



LAPORAN KINERJA

2016

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA



ASEAN Public Sector Organisation of The Year



2009-2016



e-LHKPN pilot project



Penghargaan Pengadaan
Barang dan Jasa Elektronik

KATA PENGANTAR

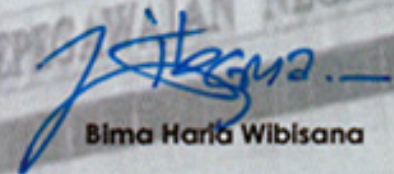
Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya, sehingga Laporan Kinerja (LKJ) Badan Kepegawainan Negara (BKN) Tahun 2016 dapat disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja yang telah ditetapkan. LKJ BKN disusun untuk memenuhi ketentuan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja BKN Tahun 2016 berisi tentang Perencanaan Kinerja dan analisis capaian kinerja tahun 2016, beberapa kendala dalam mencapai kinerja tahun 2016 serta upaya perbaikan kinerja tahun 2017.

Laporan Kinerja BKN ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu masukan dan saran perbaikan dari semua pihak sangat diharapkan. Semoga Laporan Kinerja BKN ini dapat bermanfaat, dan kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan Laporan Kinerja ini diucapkan terimakasih.

Jakarta, Februari 2017

Kepala
Badan Kepegawainan Negara


Bima Hari Wibisana



BKN Profesional Bermartabat

BKN semangat untuk negeri

#birokrathebat #manajemenKepegawaian

— VISI —

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

— MISI —

Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian

Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan Pengendalian kepegawaian

Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan perundang-undangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai

Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian

Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

TAG LINE

VISI MISI

DAFTAR ISI

PERNYATAAN TELAH DIREVIU

RINGKASAN EKSEKUTIF i

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Gambaran Organisasi 4

C. Peran Strategis BKN 7

BAB II PERENCANAAN KINERJA 9

A. Perjanjian Kinerja 9

B. Rekomendasi 16

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	19
A. Penguatan Implementasi SAKIP BKN Tahun 2016	19
B. Analisis Capaian Kinerja	22
C. Analisis Akuntabilitas Keuangan	116
BAB IV PENUTUP	119
A. Kesimpulan	119
B. Saran	121
LAMPIRAN	
Penetapan Kinerja BKN Tahun 2016	
Pengukuran Kinerja BKN Tahun 2016	

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
TAHUN ANGGARAN 2016**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara untuk tahun anggaran 2016 sesuai Pedoman Reviu Atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian Negara.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas Laporan Kinerja telah disajikan secara akurat, andal dan valid.

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

1. Tujuan/sasaran strategis dalam dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Kinerja BKN Tahun Anggaran 2016 belum selaras dengan dokumen Renstra 2015 – 2019;
2. Terdapat indikator kinerja BKN yang berorientasi *output* dan belum memenuhi kriteria SMART ;
3. Terdapat perbedaan informasi penyajian data kinerja antara dokumen Renstra, Penetapan Kinerja dan Laporan Kinerja BKN Tahun 2016.



Jakarta, 27 Februari 2017

Plt. Inspektur

Dra. Anjaswari Dewi, MM

NIP. 19631202 199103 2 001

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penyusunan Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian Negara (BKN) dimaksudkan untuk menyampaikan pertanggung jawaban pelaksanaan kinerja BKN berdasarkan Penetapan Kinerja tahun 2016 dan sebagai bentuk keterbukaan informasi terhadap publik dalam rangka mewujudkan *Good Governance*.

LKj BKN merupakan perwujudan pelaksanaan program yang tercantum pada Rencana Strategis BKN tahun 2015-2019. Rencana Strategis BKN memuat Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis, serta indikator kinerja utamanya. Visi BKN adalah Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang profesional dan bermartabat tahun 2025 dengan Misi yaitu 1) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pelayanan kepegawaian, 2) Mengembangkan dan mengoptimalkan system pengawasan dan pengendalian kepegawaian, dan 3) Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-undangan, Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai, 4) Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi manajemen kepegawaian, dan 5) Mengembangkan manajemen internal BKN .

Dalam Rencana Strategis BKN 2015-2019 tercermin tujuan strategis yang hendak dicapai yaitu: 1) Mewujudkan kualitas manajemen ASN; 2) Terwujudnya kualitas ASN; 3) Mewujudkan pelayanan prima dibidang kepegawaian; dan 3) Terwujudnya manajemen internal yang akuntabel. Untuk merealisasikan tujuan strategis tersebut di atas, BKN menetapkan Sasaran Strategis sebelum revisi Rencana Strategis BKN pada bulan Desember 2016 dengan indikator kinerja dan capaian kinerjanya diuraikan sebagai berikut:

a. Meningkatkan sistem pembinaan Manajemen Kepegawaian yang optimal dengan indikator kinerja berupa:

- 1) Indeks Profesionalisme Pegawai ASN dengan capaian kinerja sebesar 0 %.
- 2) Instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN dengan capaian kinerja sebesar 100 %.

- 3) Rancangan kebijakan kompensasi ASN 150 %.
 - 4) Instansi yang telah menyusun SKP sesuai aturan dengan capaian kinerja 103,20 %.
 - 5) Peraturan perundang-undangan yang terhamonisasi dengan capaian kinerja 100 %
 - 6) Laporan pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai dasar kebijakan dengan capaian kinerja 100 %
 - 7) Presentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian dengan capaian kinerja 87,62 %
 - 8) Pegawai ASN yang dipetakan potensi dan kompetensinya dengan capaian kinerja 231,38 %
 - 9) Instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu computer (CAT) dengan capaian kinerja 132 %
 - 10) Instansi pemerintah yang menerapkan analisis jabatan dan beban kerja dengan capaian kinerja 6,25 %
 - 11) Pegawai ASN dari instansi Pusat dan daerah yang telah mengikuti diklat kepegawaian yang diselenggarakan BKN dengan capaian kinerja 105,65%
 - 12) Pegawai yang telah diangkat dalam jabatan fungsional kepegawaian dengan capaian kinerja 150 %
- b. Meningkatkan efektifitas sistem informasi manajemen ASN dengan indikator kinerja berupa:
- 1) Persentase data pegawai ASN yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar kepegawaian ASN dengan capaian kinerja 71,85 %.
 - 2) Persentase kebutuhan data kepegawaian ASN yang terlayani dengan capaian kinerja 99,65 %.

- 3) Persentase arsip dan tata naskah yang akurat dan terkini dengan capaian kinerja 100 %
- c. Meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi dengan indikator kinerja berupa:
- 1) Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian dengan capaian kinerja 100 %.
 - 2) Mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian berbasis standar manajemen mutu ISO 9001 : 2008 dengan capaian kinerja 100 %
 - 3) Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian dengan capaian kinerja 103,50 %
 - 4) Presentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian dengan capaian kinerja 160 %
- d. Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian dengan indikator kinerja berupa:
- 1) Presentase penurunan tingkat pelanggaran dengan capaian kinerja 25,33%.
 - 2) Persentase surat pengaduan kasus kepegawaian yang telah di proses dengan capaian kinerja 114,12%.
- e. Meningkatkan sistem pembinaan kinerja yang optimal dengan indikator kinerja berupa:
- 1) Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN dengan capaian kinerja Belum bisa dihitung
 - 2) Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN dengan capaian kinerja 100%
 - 3) Indeks Kepuasan Pegawai terhadap pelayanan Kepegawaian internal dengan capaian kinerja 105,08%

- 4) Presentase pemenuhan sarana dan prasarana kantor dengan capaian kinerja 111,11%
- 5) Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN dengan capaian kinerja 114.43%
- 6) Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia dengan capaian kinerja 100 %

Berdasarkan uraian capaian kinerja BKN tahun 2016 diatas, sebagian besar mencapai target bahkan ada beberapa capaian kinerjanya yang melebihi 100%. Namun demikian masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target yang ditentukan. Oleh karena itu BKN perlu melakukan langkah-langkah strategis guna mendukung pencapaian target kinerja pada semua sasaran strategis.

**GREAT MEN
ARE NOT BORN GREAT,
THEY GROW GREAT.**

--Mario Puzo, from The Godfather--

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap program dan kegiatan instansi pemerintah harus mengacu pada Sembilan Agenda Prioritas yang merupakan Visi-Misi Presiden/Wakil Presiden yang dikenal dengan Nawa Cita. Nawa Cita yang merupakan program prioritas tersebut dijabarkan dalam strategi pembangunan yang digariskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) 2015-2019. Dalam RPJMN Tahun 2015 – 2019 terdiri dari beberapa sasaran diantaranya adalah Terwujudnya Pemerintahan yang efektif dan efisien yang tertuang dalam Sasaran Kedua.

Untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien diperlukan Program Prioritas Nasional yang tertuang dalam RPJMN Tahun 2015 - 2019. Program Prioritas Nasional yang sesuai dengan fungsi dan tugas BKN meliputi : (1) penyiapan kebijakan teknis sistem rekrutmen dan pengelolaan teknologi informasi sistem seleksi dan fasilitasi dengan sasaran tersusunnya kebijakan teknis sistem rekrutmen

dan terlaksananya fasilitasi rekrutmen dan seleksi CPNS/PNS; (2) penilaian kompetensi dan konseling psikologi PNS dengan sasaran terlaksananya pembinaan dan fasilitasi penilaian kompetensi (*assessment center*) ASN.

Kedua prioritas nasional tersebut diatas sesuai dengan peran BKN dalam Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara bahwa BKN mempunyai tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian yang menyelenggarakan pembangunan bidang manajemen aparatur negara yang dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Seiring dengan amanat Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengedepankan Sistem Merit dalam pengelolaan kepegawaian, BKN menyusun strategi yang akan ditempuh diantaranya melalui peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN, termasuk dalam rangka pengendalian jumlah ASN dan pendistribusiannya sesuai kebutuhan organisasi birokrasi; penguatan kebijakan dan implementasi sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi, diantaranya melalui penyempurnaan tata kelola seleksi dan perluasan implementasi CAT system; penguatan kebijakan dan implementasi sistem promosi terbuka, termasuk pemanfaatan *assessment center*; dan penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan *reward and punishment* berbasis kinerja. Selain itu, Badan Kepegawaian Negara juga menyusun sistem pengkaderan pejabat tinggi ASN dengan pendekatan manajemen talenta. Sistem pengkaderan ini dikembangkan melalui dukungan sistem informasi ASN termasuk pengembangan database profil kompetensi dan kinerja calon pejabat tinggi ASN.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kinerja yang dilakukan oleh BKN diperlukan adanya Laporan Kinerja. Laporan Kinerja BKN dalam Tahun Anggaran 2016 bertujuan untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat (presiden) atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai pada tahun 2016 serta sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi BKN untuk meningkatkan kinerjanya. Laporan ini berisi pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

BKN dalam menyusun Laporan kinerja mengacu kepada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP). Penyelenggaraan SAKIP meliputi Rencana Strategis, Perjanjian Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pengelolaan Data Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu serta Evaluasi Kinerja. Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian Kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja. Disamping Perpres diatas, pelaporan kinerja BKN mengacu kepada 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.

B. Gambaran Organisasi

Visi BKN

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

Misi BKN

- a. Mengembangkan dan mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian
- b. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengawasan dan Pengendalian kepegawaian
- c. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem peraturan perundang-undangan, kinerja dan kesejahteraan pegawai
- d. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem informasi manajemen kepegawaian
- e. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN

Tugas BKN

melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.



BKN

Badan Kepegawaian Negara



Fungsi BKN

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

C. Peran Strategis BKN

Badan Kepegawaian Negara sebagai lembaga yang mempunyai tugas melakukan penyelenggaraan pembinaan dan manajemen ASN memiliki peran yang sangat strategis terutama dalam pengelolaan ASN. Peran strategis dimaksud meliputi :

1. Meningkatkan kapasitas aparatur pemerintah daerah melalui pengelolaan hubungan kemitraan antara BKD dengan BKN;
2. Menyediakan pelayanan dan fasilitasi seleksi calon Pegawai dengan menggunakan tes berbasis komputer (CAT);
3. Melakukan Penilaian Kompetensi oleh Unit Pelayanan Teknis (UPT) di beberapa provinsi;
4. Mendorong pelaksanaan sistem integritas pada aparatur pemerintah.
5. Mengubah paradigma PNS sebagai aset, bukan *expenses* dan pelayanan masyarakat sebagai *return (value added to consumer)*;
6. Mengelola ASN secara efisien dan efektif dengan mengutamakan kualifikasi, kompetensi dan kinerja;
7. Membangun dan mengembangkan aliansi kerjasama dengan unit kepegawaian disetiap K/L dan pemerintah daerah untuk mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat;
8. Menerapkan pengendalian pegawai ASN yang bersifat pencegahan (*preventive*), baik dalam penempatan pejabat ASN maupun dalam penegakan disiplin;

9. Mengintegrasikan kinerja dengan kompensasi bagi pegawai ASN;
10. Mendata pegawai ASN secara andal dan terkini;
11. Mengoptimalkan dukungan serta manajemen internal kepegawaian BKN; dan
12. Melakukan pendekatan pelayanan kepada masyarakat.

**WHEN YOU PROHIBIT FAILURE,
YOU KILL INNOVATION.**

--Dan Pallotta--

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

A. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2016 yang ditandatangani Kepala BKN pada tanggal 6 Januari 2016 merupakan dokumen yang berisikan pernyataan komitmen pimpinan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu 1 (satu) tahun tertentu dengan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi dan segala sumber daya yang dimiliki serta dikelolanya.

Perjanjian Kinerja ini disusun dengan mengacu pada rencana penyempurnaan RENSTRA 2015-2019 pada bulan Februari 2016 dengan 5 (lima) Sasaran Strategis, yang dituangkan dalam Laporan Kinerja 2015. Berdasarkan Hasil Reviu RENSTRA, 5 (lima) Sasaran Strategis ini diubah menjadi 7 (tujuh) Sasaran Strategis sebagaimana tertuang dalam RENSTRA 2015-2019 yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala BKN Nomor 165.21/Kep/2016 tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala BKN Nomor 131/Kep/2015 tentang Rencana Strategis Tahun 2015 – 2019.

Berikut **Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2016** :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
I	Meningkatkan sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indeks Profesionalisme Pegawai ASN 2. Instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN 3. Rancangan kebijakan kompensasi ASN 4. Instansi yang telah menyusun SKP sesuai aturan 5. Peraturan perundang-undangan yang terhamonisasi 6. Laporan pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai dasar kebijakan 7. Presentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian 8. Pegawai ASN yang dipetakan potensi dan kompetensinya 9. Instansi pemerintah yang telah menggunakan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu computer (CAT) 10. Instansi yang menerapkan analisis jabatan dan beban kerja 11. Pegawai ASN dari instansi pusat dan daerah yang telah mengikuti diklat kepegawaian yang diselenggarakan BKN 12. Pegawai yang telah mendapat pertimbangan teknis pengangkatan 	<p>77</p> <p>200 instansi</p> <p>12 naskah</p> <p>125 instansi</p> <p>27 naskah</p> <p>3 laporan</p> <p>80%</p> <p>1.300 pegawai</p> <p>80 Instansi</p> <p>400 instansi</p> <p>3400 orang</p> <p>300 orang</p>

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
		dalam jabatan fungsional kepegawaian	
II	Meningkatkan Efektifitas Sistem Informasi Manajemen ASN.	13. Persentase data pegawai ASN Yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar kepegawaian ASN. 14. Persentase kebutuhan data kepegawaian ASN yang terlayani. 15. Persentase arsip dan tata naskah yang akurat dan terkini	100% 98% 100%
III	Meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi.	16. Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian. 17. Jumlah layanan kepegawaian BKN yang dapat mempertahankan sertifikasi sistem pelayanan kepegawaian berbasis standar manajemen mutu ISO 9001 : 2008 18. Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian 19. Presentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian	Sangat baik (nilai = 85) 3 Sertifikat SMM ISO 9001:2008 10 hari kerja 0,50%
IV	Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian.	20. Persentase penurunan tingkat pelanggaran. 21. Persentase surat pengaduan kasus kepegawaian yang telah diproses	15% 100%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
V	Terwujudnya Reformasi Birokrasi BKN.	22. Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B
		23. Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP
		24. Indeks Kepuasan Pegawai terhadap pelayanan Kepegawaian internal	80 (Baik)
		25. Persentase pemenuhan sarana dan prasarana kantor	90%
		26. Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN	70 (Baik)
		27. Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia	Baik

Pada tahun 2016 telah dilakukan *Mid Term* Reviu atas Rencana Strategis BKN dengan Berita Acara Reviu sebagai berikut :

1. Nomor : 86A/BA/RoRen/VI/2016 tanggal 17 Juni 2016;
2. Nomor : 102A/BA/RoRen/VII/2016 tanggal 29 Juli 2016;
3. Nomor 121/BA/RoRen/VIII/2016 tanggal 19 Agustus 2016;
4. Nomor 130/BA/RoRen/IX/2016 tanggal 2 September 2016.

Setelah proses Reviu Renstra 2015 – 2019, maka BKN melakukan Revisi Rencana Strategis pada tanggal 5 Desember 2016 sesuai dengan Keputusan Kepala BKN Nomor 165.21/Kep/2016 tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala BKN Nomor 131/Kep/2015 tentang Rencana Strategis Tahun 2015 – 2019.

Sehingga **Sasaran Strategis** berubah sebagaimana pada tabel berikut :

SEMULA	MENJADI
Meningkatkan sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang optimal.	Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN. Meningkatnya Profesionalisme ASN.
Meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi.	Terwujudnya pelayanan kepegawaian berbasis manajemen mutu. Meningkatnya pelayanan/pembinaan PNS.
Meningkatkan Efektifitas Sistem Informasi Manajemen ASN.	Terwujudnya Sistem Informasi ASN yang handal.
Meningkatkan efektifitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian.	Meningkatnya Disiplin Pegawai .
Terwujudnya Reformasi Birokrasi BKN.	Terwujudnya tata kelola BKN yang akuntabel.

