

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara 2020



Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara 2020



Kata Pengantar

Laporan Kinerja Pemerintah (LKj) Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2020 adalah capaian kinerja BKN selama satu tahun yang didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

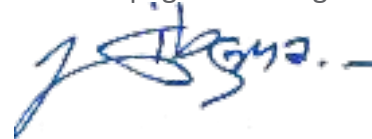
BKN sebagai salah satu lembaga negara, telah menyusun rencana pembangunan BKN yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024. Rencana tersebut tidak lepas dari RPJMN 2020-2024 terutama penjabaran dari program-program pembangunan aparatur negara serta agenda visi Presiden Joko Widodo.

Badan Kepegawaian Negara juga telah menetapkan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) 2020 yang telah direncanakan pada awal tahun 2020. Tahun 2020, BKN sendiri memiliki 10 (sepuluh) Sasaran Strategis dan 13 (tiga belas) Indikator Kinerja Utama sebagai ukuran keberhasilan BKN yang diturunkan dari visi BKN, yakni **"Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"**.

Melalui Laporan Kinerja 2020 ini, dijabarkan apa, bagaimana dan hambatan yang dihadapi selama kurun satu tahun yang dijelaskan pada bagian Akuntabilitas Kinerja dan Kinerja Lain-Lain. Pandemi Covid 19 yang saat ini juga masih dihadapi Indonesia menjadi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja BKN di tahun-tahun berikutnya.

Jakarta, Januari 2021

Kepala
Badan Kepegawaian Negara



Bima Haria Wibisana

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Gambar	vii
Daftar Grafik	vii
Ikhtisar Eksekutif	ix

PENDAHULUAN

Latar Belakang	2
Struktur Organisasi, Tugas & Fungsi	2
Dasar Hukum	4
Sistematika Pelaporan	4

PERENCANAAN KINERJA

Perencanaan Strategis	6
Visi BKN	6
Misi BKN	6
Tujuan BKN	6
Nilai-nilai BKN	6
Sasaran Strategis BKN	7
Perjanjian Kinerja BKN	10

AKUNTABILITAS KINERJA

Capaian Sasaran Strategis I	14
Capaian Sasaran Strategis II	18
Capaian Sasaran Strategis III	22
Capaian Sasaran Strategis IV	25
Capaian Sasaran Strategis V	27
Capaian Sasaran Strategis VI	28
Capaian Sasaran Strategis VII	33
Capaian Lain-Lain	44

PENUTUP

Penutup	63
Rekomendasi	63
Lampiran	64

Daftar Tabel

1	Matrik SS dan IKU BKN 2020
2	Perjanjian Kinerja Tahun 2020
3	Summary Capaian Kinerja Badan Kepegawaian Negara 2020
4	Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2020 Berdasarkan Kategori
5	Realisasi dan Capaian IKU. 1
6	Capaian IKU 1 BKN Pusat & Kanreg I-XIV
7	Realisasi dan Capaian IKU. 2
8	Capaian IKU 2 BKN Pusat & Kanreg I-XIV
9	IP ASN Nasional
10	Rincian IP ASN Nasional
11	Instrumen Nilai Indeks Kepuasan
12	Hasil Penilaian masing-Masing Indikator
13	Realisasi dan Capaian IKU. 3
14	Capaian IKU 3 BKN Pusat & Kanreg I-XIV
15	Realisasi dan Capaian IKU. 4 BKN Pusat
16	Parameter Survei Kepuasan Masyarakat
17	Nilai Persepsi Kepuasan
18	Capaian IKU 4 BKN Pusat & Kanreg I-XIV
19	Realisasi dan Capaian IKU. 4 BKN Pusat dan Kanreg
20	Regulasi Teknis yang telah Disusun
21	Surat Edaran yang telah Disusun
22	Realisasi dan Capaian IKU. 5 BKN
23	Realisasi dan Capaian IKU. 6
24	Realisasi dan Capaian IKU. 7 Kantor Pusat
25	Capaian IKU 7 BKN Pusat & Kanreg I-XIV
26	Realisasi dan Capaian IKU. 7 BKN Pusat dan Kanreg
27	Rekapitulasi Penanganan Aduan Terkait Radikalisme ASN
28	Rekapitulasi Penanganan Aduan Terkait Radikalisme ASN
29	Rekomendasi Kegiatan Wasdal yang Telah Ditindaklanjuti PPK
30	Realisasi dan Capaian IKU. 8
31	Rincian Capaian IKU.8 per Kantor Regional
32	Realisasi dan Capaian IKU. 9
33	Capaian IKU 9 BKN Pusat & Kanreg I-XIV
34	Domain, Aspek dan Indikator
35	Predikat Indeks SPBE
36	Realisasi dan Capaian IKU. 10
37	Nilai Bobot Domain
38	Realisasi dan Capaian IKU. 11
39	Predikat SAKIP

Daftar Tabel

40	Realisasi dan Capaian IKU. 12
41	Target dan Realisasi IKU. 14
42	Titik Lokasi CAT di Kantor Regional
43	Realisasi Keluaran Kegiatan Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN
44	Rekapitulasi Penyelenggara Penilaian Kompetensi Terakreditasi

Daftar Gambar

- 1 Refocusing Kegiatan dan Realokasi Anggaran BKN
- 2 Rapat Dengan Pendapat BKN dan Paguyuban dengan DPR
- 3 Peta Strategis Badan Kepegawaian Negara 2020-2024
- 4 **Upacara Virtual di BKN**
- 5 Partisipasi PNS yang Melakukan Pengukuran IP
- 6 Unsur Pembinaan Melalui Virtual Meeting
- 7 Webservice BKN
- 8 Proses Integrasi Simpeg Instansi dengan SAPK BKN
- 9 Survei Maturitas SIMPEG Instansi
- 10 Integrasi SIMPEG dan SAPK
- 11 Rapat Peraturan Presiden terkait WASDAL
- 12 Infografis Data Pelanggaran Netralitas ASN pada Pilkada Serentak Tahun 2020
- 13 Laporan Pelaksanaan PTDH Tipikor
- 14 Proses Pengisian Database Talent
- 15 Profil Data Talent
- 16 Dashboard Pendukung Database Talent
- 17 Aplikasi Portal Data
- 18 Aplikasi Data *Assessment*
- 19 Aplikasi Pengolahan Data Penilaian Kompetensi ASN
- 20 Tampilan Aplikasi Berbagi Pakai
- 21 Arah Pengembangan SI ASN

Daftar Grafik

- 1 Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN 2020
- 2 Penyerapan Anggaran & Fisik BKN 2020
- 3 Peraturan yang Telah Disusun BKN
- 4 Tren Jumlah pelanggaran Radikalisme ASN Periode November 2019
November 2020
- 5 Perolehan Dimensi Penilaian IP ASN BKN Tahun 2020 dibandingkan dengan Nilai Maksimum
- 6 Perbandingan Nilai yang Diperoleh BKN dengan Skala Maksimum 5
- 7 Capaian Indeks SPBE BKN
- 8 Capaian Indeks RB BKN 2016-2019
- 9 Capaian Nilai Reformasi Birokrasi BKN Berdasrkan Area perubahan Tahun 2018-2019
- 10 Capaian SAKIP BKN 2015-2019
- 11 Capaian Nilai SAKIP Tahun 2019
- 12 Pengadaan CPNS Tahun 2019
- 13 Jumlah Instansi yang Mengikuti Pemetaan/Penilaian Kompetensi
- 14 Capaian Target Peserta Talent Pool 2016-2020
- 15 Realisasi Akreditasi Penyelenggara Penilaian Kompetensi 2019-2020

Ikhtisar Eksekutif

Laporan Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2020 merupakan capaian kinerja BKN selama satu tahun dari bulan Januari 2020 hingga Desember 2020. Penyusunan laporan ini didasarkan atas Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 12 Tahun 2015 tentang Pedoman dan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Tahun 2020 ini tidak lepas dari Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2020 telah menetapkan 7 (tujuh) Sasaran Strategis dan 13 (tiga belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) mengacu pada visi Badan Kepegawaian Negara yakni **“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**. Berikut tabel yang menggambarkan matriks Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKN yang dibuat melalui metode *Balanced Scorecard* (BSC).

Tabel 1: Matrik SS dan IKU BKN 2020

Persepektif	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)
Stakeholder	SS.1 Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	IKU.1 Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK
		IKU.2 Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
Customer	SS.2 Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	IKU.3 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN
		IKU.4 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN
Internal Process	SS.3 Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	IKU.5 Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis Manajemen ASN
	SS.4 Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN	IKU.6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN
	SS.5 Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN	IKU.7 Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital
	SS.6 Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	IKU.8 Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti
Learning and Growth	SS.7 Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	IKU.9 Indeks Profesionalitas ASN BKN
		IKU.10 Indeks Maturitas SPBE BKN
		IKU.11 Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN
		IKU.12 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN
		IKU.13. Opini atas Laporan Keuangan BKN



Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) dengan hasil 101 yang diperoleh dari total penjumlahan nilai NKP dari 4(empat) perspektif. Untuk Nilai Kinerja Perspektif (NKP) Tahun 2020 didapatkan dari Nilai Sasaran Strategis (NSS) dikalikan dengan unsur pembobotan sebesar 25% (persentase tertinggi 100% dibagi rata 4 perspektif), seperti pada gambar di bawah ini :

Grafik 1: Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN 2020



Dari gambar di atas diketahui bahwa dari 4 (empat) perspektif yang dinilai: 1) Perspektif *Stakeholder* dengan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) mendapatkan Nilai Sasaran Strategis (NSS) 110,59% dan Nilai Kinerja Perspektif (NKP) 27,65%, 2) Perspektif *Customer* dengan 2 (dua) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 101,94% dan NKP 25,48% , 3) Perspektif *Internal Process* dengan 4 (empat) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 101,16% dan NKP 25,29%, 4) Perspektif *Learn & Growth* dengan 5 (lima) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 95,37% dan NKP 23,84%.

3 (tiga) dari 4 perspektif diantaranya memperoleh Nilai Sasaran Strategis (NSS) melebihi 100% mengindikasikan bahwa realisasi capaian dari Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam masing-masing perspektif setelah dijumlahkan dan dibagi rata dengan jumlah IKU hasilnya melebihi target atau di atas 100%. Secara detail dapat di deskripsikan bahwa dari 13 Indikator Kinerja Utama (IKU) terdapat 5 IKU yang realisasi capainya melebihi target, 2 IKU yang telah mencapai target dan 6 IKU yang belum mencapai target.

Untuk informasi realisasi penyerapan anggaran dan capaian fisik bahwa Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2020 memperoleh pagu anggaran sebesar Rp. 762.727.022.000 yang terdiri dari pagu awal sebesar Rp. 642.859.585.000 dengan tambahan pagu untuk kegiatan seleksi Nasional CPNS formasi tahun 2019 sebesar Rp. 119.867.437.000. Seiring dengan keluarnya Surat Edaran Kementerian Keuangan Nomor SE-6/MK.02/2020 pada bulan Maret tentang *Refocusing* kegiatan dan realokasi anggaran Kementerian/Lembaga dalam rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19).

Badan kepegawaian Negara kemudian me-refocusing semua kegiatannya di 3 (tiga) program yang sudah berjalan. *Refocusing* yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara berimplikasi kepada perubahan postur anggaran yang sudah diberikan dengan pengurangan dari pagu awal sebelumnya sebesar 8,14% atau Rp. 62.082.459.000,- .

Gambar 1: *Refocusing* Kegiatan dan Realokasi Anggaran BKN



Adapun realisasi capaian anggaran dan fisik pada Badan Kepegawaian Negara tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Grafik 2: Penyerapan Anggaran & Fisik BKN 2020



Bab 1

Pendahuluan

Latar Belakang

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sesuai amanat Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam UU. Landasan legal tersebut menjadi pedoman BKN yang dijabarkan melalui tugas dan fungsi yang diemban terkait manajemen ASN, selain pula berkoordinasi dengan kementerian/lembaga lain yang erat kaitannya dengan pembangunan aparatur negara di Indonesia seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RB), Lembaga Administrasi Negara (LAN) maupun Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Terbentuk dengan nama sebelumnya Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN), BKN berkembang dengan kewenangan yang termuat dalam UU ASN sebagai penyelenggara manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen ASN.

Pada Pasal 2 terkait asas penyelenggaraan manajemen ASN dalam UU No. 5 Tahun 2014 tersebut, tercantum adanya asas akuntabilitas. Laporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Negara ini selain implementasi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, juga sebagai implementasi dari asas akuntabilitas lembaga pemerintah kepada masyarakat terkait pertanggungjawaban penggunaan dana APBN.

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian Negara dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja ini diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Badan Kepegawaian Negara sebagai sub sistem Pemerintah 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 strategis lingkup nasional.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi demi men-

dukung visi dan misi Badan Kepegawaian Negara, pegawai BKN memiliki nilai dasar diantaranya:

- a. Jujur;
- b. Tanggung jawab;
- c. Disiplin;
- d. Bersemangat;
- e. Kerjasama; dan
- f. Pelayanan Prima

Dalam hal kewenangan, BKN sesuai dengan Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014 pasal 49, BKN berwenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN.

Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Negara atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama Tahun 2019 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi Badan Kepegawaian Negara. Laporan Kinerja dapat digunakan sebagai upaya perbaikan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, serta untuk mendapatkan masukan dari stakeholders demi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Negara yang berkelanjutan.

Berdasarkan **Peraturan Kepala BKN No. 2 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN**, struktur organisasi BKN terdiri atas:

A. Kepala

B. Wakil Kepala

C. Sekretaris Utama, sebagai unsur pembantu pimpinan yang melingkupi biro-biro di BKN, yakni

- 1) Biro Perencanaan dan Organisasi;
- 2) Biro Keuangan;
- 3) Biro SDM;
- 4) Biro Umum; dan
- 5) Biro Hubungan Masyarakat, Hukum dan Kerjasama.

D. Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, terdiri atas:

- 1) Direktorat Kinerja Aparatur Sipil Negara
- 2) Direktorat Jabatan Aparatur Sipil Negara
- 3) Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara; dan

4) Direktorat Peraturan Perundang-Undangan

E. Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian, yang terdiri atas:

- 1) Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan;
- 2) Direktorat Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara; dan
- 3) Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.

F. Kedeputian Bidang Sistem Informasi Kepegawaian, yang terdiri atas:

- 1) Direktorat Pengolahan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian;
- 2) Direktorat Infrastruktur Teknologi Informasi;
- 3) Direktorat Arsip Kepegawaian; dan
- 4) Direktorat Pembangunan dan Pengembangan SI ASN

G. Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian, yang terdiri atas:

- 1) Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian I;
- 2) Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian II;
- 3) Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian III;
- 4) Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian IV.

H. Pusat-Pusat, yang terdiri atas:

- 1) Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN;
- 2) Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian;
- 3) Pusat Pengembangan Sistem Seleksi;
- 4) Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- 5) Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN;
- 6) Pusat Pengkajian Manajemen ASN; dan
- 7) Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian.

I. Inspektorat;

J. 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 Balikpapan;

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.

K. Unit Pelayanan Teknis (UPT), yang terdiri atas:

1) UPT Semarang; 2) UPT Serang;

3) UPT Palu;

4) UPT Kendari;

5) UPT Mamuju;

6) UPT Ambon;

7) UPT Pontianak;

8) UPT Lampung;

9) UPT Jambi;

10) UPT Bengkulu;

11) UPT Pangkal Pinang;

12) UPT Balikpapan;

13) UPT Tanjung Selor;

14) UPT Palangkaraya;

15) UPT Mataram;

16) UPT Gorontalo;

17) UPT Ternate;

18) UPT Batam

19) UPT Padang

20) UPT Sorong

Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014 tentang ASN menyebutkan tugas dan fungsi BKN yang termuat dalam tabel sebagai berikut

BKN memiliki fungsi:

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

Sedangkan dalam lingkup tugas, BKN bertugas:

- a. Mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN;
- b. Membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah;
- c. Membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian;
- d. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif;
- e. Menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN;
- f. Menyenggarakan administrasi kepegawaian ASN; dan
- g. Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja BKN tahun 2020 diantaranya:

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil; dan

- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Sistematika Penyajian

Sistematika penyajian dalam Laporan Kinerja BKN 2020 ini adalah sebagai berikut:

1. Pendahuluan, berisi penjelasan secara ringkas latar belakang, visi, misi dan wewenang BKN. Selain itu juga berisi struktur organisasi, tugas, fungsi dan dasar hukum BKN sampai pada sistematika penyajian, tantangan organisasi dan program reformasi birokrasi yang dilakukan di BKN;
2. Perencanaan Kinerja, berisikan Sasaran Strategis dan Perjanjian Kinerja BKN;
3. Akuntabilitas Kinerja, berisi capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), evaluasi dan analisis dari capaian IKU, akuntabilitas keuangan BKN serta kinerja lainnya; dan
4. Penutup, berisikan kesimpulan dari akuntabilitas kinerja yang ada di BKN sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah disusun.

Gambar 2: Rapat Dengan Pendapat BKN dan Paguyuban dengan DPR



Bab 2

Perencanaan Kinerja



Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian ini secara garis besar 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.

Perencanaan Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala 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 2020 sampai dengan tahun 2024 ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 81/KEP/2020 tentang Penetapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian

Visi BKN

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, visi BKN Tahun 2020-2024: adalah melaksanakan Misi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dengan melaksanakan arahan presiden nomor 4 (empat) yaitu “Penyederhanaan Birokrasi” dan Agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) yaitu “Memperkuat stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik” dengan ***“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat,***

mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”.

Misi BKN

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada Badan Kepegawaian negara dan penjabaran dari misi Memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan manajemen ASN,
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN. dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN

Tujuan BKN

Menjabarkan misi pembangunan Badan Kepegawaian Negara, maka tujuan pembangunan Badan Kepegawaian Negara adalah sebagai berikut:

1. *Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN.* Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi:





penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial).

2. *Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis.* Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;

3. *Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi.* ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan talent pool); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (on-line);

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

5. *Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi.* Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi

Permerintah 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.

Nilai-nilai Badan Kepegawaian Negara

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.

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu outcome/impact dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Badan Kepegawaian Negara menjabarkan 5 (lima) Tujuan yakni:

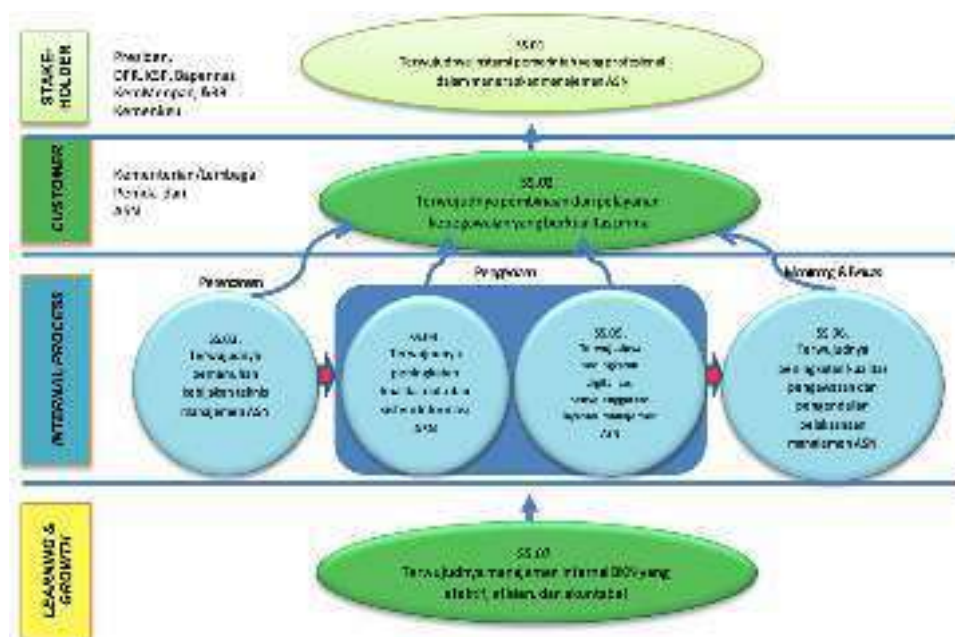
- 1) Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas;
- 2) Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima
- 3) Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database

Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN);

- 4) Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN;
- 5) Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel.

Dalam menentukan Sasaran Strategis, BKN menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard (BSC)* yang dibagi dalam 4 empat perspektif, yakni *stakeholders perspective, customer perspective, internal process perspective, dan learning and growth perspective*, sebagai berikut:

Gambar 3: Peta Strategis Badan Kepegawaian Negara 2020-2024



STAKEHOLDER PERSPECTIVE

1) Sasaran strategis yang ingin dicapai adalah Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN, dengan Indikator Kinerja:

- a. Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK
- b. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

CUSTOMER PRESPECTIVE

2) Sasaran strategis 2 (dua) yang ingin dicapai dalam tujuan “Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN”, adalah Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima dengan indikator kinerja:

- a. Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan

Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN
b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN

INTERNAL PERSPECTIVE (BUSINESS PROCESS)

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

- a. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN

4) Sasaran strategis 4 (empat) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN)”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN, dengan indikator kinerja:

Gambar 4: Upacara Virtual di BKN



a. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN

5) Sasaran strategis 5 (lima) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima”, adalah Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:

a. Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital

6) Sasaran strategis 6 (enam) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:

1) Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti

LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE

7) Sasaran strategis 7 (tujuh) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Tata Kelola Manaje-

men ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel”, adalah Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel, dengan indikator:

a. Indeks profesionalitas ASN BKN

b. Indeks Maturitas SPBE BKN

c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN

d. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

e. Opini atas Laporan Keuangan BKN

Perjanjian Kinerja BKN 2020

LKj ini mengacu pada Perjanjian Kinerja (PK) BKN 2020 yang selaras dengan Rencana Strategis BKN 2020-2024. Berikut matriks PK BKN 2020 dengan target yang direncanakan:

Tabel 2: Perjanjian Kinerja BKN 2020

No	Sasaran Strategis	No	Indikator Kinerja	Target
<i>Stakeholder Perspective</i>				
1.	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	1.	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK	5%
		2.	Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	85%
<i>Customer Perspective</i>				
2.	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	3.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	85
		4.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	85
<i>Internal Process Perspective</i>				
3.	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	5.	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis Manajemen ASN	100%
4.	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN	6.	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN	85%
5.	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN	7.	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital	75%
6.	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	8.	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti	30%
<i>Learning & Growth Perspective</i>				
7.	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	9.	Indeks Profesionalitas ASN BKN	77
		10.	Indeks Maturitas SPBE BKN	3
		11.	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	80
		12.	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	75
		13.	Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP

Bab 3

Akuntabilitas Kinerja



Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2020, 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 selama satu tahun.

