

# LAPORAN KINERJA | 2018



*Badan Kepegawaian Negara*



# DREAM THE FUTURE



Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS, PhD.

Laporan Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2018 adalah capaian kinerja BKN selama satu tahun yang didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. BKN sebagai salah satu lembaga negara, telah menyusun rencana pembangunan BKN yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) 2015-2019. Rencana tersebut tidak lepas dari RPJMN 2015-2019 terutama penjabaran dari program-program pembangunan aparatur negara serta agenda visi Presiden Joko Widodo yang tertuang melalui Nawa Cita Presiden RI.

Badan Kepegawaian Negara juga telah menetapkan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) 2018 yang telah direncanakan pada tahun 2017 dengan berbagai evaluasi dan penyempurnaan terutama pada bagian Indikator Kinerja Utama (IKU). Tahun 2018, BKN sendiri memiliki 7 (tujuh) Sasaran Strategis dan 12 (dua belas) Indikator Kinerja Utama sebagai ukuran keberhasilan BKN yang diturunkan dari visi BKN, yakni "Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025"

Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS, PhD.



PERNYATAAN TELAH DIREVIU  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
TAHUN ANGGARAN 2018

Kami telah mereviu Laporan Kinerja instansi pemerintah Badan Kepegawaian Negara untuk tahun anggaran 2018 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian Negara.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini, yaitu:

1. Data kinerja yang dikumpulkan, pengukuran serta sumber datanya masih terdapat yang belum sesuai dengan yang telah ditentukan;
2. Sasaran strategis maupun IKU BKN telah dilakukan reviu namun masih belum sepenuhnya selaras dengan unit kerja dibawahnya;
3. Masih terdapat program dan kegiatan unit kerja yang tidak mendukung pencapaian sasarnya.

Jakarta, 26 Februari 2019  
Inspektur Badan Kepegawaian Negara



A. Darmuji, S.Sos, M. Si  
NIP. 19650704 198509 1 001

# Daftar Isi

<b><i>Kata Pengantar</i></b>	<b>3</b>
<b><i>Pernyataan Telah Direviu</i></b>	<b>4</b>
<b><i>Daftar Isi</i></b>	<b>5</b>
<b><i>Daftar Gambar</i></b>	<b>6</b>
<b><i>Daftar Tabel</i></b>	<b>7</b>
<b><i>Ikhtisar Eksekutif</i></b>	<b>8</b>
<b><i>Bab 1 Pendahuluan</i></b>	<b>12</b>
Latar Belakang	14
Tugas, Pokok dan Fungsi	16
Isu Strategis	19
Sistematika Penyajian	19
<b><i>Bab 2 Perencanaan Kinerja</i></b>	<b>20</b>
<b><i>Bab 3 Akuntabilitas Kinerja</i></b>	<b>30</b>
Capaian Sasaran Strategis I	33
Capaian Sasaran Strategis II	37
Capaian Sasaran Strategis III	41
Capaian Sasaran Strategis IV	43
Capaian Sasaran Strategis V	45
Capaian Sasaran Strategis VI	46
Capaian Sasaran Strategis VII	47
Capaian Lain	52
<b><i>Bab 4 Penutup</i></b>	<b>61</b>
<b><i>Lampiran</i></b>	<b>64</b>

## Daftar Gambar

Gambar 1 Perbandingan Penyerapan Anggaran BKN 2015, 2016, 2017 & 2018	11
Gambar 2 Perbandingan Penyerapan Anggaran BKN 2018 Berdasarkan Jenis Belanja	11
Gambar 3 Perbandingan Penyerapan Anggaran BKN 2018 Berdasarkan Jenis Kewenangan	11
Gambar 4 Kesepakatan BKN dengan KPK	15
Gambar 5 Seleksi CPNS	16
Gambar 6 Struktur Organisasi BKN	18
Gambar 7 Seleksi CPNS 2018	33
Gambar 8 Grafik Perbandingan Capaian Kinerja IKSS 1.1	34
Gambar 9 Perbandingan Capaian Kinerja IKK 1.2	35
Gambar 10 Helpdesk SSCN CPNS BKN	36
Gambar 11 Grafik Perbandingan Capaian Kinerja IKSS 2.1	38
Gambar 12 Grafik Perbandingan Capaian Kinerja IKSS 2.2	39
Gambar 13 Rapat Pengukuran Tingkat Kepatuhan	41
Gambar 14 Kegiatan Early Warning System (EWS)	42
Gambar 15 Perbandingan Capaian Kinerja IKSS 3.1	42
Gambar 16 Perbandingan Capaian Kinerja IKSS 4.1	44
Gambar 17 Capaian Kinerja IKSS 5.1	45
Gambar 18 Capaian Kinerja IKSS 6.1	47
Gambar 19 Capaian Kinerja IKSS 7.1	48
Gambar 20 Rapat Evaluasi RB	48
Gambar 21 Capaian RB BKN	49
Gambar 22 Capaian Kinerja IKSS 7.2	50
Gambar 23 Capaian Kinerja IKSS 7.3	51
Gambar 24 Pendekatan Pelayanan Kepegawaian (P2K)	56
Gambar 25 Rakornas Kepegawaian	57
Gambar 26 ARC: A-EXPECS	58
Gambar 27 Pemetaan Kompetensi/Talent Pool	59
Gambar 28 Seleksi Sekolah Kedinasan Kementerian Perhubungan	60

## Daftar Tabel

Tabel 1 Capaian Misi BKN 2018 dan Dibandingkan pada Tahun 2017	10
Tabel 2 Reviu Perjanjian Kinerja BKN 2018	26
Tabel 3 Formulasi IKU BKN	27
Tabel 4 Perjanjian Kinerja BKN 2018	29
Tabel 5 Summary Capaian Perjanjian Kinerja BKN 2018	32
Tabel 6 Capaian Kinerja IKSS 1.1	34
Tabel 7 Capaian Kinerja IKSS 1.2	35
Tabel 8 Capaian Kinerja IKSS 1.3	37
Tabel 9 Capaian Kinerja IKSS 2.1	38
Tabel 10 Capaian Kinerja IKSS 2.2	39
Tabel 11 Capaian Kinerja IKSS 2.1 (setelah reviu)	40
Tabel 12 Capaian Kinerja IKSS 3.1	41
Tabel 13 Nilai IP Nasional	43
Tabel 14 Capaian Kinerja IKSS 5.1	45
Tabel 15 Capaian Kinerja IKSS 6.1	46
Tabel 16 Capaian Kinerja IKSS 7.1	47
Tabel 17 Capaian Kinerja IKSS 7.2	49
Tabel 18 Capaian Kinerja IKSS 7.3	50
Tabel 19 Capaian Kinerja IKSS 7.4	51
Tabel 20 Langkah ke depan Terkait Perbaikan Kinerja	62

## ***Ringkasan Eksekutif***

***“Destiny is no matter of change. It is a matter of choice. It is not a thing to be waited for, it is a thing to be achieved”***

***(William Jennings Bryan)***



## ***Pencapaian Indikator Kinerja Utama***

**U**raian 12 (dua belas) IKU BKN tersebut diantaranya

1. Presentase instansi pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan yang baik;
2. Presentase instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen atau promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (Computer Assisted Test);
3. Presentase pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik;
4. Presentase instansi pemerintah yang sistem informasinya terintegrasi dengan SAPK BKN;
5. Presentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di instansi pemerintah
6. Indeks profesionalitas ASN;
7. Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap

pelayanan kepegawaian;

8. Presentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah;
  9. Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN;
  10. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN
  11. Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN; dan
  12. Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian.
- Indikator Kinerja Utama (IKU) BKN yang sudah mencapai target sebesar 41,67% Sedangkan IKU BKN yang belum mencapai target sebesar 58,33% Pencapaian tersebut didapat dari pengukuran unit-unit kerja BKN yang bertanggungjawab terhadap IKU tersebut.

### Capaian per Misi

Sedangkan dalam hal pencapaian per misi Badan Kepegawaian Negara dapat dirinci dengan perbandingan pada tahun sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 1  
Capaian Misi BKN 2018 dan dibandingkan pada tahun 2017

No	Misi	Jumlah Cakupan SS Th 2018	Capaian Indikator yang mencapai Target	Jumlah Cakupan SS Th 2017	Capaian Indikator yang mencapai Target
1	2	3	4	5	6
I	Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian	5 SS	14,28%	4 SS	16,67%
II	Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian	3 SS BKN	0%	3 SS	0%
III	Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai	1 SS BKN	0%	1 SS	0%
IV	Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	1 SS BKN	0%	1 SS	0%
V	Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN	3 SS BKN	42,86%	3 SS	100%

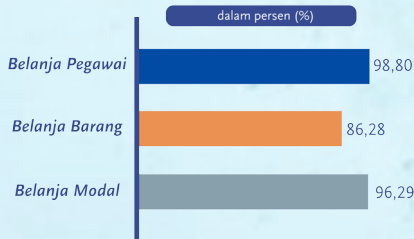


### Serapan Anggaran

Pada tahun 2018, serapan anggaran sebesar Rp. 977.406.566.756,- atau 91,05% dari PAGU anggaran sebesar Rp. 1.073.369.802.000,-. Sebagai perbandingan, pada tiga tahun sebelumnya serapan anggaran PAGU yang ada di Badan Kepegawaian Negara, pada tahun 2015 sebesar Rp. 586.105.041.638 atau 95,44% dari Rp. 614.132.754.000. Pada tahun 2016 terserap sebesar Rp. 521.675.105.046,- atau 92,79% dari Rp. 562.235.563.000,- dan pada tahun 2017 dari PAGU anggaran sebesar Rp. 656.190.042.000,- terserap sebesar 97,11% yakni Rp. 637.227.115.154,-. Berikut grafik (gambar 1) terkait dengan penyerapan dari 2015 hingga 2019.



Gambar 1  
Perbandingan Penyerapan Anggaran BKN 2015, 2016, 2017 & 2018



Gambar 2 (atas)  
Perbandingan Penyerapan Anggaran BKN 2018 berdasar Jenis Belanja

### Detail Serapan Anggaran Tahun 2018

Sedangkan untuk detail serapan anggaran pada tahun 2018, berdasarkan jenis belanja dibagi menjadi tiga jenis belanja yakni Belanja Pegawai mencapai 98,80%, Belanja Barang mencapai 86,28% dan Belanja Modal terserap 96,29% (gambar 2).