**Matriks Tujuan, Sasaran, dan Indikator Kinerja
yang terdapat pada Revisi Renstra BKN Tahun 2015 – 2019**

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
1	<p>Mewujudkan kualitas Manajemen ASN</p> <p>Indikator :</p> <p>1. Persentase Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan ASN</p> <p>2. Tingkat Keandalan Sistem Informasi ASN</p>	<p>1. Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN</p> <p>2. Keandalan Sistem Informasi ASN</p> <p>3. Meningkatnya disiplin pegawai</p>	<p>1. Persentase Instansi Pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik</p> <p>2. Jumlah instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem Rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)</p> <p>3. Jumlah Instansi pemerintah yang mendapatkan informasi kepegawaian secara akurat</p> <p>4. Persentase Data PNS yang akurat</p> <p>5. Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah</p>
2.	<p>Terwujudnya kualitas ASN</p> <p>Indikator :</p> <p>3. Tingkat Indeks Profesional ASN</p>	<p>4. Meningkatnya profesionalisme ASN</p>	<p>6. Tingkat Indeks Profesional ASN</p>
3.	<p>Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian</p> <p>Indikator :</p> <p>4. Indeks Kepuasan Instansi pemerintah terhadap pelayanan dan pembinaan Kepegawaian</p>	<p>5. Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu</p>	<p>7. Indeks kepuasan instansi / PNS terhadap pelayanan kepegawaian</p> <p>8. Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian</p> <p>9. Persentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian</p>

No	Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Strategis
		6. Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS	10. Tingkat pemanfaatan pelayanan pembinaan PNS
4.	Mewujudkan Manajemen Internal yang akuntabel Indikator : 5. Indeks RB "Baik" 6. Opini BKN "WTP" 7. Nilai Akuntabilitas Kinerja Baik	7. Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	11. Hasil Evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN 12. Opini BPK terhadap Laporan Keuangan BKN 13. Indeks Kepuasan publik terhadap ketersediaan Layanan informasi kepegawaian

Untuk **Penetapan Kinerja BKN Tahun 2017** sebagai berikut :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	Presentase Instansi Pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik.	65%
		Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT).	80 Instansi
2.	Keandalan Sistem Informasi ASN	Persentase instansi pemerintah yang mendapatkan informasi kepegawaian secara akurat	40%
		Presentase Data PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar kepegawaian ASN	90%
3.	Meningkatnya disiplin pegawai	Presentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah.	15%
4.	Meningkatnya profesionalisme ASN	Indeks Profesionalisme ASN.	77,7

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
5.	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	Indeks kepuasan instansi / PNS terhadap pelayanan kepegawaian.	85 (Sangat Baik)
		Durasi waktu pelayanan kepegawaian.	10 hari kerja
		Presentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian.	0,5%
6.	Meningkatnya pelayanan pembinaan PNS	Presentase tingkat pemanfaatan pelayanan pembinaan PNS.	80%
7.	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	Hasil Evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN.	B
		Opini BPK terhadap Laporan Keuangan BKN.	WTP
		Indeks Kepuasan publik terhadap ketersediaan Layanan Informasi Kepegawaian.	75 (Baik)

B. Rekomendasi

Nilai akuntabilitas kinerja mengidentifikasikan kemampuan instansi pemerintah untuk:

1. Mengidentifikasikan kinerja yang harus dicapai sesuai dengan peran dan fungsi atau alasan keberadaan instansi pemerintah;
2. Menetapkan indikator keberhasilan kinerja yang dapat diukur dan relevan dengan kinerja yang ingin dicapai;
3. Merencanakan target kinerja;
4. Menyelaraskan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dengan kinerja yang ingin dicapai;
5. Menyelaraskan alokasi anggaran dengan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan;

6. Mengerjakan kegiatan sesuai dengan rencana kerja dan anggaran yang tersedia;
7. Melaporkan capaian kinerja selaras dengan apa yang telah direncanakan dan dilaksanakan sebelumnya.
8. Melakukan evaluasi untuk memberikan umpan balik dalam rangka meningkatkan kinerja.

Rekomendasi dari tim evaluator Menpan untuk memperbaiki SAKIP dilingkungan BKN pada saat Exit Meeting Penilaian RB dan SAKIP dilingkungan BKN adalah :

1. Memperbaiki Ukuran kinerja (khususnya pejabat eselon I dan II) agar lebih berorientasi outcome
2. Meningkatkan efektifitas sistem informasi SAKIP (eSAKIP) sebagai media monitoring capaian kinerja
3. Meninjau kembali muatan SKP, agar tidak lagi memasukkan kegiatan tugas jabatan sebagai ukuran kinerja individu dan menggantinya dengan ukuran kinerja yang lebih memenuhi kriteria SMART
4. Mendorong terciptanya ukuran kinerja individu yang berorientasi pada pencapaian ukuran kinerja pejabat di atasnya melalui *cascading* kinerja
5. Mendorong pengintegrasian aplikasi kinerja/sakip dengan aplikasi penganggaran

Rekomendasi dari Inspektur BKN dalam pernyataan telah direviu pada Laporan Kinerja BKN untuk tahun anggaran 2015 untuk memperbaiki SAKIP dilingkungan BKN adalah :

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

**HARD WORK BEATS TALENT
WHEN TALENT FAILS TO
WORK HARD.**

--Kevin Durant--

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

A. Penguatan Implemetasi SAKIP BKN Tahun 2016

Upaya untuk memperbaiki SAKIP di lingkungan BKN adalah :

1. Memperbaiki Ukuran Kinerja dilakukan dengan menyempurnakan Penetapan Kinerja Tahun 2016 dan 2017 di tingkat pejabat tinggi Madya dan Pratama agar lebih berorientasi outcome dengan memperhatikan indikator sasaran yang terdapat pada Rencana Strategis BKN Tahun 2015 – 2019 pada tabel matriks tujuan, sasaran dan indikator kinerja
2. Meningkatkan efektivitas sistem informasi SAKIP (eSAKIP) sebagai media monitoring capaian kinerja yang dilakukan dengan mengevaluasi sistem monitoring kinerja (eSAKIP) secara berkala dan pada tahun 2016 hingga saat ini sedang mengembangkan media monitoring kinerja BKN eSAKIP.
3. Meninjau kembali muatan SKP, agar tidak lagi memasukkan kegiatan tugas jabatan sebagai ukuran kinerja individu dan menggantinya dengan ukuran kinerja yang lebih memenuhi kriteria

SMART. Dalam upaya mendorong PNS BKN untuk berkinerja lebih baik, BKN telah membangun sistem penilaian kinerja elektronik bagi PNS di BKN. Pengembangan e-Kinerja yang terukur telah didesain sedemikian rupa sehingga sistem ini dapat mengukur kinerja PNS. Sistem penilaian kinerja ini telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, Dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

4. Mendorong terciptanya ukuran kinerja individu yang berorientasi pada pencapaian ukuran kinerja pejabat di atasnya melalui *cascading* kinerja. Dalam *Merit System* penilaian kinerja PNS merupakan hal yang utama disamping penilaian kompetensi, kualifikasi dan rekam jejak. Kebijakan penilaian kinerja yang obyektif, terukur, akuntabel, transparan dan partisipatif merupakan rangkaian kerja yang berjenjang dari mulai pejabat yang tertinggi dimana target capaian output dibagi habis secara hierarki (*cascading*) sampai dengan pejabat terendah. Capaian kinerja individu telah berkontribusi terhadap capaian kinerja organisasi. BKN telah melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala bagi PNS untuk memotret kinerja PNS.
5. BKN melakukan pengembangan aplikasi e-Kinerja yang terintegrasi dengan penganggaran. Dalam pengembangan E-Kinerja tersebut, terdapat aplikasi E-Semangat yang merupakan penilaian kinerja individu yang diukur secara bulanan. Aplikasi ini terintegrasi dengan aplikasi tunjangan kinerja PNS dan telah dimanfaatkan oleh PNS BKN baik Pusat maupun Kantor Regional. Sistem penilaian kinerja bulanan telah mendorong PNS untuk bekerja sesuai dengan uraian jabatan dan telah berupaya untuk memenuhi target indikator

kinerja utama dari masing-masing unit kerja. Disisi lain, dalam rangka peningkatan pembinaan PNS di lingkungan BKN penilaian kinerja bulanan ini telah menerapkan sistem *reward* dan *punishment* bagi PNS di lingkungan BKN. PNS akan dibayarkan tunjangan kinerja apabila telah melaporkan penilaian kinerja bulanan.


Untuk penguatan SAKIP Tahun 2016 dilingkungan BKN mencermati hal-hal sebagai berikut :

- Melakukan evaluasi, indikator utama dalam evaluasi yang dilakukan adalah perencanaan kinerja yang dilihat secara komperhensif atau berkelanjutan. Perencanaan kinerja didalamnya mencakup Rencana Strategis (Renstra), penganggaran kinerja, dan perjanjian kinerja (PK).
- Penilaian mandiri atas perencanaan, pengukuran dan pelaporan, dalam hal ini perencanaan, penilaian mandiri dilakukan untuk mengetahui sejauh mana BKN telah membuat perencanaan program yang memberikan manfaat atau hasil atas penggunaan anggaran yang dialokasikan. Anggaran berbasis kinerja bermakna bahwa BKN merencanakan kegiatan baru mempergunakan anggaran atau uang itu ada setelah perencanaannya jelas. Dalam hal pengukuran kinerja yang menggambarkan tolok ukur keberhasilan kinerja, BKN memiliki ukuran kinerja yang jelas. Untuk pelaporan kinerja, BKN mampu menjelaskan kinerjanya sesuai anggarannya kepada masyarakat, *stakeholder* dan pihak berkepentingan lainnya. Keempat, evaluasi kinerja internal yang mencakup upaya-upaya untuk mengidentifikasi kendala dan merumuskan perbaikan secara komperhensif. Terakhir dalam capaian kinerja, yang merupakan *outcome*, yakni hasil yang mampu dipertanggungjawabkan. BKN berkomitmen untuk berorientasi pada hasil (*result oriented government*), bukan sekedar proses.

B. Analisis Capaian Kinerja

Kinerja BKN memiliki 5 (lima) sasaran strategis dan 27 (dua puluh tujuh) indikator kinerja utama yang akan digambarkan sebagai berikut :

- Sasaran Strategis (SS) I terdapat 12 (dua belas) indikator kinerja sasaran (IKS).
- Sasaran Strategis (SS) II terdapat 3 (tiga) indikator kinerja sasaran (IKS).
- Sasaran Strategis (SS) III terdapat 4 (empat) indikator kinerja sasaran (IKS).
- Sasaran Strategis (SS) IV terdapat 2 (dua) indikator kinerja sasaran (IKS).
- Sasaran Strategis (SS) V terdapat 6 (enam) indikator kinerja sasaran (IKS).

	Sasaran Strategis I Meningkatkan sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang optimal
Indikator Kinerja Sasaran 1 : <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Indeks Profesionalisme Pegawai ASN</i> 2. <i>Instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan Aparatur sipil negara</i> 3. <i>Rancangan kebijakan kompensasi ASN</i> 4. <i>Instansi yang telah menyusun SKP sesuai aturan</i> 5. <i>Peraturan perundang-undangan yang terhamonisasi</i> 6. <i>Laporan pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai dasar kebijakan</i> 7. <i>Presentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian</i> 8. <i>Pegawai ASN yang dipetakan potensi dan kompetensinya</i> 	

9. *Instansi pemerintah yang telah memanfaatkan system rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu computer (CAT)*
10. *Instansi pemerintah yang menerapkan analisis jabatan dan beban kerja*
11. *Pegawai ASN dari Instansi Pusat dan daerah yang telah mengikuti diklat kepegawaian yang diselenggarakan BKN*
12. *Pegawai yang telah mendapat pertimbangan teknis pengangkatan dalam jabatan fungsional kepegawaian*

Keberhasilan pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari realisasi indikator-indikator yang ditargetkan seperti yang nampak pada tabel dibawah ini.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatkan Sistem Pembinaan Manajemen Kepegawaian yang optimal	1. Indeks Profesionalisme Pegawai ASN	77	-	0 %
	2. Instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN	200 instansi	200 instansi	100 %
	3. Rancangan kebijakan kompensasi ASN	12 naskah	18 naskah	150%
	4. Instansi yang telah menyusun SKP sesuai aturan	125 instansi	129 instansi	103,2%
	5. Peraturan perundang-undangan yang terhamonisasi	27 naskah	27 naskah	100 %
	6. Laporan pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai dasar kebijakan	3 laporan	3 laporan	100%
	7. Presentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian	80 %	91,30 %	87,62 %
	8. Pegawai ASN yang dipetakan potensi dan kompetensinya	1300 pegawai	3008 pegawai	231,38 %

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
	9. Instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu computer (CAT)	50 instansi	66 instansi	132 %
	10. Instansi pemerintah yang menerapkan analisis jabatan dan beban kerja	400 instansi	25 instansi	6,25 %
	11. Pegawai ASN dari instansi Pusat dan daerah yang telah mengikuti diklat kepegawaian yang diselenggarakan BKN	3400 orang	3592 orang	105,65 %
	12. Pegawai yang telah mendapat pertimbangan teknis pengangkatan dalam jabatan fungsional kepegawaian	300 orang	450 orang	150 %

IKS 1 : Indeks Profesionalisme Pegawai ASN

BKN sebagai lembaga yang ditugaskan untuk mengelola manajemen kepegawaian senantiasa berupaya untuk dapat memberikan layanan kepada para pemangku kepentingan, termasuk menyediakan alat ukur yang memiliki kredibilitas tinggi serta diakui oleh para pemangku kepentingan terkait. Alat ukur ini disebut Indeks Profesionalitas ASN yang menggabungkan setidaknya delapan instrumen dasar pengukuran manajemen kepegawaian. Harapan dari hasil pengukuran akan menjadi dasar bagi para pengambil keputusan guna menyusun rencana perubahan dan intervensi di bidang kepegawaian. Harapannya hal itu akan menaikkan nilai indeks profesionalitas ASN sehingga menjadi lebih baik.

Indeks profesionalitas aparatur merupakan fungsi dari kesesuaian antara **kompetensi jabatan** dan jabatan yang disyaratkan ditambah dengan **kinerja pejabat** yang bersangkutan ditambah dengan **kompensasi** dikurangi **pelanggaran disiplin**. Indeks profesionalitas ini merupakan sebuah upaya pendekatan dalam mengukur tingkat profesionalitas yang merupakan indikator outcome pengelolaan ASN.

Pada tahun 2016, BKN telah membuat metode pengukuran secara *simple* dan menerbitkan Buku Panduan Menghitung dan Mengukur Indeks Profesionalitas ASN Cetakan I, November 2016. BKN melakukan penilaian internal untuk pejabat di lingkungan BKN baik pusat maupun Kantor Regional. Untuk Realisasi Indeks Profesionalisme Pegawai ASN BKN belum melakukan pengukuran atas target 77. Hal ini karena penganggaran kegiatan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan pada tahun 2017.

Pada tahun 2017, BKN melakukan Penghitungan Indeks Profesionalitas melalui kegiatan Penghitungan Indeks Profesionalitas yang dilakukan di seluruh wilayah kerja Kantor Regional I sampai dengan XIV BKN. Mekanisme dan hasil penghitungan Indeks Profesionalitas ini akan dilaporkan oleh BKN pada tahun 2017.

IKS 2 : Instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan Aparatur sipil Negara

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan Aparatur sipil Negara	454 instansi	200 instansi	350 instansi	200 instansi	77,09 %	100 %

BKN melakukan asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN ke wilayah kerja di Kantor Regional I Yogyakarta, IV Makassar, VIII Banjarmasin, XI Manado dengan jumlah masing-masing Kantor Regional sebanyak 50 (lima puluh) instansi daerah.

Pada Tahun 2016 dari target 200 instansi, BKN dapat merealisasikan asistensi tersebut sebanyak 200 instansi (100 %). Selain dengan wilayah kerja kanreg, BKN juga menghadirkan instansi vertikal di daerah yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Deperindag).

Untuk tahun 2015 dari target 454 instansi hanya terealisasi sebanyak 350 instansi (77,09%). Asistensi yang dilakukan BKN ke wilayah kerja di Kanreg III Bandung, Kanreg VI Medan, Kanreg VII Palembang, Kanreg X Denpasar, Kanreg XII Pekanbaru dengan jumlah masing-masing Kantor Regional sebanyak 50 (lima puluh) instansi daerah total 350 instansi. Yang hadir dari instansi vertikal di daerah yaitu Dinas Tenaga Kerja.

Adanya peningkatan capaian kinerja dari tahun 2015 dan 2016 sebesar 22,91 % karena target asistensi ke instansi yang menurun. Hal ini terjadi karena anggaran pada tahun 2015 sebesar Rp. 1.009.056.000,- (satu milyar sembilan juta lima puluh enam ribu rupiah), dan anggaran pada tahun 2016 sebesar Rp. 844.731.000,- (delapan ratus empat puluh empat juta tujuh ratus tiga puluh satu ribu rupiah). Realisasi tahun 2016 sebesar Rp. 818.713.040,- dan terdapat efisiensi anggaran sebesar 3,08%.

Dari hasil evaluasi terhadap capaian kinerja asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN yang dilakukan, rekomendasi untuk kegiatan tahun 2017 sebagai berikut:

- a. Peningkatkan asistensi terhadap jabatan fungsional tidak hanya untuk jabatan fungsional yang baru ditetapkan, tetapi dapat lebih

luas mencakup asistensi terhadap implementasi kebijakan pembinaan jabatan fungsional yang sudah ada.

- b. Asistensi dapat dilaksanakan pada lokasi yang berbeda dari tahun ke tahun jika dimungkinkan, sepanjang masih dalam wilayah kerja Kantor Regional.
- c. Perlu peningkatan kapasitas SDM agar dapat memberikan layanan dalam melaksanakan perumusan kebijakan jabatan ASN.
- d. Perlu penambahan alokasi anggaran untuk pencetakan buku profil jabatan fungsional mengingat manfaatnya yang sangat signifikan dalam membantu semua pihak yang berhubungan dengan jabatan fungsional.

IKS 3 : Rancangan kebijakan kompensasi ASN

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Rancangan kebijakan kompensasi ASN	21 naskah	12 naskah	28 naskah	18 naskah	133,33 %	150 %

Rancangan kebijakan Kompensasi ASN merupakan kegiatan penyusunan Kebijakan Gaji PNS Tahun 2016 yang didasari pada amanat Pasal 79 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang antara lain menyatakan bahwa Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS.

Gaji sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan.

Pada tahun 2016, BKN telah merealisasikan 18 naskah terkait rancangan kebijakan kompensasi ASN sebagai berikut :

1. Penyusunan Naskah Rumusan Kebijakan Gaji PNS/PPPK sebanyak 4 (empat) naskah
2. Penyusunan Kebijakan Kenaikan Tunjangan Jabatan Fungsional 1 (satu) Naskah
3. Penyusunan Kebijakan Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional 1 (satu) Naskah
4. Naskah Rumusan Kebijakan Jaminan Pensiun, Perlindungan, dan Penghargaan sebanyak 5 (lima) naskah
5. Penyusunan Kebijakan Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional 1 (satu) Naskah
6. Penyusunan Kebijakan Pemberian Tunjangan Kinerja K/L (1 Naskah)
7. Penyusunan Materi Rumusan Kebijakan Pemberian Tunjangan Kemahalan Bagi ASN (1 Naskah)
8. Penyusunan Materi Rumusan Kebijakan Pemberian Tunjangan Hari Raya (2 Naskah)
9. Penyusunan Materi Kebijakan Teknis tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai (1 Naskah)
10. Penyusunan Kriteria Penilaian Jabatan (1 Naskah)

Tabel 1
Target, Realisasi Capaian dan Anggaran Tahun 2016

Keterangan	Target	Realisasi	Capaian
Rancangan kebijakan kompensasi ASN	12 Naskah	18 Naskah	150 %
Anggaran dalam penyusunan rancangan kebijakan kompensasi ASN	Rp. 712.303.000,-	Rp. 679.981.926,-	95,46%

Tabel tersebut menggambarkan bahwa capaian kinerja Rancangan kebijakan Kompensasi ASN mengalami kenaikan dari 133,33% menjadi 150% atau naik sebesar 16,67%. Sedangkan dari efisiensi anggaran tahun 2016 sebesar 4,54 %

IKS 4 : Instansi yang telah menyusun SKP sesuai aturan

Indikator	Target		Realisasasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Instansi yang telah menyusun SKP sesuai aturan	NA	125 instansi	NA	129 instansi	NA	103,20 %

Instansi yang telah menyusun SKP sesuai dengan aturan dilakukan dengan kegiatan diantaranya Pembinaan Penyusunan dan Penilaian SKP/Monitoring dan Evaluasi SKP yang dilakukan di beberapa instansi pusat, vertikal, dan daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota).