Tabel 3: Summary Capaian 2020

NPSS: 102,26% (●)

SS/IKU	Target	Realisasi	Capaian	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
Stakeholder Perspective							110,59	27,65	●
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN						110,59	●		
Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK									
	5%	8,45%	120,00% *	●					
Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN									
	85%	86%	101,18%	●					
Customer Perspective							101,94	25,48	●
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima						101,94	●		
Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN									
	85	86,13	101,33%	●					
Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN									
	85	87,16	102,55%	●					
Internal Process Perspective							101,16	25,29	●
Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN						100,00	●		
Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis Manajemen ASN									
	100%	100,00	100,00%	●					

SS/IKU	Target	Realisasi	Capaian	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN					96,47				
Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN	85%	82,00%	96,47%						
Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN					88,16				
Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital	75%	66,12%	88,16%						
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN					120,00*				
Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti	30%	60%	120%*						
Learning and Growth Perspective							95,37	23,84	
Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel					95,37				
Indeks Profesionalitas ASN BKN	77	70,42	91,45%						
Indeks Maturitas SPBE BKN	3	2,84	94,67%						
Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	80	N/A	N/A						
Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	75	N/A	N/A						
Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP	WTP	100%						

Keterangan Capaian

No	Warna	Capaian
1.		>100
2.		80-100
3.		50-79
4.		Belum Ada Skor

**Note: Pada Keputusan Kepala No. 1.8 Tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN, Capaian paling tinggi adalah 120%*

Sasaran Strategis 1: Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN

Indikator 1. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK

Indikator ini merupakan suatu ukuran persentase jumlah instansi pemerintah yang telah melaksanakan manajemen ASN sesuai dengan NSPK (berkategori minimal BAIK) yang diukur melalui indeks implementasi NSPK manajemen ASN. Kategori penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN adalah sebagai berikut:

A = 81-100 (SANGAT BAIK)

B = 61-80 (BAIK)

C = 41-60 (CUKUP)

D = 21-40 (KURANG)

E = 0-20 (BURUK)

Formula IKU :

$$IKU = \frac{\text{Jumlah instansi pemerintah berkategori minimal baik}}{\text{Jumlah instansi pemerintah (227)}} \times 100\%$$

Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 48 dan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain dinyatakan bahwa Badan Kepegawaian Negara memiliki tugas dan wewenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen ASN. Tugas dan kewenangan dilaksanakan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal) dan Kepala Kantor Regional BKN. Dalam melaksanakan tugas dan kewenangan dibantu oleh pejabat fungsional yang memiliki tugas dan kewenangan di bidang pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN dalam hal ini adalah Auditor Kepegawaian. Untuk dapat mengetahui tingkat penerapan NSPK manajemen ASN, BKN melalui Kedeputusan Bidang Wasdal dan Kantor Regional melaksanakan penilaian implementasi NSPK manajemen ASN yang diukur dengan indeks implementasi NSPK manajemen ASN. Penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN merupakan keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah yang disesuaikan dengan elemen dan indikator yang telah ditetapkan dengan mengumpulkan dan mengevaluasi

bukti-bukti dokumen yang dipersyaratkan. Dalam penyelenggaraan penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN, instansi pemerintah wajib melakukan:

- Pengumpulan dan verifikasi dokumen sesuai dengan data yang obyektif dan riil;
- Penyampaian dokumen dengan cara mengunggah ke dalam sistem aplikasi indeks implementasi NSPK manajemen ASN;
- Perbaikan terhadap implementasi NSPK manajemen ASN berdasarkan penilaian BKN;
- Pemantauan internal terhadap Implementasi NSPK manajemen ASN.

Pada penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN, BKN Kedeputusan Bidang Wasdal dan Kantor Regional berperan:

- Mengoordinasikan pelaksanaan penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- Melakukan konfirmasi, verifikasi, dan validasi hasil penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- Mengolah dan menyusun peringkat Instansi Pemerintah berdasarkan hasil penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- Melaporkan hasil pengolahan dan penyusunan peringkat penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- Melakukan pengendalian terhadap tindak lanjut hasil penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- Melakukan pembimbingan terhadap Instansi Pemerintah berdasarkan hasil penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah;
- Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah.

Elemen dalam penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN terdiri atas:

- Penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;
- Pengadaan ASN;
- Pengangkatan CPNS;
- Pengangkatan PNS;
- Pengangkatan PPPK;
- Pangkat;

- Mutasi;
- Jabatan;
- Pengembangan karier;
- Pola karier;
- Penggajian, tunjangan, dan fasilitas;
- Penghargaan;
- Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- Perlindungan;
- Bantuan hukum;
- Penilaian kinerja;
- Cuti;
- Kode etik;
- Disiplin;
- Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS; dan
- Pensiun

Pada tahun 2020, Kedepujian Bidang Wasdal berkolaborasi dengan Kantor Regional BKN melaksanakan penilaian terhadap 91 instansi pemerintah baik pusat maupun daerah yang hasilnya terinci pada <https://s.id/rekapindekstatakelola>. Subjek penilaian adalah unit kerja pengelola kepegawaian seperti Biro Kepegawaian/SDM pada instansi pusat dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD)/Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP)/Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) pada instansi daerah. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa terdapat 53 instansi yang berkategori BAIK dan 46 instansi yang berkategori CUKUP. Sedangkan tidak ada instansi yang berkategori SANGAT BAIK, KURANG, dan BURUK. Namun demikian akibat keterbatasan sumber daya, penilaian indeks pada tahun 2020 belum dapat dilakukan kepada seluruh instansi pemerintah. Hal ini menjadi evaluasi bagi BKN khususnya Kedepujian Bidang Wasdal bersama Kantor Regional agar kedepan dapat melaksanakan pengawasan dan pengendalian kepada seluruh instansi tanpa terkecuali serta meningkatkan mutu pengawasan dan pengendalian implemementasi NSPK manajemen ASN.

Tabel 4: Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2020 Berdasarkan Kategori

No	Kategori	Jumlah Instansi
1.	SANGAT BAIK	0
2.	BAIK	53
3.	CUKUP	46
4.	KURANG	0
5.	BURUK	0

Capaian IKU :

$$IKU1 - \frac{53}{627} \times 100\% = 8,45\%$$

Tabel 5: Realisasi dan Capaian IKU 1

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
N/A	5%	8,45%	169,1%

Rincian Capaian

Selain pengukuran di Kedepujian Wasdal (K/L Pusat), Kantor Regional juga melakukan pengukuran IKU.1 yakni “Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK”.

Berikut rekapitulasi keseluruhan di BKN Pusat dan di masing-masing Kantor Regional I hingga XIV.

Tabel 6: Capaian IKU 1 BKN Pusat & Kanreg I-XIV

Kantor Regional	Realisasi
BKN Pusat (K/L Pusat)	21,68%
BKN I Yogyakarta	9,52%
BKN II Surabaya	5,13%
BKN III Bandung	8,11%
BKN IV Makassar	5,26%
BKN V DKI Jakarta	37,5%
BKN VI Medan	5,00%
BKN VII Palembang	5,00%
BKN VIII Banjarmasin	5,00%
BKN IX Jayapura	5,00%
BKN X Denpasar	6,80%
BKN XI Manado	5,88%
BKN XII Pekanbaru	12,2%
BKN XIII Banda Aceh	4,17%
BKN XIV Manokwari	7,14
Rata-Rata	8,93%

Indikator 2. Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No. 38 Tahun 2018 disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas merupakan suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya. Dalam pelaksanaannya, Badan Kepegawaian Negara berperan dalam mengawal implementasi Indeks Profesionalitas ASN agar kompetensi ASN di seluruh Indonesia dapat terpenuhi dan terbentuk standar profesionalitas ASN yang mampu meningkatkan produktivitas, nilai lembaga pemerintah, membawa perubahan serta kontrol sosial.

Pada tahun 2019 tingkat partisipasi pada pelaksanaan Indeks Profesionalitas ASN belum maksimal dengan nilai IP ASN yang masih rendah. Data sampling menunjukkan tingkat partisipasi nasional hanya sebesar 37,1% dengan kisaran nilai 61-70%. Maka dari itu Badan Kepegawaian Negara merumuskan Indikator Kinerja Presentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang bertujuan untuk mengukur kepatuhan instansi pemerintah dalam melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Presentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dihitung berdasarkan Instansi Pemerintah termasuk Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN baik itu dengan metode SAPK maupun mandiri dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Instansi yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas sesuai dengan 38/2018}}{\text{Total Instansi}}$$

$$\frac{532}{522} \times 100\% = 86\%$$

Maka dari itu berdasarkan perhitungan di atas didapatkan rumusan capaian kinerja indikator sebagai berikut:

Tabel 7: Realisasi dan Capaian IKU. 2

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
N/A	85%	86%	101,18%

Pada tahun 2020, Badan Kepegawaian Negara menargetkan sebesar 85% instansi telah berpartisipasi dalam pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN atau sebanyak 532 instansi. Dengan menerapkan strategi penguatan peran kantor regional maka pada akhir tahun 2020 dengan menghitung hasil penilaian mandiri dan juga data pada SAPK terdapat 538 instansi telah berpartisipasi atau sebesar 86% dari total instansi yang ada dengan rincian 110 instansi didapatkan dari perhitungan mandiri dan 428 instansi didapatkan dari data dalam SAPK. Maka dari itu target indikator kinerja ini dapat tercapai dengan presentase capaian sebesar 101%.

Untuk capaian masing-masing Kantor Regional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8: Capaian IKU 2 BKN Pusat & Kanreg I-XIV

Kantor Regional	Realisasi
BKN Pusat	81,93%
BKN I Yogyakarta	95,24%
BKN II Surabaya	92,30%
BKN III Bandung	94,60%
BKN IV Makassar	81,58%
BKN V DKI Jakarta	87,50%
BKN VI Medan	94,12%
BKN VII Palembang	95,90%
BKN VIII Banjarmasin	95,65%
BKN IX Jayapura	30,00%
BKN X Denpasar	86,36%
BKN XI Manado	76,47%
BKN XII Pekanbaru	97,56%
BKN XIII Banda Aceh	95,83%
BKN XIV Manokwari	71,43%
Rata-Rata	86,00%

Jika dihitung berdasarkan jumlah PNS dari total 3.853.199 PNS secara nasional 3.339.759 (87%) tercatat datanya telah dilakukan penilaian IP ASN.

Gambar 5: Partisipasi PNS yang Melakukan Pengukuran IP



Data per tanggal 31 Januari 2021

Berikut tabel Indeks Profesionalitas ASN (gabungan antara SAPK dan Mandiri) tahun 2020:

Tabel 9: IP ASN Nasional

Metode Pengukuran	Jumlah Instansi	Jumlah PNS	Nilai IP
SAPK	428	2.676.085	41,66
MANDIRI	110	723.883	66,69
TOTAL	538	3.399.968	46,78

Tabel 10: Rincian IP ASN Nasional

Pen-gukuran	Kualifi-kasi	Kompe-tensi	Kiner-ja	Di-siplin	Nilai IP
SAPK	12,59	8,50	15,57	4,99	41,66
Mandiri	12,91	23,89	24,77	5,00	66,69
	12,66	11,65	17,46	5,00	46,78

Apabila dibandingkan dengan data tahun 2019 terdapat kenaikan partisipasi instansi dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN dari 37,1% menjadi 86% instansi yang telah berpartisipasi. Hal ini tentu tidak terlepas dari peran Kedeputusan Bidang Pembinaan Manajemen ASN melalui Direktorat Jabatan ASN yang bekerjasama dengan Kantor Regional BKN melalui penguatan peran Kantor Regional dengan pemberian hak akses aplikasi IP ASN dan juga buku IP ASN.

Adapun kegiatan yang dilakukan untuk menun-

jang indikator ini, antara lain:

1. Monitoring dan evaluasi pengukuran indeks profesionalitas ASN. Direktorat Jabatan ASN telah melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada Instansi Kabupaten/Kota pada minggu ke-2 bulan Juli 2020 ke 26 Instansi.
2. Fasilitasi *workshop* penyusunan Indeks Profesionalitas ASN untuk wilayah kerja Kantor Regional XI BKN Manado pada minggu ke-4 Agustus dan Kantor Regional IX BKN Jayapura pada minggu ke-1 September.

Dari kegiatan yang dilakukan, ditemukan kendala terkait hasil pengukuran IP yang masih rendah pada dimensi kompetensi. Hal ini terjadi karena instansi mengalami kesulitan dalam mengumpulkan bukti dokumen sertifikat pelatihan atau seminar yang tidak mengeluarkan sertifikat.

Selain kendala di atas, terdapat kendala lainnya yang ditemui dalam pengukuran indeks profesionalitas, antara lain:

1. Belum terintegrasinya data SAPK BKN dengan data SIMPEG instansi;
2. Proses update data melalui aplikasi SAPK yang terintegrasi dengan aplikasi IP ASN belum optimal karena keterbatasan data dan SDM.
3. Rendahnya partisipasi PNS untuk melakukan perhitungan IP ASN karena tidak adanya sanksi apapun bagi yang tidak melakukan perhitungan maupun reward atau hasil guna bagi instansi yang telah mengisi indeks profesionalitas dengan lengkap.

Melihat kondisi yang ada, bisa disimpulkan bahwa walaupun secara *output* jumlah instansi yang melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN tercapai, tetapi secara kualitas nilai masih perlu ditingkatkan. Saat ini, nilai IP ASN untuk instansi pemerintah masih dalam proses pengukuran dan direncanakan selesai di bulan Februari.



Gambar 6: Unsur Pembinaan Melalui Virtual Meeting



Sasaran Strategis 2: Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima

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

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat atau *stakeholders* terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN khususnya oleh Kedeputusan Bidang PMK. Pengukuran indeks ini dilakukan dengan melakukan survei kepada *stakeholder* yang menerima pelayanan Kepegawaian dari unit kerja yang berada di bawah Kedeputusan

Bidang PMK berupa layanan konsultasi pada Pelayanan Kepegawaian Terpadu (PKT) BKN, sosialisasi, serta bimbingan teknis dan fasilitasi.

Survei disusun menggunakan indikator yang tertera pada PermenPAN RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Dalam Peraturan ini, ada 9 unsur kepuasan

masyarakat yang dijadikan dasar penilaian, yaitu: persyaratan, prosedur, waktu pelayanan, biaya/tarif, produk spesifikasi jenis pelayanan, kompetensi pelaksana, perilaku pelaksana, penanganan pengaduan, dan sarana prasarana.

Skala instrumen dinilai menggunakan skala 1-4 yang akan dikonversikan menjadi skala 100 sebagai berikut:

Tabel 11: Instrumen Nilai Indeks Kepuasan

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Persepsi	Kategori Mutu Pelayanan	Mutu Layanan
1.	1,00 - 1,75	25,00 - 64,99	D	Tidak baik
2.	1,76 - 2,50	65,00 - 76,60	C	Kurang baik
3.	2,51 - 3,25	76,61 - 88,30	B	Baik
4.	3,26 - 4,00	88,31 - 100	A	Sangat baik

Dari pengolahan data yang dilakukan, jumlah nilai dan jumlah nilai rata-rata masing-masing unsur adalah sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Penilaian Masing-Masing Indikator

No	Indikator	Sub Indikator (pertanyaan)	Nilai Rata-Rata
1	Persyaratan pelayanan	Tersedianya persyaratan pelayanan yang mudah dan jelas	3,56
2	Prosedur pelayanan	Tersedianya prosedur pelayanan yang transparan	3,35
3	Waktu pelayanan	Waktu penyelesaian dalam memberikan substansi pelayanan	3,57
4	Kemampuan petugas	Tingkat kemampuan (kompetensi) petugas dalam memberikan pelayanan	3,68
5	Perilaku pelaksana	Tingkat kesopanan dan keramahan petugas saat memberikan pelayanan	3,78
6	Sarana dan prasarana	Standar kualitas sarana dan prasarana di lokasi pelayanan yang layak dan nyaman	3,12
7	Biaya	Tidak adanya pungutan biaya/ tarif dalam pemberian pelayanan	3,82
8	Produk pelayanan	Hasil pelayanan yang diberikan sudah sesuai dengan standar layanan	3,38
9	Penanganan pengaduan	Tersedianya informasi standar penanganan pengaduan, saran, dan masukan dengan jelas	3,35
		Nilai rata-rata (skala 1-4)	3,51
		Nilai rata-rata (skala 1-100)	87,80

Berdasarkan hasil kuisioner di atas, nilai IKM untuk pembinaan majemen ASN adalah 87,80 (baik) dengan indikator tertinggi adalah biaya dan perilaku pelaksana. Sedangkan indikator terendah adalah sarana dan prasarana. Berdasarkan data ini, capaian untuk indikator 2 adalah 103,3% dari target yang ditetapkan yakni 85.

Capaian Keseluruhan

Selain pengukuran di Kantor Pusat, Kantor Regional juga melakukan pengukuran IKU.3 yakni **"Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN"**.

Berikut rekapitulasi keseluruhan capaian di BKN Pusat dan di masing-masing Kantor Regional I hingga XIV.

Dari perolehan rata-rata tersebut maka hasil capaian IKU.3 adalah **86,09%** (Nilai Pusat dan Kantor Regional)

Tabel 13: Realisasi dan Capaian IKU. 3

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
N/A	85	86,13	101,33%

Tabel 14: Capaian IKU 3 BKN Pusat & Kanreg I-XIV

Kantor Regional	Realisasi
BKN Pusat	87,80
BKN I Yogyakarta	85,00
BKN II Surabaya	93,50
BKN III Bandung	85,10
BKN IV Makassar	90,40
BKN V DKI Jakarta	88,00
BKN VI Medan	89,00
BKN VII Palembang	81,60
BKN VIII Banjarmasin	85,70
BKN IX Jayapura	85,00
BKN X Denpasar	85,20
BKN XI Manado	90,26
BKN XII Pekanbaru	82,37
BKN XIII Banda Aceh	86,13
BKN XIV Manokwari	81,36
Pusbang ASN	-
Rata-Rata	86,09

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

Capaian sasaran strategis yang dituangkan dalam indeks kepuasan masyarakat (instansi atau PNS) yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan kepegawaian dari Badan Kepegawaian Negara dengan membandingkan antara harapan dan layanan yang diterima. Capaian pengukuran kepuasan masyarakat pada Kantor Pusat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 15: Realisasi dan Capaian IKU. 4 BKN Pusat

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
82,69	85 (Baik)	81,59 (Baik)	96%

Hasil yang diperoleh atas pengukuran indikator kinerja utama yaitu indeks kepuasan masyarakat 81.59 masih dibawah dari target yang ditentukan. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan proses bisnis pelayanan mutasi kepegawaian yang sebelumnya bersifat manual/berkas fisik menjadi layanan yang berbasis elektronik dengan menggunakan tanda tangan digital khusus untuk layanan Kenaikan Pangkat periode Oktober 2020 dan pelayanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara mulai usul 1 Agustus 2020 serta penetapan NIP CASN formasi tahun anggaran 2019 dengan menggunakan aplikasi Docu Digital. Proses transisi ini berpengaruh terhadap pelayanan mutasi dikarenakan adanya penyesuaian sistem

dari masing-masing instansi dan sumber daya manusia di lingkungan kedeputan mutasi dalam menggunakan aplikasi baru tersebut.

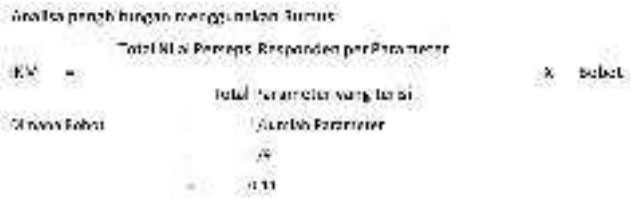
Di samping penyesuaian terhadap penggunaan aplikasi baru sebagaimana tersebut diatas, kebijakan pemerintah terkait dengan sistem kerja di lingkungan instansi pemerintah dengan pemberlakuan WFO-WFH diawal pandemi Covid 19 dengan prosentase 10 % WFO dan 90 % WFH menyebabkan layanan mutasi kepegawaian mengalami sedikit hambatan. Hal ini terjadi karena sarana dan prasarana yang dimiliki BKN belum menunjang untuk pelaksanaan sistem kerja dari rumah (WFH).

Sasaran terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan manajemen kepegawaian ASN yang professional Badan Kepegawaian Negara untuk dapat memberikan pelayanan prima dengan profesional terhadap masyarakat/ASN, sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat, murah dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang berlaku. Hal tersebut dilakukan sebagai respon atas tuntutan peningkatan kinerja ASN.

Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat unit penyelenggaraan pelayanan publik, dengan menggunakan 9 parameter yaitu:

Tabel 16: Parameter Survei Kepuasan Masyarakat

Kode	Penjelasan
P1	Kesesuaian antara persyaratan layanan dengan jenis pelayanan
P2	Kemudahan prosedur pelayanan
P3	Ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan
P4	Integritas pegawai dalam melaksanakan pelayanan
P5	Kesesuaian produk pelayanan antara yang tercantum dalam standar pelayanan dengan hasil yang diberikan
P6	Kompetensi/kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan
P7	Perilaku petugas dalam memberikan pelayanan terkait kesopanan dan keramahan
P8	Kualitas sarana dan prasarana unit pelayanan
P9	Penanganan pengaduan pengguna layanan



Indikator ini mengukur keberhasilan dan capaian kinerja BKN terkait pencapaian sasaran pelayanan kepegawaian dan pengembangan manajemen kepegawaian ASN yang profesional di bidang pengadaan, kepangkatan, pensiun PNS dan Pejabat Negara serta status dan kedudukan kepegawaian.

Tabel 17: Nilai Persepsi Kepuasan

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Kategori Mutu Pelayanan	Mutu Pelayanan
1	1,00 - 2,59	25,00 - 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 - 3,06	65,00 - 76,60	C	Kurang Baik
3	3,06 - 3,53	76,61 - 88,30	B	Baik
4	3,53 - 4,00	88,31 - 100,0	A	Sangat Baik

Capaian Keseluruhan

Selain pengukuran di Bidang Mutasi Kepegawaian, Kantor Regional juga melakukan pengukuran IKU.4 yakni “Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN”. Berikut rekapitulasi keseluruhan di BKN Pusat dan di masing-masing Kantor Regional I hingga XIV.

Tabel 18: Capaian IKU 4 BKN Pusat & Kanreg I-XIV

Kantor Regional	Realisasi
BKN Pusat	81,59
BKN I Yogyakarta	92,80
BKN II Surabaya	94,00
BKN III Bandung	96,75
BKN IV Makassar	90,40
BKN V DKI Jakarta	81,00
BKN VI Medan	92,00
BKN VII Palembang	84,31
BKN VIII Banjarmasin	87,00
BKN IX Jayapura	85,00
BKN X Denpasar	85,04
BKN XI Manado	86,03
BKN XII Pekanbaru	93,96
BKN XIII Banda Aceh	78,01
BKN XIV Manokwari	80,58
Pusbang ASN	86,16
Rata-Rata	87,16

Dari perolehan rata-rata tersebut maka hasil capaian IKU.4 adalah **87,16%** (Nilai Pusat dan Kantor Regional)

Tabel 19: Realisasi dan Capaian IKU. 4 BKN Pusat dan Kanreg

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
85,15	85 (Baik)	87,16 (Baik)	102,55%

Sasaran Strategis 3. Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN

Indikator 5. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis Manajemen ASN

Sesuai ketentuan dalam Pasal 48 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, dinyatakan bahwa BKN bertugas antara lain menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen ASN. Tugas tersebut dalam pelaksanaannya menjadi salah satu tanggung jawab Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian khususnya Direktorat Peraturan Perundang-undangan.

Kebijakan peraturan mengenai manajemen kepegawaian baik sifatnya berlaku untuk internal BKN maupun eksternal/instansi lainnya selalu mengalami perubahan dan penambahan produk kebijakan peraturan sesuai dengan dinamika perkembangan keadaan atau kondisi yang dibutuhkan dalam manajemen ASN.

Selama tahun 2020, terdapat beberapa isu yang perlu diantisipasi dan dicarikan solusi agar proses manajemen ASN tetap berjalan sesuai dengan norma, standar, kriteria, dan prosedur yang berlaku. Beberapa isu yang dimaksud antara lain:

1. Isu terkait penghapusan jabatan eselon III dan

IV serta implikasinya

2. Usulan revisi dan perubahan terhadap PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS

3. Terjadinya pandemi Covid-19 yang berakibat terjadinya kesulitan dalam implementasi ketentuan mengenai manajemen ASN.

Dengan mempertimbangkan beberapa isu dalam penyelenggaraan manajemen ASN tersebut, maka Direktorat PPU merumuskan kebijakan dan regulasi teknis sebagai upaya menjawab dinamika isu yang berkembang.

1. Implikasi penghapusan pejabat eselon III dan IV

Penyederhanaan birokrasi melalui penghapusan pejabat eselon III dan IV, berdampak besar terhadap penataan kelembagaan, ketatalaksanaan, dan SDM Aparatur. Selain itu, penyederhanaan birokrasi juga mengakibatkan pengalihan dari jabatan struktural ke jabatan fungsional. Dengan demikian diperlukan penyesuaian regulasi peraturan yang baru untuk menjawab perubahan yang ada. Adapun regulasi teknis yang berhasil disusun dan ditetapkan di tahun 2020 guna menjawab isu ini antara lain:

Tabel 20: Regulasi Teknis yang telah Disusun

No	Peraturan BKN	Tentang
1	Nomor 2 Tahun 2020	Organisasi dan Tata Kerja BKN
2	Nomor 29 Tahun 2020	Perubahan Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN
3	Nomor 30 Tahun 2020	Uraian Fungsi Organisasi JPT Pratama Serta Tugas Koordinator dan Subkoordinator JF di Lingkungan BKN
4	Nomor 31 Tahun 2020	Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional BKN
5	Nomor 32 Tahun 2020	Uraian Fungsi Organisasi JPT Pratama Serta Tugas Koordinator dan Subkoordinator JF di Lingkungan Kantor Regional BKN
6	Nomor 33 Tahun 2020	Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat BAPEK
7	Nomor 34 Tahun 2020	Uraian Fungsi Organisasi JPT Pratama Serta Tugas Koordinator dan Subkoordinator JF Sekretariat BAPEK

2. PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS

Terdapat beberapa pasal yang diubah/ditambah di dalam PP Nomor 17 Tahun 2020 yang perlu ditindaklanjuti dengan peraturan pelaksanaan yang mengatur lebih lanjut atau melakukan perubahan terhadap peraturan yang sudah ada agar sejalan dengan ketentuan pasal yang baru, diantaranya perubahan peraturan tentang tata cara pemberian cuti PNS. Tetapi hingga akhir tahun berakhir, belum ada regulasi teknis yang ditetapkan karena masih perlu dilakukan pembahasan dengan unit dan instansi terkait.

3. Dampak Pandemi Covid-19 Pandemi

Covid-19 yang menyebar secara cepat di seluruh dunia, termasuk Indonesia, membuat banyak

orang akhirnya bekerja di rumah (*work from home*). Kondisi ini diikuti dengan munculnya ketentuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di beberapa wilayah Indonesia. Hal ini mengakibatkan aktivitas pemerintah tidak bisa berjalan seperti biasanya. Keadaan ini tentunya memunculkan kerawanan dalam implementasi regulasi manajemen ASN secara tepat dan benar. Untuk menghindari terjadinya permasalahan dalam implementasi regulasi manajemen ASN akibat pandemi Covid-19, maka ditetapkan Surat Edaran (SE) Kepala BKN baik yang bersifat internal maupun eksternal yang diharapkan mampu memberikan petunjuk bagi PNS maupun instansi pemerintah dalam menyelenggarakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain:

Tabel 21: Surat Edaran yang telah Disusun

No	Peraturan BKN	Tentang
1	SE No. 2/SE/III/2020	Pencegahan Penyebaran Corona Virus Dialesese (Covid-19) Bagi Pegawai di Lingkungan BKN
2	SE No. 3/SE/III/2020	Perubahan atas Surat Edaran Kepala BKN Nomor 2/SE/III/2020 tentang Pencegahan Penyebaran Corona Virus Dialesese (Covid-19) Bagi Pegawai BKN
3	SE No. 9/SE/III/2020	Panduan Teknis Pengisian Data Riwayat Covid-19 PNS Instansi Pusat dan Daerah Melalui Aplikasi SAPK BKN
4	SE No. 10/SE/IV/2020	Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji PNS atau Sumpah/Janji Jabatan Melalui Media Elektronik/Teleconference Pada Masa Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona.
5	SE No. 11/SE/IV/2020	Pedoman Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi ASN yang Melakukan kegiatan Bepergian ke Luar Daerah dan/atau Kegiatan Mudik Pada Masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19
6	SE No. 12/SE/IV/2020	Pelaksanaan Pemanggilan, Pemeriksaan dan Penyampaian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN Pada Masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19
7	SE No. 13/SE/V/2020	Penegasan Biaya/Belanja yang Dapat Dibebankan Pada DIPA Sater BKN Dalam Masa Darurat Covid-19
8	SE No. 14/SE/V/2020	Pelaporan Keberadaan Dan Pembatasan Kegiatan Bepergian Ke Luar Daerah Dan/Atau Mudik Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Virus Corona
9	SE No. 15/SE/V/2020	Tata Cara Pelaksanaan Penilaian Kompetensi JPT Melalui Media Daring Pada Masa Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Akibat <i>Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)</i>
10	SE No. 15/SE/VI/2020	Sistem Kerja Pegawai Dalam Tatanan Normal Baru di Lingkungan BKN
11	SE No. 17/SE/VII/2020	Prosedur Penyelenggaraan Seleksi Dengan Metode CAT BKN Dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19
12	SE No. 20/SE/IX/2020	Perubahan atas SE No. 15/SE/VI/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Dalam Tatanan Norma Baru di Lingkungan BKN

Selain Peraturan BKN dan Surat Edaran di atas, ditetapkan juga sejumlah Peraturan BKN dan Surat Edaran lainnya sesuai dengan substansi kebijakan kepegawaian yang harus diatur sebagaimana termuat dalam Renstra BKN 2020–2024, diantaranya:

1. Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan PNS:

- Peraturan BKN No. 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan BKN No. 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

2. Sistem Informasi Manajemen Pemberhentian dan Pensiun:

- Peraturan BKN No. 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian PNS;
- Peraturan BKN No. 4 Tahun 2020 tentang Pedoman Kriteria Penetapan Kecelakaan Kerja, Cacat, dan Penyakit Akibat Kerja Serta Kriteria Penetapan Tewas Bagi PNS;
- Peraturan BKN No. 5 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian, Pematangan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan BKN;
- SE No. 1/SE/II/2020 tentang Penyederhanaan Bentuk Keputusan Presiden tentang Pemberian Kenaikan Pangkat dan Pemberhentian Dengan Hormat Bagi PNS yang Menduduki JPT Utama, JPT Madya, dan JF Keahlian Utama dan Penyesuaian Pertek Kepala BKN tentang Kenaikan Pangkat dan Pemberhentian Dengan Hormat Bagi PNS yang Menduduki JPT Utama, JPT Madya, dan JF Keahlian Utama.

Grafik 3: Peraturan yang Telah Disusun BKN



Sepanjang tahun 2020, terdapat 34 Peraturan BKN dan 14 Surat Edaran Kepala BKN yang ditetapkan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Jumlah ini melebihi dari target awal yang ditetapkan (24 Peraturan BKN). Dari data ini, capaian untuk indikator pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN adalah 100% dengan catatan adanya penyesuaian target awal dengan jumlah rancangan peraturan yang masuk.

Adapun kondisi yang menyebabkan jumlah peraturan yang ditetapkan melebihi target awal adalah karena faktor eksternal seperti isu-isu yang dijelaskan sebelumnya. Selain itu juga dikarenakan adanya sejumlah peraturan tentang petunjuk pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional yang harus ditetapkan karena adanya Peraturan KemenPAN RB terkait jabatan fungsional tersebut (total 16 Peraturan BKN dari 34 Peraturan BKN yang ditetapkan).

Tabel 22: Realisasi dan Capaian IKU. 5 BKN

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
N/A	100%	100%	100%



Sasaran Strategis 4. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN

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

Persentase integrasi sistem informasi ASN adalah persentase terintegrasinya aplikasi kepegawaian ASN secara menyeluruh berbasis teknologi dengan pengintegrasian SIMPEG dan SIASN melalui *web service* dengan syarat level maturitas SIMPEG nya tergolong baik dan baik sekali sehingga mewujudkan proses layanan manajemen kepegawaian yang efektif dan efisien. Integrasi data merupakan proses menggabungkan atau menyatukan dua atau lebih sebuah data dari berbagai sumber *database* yang berbeda ke dalam sebuah penyimpanan seperti gudang data (*data warehouse*). Mekanisme integrasi data BKN sendiri menggunakan *web service*, dimana prosesnya adalah sistem berkomunikasi langsung dengan sistem lain melalui *web service* yang sudah disediakan oleh BKN. *Web service* adalah sebuah aplikasi lintas *platform* yang dapat diakses melalui sebuah jaringan dimana dalam aplikasi tersebut terdapat fungsi-fungsi yang digunakan untuk interaksi antara aplikasi satu dengan aplikasi yang lainnya.

Gambar 7: *Webservice* BKN



Untuk keamanan, BKN menggunakan *oauth* versi 2 dan *protocol authentication* menggunakan basic auth. Instansi sebagai pengguna *web service* harus meminta token terlebih dahulu sebelum dapat mengakses datanya. Berikut adalah gambar proses integrasi dimana data SAPK BKN dapat diperbarui sesuai kewenangan yang ada di instansi.

Gambar 8: Proses Integrasi Simpeg Instansi dengan SAPK BKN



Kendala yang dialami saat melakukan integrasi Simpeg Instansi dengan SAPK BKN adalah:

- Menyamakan (rekon) data, dimana banyak sekali perbedaan data antara sistem informasi kepegawaian (simpeg) instansi dengan data SAPK BKN, sehingga dibutuhkan usaha yang lebih untuk menyelesaikannya;
- Masalah *ip public* dimana biasanya instansi salah melakukan konfigurasi server sehingga data SAPK BKN tidak dapat diakses.
- Kurangnya sumber daya manusia yang dapat mengoperasikan, sehingga kebanyakan dari instansi menyerahkan *web service* pekerjaan integrasi tersebut kepada pihak ketiga.

Berdasarkan beberapa kendala tersebut kemudian dilakukan survei maturitas simpeg untuk mengetahui kondisi aktual pengelolaan aplikasi simpeg pada masing-masing instansi pusat dan atau daerah. Survei maturitas simpeg ini dinilai dengan menggunakan beberapa indikator yang merupakan turunan dari variabel yang sudah ditentukan dengan bobot yang sama. Variabel yang dijadikan dasar penilaian ada 4 (empat), yaitu 1) Sumber Daya Manusia, 2) Teknologi, Sistem Informasi dan Data, 3) Organisasi dan 4) Proses. Hasil penilaian dalam survei ini terdiri atas 4 (empat) kategori, yaitu:

- Level 1 (kurang) : Tidak memiliki/Belum memiliki/Belum pernah/Belum memanfaatkan
- Level 2 (cukup) : Terdapat *draft*/rencana/rancangan/terdapat pemanfaatan data melalui rekon mandiri
- Level 3 (baik) : Sudah ditetapkan tetapi belum maksimal/sudah ditetapkan namun masih sebagian/sudah ditetapkan dan dikembangkan sebagian/terdapat pemanfaatan data melalui rekon mandiri dan integrasi data
- Level 4 (sangat baik) : sudah ditetapkan dan

sudah menjalankan/ sudah ditetapkan dan menyeluruh/ sudah ditetapkan dan sudah digunakan/ terdapat pemanfaatan data melalui integrasi dua arah (*fully integrated*).

Hasil survei maturitas simpeg ini kedepannya akan dijadikan acuan untuk menentukan instansi manakah yang tetap harus melakukan integrasi dengan SAPK BKN dan instansi yang harus menggunakan SIMPEG Nasional yang akan dibangun pada tahun 2021. Apabila hasil survei maturitas simpegnya adalah baik dan sangat baik (baik sekali) maka instansi tersebut didorong atau diharuskan untuk melakukan integrasi simpegnya dengan SAPK BKN. Namun jika hasilnya adalah cukup atau kurang maka instansi tersebut diharuskan menggunakan simpeg nasional karena ada banyak faktor yang menyebabkan proses integrasi sulit dilakukan seperti belum adanya sistem, belum adanya SDM yang memadai dsb. Oleh sebab itu, dalam proses integrasi ini yang memungkinkan untuk dilakukan pengintegrasian adalah simpeg dengan level maturitas baik (level 3) dan baik sekali (level 4). Hal inilah yang mendasari BKN untuk melakukan perhitungan capaian indikator dengan melihat integrasi simpeg hanya terbatas pada kategori baik dan sangat baik. Berikut adalah hasil survei maturitas simpeg instansi yang telah dilakukan:

Gambar 9: Survei Maturitas SIMPEG Instansi



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa dari total 627 instansi yang simpegnya mendapatkan hasil baik dan sangat baik sebanyak 121 instansi dengan rincian 37 instansi pusat dan 84 instansi daerah. Maka 121 instansi tersebut yang akan didorong untuk melakukan integrasi simpegnya dengan SAPK BKN. Oleh karena itu perhitungan untuk indikator kinerja Persentase Integrasi Sistem Informasi ASN adalah dengan membandingkan jumlah instansi pemerintah yang SIMPEG-

nya terintegrasi dengan SIASN berdasarkan level maturitas SIMPEG tergolong baik dan baik sekali dibandingkan dengan jumlah instansi pemerintah yang level maturitas SIMPEGnya tergolong baik dan baik sekali.

Total instansi yang simpegnya sudah terintegrasi dengan SAPK sejumlah 297 (dua ratus sembilan puluh tujuh) instansi. Dari 297 (dua ratus sembilan puluh tujuh) instansi tersebut, kemudian dilakukan penyesuaian dengan hasil penilaian maturitas simpeg yang sudah dilakukan dan didapat hasil sebanyak 99 (sembilan puluh sembilan) instansi yang sudah terintegrasi dengan hasil maturitas simpeg baik dan baik sekali. Berikut dibawah ini adalah sedikit gambaran rekapitulasi instansi yang sudah terintegrasi.

Gambar 10: Integrasi SIMPEG dan SAPK



Berikut adalah perbandingan target dan realisasi indikator kinerja utama yang kelima :

Tabel 23: Realisasi dan Capaian IKU. 6

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
N/A	85%	82%	96%

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa target indikator kinerja belum dapat secara penuh di-realisasikan sehingga memperoleh capaian kinerja sebesar 96%. Capaian tersebut didapat dari perhitungan jumlah instansi pemerintah yang SIMPEGnya terintegrasi dengan SIASN berdasarkan level maturitas SIMPEG tergolong baik dan baik sekali dibandingkan dengan jumlah instansi pemerintah yang level maturitas SIMPEGnya tergolong baik dan baik sekali. Dikarenakan aplikasi SIASN masih dalam tahap finalisasi atau uji fungsi dan aplikasi SAPK merupakan bagian dari aplikasi SIASN, maka perhitungan indikator kinerja ini dihitung berdasarkan instansi yang simpegnya sudah terintegrasi dengan SAPK baik secara *training* atau *production*.

Sasaran Strategis 5. Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Indikator 7. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

IKU ini merupakan IKU yang menggambarkan persentase jumlah pelayanan kepegawaian yang semula dilakukan secara manual kemudian diubah menjadi pelayanan yang berbasis elektronik dengan memanfaatkan aplikasi digital. Pelayanan yang dimaksud terdiri dari:

- Digitalisasi pelayanan penetapan NIP ASN;
- Digitalisasi Pelayanan Karpeg;
- Digitalisasi Pelayanan Karis-Karsu;
- Digitalisasi pelayanan pemindahan, pengangkatan, dan pemberhentian Pejabat Fungsional Keahlian Utama;
- Digitalisasi pelayanan kenaikan pangkat IV/b ke bawah;
- Digitalisasi pelayanan kenaikan pangkat IV/c ke atas;
- Digitalisasi pelayanan pindah antar instansi;
- Digitalisasi penetapan pertek pensiun PNS dan janda/dudanya;
- Digitalisasi penetapan pertek pensiun pejabat negara;
- Digitalisasi penetapan SK pensiun janda/duda pejabat negara;
- Digitalisasi penetapan tewas.

Tabel 24: Realisasi dan Capaian IKU. 7 Kantor Pusat

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
N/A	75%	73.33% (11 dari 15 Layanan)	97.77%

Tidak tercapainya target layanan manajemen ASN berbasis digital pada tahun 2020 ini disebabkan karena beberapa aplikasi masih dalam tahap pembangunan di Kedeputan Sistem Informasi Kepegawaian.

Capaian Keseluruhan

Selain pengukuran di Kedeputan Mutasi, Kantor Regional juga melakukan pengukuran IKU.4 yakni “Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital”. Berikut rekapitulasi keseluruhan di

BKN Pusat dan di masing-masing Kantor Regional I hingga XIV.