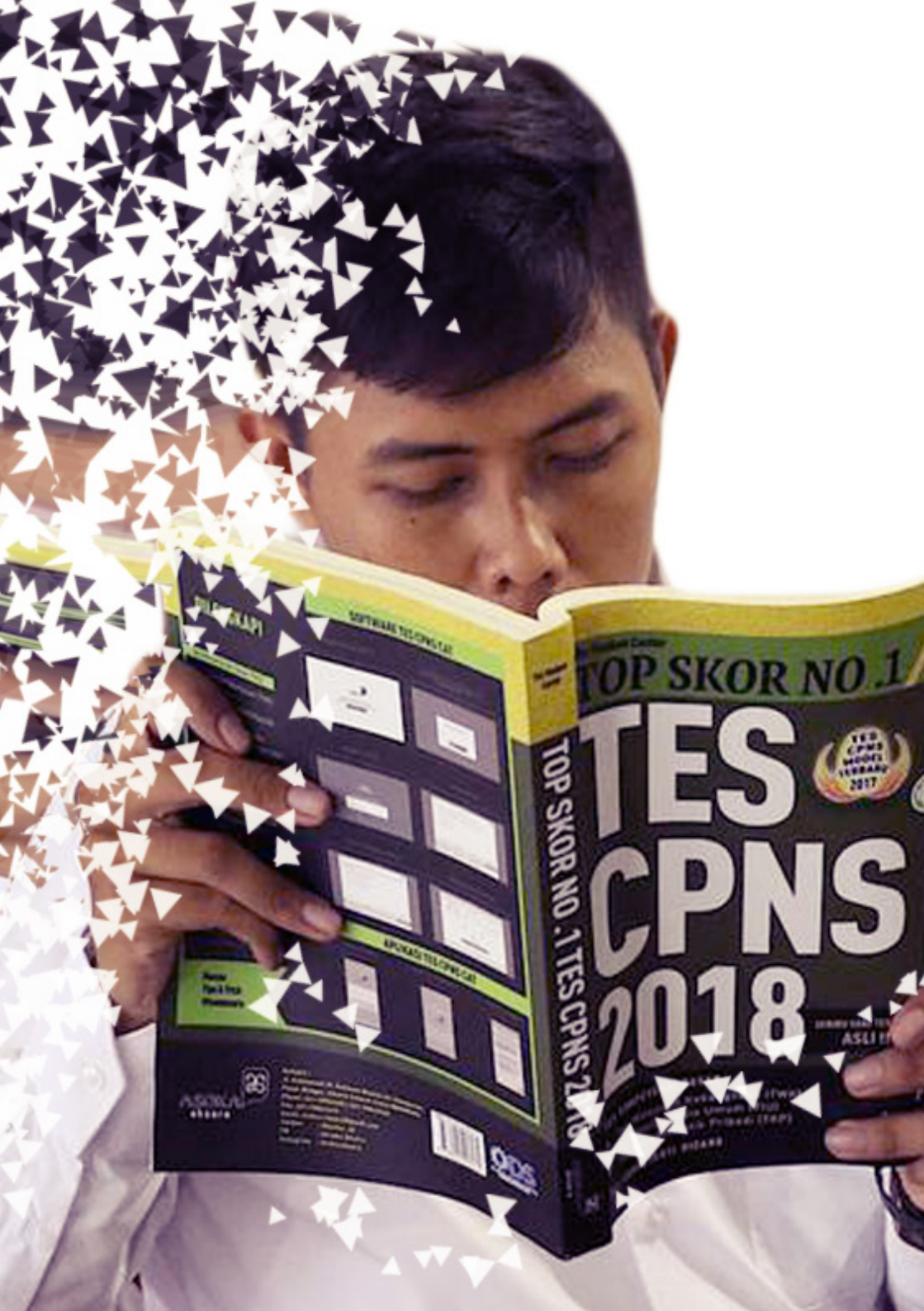
Berdasarkan jenis kewenangannya, anggaran terserap 91,18% atau Rp. 713.392.732.960,- di Kantor Pusat dari total Rp. 782.418.611.000,-. Untuk jenis kewenangan di Kantor Daerah, terserap sebesar 90,70% atau Rp. 263.894.996.319,- dari Rp. 290.951.191.000,- (gambar 3).

Gambar 3 (kanan)  
Perbandingan Penyerapan Anggaran BKN 2018 berdasar Jenis Kewenangan



## ***Bab 1 Pendahuluan***

*“The secret of success is constancy to purpose”  
(Benjamin Disraeli)*



**SIKAP**

SOFTWARE TELEPONIAI

1	2
3	4
5	6
7	8
9	10

APKAS TELEPONIAI

ASWA

ASLI

**TOP SKOR NO. 1**

**TES CPNS 2018**

TES CPNS MODEL TAHUNAN 2017

ASLI

## Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menggantikan Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian negara, dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Badan Kepegawaian Negara sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Republik Indonesia yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dalam perencanaan pembangunan Badan Kepegawaian Negara, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi Badan Kepegawaian Negara, melainkan menyesuaikan juga dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai pada lingkup Nasional.

Terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik dan akuntabel merupakan harapan semua pihak. Berkenaan dengan harapan tersebut diperlukan pengembangan dan pen-  
erapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur & legitimate sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Dalam salah satu pasal dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa asas-asas umum penyelenggaraan negara meliputi kepastian hukum, asas tertib penyelenggaraan negara, asas kepentingan umum, asas keterbukaan, asas proporsionalitas dan profesionalitas serta akuntabilitas.





Asas akuntabilitas adalah setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggara negara harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehubungan dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Negara diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Penyusunan LKIP Badan Kepegawaian Negara Tahun 2018 dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan.

---

Gambar 4 (kiri)  
Kesepakatan BKN dengan  
KPK tentang Penegakan  
Disiplin PNS

## Tugas dan Fungsi BKN

Melalui Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Negara (BKN) ditetapkan sebagai lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014. Perubahan paradigma tersebut diwujudkan melalui manajemen pengembangan sumber daya manusia aparatur negara dengan harapan aparatur negara selalu terdepan dan

memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi dalam menjawab tantangan pembangunan yang dihadapi.

---

Gambar 5 (bawah)  
Seleksi CPNS



**B**erdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, BKN melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BKN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian;
- b. Penyelenggaraan pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- c. Penyelenggaraan administrasi pensiun, Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara;
- d. Penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- e. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen kepegawaian;
- f. Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- g. Penyelenggaraan dan pengembangan sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil;
- h. Penelitian dan pengembangan di bidang manajemen kepegawaian;
- i. Pelaksanaan bantuan hukum;
- j. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian;
- k. Pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKN; dan
- l. Pengawasan atas pelaksanaan tugasnya.

Di samping kedudukan, tugas, dan fungsi, BKN juga memiliki kewenangan yaitu:

- a. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidang manajemen kepegawaian;
- b. Perumusan kebijakan di bidang manajemen kepegawaian untuk mendukung

- c. Penetapan sistem informasi di bidang manajemen kepegawaian;
- d. Pelaksanaan mutasi kepegawaian antar Provinsi;
- e. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kepegawaian;
- g. Penyusunan norma, standar dan prosedur kepegawaian dan pengendaliannya;
- h. Penyusunan program kepegawaian secara nasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Pemerintah;
- i. Penyelenggaraan administrasi mutasi kepegawaian antar provinsi, serta perumusan standar prosedur mengenai perencanaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan standar, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban serta kedudukan PNS;
- j. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian nasional;
- k. Perencanaan kebijakan dan pemantauan pemanfaatan pendidikan dan pelatihan standar; dan
- l. Pengawasan dan pengendalian norma, standard dan prosedur kepegawaian.

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, berikut adalah susunan organisasi BKN:

- a. Kepala;

- c. Sekretariat Utama;
- d. Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian;
- e. Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian;
- f. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian;
- g. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
- h. Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi
- i. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian
- j. Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN
- k. Pusat Penilaian Kompetensi ASN
- l. Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara
- m. Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian
- n. Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian;
- o. Inspektorat
- p. Kantor Regional, yang terdiri atas:
  - 1. Kantor Regional I BKN Yogyakarta;
  - 2. Kantor Regional II BKN Surabaya;
  - 3. Kantor Regional III BKN Bandung;
  - 4. Kantor Regional IV BKN Makassar;
  - 5. Kantor Regional V BKN Jakarta;
  - 6. Kantor Regional VI BKN Medan;
  - 7. Kantor Regional VII BKN Palembang;
  - 8. Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin;
  - 9. Kantor Regional IX BKN Jayapura;
  - 10. Kantor Regional X Denpasar;
  - 11. Kantor Regional XI Manado;
  - 12. Kantor Regional XII Pekanbaru;
  - 13. Kantor Regional XIII Banda Aceh; dan
  - 14. Kantor Regional XIV Manokwari.
- q. Unit Pelayanan Teknis (UPT), yang terdiri atas:
  - 1) UPT Padang;
  - 2) UPT Kendari;
  - 3) UPT Bengkulu;
  - 4) UPT Jambi;
  - 5) UPT Gorontalo;
  - 6) UPT Palu;
  - 7) UPT Serang;
  - 8) UPT Mataram;
  - 9) UPT Ambon;
  - 10) UPT Semarang;
  - 11) UPT Sorong;
  - 12) UPT Pontianak; &
  - 13) UPT Batam

Gambar 6  
Struktur Organisasi  
BKN



## Isu Strategis

Pembangunan nasional dilaksanakan sesuai Visi, Misi dan Program Aksi Presiden-Wakil Presiden, Jokowi-JK, yang telah dirumuskan dalam Sembilan Agenda Prioritas yang disebut dengan NAWACITA. Dalam NAWACITA, agenda kedua menyatakan pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya. Pemerintah secara konsisten akan menjalankan agenda reformasi birokrasi secara berkelanjutan dengan restrukturisasi kelembagaan, perbaikan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kompetensi aparatur, memperkuat monitoring dan supervisi atas kinerja pelayanan publik, serta membuka ruang partisipasi publik melalui citizen charter. Terkait dengan hal di atas, aspek sumber daya manusia aparatur menjadi isu strategis dalam kerangka kelembagaan pemerintahan, yang mencakup jumlah dan kualitas (yang meliputi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Arah kebijakan dan strategi penguatan kerangka kelembagaan, yang berkaitan dengan aparatur negara adalah penyediaan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berkinerja sehingga dapat melaksanakan Visi dan Misi Presiden dengan baik.

Secara kualitas, pembangunan sumber daya manusia aparatur sejalan dengan reformasi birokrasi yang dilaksanakan untuk meningkatkan daya saing aparatur negara dalam mengimplementasikan program-program pemerintahan dan pembangunan nasional. Untuk menghasilkan sumber daya aparatur sipil negara yang unggul, dinamis, dan sesuai dengan tuntutan kondisi pembangunan, maka diperlukan perubahan paradigma manajemen kepegawaian yang sebelumnya lebih menekankan kepada hak dan kewajiban individual pegawai ke arah perspektif baru yang lebih menekankan kepada manajemen pengembangan sumber daya manusia yang

strategis (strategic human resource management).

## Sistematika Penyajian

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Negara Tahun 2017 adalah :

BAB : I PENDAHULUAN

Meliputi Gambaran Umum, Tugas dan Fungsi, Isu Strategis yang dihadapi Badan Kepegawaian Negara dan Sistematika.

