

# Sambutan

Kepala Badan Kepegawaian Negara

**P**uji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada kami sehingga Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2015 ini bisa diselesaikan

Salah satu tujuan reformasi birokrasi adalah membangun atau membentuk birokrasi yang akuntabel. Oleh karena itu setiap unit penyelenggara negara dituntut untuk mempertanggungjawabkan kinerja atau hasil akhir dari program maupun kegiatan yang telah dicapai kepada seluruh rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi.

Dalam upaya untuk mewujudkan pertanggung jawaban capaian kinerja BKN tersebut disusun Buku Laporan Kinerja BKN Tahun 2015 (LKj BKN 2015).

LKj BKN 2015 ini merupakan salah satu media informasi dan pertanggungjawaban kepada pihak *internal* maupun *eksternal* BKN tentang berbagai pencapaian kinerja BKN, sehingga pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengetahui hasil capaian kinerja maupun pelaksanaan program dan kegiatan BKN tahun 2015.

LKj ini memiliki dua fungsi utama, yaitu pertama sebagai sarana untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja BKN tahun 2015 dan kedua merupakan sarana evaluasi atas kegiatan yang telah dilaksanakan sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang.

Untuk memenuhi kedua fungsi utama tersebut, LKj ini secara garis besar berisikan informasi mengenai rencana kinerja dan capaian kinerja dari program dan kegiatan tahun 2015. Capaian kinerja yang memenuhi target sasaran maupun yang tidak memenuhi sasaran, akan dianalisis lebih lanjut dalam rangka menindaklanjuti rencana serta peluang yang ada untuk perbaikan kinerja tahun mendatang.



Dengan diterbitkannya Buku LKj BKN Tahun 2015 ini, pimpinan dan seluruh pegawai BKN bertekad untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja secara terus menerus dalam memberikan pelayanan yang optimal sebagai bentuk pertanggungjawaban atas tugas-tugas yang diamanatkan kepada BKN melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Akhirnya, kami menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada seluruh mitra kerja BKN yang telah bekerjasama dengan baik, dan semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan kekuatan kepada segenap jajaran BKN agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik di tahun mendatang.

Kepala Badan Kepegawaian Negara

DR. Ir. Bima Haria Wibisana, MSIS.

# Daftar Isi



Sambutan	i
Daftar Isi	ii
Tag Line	iii
Visi Misi	iv
Tujuan, Sasaran, IKU, Program	v
Pernyataan Telah Direviu	vi
Ikhtisar Eksekutif	vii
<b>Bab I Pendahuluan</b>	
A. Latar Belakang	1
B. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	2
C. Rencana Strategis BKN	5
<b>Bab II Perencanaan Kinerja</b>	6

<b>Bab III Akuntabilitas Kinerja</b>	
A. Penguatan implementasi SAKIP BKN	11
B. Analis Capaian Kinerja	14
C. Capaian Kinerja BKN lainnya	41
D. Akuntabilitas Keuangan	46

<b>Bab IV Penutup</b>	48
-----------------------	----

<b>Lampiran-Lampiran</b>	
A. Pengukuran kinerja	
B. Capaian Kinerja	
C. Dokumentasi	

## **Visi**

“Menjadi Pembina dan penyelenggara  
manajemen kepegawaian yang  
Profesional dan bermartabat  
Tahun 2025”

## **Misi**

“ Mengembangkan Sistem Manajemen  
Kepegawaian Negara”  
“Mengembangkan Sistem Pelayanan  
Kepegawaian”  
“Mengembangkan Manajemen Internal”

## Tujuan

- Terwujudnya manajemen Kepegawaian yang modern dengan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional
- Mewujudkan pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian
- Mewujudkan Manajemen Internal yang efektif, Efisien, dan akuntabel

## Sasaran

Terselenggaranya Manajemen Pegawai ASN yang Profesional

## Indikator Kinerja Utama

- Jumlah rumusan peraturan kepegawaian tentang pedoman standar teknis kegiatan SKP yang telah disusun
- Jumlah instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN
- Jumlah rumusan peraturan perundang-undangan yang diselesaikan.
- Indeks kepuasan instansi/ PNS terhadap pelayanan mutasi kepegawaian.
- Durasi waktu pelayanan mutasi kepegawaian
- Terwujudnya sistem informasi manajemen kepegawaian ASN yang handal dan terintegrasi.
- Terwujudnya kualitas database ASN sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan bidang kepegawaian ASN
- Persentase penurunan tingkat pelanggaran terhadap peraturan pelaksanaan perundang-undangan bidang kepegawaian.
- Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan penataan kepegawaian (rightsizing) di lingkungannya
- Jumlah instansi pemerintah yang mendapat supervisi dan atau fasilitasi dalam pelaksanaan jabatan fungsional kepegawaian
- Jumlah instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem seleksi dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)
- Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan potensi dan kompetensinya
- Persentase lulusan diklat kepegawaian
- Pemanfaatan hasil pengkajian dan penelitian dalam kebijakan kepegawaian.
- Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN.
- Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN.
- Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN

- Indeks Kepuasan layanan hubungan media dan fasilitasi pengaduan masyarakat
- Persentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian
- Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia.
- Persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana.

## Program

- Program Teknis
  - Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara
- Program Generik
  - a. Program Dukungan Manajemen dan Penyelenggaraan Tugas Teknis Lainnya BKN
  - b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BK

PERNYATAAN TELAH DI REVIU  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
TAHUN ANGGARAN 2015

Kami telah mereviu Laporan Kinerja instansi pemerintah Badan Kepegawaian Negara untuk tahun anggaran 2015 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, masih terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan didalam laporan kinerja ini, yaitu:

1. Masih terdapat Indikator Kinerja yang tidak selaras dengan sasaran strategis.
2. Masih terdapat Indikator Kinerja yang berorientasi output atau tidak SMART.

Jakarta, 23 Pebruari 2016  
Inspektur Badan Kepegawaian Negara

Drs. Farel Simarmata, MSI  
NIP. 19560324 198003 1 001



# Ikhtisar Eksekutif

Sesuai ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah dan berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 BKN wajib menyusun Laporan Kinerja (LKj). LKJ menyajikan komponen-komponen yang meliputi Dokumen Rencana Strategis, Penetapan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Analisis Capaian Kinerja. BKN telah menetapkan 8 sasaran strategis dengan 21 indikator kinerja utama yang mendukung pencapaian sasaran strategis.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan, menunjukkan bahwa BKN sudah memenuhi sasaran kinerja yang direncanakan untuk mencapai sasaran strategis. Namun masih terdapat 4 dari 8 sasaran strategis yang targetnya belum tercapai secara maksimal (5 dari 21 Indikator) di tahun 2015. Berikut sasaran strategis dan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan beserta tingkat capaiannya :

- a. Meningkatkan sistem pembinaan kinerja yang optimal dengan indikator kinerja berupa:
  - 1) Jumlah rumusan peraturan kepegawaian tentang pedoman standar teknis kegiatan SKP yang telah disusun dapat teralisisasi 100 % atau 1 naskah.
  - 2) Jumlah instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN target dari 454 instansi terlaksana 354 instansi capaian 78%.
- b. Meningkatkan kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian dengan indikator kinerja berupa:
  - 1) Jumlah rumusan peraturan perundang-undangan yang diselesaikan yang diselesaikan dengan target 25 naskah menjadi 38 naskah (152%).
- c. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi dengan indikator kinerja berupa:
  - 1) Indeks kepuasan instansi/ PNS terhadap pelayanan mutasi kepegawaian dengan target nilai 86 dengan sebutan baik terealisasi nilai 84,28 dengan sebutan baik
  - 2) Durasi waktu penyelesaian mutasi kepegawaian menargetkan 12 hari kerja teralisisasi 13,90 hari kerja

- d. Meningkatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi dengan indikator kinerja berupa:
- 1) Terwujudnya sistem informasi manajemen kepegawaian ASN yang handal dan terintegrasi Target 80% realisasi 100%
  - 2) Terwujudnya kualitas database ASN sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan bidang kepegawaian ASN Target 90% realisasi 97,70 %
- e. Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian dengan indikator kinerja berupa:
- 1) Persentase penurunan tingkat pelanggaran terhadap peraturan pelaksanaan perundang-undangan bidang kepegawaian Target 10% dapat direalisasikan 56,38 % dengan tingkat capaian 564%
- f. Meningkatkan efektifitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian dengan indikator kinerja berupa:
- 1) Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan penataan kepegawaian (rightsizing) di lingkungannya dengan target 80% terrealisasi 62,50% dengan tingkat capaian 78,10%.
  - 2) Jumlah instansi pemerintah yang mendapat supervisi dan atau fasilitasi dalam pelaksanaan jabatan fungsional kepegawaian dengan target 17 instansi, dan terealisasi 27 Instansi. Tingkat capaian 158%.
  - 3) Jumlah instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem seleksi dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT). Tingkat capaiannya 225% dari target 20 Instansi terealisasi sebanyak 45 Instansi.
  - 4) Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan potensi dan kompetensinya. Target 1000 pegawai terealisasi 1842 Pegawai, dengan tingkat capaian 184,2%.
  - 5) Persentase lulusan diklat kepegawaian. Target 90% terrealisasi 95% dengan capaian 106,40%.
  - 6) Pemanfaatan hasil pengkajian dan penelitian dalam kebijakan kepegawaian dapat direalisasikan 100 %, sesuai dengan target “B” (Baik).
- g. Meningkatkan efektifitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, serta pengelolaan administrasi dengan indikator kinerja berupa:

- 1) Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN, Target A dengan nilai 80 dan dapat terrealisasi CC dengan nilai 58,54, dengan tingkat capaian 73,17%.
  - 2) Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN. Tercapai sesuai target WTP.
  - 3) Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN target "B" (baik), terealisasi"B" (Baik).
  - 4) Indeks Kepuasan layanan hubungan media dan fasilitasi pengaduan masyarakat, target "B" (baik), terealisasi"B" (Baik).
  - 5) Persentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian, Target 80% dapat direalisasikan 87,09% sehingga tingkat capaiannya 108,90%.
- h. Meningkatkan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor dengan indikator kinerja berupa:
- 1) Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia, target "B" (baik), terealisasi"B" (Baik).
  - 2) Persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana, dari target 100 % dapat terealisasi 100%.

Untuk mendukung program dan kegiatan BKN pada tahun 2015 mendapat anggaran sebesar Rp. 614.312.754.000,- dan dapat direalisasikan sebesar Rp 586.105.041.638,- atau sebesar 95,94%. Tingkat capaian realisasi anggaran BKN tahun 2015 sebesar 95,94% ini telah mendapatkan penghargaan dari Kementerian Keuangan sebagai peringkat pertama kinerja anggaran tahun 2015 diantara 87 kementerian lembaga.

# BAB I

## Pendahuluan

### A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Badan Kepegawaian Negara (BKN) ditetapkan sebagai lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional. Peran ini merupakan penguatan dari peran sebelumnya yang diatur oleh UU Nomor 8 Tahun 1974 dan UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahan paradigma tersebut diwujudkan melalui manajemen pengembangan sumber daya manusia aparatur negara dengan harapan agar aparatur negara selalu terdepan dan memiliki kualifikasi serta kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi dalam menjawab tantangan pembangunan baik yang bersifat kekinian maupun masa yang akan datang. Sehingga melalui perbaikan pengelolaan bidang kepegawaian diharapkan BKN mampu menjadi lembaga yang terdepan dalam hal pengelolaan dan pembinaan manajemen kepegawaian berdasarkan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen ASN.

Dalam melakukan pembinaan manajemen kepegawaian sebagaimana disebutkan di atas, maka BKN menggunakan anggaran negara yang harus dipertanggungjawabkan sesuai dengan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi

Pemerintah. SAKIP adalah rangkaian sistematik dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Dalam Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014, setiap Instansi pemerintah diwajibkan untuk menyampaikan laporan sebagai bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan tugas dan fungsinya dengan menggunakan Anggaran Negara. Laporan Kinerja BKN (LKj BKN) Tahun 2015 sebagai bentuk pertanggungjawaban BKN atas pencapaian target kinerja tahun 2015.