Tabel 25 : Capaian IKU 7 BKN Pusat & Kanreg I-XIV

Kantor Regional	Realisasi
BKN Pusat	73,77%
BKN I Yogyakarta	80,00%
BKN II Surabaya	70,00%
BKN III Bandung	90,00%
BKN IV Makassar	75,00%
BKN V DKI Jakarta	42,00%
BKN VI Medan	70,00%
BKN VII Palembang	77,00%
BKN VIII Banjarmasin	76,00%
BKN IX Jayapura	76,00%
BKN X Denpasar	83,33%
BKN XI Manado	35,29%
BKN XII Pekanbaru	60,00%
BKN XIII Banda Aceh	26,67%
BKN XIV Manokwari	57,14%
Rata-Rata	66,12%

Sehingga didapatkan realisasi keseluruhan seperti tabel berikut ini:

Tabel 26: Realisasi dan Capaian IKU. 7 BKN Pusat dan Kanreg

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
85,15	75%	66,12%	88,16%

Sasaran Strategis 6. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN

Indikator 8. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti

Indikator ini merupakan ukuran yang menggambarkan perbandingan antara tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang dilakukan oleh instansi pemerintah dengan rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang diberikan oleh BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

Formula IKU :

$$IKU8 = \frac{\sum \text{rekomendasi yang ditindaklanjuti}}{\sum \text{rekomendasi}} \times 100\%$$

Ada 3 (tiga) poin kegiatan Wasdal yang dilakukan BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dan dijadikan dasar dalam Indikator Kinerja, yaitu:

1. Netralitas ASN

Pada tahun 2020, sejumlah daerah di Indone-

sia menyelenggarakan pemilihan kepala daerah (pilkada) secara serentak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Netralitas merupakan salah satu asas yang penting dalam penyelenggaraan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Setiap pegawai ASN harus bersikap netral untuk dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Melalui Surat Keputusan Bersama Menteri PANRB, Mendagri, Kepala BKN, Ketua KASN, dan Ketua BAWASLU Nomor 05 Tahun 2020, Nomor 800-2836 Tahun 2020, Nomor 167/KEP/2020, Nomor 6/SKB/KASN/9/2020, Nomor 0314 tentang Pedoman Pengawasan Netralitas Pegawai ASN Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020, pemerintah menginstruksikan kepada seluruh PPK/Pejabat Plt/Pejabat Kepala Daerah wajib untuk mensosialisasikan Keputusan Bersama tersebut dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab, mengupayakan terciptanya iklim yang kondusif dan melakukan pencegahan, pembinaan, pengawasan, dan penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran netralitas oleh Pegawai ASN, dan melakukan pengawasan

Gambar 11: Rapat Peraturan Presiden terkait WASDAL



terhadap Pegawai ASN yang berada di lingkungan instansi masing-masing sebelum penetapan calon sampai dengan pelantikan calon terpilih. Seluruh pegawai ASN wajib menjaga netralitas, soliditas, dan jiwa korps dalam menyikapi situasi politik yang ada agar tidak terpengaruh untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada keberpihakan atau ketidaknetralan. BKN melalui Kedepuyan Bidang Wasdal menyediakan Sistem Aplikasi Berbagi Terintegrasi Detikdispen untuk tata cara penanganan atas laporan dugaan pelanggaran netralitas oleh Pegawai ASN.

Berdasarkan laporan rekapitulasi data pelanggaran netralitas ASN yang telah direkonsiliasi, BKN melalui Kedepuyan Bidang Wasdal selaku Sekretariat Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN memblokir data kepegawaian 60 ASN yang belum dijatuhi sanksi oleh PPK dalam upaya un-

tuk mencegah permasalahan permasalahan yang timbul di Pilkada mendatang. Terhadap 60 ASN tersebut, Kedepuyan Bidang Wasdal melalui Kantor Regional BKN mendorong PPK untuk segera menindaklanjuti rekomendasi KASN dan apabila terbukti melanggar netralitas agar segera dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau tingkat berat sesuai PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS kepada ASN yang melanggar. Hasilnya, sejumlah PPK telah menindaklanjuti rekomendasi dengan menjatuhi sanksi kepada 44 ASN sehingga blokir status kepegawaian ASN tersebut telah dibuka kembali. Sampai dengan 8 Januari 2020, jumlah rekomendasi dari pelanggaran netralitas yang telah ditindaklanjuti PPK adalah 73%. Laporan tindaklanjut penanganan netralitas ASN dapat dilihat pada <https://s.id/netralitasASN>.

Gambar 12: Infografis Data Pelanggaran Netralitas ASN pada Pilkada Serentak Tahun 2020



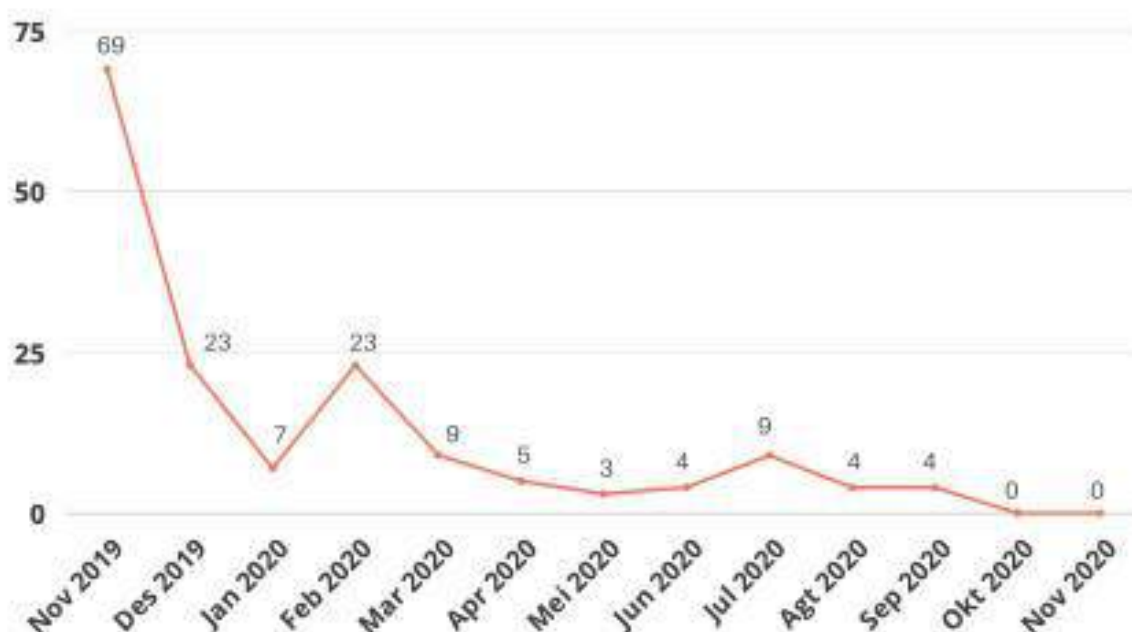
2. Radikalisme ASN

Bahwa untuk menindaklanjuti pengaduan terhadap ASN khususnya terkait komitmen kebangsaan dan tindakan radikalisme, pemerintah menetapkan keputusan bersama antara Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Menteri Dalam Negeri, Menteri Hukum dan HAM, Menteri Agama, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Komunikasi dan Informatika (Kominfo), Kepala Badan Intelegen Negara (BIN), Kepala Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT), Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Kepala Badan Pembinaan Ideologi Pancasila (BPIP), dan Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Nomor 02 Tahun 2019, 300-5499 Tahun 2019, M.HH-03.PW.01.01 Tahun 2019, 977 Tahun 2019, 432/P/2019, 961/

SKB/M.KOMINFO/HK.04.02/11/2019, KEP-250/XI/2019, 191 Tahun 2019, 36/K/KS/XI/2019, 01/SKB/Ka. BPIP/11/2019, SKB.01/KASN/11/2019 tentang Penanganan Radikalisme dalam Rangka Penguatan Wawasan Kebangsaan ASN. Keputusan bersama ini ditetapkan dalam rangka membangun sinergitas dan koordinasi Kementerian/Lembaga dalam rangka penanganan Tindakan radikalisme ASN. Melalui portal aduanasn.id, masyarakat dapat menyampaikan aduan apabila menemukan pelanggaran terkait radikalisme ASN yang terjadi disertakan dengan bukti yang lengkap. Berdasarkan rekapitulasi data, jumlah pelanggaran radikalisme ASN yang masuk pada portal aduanasn.id pada periode November 2019 s.d. 2020 adalah sejumlah 160 aduan dengan rincian sebagai berikut.

Grafik 4: Tren Jumlah pelanggaran Radikalisme ASN Periode November 2019-November 2020

Sumber: aduanasn.id



BKN khususnya Deputi Bidang Wasdal sebagai anggota tim Satuan Tugas Penanganan Radikalisme ASN telah menindaklanjuti aduan yang diterima dengan melakukan pengecekan profil pada SAPK terhadap PNS yang dilaporkan oleh masyarakat. Pada tahap 1, setelah dilakukan pengecekan pada SAPK terhadap 93 ASN terdapat 21 ASN yang pro-

filnya terkonfirmasi ada dalam basis data SAPK. Sedangkan pada tahap 2, dari 49 ASN yang diadukan telah terkonfirmasi 15 orang yang profilnya ada dalam SAPK.

Tabel 27: Rekapitulasi Penanganan Aduan Terkait Radikalisme ASN

Sumber: aduanasn.id

TAHAPAN	JUMLAH ADUAN	ADA DALAM SAPK	BUKTI TIDAK LENGKAP	DOBEL PENGADUAN	PENGADUAN DI LUAR SUBSTANSI	TIDAK ADA DI SAPK
1.	93	21	40	15	2	15
2.	49	15	15	14	3	2

Pada tahap I dari sejumlah 93 aduan yang telah dilakukan verifikasi oleh BKN, hanya 21 diantaranya yang merupakan ASN selanjutnya 21 ASN tersebut dilakukan *profiling* oleh Kementerian Kominfo dan ditemukan 11 ASN terbukti melanggar. Tim Satgas Penanganan Radikalisme selanjutnya memberikan rekomendasi kepada PPK untuk dijatuhi hukuman disiplin terhadap 11 ASN tersebut. Dan sampai dengan 28 Desember 2020, 9

diantaranya telah ditindaklanjuti PPK dalam bentuk penjatuhan hukuman disiplin. Pada tahap II, sejumlah 49 aduan telah dilakukan verifikasi oleh BKN dan diantaranya 15 aduan terbukti. Selanjutnya, 15 ASN tersebut sedang dilakukan *profiling* oleh Kementerian Kominfo. Laporan terkait tindak lanjut penanganan radikalisme ASN dapat dilihat pada <https://s.id/radikalismeASN>

Tabel 28: Rekapitulasi Penanganan Aduan Terkait Radikalisme ASN

Sumber: aduanasn.id

TAHAPAN	JUMLAH ADUAN	JUMLAH (VERIFIKASI BKN)	JUMLAH (PROFILING KOMINFO)	SUDAH DITINDAKLANJUTI PPK	BELUM DITINDAKLANJUTI PPK
1.	93	21	11	9	2
2.	49	15	-	-	-

3. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) ASN Tipikor

Menindaklanjuti Surat Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri PANRB, dan Kepala BKN Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 152/KEP/2018 tentang Penegakkan Hukum Terhadap PNS yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan. BKN Melalui Kedepuitan Bidang Wasdal melaksanakan monitoring pelaksanaan keputusan bersama tersebut pada tahun 2020. Sejak berlakunya keputusan bersama tersebut sampai dengan tahun 2019, ditemukan terdapat 118 ASN yang belum dijatuhi hukuman disiplin sesuai peraturan perundang-undangan. Berdasarkan hasil rekapitulasi, terdapat 3 ASN instansi pusat dan 108 ASN instansi daerah yang proses Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH)nya tidak dilakukan. Sedangkan 7 ASN lainnya belum mendapat putusan pengadilan dengan berkekuatan hukum tetap (*inkracht*). Terhadap 118 ASN tersebut, Kedepuitan Bidang Wasdal telah memblokir status kepegawaiannya dan mengirimkan rekomendasi penyelesaian kepada PPK di instansi masing-masing. Dari seluruh rekomendasi yang diberikan, 114 diantaranya telah ditindaklanjuti oleh PPK dengan dilakukan proses PTDH. Dengan demikian, sejumlah 52% rekomendasi terkait pelaksanaan PTDH PNS Tipikor telah ditindaklanjuti oleh PPK. Berikut infografis laporan keseluruhan pelaksanaan PTDH PNS Tipikor.

Dari seluruh kegiatan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN terkait radikalisme, netralitas, dan tipikor ASN yang telah ditindaklanjuti oleh PPK adalah 60% dengan rekapitulasi sebagai berikut.

Tabel 29: Rekomendasi Kegiatan Wasdal yang Telah Ditindaklanjuti PPK

No	KEGIATAN WASDAL	JUMLAH REKOMENDASI	TELAH DITINDAKLANJUTI PPK	%
1.	RADIKALISME	11	9	82
2.	NETRALITAS ASN	60	44	73
3.	PTDH ASN TIPIKOR	118	61	52
	TOTAL	189	114	60

Tabel 30: Realisasi dan Capaian IKU. 8

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
N/A	30%	60%	200%

Berdasarkan hasil evaluasi, pada tahun berikutnya BKN melalui Kedepuitan Bidang Wasdal dan Kantor Regional akan terus berupaya untuk memluas jangkauan substansi pengawasan dan pengendalian demi mewujudkan sasaran strategis.

Gambar 13: Laporan Pelaksanaan PTDH Tipikor



Rincian Capaian

Selain pengukuran di Kedeputan Wasdal, Kantor Regional juga melakukan pengukuran IKU.8 yakni **“Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti”**.

Berikut rincian capaian indikator ini di masing-masing Kantor Regional I hingga XIV.

Tabel 31: Rincian Capaian IKU.8 per Kantor Regional

Kantor Regional	Realisasi
BKN I Yogyakarta	100,00%
BKN II Surabaya	100,00%
BKN III Bandung	50,00%
BKN IV Makassar	30,00%
BKN V DKI Jakarta	96,00%
BKN VI Medan	83,00%
BKN VII Palembang	30,30%
BKN VIII Banjarmasin	37,50%
BKN IX Jayapura	80,00%
BKN X Denpasar	33,33%
BKN XI Manado	38,24%
BKN XII Pekanbaru	100,00%
BKN XIII Banda Aceh	71,43%
BKN XIV Manokwari	31,58%
Rata-Rata	60,00%

Sasaran Strategis 7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel

Indikator 9. Indeks Profesionalitas ASN BKN

Indikator ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN BKN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN.

Profesionalitas adalah kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya sehingga profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Oleh karena itu, sesuai dengan PermenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN maka untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN guna melihat kesesuaian kualifikasi, tingkat kinerja, kompetensi, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Selain itu dalam rangka pelaksanaan dan penerapan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mana didalamnya memberi mandat untuk mewujudkan ASN/PNS yang Profesional, dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 serta Renstra Badan kepegawaian Negara 2020-2024 yang didalamnya juga tertuang perlunya melaksanakan Pengukuran Indeks Profesional ASN di instansi pemerintahan, juga berdasarkan pada PermenPAN RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menyatakan bahwa Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah wajib melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara berkala minimal 1 (satu) kali setiap tahunnya.

Sesuai dengan mandat tersebut diatas BKN telah melakukan pengukuran dan perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas di lingkungan Badan Kepegawaian Negara periode April 2020 sampai dengan Maret 2021. Pengukuran dan perhitungan Indeks

Profesionalitas dalam periode ini telah dilakukan sampai dengan tanggal 28 Januari 2021, terkait dengan hasil pengukuran tersebut, perlu kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

Pengukuran ini bertujuan untuk 1.) memperoleh informasi tentang penerapan dan nilai Indeks Profesionalitas di semua unit kerja di lingkungan BKN; 2.) Mengetahui tingkat pencapaian profesionalitas di lingkungan BKN untuk memberi ukuran yang lebih jelas dalam upaya perbaikan kualitas ASN; 3.) Untuk menilai dan mengevaluasi tingkat profesionalitas pegawai ASN di lingkungan BKN; 4.) Tersedianya indikator kualitas PNS yang lebih terukur, memiliki kredibilitas dan reliabilitas ketersediaan data; 5.) Meningkatkan kuantitas dan kualitas data kepegawaian di BKN menjadi lebih baik, valid serta dapat digunakan sebagai sumber data dalam pengukuran Nilai Indeks Profesionalitas BKN di tahun-tahun yang akan datang; 6.) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan nilai Indeks Profesionalitas BKN untuk pengukuran periode berikutnya.

Dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, pegawai dianggap semakin profesional apabila tingkat kualifikasi pegawainya tinggi, kompetensi yang diterima baik secara internal maupun eksternal memenuhi kompleksitas jabatannya dan semakin rendahnya tingkat pelanggaran disiplin pada masing-masing individu pegawai tersebut.

Pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi, yang meliputi dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Masing-masing dimensi 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 tersebut yang kemudian menjadi Indeks Profesionalitas ASN. Perolehan Indeks Profesionalitas tersebut kemudian dikategorikan sebagai berikut:

- a. Nilai IP 51-60, Kategori sangat rendah;
- b. Nilai IP 61-70, Kategori rendah;
- c. Nilai IP 71-80, Kategori sedang;
- d. Nilai IP 81-90, Kategori tinggi; dan
- e. Nilai IP 91-100, Kategori sangat tinggi.

Pada periode ini, pengukuran Indeks Profesionalitas yang dilakukan oleh Biro SDM menggunakan

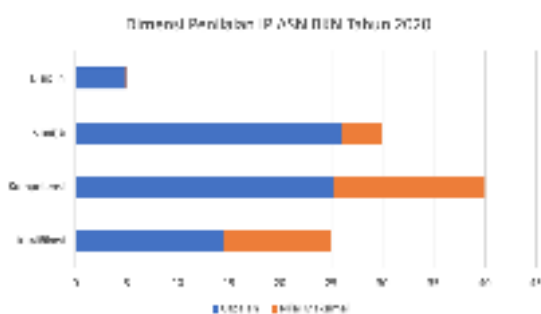
metode penilaian mandiri. Dari perhitungan IP ASN ini nilai yang diperoleh oleh BKN masih rendah, terutama dalam dimensi kompetensi dan kualifikasi, hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti terbatasnya anggaran untuk peningkatan kompetensi pegawai di BKN pada tahun 2020, belum adanya standar kompetensi jabatan sehingga sulit untuk menentukan kualifikasi pegawai, hampir sejumlah 60% pegawai di BKN sudah berusia diatas 50 tahun, sehingga sulit untuk ditingkatkan kompetensinya.

Tabel 32: Realisasi dan Capaian IKU. 9

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
N/A	77	70,42	91,45%

Berdasarkan olah data dari penilaian mandiri, maka diperoleh nilai Indeks Profesionalitas ASN di Instansi BKN sebesar 70,42 atau mencapai 91,45% dari yang ditargetkan sebesar 77, dengan rincian nilai yang didapat dari dimensi kualifikasi sebesar 14,50, dimensi kompetensi sebesar 25,23, dimensi kinerja sebesar 25,98 dan dimensi disiplin sebesar 4,91. Nilai Indeks Profesionalitas ASN ini termasuk dalam kategori “Rendah”, sehingga dapat ditafsirkan bahwa rendahnya nilai IP ASN tersebut menunjukkan indikasi PNS di lingkungan BKN pada umumnya “cenderung kurang profesional” dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Grafik 5: Perolehan Dimensi Penilaian IP ASN BKN Tahun 2020 dibandingkan dengan Nilai Maksimum



Salah satu indikasi dari rendahnya nilai IP BKN periode ini dapat dilihat dari dimensi kompetensi yang diperoleh oleh BKN masih rendah, dimensi kompetensi ini berkaitan dengan tingkat kesesuaian kompetensi yang didapat dengan tugas dan jabatannya. Contohnya pelatihan kepemimpinan bagi pejabat administrasi dan pelatihan fungsional bagi pejabat fungsional serta pelatihan teknis atau pengembangan kompetensi lainnya seperti seminar, *workshop*, bimbingan teknis

(bimtek) dan kegiatan lain yang sejenis, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi kompetensi ini belum menjadi fokus perhatian dalam pengembangan tingkat profesionalitas ASN di lingkungan BKN.

Terdapat beberapa kendala-kendala yang terjadi dalam melakukan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN BKN, antara lain:

a. Proses integrasi data SAPK BKN dengan aplikasi IP ASN sedang berlangsung, Sehingga hal ini membuat proses penarikan data dari SAPK ke aplikasi IP ASN membutuhkan waktu untuk proses sinkronisasi;

b. Keterbatasan admin IP ASN untuk melakukan update data pegawai secara menyeluruh di lingkungan BKN, Kami menyarankan pada Direktorat Jabatan ASN agar jumlah Admin Aplikasi di instansi tidak hanya 1 (satu) user saja, seharusnya terdapat admin instansi dan juga admin unit kerja yang saling berkoordinasi dalam melakukan perhitungan dan pengukuran IP;

c. Perlunya dilaksanakannya asistensi dari Direktorat Jabatan terkait pentingnya melakukan pengukuran IP ASN secara terus menerus dan berkala;

d. Tingkat keinginan PNS untuk berpartisipasi dalam pengukuran IP ASN secara mandiri masih rendah karena tidak ada sanksi apapun bagi yang tidak melakukan penghitungan dan juga rendahnya tingkat partisipan dalam pengisian form penilaian IP mandiri yang dilakukan oleh Biro SDM.

Berdasarkan hasil IP BKN yang diperoleh dalam periode ini, maka perlunya upaya dalam meningkatkan nilai IP ASN BKN baik terkait pelaksanaan pengukuran maupun penilaian Indeks Profesionalitas ASN BKN untuk periode berikutnya yaitu:

a. Kantor Regional BKN dan Unit Kerja BKN Pusat selalu melakukan *update* secara berkala setiap pegawai yang telah menyelesaikan pelatihan kepemimpinan, pelatihan fungsional, pelatihan teknis maupun kegiatan lain yang mendukung pengembangan kompetensi seperti seminar, *workshop*, bimbingan teknis (bimtek) dan kegiatan lain yang sejenis di SAPK;

b. Segera diluncurkan aplikasi Simpeg BKN dan disempurnakannya aplikasi MySAPK 2.0 agar setiap pegawai dapat melakukan update secara mandiri data kepegawaian dari masing-masing

individu, Sehingga hal tersebut dapat memudahkan Admin IP instansi untuk melakukan rekapitulasi dan perhitungan Indeks Profesional ASN BKN pada tahun 2021. Rekapitulasi data dapat dilihat lebih lengkap di <https://s.id/LHEIPBKN>

Detail per Kantor Regional

IKU Indeks Profesionalitas ASN BKN merupakan IKU yang juga berada di masing-masing Kantor Regional, berikut detail penilaian per Kantor Regional.

