



BADAN PUSAT STATISTIK

LAPORAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

2025

TIM PENYUSUN

Penanggung Jawab Umum : Dr. Eni Lestariningsih. S.Si., MA

Tim Penyusun Naskah

Koordinator : Fahrizal, S.Si., M.SE.

Anggota : Yuyun Yuningsih, SST., M.SM.

Eka Widi Handayani, S.Si.

Darmawan, SST, SPd.Mat, ME, MA

Aulia Nugraheni Rahmawati, SST.

Penyunting

: Eka Widi Handayani, S.Si.

Yuyun Yuningsih, SST., M.SM.

Darmawan, SST, SPd.Mat, ME, MA

Desain Sampul

: Yuyun Yuningsih, SST., M.SM.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM) Tahun 2025 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik.

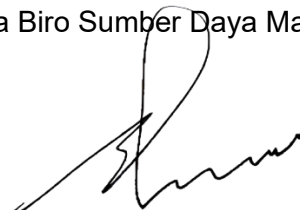
Penyusunan LKIP Biro SDM Badan Pusat Statistik Tahun 2025 merupakan wujud akuntabilitas kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, efektif, dan bertanggung jawab. Laporan ini disusun sebagai tindak lanjut atas Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta sebagai upaya untuk meningkatkan transparansi dan kepercayaan publik terhadap kinerja BPS.

LKIP ini menyajikan gambaran pencapaian sasaran strategis Biro SDM selama tahun 2025, termasuk realisasi kinerja terhadap target yang telah ditetapkan serta perkembangan pelaksanaan program dan kegiatan. Diharapkan laporan ini dapat menjadi bahan evaluasi yang konstruktif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi pada tahun-tahun mendatang.

Kami menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan laporan ini. Semoga LKIP Biro SDM Tahun 2025 dapat memberikan manfaat dan menjadi rujukan bagi seluruh pemangku kepentingan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

Jakarta, Februari 2026

Kepala Biro Sumber Daya Manusia,



Eni Lestariningsih

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
RINGKASAN EKSEKUTIF	v
BAB 1. PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Susunan Organisasi Unit Kerja/Satuan Kerja.....	3
1.3 Sumber Daya Manusia (SDM) dan Dukungan Anggaran	4
1.4 Potensi dan Permasalahan.....	5
1.5 Sistematika Penyajian Laporan.....	6
BAB 2. PERENCANAAN KINERJA.....	9
2.1 Visi dan Misi BPS	9
2.2 Target Kinerja Biro SDM Tahun 2025-2029	14
2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025.....	15
2.4 Dukungan BPS Terhadap Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025.....	16
2.5 Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2025.....	20
BAB 3. AKUNTABILITAS KINERJA	23
3.1 Realisasi, Capaian Kinerja, dan Nilai Penilaian Kinerja Organisasi Biro Sumber Daya Manusia Tahun 2025	23
3.2 Capaian Kinerja BPS Terhadap Target Renstra	29
3.3 Capaian Prioritas Nasional dan Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025	30
3.4 Prestasi dan Inovasi	32
3.5 Realisasi dan Efisiensi Anggaran.....	36
BAB 4. PENUTUP.....	39
4.1 Kesimpulan.....	39
4.2 Rekomendasi Perbaikan Kinerja.....	39

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Target Kinerja Biro SDM Tahun 2025 – 2029	15
Tabel 2. 2 Perjanjian Kinerja (PK) Biro SDM Tahun 2025	16
Tabel 2. 3 Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2025.....	20
Tabel 3. 1 Capaian Kinerja Biro SDM Tahun 2025	24
Tabel 3. 2 Sasaran Program Indikator Kinerja Biro SDM 2023-2025.....	27
Tabel 3. 3 Capaian Kinerja BPS terhadap Renstra	29
Tabel 3. 4 Realisasi dan Efisiensi Anggaran	36
Tabel 3. 5 Sasaran Program, Capaian Terhadap Target 2025, PAGU, Realisasi Anggaran 2025, Persentase Realisasi Anggaran dan Efisiensi	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Capaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia Tahun 2023 - 2025.....	25
Gambar 3. 2 Predikat Kinerja Organisasi	26
Gambar 3. 3 Interpretasi Predikat Predikat Kinerja Organisasi.....	26
Gambar 3. 4 Perbandingan Capaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Sekretaris Utama	27
Gambar 3. 5 Sertifikat Microlearning Award 2025	33
Gambar 3. 6 Sertifikat Akreditasi Penyelenggara Penilaian Kompetensi ASN	34

RINGKASAN EKSEKUTIF

Biro SDM yang merupakan unit kerja pendukung di bidang sumber daya manusia mempunyai tugas melaksanakan melaksanakan pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro SDM menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan pengelolaan perencanaan kebutuhan, pengadaan, penempatan, pengelolaan sistem informasi, dan pengelolaan administrasi sumber daya manusia di lingkungan BPS;
- 2) Pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan pengelolaan mutasi, penegakan disiplin, pemberian penghargaan dan kesejahteraan, serta pemberhentian pegawai di lingkungan BPS;
- 3) Pembinaan, koordinasi, pengendalian dan pengelolaan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen talenta, pola karier, asesmen, dan konseling sumber daya manusia;
- 4) Koordinasi, pengendalian, dan pengelolaan pembinaan jabatan fungsional; dan
- 5) Pelaksanaan urusan administrasi dan kerumahtanggaan Biro Sumber Daya Manusia.

Adapun visi dan misi BPS 2025-2029 dirumuskan dengan memperhatikan isu strategis kelembagaan BPS yang berpengaruh pada peran dan posisi dalam penyediaan statistik resmi berkualitas untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia Emas 2045. Perumusan ini juga selaras dengan arah kebijakan di dalam RPJPN 2025-2045, RPJMN 2025-2029, serta Visi Presiden dan Wakil Presiden 2024-2029 yaitu “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, dengan delapan Misi Asta Cita dan 17 Program Prioritas.

Sebagai tolok ukur pencapaian kinerja untuk setiap tujuan, BPS menetapkan tiga sasaran strategis beserta indikator kerjanya sebagai berikut:

- a. Terwujudnya Peningkatan Pemanfaatan Data Statistik Berkualitas dan Insight dalam Perumusan Kebijakan dan Pengambilan Keputusan
- b. Terwujudnya Kualitas Penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional yang Baik dan Terpadu
- c. Terwujudnya Kinerja Badan Pusat Statistik yang Bersih, Akuntabel, dan Profesional



BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan tujuan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, transparan, dan akuntabel. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi, antara lain Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang mewajibkan setiap instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi, serta capaian kinerja secara terukur dan periodik melalui penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang memiliki mandat menyediakan data statistik dasar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, berkewajiban menyusun LKIP sebagai bentuk akuntabilitas kepada masyarakat dan pemangku kepentingan. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM) sebagai unit kerja eselon II di lingkungan BPS memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis organisasi.

Sebagai acuan pelaksanaan program dan kegiatan, Biro SDM telah menetapkan Rencana Strategis yang selaras dengan Rencana Strategis BPS. Untuk tahun 2025, target kinerja telah ditetapkan melalui Perjanjian Kinerja Kepala Biro SDM Tahun 2025 sebagai tolok ukur pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Penyusunan LKIP Biro SDM Tahun 2025 dimaksudkan untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan, sekaligus mengidentifikasi kendala serta peluang perbaikan dalam rangka peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

Sejalan dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP, setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara negara diwajibkan untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya melalui laporan kinerja yang disusun secara sistematis dan berkelanjutan.

Dengan demikian, penyusunan LKIP Biro SDM Tahun 2025 merupakan bentuk pertanggungjawaban Kepala Biro SDM atas pelaksanaan program, kegiatan, dan pengelolaan anggaran dalam rangka mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai bahan evaluasi untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dan peningkatan kualitas tata kelola sumber daya manusia di lingkungan BPS.

1.2 Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Susunan Organisasi Unit Kerja/Satuan Kerja

BPS merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Tugas BPS berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 tahun 1997 tentang Statistik adalah menyelenggarakan statistik dasar. Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Biro Sumber Daya Manusia berdasarkan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik adalah sebagai berikut:

a. Tugas

Biro Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan melaksanakan pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan pengelolaan sumber daya manusia.

b. Fungsi

Dalam menjalankan tugasnya, Biro Sumber Daya Manusia menjalankan fungsi sebagai berikut:

1. Pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan pengelolaan perencanaan kebutuhan, pengadaan, penempatan, pengelolaan sistem informasi, dan pengelolaan administrasi sumber daya manusia di lingkungan BPS;
2. Pembinaan, koordinasi, pengendalian, dan pengelolaan mutasi, penegakan disiplin, pemberian penghargaan dan kesejahteraan, serta pemberhentian pegawai di lingkungan BPS;
3. Pembinaan, koordinasi, pengendalian dan pengelolaan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen talenta, pola karier, asesmen, dan konseling sumber daya manusia;
4. Koordinasi, pengendalian, dan pengelolaan pembinaan jabatan fungsional; dan
5. Pelaksanaan urusan administrasi dan kerumahtanggaan Biro Sumber Daya Manusia.

c. Susunan Organisasi

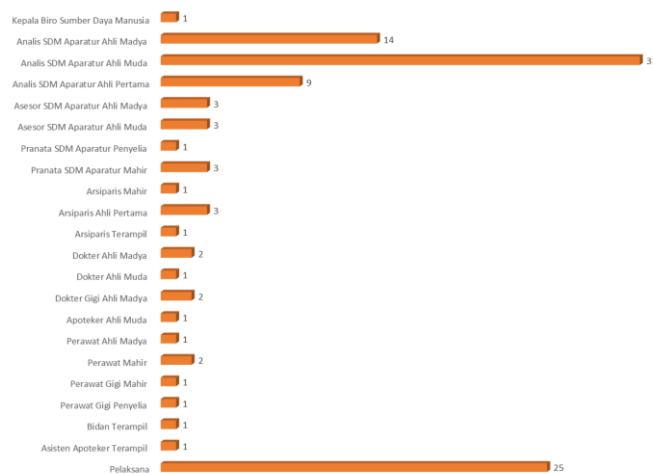
Berdasarkan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, kelompok jabatan pada Biro Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Fungsional Analis SDM Aparatur: Ahli Madya, Ahli Muda, dan Ahli Pertama;
2. Fungsional Pranata SDM Aparatur: Penyelia, dan Mahir;
3. Fungsional Assessor SDM: Ahli Muda dan Ahli Madya;
4. Fungsional Dokter: Ahli Madya dan Ahli Pertama;
5. Fungsional Dokter Gigi: Ahli Madya;
6. Fungsional Perawat: Ahli Madya, Terampil;
7. Fungsional Perawat Gigi: Penyelia, Terampil;

8. Fungsional Apoteker: Ahli Pertama;
9. Fungsional Asisten Apoteker: Terampil;
10. Jabatan Pelaksana

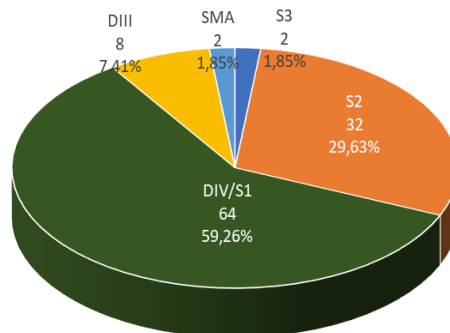
1.3 Sumber Daya Manusia (SDM) dan Dukungan Anggaran

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan tugas dan fungsi Biro SDM. Pada akhir tahun 2025, sumber daya manusia Biro SDM berjumlah 108 pegawai (termasuk Kepala Biro SDM), dengan jumlah masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Jumlah Pegawai Biro SDM Menurut Jabatan

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Biro Sumber Daya Manusia terdiri atas kelompok jabatan fungsional terutama pada jabatan fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Madya dan Analis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda dengan dominasi pegawai dengan latar pendidikan D-IV/S-1 dan Magister S-2.