## B. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi BKN

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara, bahwa BKN berkedudukan dibawah dan bertanggung langsung kepada Presiden melalui menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Berdasarkan Peraturan Kepala (perka) BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, BKN melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, BKN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- ✓ Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang kepegawaian;
- ✓ Penyelenggaraan koordinasi identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, pengawasan dan pengendalian pemanfaatan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil;
- ✓ Penyelenggaraan administrasi kepegawaian pejabat negara dan mantan pejabat negara;
- ✓ Penyelenggaraan administrasi dan sistem informasi kepegawaian dan mutasi kepegawaian antar Provinsi dan/atau antar Kabupaten/Kota;

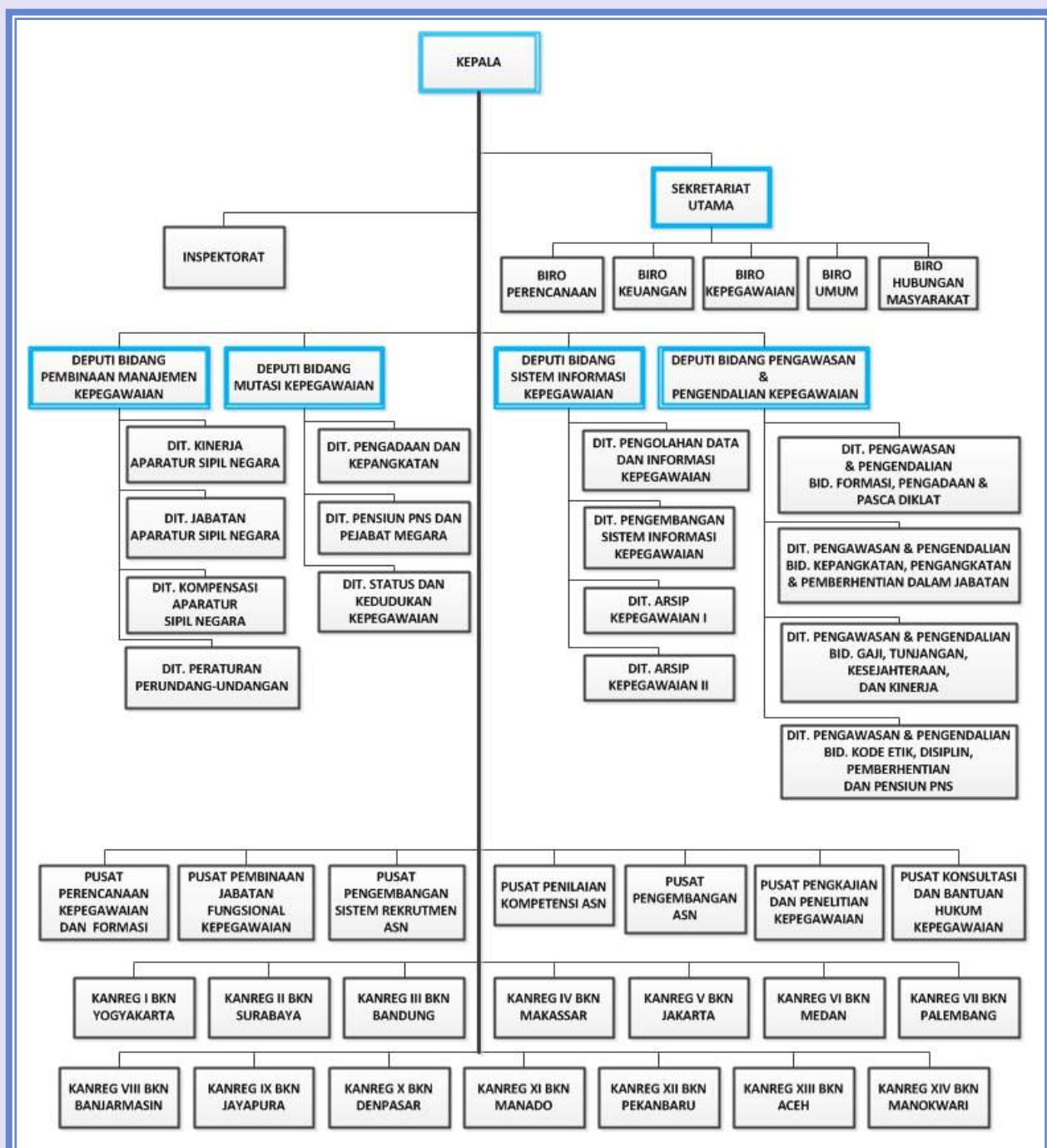
- ✓ Penyelenggaraan koordinasi penyusunan norma, standar dan prosedur mengenai mutasi, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan PNS Pusat dan PNS Daerah dan bidang kepegawaian lainnya;
- ✓ Penyelenggaraan bimbingan teknis pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian kepada instansi pemerintah;
- ✓ Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BKN;
- ✓ Pelancaran kegiatan instansi pemerintah di bidang administrasi kepegawaian;
- ✓ Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, persandian, perlengkapan, dan rumah tangga.

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

- Penyusunan rencana nasional secara makro di bidang manajemen kepegawaian;
- Perumusan kebijakan di bidang manajemen kepegawaian untuk mendukung pembangunan secara makro;
- Penetapan sistem informasi di bidang manajemen kepegawaian;
- Pelaksanaan mutasi kepegawaian antar Provinsi;
- Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kepegawaian;
- Penyusunan norma, standar dan prosedur kepegawaian dan pengendaliannya;
- Penyusunan program kepegawaian secara nasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Pemerintah;
- Penyelenggaraan administrasi mutasi kepegawaian antar provinsi, serta perumusan standar prosedur mengenai perencanaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan standar, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban serta kedudukan Pegawai Negeri Sipil;
- Penyelenggaraan administrasi kepegawaian nasional;
- Perencanaan kebijakan dan pemantauan pemanfaatan pendidikan dan pelatihan standar;

- Pengawasan dan pengendalian norma, standar dan prosedur kepegawaian.

# Struktur Organisasi



## C. Peran Strategis BKN

Sesuai dengan Renstra Tahun 2015-2019, BKN mempunyai program prioritas tiap tahunnya yang dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja). Adapun Program Prioritas (*Quick Win*) BKN Tahun 2015 adalah sebagai berikut :

### 1. E-PUPNS

e-PUPNS adalah kegiatan pendataan ulang PNS secara elektronik, yang berfungsi sebagai perangkat dalam mendukung kegiatan pendataan ulang PNS. Tujuan dari e-PUPNS ini untuk mendapatkan database ASN yang akurat, terpercaya dan terintegrasi secara online antar instansi pemerintah baik pusat maupun daerah guna mendukung penyelenggaraan manajemen, penyimpanan, pengelolaan, dan pengembangan sistem informasi ASN yang berbasis kompetensi.

### 2. Pemetaan Pejabat Pimpinan Tinggi

Kegiatan ini dilakukan melalui penilaian potensi dan kompetensi pejabat dan calon pejabat pimpinan tinggi pratama instansi pusat dan daerah. Tujuan dari kegiatan ini adalah membantu instansi untuk mendapatkan data potensi dan kompetensi pejabat dan calon pejabat serta bahan untuk penyusunan *Talent Pool* Nasional.

### 3. Modernisasi Arsip

Kegiatan alih media (*scanning*) tata naskah kepegawaian dari dokumen fisik menjadi dokumen elektronik dan menyusun dokumen ke dalam database PNS agar dokumen tersebut dapat dikelola dan dimanfaatkan menggunakan aplikasi dokumen manajemen sistem (DMS) sebagai solusi menuju sistem pengelolaan arsip kepegawaian secara elektronik.

### 4. Pengendalian Preventif

Pengendalian Preventif dilakukan melalui berbagai sosialisasi dan rapat koordinasi dengan pengelola dan pengawas kepegawaian untuk meminimalisir kesalahan dalam pengelolaan kepegawaian berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN.

### 5. Rakornas Kepegawaian

Rapat Koordinasi Nasional Kepegawaian 2015 Tingkat Nasional dilakukan dalam rangka menyamakan persepsi seluruh pejabat pengelola kepegawaian di instansi pusat dan daerah terkait strategi BKN serta membahas isu-isu terkini tentang kebijakan pemerintah mengenai manajemen ASN yang efektif sesuai dengan UU ASN.

---

## BAB II

---

### Perencanaan Kinerja

---

Penyusunan Renstra BKN Tahun 2015-2019 dimulai pada akhir tahun 2014 dan selesai pada bulan Juli 2015, dengan sasaran strategis Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN. Sasaran strategis tersebut hanya dapat tercapai jika outcomes dari program BKN dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Adapun outcomes yang diharapkan dalam Program BKN tahun 2015-2019 adalah melalui terpenuhinya sasaran pada program sebagai berikut :

- ✓ Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara,
- ✓ Program Dukungan Manajemen dan Penyelenggaraan Tugas Teknis Lainnya BKN
- ✓ Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN.

Dalam Penetapan Kinerja BKN Tahun 2015 yang telah ditandatangani pada 4 Januari 2015, sasaran strategis BKN masih mempergunakan Renstra 2010-2014 dengan sasaran sebagai berikut :

1. Meningkatkan sistem pembinaan kinerja yang optimal
2. Meningkatkan kualitas rumusan peraturan perundang-undangan kepegawaian
3. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi
4. Meningkatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi
5. Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian
6. Meningkatkan efektifitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian
7. Meningkatkan efektifitas koordinasi, perencanaan program, sumberdaya serta pegelolaan administrasi
8. Meningkatkan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor

BKN melakukan penyempurnaan Renstra 2015-2019 untuk sasaran strategis yang semula terselenggaranya manajemen pegawai ASN yang profesional disempurnakan menjadi sasaran strategis sebagai berikut :

- 1. Meningkatkan sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang optimal**
- 2. Meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi**
- 3. Terwujudnya sistem informasi manajemen ASN yang terintegrasi dan pengelolaan arsip kepegawaian yang komprehensif**
- 4. Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian**
- 5. Terwujudnya Reformasi Birokrasi BKN**

Sehingga pada Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2016 yang telah ditandatangani pada tanggal 6 Januari 2016 telah mempergunakan Sasaran Strategis yang berorientasi kinerja.

*Penetapan Kinerja atau Perjanjian Kinerja (PK) pada dasarnya adalah pernyataan komitmen pimpinan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan tugas pokok, fungsi dan segala sumber daya yang dimiliki serta dikelolanya.*

**Dokumen Perjanjian Kinerja (*Performance Plan*) BKN Tahun 2015 yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
I	Meningkatkan sistem pembinaan kinerja yang optimal.	1. Jumlah rumusan peraturan kepegawaian tentang pedoman standar teknis kegiatan SKP yang telah disusun. 2. Jumlah instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN	1 naskah 454 instansi
II	Meningkatkan kualitas rumusan perundangan- undangan kepegawaian.	1. Jumlah rumusan peraturan perundangan yang diselesaikan.	25 naskah
III	Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi.	1. Indeks kepuasan instansi/ PNS terhadap pelayanan mutasi kepegawaian. 2. Durasi waktu penyelesaian mutasi kepegawaian	86 ( Baik) 12 hari kerja
IV	Meningkatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi.	1. Terwujudnya sistem informasi manajemen kepegawaian ASN yang handal dan terintegrasi. 2. Terwujudnya kualitas database ASN sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan bidang kepegawaian ASN	80 % 90 %
V	Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian.	1. Persentase penurunan tingkat pelanggaran terhadap peraturan pelaksanaan perundangan- undangan bidang kepegawaian.	10 %
VI	Meningkatkan efektifitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian	1. Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan penataan kepegawaian (rightsizing) di lingkungannya. 2. Jumlah instansi pemerintah yang mendapat supervisi dan atau fasilitasi dalam pelaksanaan jabatan fungsional kepegawaian 3. Jumlah instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem seleksi dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	80 % 17 instansi 20 instansi

		4. Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan potensi dan kompetensinya	1000 pegawai
		5. Persentase lulusan diklat kepegawaian	90 %
		6. Pemanfaatan hasil pengkajian dan penelitian dalam kebijakan kepegawaian.	B
VII	Meningkatkan efektifitas koordinasi, perencanaan program, sumber daya serta pengelolaan administrasi	1. Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN. 2. Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN. 3. Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN 4. Indeks Kepuasan layanan hubungan media dan fasilitasi pengaduan masyarakat 5. Persentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian	A WTP B Baik 80 %
VIII	Meningkatkan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.	1. Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia. 2. Persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana.	B 100%

**Penetapan Kinerja BKN Tahun 2016 mempergunakan Sasaran yang terdapat pada penyempurnaan Renstra BKN 2015-2019 sebagai berikut :**

<b>SEMULA</b>	<b>MENJADI</b>
1. Meningkatkan sistem pembinaan kinerja yang optimal	1. Meningkatkan sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang optimal
2. Meningkatkan Kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian	
3. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi	2. Meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi.
4. Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi.	3. Meningkatkan Efektifitas Sistem Informasi Manajemen ASN
5. Meningkatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	4. Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian.
6. Meningkatkan efektifitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian	5. Terwujudnya Reformasi Birokrasi BKN.
7. Meningkatkan efektifitas koordinasi, perencanaan program,sumber daya serta pengelolaan administrasi	
8. Meningkatkan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor	

## BAB III

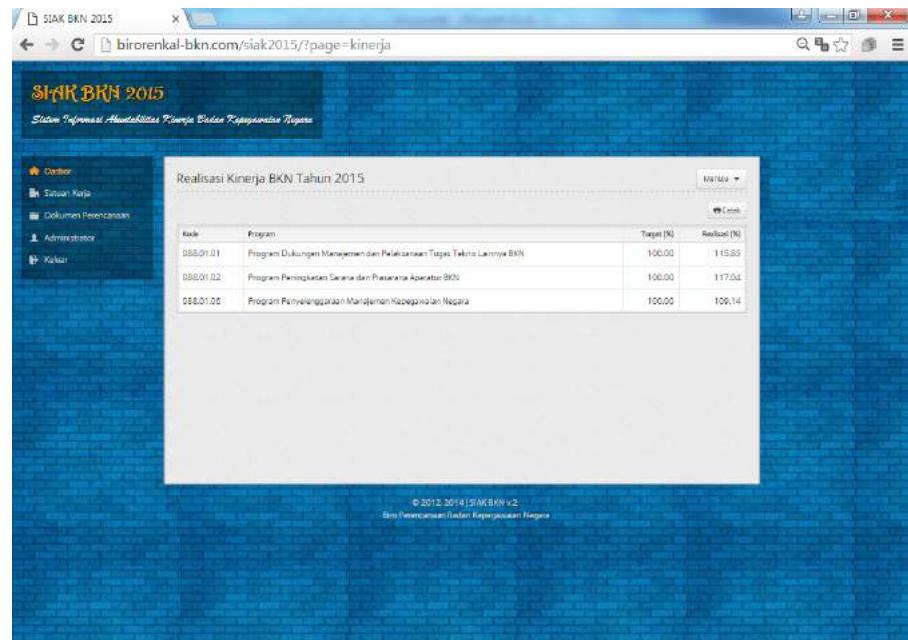
# Akuntabilitas Kinerja

### A. Penguatan Implementasi SAKIP BKN Tahun 2015

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan penerapan manajemen kinerja pada sektor publik yang sejalan dan konsisten dengan penerapan reformasi birokrasi yang berorientasi pada pencapaian outcomes dan upaya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. BKN berkomitmen untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja di lingkungannya melalui upaya penguatan terhadap implementasi SAKIP BKN. Upaya yang dilakukan oleh BKN dalam rangka penguatan implementasi SAKIP di tahun 2015 dan untuk meningkatkan efektifitas penerapan budaya kinerja untuk mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil (*result oriented goverment*) adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terhadap indikator kinerja utama (IKU) dan target kinerja seluruh unit kerja di lingkungan BKN agar IKU unit lebih mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan BKN secara tepat agar dapat menjadi tolok ukur keberhasilan dan pencapaian kinerja BKN. Sebagai upaya peningkatan kualitas indikator kinerja yang bersifat outcome, BKN telah menyusun Perjanjian Kinerja (PK) BKN Tahun 2016 sebagai lanjutan PK BKN Tahun 2015 yang masih mempergunakan Renstra 2010-2014 dengan penyempurnaan sasaran strategis yang terdapat pada Renstra 2015-2019. PK BKN disusun melalui proses pembahasan dengan seluruh unit kerja di lingkungan BKN dengan menyelaraskan sasaran strategis dan indikator kinerja antar unit.