BAB : II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Perencanaan Strategis setelah reviu, dan Perjanjian Kinerja

BAB : III AKUNTABILITAS KINERJA

Meliputi Capaian IKU, Pengukuran, Evaluasi dan Analisis Capaian Kinerja serta Akuntabilitas Keuangan

BAB : IV PENUTUP



## **Bab 2 Perencanaan Kinerja**

*People only see what they are prepared to see”*

*(Ralph Waldo Emerson)*



**BKN**  
Badan Kepegawaian Negara

NIK	3174
NOL_PENDEKTA	
PIN	
PIN SEK	
<input type="button" value="Log In"/>	



Pada penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2018 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

#### 2.1 Perencanaan Strategis Sebelum dan Setelah Reviu

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara dan terintegrasi dengan potensi sumber daya yang dimiliki. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 131/Kep/2015 tentang Penetapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019. Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Negara telah melalui

tahapan yang simultan dengan melibatkan stakeholders pada saat dilaksanakannya Rakor Evaluasi Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Negara, sehingga Renstra Badan Kepegawaian Negara merupakan hasil kesepakatan bersama antara Badan Kepegawaian Negara dan stakeholder. Selanjutnya, Renstra Badan Kepegawaian Negara tersebut akan dijabarkan ke dalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Negara yang merupakan dokumen perencanaan Unit Kerja Eselon I dan Eselon II Mandiri untuk periode 1 (satu) tahun. Didalam Renja Badan Kepegawaian Negara dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.

#### 2.2. Visi Badan Kepegawaian Negara

Visi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 adalah :

“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”

Uraian visi:

a. BKN merupakan mandatori Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Dalam hal ini, tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

b. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah Manajemen ASN seperti tugas-tugas dalam pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun, dan penyimpangan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

c. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter Pegawai ASN, yaitu:

### 1) *Profesional*

a) BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanatkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia 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) BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

### 2) *Bermartabat*

a) BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN.

b) Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN

dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi

politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

### 2.3. Misi Badan Kepegawaian Negara

Untuk mewujudkan visi tersebut sebagaimana diuraikan di atas, dirumuskan misi BKN sebagai berikut:

a. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian

b. Mengembangkan dan Mengoptimalkan



## Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian

- c. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai
- d. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
- e. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN

### Uraian Misi:

- a. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian Untuk mewujudkan kepuasan atas pelayanan bidang kepegawaian diwujudkan melalui program dan kegiatan pelayanan prima kepegawaian dari hulu ke hilir. Hal ini dilakukan dengan tujuan penciptaan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan profesionalitas pelayanan kepegawaian.
- b. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian Dalam rangka pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian adalah perwujudan salah satu tugas BKN dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen kepegawaian ASN. Pengembangan sistem pengawasan dan pengendalian diatur melalui seperangkat mekanisme kerja dan personil fungsional auditor kepegawaian untuk memastikan terselenggaranya pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen kepegawaian ASN di instansi-instansi tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota.
- c. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai Misi ini diwujudkan dengan ketersediaan peraturan perundang-undangan yang harmonis

dalam implementasi manajemen kepegawaian ASN untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan dan pemenuhan kesejahteraan.

d. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai seperangkat peralatan yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan secara efisien, efektif dan akurat. Sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut merupakan rangkaian data yang memuat informasi kepegawaian ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi yang berbasis teknologi.

e. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN Hal ini merupakan upaya untuk mewujudkan profesionalitas pegawai BKN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini juga BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya serta menjaga integritas dan citra organisasi sebagai lembaga pemerintah yang menjalankan peran sebagai lembaga pembina dan penyelenggara manajemen ASN.

### 2.3. Tujuan Badan Kepegawaian Negara

Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi berdasarkan potensi dan permasalahan BKN, ditetapkan tujuan BKN tahun 2015-2019, sebagai berikut:

- a. Mewujudnya Kualitas 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). Indikasi lainnya adalah Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan talent pool); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (on-line).

#### b Terwujudnya Kualitas ASN

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh tingkat profesionalisme ASN. Dalam hal ini, indikator peningkatan kualitas ASN dilihat dari semakin membaiknya nilai Indeks Profesionalitas ASN. Disisi lain, indikasi keberhasilan dari sistem ini adalah berjalannya pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya. Disamping itu, indikasi tercapainya tujuan ini adalah meningkatnya tingkat kesejahteraan PNS, yang dikarekan adanya sistem reward yang baik, dilaksanakannya rekomendasi-rekomendasi dari BKN terkait dengan pelanggaran-pelanggaran NSP kepegawaian

c. Mewujudnya Pelayanan Prima dibidang Kepegawaian Tercapainya tujuan ini di indikasikan dengan tingkat kualitas Pelayanan kepegawaian, baik kualitas yang berhubungan dengan transparansi, keakuratan dan ketepatan waktu pelayanan. Selain itu kualitas pelayanan ditunjukkan oleh tingkat kepuasan pelanggan (instansi/PNS) dilakukan melalui survei pelanggan.

#### d. Terwujudnya Manajemen Internal yang

Akuntabel 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.

#### 2.4. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara

Sasaran strategis BKN dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN sesuai dengan amanat RPJMN

untuk BKN adalah “Meningkatnya tingkat Profesionalisme Pegawai ASN ”Pencapaian strategis di atas yang bersifat impact (sasaran ultimate), berikut sasaran intermediate yang akan dicapai dalam Program BKN dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Sasaran strategis BKN secara lengkap dalam mewujudkan visi dan misi BKN adalah :

1. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN
2. Keandalan sistem informasi ASN
3. Meningkatkan disiplin pegawai
4. Meningkatkan profesionalisme ASN
5. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu
6. Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS
7. Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik

Tabel 2  
Reviu Perjanjian Kinerja  
BKN 2018

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Indikator Kinerja Setelah Reviu	Target
1	2	3	4	5	6
I	Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	Presentase instansi yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%	Presentase instansi yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%
		Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen atau promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	80 Instansi	Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen atau promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	100%
				Presentase pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik	100%
II	Keandalan Sistem Informasi ASN	Presentase instansi pemerintah yang mendapatkan informasi data kepegawaian secara akurat	40%	Presentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN	100%
		Presentase data PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data dasar kepegawaian ASN	90%		
III	Meningkatnya disiplin pegawai	Presentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah	15%	Presentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah	15%
IV	Meningkatkan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalisme ASN	77,7	Indeks Profesionalitas ASN	77,7
V	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	85 (Sangat Baik)	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	85 (Baik)
		Durasi waktu pelayanan kepegawaian	10 hari kerja		
		Presentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian	0,5%		
VI	Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS	Presentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	100%	Presentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	100%
VII	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (60)	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (60)
				Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	BB (71)
		Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP
		Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian	75 (Baik)	Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian	75 (Baik)

## B. Perjanjian Kinerja 2018

Perjanjian Kinerja sebagai tekad dan janji dari perencanaan kinerja tahunan sangat penting dilakukan oleh pimpinan instansi di lingkungan Pemerintahan karena merupakan wahana proses tentang memberikan perspektif mengenai apa yang diinginkan untuk dihasilkan. Perencanaan kinerja yang dilakukan oleh instansi akan dapat berguna untuk menyusun prioritas kegiatan yang dibiayai dari sumber dana yang terbatas. Dengan perencanaan kinerja tersebut diharapkan fokus dalam mengarahkan dan mengelola program atau kegiatan instansi akan lebih baik, sehingga diharapkan tidak ada kegiatan instansi yang tidak terarah. Penyusunan Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2018 mengacu

pada dokumen Renstra Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Tahun 2018, dokumen Rencana Kerja (Renja) Tahun 2018, dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2018 dan Perubahannya serta hasil reuiu. Badan Kepegawaian Negara telah menyusun Perjanjian Kinerja Tahun 2018 dengan uraian formulasi sebagai berikut terlihat pada tabel 3 dan target yang dicanangkan pada tabel 4.

Tabel 3  
Formulasi IKU Badan  
Kepegawaian Negara

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data
1	2	3	4	5
1	Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	Presentase instansi yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	$(N/X) \times 100\%$ $N = \sum \text{Instansi Pemerintah yang menempatkan Pegawai ASN sesuai Formasi Kebutuhan dan Kompetensi}$ $X = \sum \text{Instansi Pemerintah}$	1. Data Rekapitulasi Pendistribusian Pejabat dan Pegawai ASN 2. Dokumen perencanaan Kebutuhan Pegawai Lima Tahunan Instansi (Dokumen Pemetaan Pegawai) 2019 3. Dokumen Standar Kompetensi jabatan dan Pola Karier di Instansi
		Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen atau promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	$(N/X) \times 100\%$ $N = \sum \text{Instansi Pemerintah yang menggunakan alat bantu komputer (CAT)}$ $X = \sum \text{Instansi Pemerintah}$	Data Rekapitulasi Instansi yang Memanfaatkan CAT
		Presentase pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik	Komposit Capaian SS 1 (Indikator 1 dan 2), SS 3, SS 4 dan SS 6	Data Capaian SS 1 (Indikator 1 dan 2), SS 3, SS 4 dan SS 6

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data
1	2	3	4	5
II	Keandalan Sistem Informasi ASN	Persentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN	$(N/X) \times 100\%$ <p>N = Jumlah Instansi yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi SAPK BKN X = Jumlah Instansi Pemerintah</p>	Data Rekapitulasi sistem informasi kepegawaian
III	Meningkatnya disiplin pegawai	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah	$\frac{(N_{(n-1)} - N)}{X} \times 100\%$ <p>N = Jumlah pengaduan dan jumlah kasus di SAPK N<sub>(n-1)</sub> = Jumlah pengaduan dan jumlah kasus di SAPK tahun sebelumnya X = Jumlah PNS di Indonesia</p>	Data SAPK, Laporan Pengaduan
IV	Meningkatkan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	Hasil penghitungan Index Profesional Pegawai ASN	Dokumen Penghitungan index Profesional ASN
V	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	Rumus Penghitungan Indeks Kepuasan Masyarakat sesuai PerMenPAN RB No. 14 Tahun 2017	Hasil Survey ke pelanggan/KL
VI	Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS	Persentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	$[(N/X) \times 100\%$ <p>N = <math>\sum</math> Berkas Lengkap dan memenuhi syarat Tahun berjalan X = <math>\sum</math> Usulan Administratif Kepegawaian Tahun Berjalan] + [Presentase jumlah instansi yang mendapat pembinaan dari BKN] Dibagi 2 (dua) *100</p>	Laporan pelayanan Kepegawaian
VII	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	Nilai dari KemenPAN RB	Hasil Nilai SAKIP
		Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	Nilai dari KemenPAN RB	Indeks RB
		Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	Hasil Nilai Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	Hasil Nilai Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN
		Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian	Rumus Penghitungan Indeks Kepuasan Masyarakat sesuai Per Men PAN RB No. 14 Tahun 2017	Hasil Survei yang dilakukan oleh Humas BKN

Tabel 4  
Perjanjian Kinerja BKN  
2018

No	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4	5
I	Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	1	Presentase instansi yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%
		2	Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen atau promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	100%
		3	Presentase pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik	100%
II	Keandalan Sistem Informasi ASN	4	Presentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN	100%
III	Meningkatnya disiplin pegawai	5	Presentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah	15%
IV	Meningkatkan profesionalisme ASN	6	Indeks Profesionalitas ASN	77,7
V	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	7	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	85 (Sangat Baik)
VI	Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS	8	Presentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	100%
		9	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (60)
VII	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	10	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	BB (71)
		11	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP
		12	Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian	75 (Baik)

## **Bab 3 Akuntabilitas Kinerja**

*“Organizations are made up of all different kinds of people; their backgrounds vary; their convictions may be as wide as the poles; their ambitions and motivations are individual; their drives, ideas, and thinking processes follow separate patterns. The manager has to accept these differences and use them to guide the group toward the attainment of common goals. He cannot crush them and mold them into a uniform pattern, but he can temper them, influence them, and convert the organization into a dynamic, hard-hitting unit that attains its objectives”*

*(Lawrence Appley)*



Setiap target kinerja dalam perjanjian kinerja yang ditetapkan perlu diketahui tingkat pencapaiannya pada akhir tahun anggaran. Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2018, Badan Kepegawaian Negara berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada stakeholders.