Tabel 33: Capaian IKU 9 BKN Pusat & Kanreg I-XIV

Kantor Regional	Realisasi
BKN I Yogyakarta	63,90
BKN II Surabaya	59,10
BKN III Bandung	60,15
BKN IV Makassar	68,28
BKN V DKI Jakarta	67,34
BKN VI Medan	66,91
BKN VII Palembang	65,23
BKN VIII Banjarmasin	66,16
BKN IX Jayapura	64,65
BKN X Denpasar	70,66
BKN XI Manado	72,02
BKN XII Pekanbaru	79,28
BKN XIII Banda Aceh	75,34
BKN XIV Manokwari	74,68
Pusbang ASN	77,00

Indikator 10. Indeks Maturitas SPBE BKN

Indikator ini menggambarkan maturitas BKN dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, yang selanjutnya disingkat SPBE, di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah ditujukan untuk mewujudkan proses kerja yang efisien, efektif, transparan, dan akuntabel serta berjalan untuk mencapai tujuannya, maka perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dari pelaksanaan SPBE di setiap Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah.

Kementerian Komunikasi dan Informasi bersama Bappenas, Kementerian Keuangan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negera dan Reformasi Birokrasi, BPPT, dan BSSN telah menyusun regu-

lasi atau kebijakan nasional untuk mengatur penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di pemerintahan. Pada 2 Oktober 2018 ditetapkanlah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), kemudian Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang SPBE ditindaklanjuti dengan PermenPAN-RB Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Evaluasi SPBE merupakan proses penilaian terhadap pelaksanaan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah untuk menghasilkan suatu nilai Indeks SPBE yang menggambarkan tingkat kematangan (maturitas level) SPBE. Tujuan dari evaluasi SPBE sendiri yaitu untuk mengetahui capaian kemajuan pelaksanaan SPBE, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kualitas pelaksanaan SPBE serta menjamin kualitas pelaksanaan evaluasi SPBE pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah.

Pemantauan dan evaluasi SPBE mengalami perubahan regulasi yang semula diatur dalam PermenPAN-RB No. 5 Tahun 2018, kemudian diubah menjadi PermenPAN-RB No. 59 Tahun 2020 dengan perbedaan domain, aspek dan indikator yang diukur, sebagaimana tabel di bawah ini;

Tabel 34: Domain, Aspek dan Indikator

No.	Permenpan-RB No.5 Tahun 2018	Permenpan-RB No.59 Tahun 2020
1.	Domain sejumlah 3	Domain sejumlah 4
2.	Aspek sejumlah 7	Aspek sejumlah 8
3.	Indikator sejumlah 35	Indikator sejumlah 47

Penilaian terhadap pelaksanaan SPBE dilakukan melalui struktur penilaian yang terdiri dari:

1. Domain, merupakan area pelaksanaan SPBE yang dinilai;
2. Aspek, merupakan area spesifik pelaksanaan SPBE yang dinilai; dan
3. Indikator, merupakan informasi spesifik dari aspek pelaksanaan SPBE yang dinilai.

Persentase bobot diberikan pada domain dan aspek menurut tingkat kepentingan yang berbeda. Domain kebijakan internal SPBE diberikan nilai bobot 13%, domain tata kelola SPBE diberikan nilai bobot 25%, dan domain kebijakan manajemen SPBE diberikan nilai bobot 16,5% serta

domain layanan SPBE diberikan nilai bobot 45,5%. Demikian pula, setiap aspek dari sebuah domain diberikan nilai bobot yang berbeda berdasarkan nilai indeks setiap indikator. Sedangkan nilai bobot setiap indikator pada sebuah aspek dari penghitungan tingkat kematangan.

Tingkat kematangan pada kapabilitas proses terdiri dari lima tingkat yaitu rintisan, terkelola, terstandardisasi, terintegrasi dan terukur, optimum. Sedangkan tingkat kematangan pada kapabilitas fungsi teknis terdiri lima tingkat yaitu informasi, interaksi, transaksi, kolaborasi, dan optimalisasi. Setiap tingkat (level) memiliki karakteristik masing-masing yang dapat secara jelas membedakan antara tingkat satu dengan tingkat yang lain.

Karakteristik pada tingkat (level) yang lebih tinggi mencakup karakteristik pada tingkat (level) yang lebih rendah. Pengukuran dari setiap tingkat kematangan diberi nilai sebagai berikut:

1. Tingkat 1 (satu) diberi nilai 1 (satu);
2. Tingkat 2 (dua) diberi nilai 2 (dua);
3. Tingkat 3 (tiga) diberi nilai 3 (tiga);
4. Tingkat 4 (empat) diberi nilai 4 (empat); dan
5. Tingkat 5 (lima) diberi nilai 5 (lima).

Sedangkan nilai indeks SPBE adalah nilai indeks yang merepresentasikan tingkat kematangan penerapan SPBE secara keseluruhan. Nilai indeks dihitung berdasarkan penjumlahan dari penghitungan perkalian antara nilai indeks domain dan bobot domain. Nilai Indeks SPBE yang merepresentasikan tingkat kematangan pelaksanaan SPBE dikelompokkan berdasarkan predikat seperti tertera pada Tabel 35.

Tabel 35: Predikat Indeks SPBE

No.	Nilai Indeks	Predikat
1.	4,2 – 5,0	Memuaskan
2.	3,5 - < 4,2	Sangat Baik
3.	2,6 - < 3,5	Baik
4.	1,8 - < 2,6	Cukup
5.	< 1,8	Kurang

Pada Perjanjian Kinerja Tahun 2020 BKN memiliki sasaran strategis Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel yang salah satu Indikator Kinerja Utamanya yaitu indeks Maturitas SPBE BKN dengan target nilai

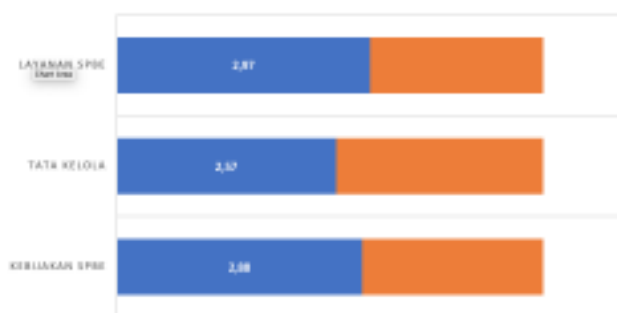
Indeks sebesar 3. Namun dikarenakan BKN tidak menjadi lokus penilaian SPB dari tim evaluator eksternal, maka capaian realisasi indeks maturitas SPBE tahun 2020 tetap mengacu pada hasil capaian indeks maturitas SPBE pada tahun 2019 yaitu **2,84** dengan predikat **BAIK** atau **94,67%** dari yang ditargetkan.

Tabel 36: Realisasi dan Capaian IKU. 10

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
2,84	3	2,84	94,67%

Selain itu dapat dilihat pada Grafik 6 bahwa nilai yang diperoleh BKN dari Domain layanan SPBE sebesar 2,97, Domain Tata Kelola 2,57 serta Domain Layanan SPBE 2,97 dari skala 5 untuk masing-masing domainnya. Nilai Indeks SPBE BKN pada tahun 2019 sebesar **2,84 (BAIK)** berada diatas Indeks SPBE Nasional Tahun 2020 yang mencapai **2,26 (BAIK)**.

Grafik 6: Perbandingan Nilai yang Diperoleh BKN dengan Skala Maksimum 5



Meskipun capaian nilai Indeks SPBE Tahun 2020 tetap mengacu kepada pencapaian Indeks SPBE Tahun 2019, Tim Evaluator Internal SPBE BKN telah melakukan langkah awal dengan menerapkan penilaian mandiri berdasarkan PermenPAN-RB Nomor 59 Tahun 2020 dalam pemantauan dan evaluasi pelaksanaan SPBE BKN pada tahun 2020 guna mengukur capaian Indeks Maturitas SPBE Tahun 2020 dan hasilnya sebagai informasi yang merekomendasikan untuk perlu dilakukan peningkatan SPBE BKN oleh Tim SPBE BKN pada Tahun 2020.

Dalam pelaksanaan evaluasi SPBE pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah menggunakan beberapa metode berupa evaluasi dokumen, wawancara dan observasi langsung. Adapun penilaian mandiri SPBE di lingkungan BKN menggunakan metode evaluasi dokumen pelaksanaan SPBE

Tahun 2020 dengan perolehan nilai bobot domain pada Tabel 3 yang tergambar capaian Nilai Bobot Domain yaitu telah tercapai nilai sebesar 3,8 pada Domain Kebijakan Internal SPBE, nilai sebesar 3,7 pada Domain Tata Kelola, nilai sebesar 2,1 pada Domain Manajemen SPBE dan nilai sebesar 3,6 pada Domain Layanan SPBE.

Tabel 37: Nilai Bobot Domain

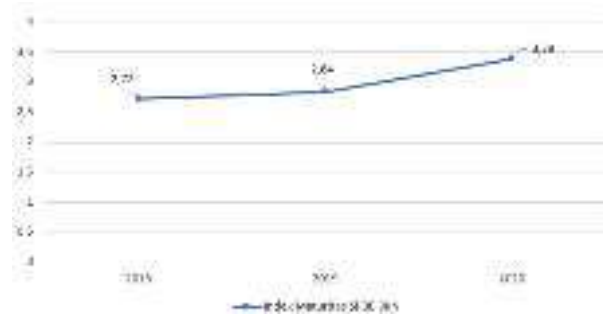
No.	Domain	Nilai Bobot Domain
1.	Kebijakan Internal SPBE	3,8
2.	Tata Kelola	3,7
3.	Manajemen SPBE	2,1
4.	Layanan SPBE	3,6

Nilai keseluruhan bobot domain menjadi salah satu unsur penghitungan Indeks Maturitas SPBE. Hasil pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan SPBE BKN Tahun 2020 yang dilakukan penilaian secara mandiri memperoleh nilai Indeks SPBE sebesar **3,39 (Sangat Baik)**.

Kedepan upaya peningkatan pelaksanaan SPBE tidak sekedar melakukan penilaian saja melainkan juga mendorong pengintegrasian dan keterpaduan dalam menerapkan SPBE di lingkungan BKN. Pengoptimalan penerapan SPBE juga dilakukan dengan meningkatkan kesadaran dan komitmen

seluruh pimpinan unit kerja. Dengan hal ini diharapkan agar pimpinan unit kerja dapat memberikan arah kebijakan dan koordinasi penerapan SPBE pada unit kerjanya masing-masing untuk mendukung akselerasi percepatan penerapan SPBE yang berbasis *artificial intelligence* (kecerdasan buatan) pada layanan kepegawaian.

Grafik 7: Capaian Indeks SPBE BKN



Indikator 11. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN

Indikator ini menunjukkan kumulatif nilai dari seluruh area perubahan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN baik itu area manajemen perubahan, penataan peraturan perundang-undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tatalaksana, penguatan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Reformasi Briokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan nasional. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional.

Dalam rangka memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, pemerintah perlu untuk melaksanakan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi baik dipemerintahan daerah maupun pusat. Hasil yang diharapkan dari Reformasi Birokrasi adalah terciptanya pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) sebagaimana tercermin dalam tiga sasaran hasil utama program Reformasi Birokrasi. Hal ini jelas sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Presiden Joko Widodo bahwa kecepatan melayani serta birokrasi akuntabel, efektif dan efisien menjadi kunci bagi terwujudnya Reformasi Birokrasi. Selain itu Reformasi Birokrasi juga mendorong setiap kementerian/Lembaga/pemerintah daerah agar manfaat keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

Sejalan dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020 – 2024, asas yang dikedepankan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi BKN adalah Fokus dan Prioritas. Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birkrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan pada periode 2015 – 2019 telah membawa perubahan yang cukup signifikan dalam hal tata kelola pemerintahan di BKN. Beberapa aspek yang bersifat implemetatif telah dipoter ketercapaiannya sehingga dapat menjadi dasar dalam perencanaan Road Map Reformasi Birokrasi periode selanjutnya. Aspek yang ditinjau diantaranya kebijakan Reformasi Birokrasi, implementasi program Reformasi Birokrasi di BKN, serta ketercapaian sasaran melalui indikator atau alat ukur masing-masing.

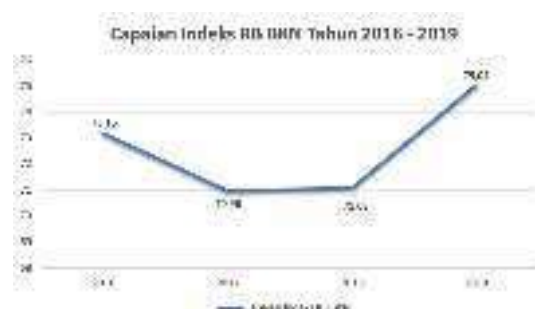
Untuk tahun 2020 hasil penilaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BKN oleh evaluator dari KemenPAN-RB sampai dengan akhir penyusunan LKj 2020 belum ditetapkan oleh KemenPAN-RB. Selama belum ada penetapan hasil penilaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN Tahun 2020, maka realisasi dan capaian pada Laporan Kinerja BKN ini masih *Not Available* (N/A) sampai nanti nilai tersebut akan keluar dari KemenPAN RB.

Tabel 38: Realisasi dan Capaian IKU. 11

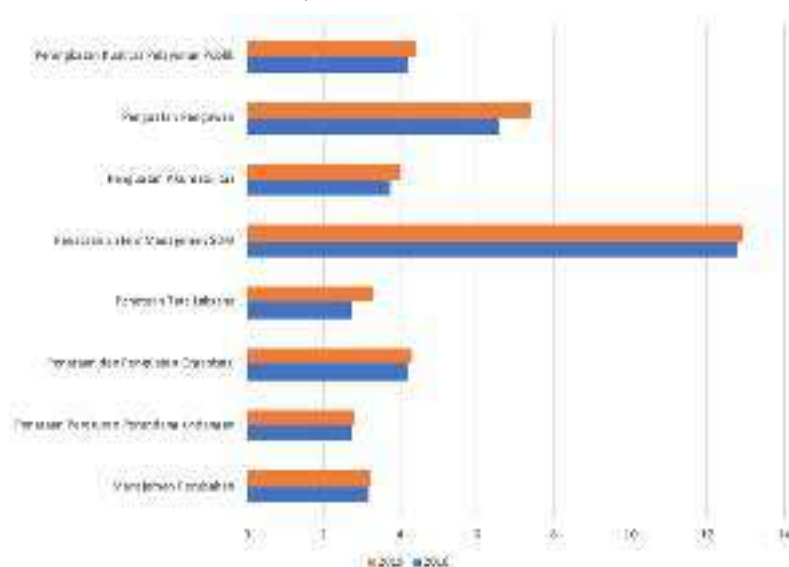
Baseline	Target	Realisasi	Capaian
75,04	80	N/A	N/A

Periodisasi perjalanan Reformasi Birokrasi di BKN tidak terlepas dari pengaruh perkembangan dan upaya perbaikan yang dilakukan oleh BKN. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN menjadi bagian tidak terpisahkan dari Reformasi Birokrasi Nasional melalui peran strategis sebagai pembina dan penyelenggara Manajemen Kepegawaian. Berikut statistik perolehan nilai Indeks Reformasi BKN pada kurun waktu tahun 2016 – 2019 berdasarkan laporan hasil evaluasi yang ditetapkan oleh KemenPAN-RB:

Grafik 8: Capaian Indeks RB BKN 2016-2019



Grafik 9: Capaian Nilai Reformasi Birokrasi BKN Berdasarkan Area perubahan Tahun 2018-2019



Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BKN telah mengalami perubahan secara bertahap terutama di internal BKN yang bersifat progresif, dinamis, efektif serta signifikan melalui delapan area perubahan yaitu Manajemen Perubahan, Penataan Peraturan Perundang-undangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tata Laksana, Penataan Sistem Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik yang ditunjukkan dengan peningkatan nilai yang diperoleh oleh masing-masing area perubahan.

Rekomendasi atas hasil evaluasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN yang dikeluarkan oleh KemenPAN-RB pada tahun 2019 telah ditindaklanjuti oleh BKN. Berikut tindaklanjut yang telah dilakukan oleh BKN:

1. BKN telah menyusun Road Map Reformasi Birokrasi 2020 – 2024 yang mengacu pada *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional, serta sejalan dengan Rencana Strategis BKN, dengan memperhatikan integrasi antar unit yang tercermin dalam proses bisnis di BKN. Dalam rangka mengupayakan integrasi antar unit dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN, Perjanjian Kinerja level 1 dan 2 di BKN telah mengakomodir Indeks Reformasi Birokrasi sebagai salah satu kontrak kerja sebagai tindaklanjut upaya integrasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi antar unit kerja;
2. Penguatan penerapan manajemen kinerja dengan mereviu berbagai indikator kinerja telah ditindaklanjuti dengan adanya penyusunan perjanjian kinerja mulai dari level 0 hingga level 2

baik di Kantor Pusat maupun di Kantor Regional BKN. Untuk mendukung hal tersebut, BKN telah menyusun pedoman penilaian kinerja organisasi, dan telah disosialisasikan ke seluruh unit di lingkungan BKN.

3. Penerapan Organisasi dan Tata Kelola yang baru sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2020 serta penyusunan proses bisnisnya merupakan upaya BKN dalam menerapkan *performance based organization* serta mengacu pada arahan presiden tentang penyederhanaan birokrasi. Namun demikian, dalam rangka pelaksanaan mandat untuk melaksanakan penyederhanaan birokrasi, telah ditetapkan peraturan BKN yang baru tentang organisasi dan tatalaksana, yaitu Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Dengan adanya penyesuaian struktur organisasi dan tata kerja dalam rangka penyederhanaan birokrasi, penyesuaian pada beberapa hal yang terkait sedang dilakukan, seperti penyesuaian proses bisnis, analisis jabatan dan analisis beban kerja;

4. Penetapan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2020 BKN yang baru tentang Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai BKN merupakan bentuk mekanisme pembayaran tunjangan kinerja pegawai yang telah disesuaikan dengan kinerja pegawai pada tahun berjalan sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 123/2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan BKN;

5. BKN telah memperkuat pelaksanaan pengawasan internal untuk memastikan setiap unit kerja mampu mencapai kinerja yang ditetapkan, serta mampu mengantisipasi resiko yang melekat pada upaya pencapaian kinerja tersebut dengan mengimplementasikan SPIP, SPBE serta Manajemen Risiko;

6. Selain berfungsi sebagai pengawasan internal, penerapan SPIP dan Manajemen Risiko juga berfungsi sebagai pendorong penguatan integritas aparatur melalui sistem pengendalian internal;

7. BKN telah melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang belum harmonis secara berkelanjutan sebagai langkah evaluasi kebijakan untuk lebih memastikan efektivitas suatu kebijakan serta relevansinya dengan permasalahan yang dihadapi;

8. Selain hal tersebut, BKN telah berupaya pula dalam meningkatkan kualitas pembangunan Zona Integritas melalui sosialisasi, bimbingan teknis serta internalisasi Zona Hasilnya adalah pada tahun 2020 ada 3 (tiga) Kantor Regional BKN yang berhasil meraih penghargaan WBK dari Kementerian PAN dan RB, yaitu Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Kantor Regional IX BKN Jayapura dan Kantor Regional XI BKN Manado. Setelah sebelumnya pada tahun 2019, sebanyak 2 (dua) Kantor Regional BKN berhasil meraih penghargaan WBK juga, yaitu Kantor Regional II BKN Surabaya dan Kantor Regional III BKN Bandung.

Indikator 13. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

Indikator ini menggambarkan hasil evaluasi terhadap pelaksanaan SAKIP BKN mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja.

SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Awal mula lahirnya SAKIP adalah ditetapkannya Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas instansi pemerintah dimana didalamnya disebutkan mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan untuk mempertanggungjawabkan

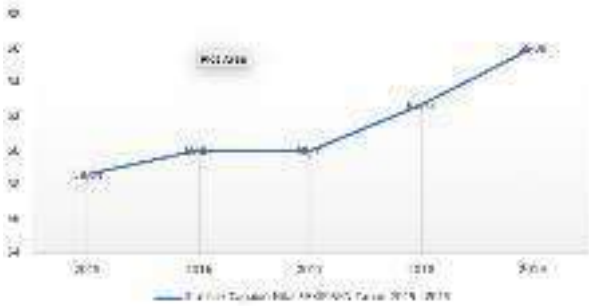
pelaksanaan tugas pokok dan tugas lainnya. Dengan adanya SAKIP diharapkan akan adanya perubahan paradigma pemahaman dari yang awalnya “Berapa besar dana yang telah dihabiskan” menjadi “Berapa besar kinerja yang dihasilkan dan kinerja tambahan yang diperlukan, agar tujuan yang telah ditetapkan bisa dicapai diakhir periode”.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi yang selanjutnya disingkat KemenPAN-RB telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian Negara (BKN). Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Selain itu SAKIP merupakan penerapan manajemen kinerja pada sector public yang sejalan dan konsisten dengan penerapan manajemen kinerja pada sektor publik sejalan dengan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi, yang berorientasi pada pencapaian *outcomes* dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik sehingga perlu dilakukannya evaluasi SAKIP. Tujuan evaluasi SAKIP adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Dalam kurun waktu tahun 2015–2020, BKN terus berkomitmen untuk melakukan perbaikan dalam pengimplementasian SAKIP di lingkungan BKN sehingga pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 mendapatkan predikat B sesuai dengan statistik capaian Grafik Statistik Capaian Nilai SAKIP BKN Tahun 2015 – 2019.

Grafik 10: Capaian SAKIP BKN 2015-2019



Hasil evaluasi ini masih merupakan hasil penilaian atas akuntabilitas kinerja BKN sampai dengan tahun 2019, dikarenakan hingga saat laporan kinerja ini disusun nilai evaluasi tahun 2020 masih belum dikeluarkan oleh KemenPAN-RB. Pada tahun 2019 BKN memperoleh nilai 66,09 atau predikat B. Berikut kriteria penilaian SAKIP dari KemenPAN-RB.