Gambar 1. 2 Proporsi Pegawai di Lingkungan Biro SDM Menurut Pendidikan

1.4 Potensi dan Permasalahan

Biro SDM memiliki sumber daya manusia dan sistem yang potensial untuk menyediakan produk dan layanan kepegawaian yaitu:

- a. SDM berpendidikan S1 ke atas sebanyak 90,74 persen.
- b. SDM yang memiliki kompetensi teknis di bidang kepegawaian, diantaranya Pejabat fungsional analis SDM aparatur (50%), pranata SDM aparatur (6,48%), assessor SDM (13,89%), arsiparis (4,63%), pelaksana (20,37%) serta dokter dan tenaga medis (12,04 %).
- c. Sistem informasi di bidang SDM yaitu: Simpeg Online, siJaFung, DBMutasi, Slimut, Performa 360, Presensi Online, Baperjakat Online, dan SiPecut yang mendukung kelancaran pelayanan di bidang kepegawaian.

Di sisi lain, dalam pelaksanaan tugas dan fungsi selama tahun 2025 terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut:

No	Nama Tim	Topik Utama Permasalahan
1	Tim Asesmen dan Konseling	Pada pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi, aplikasi OAC mengalami gangguan/error teknis. Kendala ini menyebabkan proses penilaian tidak berjalan optimal, seperti keterlambatan akses, hambatan pengisian assesmen, serta berpotensi mengganggu kelancaran dan akurasi pelaksanaan penilaian.
2	Tim Penghargaan	<p>Tidak tersedianya anggaran yang pasti terkait penyelenggaraan kegiatan Pembekalan dan Penganugerahan Insan Statistik Teladan dan Kepala BPS Kabupaten/Kota Berprestasi.</p> <p>Pada pelaksanaan kegiatan Pemilihan Kepala BPS Kabupaten/Kota Berprestasi, masih terdapat kendala berupa belum tersedianya aplikasi yang dapat memudahkan dan mengintegrasikan seluruh tahapan proses pemilihan. Kondisi ini terjadi antara lain karena keterbatasan waktu dalam perencanaan dan pengembangan aplikasi, sehingga sebagian besar tahapan seleksi masih dilaksanakan secara manual.</p> <p>Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan pengusulan Satyalancana Karya Satya, masih ditemukan kendala berupa belum lengkap dan belum mutakhirnya data riwayat Satyalancana Karya Satya (SKS) pegawai yang diunggah pada aplikasi SIMPEG atau database kepegawaian. Kondisi tersebut berdampak pada proses verifikasi dan validasi data, sehingga memerlukan waktu tambahan untuk klarifikasi serta perbaikan data oleh unit kerja terkait.</p> <p>Pada pelaksanaan kegiatan <i>Employee of the Month</i>, tingkat partisipasi pegawai dalam pengisian formulir penilaian masih tergolong rendah. Kondisi ini berdampak pada terbatasnya jumlah data dan kandidat yang dapat dinilai secara optimal, sehingga berpotensi mengurangi representativitas hasil pemilihan.</p>
3	Tim Mutasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkas usulan yang dikirimkan tidak lengkap sehingga proses input data mengalami keterlambatan 2. Adanya perbedaan persepsi dan kurangnya koordinasi dengan BKN sehingga proses terbitnya persetujuan teknis BKN terhambat 3. Surat dan berkas usulan penerbitan SK telambat

		<p>diterima sehingga penerbitan SK juga mengalami keterlambatan</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Ketidaksinkronan data antara SIMPEG, SI-ASN, dan arsip manual sehingga memperlambat proses 5. Proses birokrasi berjenjang sehingga tahapan persetujuan memakan waktu lama 6. Adanya perubahan kebijakan atau regulasi aturan baru (misalnya terkait manajemen talenta, perubahan regulasi) menunda penerbitan SK 7. Tidak ada kesesuaian antara jabatan dan kualifikasi sehingga mutasi tidak dapat diproses bila kompetensi, pangkat, atau kelas jabatan tidak sesuai ketentuan 8. Gangguan sistem kepegawaian nasional (error atau keterbatasan akses pada SI-ASN/BKN menghambat pengusulan, verifikasi dan persetujuan)
4	Tim Disiplin Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terjadi akumulasi pelanggaran presensi akibat lemahnya kontrol dan pembinaan pimpinan satker sehingga berpotensi masuk hukuman disiplin berat. 2. Terjadi peningkatan jumlah hukuman disiplin sebagai dampak penguatan monitoring dan penegakan disiplin.
5	Tim Klinik	<p>Kurangnya alat kesehatan di Klinik</p> <p>Kurangnya Jumlah tim kesehatan yang mengikuti kegiatan perjadin, sehingga kegiatan perjadin pada high season dan dengan jumlah peserta yang banyak membuat kewalahan baik dari segi : - jumlah anggota tim yang berangkat perjadin maupun jumlah tim klinik yang standby di pusat - penurunan kekuatan fisik tim kesehatan</p> <p>tunjangan kinerja bidan, perekam medis ahli dan perekam medis terampil belum terbayarkan.</p> <p>tidak tersedianya Biaya transportasi dan akomodasi untuk kegiatan peningkatan kompetensi nakes.</p>
6	Tim Rekomendasi Formasi, Regulasi dan Pembinaan JF	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyusunan Peraturan Menpan RB untuk Jabatan Fungsional (JF) Pranata Komputer (Prakom) dan Statistisi 2. Ruang Lingkup Tugas yang sudah harus disesuaikan: Perkembangan teknologi informasi (untuk Prakom) dan metodologi (untuk Statistisi) bergerak lebih cepat daripada deskripsi pekerjaan dalam regulasi yang ada saat ini. 3. Adanya ketidakselarasan antara butir kegiatan di peraturan lama dengan sistem Angka Kredit Integrasi/Konversi yang berbasis pada sasaran kinerja pegawai (SKP)

Sumber: Biro Sumber Daya Manusia

1.5 Sistematika Penyajian Laporan

Dalam laporan ini berisi 4 (empat) bab dan lampiran-lampiran yang saling berkaitan, adapun rinciannya sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Biro SDM, Sumber Daya Manusia (SDM) dan dukungan anggaran, potensi dan permasalahan, serta sistematika penyajian laporan.

BAB 2 Perencanaan Kinerja

Bab ini berisi visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis Biro SDM, rencana strategis 2025-2029 dan perjanjian kinerja 2025.

BAB 3 Akuntabilitas Kinerja

Bab ini berisi capaian kinerja tahun 2025, analisis capaian kinerja perjanjian kinerja suplemen tahun 2025, prestasi dan inovasi satker tahun 2025, realisasi dan efisiensi anggaran tahun 2025

BAB 4 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan rencana tindak lanjut.



BAB 2
PERENCANAAN
KINERJA

BAB 2. PERENCANAAN KINERJA

2.1 Visi dan Misi BPS

Visi dan Misi BPS 2025-2029 dirumuskan dengan memperhatikan isu strategis kelembagaan BPS yang berpengaruh pada peran dan posisi dalam penyediaan statistik resmi berkualitas untuk mendukung pencapaian Visi Indonesia Emas 2045. Perumusan ini juga selaras dengan arah kebijakan di dalam RPJPN 2025-2045, RPJMN 2025-2029, serta Visi Presiden dan Wakil Presiden 2024-2029 yaitu “Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, dengan delapan Misi Asta Cita dan 17 Program Prioritas.

Visi Badan Pusat Statistik

Visi dan Misi BPS tertuang dalam Dokumen Rencana Strategis Badan Pusat Statistik Tahun 2025-2029. Visi Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Independen yang Independen, Terpercaya, dan Berperan Aktif dalam Mendukung Perumusan Kebijakan Berbasis Data Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045. terdapat 5 butir penjelasan dari Visi BPS, sebagai berikut:

4. Independen

Menjunjung tinggi objektivitas dan tidak memihak kepada siapapun dalam melaksanakan kegiatan statistik yang berkualitas serta mewujudkan Sistem Statistik Nasional yang andal

5. Terpercaya

Memiliki tingkat kepercayaan publik yang tinggi serta rujukan utama data statistik berkualitas di tingkat nasional sebagai konsekuensi logis dari tata kelola, profesionalisme, dan kapabilitas kelembagaan yang kuat serta regulasi yang mendukung

6. Berperan Aktif

Berpartisipasi, berkontribusi, dan berdampak bagi pembangunan nasional dengan melaksanakan tugas dan fungsi kelembagaan yang baik dan efektif di level nasional maupun internasional

7. Kebijakan Berbasis Data

Intermediete outcome/dampak antara yang diberikan oleh BPS, hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan yang baik antara lain penyediaan data yang berkualitas, serta pemahaman/literasi statistik dari pengguna data

8. Visi Presiden

Visi Badan Pusat Statistik dalam rangka mewujudkan Visi Presiden yaitu “Bersama Indonesia Maju menuju Indonesia Emas 2045”, di mana Visi Presiden merupakan *Ultimate Outcome* dari Badan Pusat Statistik.

Misi Badan Pusat Statistik

Untuk dapat mewujudkan Visi “Lembaga yang Independen, Tepercaya, dan Berperan Aktif dalam Mendukung Perumusan Kebijakan Berbasis Data Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, Badan Pusat Statistik merumuskan tiga misi yang saling terintegrasi sebagai panduan langkah ke depan.

Misi Badan Pusat Statistik Tahun 2025-2029 adalah sebagai berikut:

Misi 1: Menyediakan Data Statistik Berkualitas dan Insight untuk Perumusan Kebijakan dan Pengambilan Keputusan

Misi ini merupakan fondasi utama dalam mewujudkan visi BPS. Data statistik yang berkualitas dan insight yang mendalam sangat dibutuhkan untuk mendukung perumusan kebijakan yang berbasis data. Dengan menyediakan data yang berkualitas, BPS memastikan bahwa pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya dapat mengambil keputusan yang efektif dan terarah. Hal ini sejalan dengan Visi BPS untuk menjadi lembaga yang tepercaya dan berperan aktif dalam mendukung pembangunan nasional. Data yang berkualitas juga menjadi bukti konkret dari independensi BPS karena dihasilkan melalui metodologi yang ilmiah dan tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu.

Misi 2: Memperkuat Kepemimpinan BPS dalam penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional (SSN)

Misi ini bertujuan untuk memperkuat peran BPS sebagai lembaga statistik utama di Indonesia yang mengoordinasikan dan memimpin seluruh kegiatan statistik nasional. Dengan memperkuat kepemimpinan dalam SSN, BPS mengoordinasi agar seluruh data yang dihasilkan oleh berbagai instansi dan lembaga di Indonesia memenuhi standar yang sama, konsisten, dan dapat diintegrasikan. Hal ini mendukung Visi BPS untuk menjadi lembaga yang independen dan tepercaya karena koordinasi yang baik dalam SSN akan menciptakan data yang konsisten dan terstandar, serta memastikan transparansi dalam proses pengumpulan dan penyajian data. Selain itu, kepemimpinan yang kuat dalam SSN juga memperkuat peran aktif BPS dalam mendukung kebijakan berbasis data.