Untuk mengetahui tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta sebagai bahan evaluasi kinerja, diperlukan uraian dan analisis capaian kinerja yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut summary capaian dan penjelasan setiap indikator kinerja per Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara.

Tabel 5  
Summary Capaian Perjanjian  
Kinerja BKN 2018

No	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5		
I	Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	1	Presentase instansi yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%	76,77%	118%
		2	Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen atau promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	100%	92%	92%
		3	Presentase pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik	100%	98%	98%
II	Keandalan Sistem Informasi ASN	4	Persentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN	100%	90,16%	90,16%
III	Meningkatnya disiplin pegawai	5	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah	15%	14%	93%
IV	Meningkatkan profesionalisme ASN	6	Indeks Profesionalitas ASN	77,7	65,7	85%
V	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	7	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	85 (Sangat Baik)	84 (Sangat Baik)	98%
VI	Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS	8	Presentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	100%	95,46%	95,46%
		9	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (60)	B (62,7)	104,05%
VII	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	10	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	71	71,08	100,11%
		11	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP	WTP	100%
		12	Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian	75 (Baik)	78,49 (Baik)	104,65%

## SS I Meningkatkan Kualitas Pengelolaan ASN

Pada sasaran Strategis ini Badan Kepegawaian Negara ingin Mewujudkan Kualitas 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 dengan indikator:

1. Presentase Instansi Pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik
2. Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT).

Gambar 7 (bawah)  
Seleksi CPNS 2018  
Sumber gambar: Liputan6



### IKSS 1.1 Presentase Instansi Pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepatuhan Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah dalam melakukan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja untuk menentukan perencanaan Kebutuhan Pegawai tahun 2018.

Target 65% didasarkan pada jumlah instansi pemerintah baik di pusat maupun di daerah yang telah melakukan penyusunan kebutuhan ASN dengan baik.

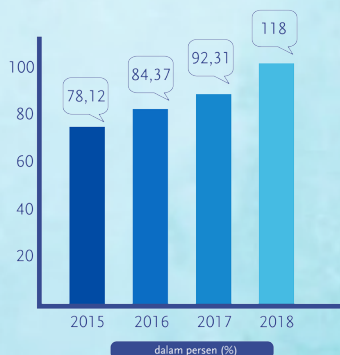
Tabel 6  
Capaian Kinerja IKSS 1.1

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Presentase Instansi Pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%	76,77%	118 %

Pada indikator ini, terdapat 76,77% instansi yang sudah melakukan penyusunan kebutuhan ASN baik Analisis Jabatan maupun Analisis Beban Kerja (ABK), sehingga capaian yang diperoleh dari target sebesar 118%. Data dikumpulkan melalui beragam sumber diantaranya data rekapitulasi pendistribusian pejabat dan pegawai ASN, dokumen perencanaan

kebutuhan pegawai lima tahunan instansi (dokumen pemetaan pegawai) 2019, dan dokumen standar kompetensi jabatan dan pola karir di instansi.

Jika dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya, pada tahun 2018 capaian meningkat sebesar 26 % sebagaimana tersebut pada Grafik (Gambar 8) berikut:



Gambar 8 (kiri)  
Grafik Perbandingan Capaian  
Kinerja IKSS 1.1

## IKSS 1.2 Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen atau promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat Kepercayaan Instansi pemerintah terhadap sistem CAT untuk melakukan proses rekrutmen CPNS, promosi ataupun mutasi

PNS tahun 2018 tercapai 91,3 % dari target yang telah ditetapkan sebagaimana tabel 7 berikut:

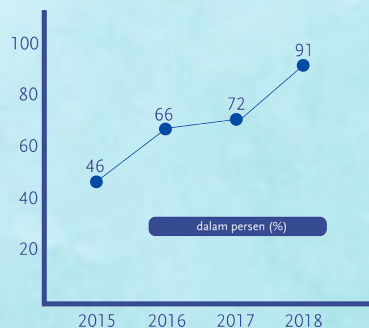
Tabel 7  
Capaian Kinerja IKSS 1.2

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen atau promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	100%	92%	92%

Capaian 91% diperoleh dari perhitungan instansi pemerintah yang menggunakan alat bantu komputer (CAT) dalam proses rekrutmen CPNS maupun promosi/mutasi. Pada tahun 2018 dari total keseluruhan 652 instansi terdapat 51 instansi provinsi/kabupaten dan kota di Indonesia yang belum memanfaatkan CAT, terdiri dari Prov. Papua dan Prov. Papua Barat (45 instansi) yakni karena belum siap untuk melaksanakan tes rekrutmen CPNS 2018 melalui alat bantu CAT serta 6 instansi lain di Kota Bengkulu (karena ketiadaan anggaran APBD), Parigi Motong, Donggala, Sigi, Palu, dan Prov Sulawesi tengah (karena bencana alam gempa bumi).

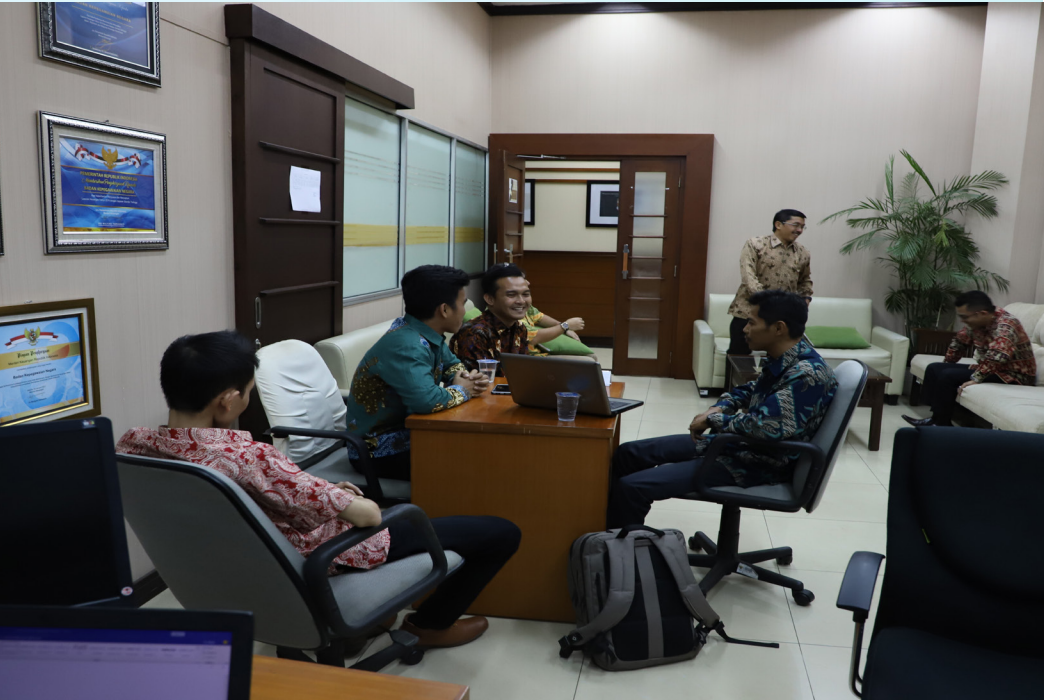
Selain itu pada seleksi CPNS 2018, total peserta yang difasilitasi oleh BKN berjumlah 3.860.618 peserta dari target yang diperkirakan sebesar 4.525.000 peserta, tidak hanya seleksi CPNS, PPSR BKN juga memberikan fasilitasi peserta yang berasal dari sekolah keiinasan yang berjumlah 209.120 peserta yang terdiri dari Sekolah Tinggi Intelijen Negara, Institut Pemerintahan Dalam Negeri,

Politeknik Ilmu Pemasaryakat, Politeknik Imigrasi, Sekolah Tinggi Ilmu Statistik, Sekolah Tinggi Akuntansi Negara, Sekolah Tinggi Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika dan 11 Sekolah Kedinasan yang ada di Kementerian Perhubungan



Gambar 9 (atas)  
Perbandingan Capaian Kinerja IKK 1.2

Gambar 10 (bawah)  
Helpdesk SSCN CPNS  
BKN



### IKSS 1.3 Presentase pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik

Ini merupakan indikator baru setelah adanya review indikator utama dan Indikator ini merupakan komposit dari IKSS 1.1, IKSS 1.2, IKSS 2.1, IKSS 3.1 dan IKSS 6.1 bertujuan untuk mengukur tingkat capaian instan-

si pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian dengan baik. Pada tahun 2018 tercapai 98 % dari target yang telah ditetapkan sebagaimana tabel 8 berikut indikator ini mulai diukur tahun 2018.