Tabel 39: Predikat SAKIP

No.	Nilai Indeks	Predikat	Keterangan
1.	> 90 - 100	AA	Sangat Memuaskan
2.	> 80 - 90	A	Memuaskan
3.	> 70 - 80	BB	Sangat Baik
4.	> 60 - 70	B	Baik
5.	> 50 - 60	CC	Cukup
6.	> 30 - 50	C	Kurang
7.	0 - 30	D	Sangat Kurang

Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada

BKN menunjukkan hasil yang baik dan membutuhkan sedikit perbaikan. Rincian penilaian evaluasi atas SAKIP BKN Tahun 2019 tersebut dapat dilihat di Grafik 11 di bawah:

Selain itu capaian kinerja Indikator Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN masih *Not Available* (N/A) dikarenakan hingga saat laporan kinerja ini disusun nilai evaluasi tahun 2020 masih belum dikeluarkan oleh KemenPAN-RB.

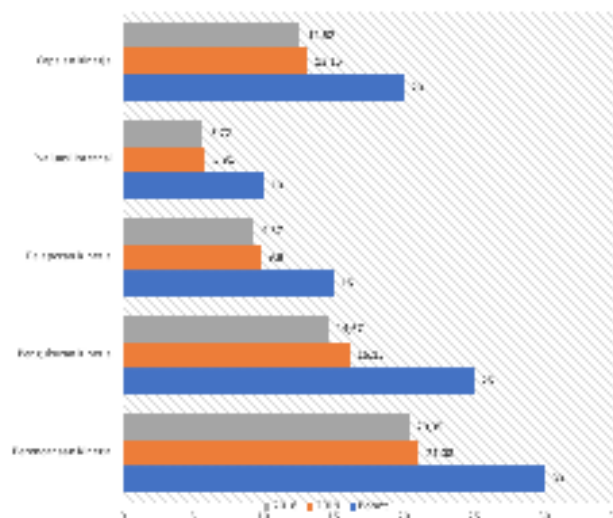
Tabel 40: Realisasi dan Capaian IKU. 12

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
66,09	75	N/A	N/A

Beberapa tindaklanjut BKN atas rekomendasi hasil evaluasi Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki definisi kinerja melalui penyesuaian indikator dan target dari level Kepala BKN sampai dengan level-level dibawahnya;
2. Penyusunan proses bisnis BKN sesuai dengan Struktur Organisasi yang baru sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2020 sebagai acuan dalam menjabarkan kinerja (performance cascade) serta sebagai referensi penetapan program dan kegiatan;
3. Penyusunan pohon kinerja sebagai upaya tindaklanjut penyempurnaan proses bisnis untuk memastikan kinerja yang telah didefinisikan dalam proses bisnis tersebut dapat tercapai dan selaras dengan penyusunan kelembagaan;
4. Memperbaiki pengendalian kinerja unit kerja eselon I kepada satuan kerja kewilayahan dengan cara melakukan rapat-rapat koordinasi antara BKN Pusat dan Kantor Regional baik dalam

Grafik 11: Capaian Nilai SAKIP Tahun 2019



penyusunan dokumen perencanaan kinerja maupun monitoring dan evaluasi kinerja;

5. Pengembangan Form Perjanjian Kinerja pada aplikasi E-Kinerja sebagai upaya tindak lanjut dalam meningkatkan pemanfaatan aplikasi *e-performance* dalam pengelolaan kinerja serta peningkatan kapasitas SDM Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja melalui workshop Internalisasi Manajemen Kinerja Organisasi serta tata cara *review* SAKIP dan LAKIP;

6. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan menyusun pedoman manajemen kinerja organisasi sebagai acuan yang ditunjukkan dengan ditetapkannya Keputusan Kepala BKN No. 1.6/KEP/2020 tentang Pedoman Umum Pengumpulan Data Kinerja BKN, Keputusan Kepala BKN No. 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN.

Indikator 14. Opini atas Laporan Keuangan BKN

Indikator ini merupakan pernyataan profesional pemeriksa (BPK) mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan BKN.

Laporan Keuangan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara bahwa Laporan Keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan APBN meliputi Laporan Realisasi, Neraca, Laporan Arus Kas, dan Laporan Operasional dan Catatan atas Laporan Keuangan yang nantinya wajib disampaikan Presiden kepada DPR.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut dengan BPK RI sesuai dengan tugasnya yaitu mempunyai kewajiban untuk memeriksa pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara. Kewajiban BPK RI ini lah yang mengawali pemberian opini atas laporan keuangan berdasarkan empat kriteria yaitu kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), kecukupan pengungkapan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPI).

Pentingnya opini BPK atas Laporan Keuangan BKN lah yang akhirnya melatarbelakangi opini ini menjadi Indikator Kinerja Utama BKN pada *Learn*

and Growth Perspective dengan target WTP (Wajar Tanpa Pengecualian). Dan target BKN untuk Indikator Kinerja Opini Atas Laporan Keuangan BKN Tahun 2020 yaitu WTP telah tercapai sejalan dengan ditetapkannya Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI atas Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2019 Nomor: 35A/HP/XVI/5/2020 tanggal 15 Mei 2020 dengan predikat WTP.

Tabel 41: Target dan Realisasi IKU. 14

Baseline	Target	Realisasi	Capaian
WTP	WTP	WTP	100%

Bagi BKN, capaian WTP ini merupakan satu prestasi yang patut disyukuri karena perolehan predikat di satu sisi menjadi bukti bahwa BKN mampu menjalankan satu system akuntansi pemerintah yang berkualitas, berstandar internasional dan memenuhi kaidah good governance. Di sisi lain, Opini WTP bukanlah tujuan akhir, tetapi merupakan tujuan antara, untuk meyakinkan masyarakat bahwa keuangan negara adalah milik rakyat, didedikasikan untuk seluruh rakyat dan karenanya harus dikelola dengan baik termasuk halnya keuangan di BKN.

Selain itu Presiden Joko Widodo dalam pidatonya saat acara Penyampaian Laporan Hasil Pemeriksaan Atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LHP LKPP) Tahun 2019 di Istana Negara pada 20 Juli 2020 meminta kepada seluruh Menteri dan kepala Lembaga untuk menjadikan hasil pemeriksaan BPK sebagai parameter perbaikan, sebagai parameter *reform*, dan sebagai parameter perubahan dalam pengelolaan anggaran negara. Hal ini lah yang menunjukkan pentingnya opini atas laporan keuangan BKN yang diberikan oleh BPK.

Opini dari BPK untuk predikat WTP sudah didapatkan BKN 11 tahun berturut-turut dan BKN termasuk inatansi yang pertama kali mendapatkan WTP dan masih terus bisa mempertahankan hingga saat ini meskipun kompleksitas dari keseluruhan laporan keuangan sebetulnya juga berubah sangat banyak dari tahun 2009. Tahun 2009 pertama kali BKN mendapatkan WTP walaupun pada saat itu masih menggunakan basis *cash toward accrual* dan belum benar-benar menjalankan *accrual-based* yang seperti dimandatkan oleh Undang-Undang Perbendaharaan Negara. Ini

menunjukkan bahwa BKN telah bergerak dari cash toward accrual dan menjadi accrual based, BKN tetap bisa mempertahankan laporan keuangan WTP tersebut.

Dengan demikian, beberapa pertanyaan yang bisa menjadi bahan pertimbangan antara lain: apakah WTP merupakan ultimate goal yang menjadi “kesempurnaan” dalam pengelola Keuangan BKN, sehingga terasa ada kesan “euphoria WTP”? Dan selanjutnya apakah setelah mendapatkan WTP, semuanya selesai? Jawaban dari pertanyaan tersebut dapat dilihat dalam Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI atas Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2019 Nomor: 35A/HP/XVI/5/2020 tanggal 15 Mei 2020. Terdapat area perbaikan yang perlu mendapat perhatian seperti Sistem Pengendalian Internal (SPI) serta Kepatuhan terhadap Peraturan Perundang-Undangan. Dengan demikian, jelas opini WTP bukanlah sebuah “ultimate goal” sehingga menjadi zona nyaman segenap unsur yang terlibat dalam penyusunan Laporan Keuangan. Sehingga dalam hal ini, masih banyak ruang perbaikan yang bisa

dilakukan sebagai perwujudan dari peningkatan kinerja keuangan BKN.

Selain itu tidak dapat dipungkiri bahwa BKN masih memiliki banyak tantangan kedepannya dalam penyusunan Laporan Keuangan misalnya dengan diterapkannya PMK Nomor 17/PMK.09/2019 tentang Pedoman Penerapan, Penilaian, dan Reviu Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan Pemerintah Pusat (PIPK) yang bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai bahwa Pelaporan Keuangan dilaksanakan dengan pengendalian intern yang memadai. Bukan hanya itu saja, BKN juga dituntut untuk mengembangkan aplikasi terkait penyusunan laporan keuangan yang dinamis serta tantangan lainnya seperti potensi perubahan komposisi SDM yang cukup tinggi dan berdampak terhadap kebutuhan waktu bagi pegawai baru untuk memahami dan beradaptasi sehingga perlu pula perubahan budaya kerja di BKN untuk senantiasa membiasakan *transfer knowledge* dalam bentuk apapun.

Capaian Lain-Lain



1. Pelaksanaan Seleksi Nasional Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) formasi tahun 2019

Pada tahun 2020 Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan pelaksanaan seleksi nasional CPNS tahun 2019, Badan Kepegawaian Negara sebagai ketua tim pelaksana harus menyiapkan dan melaksanakan seluruh rangkaian seleksi yang sudah ditetapkan.

Dalam pengadaan CPNS formasi tahun 2019, terdapat 521 Instansi yang membuka lowongan dengan jumlah lowongan formasi sebanyak 150.371 formasi yang diperebutkan oleh pelamar yang jumlahnya mencapai 4.197.218 peserta.

Dalam rangka terlaksananya pelaksanaan seleksi CPNS, BKN telah menyiapkan seluruh perangkat dan instrumen yang lengkap untuk memastikan infrastruktur yang dibutuhkan tersedia dengan baik agar proses kegiatan seleksi di 446 titik lokasi ujian yang tersebar dari Sabang sampai Merauke berjalan dengan lancar dan tanpa hambatan.

Grafik 12: Pengadaan CPNS Tahun 2019



Pada pengadaan seleksi CPNS Formasi Tahun 2019, seleksi administrasi dan seleksi kompetensi dasar telah dilaksanakan pada bulan November 2019 hingga bulan Februari 2020 dan untuk Seleksi kompetensi bidang seharusnya dijadwalkan pada bulan Maret hingga April 2020. Namun pada bulan Maret 2020, Presiden menerbitkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang menetapkan Covid 19 sebagai penyakit yang menimbulkan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat di Indonesia.

Pada bulan April 2020, Presiden juga menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Dengan diterbitkannya kedua Keppres tersebut maka upaya untuk melanjutkan

seleksi kompetensi bidang pada proses pengadaan seleksi CPNS Formasi Tahun 2019 menjadi belum memungkinkan untuk dilaksanakan.

Seiring dengan situasi yang semakin membaik, melalui Surat Edaran Menteri PANRB Nomor: B/611/M.SM.01.00/2020 tanggal 16 Juli 2020 tentang Rencana Pelaksanaan SKB Seleksi CPNS Formasi Tahun 2019, BKN diminta untuk mempersiapkan lanjutan dari proses seleksi CPNS Formasi Tahun 2019 (khususnya seleksi kompetensi bidang) melalui penerapan protokol kesehatan yang ketat. Sejalan dengan hal tersebut, BKN menerbitkan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 17/SE/VII/2020 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode CAT BKN dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) dan Surat Edaran Kepala BKN Nomor K 26-30/V 148-3/99 mengenai Penjelasan Terkait Peserta SKB CPNS Formasi Tahun 2019 yang Terkonfirmasi Positif Covid-19 sebagai pedoman pelaksanaan SKB dengan protokol kesehatan pencegahan dan pengendalian Covid-19.

Sesuai Keppres Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) yang menetapkan Covid-19 sebagai penyakit yang menimbulkan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat di Indonesia dan Keppres Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional, maka sebelum melaksanakan SKB CPNS Formasi Tahun 2019, BKN bersama dengan Panselnas melakukan serangkaian koordinasi dengan Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 yaitu dengan Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) dan Kementerian Kesehatan. Koordinasi dilakukan melalui media *video conference* mengenai teknis pelaksanaan dengan mengutamakan protokol kesehatan.

Rapat koordinasi dilaksanakan pada tanggal 17 Juni 2020, 18 Juni 2020, dan 7 Juli 2020. Dari hasil rapat koordinasi tersebut maka ditetapkanlah Surat Edaran Kepala BKN Nomor: 17/SE/VII/2020 tanggal 2 Juli 2020 mengenai Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode *Computer Assisted Test* Badan Kepegawaian Negara (CAT BKN) dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019* (Covid-19).

Tabel 42: Titik Lokasi CAT di Kantor Regional



Proses seleksi CPNS formasi tahun 2019 di tengah era pandemi covid 19 telah berjalan dengan lancar dan selesai dilaksanakan dengan hasil yang baik dan tidak ditemukan kluster penyebaran virus Covid-19 yang baru. Hal tersebut terkait dengan tindakan dan upaya yang telah dilakukan oleh BKN dalam mengimplementasikan prosedur dan protokol kesehatan pencegahan di era pandemi (Covid-19), dimana tindakan dan upaya tersebut adalah sebagai berikut :

- Pendaftaran ulang peserta pada *website* SSCASN, bertujuan untuk menginformasikan domisili dan lokasi tes yang akan diikuti oleh peserta. Peserta dibebaskan untuk memilih 34 titik lokasi Kantor BKN dan atau titik lokasi mandiri instansi yang dilamar dengan ketentuan lokasi ujian yang dipilih adalah yang paling dekat dengan peserta. Hal ini bertujuan untuk mengurangi pergerakan atau perpindahan peserta antar provinsi atau ke kota lain.
- BKN bekerja sama dengan Kementerian Luar Negeri terkait peserta yang berdomisili di luar negeri dan tidak dapat kembali ke Indonesia dalam jangka waktu yang belum dapat ditentukan karena adanya pandemi covid-19. Oleh sebab itu, untuk memfasilitasi para peserta yang sedang berada di luar negeri, agar seluruh peserta yang berhak untuk mengikuti ujian SKB CPNS Formasi Tahun 2019 dapat terakomodir seluruhnya.
- Rapat Koordinasi persiapan Seleksi dengan mengundang Instansi pusat, 31 (tiga puluh satu)

perwakilan instansi yang memiliki peserta ujian di luar negeri serta mengundang perwakilan panitia dari Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI), Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI), Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia (KDEI) di 15 negara (sesuai titik lokasi ujian), baik secara langsung maupun melalui *video conference*, terkait dengan :

- Prosedur pelaksanaan SKB pada masa pandemi Covid-19 sekaligus sebagai salah satu cara untuk menjalin komitmen bersama dalam pelaksanaan SKB dengan menerapkan protokol kesehatan pencegahan dan pengendalian Covid-19.
- Koordinasi teknis mengenai pelaksanaan SKB bagi peserta yang berada di luar negeri.
 - BKN mewajibkan setiap titik lokasi ujian mengatur jarak *Personal Computer* (PC) yang dipergunakan bagi peserta minimal 1 (satu) meter (sesuai dengan persyaratan Gugus Tugas).
 - BKN juga mengembangkan sistem registrasi secara *online* yang sebelumnya sistem registrasi secara manual. Sistem registrasi secara manual berpotensi menularkan virus Covid-19 melalui penggunaan media kertas dan bolpoin secara bersama-sama.
 - BKN juga mengembangkan fasilitas *live score monitoring* bagi masyarakat melalui media *live streaming* pada kanal youtube Official CAT BKN untuk menghindari adanya kerumunan massa .

2. Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN

Kegiatan pemetaan/penilaian kompetensi ASN merupakan kegiatan prioritas bidang aparatur negara yang diselenggarakan dalam rangka penyusunan *Talent Pool* JPT dan Administrator yang merupakan salah satu wujud nyata untuk membantu instansi pemerintah menerapkan manajemen ASN berbasis sistem merit. Kegiatan pemetaan/penilaian kompetensi ASN tahun 2020 mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yaitu meliputi 9 (Sembilan) kompetensi yaitu 8 (delapan) kompetensi manajerial dan 1 (satu) kompetensi sosial kultural. Kedelapan kompetensi manajerial adalah integritas, kerja sama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, dan pengambilan keputusan, serta kompetensi sosial kultural adalah perekat bangsa. Dalam menjamin kualitas kegiatan pemetaan/penilaian kompetensi ASN, BKN melalui Puspenkom ASN berkoordinasi dengan KASN, KSP, BAPPENAS, dan mendapat supervisi dari KPK sehingga diharapkan hasil *Talent Pool* JPT dan Administrator ini dapat dijadikan bahan bagi pemerintah dalam pendayagunaan dan pengisian untuk JPT guna penguatan kepemimpinan birokrasi pemerintah yang profesional dan berkinerja tinggi.

Kegiatan pemetaan/penilaian kompetensi ASN pada tahun 2020 direncanakan dengan target keluaran yaitu 2.000 pegawai, dengan alokasi anggaran sebesar Rp 3.800.000.000,- dalam mencapai keluaran, kegiatan pemetaan/penilaian kompetensi ASN dilakukan dengan rangkaian rapat kerja persiapan kegiatan, sosialisasi pemetaan/penilaian kompetensi ASN, pelaksanaan pemetaan/penilaian kompetensi ASN, dan penyerahan hasil pemetaan/penilaian kompetensi ASN. Sehubungan dengan kondisi kedaruratan kesehatan masyarakat karena pandemi *Coronavirus Disease* 2019 (Covid-19) dan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang *Refocussing* Kegiatan, Realokasi Anggaran, serta Pengadaan Barang dan Jasa dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19, maka diperlukan penyesuaian target jumlah peserta dan anggaran untuk Penilaian Potensi dan Kompetensi dalam rangka *Talent Pool*. Target jumlah peserta yang

disesuaikan tersebut mempertimbangkan kondisi tempat pelaksanaan *Talent Pool* dalam hal ini Kantor Regional BKN yang tergolong dalam Zona Merah dalam perkembangan kondisi pandemi Covid-19. Seiring dengan revisi target jumlah peserta *Talent Pool*, maka perlu disesuaikan pula anggaran yang telah direncanakan. Selain itu, dalam anggaran *Talent Pool* juga ditambahkan beberapa komponen yang dapat mendukung upaya pencegahan Covid-19 pada saat pelaksanaan kegiatan di setiap tempat. Penyesuaian tersebut dari rencana awal total target peserta berjumlah 2.000 peserta menjadi 1.536 peserta dengan perubahan tempat pelaksanaan di 11 (sebelas) titik lokasi saja. Sedangkan terkait pembiayaan, revisi anggaran yang telah disetujui adalah sebesar Rp 2.747.809.000 (Dua Miliar Tujuh Ratus Empat Puluh Tujuh Juta Delapan Ratus Sembilan Ribu Rupiah). Beberapa perubahan target peserta *Talent Pool* JPT dan Administrator TA 2020 dapat dilihat pada Tabel 41.

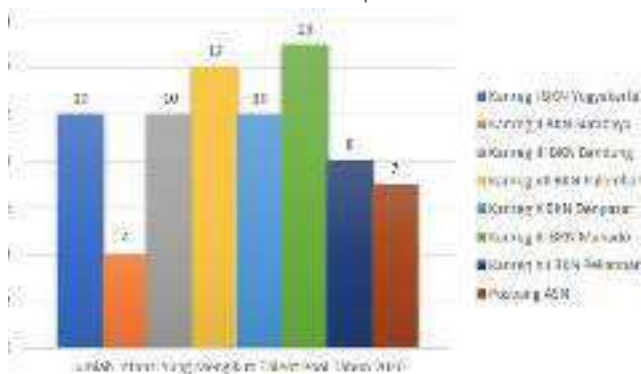
Namun demikian melihat situasi dampak pandemi Covid-19 yang tak kunjung usai menjadi salah satu kendala pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target tersebut. Menindaklanjuti arahan Pimpinan perihal realisasi anggaran TA 2020 dalam hal *Talent Pool*, pada tanggal 10 Agustus 2020 diterbitkan Surat Sekretaris Utama BKN Nomor: I 26-30/V 127-5/99 perihal Pelaksanaan Penilaian Potensi dan Kompetensi bagi Pejabat JPTP dan Administrator dalam rangka untuk penyusunan *Database Talent Pool* TA 2020, Kepala Pusat Penilaian Kompetensi ASN-BKN mengundang Rapat seluruh Kepala Kantor Regional dan UPT BKN secara daring membahas kesiapan beberapa Kantor Regional yang belum diselenggarakan *Talent Pool* TA 2020. Melihat situasi pandemi COVID-19, pelaksanaan kegiatan pemetaan/penilaian kompetensi ASN pada beberapa Kantor Regional BKN yang masuk ke dalam zona merah COVID-19 diputuskan untuk ditiadakan. Detail realisasi keluaran kegiatan pemetaan/penilaian kompetensi ASN dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 43: Realisasi Keluaran Kegiatan Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN

NO.	TEMPAT	JUMLAH PESERTA			%
		RENCANA	REVISI	REALISASI	
1.	Kantor Regional I BKN	120	120	116	96,67
2.	Kantor Regional II BKN	96	120	106	88,33
3.	Kantor Regional III BKN	120	120	108	90,00
4.	Kantor Regional IV BKN	192	192	Ditiadakan	-
5.	Kantor Regional V BKN	144	Ditiadakan	Ditiadakan	-
6.	Kantor Regional VI BKN	144	Ditiadakan	Ditiadakan	-
7.	Kantor Regional VII BKN	120	120	81	67,50
8.	Kantor Regional VIII BKN	144	144	Ditiadakan	-
9.	Kantor Regional IX BKN	96	Ditiadakan	Ditiadakan	-
10.	Kantor Regional X BKN	144	144	137	95,14
11.	Kantor Regional XI BKN	192	192	161	83,85
12.	Kantor Regional XII BKN	144	144	111	77,08
13.	Kantor Regional XIII BKN	96	96	Ditiadakan	-
14.	Kantor Regional XIV BKN	96	Ditiadakan	Ditiadakan	-
15.	BKN Pusat	152	144	124	86,11
	Jumlah	2.000	1.536	944	61,46

Kegiatan pemetaan/penilaian kompetensi ASN memiliki capaian realisasi pada tahun 2020 mencapai 944 pegawai atau 61.46% dari target JPT Pratama dan Administrator yang dinilai sebanyak 1.536 pegawai. Dari 944 pegawai yang mengikuti kegiatan ini jumlah pejabat pimpinan tinggi pratama sebanyak 227 pegawai dan pejabat Administrator sebanyak 717 pegawai.