2. Meningkatkan kualitas renstra di lingkungan BKN melalui penyempurnaan atau perbaikan terhadap rencana strategis BKN dengan merevisi rencana strategis BKN tahun 2015-2019 yang meliputi revisi terhadap sasaran strategis, dan indikator kinerja utama. Revisi terhadap rencana strategis BKN tahun 2015-2019 disusun dengan melibatkan seluruh unit kerja di lingkungan BKN. Revisi rencana strategis BKN diarahkan pada upaya untuk mencerminkan kinerja yang selaras dengan tugas pokok fungsi seluruh unit kerja dengan memperbaiki sasaran strategis BKN.
3. Melakukan evaluasi terhadap indikator kinerja seluruh unit kerja di lingkungan BKN, baik di tingkat lembaga maupun unit kerja agar lebih relevan, menggambarkan hasil, dan dapat diukur secara obyektif serta menyelaraskan antara indikator kinerja lembaga dengan unit kerja di bawahnya melalui evaluasi terhadap indikator kinerja yang ada, mengganti beberapa indikator kinerja yang kurang relevan, dan menetapkan indikator kinerja baru yang lebih menggambarkan hasil dan terukur.
4. Melakukan monitoring kinerja melalui aplikasi Sistem Informasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Negara (SIAK BKN) yang digunakan untuk mengendalikan dan memantau capaian kinerja dan realisasi anggaran secara berkala seluruh unit kerja di lingkungan BKN dan dipantau langsung oleh seluruh pimpinan di BKN. Aplikasi SIAK BKN dibangun dengan menggunakan aplikasi berbasis web yang berjalan di jalur internet sehingga dapat diakses dimanapun dan kapanpun menggunakan peralatan komputer atau perangkat mobile yang terhubung dengan jaringan internet. SIAK BKN dapat diakses melalui alamat: [www.biorenkal-bkn.com/siak](http://www.biorenkal-bkn.com/siak).



Gambar 3.1 Aplikasi Sistem Informasi Akuntabilitas Kinerja Badan Kepegawaian Negara (SIAK BKN)

5. Memperbaiki sistem penyusunan Laporan Kinerja BKN Tahun 2015 dengan memperhatikan rekomendasi atas penilaian evaluasi dari KemenPAN&RB atas Laporan Kinerja BKN Tahun 2014 serta catatan atas Pernyataan Telah Di Reviu dari Inspektorat BKN, serta mempertajam analisa capaian kinerja dan memanfaatkannya untuk perencanaan tahun berikutnya.
6. Mendorong peningkatan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkungan BKN yang dilaksanakan oleh BKN telah melakukan integrasi data melalui untuk melakukan perbaikan perencanaan setiap tahunnya dan dalam mengendalikan dan memantau capaian kinerja di lingkungan BKN sehingga dapat memberikan informasi yang lengkap terhadap hasil-hasil pengukuran kinerja yang akan dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap capaian kinerja seluruh unit.

## B. Analisis Capaian Kinerja

SASARAN STRATEGIS SATU						
Meningkatkan sistem pembinaan kinerja yang optimal						
No	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		Capaian 2015
		2014	2015	2014	2015	
1	Jumlah rumusan peraturan kepegawaian tentang pedoman standar teknis kegiatan SKP yang telah disusun.	NA	1 Naskah	NA	1 naskah	100 %
2	Jumlah instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN	NA	454 Instansi	NA	354 Instansi	78%

**1. Indikator Kinerja Jumlah rumusan peraturan kepegawaian tentang pedoman standar teknis kegiatan SKP yang telah disusun.**

Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam penjelasannya dinyatakan dengan tegas bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier perlu dilakukan fasilitasi penilaian kinerja PNS di lingkungan instansi pusat dan daerah.

Dalam manajemen pembinaan PNS, sistem penilaian kinerja merupakan elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (Human Resources Development), terutama yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan, dan pola karier. Agar pelaksanaan penilaian kinerja dapat lebih efektif, maka sistem penilaian kinerja harus secara tegas menekankan klarifikasi tujuan (*goals*), sasaran (*objective*), metode penilaian yang sesuai dengan budaya organisasi, dan elemen-elemen siklus penilaian kinerja yang meliputi identifikasi dan desain kinerja, mengukur dan mengevaluasi kinerja, memberi umpan balik tiap individu, serta kesempatan mendiskusikan kinerja dalam rangka membantu meningkatkan kinerja dan menyampaikan informasi tentang sistem penilaian kinerja dalam organisasi.

Dari target 1 naskah Jumlah rumusan peraturan kepegawaian tentang pedoman standar teknis kegiatan SKP, BKN telah merumuskan sebanyak 1 naskah sehingga tercapai 100%. Tahun 2014 BKN tidak menyusun Peraturan Perundang-undangan Standar Teknis Kegiatan SKP.

**2. Indikator Kinerja : Jumlah instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN**

Dalam penjelasan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN dinyatakan dengan tegas bahwa sebagai bagian dari pembinaan PNS, pembinaan PNS perlu dilakukan dengan sebaiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Dalam ketentuan umum UU tersebut dinyatakan bahwa jabatan ASN adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki PNS setelah memenuhi syarat yang ditentukan. Oleh karena itu pengangkatan dalam jabatan harus berdasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan penilaian obyektif terhadap prestasi, kompetensi, dan pelatihan PNS.

Target instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN sejumlah 454 instansi, dapat diselesaikan sejumlah 354 instansi atau tingkat capaiannya 78 %. Tidak tercapainya target ini disebabkan adanya efisiensi anggaran.

SASARAN STRATEGIS DUA						
Meningkatkan kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian						
No	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		Capaian 2015
		2014	2015	2014	2015	
1	Jumlah rumusan peraturan perundang-undangan yang diselesaikan	20 Naskah	25 Naskah	26 Naskah	38 Naskah	152%

**1. Indikator Kinerja : Jumlah rumusan peraturan perundang-undangan yang diselesaikan**

Peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian merupakan kebijakan pemerintah yang disusun dalam bentuk Rancangan Peraturan Pemerintah (R-PP), dan Peraturan Kepala (Perka) BKN. Kebijakan Pemerintah merupakan implementasi dari peraturan pelaksanaan dari UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang merupakan instrumen dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian.

Peraturan Perundang-undangan di bidang kepegawaian ini disusun dengan (a) mempertimbangkan perkembangan lingkungan strategis sebagai agenda reformasi pemerintah (b) memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian (c) melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam pembahasan dan harmonisasi mengenai substansi maupun konstruksi peraturan perundang-undangan. Hal tersebut dilakukan agar dihasilkan suatu kebijakan yang lengkap dan berkualitas.

Pada tahun 2015 dengan target sebanyak 25 (dua puluh lima) naskah rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dapat diselesaikan sebanyak 38 (tiga puluh delapan) naskah rancangan dalam bentuk R-PP dan Perka BKN dengan tingkat capaian sebesar 152 %.

Pada tahun 2014 dengan target sebanyak 20 (dua puluh) naskah dapat diselesaikan sebanyak 26 (dua puluh enam) naskah dengan tingkat capaian 130 %. Untuk target pada tahun 2016 sebanyak 27 (dua puluh tujuh) naskah.

SASARAN STRATEGIS TIGA						
Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi						
No	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		Capaian 2015
		2014	2015	2014	2015	
1	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan mutasi kepegawaian	86 (Sangat Baik)	86 (Sangat Baik)	Sangat Baik (nilai: 84,48)	Sangat Baik (nilai: 84,28)	98 %
	Durasi waktu penyelesaian mutasi kepegawaian	12 hari kerja	12 hari kerja	9,92 hari kerja	13,90 Hari Kerja	

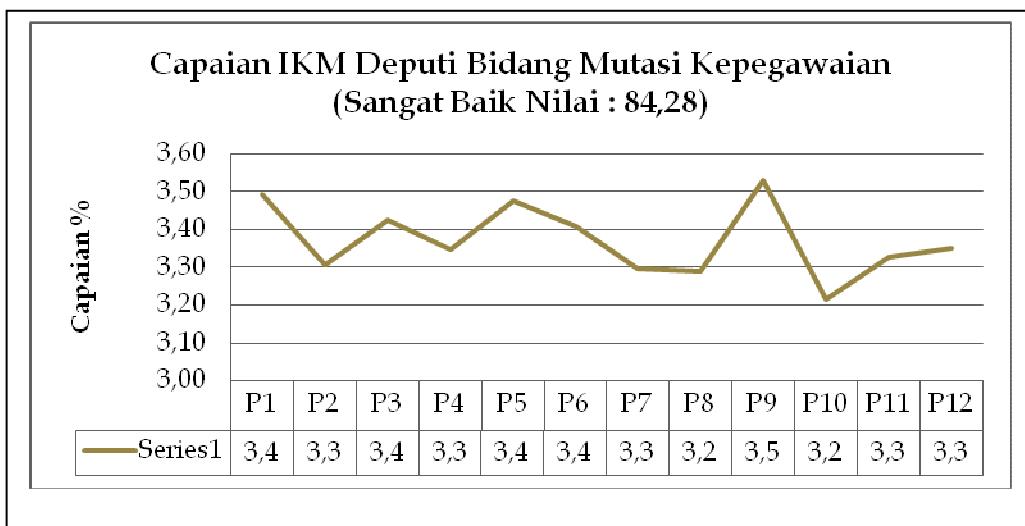
Sasaran meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi merupakan komitmen BKN, untuk mendorong semua pemangku kepentingan baik instansi pusat maupun daerah agar memanfaatkan teknologi informasi sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses cepat, tepat, murah dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang mengikat. Hal tersebut dilakukan sebagai respon atas tuntutan kinerja para ASN yang terus meningkat maupun kepada calon pegawai ASN yang siap mengabdikan diri kepada negara. Untuk mengukur tingkat keberhasilan pada Sasaran yang meliputi Pengadaan CPNS, Kepangkatan dan Mutasi Kepegawaian, Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian serta Penetapan Pensiun menggunakan metode pengukuran Indek Kepuasan masyarakat.

Untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi, BKN memiliki 2 (dua) indikator kinerja (IK) yaitu :

**1. Indikator Kinerja : Indeks kepuasan instansi/ PNS terhadap pelayanan mutasi kepegawaian**

Indikator ini mengukur keberhasilan dan capaian kinerja BKN terkait pencapaian sasaran meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi secara detail dapat dilihat pada grafik 3.1.

**Grafik 3.1**  
**Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan  
 mutasi kepegawaian**



*Ada 2 parameter yang capaiannya rendah:  
 P8 Keadilan mendapatkan pelayanan  
 P10 Ketepatan pelaksanaan dan jadwal waktu pelayanan*

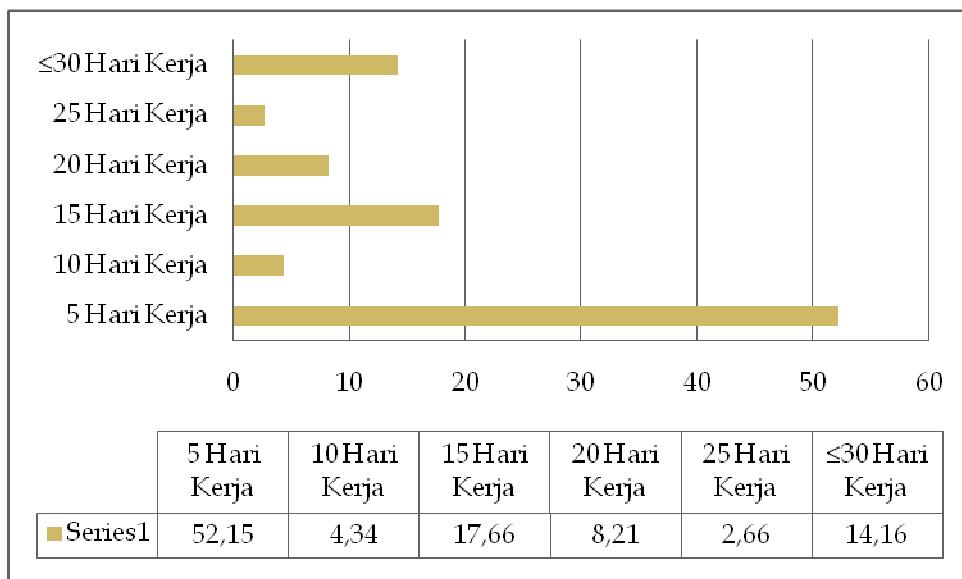
Capaian BKN pada tahun 2015 jika dibandingkan dengan tahun 2014 terjadi penurunan sebesar 0,20 dari target 86 (sangat baik) ditahun 2015 hanya tercapai 84,28 dengan kategori Sangat Baik dengan tingkat capaian 86 %.