Secara umum kegiatan evaluasi dan pemantauan (monev) ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang pengetahuan, pemahaman, dan penyusunan SKP sudah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Kegiatan monitoring dan evaluasi ini bertujuan untuk mengukur atau menilai kebijakan, program dan kegiatan yang dilaksanakan guna menentukan kuantitas, kualitas dan mengukur/menilai perkembangan keberhasilan program dan kegiatan, serta memperoleh masukan untuk menyusun rencana kebijakan, program dan kegiatan yang akan datang.

Kegiatan monitoring penilaian kinerja yang dilaksanakan terus menerus atau secara berkala akan memperoleh informasi mengenai kemajuan dalam pelaksanaan penilaian kinerja PNS yang sedang berjalan, termasuk informasi tentang situasi, kondisi, dan faktor internal-eksternal yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Sedangkan tehnik Pemantauan atau monitoring SKP dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan studi dokumen yang bertujuan untuk mengetahui kemajuan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan serta menggali hambatan-hambatan dalam pelaksanaan dan memastikan sampai dimana tujuan dan sasaran dapat dicapai.

Dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi SKP Tahun 2016 dilakukan di 129 (seratus dua puluh sembilan) instansi, tercapai 103,20 % dari target 125 (seratus dua puluh lima) instansi.

Berikut data instansi yang di monitoring di tahun 2016 dengan rincian : pusat 19 instansi, daerah 93 instansi, dan vertikal 17 instansi

Tabel 2
SKP INSTANSI DAERAH TAHUN 2016

NO	NAMA	NO	NAMA
1	BKD Kab Banyuwangi	2	BKD Kab Gresik
3	BKD Kab Pasuruan	4	BKD Kab Lombok Timur
5	BKD Lombok Tengah	6	Dinas Koperasi & UKM Lombok Tengah
7	KPUD Lombok Tengah	8	BKD Kota Makassar

9	BKD Kab Gowa	10	Dinas Kominfo Kota Makassar
11	BPBD Kota Makasar	12	BKD Prov NTT
13	BKD Kota Kupang	14	BKD Kab Kupang
15	Dinas Kesehatan Kab Kupang	16	BKD Prov Maluku Utara
17	BKD Kota Tidore Kepulauan	18	BKD Kota Ternate
19	Dinas Kelautan & Perikanan Prov Maluku	20	BKD Prov Sulawesi Barat
21	BKD Kab Mamuju	22	Dinas Hutbun Kab Mamuju
23	BKD Prov Sulawesi Utara	24	BKD Kota Tomohon
25	BKD Kab Minahasa	26	Dinas Pariwisata Prov Sulut
27	BKD Kota Medan	28	BKD Kota Binjai
29	Dinas Perdagangan Kota Medan	30	BKD Kab Kubu Raya
31	BPTP/Disbun Kota Pontianak	32	BKD Prov Bali
33	BKD Kab Badung	34	BKD Kab Gianyar
35	BKD Kab Klungkung	36	BKD Kab Kulon Progo
37	BKD Prov Kalimantan Utara	38	BKD Kota Tarakan
39	BKD Kab Bulungan	40	BKD Kota Sabang
41	BKD Prov Kalsel	42	BKD Kota Banjarmasin
43	ARSIP Daerah Kota Banjarmasin	44	BKD Kab Banjar
45	BKD Kab Bengkulu Tengah	46	BKD Kab Kepahiang
47	BKD Kab Rejang Lebong	48	BKD Kab Bengkulu Utara
49	BKD Kab Kotan Batam	50	BKD Prov Kep Riau
51	BKD Kab Bintan	52	BKD Kota Tanjung Pinang
53	BKD Kab Lampung Selatan	54	BKD Kota Metro
55	BKD Kab Batanghari	56	BKD Kab Mojokerto
57	BKD Kota Batu	58	Dinas Perhubungan Kota Batu
59	BKD Prov Yogyakarta	60	BKD Kab Gunung Kidul
61	BKD Kab Bantul	62	BKD Kab Agam
63	BKD Kab Bukit Tinggi	64	BKD Kota Padang Panjang
65	BKD Kab Tanah Datar	66	BKD Prov Riau
67	BKD Kab Siak	68	BKD Kab Kampar

69	BKD Prov Sumsel	70	BKD Kab Ogan Ilir
71	BKD Kab Banyuasin	72	BKD Kab Magetan
73	BKD Kab Ngawi	74	BKD Kab Wonogiri
75	BKD Kab Sukoharjo	76	BKD Kab Karanganyar
77	BKD Kab Sragen	78	BKD Kota Surakarta
79	BKD Kab Boyolali	80	BKD Kota Pekalongan
81	BKD Kab Pekalongan	82	BKD Kota Madiun
83	BKD Kab Madiun	84	BKD Kab Demak
85	BKD Kab Kudus	86	BKD Kab Pati
87	BKD Kota Tegal	88	BKD Kab Tegal
89	BKD Kab Brebes	90	BKD Kab Semarang
91	BKD Kab Kendal	92	BKD Kota Salatiga
93	Kemenko Bid. Polhukam	94	BKD Kota Bekasi
95	BKD Pemkot Depok	96	BKD Kab. Bogor
97	Kemenko Bid. Polhukam	98	Kementerian Pariwisata
99	Kementerian Pertahanan	100	Badan Standarisasi Nasional (BSN)
101	BPPT	102	Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu)
103	Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)	104	Kementerian Kesehatan
105	Ombudsman RI	106	Kementerian Koperasi & UKM
107	Lembaga Ketahanan Nasional (LEMHANAS)	108	Badan Nasional Pengelola Perbatasan (BNPP)
109	BNP2TKI	110	Komnas HAM
111	Lembaga Penerbangan Antariksa Nas (LAPAN)	112	Kementerian Kelautan & Perikanan
113	Bakorkamla	114	Kemenpora
115	Komisi Yudisial	116	LPP TVRI Medan
117	Kejaksaan Tinggi Pontianak	118	BPTP Pontianak
119	Universitas Tanjungpura	120	BPK Kanwil Kalimantan Utara
121	Kanreg XIII BKN Banda Aceh	122	BPOM Aceh
123	BP Batam	124	BPN Batam
125	Imigrasi Batam	126	LIPI Bandar Lampung

127	Pengadilan Tinggi Agama Jambi	128	LPP RRI Jambi
129	BP3AKB (Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana) Pekanbaru		

Dari data kegiatan evaluasi dan pemantauan (monev) melalui observasi dan wawancara terhadap:

- Target lokus 125 instansi, dan realisasi 129 instansi (pusat dan daerah);
- Masing-masing instansi diambil sampel sebanyak 5 orang PNS terdiri dari seorang pejabat eselon II, seorang pejabat eselon III, seorang pejabat eselon IV, seorang fungsional umum, dan seorang jabatan fungsional tertentu di 129 instansi; sehingga jumlah sampel seluruhnya 640 orang

Kemudian dianalisa dengan hasil sebagai berikut:

1. Instansi telah memiliki RKT atau dokumen sejenis.

Dari kompilasi data hasil wawancara dan observasi seluruh instansi dengan populasi sebanyak 640 orang; (a) responden yang mengetahui unit kerja memiliki RKT sebanyak 620 orang atau 97%, (b) sedangkan responden yang tidak mengetahui unit kerja memiliki RKT atau tidak sebanyak 20 orang atau 3%.

2. Pemahaman pegawai terhadap tanggungjawabnya menyelesaikan target.

Dari wawancara yang dilakukan dengan memberi pertanyaan "apakah target kinerja unit telah didistribusikan kepada masing-masing pegawai"; (a) responden yang menjawab 'sudah' sebanyak 596 orang atau 93%, (b) responden menjawab 'belum' sebanyak 37 orang dan (c) menjawab 'tidak tahu' sebanyak 7 orang.

3. Pemahaman pegawai terhadap pengukuran pencapaian target.

Hasil wawancara dengan pertanyaan apakah ada ukuran keberhasilan yang digunakan untuk menilai unit kerja yang telah memenuhi target; (a) responden menjawab 'ada' sebanyak 584 orang atau 91%, (b) menjawab 'tidak ada' sebanyak 47 orang atau 7%, dan (c) menjawab 'tidak tahu' sebanyak 9 orang atau 2%.

4. Pemahaman pegawai terhadap mekanisme pelaporan kinerja.

Dalam wawancara responden diberikan pertanyaan "apakah terdapat mekanisme pelaporan kinerja secara berkala"; (a) responden yang menjawab 'ada' sebanyak 564 orang atau 88%, (b) menjawab 'tidak ada' sebanyak 59 orang (9%), dan (c) menjawab 'tidak tahu' sebanyak 17 orang (3%).

5. Pemahaman pegawai terhadap kegiatan tugas jabatan.

Salah satu aspek penting dalam penyusunan SKP adalah bahwa PNS mengetahui persis apa tanggungjawab dan tugas pokok yang harus dikerjakan sehari-hari.

Dalam hal ini responden diberi pertanyaan 'apakah responden mengalami kesulitan dalam menyusun kegiatan tugas jabatan ke dalam SKP'; (a) responden tidak mengalami kesulitan sebanyak 454 orang atau 71%; (b) masih mengalami kesulitan sebanyak 179 orang atau 28%, dan (c) dan mengetahui sebanyak 7 orang (1%).

6. Pemahaman pegawai terhadap tatacara penentuan target SKP.

Dalam menentukan target tahunan SKP dilakukan dengan asas partisipasi antara atasan langsung dengan pegawai yang bersangkutan dengan memperhatikan target yang harus dicapai unit kerja.

Hasil wawancara; (a) ada kesepakatan dengan atasan langsung sebanyak 605 orang (94,5%), (b) tidak melalui proses kesepakatan

dengan atasan langsung sebanyak 25 (4%), dan (c) tidak tahu sebanyak 10 (1,5%).

7. Pemahaman pegawai dalam penentuan target telah mempertimbangkan aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

Responden yang memahami tatacara menentukan target dan menghitung realisasi; (a) responden yang menjawab 'ya' sebanyak 614 orang atau 96%, (b) 'tidak' sebanyak 18 orang (3%), dan (c) tidak tahu 8 (1%).

8. Pemahaman pegawai bahwa realisasi target atau hasil kerja harus disertai bukti fisik.

Dari hasil wawancara didapat jawaban; (a) responden menjawab 'ya' sebanyak 609 orang atau 95%, (b) menjawab 'tidak' sebanyak 22 orang atau 3,4%, dan (c) menjawab 'tidak tahu' sebanyak 9 atau 1,6%.

9. Pemahaman pegawai terhadap evaluasi capaian kinerja secara periodik.

Evaluasi kinerja diperlukan untuk mengendalikan capaian kinerja; (a) responden menjawab 'ya' sebanyak 575 orang atau 90%, menjawab 'tidak' sebanyak 57 orang atau 9%, dan (c) menjawab tidak tahu sebanyak 8 orang (1%).

10. Pemahaman pegawai terhadap tidak lanjut evaluasi kinerja.

Tindaklanjut evaluasi termasuk untuk mengendalikan konsistensi target kinerja dapat tercapai sesuai dengan rencana; dari hasil wawancara apakah ada tindaklanjut dari evaluasi yang dilakukan, didapat gambaran berikut; (a) responden menjawab 'ya' sebanyak 591 orang atau 92%, (b) menjawab tidak ada sebanyak 43 orang atau 6,7%, dan (c) menjawab 'tidak tahu' sebanyak 6 (0,9%).

11. Pemahaman pegawai terhadap tatacara penghitungan capaian target.

Dalam penghitungan capaian target harus dicermati karakteristik pekerjaan, misalnya untuk menjamin obyektivitas, pekerjaan yang outputnya bergantung kepada pihak ketiga maka target direvisi sesuai realisasi hasil pekerjaan. Hasil wawancara, (a) responden yang memahami tatacara penghitungan sebanyak 538 orang atau 84%, (b) responden yang belum memahami sebanyak 94 orang atau 15%, dan (c) responden yang menjawab 'tidak tahu' sebanyak 8 (1%).

Dari gambaran hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat pemahaman pegawai terhadap pentingnya korelasi RKT dengan SKP, pentingnya *cascading* dalam menentukan target adalah 92,25%. Dari hasil ini secara umum dapat dikatakan bagus. Namun demikian masih terdapat pegawai yang apriori terhadap RKT sebanyak 1,75%.
2. Tingkat pemahaman pegawai terhadap tatacara penyusunan dan penilaian SKP 89% (Baik).

Kesimpulan Analisa sebagai berikut :

1. Instansi telah memiliki Rencana Kerja Tahunan (RKT) atau dokumen sejenis mencapai 97%
2. Tingkat pemahaman pegawai terhadap tanggungjawabnya menyelesaikan target mencapai 93%
3. Tingkat pemahaman pegawai terhadap pengukuran pencapaian target mencapai 91%
4. Tingkat pemahaman pegawai terhadap mekanisme pelaporan kinerja mencapai 88%

5. Tingkat pemahaman pegawai terhadap kegiatan tugas jabatan mencapai 71%
6. Tingkat pemahaman pegawai terhadap tatacara penentuan target SKP mencapai 94,5%
7. Tingkat pemahaman pegawai dalam penentuan target telah mempertimbangkan aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya mencapai 96%
8. Tingkat pemahaman pegawai bahwa realisasi target atau hasil kerja harus disertai bukti fisik mencapai 95%
9. Tingkat pemahaman pegawai terhadap evaluasi capaian kinerja secara periodik mencapai 90%
10. Tingkat pemahaman pegawai terhadap tidak lanjut evaluasi kinerja mencapai 92%
11. Tingkat pemahaman pegawai terhadap tatacara penghitungan capaian target hasil pekerjaan mencapai 84%

IKS 5 : Peraturan perundang-undangan yang terharmonisasi

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Peraturan perundang-undang yang terharmonisasi	25 naskah	27 naskah	38 naskah	27 naskah	152 %	100 %

Pada tahun 2016 dengan target sebanyak 27 (dua puluh tujuh) naskah rancangan peraturan perundang undangan di bidang kepegawaian yang terharmonisasi dapat diselesaikan sebanyak 2 naskah rancangan dalam bentuk Rancangan Peraturan Perundang-undangan (RPP) dan 25 naskah dalam bentuk Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (PERKA BKN) dengan tingkat capaian sebesar 100%. Pada

tahun 2015 dapat diselesaikan sebanyak 38 naskah dari target 25 naskah (152%).

Dengan pagu anggaran sebesar Rp.761.273.000,- (Tujuh ratus enam puluh satu juta dua ratus tujuh puluh tiga ribu rupiah), anggaran yang terserap sebesar Rp.708.094.050,- (Tujuh ratus delapan juta sembilan puluh empat ribu lima puluh rupiah) atau sebesar 93,01 % dengan tingkat efisiensi sebesar 6,99%.

Tabel 3
Daftar Peraturan Pemerintah (PP) di Bidang Kepegawaian

NO.	NOMOR PERATURAN	TANGGAL DITETAPKAN [LEMBARAN NEGARA]	JUDUL PERATURAN
1.	19 TAHUN 2016	17 JUNI 2016 [2016-115]	PEMBERIAN GAJI, Pensiun, atau Tunjangan Ketiga Belas kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun atau Tunjangan
2.	20 TAHUN 2016	17 JUNI 2016 [2016-116]	PEMBERIAN TUNJANGAN HARI RAYA dalam tahun anggaran 2016 kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Pejabat Negara

Tabel 4
 Daftar Peraturan Kepala BKN (Perka BKN) di Bidang Kepegawaian

NO	NOMOR/ TANGGAL DITETAPKAN	TENTANG	TANGGAL DIUNDANGKAN	TAHUN/ NOMOR BERITA NEGARA
1.	1 TAHUN 2016 26 JANUARI 2016	PELAKSANAAN PENGALIHAN PNS DAERAH KABUPATEN/KOTA YANG MENDUDUKI JABATAN FUNGSIONAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN MENJADI PNS DAERAH PROVINSI	27 JANUARI 2016	[2016-127]
2.	2 TAHUN 2016 18 FEBRUARI 2016	PELAKSANAAN PENGALIHAN PNS DAERAH KABUPATEN/KOTA YANG MELAKSANAKAN URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG KEHUTANAN SELAIN YANG MELAKSANAKAN PENGELOLAAN TAMAN HUTAN RAYA (TAHURA) KABUPATEN/KOTA MENJADI PNS DAERAH PROVINSI	23 FEBRUARI 2016	[2016-282]
3.	3 TAHUN 2016 18 FEBRUARI 2016	PEDOMAN PENYUSUNAN STANDAR TEKNIS KEGIATAN SASARAN KERJA PEGAWAI	23 FEBRUARI 2016	[2016-283]
4.	4 TAHUN 2016 7 MARET 2016	PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL PENGELOLA EKOSISTEM LAUT DAN PESISIR	23 MARET 2016	[2016-451]
5.	5 TAHUN 2016 11 MARET 2016	PEDOMAN KRITERIA PENETAPAN KECELAKAAN KERJA, CACAT, DAN PENYAKIT AKIBAT KERJA SERTA KRITERIA PENETAPAN TEWAS BAGI PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA	15 MARET 2016	[2016-408]
6.	6 TAHUN 2016 23 MARET 2016	PELAKSANAAN PENGALIHAN PNS DAERAH KABUPATEN/KOTA YANG MENDUDUKI JABATAN FUNGSIONAL PENYULUH KELUARGA BERENCANA DAN PETUGAS LAPANGAN KELUARGA BERENCANA MENJADI PNS BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL	24 MARET 2016	[2016-462]



NO	NOMOR/ TANGGAL DITETAPKAN	TENTANG	TANGGAL DIUNDANGKAN	TAHUN/ NOMOR BERITA NEGARA
7.	7 TAHUN 2016 24 MARET 2016	PELAKSANAAN PENGALIHAN PNS DAERAH PROVINSI DAN DAERAH KABUPATEN/KOTA YANG MENDUDUKI JABATAN FUNGSIONAL PENYULUH PERIKANAN DAN PENGAWAS PERIKANAN BIDANG MUTU HASIL PERIKANAN MENJADI PNS KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN	30 MARET 2016	[2016-481]
8.	8 TAHUN 2016 30 MARET 2016	PELAKSANAAN PENGALIHAN PNS YANG MENYELENGGARAKAN URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG PERHUBUNGAN	1 APRIL 2016	[2016-493]
9.	9 TAHUN 2016 4 APRIL 2016	PELAKSANAAN PENGALIHAN PNS DAERAH PROVINSI YANG MELAKSANAKAN METROLOGI LEGAL MENJADI PNS DAERAH KABUPATEN/KOTA	22 APRIL 2016	[2016-612]
10.	10 TAHUN 2016 19 APRIL 2016	PELAKSANAAN PENGALIHAN PNS YANG MENYELENGGARAKAN URUSAN PEMERINTAHAN BIDANG ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL	29 APRIL 2016	[2016-662]
11.	11 TAHUN 2016 17 MEI 2016	PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL PELELANG	30 MEI 2016	[2016-808]
12.	12 TAHUN 2016 25 MEI 2016	TATA CARA PEMBERIAN, PEMOTONGAN, DAN PENGHENTIAN PEMBAYARAN TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA	2 JUNI 2016	[2016-822]
13.	13 TAHUN 2016 27 MEI 2016	PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL PEREKAYASA DAN ANGKA KREDITNYA	9 JUNI 2016	[2016-865]