Tabel 8  
Capaian Kinerja IKSS 1.3

No	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1	Presentase Instansi Pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%	76,77	118%
2	Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	100%	91,3	91%
3	Persentasi Instansi Pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN dengan baik	100%	90,16	90%
4	Presentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah	15%	14,43	96%
5	Persentase tingkat keberhasilan fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian	100%	96,99	96,99%
Total rata-rata persentase capaian				98%

## SS II Keandalan Sistem Informasi ASN

Pada sasaran strategis ini Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan Sistem informasi Manajemen kepegawaian ASN yang handal yaitu sistem informasi yang terintegrasi dan mampu berinteraksi dengan berbagai macam data yang diperoleh dari seluruh instansi pusat maupun daerah dengan indikator:

1. Presentase instansi pemerintah yang mendapatkan informasi kepegawaian secara akurat

2. Presentase data PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar kepegawaian ASN.

Kedua indikator kegiatan sasaran strategis tersebut diatas direviu dan digabung menjadi:

Persentase instansi pemerintah yang sistim informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN

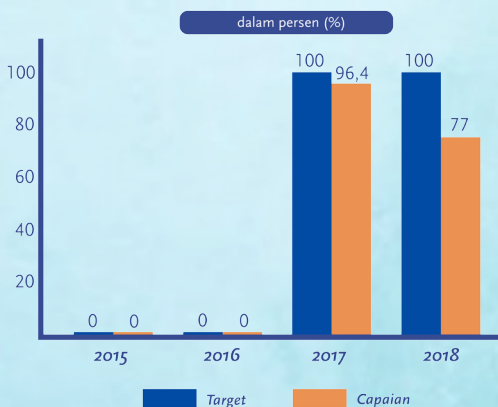
### IKSS 2.1 Presentase instansi pemerintah yang mendapatkan informasi kepegawaian secara akurat (sebelum reviu)

Ini merupakan indikator bertujuan untuk mengukur tingkat keakuratan data PNS sehingga instansi dapat melaksanakan pelayanan kepegawaian berbasis less paper, khususnya untuk Pelayanan Penetapan Kenaikan Pangkat Otomatis dan Pensiun Otomatis untuk PNS golongan ruang Pem-bina Tingkat I IV/b ke bawah serta pelayanan

Sistem Seleksi CPNS Nasional (SSCN). Tahun 2018 tercapai 77 % dari target yang telah ditetapkan sebagaimana tabel 9 berikut jika dibandingkan dengan capaian target tahun 2015 dan 2017, belum dapat dibandingkan karena indikator ini mulai diukur tahun 2017 sebagaimana tersebut pada gambar 11 berikut:

Tabel 9  
Capaian Kinerja IKSS 2.1

Indikator	Capaian 2017	Capaian 2018		
		Target	Realisasi	Capaian
Presentase instansi pemerintah yang mendapatkan informasi kepegawaian secara akurat	96,40%	100%	77%	77%



Gambar 11 (kiri)  
Grafik Perbandingan Capaian  
Kinerja IKSS 2.1

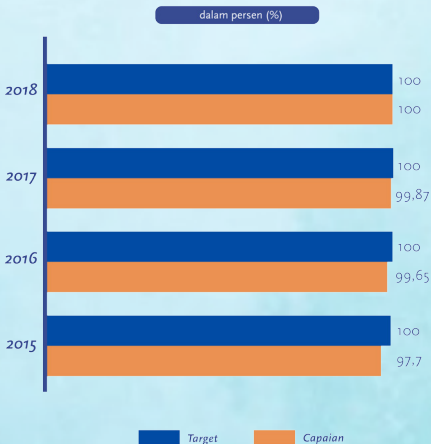
## IKSS 2.2 Presentase data PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data dasar kepegawaian ASN

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat keakuratan data PNS instansi setelah dilaksanakan pendataan E PUPNS dan pengembangan teknologi informasi dan komunikasi data serta pengelolaan arsip dan tata naskah yang akurat dan terkini untuk mendukung pelaksanaan pelayanan kepega-

waan tahun 2018, tercapai 100 % dari target yang telah ditetapkan sebagaimana tabel 10 berikut jika dibandingkan dengan capaian target tahun 2017 mengalami Kenaikan sebesar 1,13 % sebagaimana tersebut pada gambar 12 berikut:

Tabel 10  
Capaian Kinerja IKSS 2.2

Indikator	Capaian 2017	Capaian 2018		
		Target	Realisasi	Capaian
Presentase data PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data dasar kepegawaian	99,87%	100%	100%	100%



Gambar 12 (kiri)  
Grafik Perbandingan Capaian  
Kinerja IKSS 2.2

### IKSS 2.1 Presentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN

Ini merupakan indikator baru setelah adanya reviu indikator utama dan Indikator ini merupakan penjabaran lebih detail dari IKSS 2.1 dan IKSS 2.2 sebelum reviu bertujuan untuk mengukur presentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya

terintegrasi dengan SAPK BKN dalam melaksanakan pelayanan kepegawaian PNS. Tahun 2018 tercapai 90,16 % dari target yang telah ditetapkan sebagaimana tabel 11 berikut. Indikator ini mulai diukur tahun 2018

Tabel 11  
Capaian Kinerja IKSS 2.1 (setelah reviu)

No	Indikator Kegiatan Sasaran Strategis 2 setelah Reviu	Target	Realisasi	Capaian
1	Pengembangan kebutuhan aplikasi sistim informasi kepegawaian untuk Internal dan External BKN	12 Aplikasi	12 Aplikasi	100%
2	Integrasi Data SAPK dan Data Duk-capil Kendagri untuk pemanfaat Sistim Seleksi CPNS Nasional (SSCN)	626 Instansi	559 Instansi	89,20%
3	Integrasi Data SAPK dengan Instansi Pusat dan daerah dalam pelayanan Pensiun Otomatis (PPO)	626 Instansi	258 Instansi	41,21%
4	Penataan dan pengelolaan arsip tata naskah (Takah) PNS dan CPNS	2.068.600 Takah	2.081.632 Takah	41,21%
5	Penyiapan jaringan komunikasi data terintegrasi dengan kantor Regional I-XIV BKN dan pengelola kepegawaian instansi Pusat dan Daerah	1 Paket	1 Paket	100%
6	Integrasi Data SAPK dengan Instansi Pusat dan daerah dalam pelayanan kenaikan pangkat otomatis (KPO)	626 Instansi	626 Instansi	100%
7	Pemutakhiran data PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar kepegawaian ASN Oleh BKN bersama Instansi Pusat dan Daerah	626 Instansi	626 Instansi	100%
Total rata-rata persentase capaian indikator				90,16%



Gambar 13 (atas)  
Rapat Pengukuran Tingkat Kepatuhan

### SS III Meningkatnya disiplin pegawai

Pada sasaran strategis ini Badan Kepegawaian Negara mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem pengawasan dan pengendalian Sistem pengawasan ASN terhadap pelaksanaan Norma, standar dan prosedur dan kreeria manajemen ASN (NSPK) dalam melaksanakan pembinaan pengendalian dan pengawasan manajemen ASN dengan menetapkan indikator:

1. Presentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah

**IKSS 3.1 Presentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah**

Indikator ini bertujuan untuk mengukur presentase penurunan pelanggaran dalam pelaksanaan norma, standar dan prosedur dan kriteria manajemen ASN NSPK di instansi Pusat Maupun Daerah. Pada tahun 2018, jumlah pelanggaran sebesar 2.460 pelanggaran sedang pada tahun 2017 pelanggaran sebesar 2.875 (data SAPK per 7 Januari 2019). Dari jumlah tersebut maka terjadi penurunan sebesar 14% sehingga pencapaian pada tahun 2018 sebesar 93% dari target 15% yang sudah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja. Indikator ini bisa diukur pada tahun 2016 ke atas, pada tahun 2015 ke bawah data belum tersedia, seperti pada gambar (grafik 15) di bawah:

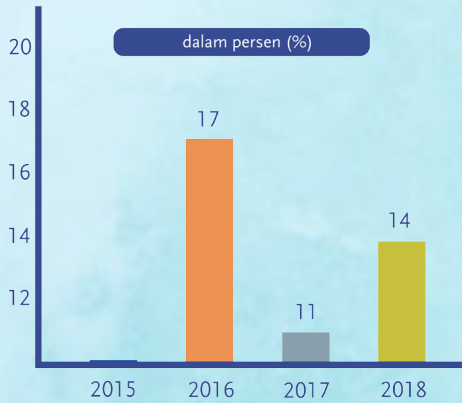
Tabel 12  
Capaian Kinerja IKSS 3.1

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Presentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah	15%	14%	93%



Gambar 14 (atas)  
Kegiatan Early Warning  
System (EWS)

Gambar 15 (bawah)  
Perbandingan Capaian  
Kinerja IKSS 3.1



## SS IV Meningkatkan profesionalisme ASN

### IKSS 4.1 Indeks Profesionalitas ASN

Indikator ini merupakan sebuah upaya pendekatan dalam mengukur tingkat profesional yang merupakan indikator outcome pengelolaan ASN, BKN pada tahun 2018 melakukan pengukuran nilainya tercapai 65,7 (IP ASN) dari target yang telah ditetapkan sebagaimana tabel 13.

Dalam merealisasikan target ini, ditemukan kendala atau hambatan yang dihadapi yaitu saat dilakukan penghitungan indeks bersamaan dengan adanya rekrutment CPNS secara nasional, sehingga dalam penghitungan IP ASN Tahun 2018 tingkat partisipasi

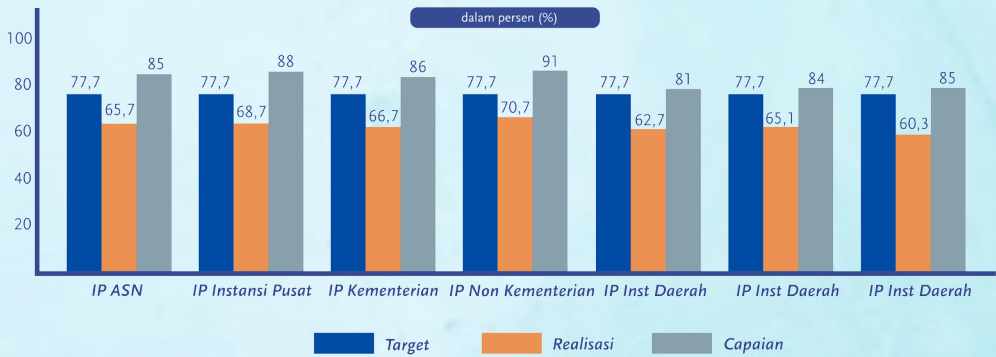
responden baru mencapai 36,6 %. Atau sejumlah 1.525.822 PNS dari Jumlah 4.170.376 PNS Nasional sehingga indikator ini jika dibandingkan dengan capaian IP ASN tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 27 %, evaluasi atas pelaksanaan menjadi hal yang tidak terpisahkan dalam perealisasi target indikator kinerja ini. Penyempurnaan indeks ini perlu terus menerus dilakukan untuk memperoleh indikator yang paling mendekati pada ukuran profesional tersebut.