## 2. Indikator Kinerja : Durasi waktu penyelesaian mutasi kepegawaian

Indikator ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kecepatan pelayanan yang diberikan, semakin cepat penyelesaian pelayanan yang dilaksanakan akan semakin meningkatkan kepuasan pelanggan.

Di tahun 2015, BKN telah menargetkan waktu penyelesaian dalam pelayanan kepegawaian adalah 12 hari kerja sejak data masuk dan lengkap hingga pelayanan tersebut selesai. Dari hasil penghitungan melalui data yang diperoleh menunjukkan bahwa capaian rata-rata indek durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian adalah 13,90 hari kerja atau 86%. sedangkan yang sudah tepat 12 hari kerja baru mencapai 56,49 %, sampai dengan 15 hari kerja mencapai 17,66%, sampai dengan 20 hari kerja mencapai 8,21% dan sampai dengan 25 hari kerja mencapai 2,66% bahkan yang tidak boleh terjadi kedepan adalah yang mencapai lebih dari 30 hari kerja yang saat ini mencapai 14,16 %. Adapun durasi waktu penyelesaian sebagaimana tertera pada grafik 3.2.

**Grafik 3.2**  
**Indeks Durasi waktu penyelesaian mutasi  
kepegawaian pelayanan mutasi kepegawaian**



Tahun 2014 Indeks Durasi Waktu Penyelesaian Pelayanan dari target 12 hari kerja dapat tercapai 9,92 hari kerja dengan tingkat capaian 120,96 %. Sedangkan pada tahun 2015 indeks durasi waktu penyelesaian Pelayanan menjadi 13,90 hari kerja karena penyelesaian honorer K2 yang memerlukan Surat Pertanggung Jawaban Mutlak (SPJM) dari Pejabat Pembina Kepegawaian.

SASARAN STRATEGIS EMPAT						
Meningkatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi						
No	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		Capaian 2015
		2014	2015	2014	2015	
1	Terwujudnya sistem informasi manajemen kepegawaian ASN yang handal dan terintegrasi.	NA	80%	NA	100%	100%
	Terwujudnya kualitas database ASN sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan bidang kepegawaian ASN		90%		97,7%	

**1. Indikator Kinerja : Terwujudnya sistem informasi manajemen kepegawaian ASN yang handal dan terintegrasi**

Pada tahun 2015 BKN menargetkan 80 % untuk indikator terwujudnya sistem informasi manajemen kepegawaian ASN yang handal dan terintegrasi, dan dapat mencapai realisasi sebesar 100%. Angka tersebut di dapat dari perhitungan jumlah instansi yang memanfaatkan jalur komunikasi data dan koneksi internet dalam menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian yang didalamnya meliputi SAPK, HRMS (*Human Resources Management System*), dan rendahnya *downtime* Infrastruktur Sistem Manajemen Kepegawaian ASN.

Dari target 503 instansi terdapat 629 instansi Pusat dan daerah yang telah melaksanakan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan Sistem Informasi Kepegawaian, sehingga di dapat realisasi 100%.

**2. Indikator Kinerja : Terwujudnya kualitas database ASN sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan bidang kepegawaian ASN**

Terwujudnya kualitas database ASN sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan bidang kepegawaian ASN dicapai dengan melakukan pendataan ulang pegawai negeri sipil secara elektronik (e-PUPNS)

Dari data 4.555.056 PNS, 97,7% (4.450.726 PNS) telah melakukan pemutakhiran data melalui e-PUPNS yang mencakup 10 item data dasar PNS. Dengan pemutakhiran data ini, maka secara kumulatif kualitas database ASN yang dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan di bidang manajemen kepegawaian telah mencapai 97,7 %.

SASARAN STRATEGIS LIMA						
Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian						
No	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		Capaian 2015
		2014	2015	2014	2015	
1	Presentase penurunan tingkat pelanggaran terhadap peraturan pelaksanaan perundang-undangan bidang kepegawaian	10%	10%	32,7%	56,38%	564%

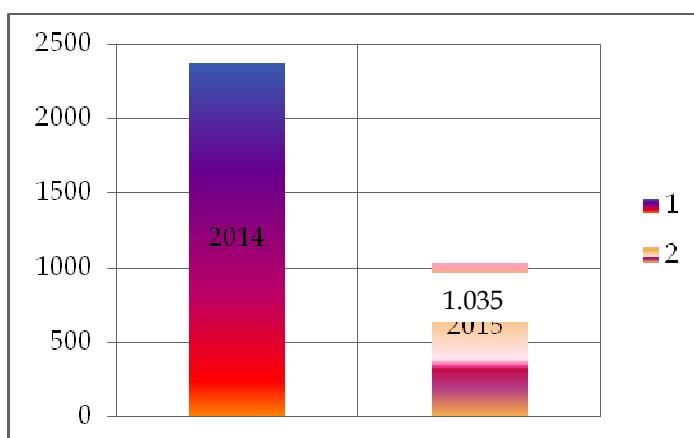
**1. Indikator Kinerja : Persentase penurunan tingkat pelanggaran terhadap peraturan pelaksanaan perundang-undangan bidang kepegawaian**

BKN dalam Sasaran Strategis kelima ini yaitu meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian menggunakan indikator Persentase penurunan tingkat pelanggaran terhadap peraturan pelaksanaan perundang-undangan bidang kepegawaian.

Tingkat efektivitas pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian dapat diukur dari persentase menurunnya tingkat pelanggaran terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa target penurunan pelanggaran dari tahun 2014 sebesar 2.373 pelanggaran disiplin dan tahun 2015 sebesar 1.035 pelanggaran disiplin. Dengan perhitungan jumlah

pelanggaran dari tahun 2014 ke tahun 2015 yaitu 2.373 kurang 1.035 sama dengan 1.338 pelanggaran disiplin. Apabila target penurunan tahun 2015 sebesar 10 % (237) sedangkan penurunan tahun 2015 sebesar 1.338, dengan demikian capaian sebesar 564 %. Seperti dapat diihat dalam grafik berikut.

Grafik 3.3  
Penurunan pelanggaran disiplin PNS periode 2015



SASARAN STRATEGIS ENAM						
Meningkatkan sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian						
No	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		Capaian 2015
		2014	2015	2014	2015	
1.	Presentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan kebijakan penataan kepegawaian di lingkungannya	NA	80%	NA	62,5%	78,12%
2.	Jumlah instansi pemerintah yang mendapat supervisi dan/atau fasilitasi dalam pelaksanaan jabatan fungsional kepegawaian	NA	17 Instansi	NA	27 Instansi	158%
3.	Jumlah instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem seleksi dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	70 Instansi	20 Instansi	349 instansi	45 Instansi	225%
4.	Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan potensi dan kompetensinya	NA	1000 pegawai	NA	1842 pegawai	184,2%
5.	Presentase lulusan diklat kepegawaian	NA	90%	NA	95,80%	106,44%
6.	Pemanfaatan hasil pengkajian dan penelitian dalam kebijakan kepegawaian	NA	B	NA	B	100%

1. Indikator Kinerja : Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan kebijakan penataan kepegawaian di lingkungannya

Pada bulan Maret dan April Tahun 2015 BKN telah melakukan sosialisasi Peraturan Kepala BKN Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan PNS di seluruh Kantor Regional I – XII BKN dengan peserta seluruh wilayah kerja yang ada di Kantor Regional. Dari hasil sosialisasi tersebut diharapkan seluruh Provinsi/Kabupaten/Kota mulai melakukan penataan pegawai di lingkungan kerjanya sesuai amanat pemerintah yang tercantum dalam 9 program percepatan reformasi birokrasi dimana seluruh instansi pemerintah diwajibkan melakukan penataan pegawai dan distribusi pegawai.

Target BKN tahun 2015 sebesar 80% dari 619 Instansi pemerintah pusat dan daerah yang sudah melakukan penataan pegawai adalah sejumlah 496 instansi. Sampai akhir Tahun 2015 Provinsi/Kabupaten/Kota yang telah melakukan penataan pegawai di lingkungan kerjanya sejumlah 310 instansi. Dari target 80% (496 Instansi) hanya tercapai sebesar 62% (310 Instansi). Hal ini disebabkan karena ada instansi yang belum menyelesaikan penyusunan analisis jabatan dan analisis beban kerjanya. Sehingga penataan pegawai tidak dapat dilakukan. Pendistribusian pegawai harus berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

**2. Indikator Kinerja : Jumlah instansi pemerintah yang mendapat supervisi dan atau fasilitasi dalam pelaksanaan jabatan fungsional kepegawaian**

Capaian indikator Jumlah Instansi Pemerintah yang mendapat supervisi dan/atau fasilitasi dalam pelaksanaan jabatan fungsional kepegawaian dengan target 17 instansi telah direalisasikan sebanyak 27 instansi dengan capaian sebesar 158%. Hal disebabkan karena dengan diterbitkan surat Kepala BKN Nomor K.26-30/V 263-3/99 tanggal 23 Desember 2014 perihal Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Analis Kepegawaian, Auditor Kepegawaian dan Assessor SDM Aparatur, pada nomor 3 dinyatakan bahwa untuk pengembangan karier PNS dalam jabatan fungsional kepegawaian di lingkungan Instansi Pusat dan Daerah, agar Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah merencanakan dan mengalokasikan anggaran pendidikan dan pelatihan fungsional Analis Kepegawaian, Auditor Kepegawaian dan Assessor SDM Aparatur pada tahun 2015 dan seterusnya. Kemudian pada nomor 4 dinyatakan bahwa dalam hal penyelenggaraan diklat fungsional dan teknis bagi Pejabat Fungsional Kepegawaian dilaksanakan oleh Instansi Pusat dan Daerah agar berkoordinasi dan bekerjasama dengan Instansi Pembina jabatan fungsional tersebut yaitu BKN.

**3. Indikator Kinerja : Jumlah instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem seleksi dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)**

Sumber daya manusia PNS merupakan modal penentu kualitas layanan Pemerintah kepada masyarakat. Kompetensi PNS akan menghasilkan kinerja layanan yang profesional dan berkualitas. PNS bukan lagi merupakan aset organisasi melainkan partner yang akan membantu organisasi mencapai sasaran dan tujuannya.

Profesionalitas PNS diawali dengan rekrutmen dan seleksi calon PNS (CPNS) yang dilakukan berdasarkan prinsip transparan, objektif, kompetitif, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), tidak diskriminatif, serta tidak dipungut biaya. Sebagai salah satu metode rekrutmen dan seleksi di bidang kepegawaian, Computer Assisted Test (CAT) telah berkembang menjadi sebuah metode seleksi yang terpercaya, objektif dan akuntabel untuk membentuk pegawai-pegawai yang profesional dan bermartabat.

Adapun jenis seleksi yang difasilitasi BKN dengan menggunakan sistem CAT terdiri dari Tes Kompetensi Dasar dan Bidang, Seleksi Jabatan, Pemetaan Kompetensi jabatan, Ujian Penyesuaian dan Kenaikan Pangkat, Ujian Dinas Tingkat I dan II, Seleksi Calon Peserta Diklat Jabatan Struktural dan Teknis serta Tes Analis Kepegawaian.

Target pada tahun 2015 sebanyak 20 instansi, teralisis 45 instansi sehingga tingkat capaian sebesar 225%. Pada tahun 2014 dari target 70 instansi terealisasi 349 instansi yang terdiri dari 65 instansi pusat dan 284 instansi daerah dengan tingkat capaian 498%

Besarnya jumlah instansi yang difasilitasi BKN dalam pelaksanaan seleksi dengan menggunakan CAT pada tahun 2014 dikarenakan adanya kebijakan pemerintah secara nasional dalam rekrutmen CPNS, sedangkan pada tahun 2015 pemerintah menetapkan kebijakan moratorium penerimaan CPNS. Dengan demikian, jika dilihat perbandingan jumlah instansi yang difasilitasi BKN dalam pelaksanaan seleksi dengan menggunakan CAT antara tahun 2014 dan tahun 2015 terjadi penurunan jumlah instansi yang difasilitasi dikarenakan kebijakan pemerintah yang menetapkan moratorium penerimaan CPNS pada tahun 2015.