NO	NOMOR/ TANGGAL DITETAPKAN	TENTANG	TANGGAL DIUNDANGKAN	TAHUN/ NOMOR BERITA NEGARA
14.	14 TAHUN 2016 31 MEI 2016	PENGUNAAN METODE REGULATORY IMPACT ASSESSMENT (RIA) DALAM PEMBENTUKAN PERATURAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA	10 JUNI 2016	[2016-879]
15.	15 TAHUN 2016 14 JULI 2016	PEMBERIAN TUNJANGAN KINERJA BULAN KETIGABELAS DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA	22 JULI 2016	[2016-1074]
16.	16 TAHUN 2016 15 JULI 2016	ROAD MAP REFORMASI BIROKRASI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA 2015 - 2019	29 JULI 2016	[2016-1120]
17.	17 TAHUN 2016 12 AGUSTUS 2016	PENETAPAN ANGKA PENGENAL NOMOR PERTIMBANGAN TEKNIS KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA DAN PENETAPAN KOLEKTIF KEPUTUSAN PRESIDEN TENTANG KENAIKAN PANGKAT PENGABDIAN, PEMBERHENTIAN DAN PEMBERIAN PENSIUN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIIL BERPANGKAT PEMBINA UTAMA MUDA GOLONGAN RUANG IV/C KE ATAS SELAIN KENAIKAN PANGKAT PENGABDIAN, PEMBERHENTIAN DAN PEMBERIAN PENSIUN BAGI PEGAWAI NEGERI SIPIIL YANG MENDUDUKI JABATAN PIMPINAN TINGGI UTAMA DAN MADYA SERTA PEJABAT FUNGSIONAL KEAHLIAN UTAMA YANG DITETAPKAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA ATAS NAMA PRESIDEN	16 AGUSTUS 2016	[2016-1200]
18.	18 TAHUN 2016 24 AGUSTUS 2016	PENGENDALIAN GRATIFIKASI DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA	26 AGUSTUS 2016	[2016-1258]
19.	19 TAHUN 2016	PELAKSANAAN PENGALIHAN	26 AGUSTUS	[2016-



NO	NOMOR/ TANGGAL DITETAPKAN	TENTANG	TANGGAL DIUNDANGKAN	TAHUN/ NOMOR BERITA NEGARA
	26 AGUSTUS 2016	PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH PROVINSI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH BALAI PENGEMBANGAN KEGIATAN BELAJAR MENJADI PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	2016	1259]
20.	20 TAHUN 2016 26 AGUSTUS 2016	PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL ASESOR MANAJEMEN MUTU INDUSTRI	9 SEPTEMBER 2016	[2016- 1359]
21.	21 TAHUN 2016 26 AGUSTUS 2016	PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL PENERJEMAH	9 SEPTEMBER 2016	[2016- 1360]
22.	22 TAHUN 2016 23 SEPTEMBER 2016	STANDAR KOMPETENSI TEKNIS JABATAN FUNGSIONAL AUDITOR KEPEGAWAIAN	29 SEPTEMBER 2016	[2016- 1370]
23.	23 TAHUN 2016 9 DESEMBER 2016	PEDOMAN PELAKSANAAN AUDIT KINERJA ATAS PENGELOLAAN KEUANGAN DI LINGKUNGAN BKN	27 DESEMBER 2016	[2016- 1996]
24.	24 TAHUN 2016 23 DESEMBER 2016	PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN PEMBINAAN JABATAN FUNGSIONAL ARSIPARIS	30 DESEMBER 2016	[2016- 2114]
25.	25 TAHUN 2016 28 DESEMBER 2016	PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN KEPALA BKN NOMOR 11 TAHUN 2011 TENTANG PAKAIAN SERAGAM KERJA BAGI PNS DI LINGKUNGAN BKN	30 DESEMBER 2016	[2016- 2115]

IKS 6 : Laporan pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai dasar kebijakan

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Laporan pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai dasar kebijakan	3 laporan	3 laporan	4 laporan	3 laporan	133,33 %	100 %

Laporan pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai dasar kebijakan terealisasi sebanyak 3 laporan yaitu : 1. Laporan penelitian model Perencanaan PNS, 2. Laporan Model Tunjangan Kinerja dan Kemahalan dalam Sistem Penggajian ASN, 3. Laporan Kajian Analisis Sistem Talent dalam pengangkatan Jabatan ASN.

Dari laporan hasil pengkajian dan penelitian seperti tersebut di atas, dihasilkan rekomendasi yang ditujukan kepada instansi pusat dan daerah/instantansi terkait diharapkan :

1. Menyusun rancangan kebijakan Model Perencanaan Pegawai Negeri Sipil khususnya pada jabatan fungsional tertentu, dengan pertimbangan sebagai berikut;
 - a. Perlu membuat suatu regulasi yang tidak bertentangan mengenai perencanaan PNS khususnya JFT dengan berkolaborasi antara BKN, Menpan, Kemendagri dan Instansi Pembina JFT, agar tercipta suatu perencanaan PNS yang dikoordinir oleh Provinsi sehingga tidak lagi secara parsial seperti yang dilakukan selama ini.
 - b. Setelah perencanaan PNS khususnya JFT dilakukan secara nasional, maka belanja pegawai juga dilakukan secara

terpusat, sehingga para instansi pemerintah hanya melakukan kegiatan belanja pembangunan saja.

- c. Sebelum membuat suatu perencanaan PNS khususnya JFT yang terpusat secara nasional, perlu dilakukan pembaharuan mengenai format penyusunan Anjab, ABK dan juga Evajab, menentukan JFT prioritas yang harus ada di setiap instansi pemerintah baik instansi pemerintah pusat maupun instansi pemerintah daerah, melakukan pemetaan jumlah kebutuhan jabatan JFT sesuai dengan urusan yang dilakukan oleh masing-masing instansi pemerintah tersebut, dan menetapkan pengembangan JFT kedepannya.
2. Menyusun rumusan rancangan kebijakan Model Tunjangan Kinerja dan Kemahalan dalam Sistem Penggajian ASN. yaitu ;
 - a. Model tunjangan kinerja seharusnya dihitung dari capaian kinerja per kegiatan bukan berdasarkan bobot jabatan pegawai ASN secara umum, karena bobot jabatan kurang bisa mempresentasikan pekerjaan sehari-hari. Sebaiknya adalah setiap butir kegiatan jabatan bisa menunjukkan nilai rupiah, sehingga akan nampak jelas harga butir kegiatannya.
 - b. Model penghitungan penetapan indeks kemahalan daerah sebagai dasar pemberian tunjangan kemahalan pegawai ASN dilakukan secara obyektif, tim survey harus melibatkan instansi daerah yang disurvei. Panitia atau tim survei sebaiknya melibatkan instansi yang kompeten di bidangnya, disamping itu tim juga melibatkan instansi Pusat dan instansi Daerah yang disurvei.
 - c. Pemberian tunjangan sebaiknya diberikan per daerah Kabupaten/Kota dan bukan per daerah Provinsi. Hal ini

mengingat terdapat perbedaan kemahalan daerah dan konsumsi kebutuhan pokok antara di Kabupaten/Kota dengan Provinsi. Di pulau Jawa tingkat kemahalan daerah provinsi lebih tinggi dibandingkan dengan daerah Kabupaten/kota, sedangkan di luar Jawa sebaliknya tingkat kemahalan daerah Provinsi justru lebih rendah dari Kabupaten/Kota.

3. Menyusun rancangan kebijakan Analisis Sistem Talent Manajemen dalam Pengangkatan Jabatan ASN diantaranya;
 - a. Perencanaan pegawai ASN seharusnya ditentukan dalam waktu tertentu yang meliputi jangka pendek, jangka panjang, serta jangka menengah. Perencanaan tersebut untuk, pemenuhan kebutuhan/rekrutmen, penempatan, mutasi, pengembangan kualitas, pengembangan karier, penggajian, sampai pemberhentian/pensiun. Analisis jabatan wajib dilakukan setiap instansi pemerintah pada kurun waktu tertentu secara tentatif sebagai dasar untuk merencanakan pegawai ASN.
 - b. Untuk mengembangkan karier pegawai ASN instansi pemerintah perlu menyusun pola karier sebagai dasar pengembangan karier pegawai ASN. Pola karier dibuat sebagai jalur/arah promosi dalam pengembangan karir pegawai ASN yang didasarkan atas dasar kompetensi, kualifikasi, bakat, dan minat pekerjaan. Pola karier pegawai ASN dibuat per unit instansi yang dibangun/diintegrasikan pada pola karier pegawai ASN secara nasional.
 - c. Penilaian kinerja pegawai ASN sangat rentan dan subyektifitasnya sangat tinggi. Di samping itu penilaian kinerja di lingkungan instansi pemerintah juga tidak dijadikan prioritas utama sebagai alat evaluasi pekerjaan. Oleh karena itu

perlunya sistem e kinerja yang dikembangkan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai ASN. Disamping itu perlunya dibuat pakta integritas terhadap tim penilai kinerja pegawai ASN untuk menciptakan komitmen dalam penilaian kinerja pegawai ASN yang transparan.

- d. Instansi pemerintah segera menyusun kelengkapan sebagai persyaratan melakukan penilaian (uji) kompetensi pegawai ASN. Standar kompetensi menjadi syarat mutlak yang harus dibuat oleh setiap instansi pemerintah. Disamping itu pemerintah juga perlu mengembangkan pusat-pusat penilaian kompetensi, hal ini mengingat jumlah pegawai ASN yang cukup banyak dengan berbagai macam jenis jabatan yang ada.

Dibandingkan pada tahun 2015 terdapat 4 (empat) hasil pengkajian dan penelitian yaitu 2 (dua) kajian dan 2 (dua) penelitian yang dilakukan di tahun 2015. Buku hasil pengkajian dan penelitian tersebut telah dimanfaatkan oleh unit dan instansi terkait sebagai bahan rekomendasi dan pembuat keputusan. Untuk mengetahui sejauh mana pengkajian dan penelitian tersebut memberikan dampak dan manfaat, telah dilakukan kerjasama dan koordinasi dengan antar unit atau instansi terkait dengan rincian sebagai berikut :

- a. Hasil Penelitian Membangun Model Sistem Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Pembinaan ASN digunakan oleh Direktorat Kompensasi ASN BKN, dan Badan Kepegawaian Daerah.
- b. Hasil Penelitian Evaluasi Pembinaan Jabatan Fungsional (Studi kasus pada Analis Kepegawaian) digunakan oleh Pusat Pembinaan Jabatan BKN.

- c. Hasil Pengkajian Sistem Seleksi Penempatan dan Promosi digunakan oleh Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi,.
- d. Hasil Pengkajian Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara digunakan oleh Direktorat Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian BKN.

Gambar 1
Laporan Hasil Pengkajian dan Penelitian



IKS 7 : Presentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Presentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian	NA	80 %	NA	91,30 %	NA	114,12 %

Penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian yang telah diselesaikan BKN pada tahun anggaran 2016 sebagai berikut :

- a. Telaahan permasalahan hukum kepegawaian sebanyak 4 dokumen.
- b. Penyelesaian perkara hukum sebanyak 10 laporan.

- c. Saksi/saksi ahli yang dihadirkan di pengadilan/kejaksaan/ kepolisian sebanyak 25 laporan.
- d. Pemberian pendampingan pemeriksaan di Pengadilan/ Kejaksaan/Kepolisian sebanyak 24 laporan.
- e. Permasalahan hukum yang masih dalam proses atau belum selesai pada tahun anggaran 2016 sebanyak 6 perkara.

Sehingga permasalahan yang terselesaikan pada tahun anggaran 2016 sebanyak 63 permasalahan dari 69 permasalahan sehingga persentasenya sebesar 91,30 % dari target persentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian sebesar 80 %. Persentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian yang telah ditangani dan terselesaikan oleh BKN tingkat capaiannya sebesar 114,12 %

IKS 8 : Pegawai ASN yang dipetakan potensi dan kompetensinya

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Pegawai ASN yang dipetakan potensi dan kompetensinya	1.000 pegawai	1.300 pegawai	1.842 pegawai	3.008 pegawai	184,20 %	231,38 %

Tujuan dari kegiatan memetakan potensi dan kompetensi dari pegawai ASN untuk membantu BKN maupun instansi lain dalam melakukan penilaian potensi dan kompetensi bagi pegawai ASN dilingkungan.

Pada tahun 2016 BKN telah melakukan pemetaan pegawai BKN sebanyak 263 orang dan eksternal BKN sebanyak 1.702 orang. Selain pemetaan potensi dan kompetensi BKN juga menyusun *talent pool* secara nasional sebanyak 1.043 orang.

Hasil pemetaan digunakan 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 tidak melakukan sendiri namun bekerja sama dengan pihak ke-3 sebagai pihak yang melakukan penilaian potensi dan kompetensi. BKN mempersiapkan standar kompetensi, metode yang digunakan, sarana dan prasarana serta peserta yang ikut dalam kegiatan tersebut.

BKN juga berhasil memfasilitasi penilaian kompetensi pegawai instansi pemerintah Pusat dan Daerah, sebanyak 1.023 dari 1.000 yang ditargetkan terdiri dari 29 instansi Pusat dan Daerah.

Secara keseluruhan dari target Pegawai ASN yang dipetakan potensi dan kompetensinya sebanyak 1300 orang tercapai melebihi target yaitu 3.008 orang atau 231,38 %. Tingginya tingkat capaian karena kegiatan ini telah dilaksanakan BKN secara massal dan nasional. Termasuk dalam kegiatan prioritas nasional yang tercantum pada RPJMN Tahun 2015 – 2019 selain mengukur Indeks Profesionalitas ASN.

BKN akan terus melakukan pemetaan potensi dan kompetensi karena sesuai dengan salah satu Tugas BKN yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN oleh instansi pemerintah. Selain itu salah satu Fungsi BKN yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Kegiatan penilaian kompetensi dan potensi yang dilakukan BKN sebagaimana terlampir dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5
Pegawai ASN yang dipetakan potensi dan kompetensinya

NO.	INSTANSI	JUMLAH PEGAWAI
1	Internal BKN	263
2	Eksternal BKN	1.702
3	Talent Pool JPT	1.043
TOTAL		3.008

Tabel 6
Penilaian kompetensi pegawai/pejabat untuk pemetaan dan promosi dalam Jabatan Struktural Administrator dan Pengawas di BKN

NO	TANGGAL PELAKSANAAN	UNIT KERJA BKN / LOKASI	METODE	JUMLAH PESERTA
1	20 - 29 Juni	BKN Pusat Jakarta	Sedang (Quasi)	187
2	19 - 21 Juli	Kanreg II BKN Surabaya	Sedang (Quasi)	13
3	26 - 28 Juli	Kanreg IV BKN Makassar	Sedang (Quasi)	26
4	26 - 27 Juli	Kanreg XI BKN Manado	Sedang (Quasi)	9
5	26 - 27 Juli	Kanreg VI BKN Medan dan Kanreg XIV BKN Banda Aceh	Sedang (Quasi)	19
6	8 - 11 Agus	Kanreg IX BKN Jayapura	Sedang (Quasi)	9
Jumlah Peserta				263

Tabel 7
Rekapitulasi Penilaian Potensi dan Kompetensi Pegawai Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah

NO	INSTANSI	TANGGAL PELAKSANAAN	TUJUAN PENILAIAN	PESERTA
1	Pem. Kab. Penajam Paser Utara (PPU)	18 - 20 Jan	Pemetaan JPT Pratama dan Administrator	28
		18 - 19 Apr	Promosi Calon Sekda	5
		25 - 29 Apr	Pemetaan Administrator	25
		21 - 25 Nov	Promosi Calon Direksi PDAM	6

NO	INSTANSI	TANGGAL PELAKSANAAN	TUJUAN PENILAIAN	PESERTA
2	Pem. Kab. Sarolangun	21 - 22 Jan	Promosi JPT Pratama	15
3	Pem. Prov. Nusa Tenggara Barat (NTB)	27 - 29 Jan	Pemetaan JPT Pratama	12
		23 - 25 Nov	Promosi Calon Administrator dan Pengawas	5
4	Pem. Kab. Buleleng	10 - 12 Feb	Promosi JPT Pratama	5
		31 Mei - 3 Jun	Promosi JPT Pratama	10
5	Pem. Kab. Landak	15 - 17 Feb	Promosi JPT Pratama	12
6	Pem. Kab. Bener Meriah	23 - 26 Feb	Pemetaan JPT Pratama	37
			Pemetaan Administrator	13
7	Pem. Kab. Tebo	18 - 19 Feb	Pemetaan JPT Pratama	12
		15 - 17 Mar	Pemetaan JPT Pratama	15
8	Badan SAR Nasional RI	1 - 4 Mar	Promosi JPT Pratama	8
		31 Okt - 4 Nop	Pemetaan Administrator dan Pengawas	57
9	Pem. Kab. Alor	14 - 18 Mar	Pemetaan JPT Pratama dan Promosi Calon JPT Pratama	33
10	Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)	28 Mar - 1 Apr	Promosi JPT Pratama	22
11	Pem. Kab. Lahat	4 - 8 Apr	Pemetaan Administrator	75
12	Pem. Kab. Kerinci	5 - 8 Apr	Promosi JPT Pratama	12
13	Pem. Kota Palembang	19 - 22 Apr	Promosi Calon JPT	14
14	Pem. Prov. Riau	9 - 13 Mei	Promosi Calon Sekretaris Daerah	19
		29 - 31 Agus	Tes Potensi untuk Pemetaan Administrator dan Pengawas	303
15	Pem. Kab. Tabanan	13 - 17 Juni	Pemetaan JPT Pratama	37
		7 - 11 Nop	Pemetaan Pejabat Administrator	50

NO	INSTANSI	TANGGAL PELAKSANAAN	TUJUAN PENILAIAN	PESERTA
16	Pem. Prov. Kalimantan Timur	16 - 17 Juni	Promosi JPT Pratama	12
		4 - 9 Des	Promosi Administrator (Camat Kota Bontang)	27
17	Pem. Prov. Bali	23 - 27 Mei	Tahap I Pemetaan Administrator	30
		25 - 29 Juli	Tahap II Pemetaan Administrator	29
		5 - 7 Sep	Pemetaan JPT Pratama	6
18	Pem. Kab. Sumba Tengah	18 - 22 Juli	Promosi JPT Pratama dan Pemetaan Administrator	45
19	Pem. Kab. Karangasem	1 - 5 Agus	Pemetaan JPT Pratama	31
20	Pem. Kab. Jembrana	22 - 26 Agus	Pemetaan JPT Pratama	19
21	Pem. Kab. Sambas	10 - 14 Okt	Pemetaan JPT Pratama	28
22	Mahkamah Agung (MA) R.I.	10 - 12 Okt	Promosi Calon Sekretaris MA, dan Calon Ka. Biro Umum MA	13
23	Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)	17 - 21 Okt	Pemetaan Pejabat Pengawas dan Pelaksana	40
24	Pem. Kota Makassar	24 - 28 Okt	Promosi Calon JPT Pratama	65
25	Pem. Kab. Hulu Sungai Selatan	31 Okt – 4 Nop	Promosi Calon JPT Pratama	20
26	Pem. Kab. Bogor	8 - 15 Nop	Pemetaan Pejabat Pengawas	195
27	Pem. Kab. Kaur	21 - 25 Nop	Promosi Calon JPT Pratama	37
28	Pem. Kab. Jeneponto	23 - 29 Nop	Pemetaan Administrator	92
		5 - 9 Des	Pemetaan JPT Pratama	35
29	Pem. Kab. Manggarai Barat	5 - 9 Des	Pemetaan JPT Pratama	31
30	Sekretaris Komisi Yudisial RI	5 - 7 Des	Promosi JPT Pratama	16
31	Pem. Kab. Fakfak	8 - 9 Des	Promosi JPT Pratama (Setda)	4

NO	INSTANSI	TANGGAL PELAKSANAAN	TUJUAN PENILAIAN	PESERTA
32	Pem. Kab. Kotawaringin Timur	13 - 16 Des	Pemetaan Administrator	50
33	Pem. Kab. Sumba Barat Daya	13 - 16 Des	Pemetaan JPT Pratama	30
34	Pem. Prov. Sulawesi Tenggara	15 - 16 Des	Promosi JPT Pratama (Calon Inspektur)	8
35	Pem. Kab. Tanjung Jabung Barat	21 - 23 Des	Promosi JPT Pratama (5 JPT & 4 Administrator)	9
Jumlah				1.702

Tabel 8
 Jumlah Peserta Penilaian Kompetensi/Potensi Talent Pool JPT

BULAN	NO	INSTANSI	TUJUAN PENILAIAN	JUMLAH PESERTA
Agustus – September	1	Kementerian, Lembaga, Provinsi, Kabupaten, Kota	JPT Pratama dan Administrator	1.043
JUMLAH				1.043

IKS 9 : Instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu computer (CAT)

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Instansi pemerin-tah yang telah memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu computer (CAT)	20 instansi	50 instansi	45 instansi	66 instansi	225%	132 %

Sumber daya manusia PNS merupakan modal penentu kualitas layanan Pemerintah kepada masyarakat. Kompetensi PNS akan menghasilkan kinerja layanan yang profesional dan berkualitas. PNS tidak hanya merupakan aset organisasi namun juga sebagai 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 bermetamorfosis menjadi sebuah metode seleksi yang terpercaya, objektif dan akuntabel untuk membentuk pegawai-pegawai yang profesional dan bermartabat. Oleh karena tingginya tingkat kepercayaan masyarakat kepada metode seleksi dengan menggunakan sistem CAT.