Misi 3: Memperkuat kapasitas kelembagaan statistik yang efektif dan efisien
Keberhasilan Misi 1 dan Misi 2 membutuhkan kelembagaan yang tangguh. Untuk itu, BPS berfokus pada pengembangan SDM yang unggul, optimalisasi tata kelola

organisasi, dan pemanfaatan teknologi mutakhir. Melalui efektivitas dan efisiensi, BPS mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan independen, sekaligus memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi.

Tujuan Badan Pusat Statistik

Untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi di atas, BPS menetapkan tiga tujuan strategis yang saling mendukung, yang dirancang untuk memastikan keberhasilan dalam setiap aspek penting dari operasionalnya:

Tujuan 1: Mewujudkan Perumusan Kebijakan dan Pengambilan Keputusan Berbasis Data Statistik Berkualitas dan Insight yang Relevan.

Tujuan ini merupakan fondasi utama dalam mencapai Visi BPS. Dengan menghasilkan statistik berkualitas dan menyediakan wawasan yang relevan, BPS mendukung penyusunan kebijakan yang berbasis bukti. Kebijakan yang disusun dengan data yang tepat dan akurat meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap BPS, serta memperkuat peran aktif BPS menyediakan data yang mendukung proses perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan. Indikator Kinerja pada tujuan ini adalah Tingkat Pemanfaatan Data Statistik (TPDS).

Tujuan 2: Mewujudkan Penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional yang Andal, Efektif, dan Efisien.

Keberhasilan BPS dalam menyediakan data berkualitas tidak terlepas dari peran Sistem Statistik Nasional. SSN yang andal, efektif, dan efisien memastikan integrasi, konsistensi, dan akurasi data yang dihasilkan. Tujuan ini berkontribusi secara langsung pada tercapainya Visi BPS sebagai lembaga tepercaya. Dengan memastikan sistem yang kokoh dan terintegrasi, BPS dapat memperkuat posisi strategisnya dalam menyediakan data yang mendukung proses perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan. Hal ini akan meningkatkan peran aktif BPS di berbagai level pemerintahan dan masyarakat. Indikator Kinerja pada tujuan ini adalah Indeks Pembangunan Statistik (IPS).

Tujuan 3: Mewujudkan Tata Kelola Badan Pusat Statistik yang Berkualitas, Akuntabel, Efektif, dan Efisien dalam Menyelenggarakan Statistik.

Tata kelola yang baik merupakan landasan yang mendukung kedua tujuan lainnya. Tata kelola yang berkualitas, akuntabel, efektif, dan efisien memastikan bahwa BPS mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan transparan yang pada akhirnya memperkuat kapasitas kelembagaan. Dengan efisiensi dalam operasional dan akuntabilitas yang tinggi, BPS dapat lebih efektif dalam menjalankan fungsinya, memperkuat kepercayaan publik, dan mendukung proses

perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan berbasis data. Indikator Kinerja pada tujuan ini adalah Indeks Reformasi Birokrasi. Dengan sinergi ketiga tujuan ini, BPS mampu memantapkan posisinya sebagai lembaga independen, tepercaya, dan berperan aktif dalam mendukung perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan berbasis data sebagai perwujudan Visi Presiden.

Sasaran Strategis Badan Pusat Statistik

Sebagai tolok ukur pencapaian kinerja untuk setiap tujuan, BPS menetapkan tiga sasaran strategis beserta indikator kinerjanya sebagai berikut:

Sasaran Strategis 1: Terwujudnya Peningkatan Pemanfaatan Data Statistik Berkualitas dan Insight dalam Perumusan Kebijakan dan Pengambilan Keputusan

Sasaran strategis pertama BPS berfokus pada peningkatan tingkat pemanfaatan data statistik yang tidak hanya berkualitas dari data statistik, tetapi juga dilengkapi dengan insight atau wawasan yang relevan untuk mendukung proses perumusan kebijakan publik dan pengambilan keputusan strategis. Sasaran ini mencerminkan upaya BPS dalam memperkuat posisinya sebagai penyedia utama informasi statistik yang dapat dipercaya dan dapat dimanfaatkan secara luas oleh seluruh pemangku kepentingan.

Untuk mengukur keberhasilan pencapaian sasaran ini, digunakan Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS) berupa Tingkat Pemanfaatan Data Statistik. Indikator ini merepresentasikan sejauh mana data dan informasi statistik yang diproduksi, dianalisis, serta disebarluaskan oleh BPS digunakan secara aktif oleh para pembuat kebijakan, akademisi, pelaku usaha, media massa, dan masyarakat umum dalam merumuskan kebijakan, melakukan evaluasi program, serta mengambil keputusan strategis berbasis bukti (evidence-based policy).

Peningkatan tingkat pemanfaatan data statistik menandakan keberhasilan BPS dalam tiga aspek utama: efektivitas strategi diseminasi data; peningkatan kualitas dan relevansi informasi yang disediakan; dan kemampuan BPS dalam mendorong budaya penggunaan data sebagai dasar utama dalam proses pengambilan keputusan. Secara konkret, data statistik yang berkualitas dan mudah diakses berperan penting dalam:

1. Meningkatkan efektivitas dan ketepatan sasaran kebijakan publik melalui perumusan kebijakan yang sesuai dengan kondisi faktual.
2. Mengoptimalkan alokasi sumber daya pembangunan dengan dasar perencanaan yang lebih akurat dan terukur.
3. Meningkatkan kepercayaan publik terhadap kebijakan yang berbasis data, transparan, dan akuntabel.

Keberhasilan sasaran ini juga selaras dengan Visi BPS sebagai lembaga yang independen, tepercaya, dan berperan aktif dalam mendukung kebijakan berbasis data. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan tata kelola lembaga yang efektif, SDM yang kompeten, serta infrastruktur yang memadai. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, masih terdapat sejumlah tantangan dan risiko yang dapat menghambat pencapaian sasaran ini.

Sasaran Strategis 2: Terwujudnya Kualitas Penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional yang Baik dan Terpadu

Sasaran strategis kedua menegaskan komitmen BPS dalam membangun dan memperkuat penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional yang berkualitas, terintegrasi, dan mampu menjamin konsistensi serta keselarasan data antar-sektor. SSN yang baik menjadi fondasi penting bagi kebijakan publik yang berbasis bukti. Selain itu, dengan adanya penyelenggaraan SSN yang terpadu, seluruh K/L/D/I mampu mendukung perencanaan pembangunan nasional secara komprehensif.

Pencapaian sasaran ini diukur melalui Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS) berupa Indeks Pembangunan Statistik (IPS). IPS merupakan indikator komposit yang menilai tingkat kematangan (maturity level) penyelenggaraan statistik sektoral pada Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Indeks ini mencerminkan kemampuan kelembagaan dalam membangun ekosistem statistik sektoral yang terstandar, terkoordinasi, dan berkelanjutan.

Sistem Statistik Nasional yang baik dan terpadu memiliki sejumlah keunggulan strategis, antara lain:

3. Menjamin keselarasan antar-data sektoral, sehingga menghindari duplikasi informasi dan memastikan koherensi indikator;

4. Meningkatkan aksesibilitas dan keterbukaan data, yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data oleh seluruh pemangku kepentingan; dan
5. Mendorong efisiensi dalam operasional statistik, melalui sinergi lintas sektor dan optimalisasi penggunaan sumber daya.

Sasaran Strategis 3: Terwujudnya Kinerja Badan Pusat Statistik yang Bersih, Akuntabel, dan Profesional

Sasaran strategis ketiga merupakan manifestasi dari komitmen BPS dalam membangun kelembagaan yang menjalankan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (good governance), menjunjung tinggi integritas, dan memiliki akuntabilitas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi penyediaan data statistik. Untuk menilai keberhasilan sasaran ini, BPS menggunakan Indikator Kinerja Sasaran Strategis berupa Indeks Reformasi Birokrasi. Indeks ini mengevaluasi tingkat keberhasilan BPS dalam melaksanakan agenda reformasi birokrasi yang mencakup penguatan integritas organisasi, efisiensi proses bisnis, peningkatan akuntabilitas kinerja, dan kualitas layanan publik.

Kinerja kelembagaan yang bersih dan profesional akan memperkuat:

1. Kepercayaan publik terhadap BPS sebagai lembaga statistik yang independen dan tepercaya;
2. Efisiensi penggunaan sumber daya, khususnya dalam menghasilkan statistik yang berkualitas dan tepat waktu; dan
3. Transparansi dan akuntabilitas, yang memperkuat peran BPS dalam mendukung kebijakan publik berbasis data.

Visi Misi BPS ini diturunkan juga menjadi Visi Misi Unit Kerja. Tetapi, hingga Laporan Kinerja ini disusun, Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia 2025-2029 masih belum ditetapkan.

2.2 Target Kinerja Biro SDM Tahun 2025-2029

Dalam rangka mewujudkan aparatur yang berintegritas, profesional, dan berorientasi pelayanan sebagaimana nilai dasar ASN BerAKHLAK, organisasi menetapkan sasaran strategis "Terwujudnya Aparatur yang BerAKHLAK". Sasaran ini diukur melalui Indikator Kinerja Utama (IKU) Skor Komposit Pengelolaan SDM, yang mencerminkan tingkat kematangan dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh, mulai dari

perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, hingga penerapan sistem penghargaan dan disiplin.

Target skor komposit pengelolaan SDM dirancang meningkat secara bertahap sepanjang periode 2025-2029, sebagai bentuk komitmen organisasi terhadap perbaikan berkelanjutan tata kelola SDM. Pada tahun 2025 ditetapkan target sebesar 82 persen, yang selanjutnya meningkat menjadi 83,83 persen pada tahun 2026, pada tahun 2027 sebesar 85,17 persen, 88,85 persen pada tahun 2028, dan mencapai 89,92 persen pada tahun 2029. Peningkatan target ini menunjukkan arah kebijakan yang progresif dan terukur dalam memperkuat sistem pengelolaan SDM yang adaptif, akuntabel, dan selaras dengan tuntutan reformasi birokrasi.

Dengan capaian target yang terus meningkat tersebut, diharapkan pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mampu mendorong internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK dalam perilaku kerja aparatur, sehingga berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan. Target Kinerja Biro SDM Tahun 2025-2029 seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Target Kinerja Biro SDM Tahun 2025 – 2029

Tujuan/ Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Target 2028	Target 2029
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Terwujudnya Aparatur yang BerAKHLAK	Skor Komposit Pengelolaan SDM	Persen	82,00	83.83	85.17	88.58	89.92

2.3 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Untuk mempermudah tercapainya visi dan misi Biro SDM, maka ditentukan Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2025 beserta sasaran strategis dan indikatornya seperti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. 2 Perjanjian Kinerja (PK) Biro SDM Tahun 2025

Tujuan/ Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Satuan	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
Terwujudnya Aparatur yang BerAKHLAK	Skor Komposit Pengelolaan SDM	Persen	82,00

Hasil Perjanjian Kinerja Biro SDM Tahun 2025 secara umum menunjukkan kinerja yang positif dan selaras dengan mandat organisasi. Tantangan utama ke depan bukan hanya pada pencapaian target, tetapi pada bagaimana Perjanjian Kinerja dimanfaatkan sebagai instrumen strategis untuk mendorong transformasi pengelolaan SDM aparatur yang adaptif, berbasis data, dan berorientasi pada kinerja berkelanjutan.