Gambar 3.1 : Peserta Tes Seleksi AKIP dan AIM Kumham menggunakan CAT BKN



Gambar 3.3. HAKI atas CAT BKN

**4. Indikator Kinerja : Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan potensi dan kompetensinya**

BKN pada tahun 2015 melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi untuk Pejabat dan Calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dari seluruh instansi Pusat dan Daerah. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk membantu instansi dalam melakukan penilaian potensi dan kompetensi sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan mutasi dan promosi pegawai. Selain itu juga untuk penyusunan *talent pool* secara nasional sebagai bahan tindak lanjut bagi pemerintah untuk melakukan seleksi dalam pengisian JPT dan untuk pengembangan kompetensi guna penguatan kepemimpinan birokrasi pemerintah yang profesional dan berkinerja tinggi.

BKN pada tahun 2015 berhasil memfasilitasi kegiatan Penilaian Potensi dan Kompetensi terhadap 818 pegawai ASN instansi Pusat dan Daerah. Selain memfasilitasi kegiatan tersebut, BKN juga melakukan kerja sama dengan pihak ke-3 sebagai pelaksana Penilaian Potensi dan Kompetensi. Dalam kegiatan tersebut, BKN mempersiapkan standar kompetensi, metode yang digunakan, sarana dan prasarana serta peserta yang ikut dalam kegiatan tersebut. BKN berhasil melakukan penilaian potensi dan kompetensi sejumlah 1.024 pegawai ASN terdiri dari 29 instansi Pusat dan Daerah, dari 1.000 (seribu) yang ditargetkan. Sehingga total keseluruhan pegawai ASN yang telah dinilai pada tahun 2015 sebanyak 1.842 (seribu delapan ratus empat puluh dua) pegawai. Hasil Penilaian Potensi dan Kompetensi tersebut telah diserahkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing instansi dalam bentuk Laporan Individual yang berisi gambaran potensi dan kompetensi yang digunakan untuk penempatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di masing-masing instansi.

Salah satu Indikator Kinerja Utama BKN untuk tahun 2015 adalah jumlah pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan potensi dan kompetensinya. Dari target sebanyak 1.000 pegawai ASN, BKN berhasil memberikan rekomendasi terkait dengan penempatan dan pengembangan pegawai ASN sesuai dengan potensi dan kompetensi sebanyak 1.842 pegawai, atau sebesar 184,2%.

## 5. Indikator Kinerja : Persentase lulusan diklat kepegawaian

Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, pendidikan dan pelatihan menjadi hak bagi setiap ASN. Untuk mendukung hal tersebut, BKN mengembangkan misi mulia yaitu memberikan pemahaman tentang kebijakan dan praktik Manajemen ASN yang benar melalui penyelenggaraan dan fasilitasi diklat kepada pimpinan instansi, pengelola SDM Pusat-Daerah, dan bagi pegawai ASN itu sendiri.

Pada tahun 2015, BKN menyelenggarakan 18 diklat yang meliputi: diklat Prajabatan, diklat kepemimpinan, diklat fungsional, diklat teknis dan diklat dengan tujuan tertentu dengan rincian sebagaimana terlihat dalam tabel 3.1 dibawah ini

**Tabel 3.1**  
Penyelenggaraan Diklat yang dilakukan oleh BKN Pada Tahun 2015

NO	KEGIATAN	KINERJA				Waktu Pelaksanaan
		TARGET	CAPAIAN	SATUAN	%	
1	<i>Training of Facilitator</i> Diklat Kepemimpinan	40	40	Peserta	100	20 - 24 April 2015
2	Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tk. IV	30	29	Peserta	96,67	24 Agst- 8 Des 2015
3	Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tk. III	30	30	Peserta	100	31 Agst- 8 Des 2015
4	Diklat Prajabatan Gol. II (3 angkatan)	113	112	Peserta	99,12	26 Okt - 24 Nov 2015
5	Diklat Prajabatan Gol. III (3angkatan)	90	89	Peserta	98,89	26 Okt - 1 Des 2015
6	Pembekalan membangun etos kerja bagi peserta Diklat Prajabatan II &III	201	201	Peserta	100	23-24 Oktober 2015
7	Diklat Fungsional Analis Kepegawaian Keahlian (2)	80	80	Peserta	100	3 - 15 Agst 2015
8	Diklat Fungsional Analis Kepegawaian Keterampilan	40	37	Peserta	92,5	7 - 18 Sept 2015
9	Diklat Pengangkatan Assesor SDM Aparatur (2)	60	57	Peserta	95	4 - 25 Mei 2015, dan 6 - 27 Mei 2015
10	Diklat Fungsional Auditor Kepegawaian	40	37	Peserta	92,5	16 - 28 Nov 2015

11	Diklat Teknis Perencanaan dan Pengadaan ASN	40	38	Peserta	95	14 - 18 Sept 2015
12	Diklat Teknis Penilaian Kinerja dan Penggajian ASN	40	38	Peserta	95	14 - 18 Sept 2015
13	Diklat Teknis Pengembangan Kompetensi ASN	40	29	Peserta	72,5	9 - 13 Nov 2015
14	Diklat Teknis Pemberhentian dan Pensiu ASN	40	31	Peserta	77,5	9 - 13 Nov 2015
15	Diklat Teknis Analisis Jabatan dan Penerapannya dalam Manajemen ASN	40	36	Peserta	90	16 - 20 Nov 2015
16	Diklat Teknis Etika Profesi dan Disiplin ASN	40	37	Peserta	92,5	16 - 20 Nov 2015
17	Diklat Teknis Peningkatan <i>Soft Skill</i>	30	30	Peserta	100	10-12 Des 2015
18	Diklat Teknis Pengembangan Program Sertifikasi Profesi Berbasis Kompetensi bagi Fasilitator Diklat ASN	30	30	Peserta	100	15-17 Des 2015

Tahun 2015, BKN menargetkan 90% peserta yang lulus (memenuhi persyaratan penilaian dan dinyatakan layak baik administratif maupun substantif). Dari 1024 jumlah keseluruhan peserta, yang dinyatakan lulus sebanyak 981 peserta (95,80%). Jika dibandingkan dengan capaian kinerja tahun 2014 (96,95%), maka persentase peserta yang lulus atau mendapatkan sertifikat tahun ini menurun sebesar 1,15%. Namun apabila dilihat dari persentase IKU yang menargetkan 90% peserta lulus, maka capaian ini melebihi target kinerja yang direncanakan. Untuk tahun depan, BKN telah menyiapkan gedung baru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai sebagai dukungan atas berlakunya UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 yang memberikan ruang bagi seluruh pegawai ASN mengembangkan kompetensinya khususnya dalam bidang manajemen ASN melalui penyelenggaraan dan fasilitasi diklat kepada pimpinan instansi, pengelola SDM Pusat-Daerah.



Gambar 3.3 : tampak pengajar sedang memberikan pemaparan dalam Diklat Training of Fasilitator Diklat Kepemimpinan yang dilaksanakan pada tanggal 20-24 April 2015

## 6. Indikator Kinerja : Pemanfaatan hasil pengkajian dan penelitian dalam kebijakan kepegawaian

Hasil pengkajian dan penelitian dalam kebijakan kepegawaian yang dilakukan pada tahun tertentu dapat diukur pemanfaatannya di tahun berikutnya mengingat pengkajian dan penelitian dilakukan hampir sepanjang tahun. Oleh karena itu pengukuran pemanfaatan hasil penelitian di tahun 2015 mengacu pada penelitian yang dilakukan di tahun 2014. Demikian juga, hasil penelitian dan pengkajian di tahun 2015 akan diukur pemanfaatannya di tahun 2016.





Gambar 3.4. Laporan Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Peneliti BKN

Dari 4 (empat) judul penelitian dimaksud telah mendapat respon positif (Baik) dari keempat unit kerja tersebut di atas. Selain itu, buku hasil pengkajian & penelitian banyak diminati oleh berbagai kalangan masyarakat, baik dari pegawai, akademisi, mahasiswa, praktisi, pihak swasta dan LSM sebagai bahan pertimbangan kebijakan, penyusunan modul, penyusunan skripsi dan tesis serta desrtasi, bahan sosialisasi, bahan perbandingan penerapan kebijakan, bahan penyampaian aspirasi dan evaluasi sesuai dengan kebijakan. Terdapat 1.905 buku penelitian yang dicetak dan terdistribusi sebanyak 1.456 buku (76% dengan kategori B)

Agar dapat memberikan kontribusi konstruktif bagi perwujudan ASN yang profesional dan kompeten, BKN menerbitkan *Civil Service Jurnal Manajemen dan Kebijakan PNS* sebanyak 2 edisi setiap tahun. Di tahun 2015 ini *Civil Service Jurnal Manajemen Kepegawaian PNS* mendapatkan akreditasi dari LIPI dengan nilai 73,75 yang berlaku untuk 3 tahun mulai tahun 2015 hingga 2017. Hal ini merupakan prestasi yang patut dibanggakan setelah selama 3 tahun sebelumnya *Civil Service Jurnal Manajemen dan Kebijakan PNS* tidak terakreditasi.



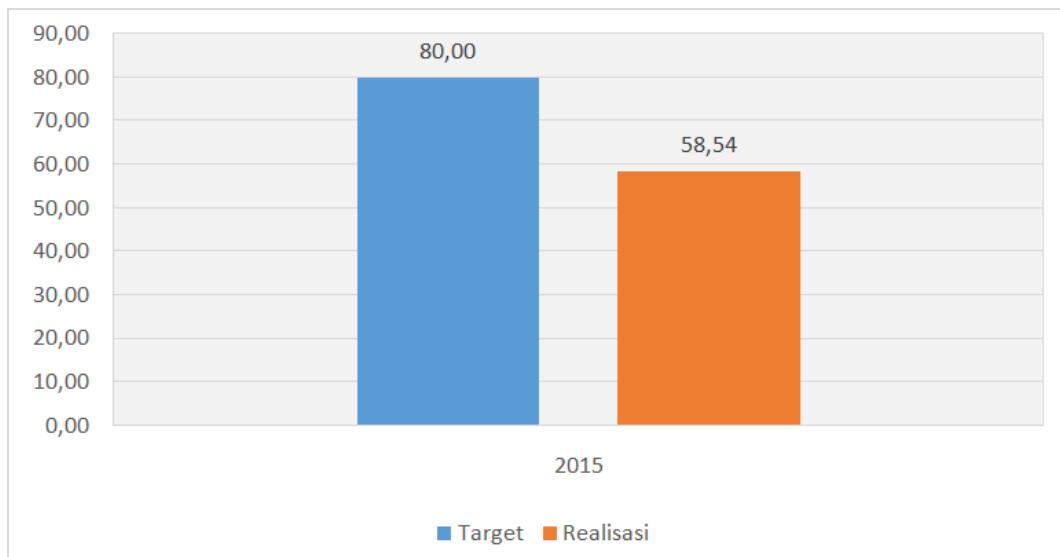
Gambar 3.5 : *Civil Service Jurnal Manajemen* yang diterbitkan oleh BKN

SASARAN STRATEGIS TUJUH						
Meningkatkan efektifitas koordinasi, perencanaan program, sumber daya serta pengelolaan administrasi						
No	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		Tingkat Capaian
		2014	2015	2014	2015	
1	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B	A	B	CC	73,17%
2.	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP	WTP	WTP	WTP	100%
3.	Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layana informasi BKN	Baik	B	Sangat baik	B	100%
4.	Indeks kepuasan layan hubungan media dan fasilitasi pengaduan masyarakat	NA	Baik	NA	Baik	100%
5.	Presentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian	NA	80%	NA	87.09%	108,86%

### 1. Indikator Kinerja : Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN

Di tahun 2015, BKN menargetkan memperoleh predikat A untuk hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP dengan rentang nilai > 80 sd 90. Dari target yang ditetapkan tersebut, BKN hanya mampu memperoleh nilai 58,54 dengan predikat CC (cukup) atas penilaian SAKIP. Jika dibandingkan dengan penilaian SAKIP BKN di tahun 2014 dengan perolehan nilai 65,07 atau predikat B (baik), nilai SAKIP BKN mengalami penurunan di tahun 2015. Realisasi dari target penilaian SAKIP BKN Tahun 2015 digambarkan pada grafik 3.3.

Grafik 3.3  
Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN Tahun 2015



Beberapa faktor yang menyebabkan menurunnya nilai SAKIP BKN di tahun 2015 yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra BKN belum sepenuhnya berorientasi outcome (hasil) sehingga perlu adanya reviu terhadap beberapa indikator kinerja.
2. Rumusan tujuan dan sasaran strategis BKN dalam Renstra perlu dilakukan penyempurnaan terhadap rumusan tujuan dan sasaran strategis tersebut.

Kualitas monitoring dan evaluasi terhadap realisasi dari target kinerja berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan belum optimal, sehingga perlu ditingkatkan kualitasnya dan memanfaatkan hasilnya untuk rencana kinerja tahun berikutnya.

## **2. Indikator Kinerja : Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN**

Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) untuk ke-6 kalinya secara berturut-turut sejak tahun 2009 hingga tahun 2015 telah diraih BKN. Opini WTP adalah kriteria tertinggi dalam hal penilaian laporan keuangan.

Capaian tersebut mencerminkan laporan keuangan BKN telah berkualitas. Kriteria laporan keuangan berkualitas yaitu:

- Laporan keuangan telah bebas dari kesalahan-kesalahan atau kekeliruan yang material;
- Laporan keuangan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) yang diterapkan secara konsisten pada laporan sebelum;
- Demikian pula penjelasan yang mencukupi telah disertakan pada catatan atas laporan keuangan tidak terdapat ketidak pastian yang cukup berarti;
- Serta sesuai dengan UU Nomor 15 tahun 2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara yaitu :
  - 1) Kesesuaian dengan SAP;
  - 2) Kecukupan pengungkapan;
  - 3) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan;
  - 4) Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (SPI).