Grafik 13: Jumlah Instansi yang Mengikuti Pemetaan/ Penilaian Kompetensi



Jumlah instansi pusat dan daerah yang mengikuti kegiatan *Talent Pool* JPT Pratama dan Administrator sebanyak 127 instansi di mana pada Triwulan I 2020 jumlah instansi yang mengikuti sebanyak 20 instansi daerah di wilayah Kantor Regional X Denpasar dan Kantor Regional I BKN Yogyakarta. Untuk Triwulan III 2020 jumlah instansi yang mengikuti sebanyak 10 instansi daerah dari wilayah Kantor Regional III BKN Bandung. Sedangkan pada Triwulan IV 2020 jumlah instansi yang

mengikuti sebanyak 37 instansi dari wilayah kerja 4 Kantor Regional BKN dan 6 instansi Pusat.

Pencapaian target peserta pada kegiatan *talent pool* pada tahun 2020 mengalami penurunan dibandingkan 3 tahun sebelumnya. Dalam kurun waktu 4 tahun ini pelaksanaan kegiatan *talent pool* dilakukan mandiri oleh BKN melalui Puspenkom ASN dengan dibantu oleh beberapa assessor dari instansi pusat dan daerah di Kantor Regional/UPT BKN dan Pusbang ASN dengan tujuan agar tidak membebani anggaran instansi partisipan dan mendekatkan peserta pada lokasi *assessment*. Ada *trend* kenaikan persentase jumlah peserta yang mengikuti *talent pool* dalam kurun waktu 3 tahun sebelumnya.

Grafik 14: Capaian Target Peserta Talent Pool 2016-2020



Pada tahun 2017 jumlah peserta mencapai 83,95% dari target 4.000 pegawai. Di tahun 2018 mencapai 87,76% dari target 2.500 pegawai dan tahun 2019 mencapai 95% dari target 2.000 pegawai. Pelaksanaan kegiatan pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN tahun 2020 menemui beberapa hambatan yang hampir sama dengan tahun 2019, sehingga dapat lebih cepat diantisipasi. Namun demikian hambatan yang belum dapat secara optimal diantisipasi, yakni kondisi pandemi Covid-19. Adapun hambatan dalam pelaksanaan Penilaian Potensi dan Kompetensi antara lain adalah:

- Padatnya jadwal assessor, tim IT, dan tim pendukung pada kegiatan penilaian potensi dan kompetensi lainnya, sehingga memerlukan persiapan yang sangat matang dalam pengaturan jadwal kegiatan.
- Pengaturan jadwal assessor yang melibatkan assessor dari instansi pemerintah lainnya karena adanya pergantian personil disebabkan pengunduran diri dari beberapa assessor instansi pemerintah lainnya yang dilibatkan.
- Beberapa instansi daerah yang mengeluhkan sulitnya melakukan registrasi *online* dikarenakan terkendala jaringan.
- Beberapa peserta instansi daerah tidak dapat menghadiri Penilaian Kompetensi/Potensi dalam rangka *Talent Pool* JPT dan Administrator dikarenakan kondisi kesehatan, adanya penugasan dari pimpinan atau berbenturan dengan acara lain dan adanya beberapa instansi yang belum memprioritaskan kegiatan *Talent Pool* sehingga target belum bisa tercapai 100% sehingga di saat pelaksanaan harus mencari peserta pengganti.
- Beberapa tempat pelaksanaan terutama Kantor Regional tergolong dalam kawasan Zona Merah pandemi COVID-19 sehingga tidak memungkinkan diadakannya kegiatan *Talent Pool* di lokasi tersebut.

Berdasarkan evaluasi dari kegiatan penilaian potensi dan kompetensi pada tahun 2020, BKN memandang perlu melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja. Upaya yang akan dilakukan antara lain:

- Meningkatkan kualitas pelayanan dalam penilaian kompetensi/potensi.
- Mengutamakan instansi yang memiliki prioritas dalam membangun *database talent* di lingkung-

annya.

- Koordinasi yang lebih intensif kepada instansi yang mendapatkan kuota *talent pool* dan Kantor Regional untuk memastikan instansi mengirimkan peserta sesuai dengan kuota yang diberikan dan apabila instansi belum dapat memenuhi kuota tersebut secara cepat mengambil langkah untuk pemenuhan kuota peserta.
- Koordinasi lebih intensif dengan instansi-instansi pemerintah yang telah memiliki assessor untuk membantu pelaksanaan penilaian.
- Perlu pengembangan secara berkesinambungan terhadap para assessor dan tim pendukung dalam mengantisipasi perkembangan yang akan datang serta penyiapan anggaran yang mencukupi.

3. Database Talent

Kegiatan pembangunan *database talent* merupakan bentuk tindak lanjut dari kegiatan penyelenggaraan pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN. Profil kompetensi ASN yang didapatkan dari hasil pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN akan dimasukkan ke dalam *database* yang akan terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN yang dibangun oleh BKN khususnya Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN. Penyelenggaraan kegiatan *database talent* ini dilakukan dengan beberapa tahapan dan kegiatan pendukung. Tahapan utama dalam penyusunan *database talent* sebagai berikut:

Gambar 14: Proses Pengisian Database Talent



Dalam tahapan pengumpulan hasil penilaian kompetensi, dilakukan pengumpulan data hasil penilaian kompetensi dari kegiatan *talent pool* pada tahun 2017-2019 dan telah terkumpul sebanyak 9.439 profil kompetensi. Seluruh data tersebut kemudian dikonversi dari kompetensi *talent pool* menjadi kompetensi sesuai dengan PermenpanRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi PNS, dari hasil konversi tersebut, data profil kompetensi menyusut menjadi 8.500 profil kompetensi.

Seluruh profil kompetensi tersebut kemudian diinput ke dalam aplikasi dan SI ASN. Setelah dilakukan *cross check*, hanya 6.587 data profil kompetensi yang layak masuk ke dalam SI ASN. Isi komponen data profil kompetensi tersebut didominasi profil kompetensi PNS daerah, seperti yang dapat dilihat pada grafik berikut ini:

Gambar 15: Profil Data Talent



Kegiatan pendukung *database talent* diantaranya yaitu pembangunan aplikasi-aplikasi pendukung database talent dengan penjelasan capaiannya sebagai berikut:

Gambar 16: Dashboard Pendukung Database Talent



a. Pembangunan aplikasi portal data

Gambar 17: Aplikasi Portal Data



Aplikasi yang ditujukan sebagai pusat data (*data warehouse*) dari semua aplikasi yang digunakan di BKN khususnya Puspenkom ASN. Pengembangan aplikasi ini direncanakan dengan menggunakan skema penyedia pihak ketiga dengan biaya di bawah 100 juta. Aplikasi ini hanya dirancang sebagai *dashboard* dan penyimpanan data, sehingga tidak terlalu kompleks.

b. Pembangunan aplikasi pengolahan data *assessment*

Gambar 18: Aplikasi Data Assessment





Gambar 19: Aplikasi Pengolahan Data Penilaian Kompetensi ASN



Screenshot Pengolahan Data Penilaian Kompetensi ASN

Aplikasi ini ditujukan sebagai pengembangan dari aplikasi CAT Puspenkom ASN BKN yang sudah ada. Aplikasi CAT yang lama dinilai sudah tidak memenuhi tuntutan pekerjaan yang mendukung sistem daring. Aplikasi Pengolahan data *assessment* ini dirancang untuk memiliki 3 komponen, yaitu:

- Modul persiapan dan desain asesmen
- Modul Input nilai dan *Assessor Meeting*
- Modul *Computer Adaptive Testing* dan *Item Banking*

Dengan adanya 3 komponen tersebut, aplikasi ini diharapkan akan menjadi ruang kerja untuk assessor BKN dalam melakukan penilaian, maupun dalam konteks pengembangan alat tes Psikologi.

c. Pembangunan Aplikasi Satelit untuk Lembaga penilaian kompetensi instansi pemerintah (Aplikasi Berbagi Pakai)

Aplikasi ini dirancang dengan tujuan sebagai model integrasi data hasil penilaian kompetensi dari seluruh Lembaga penilaian kompetensi yang telah terakreditasi oleh BKN. Hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi proses pemenuhan profil kompetensi pegawai ASN, di mana jumlahnya sangat besar. Untuk itu, aplikasi ini memiliki desain dengan beberapa modul yang dikonsepsikan untuk dapat digunakan secara bersama-sama antara lembaga penilai kompetensi di instansi pemerintah (berbagi pakai). Secara teknis, aplikasi ini akan diletakkan pada *data center* BKN. Lembaga-lembaga penilai kompetensi yang memenuhi kualifikasi akan diberikan akun untuk mengelola kegiatan penilaian kompetensi yang akan mereka lakukan. Di sisi lain, instansi-instansi pemerintah sebagai pengguna jasa penilaian kompetensi akan dapat mengakses aplikasi ini dengan menggunakan akun SAPK yang telah dimiliki. Untuk itu, dalam proses pembangunannya, aplikasi ini harus telah terintegrasi dengan sistem manajemen kepegawaian yang ada di BKN.

Gambar 20: Tampilan Aplikasi Berbagi Pakai



4. Akreditasi Lembaga Penyelenggara Penilaian Potensi dan Kompetensi

Masih berbicara terkait pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN, salah satu wujud dari pembinaan penilaian potensi dan kompetensi ASN yaitu dengan akreditasi lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi ASN. Kegiatan akreditasi penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi ASN pada tahun 2020 direncanakan akan diselenggarakan pada 15 instansi, akan tetapi sehubungan dengan kondisi kedaruratan kesehatan masyarakat karena pandemi *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) dan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020 tentang *Refocussing* Kegiatan, Realokasi Anggaran, Serta Pengadaan Barang dan Jasa Dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19, target tersebut disesuaikan menjadi 9 instansi. Capaian atau hasil dari akreditasi lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi ASN dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 44: Rekapitulasi Penyelenggara Penilaian Kompetensi Terakreditasi

No	Instansi	Nilai Total	Kategori Akreditasi
1.	Kementerian Dalam Negeri	88,70	A
2.	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	96,80	A
3.	Kementerian Keuangan	94,69	A
4.	Lembaga Administrasi Negara	92,97	A
5.	Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika	81,47	B
6.	Pemerintah Provinsi Jawa Timur	88,19	A
7.	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat	67,33	B
8.	Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur	94,28	A
9.	Pemerintah Provinsi Riau	91,56	A

Capaian keluaran kegiatan akreditasi lembaga

penyelenggara penilaian kompetensi pada tahun 2020, meningkat dibandingkan pada tahun 2019, hal ini dapat dilihat pada grafik berikut ini:

Grafik 15: Realisasi Akreditasi Penyelenggara Penilaian Kompetensi 2019-2020



Dengan telah diakreditasinya 9 lembaga penyelenggara penilaian kompetensi, maka, sudah ada 15 instansi/lembaga penyelenggara penilaian kompetensi yang telah terakreditasi oleh BKN. Diharapkan dengan semakin banyaknya lembaga penyelenggara penilaian kompetensi yang telah terakreditasi, dapat mendorong percepatan pemenuhan *database talent* untuk *talent pool* ASN nasional. Selain itu, dapat menciptakan pelayanan penilaian potensi ASN yang terstandar. Selain penyelenggaraan akreditasi lembaga penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi ASN, BKN juga melakukan pembinaan dan pendampingan kepada instansi lain yang telah mempunyai unit penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi serta yang akan membangun unit penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi instansi tersebut yaitu:

- BKD Prov. Jawa Barat
- BKD Prov. Sumatera Selatan
- BKD Kota Balikpapan
- BKD Kab. Sidoarjo
- BKD Kota Yogyakarta
- BKD Kota Tangerang
- BKP Kab. Bogor
- BKD Prov. Sulawesi Utara
- BKD Kota Bekasi

Kegiatan ini dilaksanakan untuk melihat kesiapan dari instansi tersebut dalam menyelenggarakan penilaian potensi dan kompetensi serta pendampingan bagi instansi yang akan membangun unit penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi. Dari seluruh rangkaian kegiatan akreditasi lembaga penyelenggara penilaian kompetensi.

Dari seluruh rangkaian kegiatan akreditasi lembaga penyelenggara penilaian kompetensi ASN, kendala utama dalam pencapaian output maupun komponen kegiatan pendukungnya yaitu COVID-19. Hal ini membuat akreditasi pada Pemerintah Provinsi Jawa Timur dilakukan secara daring karena masih masuk ke dalam zona merah pandemi Covid-19.

4. Penanganan COVID 19 di BKN

Dalam upaya percepatan pencegahan penyebaran COVID-19, Badan Kepegawaian Negara (BKN) membentuk Gugus Tugas pencegahan penyebaran COVID-19 di lingkungan Kantor Pusat BKN yang tertuang dalam Surat Keputusan Sekretaris Utama Nomor 20/KEP/SESMA/2020 tanggal 23 Maret 2020 tentang Tim Gugus Tugas Pencegahan Penyebaran COVID-19 di lingkungan BKN Pusat. Dalam melaksanakan pencegahan penyebaran COVID-19, maka Gugus Tugas pencegahan penyebaran COVID-19 di lingkungan BKN Pusat telah melakukan beberapa kegiatan berupa pencegahan maupun penanganan.

Adapun tujuannya diantaranya:

1. Untuk memastikan pegawai di lingkungan Kantor Pusat BKN bebas dari COVID-19;
2. Untuk memberikan rasa aman dalam berinteraksi sesama pegawai di lingkungan Kantor Pusat BKN.

Dalam hal anggaran dan sarana prasarana pendukung pencegahan COVID-19 diselenggarakan oleh Biro Umum, Pusat Pengembangan Sistem Seleksi dan unit lain yang terkait di lingkungan Kantor Pusat BKN.

Secara umum pelaksanaan pencegahan dan penanganan di lingkungan Kantor Pusat BKN selama masa pandemi COVID-19 sebagai berikut:

1. Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Ke-

pegawaian Negara Nomor 219/KEP/2020 tanggal 5 November 2020 tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 180/KEP/2020 tanggal 8 Oktober 2020 tentang pembentukan Tim *Crisis Center* Pencegahan Penyebaran dan Penanganan COVID-19 di lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara.

2. Menyusun Perjanjian Kerja Sama dengan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional untuk fasilitasi Swab/PCR Test bagi pegawai yang reaktif, bergejala COVID-19, *tracing closed contact* dengan pegawai yang terkonfirmasi positif serta pegawai yang melaksanakan Swab/PCR Test kedua setelah dinyatakan positif COVID-19.

3. Dari hasil Rapid Test yang dilaksanakan di Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Rapid Test pertama yang dilaksanakan 8 – 16 Juli 2020 dengan jumlah peserta test sebanyak 1.255 pegawai dengan metode pengambilan sampel darah melalui darah kapiler (ujung jari). Hasil seluruh pegawai pada Rapid Test pertama ini dinyatakan non reaktif;

b. Rapid Test kedua yang dilaksanakan pada tanggal 8 – 14 September 2020 dengan penyedia jasa Laboratorium Kimia Farma didapatkan hasil 85 (delapan puluh lima) pegawai Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara reaktif. Pegawai yang hasil rapid test nya reaktif dirujuk ke Rumah Sakit Pusat Otak Nasional untuk melaksanakan Swab Test/PCR.

c. Rapid Test ketiga yang dilaksanakan pada tanggal 16 – 17 September 2020 dan 21 – 22 September 2020 dengan penyedia jasa Laboratorium Klinik Prodia didapatkan hasil 31 (tiga puluh satu) pegawai Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara reaktif. Pegawai yang hasil rapid test nya reaktif dirujuk ke Rumah Sakit Pusat Otak Nasional untuk melaksanakan Swab Test/PCR.



d. Rapid Test keempat yang dilaksanakan pada tanggal 16 – 23 Oktober 2020 dengan penyedia jasa Laboratorium Klinik Prodia didapatkan hasil 51 (lima puluh satu) pegawai Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara reaktif. Pegawai yang hasil rapid test nya reaktif dirujuk ke Rumah Sakit Pusat Otak Nasional untuk melaksanakan Swab Test/PCR.

e. Rapid Test kelima yang dilaksanakan pada tanggal 12 November 2020 dengan penyedia jasa Laboratorium Klinik Pramita didapatkan hasil 1 (satu) pegawai Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara reaktif. Pegawai yang hasil rapid test nya reaktif dirujuk ke Rumah Sakit Pusat Otak Nasional untuk melaksanakan Swab Test/PCR.

f. Pelaksanaan Swab Test/PCR pertama di lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara pada tanggal 2 Desember 2020 dengan jumlah sebanyak 183 pegawai. Pelaksanaan swab test pertama ini dilaksanakan atas Kerjasama Pusat Pengembangan Sistem Seleksi dengan Laborato-

rium Klinik Pramita.

g. Pelaksanaan Swab Test/PCR kedua di lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara pada tanggal 4 Desember 2020 dengan jumlah sebanyak 174 pegawai. Pelaksanaan swab test pertama ini dilaksanakan atas Kerjasama Pusat Pengembangan Sistem Seleksi dengan Laboratorium Klinik Prodia.

h. Pelaksanaan Swab Test/PCR ketiga di lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara pada tanggal 7 – 21 Desember 2020 dengan jumlah sebanyak 920 pegawai. Pelaksanaan swab test pertama ini dilaksanakan atas Kerjasama Pusat Pengembangan Sistem Seleksi dengan Laboratorium Klinik Pramita.

4. Berdasarkan hasil Swab Test sampai dengan tanggal 29 Desember 2020 terdapat penambahan 25 (dua puluh lima) pegawai yang terkonfirmasi positif dari Swab Test/PCR sehingga total keseluruhan yang positif menjadi 59 (lima puluh sembilan) pegawai.





5. Dari total 59 (lima puluh sembilan) pegawai yang terkonfirmasi positif, terdapat 48 (empat puluh delapan) pegawai yang dinyatakan sembuh berdasarkan hasil negatif dari Swab Test/PCR, masih terdapat 9 (sembilan) pegawai yang terkonfirmasi positif COVID-19 dalam proses penyembuhan, dan terdapat 2 (dua) pegawai yang dinyatakan meninggal dunia.

6. Memfasilitasi Kedeputusan Pengawasan dan Pengendalian untuk melaksanakan Swab/PCR Test di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional.