2.4 Dukungan BPS Terhadap Prioritas Nasional, Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025

Prioritas Nasional:

1. Pembinaan Statistik Sektoral

Sejalan dengan Visi BPS 2025–2029, yaitu “Lembaga yang Independen, Tepercaya, dan Berperan Aktif dalam Mendukung Perumusan Kebijakan Berbasis Data Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”, salah satu misi yang ditetapkan BPS adalah Menguatkan Kepemimpinan BPS dalam Penyelenggaraan Sistem Statistik Nasional (SSN). Misi ini menegaskan peran BPS dalam memastikan bahwa data yang dihasilkan berbagai instansi pemerintah memenuhi standar, konsisten, dan terintegrasi untuk mendukung kebijakan berbasis data.

Peran BPS dalam pembinaan statistik sektoral memiliki dasar hukum pada Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, yang mengamanatkan BPS untuk melakukan pembinaan kepada penyelenggara kegiatan statistik dalam rangka pengembangan Sistem Statistik Nasional dan mendukung pembangunan nasional. Pelaksanaan pembinaan kepada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/Pemda) dilaksanakan oleh Tim Pembina Statistik Sektoral (Tim PSS) di tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota, yang bertugas melakukan sosialisasi, komunikasi, dan koordinasi dengan kementerian/lembaga serta pemerintah provinsi/kabupaten/kota sebagai lokus pembinaan.

2. Publikasi/Laporan Penyusunan Inflasi

Dalam rangka mendukung sasaran program prioritas berupa terkendalinya tingkat inflasi nasional sesuai dengan fundamental ekonomi, serta sasaran kegiatan prioritas terkait terjaganya komponen inflasi harga bergejolak, BPS telah melaksanakan berbagai aktivitas strategis secara menyeluruh dan berkesinambungan.

Selanjutnya, proses penghitungan IHK, inflasi dan andil inflasi pada tingkat nasional, 38 provinsi, dan 150 kabupaten/kota dilaksanakan melalui mekanisme harmonisasi dan rekonsiliasi antar level harga untuk menjaga konsistensi, integritas dan validitas output yang dihasilkan. Di samping itu, penguatan infrastruktur pendukung terus dilakukan melalui penyediaan dan pemanfaatan instrumen pengumpulan data berbasis aplikasi FASIH serta penyempurnaan instrumen diseminasi guna mendukung efektivitas publikasi dan promosi data inflasi. Penjaminan kualitas dilaksanakan secara konsisten melalui evaluasi internal berupa rapat evaluasi dan penerapan Quality Gate serta evaluasi eksternal melalui mekanisme SIQAF sehingga proses dan output statistik yang dihasilkan tetap memenuhi standar mutu yang ditetapkan.

3. Pemanfaatan Big Data untuk Statistik Resmi Prioritas Presiden

1. Inpres 4 2025: DTSEN
2. Inpres 6 2025: Survei KSA Padi, Survei Ubinan Padi

Pelaksanaan Inpres Nomor 6 Tahun 2025 tentang Pengadaan dan Pengelolaan Gabah, Beras dalam Negeri, serta Penyaluran Cadangan Beras Pemerintah dilakukan melalui dua kegiatan statistik utama, yaitu Survei KSA Padi dan Survei Ubinan Padi. Survei KSA Padi mencakup seluruh lahan pertanian, baik sawah maupun bukan sawah, dilaksanakan di 38 provinsi dan 488 kabupaten/kota, dengan metode pengumpulan data berbasis survei (sampling) menggunakan CAPI. Sebanyak 281.817 titik amatan dipantau setiap bulan oleh 7.572 petugas dengan metode pengamatan langsung di lapangan. Sementara itu, Survei Ubinan Padi dilakukan untuk memperoleh data produktivitas melalui pengukuran langsung pada 78.626 sampel plot ubinan, dilaksanakan setiap empat bulan oleh petugas BPS. Survei ubinan padi menggunakan pendekatan area berbasis Kerangka Sampel Area (KSA) dengan menggunakan titik pengamatan pada subsegmen KSA sesuai fase pertumbuhan padi. Dengan melibatkan peranan teknologi, terkini, sehingga data produksi padi yang dikumpulkan menjadi lebih akurat, cepat dan tepat waktu. Kedua survei dilengkapi dokumentasi foto kegiatan sebagai bentuk akuntabilitas.

3. Inpres 8 2025: Kemiskinan Ekstrem

Pelaksanaan Inpres Nomor 8 Tahun 2025 tentang Optimalisasi Pengentasan Kemiskinan dan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem diwujudkan melalui aktivitas utama, salah satunya penghitungan tingkat kemiskinan ekstrem secara berkala.

4. Makan Bergizi Gratis

Program Makan Bergizi Gratis (MBG) berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui perbaikan status gizi anak sekolah dan kelompok rentan, pengentasan kemiskinan melalui perluasan akses pangan bergizi terutama bagi masyarakat miskin, serta penguatan ekonomi melalui keterlibatan berbagai sektor dalam penyediaan makan bergizi. Dampak program MBG secara komprehensif diukur melalui Survei Monitoring dan Evaluasi Program MBG, yang terdiri dari Survei Khusus dan Survei Baseline. Dampak program MBG terhadap indikator ekonomi, ketenagakerjaan, dan sosial diukur melalui Survei Khusus. Pengukuran ini mencakup analisis terhadap pelaku usaha penyedia layanan makanan, serta perubahan konsumsi dan perilaku rumah tangga dari siswa yang menerima MBG.

Responden Survei Khusus adalah Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), Supplier (penyedia bahan baku), Sekolah, serta rumah tangga dan siswa yang menerima MBG. Survei Baseline dilakukan untuk mengukur pengaruh MBG yang diberikan untuk anak sekolah terhadap indikator ketenagakerjaan, perubahan konsumsi rumah tangga, serta perubahan perilaku siswa dan rumah tangga terhadap pola makan bergizi di rumah tangga. Responden Survei Baseline adalah rumah tangga dan siswa baik yang sudah atau belum menerima program MBG dan dilakukan secara panel. Pelaksanaan Survei Khusus Monitoring dan Evaluasi Program Makan Bergizi Gratis dilaksanakan dua kali, yaitu pada bulan Juni (Tahap I) dan November (Tahap II) tahun 2025, sementara Survei Baseline pada bulan Juli (Tahap I) dan November (Tahap II) 2025. Rangkaian kegiatan Survei Monitoring dan Evaluasi Program MBG dimulai dari tahap perencanaan (penyusunan rancangan metodologi, instrumen pendataan berupa kuesioner dan buku pedoman, pengembangan moda pencacahan dan web monitoring melalui aplikasi FASIH dan pelatihan petugas), tahap pemutakhiran dan pendataan lapangan, tahap evaluasi (pelaksanaan supervisi, pemeriksaan anomali hasil pendataan, serta penyelenggaraan rapat evaluasi dan koordinasi) hingga penyusunan tabulasi dan analisis hasil pendataan.

Isu Strategis Nasional

1. Perpres 12 2025: Survei Kesejahteraan Petani

Survei Kesejahteraan Petani (SKP) merupakan pelaksanaan mandat Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, yang diperkuat melalui Nota Kesepahaman antara Kementerian Pertanian dan BPS. Survei ini dilakukan untuk menghasilkan Indeks Kesejahteraan Petani (IKP) sebagai instrumen pengukuran berbasis data yang mencerminkan kondisi kesejahteraan rumah tangga usaha pertanian (RTUP). Cakupan survei meliputi 38 provinsi dan 447 kabupaten/kota dengan populasi responden RTUP pada enam subsektor pertanian, yaitu tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, kehutanan, dan perikanan. Pengumpulan data dilakukan melalui survei berbasis sampling dengan moda CAPI (Computer-Assisted Personal Interviewing), menggunakan metode wawancara oleh 3.022 Petugas Pendataan Lapangan dan Petugas Pemeriksaan Lapangan.

2. UU 16 1997: Sensus Ekonomi

3. Neraca Arus Energi dan Neraca Emisi GRK

Pelaksanaan kegiatan penyusunan Neraca Arus Energi dan Emisi Gas Rumah Kaca (GRK) telah melalui beberapa tahapan penting. Pada tahap perencanaan, telah dilakukan pembahasan metodologi neraca arus energi dan emisi GRK berbasis System of Environmental Economic Accounts (SEEA) Central Framework. Selain itu koordinasi dengan Direktorat Statistik Industri sebagai penanggung jawab kegiatan (PJK) terkait di BPS dan Kementerian/Lembaga (K/L) seperti Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM), Kementerian Lingkungan Hidup (KLH), Kementerian Keuangan (Kemenkeu), dan Bank Indonesia untuk memastikan kesesuaian konsep serta ketersediaan data. Tahap pelaksanaan mencakup kegiatan pengumpulan dan integrasi data dari berbagai sumber kompilasi produk administratif.

4. Perpres 61 2024 dan Perpres 17 2025: Data Komoditas Gula, Pergaraman, Jagung, Beras, Daging Lembu, Perikanan, Bawang Putih

Dalam rangka mendukung pelaksanaan Perpres Nomor 7 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Perpres Nomor 61 Tahun 2024 mengenai Neraca Komoditas serta Perpres Nomor 17 Tahun 2025 tentang Percepatan Pembangunan Pergaraman Nasional, telah dilakukan kegiatan penyediaan data komoditas pangan strategis sebagai bahan evaluasi ketersediaan pasokan pangan nasional. Aktivitas ini berfokus pada pengumpulan, penyusunan, dan penyediaan data yang akurat untuk mendukung perencanaan kebutuhan pasokan dan memastikan stabilitas pangan nasional.

Sementara itu, Biro Sumber Daya Manusia berperan dalam mendukung pelaksanaan prioritas Presiden melalui pengadaan pegawai, baik melalui jalur CPNS maupun PPPK. Pegawai yang direkrut diharapkan memiliki kompetensi yang selaras dengan sasaran prioritas nasional dan prioritas Presiden.

Penerimaan CPNS dilakukan melalui dua jalur, yaitu jalur umum dan jalur ikatan dinas. Jalur ikatan dinas berasal dari lulusan Politeknik Statistika STIS yang berada di bawah naungan BPS. Para lulusan ini telah dibekali kompetensi teknis yang memadai, antara lain di bidang survei dan sensus, penyusunan kerangka sampling area, penghitungan kemiskinan, pelaksanaan survei khusus, serta pemanfaatan big data. Selanjutnya, mereka ditempatkan di berbagai wilayah di Indonesia untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas BPS serta pencapaian prioritas Presiden.

2.5 Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2025

Rencana Kerja dan anggaran tahun 2025 seperti yang tersaji dalam tabel berikut ini,

Tabel 2. 3 Rencana Kerja dan Anggaran Tahun 2025

Program	Anggaran	
	Pagu Awal	Pagu Revisi
(1)	(2)	(3)
2883 Pengelolaan dan Pengembangan Administrasi	Rp 10.995.809.000	Rp 1.253.882.000
051.OA. Layanan Administrasi Pegawai	Rp 7.021.511.000	Rp 563.467.000
051.OB. Layanan Mutasi Pegawai	Rp 356.502.000	Rp 24.100.000
051.OC. Layanan Pembinaan dan Pengembangan Pegawai	Rp 684.640.000	Rp 561.271.000
051.OD. Layanan Jabatan Fungsional	Rp 2.933.156.000	Rp 105.044.000

Sebagaimana tercantum pada PK 2025, pagu awal anggaran Program Pengelolaan dan Pengembangan Administrasi pada Biro SDM adalah sebesar Rp 10.995.809.000. Karena

adanya efisiensi anggaran yang dilakukan di BPS bahkan seluruh K/L anggaran biro SDM yang bisa digunakan setelah revisi adalah Rp 1.253.882.000. Anggaran ini terbagi ke dalam empat sub komponen. anggaran terbesar berada pada sub komponen 051.OA. Layanan Administrasi Pegawai sebesar Rp 563.467.000, dan terkecil pada subkomponen 0511.OB. Layanan Mutasi Pegawai sebesar Rp 24.100.000.