BKN pada tahun 2015 tingkat capaian untuk indikator ini sebesar 100 %.

### **3. Indikator Kinerja : Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN**

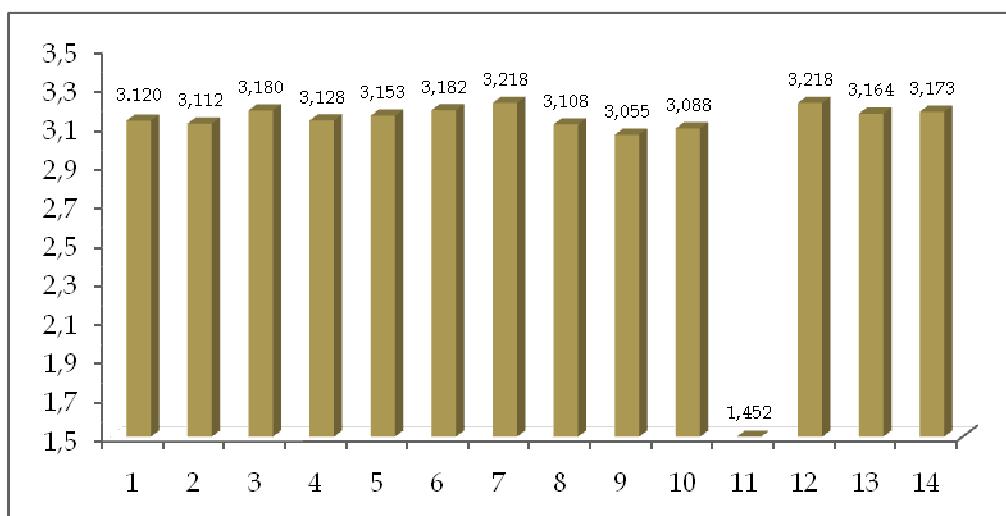
Layanan informasi BKN dilakukan melalui media cetak dan media elektronik/teknologi informasi komunikasi (TIK). Media cetak antara lain berupa buletin, pamphlet, brosur, surat edaran, annual report (buku laporan tahunan BKN). Media elektronik meliputi Website, *Fan Page Facebook, Twitter, You Tube, Running Text*, TV Media dan media sosial lainnya.

Indikator Tingkat kepuasan publik terhadap layanan informasi kepegawaian BKN mengacu kepada Keputusan Menpan No KEP/25/M.PAN/2/2004. Indek Kepuasan Publik (IKP) dilakukan melalui Survey dengan *questioner* dari para responden yang dikelola oleh Humas BKN. BKN menggunakan 14 Parameter dengan rincian sebagai berikut : (1) Kemudahan Prosedur Pelayanan; (2) Kejelasan Persyaratan Pelayanan; (3) Kepastian dan Kejelasan Petugas; (4) Kedisiplinan Petugas; (5) Tanggung jawab Petugas; (6) Kemampuan Petugas; (7) Kesopanan dan Keramahan Petugas; (8) Keadilan untuk Mendapatkan Pelayanan; (9) Ketepatan Pelaksanaan terhadap Jadwal; (10) Kecepatan Pelayanan; (11)

Lama Waktu Kepengurusan; (12) Pengurusan Tanpa Biaya; (13) Kenyamanan di lingkungan unit pelayanan; dan (14) Keamanan di lingkungan unit pelayanan

Adapun jumlah responden yang bersedia mengisi questioner pada tahun 2015 sebanyak 943 (sembilan ratus empat puluh tiga) responden. Dari 943 responden tersebut, bisa terlihat pada grafik 3.4 sebagai berikut:

Grafik 3.4  
Grafik Penilaian IKP BKN



Persepsi tertinggi terhadap kepuasan pelayanan adalah Kesopanan dan Keramahan Petugas dan Pengurusan Tanpa Biaya, sedangkan persepsi terendah terhadap kepuasan pelayanan adalah Lama Waktu Kepengurusan. Berdasarkan hasil perhitungan nilai konversi penilaian IKP, maka kategori penilaian kepuasan pelayanan yaitu Baik (100%).

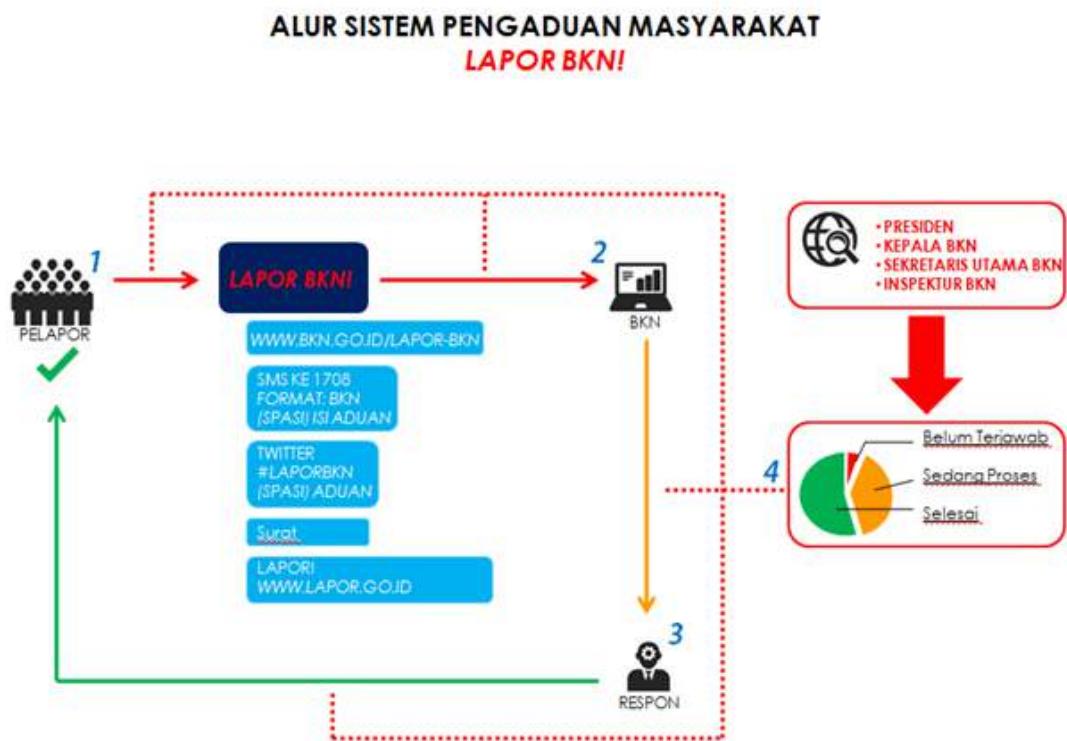
Pengelolaan informasi melalui media elektronik dalam hal ini Website. Pada tahun 2015, BKN menargetkan tersedianya informasi dalam bentuk berita / pengumuman pada website. Dalam realisasinya tidak hanya sebatas penyediaan informasi melalui Web site tetapi juga melalui media sosial lainnya seperti Twitter dan Facebook dengan rincian sebagai berikut :

No	Kegiatan	Target	Realisasi
1.	Penyajian Informasi melalui Website (berita)	250	264

2.	Penyajian Informasi melalui Website (Pengumuman)	60	72
3	Penyajian Informasi melalui Facebook	150	203
4	Penyajian Informasi melalui twitter	100	150
5	Penyajian Informasi melalui Youtube	5	8

**4. Indikator Kinerja : Indeks Kepuasan layanan hubungan media dan fasilitasi pengaduan masyarakat**

Fasilitasi pengaduan masyarakat yang dilakukan oleh BKN meliputi audiensi (tatap muka) dan pengaduan menggunakan media elektronik. BKN bertanggungjawab dalam menjalin hubungan kepada masyarakat maupun instansi pemerintah atau non pemerintah terkait penyediaan informasi, BKN memfasilitasi pelayanan informasi langsung dalam bentuk audiensi. Pada tahun 2015, dengan target 150 audiensi, BKN memfasilitasi audiensi sebanyak 111 audiensi sehingga terjadi penurunan (74%) dari target yang mengindikasikan Baik. BKN menerima pengaduan melalui Aplikasi LAPOR! BKN menerima 135 pengaduan dan dapat merespons pengaduan sebanyak 135 pengaduan (100%) sehingga mengindikasi Baik.



Gambar 3.6 Proses tindak lanjut pengaduan Aplikasi Lapor!

Melalui aplikasi LAPOR penanganan pengaduan menjadi terintegrasi, baik di BKN pusat maupun BKN kanreg dan dimonitoring proses response pengaduan tersebut oleh pimpinan tinggi BKN.

##### **5. Indikator Kinerja : Persentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian**

Pada tahun 2015, BKN menargetkan tingkat penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian sebesar 80%. BKN dapat menyelesaikan sebanyak 4 perkara dari 6 perkara yang masuk (66,67%). Tingkat capaian BKN sebesar 84% (4 perkara dari 4,8 perkara).

Adapun sisa sebanyak 2 perkara hukum dikarenakan masih dalam proses banding, dan akan diselesaikan pada tahun 2016. Disamping menyelesaikan permasalahan hukum kepegawaian BKN memberikan pelayanan Konsultasi kepada Pejabat, PNS dan Non PNS untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan kepegawaian pada instansi pusat maupun instansi daerah.

SASARAN STRATEGIS DELAPAN						
Meningkatkan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor						
No	INDIKATOR KINERJA	TARGET		REALISASI		Capaian 2015
		2014	2015	2014	2015	
1	Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia	Baik	B	Baik	B	100%
2.	Presentase pemenuhan standar sarana dan prasarana	100%	100%	100%	100%	100%

##### **1. Indikator Kinerja : Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia**

Tersedianya sarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan dimanapun dalam menyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sarana operasional kantor meliputi peralatan kerja yang digunakan pegawai berupa bahan, layanan perkantoran dan peralatan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas serta penggantian barang/inventaris pegawai meliputi :

- a. Keperluan sehari-hari perkantoran antara lain: alat tulis kantor, cetakan formulir, alat rumah tangga kantor, langganan koran, pengepakan dan pengiriman surat-surat dinas.
- b. Jamuan rapat dinas, rapat koordinasi dengan instansi terkait.
- c. Pembiayaan Kegiatan pengamanan, pramubakti dan sopir.
- d. Langganan daya listrik dan telepon serta air.
- e. Pakaian pegawai, satpam, paramedis.
- f. Penggantian inventaris lama yang rusak.
- g. Sewa gudang penyimpanan dokumen keuangan,pensiun.
- h. Sewa mesin photocopy dan multifunction.
- i. Pemeliharaan gedung dan bangunan.
- j. Pemeliharaan peralatan dan mesin.

Indikator /kriteria tingkat kepuasan pegawai terhadap pelayanan penyediaan sarana dan prasarana kantor adalah:

- 1. Kemudahan prosedur pelayanan, unit kerja menyampaikan A-15 (formulir permintaan barang), Memo dinas ( permintaan proses Pengadaan Barang/Jasa dan perbaikan peralatan).
- 2. Kejelasan dan kepastian petugas yang melayani, pegawai di unit Biro Umum sudah dibagi tugasnya dengan jelas, sesuai SKP.
- 3. Kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan, tingkat pendidikan, ketrampilan dan pengalaman petugas untuk menangani permasalahan sarana prasarana cukup memadai.
- 4. Kecepatan pelayanan, standar waktu dalam merespon permintaan dilakukan dengan proses klarifikasi permintaan, konfirmasi kondisi peralatan yang ada dan jawaban atas permintaan ( tersedia atau menunggu diberikan barang atau menunggu peralatan diperbaiki atau diadakan).
- 5. Kenyamanan lingkungan unit pelayanan, unit kerja menyatakan bahwa kondisi sarana dan prasarana di unit kerjanya cukup nyaman ( kebersihan,cahaya lampu, warna dinding ruangan, suhu udara ruangan) dirasakan nyaman.
- 6. Tanggung jawab petugas dalam memberikan pelayanan, petugas selalu memberikan penjelasan atas tugas yang dilaksanakan kepada unit kerja yang meminta layanan sarana dan prasarana.