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 Dilkat dan Tes Analisis Kepegawaian.

Pada Tahun 2015, jumlah Instansi yang difasilitasi BKN dalam pelaksanaan seleksi CAT sebanyak 45 instansi dari target 20 instansi (225%). Besarnya jumlah instansi yang difasilitasi BKN dalam pelaksanaan seleksi dengan menggunakan CAT pada tahun 2015 adalah jumlah instansi yang mengajukan permohonan ke BKN untuk difasilitasi dalam pelaksanaan seleksi dengan menggunakan CAT.

Pada Tahun 2016 BKN menargetkan 50 (lima puluh) instansi yang difasilitasi dalam pelaksanaan seleksi dengan CAT lebih tinggi dari target pada tahun 2015, hal ini dikarenakan adanya seleksi penerimaan CPNS pelamar umum tahun 2016 yang telah ditetapkan pada Keputusan Menteri Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 152 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Pegawai

Aparatur Sipil Negara dari Pelamar Umum Tahun Anggaran 2016.

Target instansi yang telah ditentukan pada tahun 2016 tercapai 132% atau sebanyak 66 (enam puluh enam) instansi, walaupun adanya Keputusan Rapat Kabinet Terbatas di Sekretariat Presiden tanggal 22 September 2016 terkait penundaan CPNS formasi pelamar umum tahun 2016 melalui surat Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor : B/3189/M.PAN-RB/09/2016 perihal Informasi Mengenai Penerimaan CPNS dari Pelamar Umum Tahun 2016.

Meskipun adanya kebijakan moratorium CPNS dari pelamar umum fasilitasi tes dengan sistem CAT untuk seleksi calon mahasiswa ikatan dinas, pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil dan rekrutmen lainnya tetap dilakukan berdasarkan permintaan dari instansi pusat maupun daerah. Adapun jenis seleksi yang difasilitasi BKN dengan menggunakan sistem CAT pada tahun 2016 terdiri dari Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), seleksi jabatan, pemetaan kompetensi jabatan, Ujian Dinas Tingkat I dan II, Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat, seleksi calon peserta diklat dan rekrutmen tenaga BLUD Rumah Sakit.

Dengan demikian, jika dilihat perbandingan jumlah instansi yang difasilitasi BKN dalam pelaksanaan seleksi dengan menggunakan CAT antara tahun 2015 dengan tahun 2016 terjadi kenaikan target maupun jumlah instansi yang difasilitasi walaupun kebijakan pemerintah yang menetapkan moratorium penerimaan CPNS pada tahun 2015 dan 2016.

IKS 10 : Jumlah instansi yang dokumen kebutuhan pegawainya berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Jumlah instansi yang dokumen kebutuhan pegawainya berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja	NA	400 instansi	NA	25 instansi	NA	6,25 %

Proses pemberian pertimbangan formasi didahului dengan mengirimkan usulan kebutuhan pegawai baik instansi pusat maupun daerah ke BKN. Dengan usulan tersebut BKN lebih dulu melakukan penghitungan kebutuhan pegawai. Proses ini dilakukan setiap awal tahun. Penghitungan kebutuhan yang dilakukan berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 56 ayat 1 bahwa setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Pada Tahun 2016 usulan yang masuk ke BKN sejumlah 25 instansi yang terdiri dari 6 instansi Pusat dan 19 instansi daerah. Target yang hendak dicapai adalah 100% dari total 400 instansi. Dari target yang ditetapkan, hanya terealisasi sebesar 6,25% (25 instansi). Tidak tercapainya target ini karena kebijakan moratorium pegawai belum berakhir dan akan berakhir pada tahun 2019.

Capaian lain dari BKN terkait indikator ini adalah adanya 10 (sepuluh) Pertimbangan Teknis (Pertek) Formasi dari instansi yang memiliki sekolah kedinasan. 10 Pertek ini terdiri dari :

1. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (Kementerian Dalam Negeri) dengan jumlah 1.922 (seribu sembilan ratus dua puluh dua) orang;
2. Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (Kementerian Keuangan) dengan jumlah 4.047 (empat ribu empat puluh tujuh) orang;
3. Sekolah Tinggi Akuntansi Negara untuk D1 (Papua Barat) (Kementerian Keuangan) dengan jumlah 74 (tujuh puluh empat) orang;
4. Sekolah Tinggi Akuntansi Negara untuk D1 (Papua Barat) (Kementerian Keuangan) dengan jumlah 126 (seratus dua puluh enam) orang;
5. Sekolah Tinggi Intelijen Negara (Badan Intelijen Negara) dengan jumlah 90 (sembilan puluh) orang;
6. Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (Badan Pusat Statistik) dengan jumlah 410 (empat ratus sepuluh) orang;
7. Sekolah Tinggi Sandi Negara (Lembaga Sandi Negara) dengan jumlah 38 (tiga puluh delapan) orang;
8. Sekolah Tinggi Transportasi Darat (Kementerian Perhubungan) dengan jumlah 174 (seratus tujuh puluh empat) orang;
9. Akademi Ilmu Kemasyarakatan (AKIP) dan AIM (Akademi Ilmu Migrasi) (Kementerian Hukum dan HAM) dengan jumlah 191 (seratus sembilan puluh satu) orang;
10. Pengangkatan Guru Garis Depan (Kementerian Pendidikan Nasional) dengan jumlah 7.000 (tujuh ribu) orang;

11. Pengangkatan Dokter, Dokter Spesialis dan Bidan PTT (Kementerian Kesehatan) dengan jumlah 40.056 (empat puluh ribu lima puluh enam) orang;

IKS 11 : Jumlah ASN yang terlatih

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Jumlah ASN yang terlatih	90 %	3.400 orang	95,80%	3.592 orang	106,44 %	105,65 %

*) Indikator 2015 yaitu : persentase lulusan diklat kepegawaian

Salah satu isu strategis dalam pengembangan ASN adalah *Talent Development Center (TDC)*. TDC adalah pusat pengembangan ASN bertalenta guna menjawab tantangan kebutuhan organisasi dimasa kini dan masa yang akan datang. Pengembangan Talenta ASN ini diperlukan untuk mempersiapkan mereka menduduki posisi strategis pada jabatan struktural dan fungsional. TDC merupakan proses pengembangan Talenta ASN sesuai potensi dan kompetensinya.

BKN mendesain pengembangan Talenta (*Talent Development Design*) ASN sesuai dengan kebutuhan individu pegawai dan instansi masing-masing berdasarkan hasil penilaian potensi & kompetensi (*Tailor Made*). Perawatan terhadap Talenta ASN ini penting mengingat potensi kontribusinya sangat signifikan terhadap peningkatan organisasi (secara empiris 20% pegawai yang bertalenta memberikan kontribusi 80% terhadap perubahan kinerja organisasi), sehingga proses pengembangan ini akan lebih efektif dan efisien.

Pendekatan pengembangan yang dilakukan meliputi antara lain *soft-skill training*, *mentoring*, *coaching*, *job enrichment*, *job enlargement*, *internship*, *seminar*, *workshop*, dan *employee exchanges*. Selain itu

dikembangkan pula program pelatihan manajemen ASN, kepemimpinan, pra jabatan, pembangunan karakter ASN.

Adapun metode yang digunakan dalam pengembangan Talenta ASN berupa ceramah, diskusi, simulasi, studi kasus, bermain peran (*role play*), praktik kerja, dan lain-lain, yang disesuaikan dengan tujuan masing-masing program pengembangan.

Tahun 2015 BKN menargetkan 90 % peserta dari 1.024 orang yang lulus sebesar 981 orang (memenuhi persyaratan penilaian dan dinyatakan layak baik administratif maupun substantif) dapat terealisasi sebanyak 95,80 %.

Tahun 2016 BKN menargetkan 3.400 orang pegawai yang terlatih dan kompeten dalam pengelolaan manajemen kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang berlaku, baik di instansi pusat maupun instansi daerah. Sampai akhir 2016 BKN telah melakukan kerjasama dalam bentuk fasilitasi dengan 36 instansi pemerintah dan 44 instansi pusat yang meliputi 48 fasilitasi pelatihan teknis dan 32 fasilitasi pelatihan fungsional kepegawaian dengan jumlah peserta 3.592 orang atau 105,65 %.

Tabel 9
Daftar Permintaan Fasilitasi Diklat

NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
INSTANSI PEMERINTAH DAERAH						
1	Badan Diklat Provinsi Kalimantan Timur	Fasilitasi Narasumber Diklat Pra Pensiun 1	26 Januari 2016	Surat Permohonan No. 893.3/050/II /Diklat tanggal 19 Januari 2016	DIPA Badan Diklat Provinsi Kalimantan timur	30 peserta
2	Badan Kepegawaian Pendidikan	Fasilitasi narasumber Diklat Penyusunan	1-5 Februari 2016 dan 15-19 Februari 2016	Surat Permohonan No. 893/294-	DIPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan	60 peserta (2 angkatan)



NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
	dan Pelatihan Kota Tangerang	Analisis Jabatan dan Beban Kerja2		BKPP tanggal 21 Januari 2016	Pelatihan	
3	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Provinsi Riau	Fasilitasi narasumber/fasilitator Diklat Fungsional Assessor SDM Aparatur1	29 Februari s.d 24 Maret 2016	Surat Permohonan No. 800/BKP2D/7.2/II/2016/451 tanggal 18 Februari 2016	DIPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Provinsi Riau	11 peserta
4	Badan Diklat Pemerintah Provinsi Jambi	Fasilitasi Narasumber/Fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian2	9 – 20 Februari 2016	Surat Permohonan No. 898/291/BPS DM Tgl. 19 Januari 2016	DIPA Badan Diklat Provinsi Jambi	30 peserta
5	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka Barat	Fasilitasi narasumber/fasilitator Diklat Teknis Manajemen Kepegawaian3	14 s.d 18 Maret 2016	Surat Permohonan No. 893/71/I.20.14/2016 tanggal 15 Februari 2016	DIPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bangka Barat	40 peserta
6	Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pematang	Fasilitasi narasumber Diklat Penyelesaian Kasus-Kasus Kepegawaian 4	15 s.d 22 Maret 2015	Surat Permohonan No. 893.3/1799/BKD tanggal 18 Desember 2015	DIPA Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pematang	40 peserta
7	Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Maluku Tenggara	Fasilitasi Narasumber/Fasilitator Workshop Pengelolaan Kepegawaian5	15 s.d 16 April 2016	Surat Permohonan No. 800/550/BKD/2016 tanggal 10 April 2016	DIPA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Maluku Tenggara	8 peserta
8	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pemerintah Kota Tangerang	Fasilitasi Narasumber Kegiatan Peningkatan Kemampuan Aparatur Perencanaan6	26 April 2016	Surat Permohonan No. 050/15.PKA P-Sekret/2016 Tgl. 20 April 2016	DIPA Pemerintah Kota Tangerang	30 peserta
9	Sekretariat Daerah Kota Tangerang	Fasilitasi Narasumber/Fasilitator Kegiatan Analisis	28 – 29 April 2016	Surat Permohonan No. 896/753-Org/2016	DIPA Sekretariat Daerah Kota Tangerang	40 peserta



NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
		Jabatan, Analisis Beban Kerja, dan Evaluasi Jabatan ⁷		Tgl. 7 Maret 2016		
10	Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang	Fasilitasi Narasumber Diklat Peningkatan Keterampilan Komputer ⁸	2 Mei dan 13 Mei 2016	Surat Permohonan Nomor 893.3/646/BKD Tgl. 13 April 2016	DIPA Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang	60 peserta (2 angkatan)
11	Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Cilacap	Fasilitasi Tenaga Pengajar Diklat Analisis Jabatan ⁹	10 s.d 31 Mei 2016	Surat Permohonan No. 893/2793/32	DIPA Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Cilacap	30 peserta
12	Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu	Fasilitasi Narasumber Sosialisasi Pengembangan ASN ¹⁰	15 Mei 2016	Surat Permohonan No. 358/BKD/2016 Tgl. 25 April 2016	DIPA Badan Kepegawaian Daerah Kota Palu	30 peserta
13	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Pemerintah Provinsi Riau	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian	18 s.d 31 Mei 2016	Surat Permohonan No. 893.3/BKP2 D/6.2/V/2016/995	DIPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Riau	36 peserta
14	Sekretariat Daerah Kabupaten Maluku Tenggara	Fasilitasi Narasumber Workshop Evaluasi Jabatan ¹¹	20 s.d 22 Mei 2016	Surat Permohonan No. 821.2/1586/SETDA tanggal 13 Mei 2016	DIPA Sekretariat Daerah Kabupaten Maluku Tenggara	13 peserta
15	Badan Kepegawaian Daerah Kota Tasikmalaya	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Diklat Manajemen Kepegawaian ¹²	23 s.d 27 Mei dan 30 Mei s.d 3 Juni 2016	Surat Permohonan No. 890/533/BKD tanggal 27 April 2016	DIPA Badan Kepegawaian Daerah Kota Tasikmalaya	100 peserta (2 angkatan)
16	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan	Fasilitasi narasumber/fasilitator Diklat Assessor SDM Aparatur ³	16 Mei s.d 3 Juni 2016	Surat Permohonan No. 895.2/369/Badiklat tanggal 20 Maret 2016	DIPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan	14 peserta



NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
17	Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang	Fasilitasi Narasumber Workshop Pengembangan Kompetensi ASN13	14-15 Juli 2016	Surat Permohonan No. 800/1091/330/2016 tanggal 28 Juni 2016	DIPA Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang	30 peserta
18	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Aceh	Fasilitasi tenaga pengajar Diklat Manajemen Kepegawaian14	26-27 Juli 2016	Surat Permohonan No. 893.4/014/TF/2016	DIPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Aceh	30 peserta
19	Pusdiklat Mineral dan Batubara Kementerian Energi dan Sumber Daya Manusia	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian4	25 Juli s.d 6 Agustus 2016	Surat Permohonan No. 386/6411/B DP/2016 tanggal 19 April 2016	DIPA Pusdiklat Mineral dan Batubara Kementerian Energi dan Sumber Daya Manusia	19 peserta
20	Dinas PU Kabupaten Tambora	Fasilitasi pengajar Bimbingan Teknis Penataan Pegawai15	15 s.d 16 September 2016	600/2016	DIPA Dinas PU Kabupaten Tambora	60 peserta
21	Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian5	10 s.d. 22 Oktober 2016	Surat Permohonan No. 890/934/BK D-Lk/2016	DIPA BKD Kabupaten Lima Puluh Kota	15 Peserta
22	Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keterampilan 6	10 s.d. 21 Oktober 2016	Surat Permohonan No. 890/934/BK D-Lk/2016	DIPA BKD Kabupaten Lima Puluh Kota	15 Peserta
23	Pemerintah Provinsi Bengkulu	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian7	17 s.d. 29 Oktober 2016	Surat Permohonan No. 893/991/D.4 /2016	DIPA Pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan	36 peserta



NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
24	Pemerintah Kabupaten Tanah Datar	Fasilitasi narasumber Diklat Teknis Manajemen ASN16	10 s.d 14 Oktober 2016	Surat Permohonan No. 893.4/614/BKD-Diklat/2016 tgl 19 September 2016	DIPA Pemerintah Kabupaten Tanah Datar	30 peserta
25	Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang	Fasilitasi narasumber Diklat Standar Kompetensi Manajerial dan Teknis17	11 s.d 19 Oktober 2016	Surat Permohonan No. 893.3/991/BKD Tgl. 21 Juni 2016	DIPA Pemerintah Kabupaten Pemalang	40 peserta
26	Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor	Fasilitasi pengajar Diklat Sistem Informasi Pegawai18	3 s.d 8 Oktober 2016	Surat Permohonan No. 893.8/027-Diklat tgl. 15 Agustus 2016	DIPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor	37 peserta
27	Pemerintah Kabupaten Gorontalo	Fasilitasi pengajar Bimtek Manajemen Kinerja ASN19	14 s.d 16 November 2016	Surat Permohonan No. 800/BKD-Diklat/513 tgl. 18 Oktober 2016	DIPA Pemerintah Kabupaten Gorontalo	60 peserta
28	Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Tangerang	Fasilitasi narasumber Sosialisasi Perencanaan dan Pengembangan PNS20	9 – 11 November 2016	Surat Permohonan No. 893/5269-BKPP tgl. 1 November 2016	DIPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan	100 peserta
29	Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	Fasilitasi Narasumber/fasilitator Diklat Assessor SDM Aparatur 8	9-29 November 2016	Surat Permohonan No.896/468/bangrir tgl. 25 Oktober 2016	DIPA Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat	40 peserta
30	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor	Fasilitasi narasumber/fasilitator Diklat Teknis Manajemen Kepegawaian21	7-12 November 2016	Surat Permohonan No.	DIPA Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bogor	40 peserta



NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
31	Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang	Fasilitasi Narasumber Pelatihan Pengembangan Kapasitas SDM Aparatur Bidang Kepegawaian ²²	11-12 November 2016	Surat Permohonan No. 893/1780/330 Tgl. 24 Oktober 2016	DIPA Pemerintah Kota Magelang	40 peserta
32	Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar	Fasilitasi Narasumber/Fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keterampilan dan Keahlian ⁹	28 Nov s.d 14 Des 2016 (Keahlian) dan 28 No s.d 13 Des (Keterampilan)	Surat Permohonan No. 893.4/951/410.201.3/2016 Tgl. 2 Agustus 2016	DIPA Pemerintah Kota Blitar	2 angkatan Keterampilan 15 peserta Keahlian 16 peserta
33	Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah	Fasilitasi narasumber/fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian ¹⁰	21 November s.d 9 Desember 2016	Surat Permohonan No. 892.3/18547 Tgl. 15 November 2016	DIPA Pemerintah Provinsi Jawa Tengah	30 orang
34	Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung	Fasilitasi narasumber kegiatan Pembinaan Kinerja Aparatur ²³	10 November 2016	Surat Permohonan No. 800/4602-BKD tgl. 2 November 2016	DIPA Pemerintah Kota Bandung	30 peserta
35	Badan Penelitian dan Pengembangan Kelautan dan Perikanan Kementerian Kelautan dan Perikanan	Fasilitasi narasumber dalam Sosialisasi UU ASN dan Penegakan Peraturan Disiplin PNS ²⁴	23 November 2016	Surat Permohonan No. 2981/BALITB ANG KP.1/TU.330/XI/2016 tgl. 18 November 2016	DIPA Kementerian Kelautan dan Perikanan	60 peserta
36	Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah	Fasilitasi narasumber/fasilitator Diklat FAK Keahlian ¹¹	21 November s.d 9 Desember 2016	Surat Permohonan No. 892.3/18547 tgl. 15 November 2016	DIPA Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah	30 peserta
INSTANSI PEMERINTAH PUSAT						



NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
1	Badan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sukamandi Kementerian Kelautan dan Perikanan	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Diklat Update Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)25	9 s.d 12 Februari 2016	Surat Permohonan No. 077/BDA/DL.130/I/2016 tanggal 18 Januari 2016	DIPA Badan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sukamandi	30 peserta
2	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Angkatan I dan II	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Diklat Evaluasi Kinerja ASN26	7 s.d 12 Maret 2016	Surat Permohonan No. P.IV/2/Kp.02.3/193/2016 tanggal 3 Maret 2016	DIPA Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI	60 peserta (2 angkatan)
3	Biro Hukum dan Kepegawaian Badan SAR Nasional	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Diklat Teknis Manajemen ASN27	28 Maret s.d 6 April 2016	Surat Permohonan No. DL.007/1/551.BSN tanggal 22 Februari 2016	DIPA Badan SAR Nasional	36 peserta
4	Biro Hukum dan Kepegawaian Badan SAR Nasional	Fasilitasi Narasumber Bimbingan Teknis Penyusunan Peta Proses Bisnis28	6 April 2016	Surat Permohonan No. KP.801/I/953-BSN tgl. 4 April 2016	DIPA Biro Hukum dan Kepegawaian Badan SAR Nasional	40 peserta
5	Biro Kepegawaian Kementerian Luar Negeri	Fasilitasi Narasumber Bimbingan Teknis Simulasi Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin29	8 April 2016	Surat Permohonan No. 06417/KP/03/2016/19 tanggal 15 Maret 2016	DIPA Biro Kepegawaian Kementerian Luar Negeri	30 peserta
6	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga administrasi Kementerian Agama RI	Fasilitasi Narasumber/ fasilitator Diklat Teknis Manajemen ASN30	11 s.d 16 April 2016	Surat Permohonan No. P.IV/Kp.02.3/386/2016 tanggal 6 April 2016	DIPA Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi	60 peserta (2 angkatan)
7	Badan Pengembangan SDM Kementerian Dalam	Fasilitasi Pengajar Diklat Manajemen Kepegawaian	12 April 2016	Surat Permohonan No. 896/1672/B PSDM	DIPA Badan Pengembangan SDM Kementerian Dalam	30 peserta



NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
	Negeri	n31		tanggal 2 Maret 2016	Negeri	
8	Kantor Kementerian Hukum dan HAM Banten	Fasilitasi Bimtek Pengelolaan Kepegawaia n32	14 April 2016	Surat Permohonan No. W.12.DL.04.01-053 tanggal 24 Maret 2016	DIPA Kantor Kementerian Hukum dan HAM Banten	30 peserta
9	Badan Pendidikan dan Pelatihan Sukamandi Kementerian Kelautan dan Perikanan	Fasilitasi Penyelenggaraan Diklat Teknis Analisis Jabatan Angkatan I dan II33	26 – 29 April 2016 dan 24 s.d 27 Mei 2016	Surat Permintaan No :077/BDA/D L.130/I/2016 , Tgl . 18 Januari 2016 2016	DIPA Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sukamandi	60 peserta (2 angkatan)
10	Badan Pendidikan dan Pelatihan Sukamandi Kementerian Kelautan dan Perikanan	Fasilitasi Penyelenggaraan Diklat Teknis Manajemen ASN 34	26 – 29 April 2016	Surat Permintaan No :077/BDA/D L.130/I/2016 , Tgl . 18 Januari 2016 2016	DIPA Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sukamandi	30 peserta
11	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Regional Bandung Kementerian Dalam Negeri	Fasilitasi Diklat Fungsional Analis Kepegawaia n Keahlian12	9 – 20 Mei 2016	Surat Permohonan No. 896/766/Pusdiklatreg tanggal 25 April 2016	DIPA Pusdiklat Regional Bandung	30 peserta
12	Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Hukum dan HAM	Fasilitasi Diklat Fungsional Analisis Kepegawaia n Keterampilan 13	10 s.d 23 Mei 2016	Surat Permohonan No. SDM4.DL.03.03-16.15 tanggal 7 Januari 2016	DIPA Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Hukum dan HAM	28 peserta
13	Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI	Fasilitasi Narasumber/ fasilitator Diklat Teknis Manajemen ASN Angkatan III35	16 s.d 21 Mei 2016	Surat Permohonan No. B.356/P.IV.3 /KP.02.3/04/ 2015	DIPA Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Administrasi	30 peserta
14	Badan Pendidikan dan Pelatihan Sukamandi	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Penyelenggaraan Diklat	16 – 28 Mei 2016	Surat Permintaan No :403/BDA/D L.130/IV/201	DIPA Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur	30 peserta



NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
	Kementeria n Kelautan dan Perikanan	FAK Keahlian14		6, Tgl . 28 April 2016	Sukamandi	
15	Ditjen Pencegaha n dan Pengendali an Penyakit Kementeria n Kesehatan	Fasilitasi Penyelengga raan Diklat FAK Keahlian 15	23 Mei – 4 Juni 2016 2016	Surat Permintaan No. DM.03.02/D .2/1.4/2252/ 2016 Tgl. 16 Mei 2016	DIPA Ditjen Pencegahan dan Pengendalia n penyakit	25 peserta
16	Ditjen Pencegaha n dan Pengendali an Penyakit Kementeria n Kesehatan	Fasilitasi Penyelengga raan Diklat FAK Keterampilan 16	23 Mei s.d 3 Juni 2016	Surat Permintaan No. DM.03.02/D .2/1.4/2252/ 2016 Tgl. 16 Mei 2016	DIPA Ditjen Pencegahan dan Pengendalia n penyakit	25 peserta
17	Pusat Pengemba ngan SDM Aparatur Perhubung an Kementeria n Perhubung an	Fasilitasi narasumber/f asilitator Diklat Teknis Analisis jabatan Angkatan I dan II36	18 s.d 22 April 2016 dan 30 Mei – 3 Juni 2016	Surat Permohona n No. SM.006/I/6/ PPSDMAP- 2016 tanggal 19 Januari 2016	DIPA Pusat Pengemban ngan SDM Aparatur Perhubungan	60 peserta (2 angkatan)
18	Badan Pendidikan dan Pelatihan Sukamandi Kementeria n Kelautan dan Perikanan	Fasilitasi narasumber/f asilitator Penyelengga raan Diklat FAK Keterampilan 17	7 – 18 Juni 2016	Surat Permintaan No :403/BDA/D L.130/IV/201 6, Tgl . 28 April 2016	DIPA Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sukamandi	29 peserta
19	Biro Organisasi dan Kepegawai an Kementeria	Fasilitasi Bimbingan Teknis Penyusunan Analisis Jabatan dan	9 Juni 2016	Surat Permohona n No. B- 948/TU.20/A 2/06/2016	DIPA Biro Organisasi dan Kepegawaia n Kementerian	30 peserta



NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
	n Pertanian	Analisis Beban Kerja ³⁷			Pertanian	
20	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keterampilan ¹⁸	19-29 Juli 2016	Surat Permohonan No. S-1640/SU02/I/2016 tgl. 24 Mei 2016	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	21 peserta
21	Biro Umum Badan Nasional Penanggulangan Bencana	Fasilitasi Narasumber Sosialisasi Bidang Administrasi Kepegawaian ³⁸	25 Juli 2016	Surat Permohonan No. B.192/BNPB/UM/KP.08.01/07/2016	DIPA Biro Umum Badan Nasional Penanggulangan Bencana	60 peserta
22	Biro Kepegawaian Kementerian Perindustrian	Fasilitasi Narasumber Kegiatan Penyusunan Uraian Tugas, Peta Jabatan dan Analisis Beban Kerja ³⁹	27 s.d 29 Juli 2016	Surat Permohonan No. 713/SJ.IND. 2/7/2016 tanggal 12 Juli 2016	DIPA Biro Kepegawaian Kementerian Perindustrian	100 peserta
23	Badan Pengawas Tenaga Nuklir	Fasilitasi Narasumber/ Fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian ¹⁹	1 s.d 13 Agustus 2016	Surat Permohonan No. 2107/DL 00 02/SET/VII/2016 tgl. 12 Juli 2016	DIPA Badan Pengawas Tenaga Nuklir	19 peserta
24	Kementerian Kesehatan	Fasilitasi Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian ²⁰	2 s.d 3 Agustus 2016	Surat Permohonan No. TU.05.01/iv/2/3082/2016 TGL. 13 Juli 2016	DIPA Bapelkes Batam Kementerian kesehatan	27 peserta
25	Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan	Fasilitasi Pengajar Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian	22 Agustus s.d 3 September 2016	Surat Permohonan No. S-1640/SU02/I/2016 Tg. 24 Mei 2016	DIPA BPKP	15 peserta



NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
	nanF	n Keahlian21				
26	Lembaga Sandi Negara	Fasilitasi Pengajar Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian22	23 Agustus s.d 9 September 2016	Surat Permohonan No. 993/LSN/SU/DL.05.01.07/2016 tgl. 12 Juli 2016	DIPA Lembaga Sandi Negara	16 peserta
27	Kementerian Kesehatan RI	Fasilitasi Pengajar Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keterampilan 23	29 Agustus s.d 9 September 2016	Surat Permohonan No. TU.05.01/IV/2/3082/2016	DIPA Bapelkes Makassar Kementerian Kesehatan	26 peserta
28	Kementerian Kesehatan RI	Fasilitasi narasumber/fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian24	29 Agustus s.d 10 September 2016	Surat Permohonan No. TU.05.01/IV/2/3082/2016	DIPA Bapelkes Ciloto Kementerian Kesehatan	23 orang
29	Kementerian Kesehatan	Fasilitasi Pengajar Diklat Prajabatan K1/K240	2 September 2016	Surat Permohonan No. TU.05.01/VIII/03/1760/2016 tgl.22 Agust 2016	DIPA Kemenristekdikti	60 peserta
30	Kementerian Kesehatan RI	Fasilitasi narasumber/fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keahlian25	14 s.d 27 September 2016	Surat Permohonan No. TU.05.01/IV/2/3082/2016	DIPA Bapelkes Ciloto Kementerian Kesehatan	30 peserta
31	Kementerian Hukum dan Asasi Manusia RI	Fasilitasi Diklat Assessor SDM Aparatur26	14 September s.d. 4 Oktober 2016	Surat Permohonan No. SDMA.DL.03.03.2016	DIPA Kementerian Hukum dan Asasi Manusia RI	15 peserta

NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
32	Kementeria n Dalam Negeri	Fasilitasi Diklat Assessor SDM Aparatur ²⁷	1 September s.d. 27 September 2016	Surat Permohona n No. 800/600/Bir o Kepeg tgl. 24 Agustus 2016	DIPA Kementerian Dalam Negeri	16 orang
33	Kementeria n Kesehatan	Fasilitasi Fungsional Analisis Kepegawaia n Keterampilan 28	14 s.d 27 September 2016	Surat Permohona n No. TU.05.01/IV/ 2/3082/2016	DIPA Bapelkes Batam Kepenterian Kesehatan	27 peserta
34	Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional	Fasilitasi narasumber Bimtek Evaluasi dan Penyempurn aan Uraian Jabatan ⁴¹	1 September 2016	Surat Permohona n No. 374.Und/04/ SJUD/2016	DIPA Dewan Energi Nasional	60 peserta
35	Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional	Fasilitasi narasumber Bimtek Anjab, ABK dan Penataan Organisasi ⁴²	25 Oktober 2016	Surat Permohona n No. 131/70/UDH P/2016	DIPA Dewan Energi Nasional	60 peserta
36	LPP TVRI	Fasilitasi narasumber Workshop Analisis jabatan ⁴³	16 September 2016	Surat Permohona n No. 2598/1.5/TV RI/2016	DIPA LPP TVRI	40 peserta
37	Politeknik Kesehatan Palembang Kementeria n Kesehatan	Fasilitasi narasumber Sosialisasi Administrasi Kepegawaia n ⁴⁴	27-28 September 2016	Surat Permohona n No. KP.03.01/I.2 /2876/2016 tgl. 20 September 2016	DIPA Politeknik Kesehatan palembang	50 peserta



NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
38	Kementeria n Pertanian RI	Fasilitasi narasumber Kegiatan Apresiasi Bidang Organisasi, Tata Laksana dan Kepegawaia n45	7 Oktober 2016	Surat Permohona n No. 603/TU.020/ 8.1.3/09/201 6 tgl. 30 September 2016	DIPA Ditjend Kementerian Pertanian RI	100 peserta
39	Kementeria n Pariwisata	Fasilitasi narasumber/f asilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaia n Keahlian29	20 November s.d 3 Desember 2016	Surat Permohona n No. 247/Asdep.I V/D.IV/Kem .par/XI/2016 tgl. 2 November 2016	DIPA Kementerian Pariwisata	23 peserta
40	Badan Tenaga Nuklir Nasional	Fasilitasi Diklat Fungsional Analisis Kepegawaia n Keterampilan 30	18 s.d 30 November 2016	Surat Permohona n No. B.1509/BAT AN/PDL/KS 00 02/11/2016 Tgl. 16 November 2016	DIPA Badan Tenaga Nuklir Nasional	15 peserta
41	Pusdiklat Pegawai Kementeria n Pendidikan dan Kebudayaa n	Fasilitasi pengajar Diklat Teknis Analisis jabatan46	12 dan 14 November 2016	Surat Permohona n No. 3552/14.3/P P/2016 Tgl. 3 November 2016	DIPA Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	40 peserta
42	Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi	Fasilitasi narasumber/f asilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaia n Keterampilan 31	5 s.d 23 Desember 2016	Surat Permohona n No. B.336/Diklat /SD/DL.o1.0 1/11/2016 tgl. 28 November 2016	DIPA Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi	16 peserta

NO	Subjek Kerjasama	Objek Kerjasama	Waktu Pelaksanaan	Dasar Kerjasama	Sumber Pembiayaan Kerjasama	Keterangan
1	2	3	9	10	11	12
43	Kementerian Koperasi dan UKM	Fasilitasi narasumber/fasilitator Diklat Fungsional Analisis Kepegawaian Keterampilan 32	28 November s.d 10 Desember 2016	Surat Permohonan No. 607/SM.3/X/2016 tgl. 17 Oktober 2016	DIPA Kementerian Koperasi dan UKM	15 peserta
44	Kementerian Pertahanan RI	Fasilitasi narasumber Diklat Teknis Penilaian Kinerja dan Penggajian 47	3 s.d 16 November 2016	Surat Permohonan No. B/21821/X/2016/Badiklat tgl. 19 Oktober 2016	DIPA Kementerian Pertahanan RI	30 peserta

IKS 12 : Pegawai yang telah mendapat pertimbangan teknis pengangkatan dalam jabatan fungsional kepegawaian

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015 *)	2016	2015 *)	2016	2015	2016
Pegawai yang telah mendapat pertimbangan teknis pengangkatan dalam jabatan fungsional kepegawaian	17 instansi	300 orang	27 instansi	450 orang	158,82 %	150 %

*) jumlah instansi pemerintah yang mendapat supervisi dan/atau fasilitasi dalam pelaksanaan jabatan fungsional kepegawaian

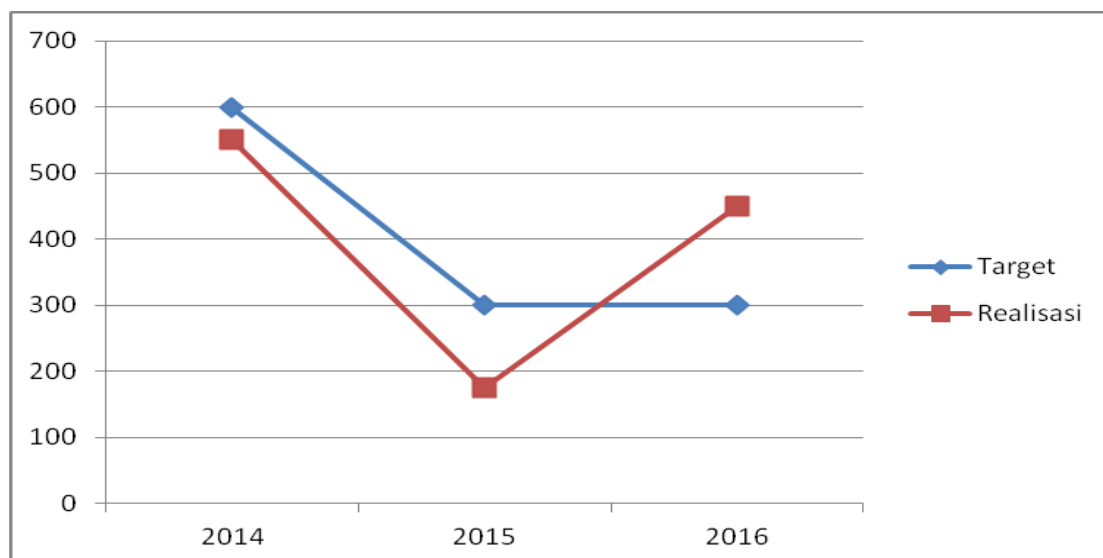
Dengan diterbitkannya surat Kepala BKN Nomor K.26-30/V 263-3/99 tanggal 23 Desember 2014 tentang Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Analisis Kepegawaian, Auditor Kepegawaian dan Assessor SDM Aparatur maka BKN menyelenggarakan fasilitasi Diklat Fungsional Kepegawaian dengan jumlah


peserta sebanyak 875 orang PNS atau 39 (tiga puluh sembilan) instansi. Dari jumlah tersebut belum diterbitkan pertimbangan teknisnya, karena Pertimbangan Teknis Pengangkatan Jabatan Fungsional Kepegawaian diterbitkan berdasarkan usulan dari instansi pengguna jabatan fungsional kepegawaian.

Pada tahun 2016, Pegawai yang telah mendapat pertimbangan teknis pengangkatan dalam jabatan fungsional kepegawaian sebanyak 300 orang dengan realisasi capaian sebesar 450 orang (150%).

Tahun 2014 sampai dengan 2016, Pegawai yang telah mendapat pertimbangan teknis pengangkatan dalam jabatan fungsional kepegawaian sebanyak 2705 (dua ribu tujuh ratus lima) orang. Untuk tahun mendatang BKN perlu melakukan monitoring pelaksanaan jabatan fungsional kepegawaian sebagai bahan evaluasi terhadap pengangkatan jabatan analis kepegawaian sebagai upaya pemenuhan kebutuhan analis kepegawaian baik pengangkatan melalui formasi, perpindahan jabatan maupun inpassing/penyesuaian.