BAB 3

AKUNTABILITAS

KINERJA

BAB 3. AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas kinerja merupakan wujud pertanggungjawaban Biro Sumber Daya Manusia Badan Pusat Statistik atas pelaksanaan program dan kegiatan selama periode pelaporan. Uraian dalam bagian ini menyajikan gambaran menyeluruh mengenai tingkat pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja, sebagai hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi Biro SDM dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Penyajian akuntabilitas kinerja mencerminkan keterkaitan antara perencanaan kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, serta capaian hasil yang diperoleh. Melalui pengukuran dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara sistematis, Biro SDM berupaya menilai tingkat efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya, sekaligus mengidentifikasi faktor pendukung dan kendala yang memengaruhi pencapaian kinerja selama tahun berjalan.

Selain sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada para pemangku kepentingan, penyajian akuntabilitas kinerja juga dimaksudkan sebagai dasar untuk perbaikan dan peningkatan kinerja di masa mendatang. Analisis atas capaian dan realisasi kinerja diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi penyempurnaan perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian kinerja, sehingga Biro Sumber Daya Manusia Badan Pusat Statistik dapat terus meningkatkan kualitas layanan dan kontribusinya dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok Badan Pusat Statistik.

3.1 Realisasi, Capaian Kinerja, dan Nilai Penilaian Kinerja Organisasi Biro Sumber Daya Manusia Tahun 2025

Pelaksanaan kinerja Biro SDM dalam mendukung Tujuan Strategis 3, yaitu mewujudkan tata kelola Badan Pusat Statistik yang berkualitas, akuntabel, efektif, dan efisien dalam penyelenggaraan statistik, menunjukkan hasil yang sangat baik. Fokus utama pada sasaran strategis terwujudnya aparatur yang BerAKHLAK telah dicapai secara optimal melalui berbagai indikator kinerja yang terukur.

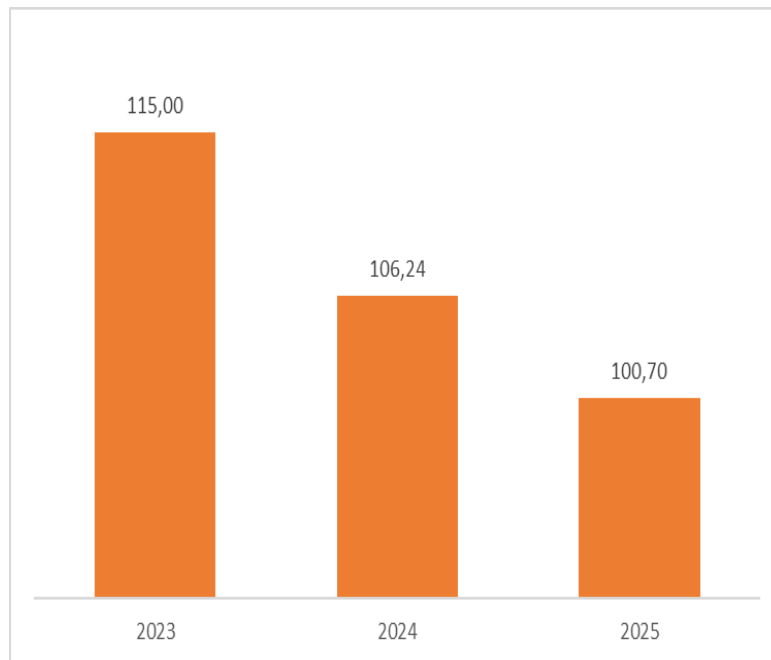
Capaian Skor Komposit Pengelolaan SDM sebagai indikator utama mencapai nilai 82,59 persen dari target 82 persen, dengan tingkat capaian kinerja sebesar 100,72 persen. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Biro SDM telah berjalan melampaui target yang ditetapkan, mencerminkan efektivitas kebijakan dan program pengelolaan SDM yang diterapkan.

Tabel 3. 1 Capaian Kinerja Biro SDM Tahun 2025

Tujuan/Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Penilaian Kinerja Organisasi
T3. Mewujudkan Tata Kelola Badan Pusat Statistik yang Berkualitas, Akuntabel, Efektif, dan Efisien dalam Menyelenggarakan Statistik						90,64
3.3.1	Terwujudnya Aparatur yang BerAKHLAK					
3.3.1.1.	Skor Komposit Pengelolaan SDM	Persen	82	82.59	100.72	

Skor Komposit Pengelolaan SDM terdiri atas indikator Nilai Indeks BerAKHLAK, indeks Profesionalitas ASN (IPASN), dan nilai sistem merit. Pada indikator Nilai Indeks BerAKHLAK sampai pada pengukuran di Triwulan IV Tahun 2025, realisasi yang diperoleh sebesar 78,60 poin dari target 79 poin, dengan capaian kinerja sebesar 99,49 persen. Meskipun sedikit di bawah target, hasil ini tetap menunjukkan konsistensi internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK pada aparatur. Kementerian PAN dan RB tidak lagi melakukan survei BerAKHLAK, sehingga nilai yang digunakan sebagai pengukuran adalah nilai tahun sebelumnya sebesar 78,60. Sementara itu, Indeks Profesionalitas ASN berhasil melampaui target, dengan realisasi 85,16 poin dari target 83 poin, atau mencapai 102,60 persen, yang menandakan peningkatan kualitas dan profesionalisme ASN secara berkelanjutan.

Adapun Nilai Sistem Merit Tahun 2024 terealisasi sesuai target, yaitu 336 poin, dengan capaian kinerja 100 persen. Capaian ini menegaskan bahwa penerapan sistem merit dalam manajemen ASN telah dilaksanakan secara optimal dan konsisten. Secara keseluruhan, penilaian kinerja organisasi atas sasaran strategis ini mencapai nilai 90,64, yang mengindikasikan kinerja Biro SDM berada pada kategori sangat baik.



Gambar 3. 1 Capaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia Tahun 2023 - 2025

Berdasarkan grafik Capaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia Tahun 2023–2025, terlihat bahwa capaian kinerja Biro SDM selama periode tersebut berada pada kategori sangat baik. Pada tahun 2023, capaian kinerja tercatat sebesar 115,00, yang menunjukkan kinerja melampaui target yang telah ditetapkan. Selanjutnya, pada tahun 2024 capaian kinerja mencapai 106,24, dan pada tahun 2025 sebesar 100,70.

Meskipun terdapat tren penurunan capaian kinerja dari tahun ke tahun, nilai kinerja tetap berada di atas standar minimal yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa Biro SDM masih mampu menjaga konsistensi kinerja organisasi dalam mendukung pencapaian sasaran strategis.

Penurunan capaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh penyesuaian indikator kinerja antara Renstra 2020-2024 dan 2025-2029, peningkatan standar penilaian, serta dinamika pelaksanaan program dan kegiatan yang semakin menuntut efektivitas dan akuntabilitas yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, kinerja Biro SDM selama periode 2023–2025 tetap menunjukkan hasil yang optimal dan mencerminkan komitmen organisasi dalam peningkatan kualitas tata kelola sumber daya manusia.

NILAI KINERJA ORGANISASI (NKO)	PREDIKAT PKO
$X > 100\%$	ISTIMEWA
$80\% < X \leq 100\%$	BAIK
$60\% < X \leq 80\%$	BUTUH PERBAIKAN
$20\% < X \leq 60\%$	KURANG
$0\% \leq X \leq 20\%$	SANGAT KURANG

Gambar 3. 2 Predikat Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil penilaian Kinerja Organisasi, nilai Predikat Kinerja Organisasi (PKO) Biro SDM sebesar 90,65. Mengacu pada kriteria predikat PKO, nilai tersebut berada pada rentang $80\% < x \leq 100\%$, sehingga termasuk kategori “Baik”.

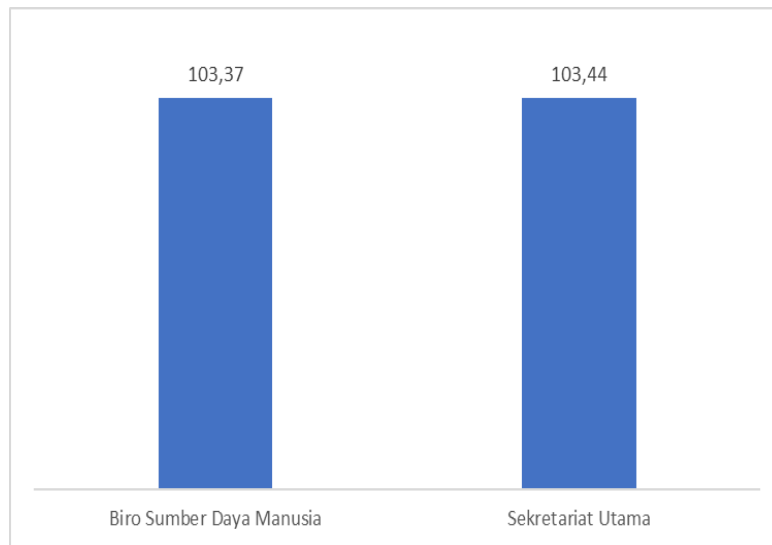
Predikat Kinerja Organisasi	Interpretasi
ISTIMEWA	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat memuaskan dan di atas ekspektasi. Praktik baik ini dapat menjadi contoh bagi organisasi/unit lain.
BAIK	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi.
BUTUH PERBAIKAN	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah cukup baik namun masih dibawah ekspektasi/target.
KURANG	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih kurang dan masih dibawah ekspektasi/target.
SANGAT KURANG	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih sangat kurang dan dibawah ekspektasi/target.

Gambar 3. 3 Interpretasi Predikat Predikat Kinerja Organisasi

Predikat Baik menunjukkan bahwa tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja organisasi telah dilaksanakan dengan sangat baik dan sesuai dengan ekspektasi. Perencanaan, pelaksanaan, serta pemantauan kinerja telah berjalan secara efektif, sehingga sasaran dan indikator kinerja yang ditetapkan dapat dicapai secara optimal.

Dengan capaian tersebut, Biro SDM dinilai telah mampu mengelola kinerja organisasi secara konsisten dan akuntabel. Meskipun demikian, upaya peningkatan kualitas kinerja tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan, khususnya dalam mendorong inovasi, penguatan

efektivitas program, serta peningkatan kualitas hasil kinerja agar dapat mencapai predikat yang lebih tinggi pada periode penilaian selanjutnya.



Gambar 3. 4 Perbandingan Capaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Sekretaris Utama

Berdasarkan gambar di atas, Biro Sumber Daya Manusia tercatat masih berada di bawah rata-rata capaian kinerja Sekretariat Utama. Menindaklanjuti hasil tersebut, Biro Sumber Daya Manusia telah mengidentifikasi upaya perbaikan kinerja yang akan diterapkan, yaitu melalui peningkatan koordinasi dan kolaborasi dengan tim terkait dalam rangka pelaksanaan rilis hasil Survei Persepsi Kualitas Pelayanan (SPKP). Rilis SPKP tersebut direncanakan akan dilaksanakan dalam rentang waktu bulan Februari sebagai salah satu langkah strategis untuk meningkatkan capaian kinerja ke depan.