Data responden sebagai berikut :

- |                               |               |
|-------------------------------|---------------|
| • Responden (kuesioner) untuk | 29 unit kerja |
| • Yang menjawab               | 29 unit kerja |

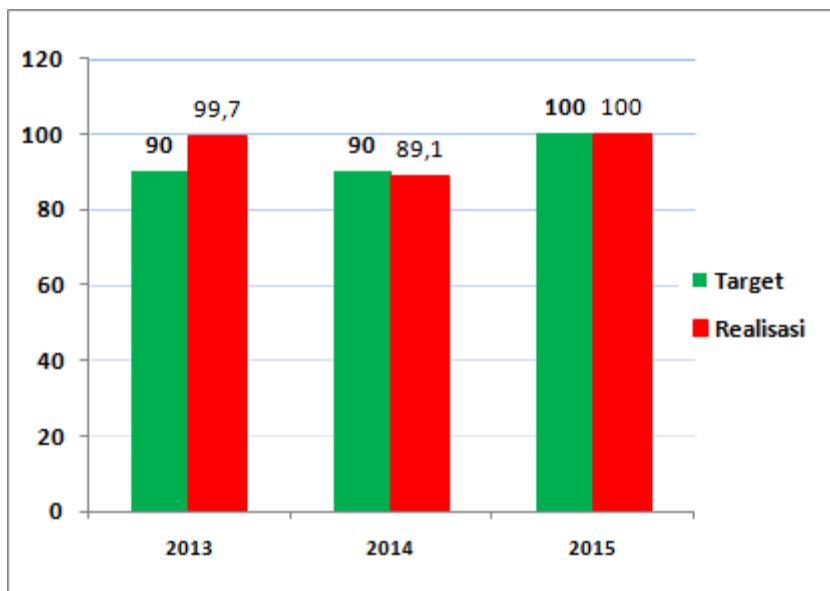
Dari 29 unit kerja ( 100 %) menjawab:

- |                               |               |
|-------------------------------|---------------|
| • sangat baik (sangat setuju) | 3,76 %        |
| • baik (setuju)               | 67,72 %       |
| • cukup baik ( kurang setuju) | 23,34 %       |
| • kurang baik (tidak setuju)  | <u>5,18 %</u> |
|                               | 100 %         |

Dari data diatas menunjukkan bahwa unit kerja yang menyatakan puas sebanyak 71,48 % dan yang menyatakan cukup puas sebanyak 28,52 %. (Total 100 % kategori B)

Realisasi pemenuhan sarana operasional tersebut sebesar 100 % dapat dijelaskan pada grafik 3.5 sebagai berikut:

Grafik 3.5  
Capaian Indeks Kepuasan Pegawai terhadap pelayanan  
penyediaan sarana dan prasarana

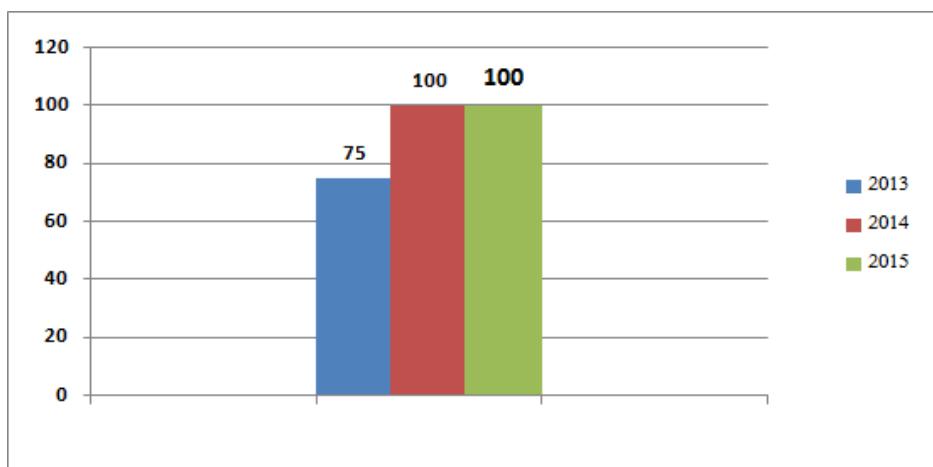


## 2. Indikator Kinerja : Persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana

Pada tahun 2015 indikator persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana mengacu pada Permen Pekerjaan Umum Nomor 45 tahun 2007 tentang Pembangunan Gedung Milik Negara, ditetapkan target 100 %.

Hasil pengukuran dari indikator tersebut diperoleh dari terpenuhi standar sarana dan prasarananya yaitu pengadaan kendaraan Dinas Eselon 1, pengadaan sarana dan prasarana Gedung Pusbang ASN dan pengaspalan jalan Gedung BKN Pusat, yang sudah terealisasi 100 % per tanggal 15 Desember 2015 seperti pada grafik 3.5.

Grafik 3.5  
Persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana



## C. Capaian Kinerja BKN lainnya

Pada tahun 2015 BKN melakukan beberapa kegiatan lainnya dalam rangka mendukung pencapaian sasaran strategis BKN yaitu :

### 1. Pendaftaran Ulang Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik (e-PUPNS)

BKN sebagai pembina dan penyelenggara Manajemen ASN, memiliki fungsi dan tugas antara lain untuk menyimpan informasi Sistem Informasi ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah, serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Untuk mendukung penyelenggaraan manajemen, penyimpanan, pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN berbasis kompetensi maka diperlukan database ASN yang akurat, terpercaya dan integrasi, perlu dilakukan pendaftaran ulang PNS secara online dan terintegrasi antar Instansi Pemerintah baik Pusat dan atau Daerah.

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2015 tentang Pedoman Pelaksanaan Pendaftaran Ulang Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik Tahun 2015, dan Surat edaran Kepala BKN Nomor : K 26-30/ V 77-4/99 Tentang Implementasi e-PUPNS tanggal 27 Juli 2015 , pemanfaatan teknologi yang dimaksud dilakukan melalui Sistem e-PUPNS yang dibangun oleh BKN.

Sistem e-PUPNS berfungsi sebagai perangkat (*tool*) dalam mendukung kegiatan pendaftaran ulang PNS. Sistem ini juga berfungsi sebagai sarana untuk membangun komunikasi antar semua pihak yang terkait dalam proses pendaftaran ulang PNS baik Instansi Pusat maupun Daerah. Untuk pengguna dapat mengakses dengan menggunakan web browser melalui alamat :

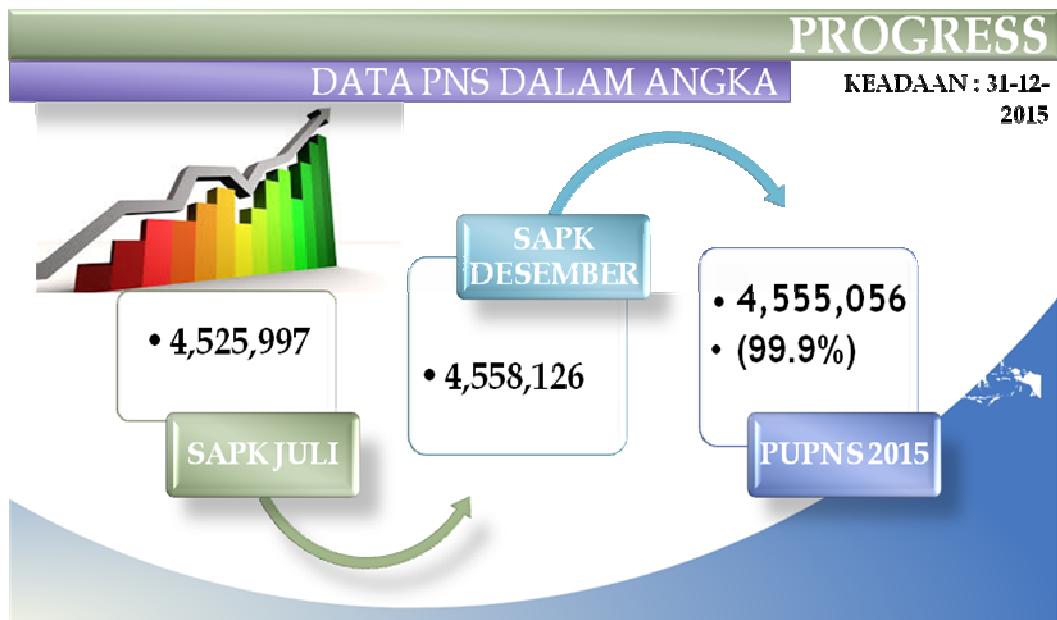
Ruang lingkup pengguna e-PUPNS adalah :

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS).
2. Instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah khususnya unit atau satuan kerja yang bertugas melakukan pelayanan kepegawaian.
3. BKN Pusat dan Kantor BKN Regional.

## Statistik ePUPNS 2015

Setelah ePUPNS 2015 resmi ditutup pada 31 Desember 2015, data statistik PNS yang terdaftar adalah sebagai berikut :

Gambar 3.7  
Data PUPNS Per 31 Desember 2015



Dengan rincian :

- ✓ Total jumlah PNS : 4.555.056
- ✓ PNS yang sudah mendaftar : 4.450.726 (97,7%)
- ✓ PNS yang belum mendaftar : 104.330
- ✓ PNS yang belum verifikasi registrasi : 10.509
- ✓ PNS yang ditolak registrasinya : 692
- ✓ PNS yang belum kirim ke verifikator level 1 : 216.703
- ✓ PNS yang datanya sudah masuk ke verifikator level 1 : 306.312
- ✓ PNS yang datanya sudah masuk ke verifikator level 2 : 1.324.504
- ✓ PNS yang datanya sudah masuk ke verifikator level 3 : 2.602.864
- ✓ PNS yang datanya sudah masuk ke verifikator level 4 : 343

## 2. Pembangunan e-office di Lingkungan BKN

e-office persuratan adalah suatu sistem yang berhubungan dengan administrasi, secara maya memusatkan komponen-komponen sebuah organisasi dimana data, informasi, dan komunikasi dibuat melalui media telekomunikasi. Electronic dalam e-office persuratan dapat berarti bahwa semua pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi perkantoran

dikerjakan secara elektronis dan menggunakan bantuan alat komunikasi dan sistem informasi. Dengan perkembangan teknologi telekomunikasi saat ini, jaringan broadband berkecepatan tinggi, dan internet, maka perkantoran telah menjadi pelayanan secara elektronik. Pekerjaan kantor yang selama beberapa dekade dilakukan secara manual telah berubah menjadi elektronik bahkan beberapa sudah menerapkan kantor maya. Kantor elektronis menggunakan teknologi komunikasi untuk menyediakan layanan administrasi perkantoran secara elektronis kepada siapa saja, dimana saja, dan tiap saat.

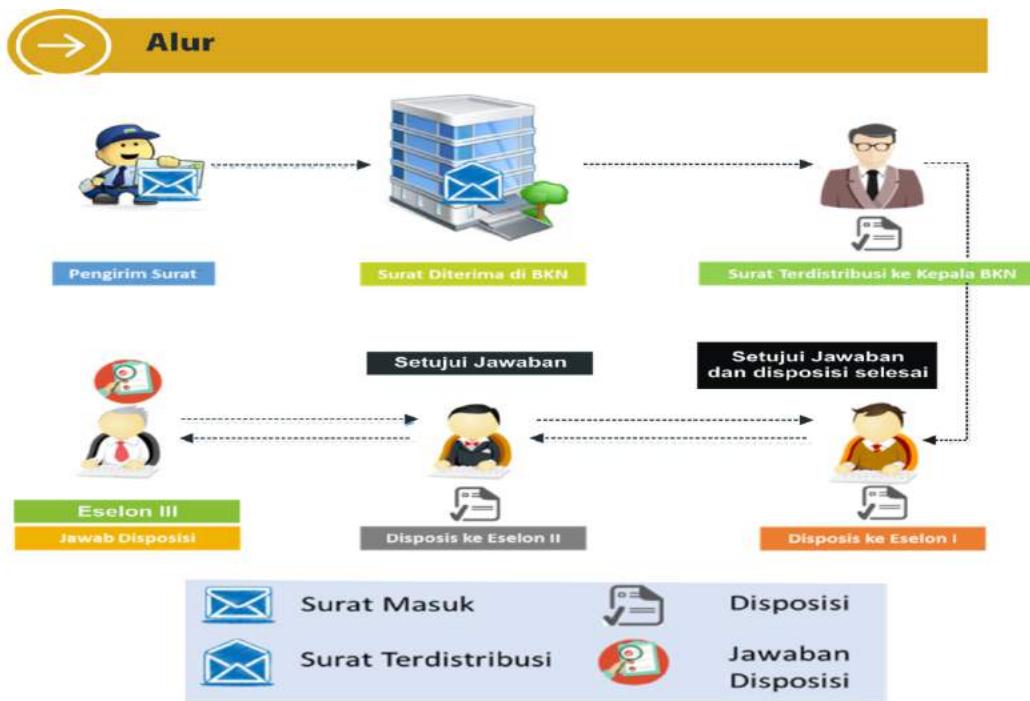
Kegiatan pengembangan aplikasi *e-office* persuratan secara umum dimaksudkan untuk mendukung percepatan proses reformasi birokrasi di lingkungan BKN dengan tujuan:

- ❖ Melakukan modernisasi birokrasi BKN yang antisipatif dan proaktif;
- ❖ Melakukan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk pelaksanaan tugas dan fungsi;
- ❖ Melakukan pengembangan budaya nilai dan dan prilaku kerja yang positif;
- ❖ Melakukan penyederhanaan sistem, prosedur, mekanisme, dan kontrol kerja yang efektif.
- ❖ Melakukan peningkatan mutu layanan administrasi.

Ruang lingkup *e-Office* persuratan di lingkungan BKN saat ini seperti pada (gambar 3.7) meliputi :

1. Pengelolaan Surat Masuk
2. Pengelolaan Memo Dinas
3. Disposisi Surat Masuk
4. Real time communication (chatting, video dan voice call, conference, remote desktop sharing)
5. Penggunaan e-office persuratan pada smartphone and mobile gadget
6. Laporan dan statistik
7. Tracking posisi dan durasi setiap surat

Gambar 3.7  
Alur Proses e-office di lingkungan BKN



### 3. Pembentukan Asosiasi Profesi

Assessor sebagai sebuah profesi haruslah memiliki wadah yang menampung seluruh anggota yang ada. Tujuan dari dibentuknya organisasi profesi assessor adalah untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan standar profesionalisme tinggi sesuai dengan bidangnya, mencapai tingkat kinerja yang tinggi, dengan orientasi kepada kepentingan publik. Sehingga dengan terbentuknya organisasi profesi assessor tersebut diharapkan mampu meningkatkan tingkat profesionalitas anggotanya. Asosiasi Profesi untuk Jabatan Fungsional Assessor akhirnya telah resmi terbentuk dengan nama IASA (Ikatan Assessor SDM Aparatur) dengan kepengurusan yang terdiri dari para Assessor baik dari BKN Pusat maupun instansi pemerintah lainnya.