Tabel 13  
Nilai IP Nasional

Indikator	Capaian 2017	Capaian 2018		
		Target	Realisasi	Capaian
IP ASN	87,14%	77,7	65,7	85%
IP Instansi Pusat	91,14%	77,7	68,7	88%
IP Kementerian	92,93%	77,7	66,7	86%
IP Non Kementerian	90,09%	77,7	70,7	91%
IP Instansi Daerah	82,77%	77,7	62,7	81%
IP Pem. Provinsi	85,91%	77,7	65,1	84%
IP Pem. Kab/Kota	79,64%	77,7	60,3	85%

Indeks profesionalitas ASN pada pengukuran yang dilakukan oleh BKN ini memiliki bobot penilaian dan kategori. Pada bobot penilaian, terdapat komponen yang dinilai yakni Kualifikasi dengan porsi 25%, Kompetensi 40%, Kinerja 30% dan terakhir Disiplin yang memiliki bobot 5%. Total keseluruhan komponen yang didapat tersebut yang kemudian

menjadi Indeks Profesionalitas ASN. Sementara itu dalam kategori tingkat profesionalitas skor 51-60 merupakan kategori sangat rendah, skor 61-70 kategori rendah, skor 71-80 kategori sedang, 81-90 kategori tinggi dan terakhir 91-100 memiliki kategori sangat tinggi.



Gambar 16 (atas)  
Perbandingan Capaian  
Kinerja IKSS 4.1



### SS V Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu

Pada sasaran strategis ini Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan pelayanan kepegawaian ASN yang meliputi Penetapan CPNS, Kenaikan pangkat Mutasi dan Pensiun untuk mengukur keberhasilan Badan kepegawaian Negara dalam melaksanakan pelayanan kepegawaian dengan indikator:

1. Indeks kepuasan instansi / PNS terhadap pelayanan kepegawaian

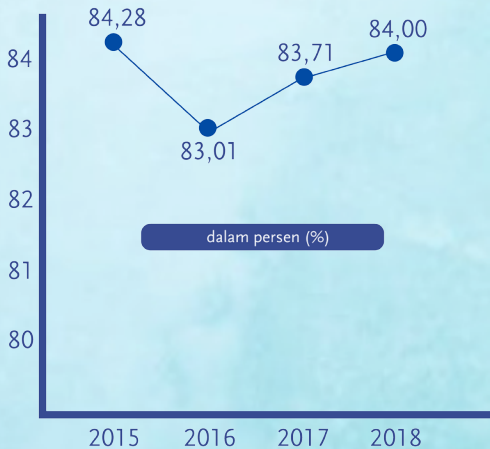
#### IKSS 5.1 Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian

Indikator ini bertujuan untuk mengukur

tingkat Kepuasan Instansi pemerintah terhadap sistem pelayanan Kepegawaian yang diberikan Badan Kepegawaian Negara berkaitan dengan Penetapan CPNS, Kenaikan pangkat Mutasi dan Pensiun tahun 2018 tercapai 98 % dari target yang telah ditetapkan sebagaimana tabel 14 berikut. Jika dibandingkan dengan capaian target tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 0,29 % sebagaimana tersebut pada gambar 17 berikut. Dalam pengukuran indeks ini, mengacu pada PermenPAN No. 14 Tahun 2017 tentang Survei Kepuasan Masyarakat.

Tabel 14  
Capaian Kinerja IKSS 5.1

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	85 (Sangat Baik)	84 (Sangat Baik)	98%



Gambar 17  
Capaian Kinerja IKSS 5.1



## SS VI Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS

Pada sasaran strategis ini Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan Sistem informasi Manajemen kepegawaian ASN yang handal yaitu sistem informasi yang terintegrasi dan mampu berinteraksi dengan berbagai macam data yang diperoleh dari seluruh instansi pusat maupun daerah dengan indikator:

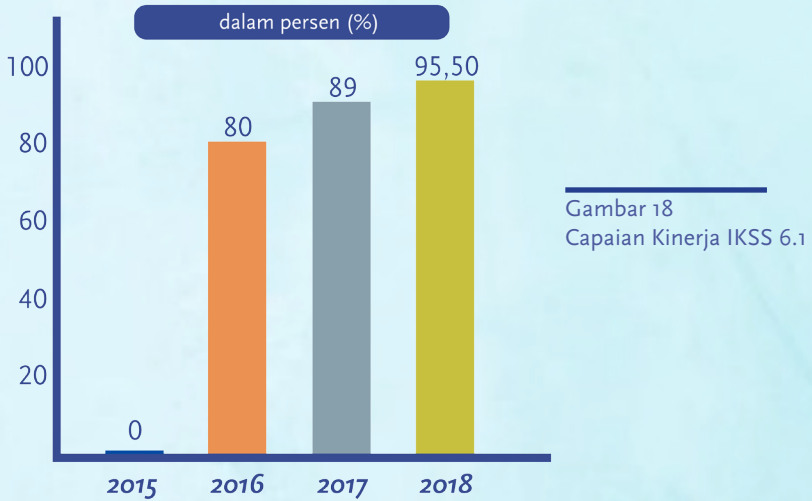
1. Presentasi fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada Instansi pemerintah

### IKSS 6.1 Presentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepada instansi pemerintah

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman pengelola kepegawaian instansi pemetintah setelah mendapat fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian, tahun 2018, tercapai 95,50 % dari target yang telah ditetapkan sebagaimana tabel 15 berikut. Angka tersebut didapatkan dari formulasi presentase usulan administrasi kepegawaian yang lengkap dan memenuhi syarat, kemudian ditambahkan dengan jumlah instansi yang mendapat pembinaan dari BKN. Total presentase keseluruhan dari hasil rekap data Kedeputusan Mutasi, terdapat 96,91% yang memenuhi syarat pada tahun 2018 dari total 125.970 berkas yang masuk. Sementara itu jumlah instansi yang mendapat pembinaan BKN sebesar 94,02% dari 652 instansi. Toral dua komponen tersebut kemudian dirata-ratakan, sehingga indikator ini mampu terlihat dengan capaian 95,46%.

Tabel 15  
Capaian Kinerja IKSS 6.1

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Presentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepada instansi pemerintah	100%	95,46%	95,46%



Gambar 18  
Capaian Kinerja IKSS 6.1

### SS VII Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik

Pada sasaran strategis ini Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan sistem tata kelola manajemen kepegawaian Internal yang akuntabel dan mampu menjadi motor penggerak Reformasi Birokrasi internal Badan Kepegawaian Negara dan sebagai pembina manajemen ASN BKN mampu menjadi motor penggerak Reformasi Birokrasi seluruh instansi pusat maupun daerah. Indikatornya diantaranya:

1. Hasil Evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN
2. Opini BPK terhadap Laporan Keuangan BKN

3. Indeks Kepuasan publik terhadap ketersediaan Layanan Informasi Kepegawaian.

#### IKSS 7.1 Hasil Evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat akuntabilitas kinerja Badan kepegawaian negara dalam menjalankan tugas dan fungsi Organisasi capaian tingkat Akuntabilitas Kinerja Organisasi tahun 2018 tercapai 104,5% dari target yang telah ditetapkan sebagaimana tabel 16 berikut. Jika dibandingkan dengan capaian target tahun 2017 mengalami kenaikan 2,70 % sebagaimana tersebut pada gambar 19 berikut

Tabel 16  
Capaian Kinerja IKSS 7.1

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (60)	BB (62,70)	104,5%



Gambar 19 (kiri)  
Capaian Kinerja IKSS 7.1

Gambar 20 (bawah)  
Rapat Evaluasi RB



## IKSS 7.2 Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN

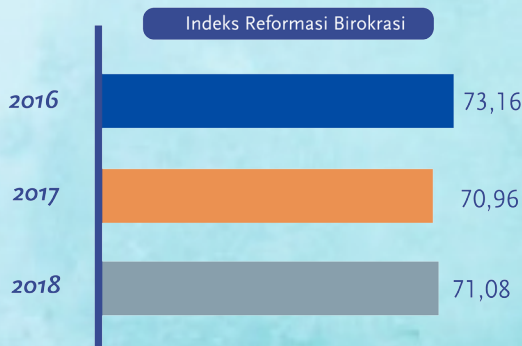
Sesuai dengan arahan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025, BKN memiliki tanggungjawab pula terkait pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Ada beberapa komponen yang dinilai dalam Indeks Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB, yakni komponen pengungkit dan komponen hasil. Komponen pengungkit terdiri atas manajemen perubahan, penataan peraturan perundang-undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan dan terakhir peningkatan kual-

itas pelayanan publik. Sedang pada komponen hasil terdiri atas nilai akuntabilitas kinerja, survei internal integritas organisasi, survei eksternal persepsi korupsi, opini BKN dan survei eksternal pelayanan publik. Pada tahun 2016, skor Indeks Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian sebesar 73,16 sedang pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 70,96. Baru kemudian pada tahun 2018 nilai RB BKN kembali naik di angka 71,08 pada tahun 2018. BKN terus melakukan pembenahan dalam kerangka reformasi birokrasi dengan meningkatkan kualitas instrumen RB.

Tabel 17  
Capaian Kinerja IKSS 7.2

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	71	71,08	100,11%

Gambar 21  
Capaian RB BKN



### IKSS 7.3 Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat akuntabilitas Laporan Keuangan dan pengelolaan Barang Milik Negara Badan Kepegawaian Negara untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi Organisasi capaian tingkat akuntabilitas Laporan

Keuangan dan pengelolaan Barang Milik Negara Badan Kepegawaian Negara. Hasil audit BPK Tahun 2018 atas kinerja tahun 2017 tercapai 100 % dari target yang telah ditetapkan sebagaimana tabel 18 berikut. Jika dibandingkan dengan capaian target tahun sebelumnya masih dapat dipertahankan capaiannya (gambar 22).

Tabel 18  
Capaian Kinerja IKSS 7.2

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP	WTP	100%



Gambar 22  
Capaian Kinerja IKSS 7.2

### IKSS 7.4 Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan Publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian yang di berikan Badan kepegawaian negara sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian

ASN tahun 2018 tercapai 104,65 % dari target yang telah ditetapkan sebagaimana tabel 19 berikut. Jika dibandingkan dengan capaian target tahun sebelumnya mengalami kenaikan sebesar 5,66%.