Tabel 3. 2 Sasaran Program Indikator Kinerja Biro SDM 2023-2025

Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja	Satuan	Target			Realisasi			Capaian Kinerja (%)		
		2023	2024	2025*	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Sasaran 1. Terwujudnya Aparatur yang BerAKHLAK										
Skor Komposit Pengelolaan SDM	Poin	N/A (Belum dijadikan indikator)	82	N/A (Belum dijadikan indikator)	82,59	N/A (Belum dijadikan indikator)	100.72			

Keterangan: *) Target 2025 diambil dari target PK terakhir

Skor Komposit Pengelolaan SDM pada tahun 2025 ditetapkan dengan target sebesar 82 dan berhasil direalisasikan sebesar 82,59 atau mencapai 100,72 persen, sehingga melampaui target yang telah ditetapkan. Capaian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan BPS telah berjalan secara efektif dan konsisten dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala dalam proses pengukuran dan pelaporan capaian indikator ini. Pertama, nilai Indeks BerAKHLAK merujuk pada hasil Survei BerAKHLAK yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB). Nilai terakhir yang diperoleh BPS adalah hasil survei bulan Oktober 2024. Pada tahun 2025, KemenPAN-RB tidak melaksanakan Survei BerAKHLAK, sehingga pengukuran tahun berjalan dilakukan melalui mekanisme *probing* dengan menggunakan nilai terakhir yang tersedia.

Kedua, pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IPASN) yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan tercantum dalam SIASN didasarkan pada hasil akhir bulan November 2025. Berdasarkan surat Sekretaris Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Nomor 15014/B-BM.02.01/SD/C.VII/2025 tanggal 24 Oktober 2025 perihal Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, BKN tidak lagi melaksanakan pengukuran IPASN untuk periode selanjutnya. Oleh karena itu, nilai capaian kinerja Triwulan IV masih menggunakan hasil pengukuran IPASN BKN tahun 2025 sebagai acuan terakhir.

Ketiga, BPS memperoleh penilaian Sistem Merit dengan kategori “Sangat Baik”, sehingga mekanisme monitoring dan evaluasi dilakukan setiap dua tahun sekali. Nilai Sistem Merit terakhir diperoleh pada Desember 2024 dan pengukuran berikutnya dijadwalkan pada Desember 2026. Rentang waktu evaluasi tersebut menjadi kendala dalam penilaian CAPKIN tahun berjalan, sehingga Biro SDM kembali melakukan *probing* dengan menggunakan nilai Sistem Merit terakhir yang tersedia.

Sebagai solusi atas kendala tersebut, Biro SDM telah dan akan melakukan beberapa langkah mitigasi. Pertama, berkoordinasi dengan KemenPAN-RB untuk memperoleh kepastian jadwal pelaksanaan Survei BerAKHLAK pada tahun 2026, serta menyiapkan alternatif berupa pelaksanaan Survei BerAKHLAK mandiri dengan metodologi yang setara dengan pengukuran KemenPAN-RB. Kedua, melakukan pengukuran mandiri IPASN dengan metodologi yang selaras dengan standar pengukuran yang sebelumnya digunakan oleh BKN. Ketiga, berkolaborasi dengan seluruh unsur penanggung jawab dan koordinator Sistem Merit untuk merencanakan serta menyiapkan kebutuhan pengukuran Sistem Merit berikutnya secara lebih komprehensif.

Adapun rencana tindak lanjut yang akan dilakukan meliputi:

9. Melakukan koordinasi dengan KemenPAN-RB terkait kepastian jadwal pelaksanaan Survei BerAKHLAK;

10. Melaksanakan mitigasi melalui pengukuran mandiri IPASN dengan metodologi yang setara dengan pengukuran BKN; dan

11. Memperkuat koordinasi serta kolaborasi lintas unit dalam penerapan Sistem Merit guna menyiapkan kebutuhan pengukuran berikutnya.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kesinambungan pengukuran dan validitas capaian Skor Komposit Pengelolaan SDM tetap terjaga, meskipun terdapat perubahan kebijakan dan mekanisme pengukuran dari instansi pembina.

3.2 Capaian Kinerja BPS Terhadap Target Renstra

Capaian kinerja BPS terhadap Renstra seperti tergambar pada tabel berikut ini,

Tabel 3. 3 Capaian Kinerja BPS terhadap Renstra

Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/ Indikator Kinerja		Satuan	Target 2025*)	Target 2029*)	Realisasi 2025	Capaian Terhadap Target 2025	Capaian Terhadap Target 2029
Sasaran 3.3.1. Terwujudnya Aparatur yang BerAKHLAK							
3.3.1.1	Skor Komposit Pengelolaan SDM	Persen	82	89,92	82,59	100,72	91,85

*) Diambil dari: *Target Renstra sesuai surat Plt. Sestama Nomor B-142/02000/PR. 110/2025 tanggal 14 Maret 2025, hal: Penyampaian Metadata IKU, Konfirmasi Baseline, Target IKU 2025-2029, dan Indikator Proksi IKU*

Capaian kinerja Biro SDM tahun 2025 adalah sebesar 100,72. Skor Komposit Pengelolaan SDM berasal dari 3 penyusun yaitu Nilai Indeks BerAKHLAK, IPASN, dan Indeks Sistem Merit. Dari ketiga penyusun Skor Komposit Pengelolaan SDM tersebut, hanya IPASN yang hasilnya melebihi target. Dari target 83, tercapai nilai 85,16. Hal ini dapat tercapai dari data penyusun IPASN yang terupdate pada SIASN. Data diklat dan data kinerja 2024 yang rutin dilakukan sinkronisasi dari SIMPEG BPS ke SIASN BKN menjadi hal yang mendukung. Sedangkan untuk Indeks Sistem Merit tercapai karena nilai yang digunakan adalah nilai tahun sebelumnya. sementara itu, nilai Indeks BerAKHLAK target tidak tercapai. Dari target 79 tercapai 78,6. Nilai ini merupakan nilai tahun lalu karena Kementerian PAN RB tidak

melakukan penghitungan Indeks Berakhlak pada tahun 2025. Sedangkan capaian terhadap target 2029 adalah sebesar 91,85. Dari capaian tahun 2025 perlu dilakukan strategi agar target 2029 dapat tercapai.

Dari tabel 3.3 dijelaskan mengenai capaian terhadap target 2025, target 2029, faktor-faktor yang mendorong ketercapaian target secara umum (misalnya digitalisasi, koordinasi yang kuat, SDM berkualitas, perencanaan yang baik), faktor yang menghambat ketercapaian target (misalnya ketidakpastian efisiensi)

3.3 Capaian Prioritas Nasional dan Prioritas Presiden, dan Isu Strategis Nasional Tahun 2025

Prioritas Nasional: Penguatan Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Pemerintahan

a. Output yang sudah dihasilkan:

1. Terwujudnya aparatur yang BerAKHLAK melalui internalisasi nilai core values ASN.
2. Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN (IPASN) hingga melampaui target kinerja.
3. Penerapan Sistem Merit secara konsisten dengan capaian nilai optimal (336 poin). Sinkronisasi dan pemutakhiran data kepegawaian melalui integrasi SIMPEG BPS dengan SIASN BKN.
12. Penguatan manajemen kinerja melalui penyempurnaan SKP dan monitoring capaian indikator kinerja.
13. Penguatan pengukuran budaya organisasi melalui pengembangan Survei Budaya Organisasi (SBO).

b. Kendala

1. Ketergantungan pada penilaian eksternal (Indeks BerAKHLAK, IPASN, dan Sistem Merit) yang jadwalnya berubah atau tidak dilaksanakan pada tahun berjalan.
2. Belum optimalnya pengisian dan validasi SKP di beberapa unit kerja.
3. Sinkronisasi data SIASN yang masih memerlukan penyempurnaan berkala.
4. Stabilitas aplikasi Manajemen Talenta yang perlu penguatan sistem.

c. Solusi dan Rencana Tindak Lanjut

1. Peningkatan koordinasi intensif dengan Kementerian PANRB dan BKN terkait jadwal dan metodologi pengukuran indeks.
2. Optimalisasi pengawasan pengisian SKP melalui dashboard monitoring kinerja.

3. Penguatan integrasi sistem informasi dan validasi data secara berkala.
4. Penyempurnaan indikator budaya organisasi dan penguatan implementasi manajemen talenta berbasis meritokrasi.
5. Penguatan pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan talenta unggul.

Prioritas Presiden: Penguatan Kualitas Pelayanan Publik dan Transformasi Digital Pemerintahan

- a. Output yang Telah Dihasilkan:
 1. Dukungan SDM dalam rilis dan pengelolaan Survei Persepsi Kualitas Pelayanan (SPKP).
 2. Penguatan tata kelola data kepegawaian berbasis sistem elektronik.
 3. Evaluasi kinerja organisasi berbasis indikator terukur.
- b. Kendala
 1. Dinamika perubahan indikator kinerja dalam transisi Renstra 2020–2024 ke 2025–2029.
 2. Tantangan peningkatan standar kualitas pelayanan publik.
 3. Adaptasi pegawai terhadap sistem digital.
- c. Solusi dan Rencana Tindak Lanjut
 1. Harmonisasi indikator kinerja dengan renstra 2025-2029
 2. Peningkatan pelatihan teknis dan literasi digital bagi ASN.
 3. Penguatan kolaborasi lintas unit

Isu Strategis Nasional Tahun 2025: Penguatan Meritokrasi dan Profesionalisme ASN

- a. Output yang dihasilkan:
 1. Pencapaian nilai Sistem Merit kategori optimal.
 2. Peningkatan IPASN hingga melampaui target.
- b. Kendala: Ketergantungan pada hasil evaluasi eksternal.
- c. Tindak Lanjut: Pengembangan talent pool berbasis kompetensi strategis.

Reformasi Birokrasi Berdampak

- a. Output:
 1. Predikat Kinerja Organisasi kategori “Baik”.
 2. Konsistensi capaian kinerja di atas target minimal selama periode 2023–2025.
- b. Kendala
 1. Peningkatan standar evaluasi kinerja yang semakin ketat.
 2. Penyesuaian indikator akibat perubahan periode Renstra.

c. Tindak lanjut:

1. Penyempurnaan cascading kinerja hingga level individu
2. Penguatan budaya kinerja dan akuntabilitas berbasis hasil

Digitalisasi Manajemen SDM

- a. Output: Integrasi data SIMPEG -SIASN.
- b. Kendala: Stabilitas sistem
- c. Tindak lanjut: Modernisasi dan stabilisasi sistem informasi.

Secara umum, Biro SDM di lingkungan Badan Pusat Statistik telah mendukung Prioritas Nasional dan Presiden Tahun 2025 dengan capaian kinerja sangat baik, meskipun tetap diperlukan penguatan berkelanjutan pada aspek meritokrasi, digitalisasi, dan konsistensi pengukuran kinerja.

3.4 Prestasi dan Inovasi

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi selama tahun 2025, Biro Sumber Daya Manusia mendapatkan beberapa prestasi antara lain sebagai berikut:

1. Penguatan Penegakan dan Transparansi Disiplin PNS melalui Sistem Early Warning Presensi Berbasis PP 94 Tahun 2021

Biro Sumber Daya Manusia berhasil memperkuat fungsi monitoring dan penegakan disiplin PNS melalui penerapan sistem early warning presensi. Peningkatan jumlah hukuman disiplin mencerminkan meningkatnya efektivitas deteksi, kepastian penanganan, dan konsistensi penerapan PP 94 Tahun 2021.