Pelaksanaan Kegiatan

I. Pencegahan

Dalam mencegah penyebaran Covid-19, BKN telah melakukan berbagai upaya pencegahan, diantaranya:

1. Pelaksanakan Rapid Test secara rutin dengan menyesuaikan kemampuan anggaran di lingkungan Kantor Pusat BKN. Pemeriksaan Rapid Test ini bertujuan untuk melihat adanya antibodi terhadap virus SARS-CoV-2 penyebab COVID-19. Pengambilan sampel untuk pemeriksaan antibodi IgM dan IgG SARS-Cov-2 adalah dengan mengambil sampel darah. Pengambilan sampel darah yang dilakukan yaitu melalui darah kapiler (ujung jari) dan dari darah vena (darah di bagian lengan);

2. Pelaksanakan Rapid Test pertama di lingkungan Kantor Pusat BKN dilaksanakan pada tanggal 8 – 16 Juli 2020 dengan jumlah peserta test sebanyak 1.255 pegawai dengan metode pengambilan sampel darah melalui darah kapiler (ujung

jari). Hasil seluruh pegawai pada Rapid Test pertama ini dinyatakan non reaktif;

3. Pelaksanaan Rapid Test kedua di lingkungan Kantor Pusat BKN pada tanggal 8 – 14 September 2020 dengan jumlah peserta test sebanyak 1.192 pegawai dengan metode pengambilan sampel darah melalui darah vena (darah di bagian lengan). Pelaksanaan Rapid Test kedua ini dilaksanakan atas kerjasama Pusat Pengembangan Sistem Seleksi BKN dengan Laboratorium Klinik Kimia Farma. Hasil pelaksanaan Rapid Test kedua ini terdapat 85 (delapan puluh lima) pegawai yang dinyatakan reaktif. (rincian data disajikan pada lampiran II);

4. Pelaksanaan Rapid Test ketiga di lingkungan Kantor Pusat BKN pada tanggal 16 – 17 September 2020 dan 21 – 22 September 2020 dengan jumlah peserta test sebanyak 451 pegawai dengan metode pengambilan sampel darah melalui darah vena (darah di bagian lengan). Pelaksanaan rapid test ketiga ini dilaksanakan atas kerjasama Biro Umum BKN dengan Laboratorium Klinik Prodia. Hasil pelaksanaan Rapid Test ketiga ini terdapat 31 (tiga puluh satu) pegawai yang dinyatakan reaktif. (rincian data disajikan pada lampiran III);

5. Pelaksanaan Rapid Test ketiga ini dilakukan untuk tracing closed contact pegawai yang di unit kerja dengan hasil Swab Test/PCR nya positif. Dilakukan tracing penyebaran COVID-19 di lingkungan kantor melalui pegawai yang hasil Swab Test/PCR nya positif, atasan langsung dan lingkungan/unit kerja yang bersangkutan;



6. Pelaksanaan Rapid Test keempat di lingkungan Kantor Pusat BKN pada tanggal 16 – 23 Oktober 2020 dengan jumlah sebanyak 791 pegawai dengan metode pengambilan sampel darah melalui darah vena (darah di bagian lengan). Pelaksanaan rapid test keempat ini dilaksanakan atas kerjasama Pusat Pengembangan Sistem Seleksi dan Biro Umum BKN dengan Laboratorium Klinik Prodia. Hasil pelaksanaan Rapid Test keempat ini terdapat 51 (lima puluh satu) pegawai yang dinyatakan reaktif;

7. Pelaksanaan Rapid Test kelima di lingkungan Biro SDM dan Inspektorat BKN pada tanggal 12 November 2020 dengan jumlah sebanyak 34 pegawai dengan metode pengambilan sampel darah melalui darah vena (darah di bagian lengan). Pelaksanaan rapid test kelima ini dilaksanakan atas kerjasama Biro SDM dan Inspektorat BKN dengan Laboratorium Klinik Pramita. Hasil pelaksanaan Rapid Test kelima ini terdapat 1 (satu) pegawai yang dinyatakan reaktif;

8. Pelaksanaan Swab Test/PCR pertama di lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara pada tanggal 2 Desember 2020 dengan jumlah sebanyak 183 pegawai. Pelaksanaan swab test pertama ini dilaksanakan atas Kerjasama Pusat Pengembangan Sistem Seleksi dengan Laboratorium Klinik Pramita;

9. Pelaksanaan Swab Test/PCR kedua di lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara pada tanggal 4 Desember 2020 dengan jumlah sebanyak 174 pegawai. Pelaksanaan swab test

pertama ini dilaksanakan atas Kerjasama Pusat Pengembangan Sistem Seleksi dengan Laboratorium Klinik Prodia;

10. Pelaksanaan Swab Test/PCR ketiga di lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara pada tanggal 7 – 21 Desember 2020 dengan jumlah sebanyak 920 pegawai. Pelaksanaan *swab test* pertama ini dilaksanakan atas Kerjasama Pusat Pengembangan Sistem Seleksi dengan Laboratorium Klinik Pramita;

11. Memfasilitasi Swab Test/PCR bagi pegawai yang akan melaksanakan perjalanan dinas;

12. Memfasilitasi Kedeputian Pengawasan dan Pengendalian untuk melaksanakan Swab/PCR Test di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional;

13. Berdasarkan hasil *tracing closed contact* dengan pegawai yang hasil Swab Test/PCR nya positif serta pegawai yang bergejala COVID-19 dilakukan Swab Test/PCR di Rumah Sakit Pusat Otak Nasional;

14. Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 di lingkungan Kantor Pusat BKN telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan Pedoman Pencegahan dan Pengendalian COVID-19 yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan seperti penyemprotan desinfektan dilakukan di seluruh ruangan, serta pengadaan barang persediaan yang dilaksanakan oleh Biro Umum seperti hand sanitizer, masker medis, pelindung wajah, baju APD, sarung tangan medis, penutup kepala, dan sepatu pelindung;

II. Penanganan

Berikut upaya BKn dalam menangani penyebaran Covid-19 di kantor pusat:

1. Badan Kepegawaian Negara melalui Biro Umum melaksanakan kerjasama dengan Rumah Sakit Pusat Otak Nasional untuk pemeriksaan PCR/Swab Test untuk menindaklanjuti pegawai dengan hasil Rapid Test reaktif.
2. Sebanyak 85 (delapan puluh lima) pegawai dengan hasil Rapid Test reaktif telah dilakukan PCR/Swab Test yang terdiri dari 4 (empat) pegawai di Laboratorium Klinik Prodia dan 81 (delapan puluh satu) pegawai di RS Pusat Otak Nasional;
3. Berdasarkan hasil Rapid Test ketiga terdapat 31 (tiga puluh satu) pegawai dengan hasil Rapid Test reaktif dan telah dilakukan PCR/Swab Test di RS Pusat Otak Nasional;
4. Dari hasil PCR/Swab Test didapatkan hasil 34 (tiga puluh empat) pegawai yang dinyatakan positif COVID-19;
5. Melakukan pelaksanaan Swab Test/PCR kedua bagi pegawai yang dinyatakan positif setelah 14 (empat belas) hari dari Swab Test/PCR pertama. Pelaksanaan Swab Test/PCR kedua ini dilakukan untuk memastikan kesembuhan pegawai dan memastikan pegawai yang akan kembali bekerja tidak beresiko menularkan COVID-19;
6. Biro Umum bekerja sama dengan RS Pusat Otak Nasional untuk memfasilitasi Swab Test/PCR bagi keluarga pegawai di lingkungan Kantor Pusat BKN yang terkonfirmasi positif COVID-19;
7. Biro Umum bekerja sama dengan Poliklinik BKN Pusat untuk menyediakan dan mengirimkan obat-obatan/vitamin yang dibutuhkan oleh pegawai BKN Pusat yang dinyatakan positif COVID-19;
8. Biro Umum bekerja sama dengan KORPRI BKN dan Koperasi BKN untuk menyediakan dan mengirimkan bantuan berupa makanan/minuman penambah daya tahan tubuh, sembako, masker serta minyak kayu putih untuk pegawai yang dinyatakan positif COVID-19;
9. Biro Umum membagikan barang-barang seperti hand sanitizer spray dan gel, masker, masker medis, face shield, sabun antiseptic dan sarung tangan untuk seluruh pegawai di lingkungan Kantor Pusat BKN;
10. Memantau perkembangan kesehatan pegawai di lingkungan Kantor Pusat BKN yang dinyatakan

kan positif COVID-19 melalui pimpinan unit masing-masing;

11. Membantu berkoordinasi dengan puskesmas terdekat sesuai dengan lokasi pegawai yang dinyatakan positif agar pegawai tersebut dapat segera diberikan Layanan Kesehatan dan segera di evakuasi ke Rumah Sakit Terdekat apabila memerlukan perawatan dan/atau penanganan lebih lanjut;
12. Pegawai yang dinyatakan reaktif dari hasil Rapid Test dan dinyatakan positif dari hasil PCR/Swab Test wajib melaksanakan isolasi dan apabila kondisi kesehatan pegawai stabil atau mampu melaksanakan pekerjaan maka dapat melaksanakan Work From Home (WFH). Namun apabila kondisi kesehatan pegawai yang bersangkutan kurang stabil maka dapat mengajukan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
13. Biro Umum membantu pegawai yang kesulitan melakukan isolasi mandiri dirumah dengan menyediakan ruang isolasi darurat yaitu di Mess Kantor Pusat BKN. Ruang isolasi darurat di Mess Kantor Pusat BKN diperuntukkan bagi pegawai yang dinyatakan reaktif dari hasil rapid test dan pegawai yang dinyatakan negatif dari hasil Swab Test/PCR tetapi masih harus melanjutkan isolasi mandiri.
14. Melakukan penyemprotan desinfektan di lingkungan/unit kerja dimana ditemukan pegawai dengan hasil rapid testnya reaktif dan hasil Swab Test/PCR nya positif;

Tujuan yang ingin dicapai dari kegiatan Pengembangan Sistem Informasi ASN Terintegrasi Tahun Anggaran 2020 adalah :

1) Terwujudnya desain Sistem Informasi ASN Terintegrasi secara komprehensif, sebagai acuan pengembangan dan Integrasi Sistem dengan sistem lain yang berhubungan untuk mendukung Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang terintegrasi dan kolaboratif;

2) Terbangunnya Sistem Informasi SIASN Terintegrasi yang mengacu pada PP No 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan PP No 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sebagai salah satu petunjuk pelaksana UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan menggunakan teknologi terkini dan berbasis pada proses digital;

3) Terintegrasinya data pegawai dengan institusi dan *stakeholder* lain yang terkait. Pola integrasi yang diharapkan adalah integrasi fungsi;

4) Terwujudnya sistem merit guna mendukung proses manajemen kepegawaian berdasarkan kompetensi, kinerja dan potensi yang dimiliki pegawai dan tertuang dalam *carrier path* pegawai; dan

5) Terwujudnya Arsip Digital yang mengacu pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 18 tahun 2011 sebagai acuan pengembangan aplikasi Manajemen Dokumen Digital (DMS) yang dibangun berdasarkan pada PP No 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagai salah satu petunjuk pelaksana UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan menggunakan teknologi terkini dan berbasis pada proses digital serta terintegrasinya DMS dengan sistem lain yang terkait.

Sepanjang tahun 2020, telah dilakukan pembangunan dan pengembangan subsistem SIASN dan aplikasi yang terhubung dengan SIASN. Berikut rincian subsistem dan aplikasi yang sudah dibangun pada tahun 2020:

a. Jumlah pembangunan dan pengembangan subsistem SIASN direncanakan sebanyak 18 (delapan belas) layanan modul yang terdiri dari:

1. Layanan Perencanaan Kepegawaian, Formasi, dan Evaluasi Jabatan.

Fungsi layanan ini adalah untuk mengelola proses perencanaan kepegawaian mulai dari

pengusulan dan pengelolaan Peta Jabatan dan data pendukungnya (Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Standar Kompetensi Jabatan dan data pendukung lain), proses verifikasi usulan tersebut, proses perhitungan *bezzetting* kebutuhan pegawai, proses penetapan Pertimbangan Teknis Formasi dan Proses perhitungan kelas jabatan dan evaluasi jabatan sampai kepada penetapan kelas jabatan.

2. Layanan Penetapan NIP

Layanan yang digunakan untuk melakukan proses usulan Penetapan NIP bagi peserta

seleksi yang dinyatakan lulus seleksi bagi Calon PNS atau Calon PPPK yang diusulkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) instansi, untuk mendapat Persetujuan Teknis dan Penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP) dari Kepala Badan Kepegawaian Negara serta mendapatkan Surat Keputusan Calon PNS atau PPPK dari PPK Instansi.

3. Layanan Peremajaan Data

Layanan ini menangani usulan penambahan, perbaikan dan penghapusan data kepegawaian ASN (PNS dan PPPK) dan non-ASN. Serta menyetujui atau menolak usulan yang masuk dari pegawai perorangan maupun dari Instansi Pemerintah dengan berdasarkan data pada Profil PNS dan dokumen pendukung sebagai pembanding. Layanan ini juga mengakomodir proses transfer data usulan dari aplikasi mobile.

4. Layanan Kenaikan Pangkat

Layanan yang digunakan untuk melakukan proses usulan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil oleh instansi ybs ke Badan Kepegawaian Negara. Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara. Output dari layanan ini berupa surat keputusan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil setelah mendapatkan persetujuan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

5. Layanan Pindah Instansi

Layanan yang digunakan untuk melakukan proses usulan Pindah Instansi Pegawai Negeri Sipil oleh instansi tujuan ke instansi asal. Output dari layanan ini berupa surat keputusan Pindah Instansi Pegawai Negeri Sipil setelah mendapatkan persetujuan teknis dari Kepala Kantor Regional (untuk pindah instansi dalam satu provinsi) atau Kepala Badan Kepegawaian Negara (untuk

Pindah Instansi antar provinsi).

6. Layanan Status dan Kedudukan Kepegawaian

Layanan yang digunakan untuk melakukan proses usulan ke Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian oleh instansi yang bersangkutan ke Badan Kepegawaian Negara. Output dari layanan ini berupa Surat Keputusan atau Persetujuan Teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara

7. Layanan Sistem Informasi Pemberhentian

Layanan yang digunakan untuk melakukan proses usulan Pemberhentian Dengan Hak Pensiun dan Pemberhentian Tanpa Hak Pensiun untuk Pegawai Negeri Sipil dan Pemberhentian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) oleh instansi yang bersangkutan ke Badan Kepegawaian Negara. Output dari layanan ini berupa surat keputusan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil setelah mendapatkan persetujuan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara dan surat keputusan pemberhentian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

8. Layanan Talent Manajemen

Layanan ini menyediakan ruang dan struktur data, dan fasilitas untuk memasukkannya pada profil PNS untuk data yang nantinya digunakan pada perhitungan talenta manajemen.

9. Layanan Admin dan Sistem Pendukung untuk *Microservice*

Layanan pendukung ini terdapat layanan admin dimana terdapat fungsi untuk manajemen *user*, manajemen berkas dimana di dalam manajemen berkas diatur terkait jenis dokumen, repositori alur kerja, prosedur dokumen, jenis validasi, validasi persyaratan dan dokumen template yang itu semua akan digunakan pada saat verifikasi, validasi usul sampai cetak dokumen layanan Kenaikan Pangkat, Pensiun dan layanan lainnya. Dukungan pembuatan surat dan TTE pada layanan ini.

10. Layanan *Interoperabilitas*

Layanan ini memberikan fungsi interoperabilitas bagi lembaga lain yang ingin memanfaatkan data dan layanan di BKN. Diimplementasikan dengan web service untuk mengetahui katalog data dan layanan data, termasuk juga layanan untuk mobile melalui SAPK dan layanan web service ke SAPK, dan pertukaran raw data untuk dashboard di lembaga untuk keperluan dashboard lembaga.

11. Layanan Antar Muka

Layanan ini menyediakan fungsi untuk melakukan antar muka dengan sistem lainnya yang berinteraksi dengan SIASN dalam mengelola data kepegawaian, sistem tersebut adalah MySAPK dan DocuDigital.

12. Layanan Referensi

Layanan ini memberikan data referensi yang digunakan di dalam data kepegawaian, setiap instansi diharap menggunakan data ini sebagai referensi bagi SIMPEG-SIMPEG nya, layanan ini termasuk melakukan agregasi dari walidata yang digunakan sebagai data referensi pada data kepegawaian.

13. Layanan Profil PNS

Fungsi layanan ini adalah memberikan data lengkap tentang seorang PNS baik data terbaru ataupun riwayatnya. Termasuk pula dokumen yang menyertai perubahan riwayat dan berkas terkait data PNS tersebut. Di siapkan juga ruang untuk Data Pejabat. Layanan ini merupakan database utama dan di dalam menyusunnya dilakukan migrasi dari data SAPK.

14. Layanan Bankum

Layanan yang menyediakan informasi permasalahan hukum yang terkait pada kepegawaian. Layanan ini juga menyediakan konsultasi bantuan hukum, menyediakan layanan administrasi untuk penyediaan saksi ahli masalah kepegawaian, juga menyediakan repositori berkas perkara yang pernah ditangani.

15. Layanan Wasdal

Layanan ini menyajikan akses data Profil PNS untuk kebutuhan pengawasan dan pengendalian. Di samping itu layanan ini dapat memberikan fasilitas bagi Wasdal untuk melakukan notifikasi bagi PNS yang bermasalah sehingga menjadi pertimbangan pada proses kepegawaian.

16. Layanan *Helpdesk*

Layanan ini akan menyediakan fasilitas permohonan informasi terkait pengguna layanan SIASN, MySAPK. Juga memberikan informasi terhadap layanan yang ada di BKN (PTSP) serta informasi BKN. Fasilitas ticketing untuk permasalahan yang ada pada saat penggunaan MySAPK dan SIASN, Ticketing sistem ini akan menyediakan *open ticket*, *escalated ticket* dan *closed ticket*. Layanan ini juga memberikan bantuan kepada operator yang akan menjawab pertanyaan yang masuk dengan dukungan manajemen untuk informasi pendukung yang digunakan.

17. Layanan *Dashboard* Operasional

Menyajikan data dan statistik dari Layanan SIASN, diantaranya data integrasi yang telah dilakukan K/L/D kepada BKN, statistik layanan kepegawaian yang diberikan oleh BKN kepada instansi, data statistik layanan kepada Instansi Pembina, dengan visualisasi.

18. Layanan *Dashboard* Kebijakan

Layanan ini digunakan untuk menyajikan data statistik Aparatur Sipil Negara untuk keperluan penyusunan kebijakan Kepegawaian. Akses ke *dashboard* ini hanya kepada pimpinan BKN dan pimpinan lembaga negara tertentu, untuk instansi diberikan akses dengan memberikan web service data statistiknya saja visualisasi diberikan kepada instansi tersebut.

Dari 18 (delapan belas) layanan tersebut, terdapat 2 (dua) layanan yang masih dalam tahap finalisasi yakni modul layanan talent management dan layanan perencanaan kepegawaian, formasi, dan evaluasi jabatan.

b) Jumlah pembangunan dan pengembangan aplikasi yang terhubung dengan SIASN

direncanakan sebanyak 5 (lima) aplikasi yaitu :


1. Pembangunan Aplikasi API Manajemen Web Service;
2. Pembangunan Aplikasi Manajemen Dokumen Digital;
3. Pengembangan Aplikasi MySAPK;
4. Pengembangan Aplikasi Kinerja Terintegrasi;
5. Pengembangan Aplikasi A-Expects.

Dari 5 (lima) aplikasi yang direncanakan, terdapat 1 (satu) aplikasi yang tidak dapat terealisasi yaitu pembangunan aplikasi api manajemen *web service* karena pihak penyedia tidak sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu dan ruang lingkup pekerjaan yang telah disepakati bersama. Hal itu terjadi setelah masa kontrak sudah mau berakhir yaitu pada bulan november 2020. Setelah dilakukan rapat dengan biro keuangan, biro umum (unit layanan pengadaan) dan pihak penyedia didapat hasil akhir yaitu dilakukannya pemutusan kontrak dan dikarenakan sudah mendekati akhir tahun maka tidak mungkin dilakukan tender ulang.



Bab 4

Penutup



Penutup

Laporan Kinerja BKN 2020 menyajikan berbagai realisasi kinerja dan anggaran BKN selama satu tahun serta upaya-upaya dan kendala yang dihadapi dalam pencapaian kinerja tersebut. Secara umum hasil capaian kinerja BKN Tahun 2020 masih belum sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan adanya beberapa kendala dan permasalahan. yaitu:

1. Kendala yang sangat mempengaruhi sedikitnya realisasi kinerja ini adalah adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan kurang efektifnya sebagian besar pelaksanaan kinerja BKN. Selain itu, pandemi Covid-19 ini juga mempengaruhi besaran anggaran BKN (penghematan).
2. Dalam rencana aksi belum tercantum progress/tahapan rencana realisasi kinerja karena pengukuran untuk beberapa capaian IKU dilakukan di akhir tahun sehingga sebagian besar kinerja terlihat pencapaiannya hanya pada akhir tahun.
3. Perubahan struktur organisasi sesuai dengan Perban Nomor 2 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN sehingga BKN memerlukan penyesuaian kembali dokumen perencanaan kerjanya.

Rekomendasi

Berdasarkan permasalahan atas pencapaian kinerja BKN 2020, sebagai upaya peningkatan kinerja pada tahun selanjutnya. terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dan ditindaklanjuti. yaitu:

1. Penyesuaian pelaksanaan kegiatan dengan situasi pandemic Covid-19. Salah satunya dengan melakukan koordinasi melalui media online (*video conference*)
2. Progress atau tahapan pelaksanaan dari pencapaian kinerja harus dicantumkan dalam rencana aksinya sehingga terlihat upaya untuk merealisasikan capaian IKU yang sudah ditetapkan.
3. Penyesuaian dokumen perencanaan kinerja sesuai dengan struktur organisasi yang baru.

Lampiran



Perjanjian Kinerja 2020



REVISI

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah 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, 2 Juni 2020

**Kepala
Badan Kepegawaian Negara**


Bima Haria Wibisana

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020
Kepala Badan Kepegawaian Negara

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	
Stakeholder Perspective				
1.	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	1.	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK	5%
		2.	Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	85%
Customer Perspective				
2.	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	3.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	85
		4.	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	85
Internal Process Perspective				
3.	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	5.	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100%
4.	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN	6.	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN	85%
5.	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN	7.	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital	75%
6.	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	8.	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti	30%
Learning & Growth Perspective				
7.	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel	9.	Indeks Profesionalitas ASN BKN	77
		10.	Indeks Maturitas SPBE BKN	3
		11.	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	80
		12.	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	75
		13.	Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP

Program	Pagu Alokasi (dalam ribu rupiah)	
1. Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN	Rp.	487.115.156
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN	Rp.	23.724.677
3. Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara	Rp.	189.804.730
Jumlah	Rp.	700.644.563

Jakarta, 2 Juni 2020

Kepala
Badan Kepegawaian Negara


Bima Haria Wibisana
NIP. 196107191989031001

Surat Pernyataan Telah Direviu

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
TAHUN ANGGARAN 2020**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja instansi pemerintah Badan Kepegawaian Negara untuk tahun anggaran 2020 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, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan didalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 26 Februari 2020
Plt. Inspektur Badan Kepegawaian Negara



Andi Anto, S.Sos, MH., M.AP
NIP. 197309101994031001

Tim Penyusun:

Pengarah: Bima Haria Wibisana

Penanggung Jawab: Supranawa Yusuf

Ketua: Imas Sukmariah

Wakil Ketua: Heri Susilowati

Sekretariat: Achmad Yusaq

Pengolah Data: Putri Aulia Netra, Susi Apriyanti,
Ahmad Juwari, & Fathista Vistarani Dwi O

Editor: Rahadi Ferdiansyah & Arina Tanyta Asianti

Sirkulasi Distribusi: Alfa Sidharta