Tabel 19  
Capaian Kinerja IKSS 7.3

Indikator	Target	Realisasi	Capaian
Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian	75 (Baik)	78,49 (Baik)	104,65%



Gambar 23  
Capaian Kinerja IKSS 7.3

## ***Capaian Lain***

***“I not only use all the brains I have, but all I can borrow”  
(Woodrow Wilson)***



**KARTU PESERTA UJIAN CPNS 2018**  
FORMASI KHUSUS OLARAGAWAN BERPRESTASI DI  
LINGKUNGAN KEMENTERIAN PEMUDA DAN  
OLAHRAGA TA 2018

Nama :  
No :  
Nomor Peserta :  
Nama :  
Jenis Kelamin :  
Tempor / Tanggal Lahir :  
Kualifikasi Pendidikan :  
Formasi Jabatan :  
Lokasi Test :

KEMENTERIAN PEMUDA DAN OLARAGAWAN  
847205240180008  
2018010005  
END YULI-IRRAWAN  
LEBI LAKI  
TEJOGARAN / 24-04-89  
SMA  
PENGELOLA SARANA KEOLAHRAGAAN  
PPFON Cibur



Jakarta, 24 April 2018  
Pusat Pengisian 10000  
2018-2018

Nama : NGEM PULU-ANINDIT  
NP : 19090020 08101 2 010

## Tindak Lanjut Rekomendasi Atas Evaluasi Eksternal

Berdasarkan surat rekomendasi dari KemenPAN RB tentang Hasil Evaluasi dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2017 Nomor B/652/M.AA.05/2015, berikut tindak lanjut atas rekomendasi KemenPAN RB tersebut

1. Penyempurnaan Renstra terkait Sasaran dan Indikator Kinerja yang masih belum berorientasi hasil (outcome) terutama untuk level unit kerja eselon I dan BKN Kantor Perwakilan. Penyempurnaan ini agar memperhatikan mandat BKN sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

*Pada rekomendasi ini, BKN telah melaksanakan upaya penyempurnaan sasaran dan indikator kinerja yang berorientasi hasil dengan menyelaraskan visi, misi, dan sasaran strategis kantor regional dengan visi, misi dan sasaran strategis BKN pusat. Selain itu, telah dirumuskan formulasi perhitungan indikator kinerja yang lebih jelas dan dapat diukur. Hasil perumusan tersebut kemudian telah disampaikan dan dilakukan bimbingan secara langsung bagi setiap kantor regional melalui kegiatan reviu Renstra yang dilakukan oleh Biro Perencanaan*

2. Menyempurnakan (cascading) indikator kinerja secara berjenjang yang ada di dalam Renstra sampai dengan level individu yang menggambarkan proses pencapaian kinerja sehingga dapat digunakan untuk mengukur capaian kinerja individu dan dasar untuk pembayaran tunjangan kinerja sebagaimana Peraturan Presiden No. 123 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara

*Pelaksanaan dalam rekomendasi kedua ini, BKN telah melakukan cascading kinerja yang mengacu pada sasaran strategis dan IKU BKN yang ingin dicapai yang kemudian*

*diturunkan ke dalam indikator kinerja baik bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama sampai dengan Pejabat Administrator dan Pengawas di lingkungan BKN Pusat dan Kantor Regional BKN. Selain itu, proses cascading kinerja juga dilakukan melalui survey integritas jabatan untuk mengukur pemahaman pegawai terhadap tugas jabatannya. Hasil dari survey tersebut digunakan sebagai feedback untuk menentukan tugas jabatan pegawai dalam menyusun SKP yang menjadi dasar pembayaran Tunjangan Kinerja*

3. Melakukan reviu terhadap komponen dan sub komponen pada program/kegiatan untuk memastikan bahwa anggaran memang dialokasikan hanya untuk pencapaian sasaran strategis BKN

*Berdasarkan rekomendasi ketiga ini, BKN telah melaksanakan kegiatan tersebut dengan tools yang telah disediakan oleh Kemenkeu yaitu aplikasi berbasis online (SMART-Kemenkeu), Aplikasi Bappenas (E-Money), dan aplikasi RKAKL*

4. Melakukan movev atas rencana aksi dan capaian perjanjian kinerja secara berkala dalam sistem yang diselenggarakan dengan movev realisasi keuangan. Hasil Movev dijadikan dasar sebagaimana pemberian reward and punishment untuk mendorong terwujudnya budaya kinerja organisasi serta peningkatan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran

*BKN sesuai rekomendasi ini sudah melaksanakan hasil movev sebagai dasar pemberian reward and punishment dengan melaporkan realisasi capaian secara fisik maupun anggaran dengan mengurangi atau menambah anggaran tersebut bagi Satker yang nilai kerjanya baik/buruk*

## Tindak Lanjut Rekomendasi (2)

5. Menyusun laporan kinerja yang menyajikan informasi kinerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Menteri PANRB No. 53 Tahun 2014 tentang Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja, dan Reviu Laporan Kinerja

*Dalam rangka penyusunan laporan kinerja yang dapat menyajikan informasi kinerja, Biro Perencanaan telah memanfaatkan data dan informasi dari aplikasi SMART yang kemudian diolah sebagai bahan pembuatan laporan kinerja berkala. Di dalam laporan kinerja berkala yang disusun, diantaranya disajikan informasi mengenai capaian fisik dan anggaran setiap unit kerja baik capaian triwulan maupun semester*

6. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja pada unit kerja di lingkungan BKN untuk mempercepat pelaksanaan manajemen kinerja

*Untuk meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja, saat ini penilaian yang dilakukan oleh APIP juga berfokus pada pencapaian kinerja sehingga tidak hanya menekankan pada pencapaian anggaran. Selain itu BKN melalui Biro Perencanaan mengolah data pencapaian serapan an-*

*ggaran oleh unit kerja berdasarkan pada aplikasi SMART sebagai tools monitoring dan evaluasi kinerja berkala*

7. Membangun budaya kinerja dengan menyelaraskan ukuran kinerja, proses bisnis, kompetensi pegawai serta mekanisme movev kinerja berkelanjutan

*Dalam tindak lanjut rekomendasi ini, proses pembangunan budaya kinerja telah dilakukan oleh BKN dengan berfokus pada penyesuaian ukuran kinerja khususnya di masing-masing Kantor Regional baik pada level pejabat eselon II sampai dengan eselon IV. Selain itu, telah dilaksanakan survei integritas jabatan untuk mengukur sejauh mana pemahaman pegawai terhadap tugas jabatannya yang kemudian hasilnya dapat digunakan sebagai acuan pembuatan target kinerja pegawai. BKN juga telah secara rutin melaksanakan pemetaan kompetensi pegawai sebagai dasar pengembangan kompetensi pegawai. Terkait proses bisnis, BKN telah melaksanakan reviu terhadap SOP yang ada dan telah dilakukan pembaharuan SOP dengan menggunakan proses bisnis yang lebih efektif untuk menunjang pencapaian kinerja yang lebih baik*



## Pendekatan Pelayanan Kepegawaian Papua (P2K)

Menindaklanjuti Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 9 Tahun 2017 tentang Percepatan Pembangunan Kesejahteraan di Provinsi Papua dan Papua Barat, Badan Kepegawaian Negara telah melaksanakan program Pendekat Pedekatan Kepegawaian (P2K) dalam rangka penguatan tata kelola dan kelembagaan khususnya layanan kepegawaian di Provinsi Papua dan Papua Barat.

KBN secara bertahap menerjukkan 200

personel terdiri dari PNS BKN Pusat dan Kantor Regional yang akan menjangkau 22 kabupaten di wilayah Provinsi Papua dan 13 Kabupaten di wilayah Provinsi Papua Barat. Kloter pertama diterjunkan pada tanggal 14 April 2018 s/d 20 April 2018 di Jayapura dan 14 April 2018 s/d 21 April 2018 untuk wilayah Manokwari.



Gambar 24  
P2K Papua dan Papua  
Barat

Untuk tahap 2 personel diterjunkan pada tanggal 29 April 2018 s/d 5 Mei 2018 di wilayah Manokwari. Sednagkan untuk tahap 3 personel diterjunkan pada tanggal 6 Mei 2018 s/d 12 Mei 2018 untuk wilayah Jayapura dan tanggal 5 Mei 2018 s/d 12 Mei 2018 untuk wilayah Manokwari.

Program P2K ini berfokus pada 3 jenis manajemen kepegawaian yaitu (1) Pemutakhiran data kepegawaian ASN; (2) Diseminasi regulasi kepegawaian terbaru sesuai Un-

dang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN; dan (3) Simulasi Computer Assisted Test (CAT) BKN. Selaku instansi pembina manajemen, BKN akan memprioritaskan manajemen kepegawaian yang berdampak pada peningkatan kompetensi ASN di bidang kepegawaian dan layanan publik di Papua dan Papua Barat.

## Rakornas Kepegawaian

Pada hari Rabu tanggal 11 Agustus 2018, Badan Kepegawaian Negara menggelar perhelatan penting bagi sebagai wadah koordinasi para pengelola kepegawaian baik di instansi pusat maupun daerah melalui Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas)

Rakornas Kepegawaian tahun ini, secara khusus akan mengupas kesiapan SDM ASN dalam pelayanan publik di era revolusi industri 4.0 yang digaungkan pemerintah melalui BKN selaku Pembina manajemen ASN dalam rangka meningkatkan performa pelayanan kepegawaian yang lebih efektif dan efisien. Setiap instansi dan ASN dida-

lamnya didorong untuk mampu memanfaatkan teknologi digital dalam pelayanan kepegawaian mulai dari proses rekrutmen sampai dengan pemberhentian.

Dalam kegiatan Rakornas Kepegawaian Tahun 2018, hadir Senior Adviser Kementerian Keuangan Singapura dan Senior Fellow Civil Service College, Lim Soo Hon, Menteri PANRB Asman Abnur, Kepala Badan Ekonomi Kreatif Triawan Munaf dan praktisi Human Capital yakni beberapa di antaranya Country Talent and Learning Head Citibank dan PT. Telkom Indonesia.

Gambar 25  
Rakornas Kepegawaian



## ARC: A-EXPECS

Sejarah ASEAN mencatat bahwa dalam pertemuan kedua ASEAN Standing Committee yang digelar pada tahun 1980 didirikan ASEAN Conference on Reforms in the Civil Service (ACRCS), yang beberapa kali mengalami perubahan nama, terakhir menjadi ASEAN Cooperation on Civil Service Matters (ACCSM). Secara khusus untuk kerja sama ACCSM di bidang pengembangan kepegawaian, dibentuk ASEAN Resource Centers (ARC). ARC secara spesifik bertujuan untuk mengembangkan SDM ASN Negara anggota ASEAN dan meningkatkan kapasitas sesuai dengan bidang yang dikelola masing-masing negara

Peran Indonesia melalui BKN dalam ARC secara khusus bertanggungjawab untuk mengelola pertukaran informasi kepegawaian - ASEAN Resource Center for Information Exchange (ARCIE) yang kemudian berubah nama menjadi ARC: A-EXPECS (ASEAN Pool of Experts on Civil Service) pada tahun 2015. Mulai awal tahun 2017 BKN mengambil langkah-langkah komprehensif menggunakan pendekatan bottom-up; dimulai dari penguatan kerjasama di internal BKN, antar institusi pemerintah di Indonesia, dan di lingkup regional ASEAN. Kegiatan internal yang mendukung pembangunan ARC: A-EXPECS ini termasuk Pembentukan Tim Focal Point ACCSM baik di internal BKN dan lingkup nasional, Pembinaan Generasi Muda BKN, sampai ke penyelenggaraan Workshop Tingkat Nasional dan Regional.