2. Microlearning Innovation Award

Microlearning Innovation Award merupakan bentuk apresiasi atas inovasi pembelajaran digital yang mendorong pengembangan kompetensi pegawai secara lebih cepat, fleksibel, dan adaptif. Penghargaan ini diraih Biro SDM BPS melalui inovasi berjudul EFT (Emotional Freedom Technique), yang menghadirkan pembelajaran microlearning tentang pengelolaan emosi, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis pegawai secara ringkas, praktis, dan mudah diakses kapan saja. Inovasi EFT diharapkan menjadi solusi pembelajaran modern dalam membantu pegawai meningkatkan kemampuan mengelola stres, membangun ketahanan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Program ini juga mendukung penguatan budaya belajar berkelanjutan dan pengembangan SDM unggul di lingkungan BPS secara lebih efektif dan berdampak. Penghargaan ini diberikan dalam bentuk Sertifikat Microlearning Innovation Award Kategori Inspiratif dan diterima pada tanggal 29 September 2025.



Gambar 3. 5 Sertifikat Microlearning Award 2025

3. Re-Akreditasi Assessment Center Biro SDM BPS

Re-Akreditasi Assessment Center Biro SDM BPS merupakan upaya peningkatan kualitas layanan asesmen kompetensi di lingkungan BPS agar sesuai standar nasional BKN. Melalui penyempurnaan instrumen, peningkatan kapasitas asesor, serta penguatan tata kelola, inovasi ini mendukung sistem manajemen talenta yang lebih objektif, profesional, dan akuntabel. Pencapaian ini menjadi motivasi untuk terus menghadirkan layanan asesmen berkualitas dalam mewujudkan SDM unggul dan birokrasi statistik yang berdaya saing. Penerimaan Sertifikat Akreditasi A dilakukan pada tanggal 23 September 2025.



Gambar 3. 6 Sertifikat Akreditas Penyelenggara Penilaian Kompetensi ASN

Beberapa inovasi yang dilakukan Biro SDM dalam kurun waktu tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1. Sistem *Early Warning* Pelanggaran Presensi ASN Berbasis PP 94 Tahun 2021
Merupakan sistem pengendalian dan peringatan dini pelanggaran presensi ASN untuk mencegah akumulasi ketidakhadiran yang berpotensi dijatuhi hukuman disiplin berat. Sistem ini mencakup pengaturan *blacklist* ketidakhadiran tiga hari atau lebih secara berturut-turut, kewajiban pelaporan aktivitas, pengendalian presensi manual, serta pemantauan pelanggaran jam kerja, dengan menekankan peran kontrol dan pembinaan pimpinan satker sesuai PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.
2. Penghargaan Kepala Kab/Kota Berprestasi
Penghargaan Kepala BPS Kabupaten/Kota Teladan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap Kepala BPS Kabupaten/Kota yang tidak hanya berhasil menjalankan tugas pokok dan fungsi secara optimal, tetapi juga menunjukkan kepemimpinan yang kuat, inovatif, dan berdampak nyata. Penghargaan ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi seluruh pimpinan satuan kerja di daerah untuk terus meningkatkan kontribusinya dalam penyediaan data statistik berkualitas, bermakna, dan berdampak dengan didukung SDM unggul. Selain itu, penghargaan ini diberikan sebagai bentuk pengakuan terhadap karya, kreativitas, prestasi yang dicapai secara *out of the box*.

3. Pengusulan penghargaan Satyalancana Karya Satya (SKS) menggunakan sistem terintegrasi

Biro Sumber Daya Manusia meluncurkan aplikasi berbasis web untuk mengakomodir kegiatan pengusulan penghargaan di lingkungan BPS secara nasional. Adapun tahapan kegiatan meliputi pemenuhan persyaratan administrasi, verifikasi tahap 1 (pemeriksaan kelengkapan dokumen) di tingkat Provinsi, verifikasi tahap 2 (pemeriksaan substansial berdasarkan ketentuan peraturan yang berlaku). Sistem yang terintegrasi memungkinkan adanya pertukaran data dan dokumen digital pegawai, seperti *softcopy* pdf SK CPNS dari simpeg atau hasil penilaian kinerja dari KipApp. Sistem yang terintegrasi dengan data kepegawaian bertujuan untuk menyederhanakan serta mempermudah proses pengusulan bagi pegawai serta meningkatkan efisiensi pemeriksaan di tingkat Provinsi dan verifikasi administrasi di tingkat Pusat.

4. Pemilihan IST 2025 melalui sistem terintegrasi

Merupakan aplikasi berbasis web sebagai platform digital untuk penyelenggaraan kegiatan Pemilihan IST di tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi, dan Nasional. Platform ini mendukung tahapan seleksi, mulai dari pemilihan Calon IST, penilaian perilaku Calon IST, profiling berdasarkan kriteria Pedoman Pemilihan Insan Statistik Teladan 2025, pemberian nilai oleh juri, hingga monitoring tahapan pemilihan. Dengan integrasi ke sistem kepegawaian, proses administrasi menjadi lebih sederhana, menggunakan data terkini dari simpeg sehingga menjamin akurasi, konsistensi, dan objektivitas penilaian.

5. Aplikasi Assessment Center

Merupakan inovasi digital yang dikembangkan untuk mendukung pelaksanaan asesmen kompetensi pegawai di lingkungan BPS agar lebih efektif, terintegrasi, dan akuntabel. Melalui aplikasi ini, proses asesmen mulai dari penjadwalan, pelaksanaan, pengolahan hasil, hingga penyusunan laporan dapat dilakukan secara lebih cepat dan sistematis. Inovasi ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan Assessment Center, memperkuat objektivitas penilaian, serta mendukung pengembangan manajemen talenta dan SDM unggul di BPS secara berkelanjutan.

6. Aplikasi Counseling Center

Aplikasi Counseling Center merupakan inovasi layanan digital yang dikembangkan untuk mendukung kesejahteraan dan pengembangan pegawai di lingkungan BPS melalui fasilitas konseling yang lebih mudah diakses, aman, dan terstruktur. Aplikasi ini memfasilitasi proses pengajuan konseling, penjadwalan sesi, serta pendampingan secara profesional dengan menjaga kerahasiaan pengguna. Inovasi ini diharapkan dapat

memperkuat dukungan psikologis dan pengembangan karier pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas SDM unggul di BPS.

3.5 Realisasi dan Efisiensi Anggaran

Pada awal tahun 2025, Biro Sumber Daya Manusia mendapatkan pagu anggaran sebesar 10.995.809.000 rupiah. Berkenaan dengan efisiensi dan optimalisasi anggaran yang dilakukan di Badan Pusat Statistik, anggaran Biro Sumber Daya Manusia mengalami penyesuaian anggaran, sehingga pagu anggaran berubah menjadi Rp1.253.882.000. Realisasi anggaran Biro Sumber Daya Manusia per 31 Desember 2025 sebesar Rp1.135.498.335 atau 90,56 persen dari total pagu anggaran. Realisasi tersebut naik sebesar 19 persen dari realisasi anggaran tahun 2024, sebesar 71,56 persen.

Tabel 3. 4 Realisasi dan Efisiensi Anggaran

Uraian	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Realisasi (%)
Layanan Administrasi Pegawai	563.467.000	509.624.510	90,44
Layanan Mutasi Pegawai	24.100.000	21.930.000	91,00
Layanan Pembinaan dan Pengembangan Pegawai	561.271.000	505.674.911	90,09
Layanan Jabatan Fungsional	105.044.000	98.268.914	93,55
Jumlah	1.253.882.000	1.135.498.335	90,56

Tingkat efisiensi anggaran dapat dihitung dengan membandingkan capaian kinerja terhadap persentase realisasi anggaran. Kriteria yang digunakan dalam pengukuran tingkat efisiensi adalah:

1. Jika tingkat efisiensi lebih besar atau sama dengan satu, maka terjadi efisiensi;
2. Jika tingkat efisiensi kurang dari satu, maka efisiensi tidak tercapai.

Tabel 3. 5 Sasaran Program, Capaian Terhadap Target 2025, PAGU, Realisasi Anggaran 2025, Persentase Realisasi Anggaran dan Efisiensi

Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator Kinerja	Satuan	Target 2025*)	Realisasi 2025	Capaian Terhadap Target 2025 (%)	PAGU yang dapat digunakan 2025 (Rp)	Realisasi Anggaran 2025 (Rp)	Persentase Realisasi Anggaran 2025 (%)	Efisiensi **)
Sasaran 1. Terwujudnya Aparatur yang BerAKHLAK				100,72	1.253.882.000	1.135.498.335	90,56	1,11

Hasil perbandingan antara persentase capaian kinerja dengan persentase realisasi anggaran pada sasaran program Terwujudnya Aparatur yang BerAKHLAK dikatakan efisien dalam penggunaan sumber daya. Hal tersebut dapat dilihat dari realisasi dana yang digunakan untuk mencapai sasaran program sebesar Rp1.135.498.335 dari pagu anggaran sebesar Rp1.253.882.000 atau 90,56 persen. Jika realisasi anggaran sebesar 90,56 persen dibandingkan dengan capaian kinerja tujuan sebesar 100,72 persen maka akan diperoleh nilai Tingkat efisiensi anggaran di Biro Sumber Daya Manusia sebesar 1,11 persen, yang artinya penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja telah dilakukan secara efisien.



BAB 4

PENUTUP

BAB 4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Secara umum, pelaksanaan kinerja Biro Sumber Daya Manusia pada Tahun 2025 telah berjalan efektif dan menunjukkan hasil yang optimal, khususnya dalam mendukung terwujudnya aparatur yang berorientasi pada nilai-nilai BerAKHLAK dan penguatan tata kelola manajemen SDM. Hal ini tercermin dari berbagai program dan aktivitas strategis yang telah dilaksanakan secara konsisten dan terintegrasi dengan sasaran kinerja organisasi. Namun demikian, capaian kinerja Tahun 2025 masih menghadapi sejumlah tantangan, terutama terkait ketergantungan pada indikator kinerja yang bersumber dari penilaian eksternal, seperti Nilai BerAKHLAK, Indeks Profesionalitas ASN (IPASN), dan Indeks Sistem Merit. Perubahan jadwal maupun tidak dilaksanakannya penilaian oleh instansi pembina pada tahun berjalan berdampak pada keterbatasan validasi capaian kinerja secara kuantitatif, meskipun upaya substantif telah dilakukan oleh unit kerja.

Di sisi internal, masih terdapat kendala yang perlu mendapatkan perhatian serius, antara lain belum optimalnya pengisian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), tantangan dalam sinkronisasi dan validitas data pada Sistem Informasi ASN (SIASN), serta perlunya penyempurnaan indikator Survei Budaya Organisasi (SBO) agar lebih mencerminkan internalisasi nilai BerAKHLAK secara operasional. Selain itu, stabilitas aplikasi Manajemen Talenta dan penguatan implementasi prinsip meritokrasi masih menjadi area yang memerlukan penguatan berkelanjutan.

Dalam rangka memitigasi kendala pengukuran kinerja tersebut, Biro Sumber Daya Manusia telah melaksanakan berbagai langkah strategis sepanjang Tahun 2025, antara lain melalui penguatan komunikasi dan koordinasi dengan Kementerian PANRB dan BKN terkait target, metodologi, serta jadwal penilaian indeks komposit. Di samping itu, dilakukan pula kolaborasi lintas unit internal untuk memastikan kesiapan data, instrumen pengukuran, dan dukungan sistem, sehingga proses penilaian kinerja tetap dapat dipersiapkan secara optimal meskipun menghadapi dinamika eksternal.