Grafik 1
Pegawai yang telah mendapat pertimbangan teknis pengangkatan
dalam jabatan fungsional kepegawaian tahun 2014 - 2016



	<h2>Sasaran Strategis 2</h2> <p>Meningkatkan Efektifitas Sistem Informasi Manajemen ASN</p>
<p>Indikator Sasaran 2 :</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Persentase data pegawai ASN Yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar kepegawaian ASN.</i> <i>2. Persentase kebutuhan data kepegawaian ASN yang terlayani</i> <i>3. Persentase arsip dan tata naskah yang akurat dan terkini</i> 	

Keberhasilan pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari realisasi indikator-indikator yang ditargetkan seperti yang nampak pada tabel berikut ini.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatkan Efektifitas Sistem Informasi Manajemen ASN	1. Persentase data pegawai ASN yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar kepegawaian ASN	100%	71,85 %	71,852 %
	2. Persentase kebutuhan data kepegawaian ASN yang terlayani.	98%	97,65%	99,65 %
	3. Persentase arsip dan tata naskah yang akurat dan terkini	100 %	141,19%	141,19 %

IKS 1 : Persentase data pegawai ASN yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar kepegawaian ASN

Data pegawai ASN yang akurat dan terkini berdasarkan data utama pada SAPK dan penambahan data e-PUPNS yang sudah diverifikasi. Dari data dasar kepegawaian ASN pada tahun 2016 sebanyak

4.369.741 PNS, yang mendaftar e-PUPNS sebanyak 4.347.650 PNS, dan data yang sudah diverifikasi sebanyak 3.123.991 NIP (71,85%).

Pada tahun 2015 indikator Persentase database PNS yang akurat dan terkini hanya didasarkan kepada data yang ada pada SAPK yang ada di BKN karena proses verifikasi ePUPNS baru dilakukan pada tahun 2016.

Proses verifikasi ePUPNS yang dilakukan di 2016 secara bertahap mulai dari Unit Kerja PNS, Biro Kepegawaian/BKD dan terakhir dilakukan BKN/Kantor Regional. Proses verifikasi keseluruhan belum mencapai 100 % karena adanya data yang masih menunggu proses verifikasi di instansi sebanyak 49.824 NIP dan proses verifikasi data di BKN dan Kantor Regional sebanyak 1.157.055 NIP.

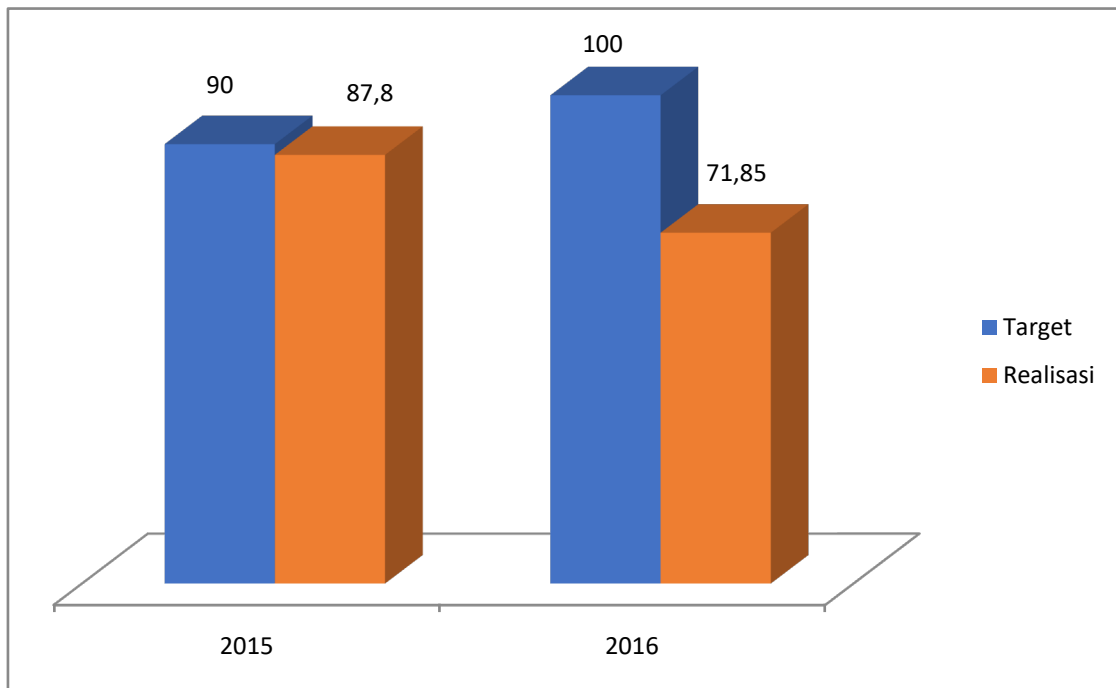
Upaya yang dilakukan BKN pada tahun 2017 ini melakukan percepatan dengan membentuk tim khusus untuk melaksanakan verifikasi data ePUPNS yang sudah berada di BKN.

Tabel 10
Data Persentase database PNS yang akurat dan terkini

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Persentase data pegawai ASN yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar kepegawaian ASN *)	90 %	100 %	87,80 %	71,85%	97,56 %	71,85 %

*) 2015 : Persentase database PNS yang akurat dan terkini.

Grafik 2
Persentase data base PNS yang akurat dan terkini



IKS 2 : Persentase kebutuhan data kepegawaian ASN yang terlayani

Indikator ini pada tahun 2015 yaitu : terwujudnya sistem informasi kepegawaian ASN yang handal dan terintegrasi. Sistem yang handal adalah ketersediaan sistem dalam melayani kebutuhan informasi kepegawaian ASN. Sistem informasi yang terintegrasi adalah suatu sistem yang mampu berinteraksi dengan berbagai macam data yang diperoleh dari seluruh instansi baik pusat maupun daerah.

Pada tahun 2016, BKN mengharapkan dari sistem informasi kepegawaian ASN yang handal dan terintegrasi ditingkatkan menjadi persentase kebutuhan data kepegawaian ASN yang terlayani.

Adapun sistem informasi ASN yang dimaksud mampu menyajikan seluruh data pegawai ASN antara lain :

- a. Data Riwayat Hidup
- b. Riwayat Pendidikan Formal dan Informal
- c. Riwayat Jabatan dan Kepangkatan
- d. Riwayat Penghargaan, Tanda jasa atau tanda kehormatan
- e. Riwayat Pengalaman berorganisasi
- f. Riwayat Gaji
- g. Riwayat Pendidikan dan Pelatihan
- h. Daftar Penilaian Prestasi Kerja
- i. Surat Keputusan
- j. Kompetensi

Kebutuhan informasi data ASN didapat melalui Sistem Aplikasi Kepegawaian (SAPK online). SAPK merupakan media pendukung bagi BKN dalam pelayanan kepegawaian yang dilengkapi fitur untuk pengecekan status proses pelayanan sehingga BKD atau Unit Kepegawaian Kementerian Lembaga dapat melihat dan memonitor status berkas serta penyelesaian proses kepegawaiannya baik dalam proses kenaikan pangkat, pensiun dan penetapan NIP.

Adapun tujuan penerapan SAPK berbasis web adalah :

- a. Tersedianya database kepegawaian yang akurat dan *up to date* yang dapat digunakan sebagai perencanaan, pembinaan, pengembangan, serta pengambilan kebijakan manajemen kepegawaian;
- b. Standardisasi Sistem Informasi Kepegawaian untuk pelayanan kepegawaian;
- c. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas;
- d. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas;
- e. Menerapkan *e-government* dan *good governance*;
- f. Meningkatkan *public image* pemerintah;
- g. Meningkatkan kerjasama antar instansi pemerintah;
- h. Meminimalisasi *digital divide* SDM pengelola data kepegawaian.

Sasaran yang ingin dicapai BKN dengan mengimplementasikan SAPK adalah :

- a. Efisiensi pada setiap proses pelayanan kepegawaian;
- b. Akurasi informasi data kepegawaian;
- c. Pelayanan modern, cepat, dan akurat.

Sistem informasi ini dapat diakses 24 jam melalui internet menggunakan berbagai piranti digital seperti smartphone, Personal Computer, Laptop, Tablet, dan lain-lain.

Dengan kemudahan akses terhadap sistem informasi ini, kebutuhan seluruh pegawai ASN dan mitra (stakeholder) BKN untuk mendapatkan

informasi kepegawaian ASN yang akurat dan terkini dapat terlayani dengan cepat.

Tabel 11
Capaian persentase kebutuhan data kepegawaian ASN yang terlayani

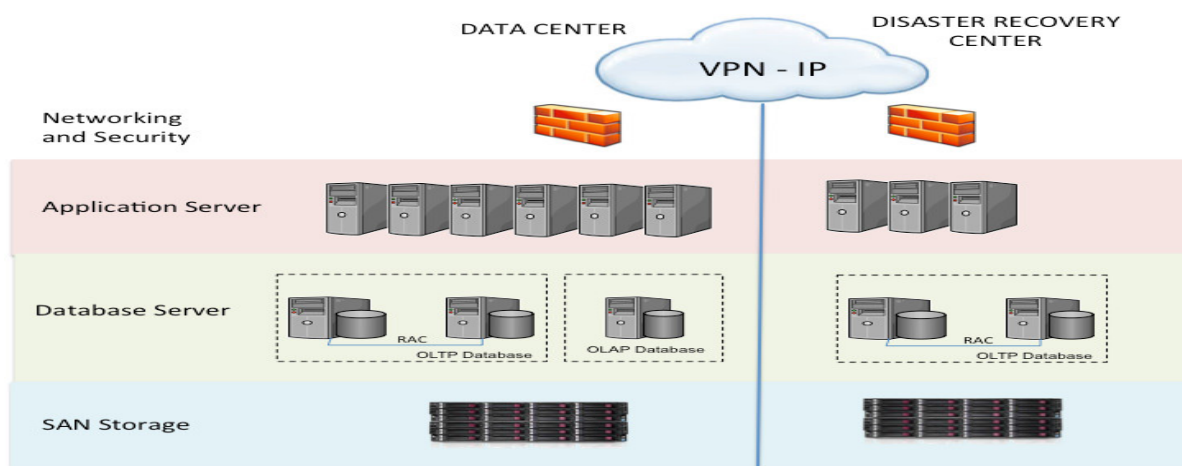
Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Persentase kebutuhan data kepegawaian ASN yang terlayani *)	80 %	98%	98 %	97,65 %	122,50%	99,65 %

*) Tahun 2015 terwujudnya sistem informasi kepegawaian ASN yang handal dan terintegrasi

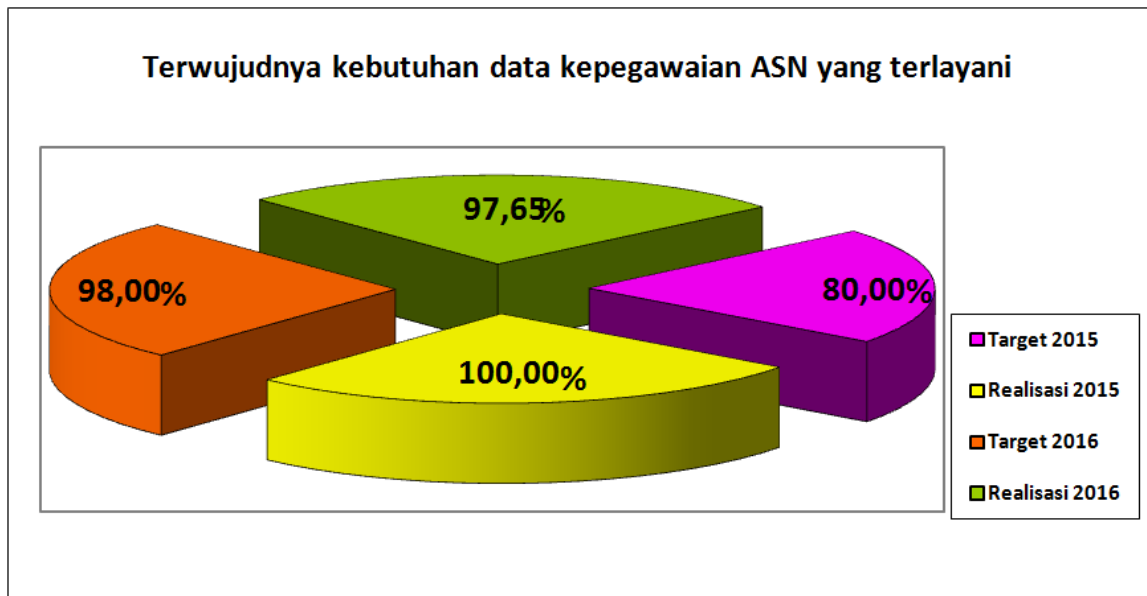
Kemampuan sistem informasi yang dapat melayani kebutuhan data ASN dengan target 98 % dapat terealisasi sebesar 97,65 % capaian pada tahun 2016 sebesar 99,65 %. Hal ini dipengaruhi antara lain : terganggunya instalasi kelistrikan di BKN dan faktor lain diluar kemampuan BKN.

Untuk meningkatkan capaian ini BKN telah memiliki fasilitas sistem Disaster Recovery Center (DRC) yang berfungsi untuk mengambil alih/*backup* apabila data center BKN mengalami malfungsi.

Gambar 2
Bagan data komunikasi antara Data Center BKN Pusat dengan DRC



Grafik 2
Capaian tahun 2015 dan 2016



Gambar 3 Pengecekan instalasi listrik



Gambar 4 Server Data Recovery Center

IKS 3 : Persentase arsip dan tata naskah yang akurat dan terkini

Untuk memperlancar kegiatan instansi Pemerintah dibidang administrasi kepegawaian, BKN perlu memiliki informasi kepegawaian yang berkualitas. Informasi yang berkualitas akan sangat mendukung dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan dibidang kepegawaian.

Dengan meningkatnya jumlah arsip kepegawaian yang disimpan dan dikelola dalam tata naskah BKN maka diperlukan penataan tata naskah secara sistematis. Keberadaan tata naskah kepegawaian penting teknologi informasi tidak mampu menyajikan secara tepat dan akurat data-data atau informasi yang diperlukan. Tata naskah juga memiliki nilai guna keuangan, sejarah, hukum dan bahan penelitian/riset.

Perkembangan pengelolaan tata naskah yang cukup lengkap dan mutakhir dimulai dengan adanya Surat Edaran Kepala BKN Nomor 09 Tahun 1976 yang mewajibkan adanya disiplin pelaporan mutasi dari Instansi ke BAKN (Badan Administrasi Kepegawaian Negara). BKN dalam meningkatkan kualitas data atau informasi kepegawaian melakukan upaya antara lain :

1. Penataan dan Penertiban PNS dilakukan melalui Keputusan Presiden (Keppres) Nomor : 27 Tahun 1973 tanggal 7 Juli 1973 yang menetapkan adanya Pendaftaran Ulang PNS (PUPNS).
2. Penataan dan penertiban PNS yang dilakukan pada tahun 2003 melalui kegiatan PUPNS, dan
3. Penataan dan Penertiban PNS yang dilakukan pada tahun 2015 melalui kegiatan ePUPNS (pendaftaran ulang secara elektronik)

Dalam mewujudkan Arsip Tata Naskah yang akurat dan terkini dilakukan dengan 3 (tiga) kegiatan yaitu :

- a. Pengelolaan alih media data kepegawaian dengan aplikasi DMS (*Document Management System*) berbasis web.
- b. Rekonsiliasi antara data base kepegawaian dengan tata naskah kepegawaian.

c. Reposisi arsip kepegawaian berdasarkan instansi kerja dan NIP.

Perbandingan tahun 2015 dan 2016 berdasarkan kegiatan arsip yang dikelola, tata naskah yang diretensi dan arsip kepegawaian elektronik yang dikelola sebagai berikut :

Tabel 12
Arsip dan Tata Naskah yang akurat dan terkini

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Persentase Arsip dan Tata Naskah yang akurat dan terkini	NA	100 %	NA	100 %	NA	100 %

Dari tabel diatas, Persentase Arsip dan Tata Naskah yang akurat dan terkini baru menjadi Indikator Kinerja pada Sasaran Strategis “Meningkatkan Efektifitas Sistem Informasi Manajemen ASN.” Pada tahun 2015 belum ada data dan tahun 2016 ditargetkan 100 % dapat terealisasi 100 % dengan tingkat capaian 100 %.

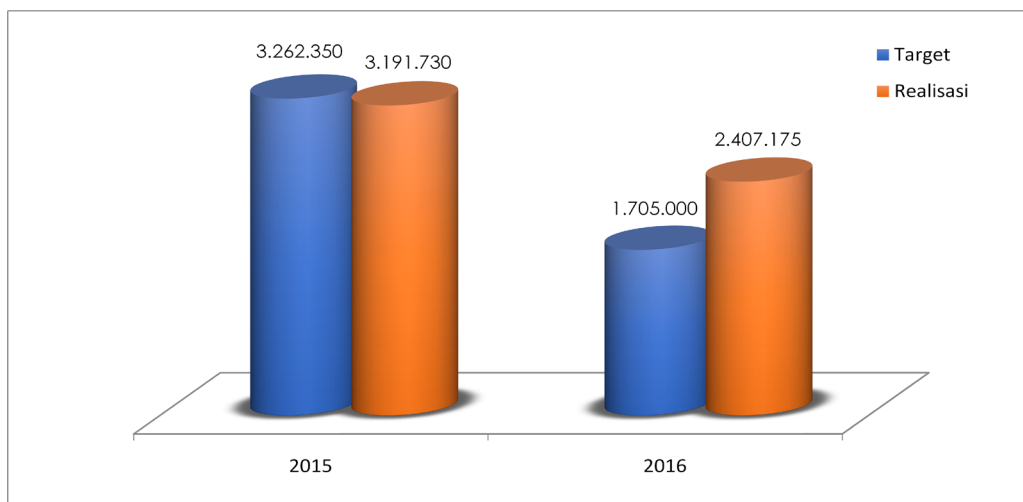
Dalam realisasi kinerjanya seperti pada Tabel 13, arsip yang dikelola memiliki target 650.000 takah dan terealisasi sebanyak 901.182 takah (138,65%). Kegiatan mengelola tata naskah dilakukan dengan cara Rekonsiliasi dan Reposisi. Dari target 740.000 dokumen dapat teralisasi sebanyak 1.024.833 dokumen (138.49 %). Tata naskah yang diretensi 27.000 dokumen terealisasi sebanyak 93.324 dokumen (345,65%). Arsip kepegawaian elektronik yang dikelola dengan target 288.000 dokumen terealisasi 387.836 dokumen (134,67%)

Tabel 13
Arsip kepegawaian yang dikelola secara akurat dan terkini


Keterangan	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Arsip yang dikelola	550.000 takah	650.000 takah	533.248 takah	901.182 takah	96,95 %	138,65 %
Tata naskah yang dikelola	1.687.887 dok	740.000 dok	1.742.857 dok	1.024.833 dok	103,26 %	138.49%

Keterangan	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Tata naskah yang diretensi	250.000 takah	27.000 takah	269.516 takah	93.324 takah	107,80 %	345,65%
Arsip kepegawaian elektronik yang dikelola	774.463 dok	288.000 dok	646.109 dok	387.836 dok	83,43 %	134,67%
JUMLAH	3.262.350	1.705.000	3.191.730	2.407.175	141,18 %	141,19%

Grafik 3
Arsip kepegawaian yang dikelola secara akurat dan terkini



Persentase Arsip dan Tata Naskah yang akurat dan terkini pada tahun 2016 dengan target sebesar 1.705.000 dokumen rerealisasi sebesar 2.407.175 dokumen atau sebesar 141,19% dengan kategori capaian sasaran sangat berhasil.