Di samping agenda lainnya, dua agenda terpenting dari rangkaian pematangan ide pembangunan ARC: A-EXPECS adalah penyelenggaraan Workshop Nasional I Penyusunan Konsep ARC: A-EXPECS 7-9 Mei 2018 di Bogor yang dihadiri oleh 32 peserta dari 24 instansi pengelola kepega-

wai Pusat dan Daerah, serta 22 peserta dari Kantor BKN Pusat.

Setelah pembahasan di tingkat nasional tersebut, BKN menyelenggarakan Workshop on Formulating Concept: ARC: A-EXPECS 2018 yang dihadiri semua negara ditambah ASEAN Secretariat di Yogyakarta pada tanggal 18 – 21 September 2018. Pertemuan tersebut secara detail membahas beberapa poin kesepakatan, di antaranya aspek kriteria, area, mekanisme, sampai pengelolaan dan pengembangan database ASEAN Expert.

Secara spesifik, pembentukan ARC: A-EXPECS bertujuan sebagai Bank Data informasi ASEAN Expert (Tenaga Ahli) di kalangan ASN ASEAN dan juga pertukaran informasi data Tenaga Ahli, sekaligus sebagai media informasi rangkaian seluruh kegiatan ACCSM. Dengan pembangunan ARC: A-EXPECS ini, BKN selaku institusi pengelola manajemen kepegawaian menargetkan tercapainya kesetaraan dan kemajuan antar negara ASEAN dalam sistem kepegawaian maupun peningkatan layanan publik.



Gambar 26  
ARC: A-EXPECS

## ***Pemetaan Kompetensi /Talent Pool***

Salah satu program strategis BKN dalam upaya mewujudkan manajemen ASN berbasis merit adalah dengan melaksanakan program talent pool. Talent pool sendiri merupakan program pengisian database kompetensi ASN di Indonesia dengan melakukan penilaian potensi dan kompetensi bagi Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrator. Kegiatan ini dilaksanakan pada Selasa – Kamis, 18 – 20 September 2018 di Pusat Pengembangan ASN BKN Ciawi Bogor dan diikuti oleh sedikitnya 160 peserta dari Instansi Pusat.

Melalui kegiatan ini diharapkan dapat terbentuk manajemen ASN yang dapat berjalan lebih transparan, kompetitif dan berbasis merit. Diharapkan seluruh instansi dapat turut mewujudkan manajemen ASN berbasis sistem merit tersebut. Salah satu caranya dengan memanfaatkan database kompetensi pegawai untuk kebutuhan manajemen karir, seperti mutasi dan promosi dalam jabatan.

Gambar 27  
Talent Pool



## Seleksi Sekolah Kedinasan

BKN sampai tahun 2018 terus menjadi lembaga yang dipercaya untuk menyelenggarakan seleksi penerimaan siswa-siswi/ taruna-taruni baru pada sekolah kedinasan khususnya dalam mengelola portal pendaftaran dan penyelenggaraan Seleksi Kompetensi Dasar melalui CAT. Sedangkan untuk seleksi administrasi dilakukan oleh instansi masing-masing. Proses pendaftaran dibuka sejak tanggal 9 s/d 30 April 2018. Sedangkan untuk jadwal seleksi ditentukan oleh instansi masing-masing.

Gambar 28  
Seleksi Sekolah Kedinasan  
Kementerian Perhubungan



## ***Bab 4 Penutup***

***“Consistency is the last resort of the unimaginative”  
(Oscar Wilde)***

## Penutup

Laporan kinerja Badan Kepegawaian Negara tahun 2018 merupakan laporan pertanggungjawaban Kepala Badan Kepegawaian Negara atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja tahun 2018. Laporan ini menyajikan capaian kinerja mencakup 7 (tujuh) sasaran strategis dengan 11 indikator kinerja sesuai dokumen perjanjian kinerja tahun 2018.

Pada 2018, Badan Kepegawaian Negara melanjutkan perencanaan sesuai termuat dalam Renstra (Rencana Strategis) BKN 2015-2019. Dilihat dari ketercapaian setiap indikator, capaian kinerja yang sudah mencapai target sebesar 27,27% dari 11 indikator Sasaran Strategis BKN. Ketercapaian ini menjadi evaluasi kami untuk membenahi indikator kinerja yang ada dan terus menyempurnakan kinerja BKN untuk mencapai visi BKN menjadi pembina dan penyelenggara

manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat. Dalam hal penyerapan anggaran, pada tahun 2018 mencapai 91,05% dari PAGU yang dianggarkan. Beberapa ketercapaian lain meliputi Pendekatan Pelayanan Kepegawaian, Talent Pool dan kegiatan BKN yang secara langsung/tidak langsung diharapkan mampu meningkatkan kualitas ASN di Indonesia.

Pada tahun mendatang Badan Kepegawaian Negara akan mengambil langkah-langkah strategis, baik berupa perubahan, penyelesaian, dan pembaharuan program dan anggaran dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 20  
Langkah ke depan  
Tekait Perbaikan Kinerja

No	Pembenahan ke Depan dalam Perbaikan Kinerja BKN 2019
1	Penyempurnaan penyusunan cascading kinerja (penyusunan indikator dari jabatan tertinggi hingga pelaksana)
2	Penyusunan pedoman manajemen kinerja organisasi
3	Evaluasi capaian Visi Misi RENSTRA 2015-2019 (keselarasan renstra dan capaian indikator kinerja unit)
4	Penyusunan Draft RENSTRA 2020-2024
5	Sosialisasi dan bimbingan teknis implementasi SAKIP dan Reformasi Birokrasi Internal BKN
6	Meningkatkan koordinasi tentang Pelaksanaan Manajemen ASN dengan seluruh Instansi Pemerintah



## Lampiran

### Perjanjian Kinerja 2018



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

#### **PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019**

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

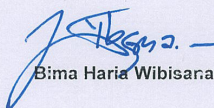
Nama : **Bima Haria Wibisana**  
Jabatan : **Kepala Badan Kepegawaian Negara**

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.

Jakarta, 11 Januari 2019

**Kepala  
Badan Kepegawaian Negara**

  
**Bima Haria Wibisana**

## Lampiran Perjanjian Kinerja 2018

## LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

## Kepala Badan Kepegawaian Negara

No (1)	Sasaran Strategis (2)	Indikator Kinerja Utama (3)	Target (4)
1.	Meningkatkan kualitas Pengelolaan ASN.	Persentase instansi pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%
		Persentase Instansi Pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	100%
2.	Keandalan Sistem Informasi ASN	Persentase instansi pemerintah yang sistem Informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN	100%
3.	Meningkatnya disiplin pegawai	Persentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di Instansi pemerintah	15%
4.	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	78,3
5.	Tewujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	Indeks Kepuasan Instansi/PNS terhadap Pelayanan Kepegawaian	85 (Baik)
6.	Meningkatkan pelayanan Pembinaan PNS	Persentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	100%
7.	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	Hasil Evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (70)
		Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	BB (75)
		Opini BPK terhadap Laporan Keuangan BKN	WTP
		Indeks Kepuasan publik terhadap ketersediaan Layanan informasi kepegawaian	75 (Baik)

## Program

Pagu Alokasi  
(dalam ribu rupiah)

1. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN	Rp. 471.318.960
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN	Rp. 41.231.040
3. Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara	Rp. 112.594.810
<b>Jumlah</b>	<b>Rp. 625.144.810</b>

Jakarta, 11 Januari 2019

Kepala  
Badan Kepegawaian Negara


Bima Huda Wibisana  
NIP. 196107191989031001

## Lampiran Pengukuran Kinerja Tahun 2018

No	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5		
I	Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	1	Presentase instansi yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%	76,77%	118%
		2	Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen atau promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	100%	92%	92%
		3	Presentase pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik	100%	98%	98%
II	Keandalan Sistem Informasi ASN	4	Persentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN	100%	90,16%	90,16%
III	Meningkatnya disiplin pegawai	5	Presentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah	15%	14%	93%
IV	Meningkatkan profesionalisme ASN	6	Indeks Profesionalitas ASN	77,7	65,7	85%
V	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	7	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	85 (Sangat Baik)	84 (Sangat Baik)	98%
VI	Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS	8	Presentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	100%	95,46%	95,46%
		9	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (60)	B (62,7)	104,05%
VII	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	10	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	71	71,08	100,11%
		11	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP	WTP	100%
		12	Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian	75 (Baik)	78,49 (Baik)	104,65%

### Lampiran Pagu Anggaran Berdasarkan Program Kegiatan

No	Program	Pagu Anggaran	Realisasi	Capaian
1	2	4	5	6
1.	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN	457.898.235.000	445.527.059.486	97,30%
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN	54.953.844.000	52.179.011.107	94,95%
3.	Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara	560.517.723.000	479.700.496.163	86,00%
Jumlah Pagu Anggaran		1.073.369.802.000	977.406.566.756	91,05%

### Lampiran Pagu Anggaran Berdasarkan Satker

No	Satker	Pagu Anggaran	Realisasi	Capaian
1.	BKN Pusat	782.418.611.000	713.511.570.437	91%
2.	Kanreg 1 Yogyakarta	26.616.290.000	24.827.076.277	93%
3.	Kanreg II Surabaya	23.170.821.000	22.374.245.132	97%
4.	Kanreg III Bandung	25.940.213.000	22.574.936.918	87%
5.	Kanreg IV Makassar	26.099.278.000	23.451.176.418	90%
6.	Kanreg V DIK Jakarta	25.462.960.000	23.248.085.831	91%
7.	Kanreg VI Medan	15.258.262.000	14.085.711.131	92%
8.	Kanreg VII Palembang	18.169.695.000	15.474.742.024	85%
9.	Kanreg VIII Banjarmasin	16.182.566.000	15.350.820.828	95%
10.	Kanreg IX Jayapura	12.740.565.000	10.195.704.186	80%
11.	Kanreg X Denpasar	15.692.022.000	14.946.898.283	95%
12.	Kanreg XI Manado	12.438.052.000	12.041.951.115	97%
13.	Kanreg XII Pekanbaru	19.611.135.000	19.611.135.000	90%
14.	Kanreg XIII Banda Aceh	12.972.194.000	9.283.832.170	72%
15.	Kanreg XIV Manokwari	11.112.186.000	10.869.675.446	98%
16.	Pusbang ASN	29.484.952.000	27.464.981.378	93%
Jumlah Pagu Anggaran		1.073.369.802.000	977.406.566.756	91%

### *Tim Penyusun*

**Pengarah:** Bima Haria Wibisana, **Penanggungjawab:** Suparanawa Yusuf, **Ketua:** Heru Purwaka, **Wakil Ketua:** Achmad Yusaq, **Sekretaris:** Rahadi Ferdiansyah, Lina Yuniarti, **Anggota:** Ahmad Juwari, Susi Apriyanti, Putri Aulia Netra, **Desain Sampul dan Layout:** Ahmad Juwari, **Keuangan:** Putri Hartati