4.2 Rekomendasi Perbaikan Kinerja

Sebagai upaya peningkatan kualitas pengelolaan kinerja pada tahun-tahun berikutnya, Biro Sumber Daya Manusia merekomendasikan beberapa langkah perbaikan sebagai berikut:

1. Penguatan indikator kinerja internal (*leading indicators*)

Mengembangkan indikator antara (*proxy indicators*) yang bersifat internal dan terukur untuk mengurangi ketergantungan pada hasil penilaian eksternal, khususnya pada periode ketika penilaian nasional tidak dilaksanakan.

2. Optimalisasi kualitas pengelolaan SKP dan data SIASN
Mendorong peningkatan kepatuhan dan kualitas pengisian SKP melalui pendampingan teknis dan pengawasan berjenjang, serta memperkuat integrasi dan validasi data kepegawaian pada SIASN sebagai basis pengukuran kinerja SDM yang andal.
3. Penyempurnaan instrumen Survei Budaya Organisasi (SBO)
Melakukan evaluasi dan penyesuaian indikator SBO agar lebih mampu menangkap perilaku kerja nyata yang mencerminkan nilai-nilai BerAKHLAK, sekaligus mendukung pengambilan kebijakan berbasis data.
4. Penguatan sistem dan tata kelola Manajemen Talenta
Meningkatkan stabilitas aplikasi Manajemen Talenta serta memastikan pemanfaatannya secara optimal dalam perencanaan pengembangan karier, suksesi, dan pengisian jabatan berbasis kompetensi dan kinerja.
5. Konsistensi penerapan prinsip meritokrasi
Memperkuat kebijakan dan praktik merit sistem secara berkelanjutan agar seluruh proses manajemen SDM, mulai dari rekrutmen, pengembangan, hingga promosi dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel.

Melalui implementasi rekomendasi tersebut, diharapkan kinerja Biro Sumber Daya Manusia pada tahun berikutnya tidak hanya semakin kuat terhadap dinamika eksternal, tetapi juga mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

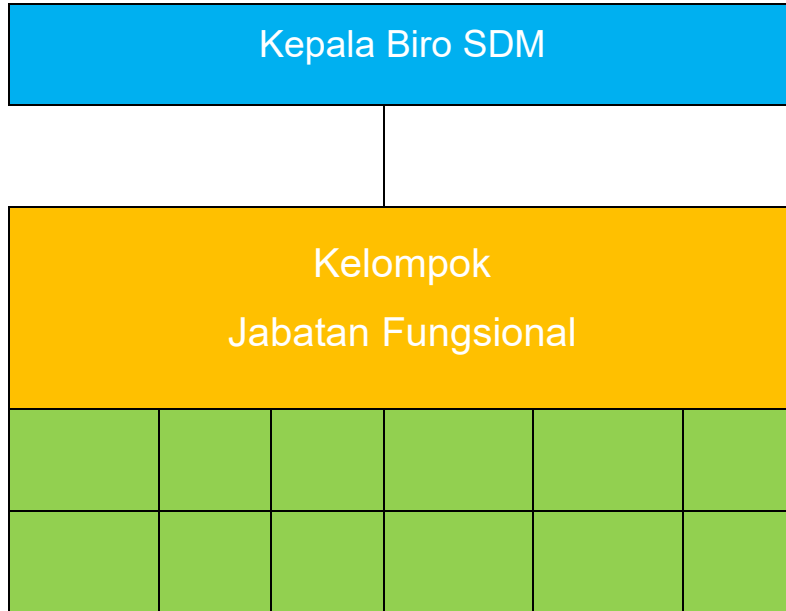


LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi Biro Sumber Daya Manusia

Peraturan Kepala BPS Nomor 7 Tahun 2020, Tanggal 22 Desember 2020



Lampiran 2. Perjanjian Kinerja Biro SDM 2025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Eni Lestariningsih, S.Si, M.A
Jabatan : Kepala Biro Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Dr. Pudji Ismartini, M.App.Stat
Jabatan : Plt. Sekretaris Utama

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.


Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua


Dr. Pudji Ismartini, M.App.Stat
NIP. 19710815199312 2 002

Jakarta, 23 Oktober 2025

Pihak Pertama


Dr. Eni Lestariningsih, S.Si, M.A
NIP. 19700310199401 2 001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA

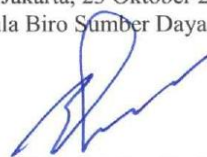
No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Terwujudnya Aparatur yang BerAKHLAK	Skor Komposit Pengelolaan SDM	82,00 Persen

	Program/Kegiatan		Anggaran
1)	2883 Pengelolaan dan Pengembangan Administrasi Kepegawaian	Rp.	1.428.631.000
	Jumlah	Rp.	1.428.631.000

Plt. Sekretaris Utama


Dr. Pudji Ismartini, M.App.Stat
NIP. 19710815199312 2 002

Jakarta, 23 Oktober 2025
Kepala Biro Sumber Daya Manusia


Dr. Eni Lestariningsih, S.Si, M.A
NIP. 19700310199401 2 001

Lampiran 3. Tabel Jumlah Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2025

Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Total	Persentase
	Laki-laki	Perempuan		
SMA ke bawah	2		2	1,85%
Diploma III	2	9	11	10,19%
S-1/D-IV	18	42	60	55,56%
S-2	5	29	34	31,48%
S-3		1	1	0,93%
Total	27	81	108	100,00%

Lampiran 4. Jumlah Pegawai Biro SDM Menurut Golongan Kepangkatan 2025

Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase (%)
	Laki-Laki	Perempuan		
PNS	26	77	103	95,37%
Golongan II		6	6	5,56%
Golongan III	21	55	76	70,37%
Golongan IV	5	16	21	19,44%
PPPK	1	4	5	4,63%
IX		4	4	3,70%
VII	1		1	0,93%
Total	27	81	108	100,00%

Lampiran 5. Tabel Jumlah Pejabat Fungsional Biro SDM Tahun 2025

Analisis SDM Aparatur		54
	Madya	14
	Muda	31
	Pertama	9
Apoteker		1
	Muda	1
Arsiparis		5
	Pertama	3
	Mahir	1
	Terampil	1
Asesor SDM Aparatur		6
	Madya	3
	Muda	3
Asisten Apoteker		1
	Terampil	1
Bidan		1
	Terampil	1
Dokter		3
	Madya	2
	Muda	1
Dokter Gigi		2
	Madya	2
Perawat		3
	Madya	1
	Mahir	2
Perawat Gigi		2
	Penyelia	1
	Mahir	1
Pranata SDM Aparatur		4
	Penyelia	1
	Mahir	3
Total		82

Lampiran 6. Daftar Prestasi/Penghargaan BPS Menurut Unit Kerja/Satuan kerja 2025

No.	Nama Penghargaan	Bidang / Kategori	Tingkat (Internal / Nasional / Regional)	Peringkat / Predikat	Pemberi Penghargaan	Tanggal	Keterangan
1	Akreditasi A untuk Pusat Penilaian Kompetensi Biro Sumber Daya Manusia Badan Pusat Statistik	Pusat Penilaian Kompetensi Biro Sumber Daya Manusia	Nasional	A	BKN	20 Januari 2026	Penghargaan baru diberikan pada tahun 2026

Lampiran 7. Inovasi Biro Sumber Daya Manusia 2025

No.	Nama Inovasi	Output Utama	Dampak Terukur
1	Sistem Early Warning Pelanggaran Presensi ASN Berbasis PP 94 Tahun 2021	1. Dashboard monitoring nasional pada Back Office (BO), 2. Notifikasi otomatis ≥ 3 hari tidak masuk kerja pada aplikasi presensi, 3. Rekap monitoring bulanan	Peningkatan deteksi dini pelanggaran, percepatan tindak lanjut <5 hari kerja, serta penurunan potensi akumulasi pelanggaran berat pada tahun berikutnya
2	Penghargaan Kepala Kab/Kota Berprestasi	Pelaksanaan kegiatan pemilihan Kepala Kab/Kota Berprestasi yang dilakukan secara nasional. Penilaian berdasarkan profiling yang memetakan kompetensi peserta berdasarkan latar belakang pendidikan, perjalanan karir, prestasi yang pernah di dapat, serta penilaian dari pegawai di unit kerja peserta.	Terpilihnya 3 Kepala Kabupaten/Kota Berprestasi tingkat Nasional

No.	Nama Inovasi	Output Utama	Dampak Terukur
3	Pengusulan penghargaan Satyalancana Karya Satya (SKS) menggunakan sistem terintegrasi	<p>Dokumen administrasi yang sudah sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku mengenai persyaratan pengusulan Tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya. Adapun landasan peraturannya adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan 2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan 3. Surat Edaran Dewan Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Pengajuan Usul Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan, Pencabutan Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan serta Penempatan dan/atau Pemakaian Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efisiensi waktu. Sebelum sistem diterapkan, penyelenggaraan tahapan pengusulan hingga selesai pemeriksaan dapat berlangsung hingga pertengahan Mei. Setelah sistem diterapkan, pengusulan tersebut berlangsung hingga akhir Maret 2. Peningkatan kualitas hasil pemeriksaan. Hasil pemeriksaan memiliki tingkat ketepatan sebesar 99,7%. Angka ini melampaui Kementerian Kesehatan yang merupakan peringkat ke-1 (2024) dengan jumlah 99,5% 3. Melalui implementasi proses pengusulan berbasis aplikasi, kapasitas pengusulan berhasil ditingkatkan secara signifikan tanpa mengurangi efisiensi waktu pelaksanaan maupun mutu hasil verifikasi administrasi dokumen. Kapasitas meningkat sebanyak 189,3% dibandingkan sebelum penerapan sistem

No.	Nama Inovasi	Output Utama	Dampak Terukur
4	Pemilihan IST 2025 melalui sistem terintegrasi	Data terkait penyelenggaraan kegiatan, termasuk di dalamnya, hasil penilaian juri terhadap Calon IST, monitoring kegiatan secara nasional, dan profiling Calon IST (data kepegawaian, latar belakang pendidikan, perjalanan karir, inovasi dan prestasi, serta data kepegawaian)	Kegiatan Pemilihan IST 2025 berjalan dengan kondusif. Data yang berkaitan dengan penyelenggaraan kegiatan ini disimpan sebagai historical data serta dijadikan bahan evaluasi untuk keperluan strategis dan perancangan kegiatan pemilihan IST periode berikutnya
5	Aplikasi Assessment Center	Pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi ASN pada Pusat Penilaian Kompetensi Biro SDM BPS	Ketidaktepatan pelaksanaan penilaian kompetensi yang berdampak pada menurunnya validitas hasil asesmen, kesalahan penempatan ASN, potensi temuan audit, serta terganggunya pencapaian kinerja organisasi
6	Aplikasi Counseling Center	Pelaksanaan kegiatan konseling pada Counseling Center Biro SDM BPS	Gangguan pada pelaksanaan layanan Counseling Center yang berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis pegawai, peningkatan risiko konflik dan absensi, serta potensi pelanggaran kerahasiaan yang mempengaruhi reputasi organisasi.

Lampiran 8. Alokasi dan Realisasi Anggaran Belanja Biro SDM Tahun 2025

No.	Jenis Belanja	Pagu (Rp)	Realisasi (%)	Persentase Realisasi (Rp)	Sisa Anggaran (Rp)
1	Belanja Pegawai				
2	Belanja Barang	1,253,882,000	1,135,498,335	90,56	118,383,665
3	Belanja Modal				
4	Belanja Lainnya				
	Total				