### 4. Memperoleh penghargaan Peringkat Pertama Kinerja Anggaran Terbaik K/L Semester 1 dan Semester II Tahun 2015 dari Kementerian Keuangan

BKN memperoleh pengakuan dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara, Kementerian Keuangan RI sebagai peringkat pertama Kementerian Negara/Lembaga dengan

Kinerja Pelaksanaan Anggaran Terbaik Tahun Anggaran 2015. BKN menjadi peringkat pertama di antara 87 instansi pemerintah kementerian/lembaga dengan penyerapan anggaran terbaik pada tahun 2015. Penghargaan diserahkan langsung oleh Wakil Menteri Keuangan Mardiasmo.

BKN telah dua kali mendapat penghargaan peringkat pertama sebagai instansi dengan kinerja anggaran terbaik pada tahun 2015. Pengukuran kinerja pelaksanaan anggaran didasarkan pada aspek kesesuaian perencanaan dan pelaksanaan, kepatuhan terhadap regulasi, serta efektivitas pelaksanaan kegiatan. Rincian variabel pengukuran kinerja menggunakan 12 indikator, yakni : penyerapan anggaran (25%), pengelolaan UP (15%), penyelesaian tagihan (13%), Deviasi Hal III DIPA (11%), Data Kontrak (5%), LPJ Bendahara (5%), Revisi DIPA (5%), Pengembalian/Kesalahan SPM (5%), retur SP2D (5%), Dispensasi SPM (4%), Deviasi Renkas/RPD Harian (4%), serta Pagu Minus (3%). Dengan dipertahankannya peringkat pertama ini, maka BKN secara resmi telah diakui memiliki kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, patuh atas regulasi yang digunakan serta memiliki efektivitas dalam melaksanakan kegiatannya.



Gambar 3.8 : Plakat Penghargaan Kinerja Pelaksanaan Anggaran Terbaik

## D. AKUNTABILITAS KEUANGAN

Pada tahun 2015 BKN mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp **614.132.754.000,-** (enam ratus empat belas milyar seratus tiga puluh dua juta tujuh ratus lima puluh empat ribu rupiah), dengan perincian realisasi anggaran per program pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2

Realisasi Anggaran BKN per Program

Kode dan Uraian Program		Anggaran		
		Pagu	Realisasi	%
1	2	3	4	5
01	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	417.318.319.000,-	401.141.198.348	96,12
02	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN	76.389.750.000,-	74.938.541.173	98.10
06	Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara	120.424.685.000,-	110.025.302.117	91.36
Jumlah		<b>614.132.754.000</b>	<b>586.105.041.638</b>	<b>95.44</b>

Realisasi anggaran BKN per satuan kerja (satker) tahun 2015 adalah sebesar Rp. 586.105.041.638,- atau sebesar 95.94% dengan rincian pada tabel 3.3.

Tabel 3.3

Realisasi Anggaran BKN per Satker

KODE	SATUAN KERJA	PAGU	REALISASI ANGGARAN	
			RP	%
088	BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA	614.132.754.000	586.105.041.638	95,94
017220	BKN PUSAT	407.470.993.000	389.848.146.552	95,68
017241	KANREG I BKN YOGYAKARTA	23.415.374.000	22.654.142.573	96,75
450454	KANREG II BKN SURABAYA	20.378.287.000	19.871.452.856	97,51
017237	KANREG III BKN BANDUNG	17.670.133.000	17.090.123.939	96,72
560635	KANREG IV BKN MAKASSAR	17.100.926.000	16.694.069.612	97,62
606254	KANREG V BKN DKI JAKARTA	15.950.645.000	15.225.793.140	95,46
606261	KANREG VI BKN MEDAN	13.645.363.000	13.370.714.413	97,99
622372	KANREG VII BKN PALEMBANG	14.721.854.000	13.929.473.762	94,62
622386	KANREG VIII BKN BANJARMASIN	11.800.840.000	10.606.770.955	89,88
622390	KANREG IX BKN JAYAPURA	19.981.622.000	18.719.935.263	93,69
667882	KANREG X BKN DENPASAR	15.661.199.000	15.522.997.557	99,12
667896	KANREG XI BKN MANADO	10.526.302.000	10.044.764.951	95,43
667901	KANREG XII BKN PEKANBARU	16.671.710.000	15.773.926.791	94,61
667752	KANREG XIII BKN BANDA ACEH	4.182.678.000	3.993.410.279	95,48
667652	KANREG XIV BKN MANOKWARI	4.954.828.000	2.759.319.265	55,69

---

# BAB IV

---

## Penutup

---

Hasil pengukuran target kinerja BKN di tahun 2015 menunjukkan bahwa terdapat 15 indikator kinerja yang tercapai bahkan berhasil melampaui target kinerja. Diantaranya adalah pemanfaatan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT) oleh instansi lain, yang semula ditargetkan 20 instansi, tercapai 45 instansi, pegawai ASN yang telah ditempatkan sesuai dengan hasil pemetaan potensi dan kompetensinya dari target 1000 pegawai terealisasi 1842 pegawai, dan opini WTP yang diberikan oleh BPK kepada BKN sejak tahun 2009 sampai dengan 2015, mencerminkan bahwa dalam enam tahun berturut-turut laporan keuangan BKN dianggap telah mampu memberikan informasi yang bebas dari salah saji material, berdasarkan bukti-bukti audit yang dikumpulkan, dan BKN dianggap telah menyelenggarakan prinsip akuntansi yang berlaku umum dengan baik. Hal lain yang merupakan prestasi BKN adalah menjadi peringkat Pertama Kinerja Pelaksanaan Anggaran Terbaik Tahun Anggaran 2015 untuk Semester Pertama dan Kedua.

Target persentase penurunan tingkat pelanggaran terhadap peraturan pelaksanaan perundang-undangan bidang kepegawaian pada tahun 2015 sebesar 10%, telah terealisasi dengan capaian sebesar 564 %. Penurunan pelanggaran dari tahun 2014 sebesar 2.373 pelanggaran disiplin dan tahun 2015 sebesar 1.035 pelanggaran disiplin. Dengan perhitungan jumlah pelanggaran dari tahun 2014 ke tahun 2015 yaitu 2.373 kurang 1.035 sama dengan 1.338 pelanggaran disiplin. Apabila diperbandingkan tingkat capaian target penurunan tahun 2015 sebesar 10 % (237) sedangkan penurunan tahun 2015 sebesar 564 % (1.338).

Terkait dengan pencapaian sasaran strategis I, yaitu Meningkatkan Sistem Pembinaan Kinerja yang Optimal dan memperhatikan indikator kinerja utama ke-2 dari sasaran dimaksud, yakni instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN, terlihat bahwa realisasi capaian sasaran kinerja hanya sebesar 78%, hal ini disebabkan oleh efisiensi anggaran.

Terkait dengan pencapaian sasaran strategis III, yaitu Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi dan memperhatikan indikator kinerja utama ke2 yakni durasi waktu penyelesaian mutasi kepegawaian, terlihat bahwa realisasi capaian sasaran kinerjanya hanya sebesar 86% dari target 12 hari kerja menjadi 13,90 hari kerja. Hal ini disebabkan oleh penyelesaian honorer K2 yang memerlukan waktu penyelesaian relatif lama karena menunggu Surat Pertanggung Jawaban Mutlak (SPJM) dari Pejabat Pembina Kepegawaian.

Untuk meningkatkan kinerja BKN tahun berikutnya diperlukan adanya perbaikan kualitas perencanaan dan pelaksanaan kinerja, terutama pada kedua sasaran kinerja yang capaiannya belum optimal, yaitu sasaran strategis I dan sasaran strategis III.

Langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan pencapaian kinerja pada sasaran I adalah dengan memastikan anggaran untuk kegiatan yang menunjang pada pencapaian indikator ini tidak dilakukan efisiensi. Sedangkan langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan capaian kinerja sasaran III adalah dengan (1) mengadakan rapat koordinasi dengan instansi terkait, (2) memberikan surat ultimatum kepada instansi agar segera melengkapi SPJM dengan sanksi NIP tidak akan ditetapkan atau berkas dikembalikan, dan (3) melakukan koordinasi intensif dengan pengelola kepegawaian instansi .

Lampiran 1

**PENETAPAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**  
**TAHUN 2015**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Program	Anggaran (dlm ribuan)
I	Meningkatkan sistem pembinaan kinerja yang optimal.	1. Jumlah rumusan peraturan kepegawaian tentang pedoman standar teknis kegiatan SKP yang telah disusun. 2. Jumlah instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN	1 naskah  454 instansi	(06) Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara	Rp. 122.387.422,-
II	Meningkatkan kualitas rumusan perundang- undangan kepegawaian.	Jumlah rumusan peraturan perundang- undangan yang diselesaikan.	25 naskah		
III	Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi.	1. Indeks kepuasan instansi/ PNS terhadap pelayanan mutasi kepegawaian. 2. Durasi waktu penyelesaian mutasi kepegawaian	86 ( Baik)  12 hari kerja		
IV	Meningkatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi.	1. Terwujudnya sistem informasi manajemen kepegawaian ASN yang handal dan terintegrasi. 2. Terwujudnya kualitas database ASN sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan bidang kepegawaian ASN	80 %  90 %		

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Program	Anggaran (dlm ribuan)
V	Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian.	Persentase penurunan tingkat pelanggaran terhadap peraturan pelaksanaan perundangan bidang kepegawaian.	10 %		
VI	Meningkatkan efektifitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian	1. Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan penataan kepegawaian (rightsizing) di lingkungannya. 2. Jumlah instansi pemerintah yang mendapat supervisi dan atau fasilitasi dalam pelaksanaan jabatan fungsional kepegawaian 3. Jumlah instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem seleksi dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT) 4. Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan potensi dan kompetensinya 5. Persentase lulusan diklat kepegawaian 6. Pemanfaatan hasil pengkajian dan penelitian dalam kebijakan kepegawaian.	80 %  17 instansi  20 instansi  1000 pegawai  90 %  B		

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Program	Anggaran (dlm ribuan)
VII	Meningkatkan efektifitas koordinasi, perencanaan program, sumber daya serta pengelolaan administrasi	1. Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN. 2. Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN. 3. Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN 4. Indeks Kepuasan layanan hubungan media dan fasilitasi pengaduan masyarakat 5. Persentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian	A  WTP  B  Baik  80 %	(01) Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN	Rp. 421.489.632
VIII	Meningkatkan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.	1. Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia. 2. Persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana.	B    100%	(02) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN	Rp. 70.255.700

Lampiran 2

**PENGUKURAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**  
**TAHUN 2015**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%
I	Meningkatkan sistem pembinaan kinerja yang optimal.	1. Jumlah rumusan peraturan kepegawaian tentang pedoman standar teknis kegiatan SKP yang telah disusun. 2. Jumlah instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN	1 naskah  454 instansi	1 naskah  354 instansi	100%  78%
II	Meningkatkan kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian.	Jumlah rumusan peraturan perundang-undangan yang diselesaikan.	25 naskah	38 naskah	152%
III	Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi.	1. Indeks kepuasan instansi/ PNS terhadap pelayanan mutasi kepegawaian. 2. Durasi waktu penyelesaian mutasi kepegawaian	86 ( Baik)  12 hari kerja	84,28 ( Baik)  13,90 hari kerja	98%  86%
IV	Meningkatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi.	1. Terwujudnya sistem informasi manajemen kepegawaian ASN yang handal dan terintegrasi. 2. Terwujudnya kualitas database ASN sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan bidang kepegawaian ASN	80 %  90 %	100 %  97,7 %	125 %  109 %

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%
V	Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian.	Percentase penurunan tingkat pelanggaran terhadap peraturan pelaksanaan perundang-undangan bidang kepegawaian.	10 %	56,38%	564%
VI	Meningkatkan efektifitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian	1. Percentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan penataan kepegawaian (rightsizing) di lingkungannya. 2. Jumlah instansi pemerintah yang mendapat supervisi dan atau fasilitasi dalam pelaksanaan jabatan fungsional kepegawaian 3. Jumlah instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem seleksi dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT) 4. Jumlah pegawai ASN yang ditempatkan sesuai dengan potensi dan kompetensinya 5. Percentase lulusan diklat kepegawaian 6. Pemanfaatan hasil pengkajian dan penelitian dalam kebijakan kepegawaian.	80 % 17 instansi 20 instansi 1000 pegawai 90 % B	62,5 % 27 instansi 45 instansi 1842 pegawai 95,8 % B	78,1% 158% 225% 184,2% 106,4% 100%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%
VII	Meningkatkan efektifitas koordinasi, perencanaan program, sumber daya serta pengelolaan administrasi	1. Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN. 2. Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN. 3. Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN 4. Indeks Kepuasan layanan hubungan media dan fasilitasi pengaduan masyarakat 5. Persentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian	A (Nilai 80) WTP B Baik 80 %	CC (Nilai 58,54) WTP B Baik 87,09 %	73,17% 100% 100% 100% 108,9%
VIII	Meningkatkan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.	1. Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia. 2. Persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana.	B  100%	B  100%	100%  100%