	Sasaran Strategis 3 Meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi
Indikator Sasaran 3 : <ol style="list-style-type: none"> 1. Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian. 2. Jumlah layanan kepegawaian BKN yang dapat mempertahankan sertifikasi sistem pelayanan kepegawaian berbasis standar manajemen mutu ISO 9001 : 2008 3. Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian 4. Presentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian 	

Keberhasilan pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari realisasi indikator-indikator yang ditargetkan seperti yang nampak pada tabel dibawah ini.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatkan Mutu Pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi	1. Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	Sangat baik (nilai = 85)	Sangat baik (Nilai = 83,01)	96,52 %
	2. Jumlah layanan kepegawaian BKN yang dapat mempertahankan sertifikasi sistem pelayanan kepegawaian berbasis standar manajemen mutu ISO 9001 : 2008	Sertifikat SMM ISO 9001:2008	Sertifikat SMM ISO 9001:2008	100 %
	3. Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian	10 hari kerja	10,35 hari kerja	103,50 %
	4. Presentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian	0,50%	0,20 %	250 %

IKS 1 : Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	Sangat Baik (86)	Sangat Baik (85)	Sangat Baik (84,28)	Sangat Baik (83,01)	98 %	96,52 %

Indeks Kepuasan ini didapat dari tiga pelayanan dasar di BKN yaitu : Pelayanan Pensiun, Kenaikan Pangkat, Status dan Kedudukan Kepegawai

a. Pelayanan Pensiun

Indeks Kepuasan Instansi/PNS terhadap Pelayanan kepegawaian target Sangat Baik dengan nilai indeks 82, teralisasi 83,04 (101,27%). Nilai indeks tersebut didapat dari hasil survei yang dilakukan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada pelanggan (perorangan dan penghubung) dari instansi pusat dan daerah yang datang ke BKN untuk memperoleh pelayanan pensiun.

Adapun periode surveinya dari tanggal 2 Januari 2016 sampai dengan tanggal 30 Desember 2016 dengan jumlah responden sebanyak 418 (empat ratus delapan belas) responden.

Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) BKN dengan mengacu kepada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Instansi Pemerintah Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan dengan menggunakan 12 parameter yaitu :

Kode	Penjelasan
P1	Kemudahan prosedur pelayanan
P2	Kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanan
P3	Kejelasan dan kepastian petugas yang melayani
P4	Kedisiplinan petugas dalam memberikan pelayanan

Kode	Penjelasan
P5	Tanggung jawab petugas dalam memberikan pelayanan
P6	Kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan
P7	Kecepatan pelayanan
P8	Keadilan mendapatkan pelayanan
P9	Kesopanan dan keramahan petugas
P10	Ketepatan pelaksanaan terhadap jadwal waktu pelayanan
P11	Kenyamanan di lingkungan unit pelayanan
P12	Keamanan pelayanan

Analisa penghitungan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 \text{IKM} &= \frac{\text{Total Nilai Persepsi Responden Per Parameter}}{\text{Total Parameter Yang Terisi}} \times \text{Bobot} \\
 \text{Dimana bobot} &= 1/\text{Jumlah Parameter} \\
 &= 1/12 \\
 &= 0.083
 \end{aligned}$$

Dengan persepsi nilai sebagai berikut :

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Kategori Mutu Pelayanan	Mutu Pelayanan
1	1,00 – 1,75	25,00 – 43,75	D	Tidak Baik
2	1,76 – 2,50	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik
3	2,51 – 3,25	62,51 – 81,25	B	Baik
4	3,26 – 4,00	81,26 – 100,0	A	Sangat Baik

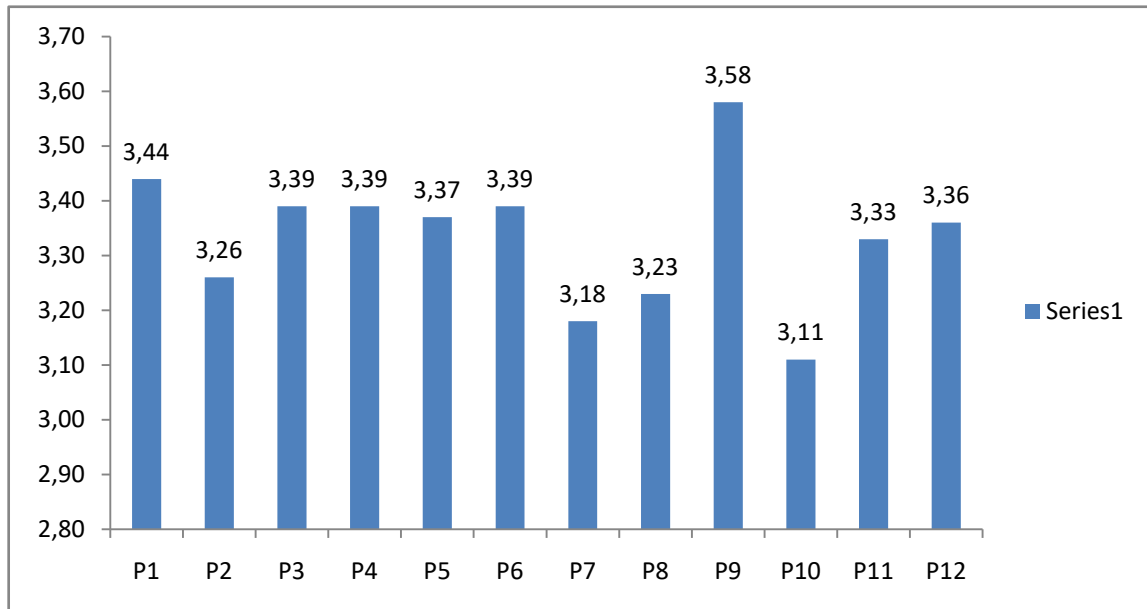
Dari hasil survei selama tahun 2016 nilai per parameter yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Parameter	Jumlah Nilai Perparameter	Nilai rata-rata per parameter (NRR)	Nilai Indeks Per Parameter	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
P1	1439	3.44	0.286	83.04
P2	1363	3.26	0.271	
P3	1415	3.39	0.281	
P4	1415	3.39	0.281	
P5	1410	3.37	0.28	
P6	1415	3.39	0.281	
P7	1329	3.18	0.264	
P8	1350	3.23	0.268	
P9	1497	3.58	0.297	
P10	1300	3.11	0.258	
P11	1391	3.33	0.276	
P12	1405	3.36	0.279	

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa indeks kepuasan masyarakat dalam pelayanan pensiun sebesar 83.04 dengan persepsi Sangat Baik. Adapun persepsi tertinggi terdapat pada parameter 9 yaitu kesopanan dan keramahan petugas dengan nilai rata-rata perparameter sebesar 3.58 dan indeks sebesar 0.297.

Dan persepsi terendah terdapat pada parameter 10 yaitu pada Ketepatan pelaksanaan terhadap jadwal waktu pelayanan dengan nilai rata-rata perparameter sebesar 3.11 dan indeks sebesar 0.258.

Grafik 4
 Nilai rata-rata per parameter Pelayanan Pensiun Tahun 2016



Tabel 13
 Konversi Nilai Mutu Pelayanan

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Kategori Mutu Pelayanan	Mutu Pelayanan
1	1,00 – 1,75	25,00 – 43,75	D	Tidak Baik
2	1,76 – 2,50	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik
3	2,51 – 3,25	62,51 – 81,25	B	Baik
4	3,26 – 4,00	81,26 – 100,0	A	Sangat Baik

Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2015, maka nilai indeks kepuasan pelanggan tahun 2016 ini mengalami penurunan menjadi 83,04 namun masih dalam interval sangat baik. Untuk memperbaiki hasil penilaian masyarakat pada parameter ketepatan pelaksanaan terhadap jadwal waktu pelayanan pada Tahun Anggaran 2017 dan seterusnya diupayakan perbaikan terhadap alur pelayanan termasuk membuat jadwal rapat penyelesaian permasalahan kepegawaian.

b. Pelayanan Kenaikan Pangkat

Dengan perhitungan dan metode pengukuran yang dilakukan pada Pelayanan Pensiun maka kesimpulan sebagai berikut :

- Rata-rata penilaian dari 12 parameter yang digunakan untuk masing-masing daftar pertanyaan/kuisisioner yang disampaikan kepada responden sebagai instrumen pengukuran diperoleh nilai indeks sebesar 3,28. Dengan demikian, nilai Indeks setelah dikonversi dengan nilai dasar menjadi nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM: $3,28 \times 25 = 82,02$), yang menempatkan penilaian pelayanan Pengadaan dan Kepangkatan BKN pada skala interval 81,26 – 100 yang berarti mutu pelayanan bernilai A (Sangat Baik).
- Adapun persepsi tertinggi terdapat pada parameter 1 yaitu Kemudahan Prosedur Pelayanan dengan nilai rata-rata parameter sebesar 3,45 dan indeks sebesar 0,29. Sedangkan persepsi terendah terdapat pada parameter 10 yaitu Ketepatan Pelaksanaan terhadap jadwal waktu pelayanan dengan nilai rata-rata parameter sebesar 3,06 dan indeks sebesar 0,26. Dalam upaya peningkatan pada parameter dengan nilai rata-rata terendah dilakukan perbaikan pada alur proses pelayanan.

c. Pelayanan Status Kedudukan PNS

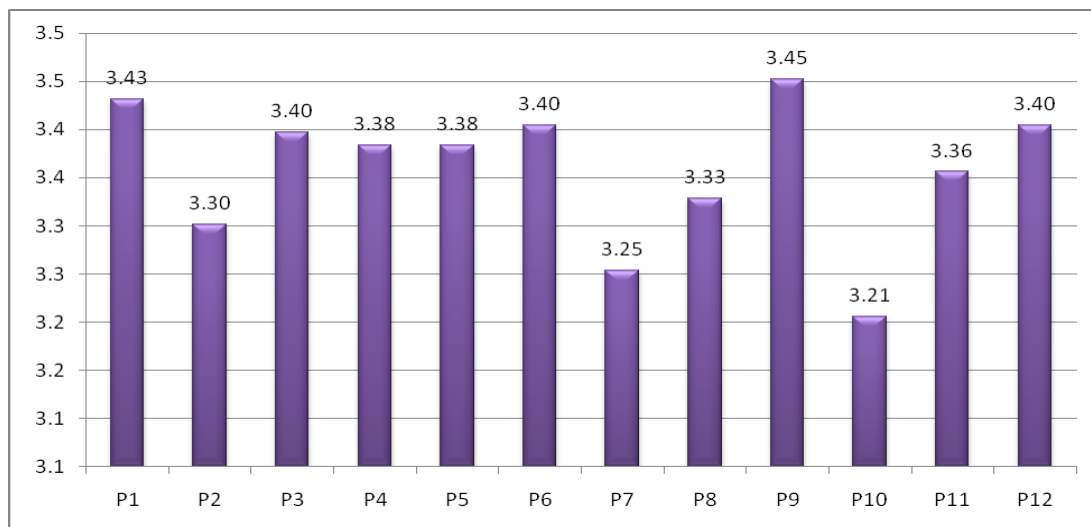
Dengan perhitungan dan metode pengukuran yang dilakukan pada Pelayanan Pensiun maka kesimpulan sebagai berikut :

- Jumlah responden yang datang dan mengisi kuesioner sejumlah 146 responden. Dari jumlah tersebut, Indeks Kepuasan Pelayanan Status dan Kedudukan Kepegawaian diperoleh

dengan nilai 83,96, yakni berada dalam interval konversi antara 81,26 – 100, dengan sebutan mutu pelayanan Sangat Baik.

- Dari parameter tersebut, parameter yang mencapai nilai tertinggi adalah P9 (kesopanan dan keramahan petugas). Sedangkan parameter dengan nilai terendah adalah P10 (ketepatan pelaksanaan terhadap jadwal waktu pelayanan) namun masih dalam kategori baik. Untuk memperbaiki hasil penilaian masyarakat terhadap parameter P10, diupayakan perbaikan terhadap alur proses terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Grafik 6
IKM pelayanan Status dan Kedudukan PNS



- Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2015, maka nilai indeks kepuasan pelanggan tahun 2016 ini mengalami penurunan yaitu dari 85,50 turun menjadi 83,96 namun masih dalam interval sangat baik. Untuk memperbaiki hasil penilaian masyarakat pada parameter ketepatan pelaksanaan terhadap jadwal waktu pelayanan pada Tahun Anggaran 2017 dan seterusnya diupayakan perbaikan terhadap alur pelayanan

termasuk membuat jadwal rapat penyelesaian permasalahan kepegawaian.

IKS 2 : Jumlah layanan kepegawaian BKN yang dapat mempertahankan sertifikasi sistem pelayanan berbasis standar manajemen mutu ISO 9001 : 2008

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Jumlah layanan kepegawaian BKN yang dapat mempertahankan sertifikasi sistem pelayanan kepegawaian berbasis standar manajemen mutu ISO 9001 : 2008	NA	Sertifikat SMM ISO 9001:2008	NA	Sertifikat SMM ISO 9001:2008	NA	100 %



Gambar 6 Sertifikat ISO 9001:2008

Untuk tahun 2016 BKN telah memiliki sertifikat ISO selama 3 (tiga) tahun

berturut-turut untuk jenis pelayanan Kenaikan Pangkat, Pensiun serta Status dan Kedudukan Kepegawaian.

Tahun ini BKN memulai digitalisasi, menyederhanakan dan mempermudah pelayanan kepegawaian dengan menerapkan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). PTSP mengacu pada pelayanan kepegawaian yang dilakukan dalam satu tempat. Pelayanan Kepegawaian yang dilakukan BKN meliputi : mutasi kepegawaian yang terdiri atas mutasi PNS antar instansi baik pusat maupun daerah, pelayanan pensiun, pelayanan kenaikan pangkat, pelayanan peninjauan masa kerja, dan pelayanan konsultasi mutasi kepegawaian. Diharapkan dengan Pusat Pelayanan Terpadu Kepegawaian ini pelayanan akan efisien, lebih mudah, transparan dalam mendukung visi dan misi BKN yang profesional dan bermartabat.

IKS 3 : Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian	12 hari kerja	10 hari kerja	13,90 hari kerja	10,35 hari kerja	115,83 %	96,61 %

Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian ini didapat dari pelayanan Kepegawaian khususnya Kenaikan Pangkat. Mulai tahun 2015, BKN telah mengubah mekanisme pelayanan proses Kenaikan Pangkat PNS secara otomatis setiap empat tahun tanpa melalui mekanisme pengumpulan seperti yang diterapkan sebelumnya.

Paradigma melayani diubah dengan BKN bersama BKD (Badan Kepegawaian Daerah meningkatkan nilai tambah PNS agar pelayanan publik bisa maksimal. BKN akan mengusulkan daftar nama pegawai


yang layak naik pangkat ke BKD. PNS yang bersangkutan bisa memproses pemberkasannya agar saat jatuh tempo bisa menerima haknya.

Dari target penyelesaian 10 hari kerja untuk penyelesaian berkas usulan Kenaikan Pangkat seluruh instansi Pusat maupun daerah, BKN memerlukan rata-rata 10,35 hari kerja dari penyelesaian berkas selama tahun 2016 (97%). Hal ini perlu ditingkatkan khususnya penyelesaian berkas BTL/TMS bagi usulan Kenaikan Pangkat IV/b kebawah dan IV/b keatas.

IKS 4 : Presentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian

Indikator	Target 2016		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Presentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian	NA	0,50 %	NA	0,20 %	NA	160 %

Persentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian sudah melampaui target yang sudah ditetapkan. Dari 0,50 % target kesalahan, BKN memiliki tingkat kesalahan hanya 0,20 % sehingga capaian kinerja dari indikator ini sebesar 160% dan merupakan prestasi yang membanggakan. Tingkat kesalahan yang menurun diharapkan dapat bersinergi dengan durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian sehingga BKN dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat PNS.

	Sasaran Strategis 4 Meningkatkan Efektifitas Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian
Indikator Sasaran 4 : 1. <i>Presentase penurunan tingkat pelanggaran</i> 2. <i>Proses penyelesaian surat pengaduan kasus kepegawaian</i>	

Keberhasilan pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari realisasi indikator-indikator yang telah ditargetkan sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatkan Efektifitas Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian	1. Presentase penurunan tingkat pelanggaran	15 %	26,20 %	25,33 %
	2. Persentase surat pengaduan kasus kepegawaian yang telah di Proses	80 %	91,30 %	114,12 %

IKS 1 : Presentase penurunan tingkat pelanggaran

Keterangan	Target		Realiasasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Presentase penurunan tingkat pelanggaran	10 %	15 %	56,38 %	26,20%	563,80 %	25,33 %

Sepanjang tahun 2016 surat yang diterima berdasarkan asal surat berjumlah 3.508 dengan rincian 2.928 surat berasal dari Instansi/rutin dan dari masyarakat berjumlah 580 surat. Sedangkan berdasarkan bidang pengawasan dan pengendaliannya terdiri dari :

- a. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang formasi, pengadaan, Pasca Pendidikan dan Pelatihan (561 surat)
- b. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang Kepangkatan dan Pengangkatan, Pemberhentian Dalam Jabatan (1.443 surat)
- c. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang gaji, tunjangan dan Kesejahteraan, Serta Kinerja (562 surat)
- d. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kode etik dan disiplin Serta Pemberhentian dan Pensiun (942 surat)

Kemudian pada tahun 2015 surat yang diterima berdasarkan asal surat berjumlah 2.666 dengan rincian 2.002 surat berasal dari Instansi/rutin dan dari masyarakat berjumlah 664 surat. Sedangkan berdasarkan bidang pengawasan dan pengendaliannya terdiri dari :

- a. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang formasi, pengadaan Pasca Pendidikan dan Pelatihan (402 surat)
- b. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang Kepangkatan dan Pengangkatan, Pemberhentian Dalam Jabatan (410 surat)
- c. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang gaji, tunjangan dan Kesejahteraan, Serta Kinerja (395 surat)
- d. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang kode etik dan disiplin Serta Pemberhentian dan Pensiun (1.459 surat)

TABEL 14
 REKAPITULASI SURAT KELUAR DAN MASUK
 BERDASARKAN ASAL SURAT
 TAHUN 2015 DAN TAHUN 2016

NO	ASAL SURAT	TAHUN 2015			TAHUN 2016		
		SURAT MASUK	SURAT KELUAR	SISA SURAT	SURAT MASUK	SURAT KELUAR	SISA SURAT
1	INSTANSI	2.002	1.888	114	2.928	2.736	192
2	MASYARAKAT	664	578	86	580	451	79
TOTAL		2.666	2.466	200	3.508	3.187	271

TABEL 15
 REKAPITULASI SURAT KELUAR DAN MASUK
 BERDASARKAN BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN
 TAHUN 2015 DAN TAHUN 2016

NO.	BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN	TAHUN 2015			TAHUN 2016		
		SURAT MASUK	SURAT KELUAR	SISA SURAT	SURAT MASUK	SURAT KELUAR	SISA SURAT
1	Formasi, Pengadaan, Pasca Pendidikan dan Pelatihan	402	380	22	561	538	23
2	Kepangkatan, Pengangkatan, dan Pemberhentian dalam Jabatan	410	338	72	1443	1245	198
3	Gaji, Tunjangan dan Kesejahteraan, Serta Kinerja	395	372	23	562	550	12
4	Kode Etik, dan Disiplin, Serta Pemberhentian dan Pensiun	1459	1376	83	942	854	38
TOTAL		2.666	2.466	200	3.508	3.187	271

Penyelesaian surat masuk pada tahun 2016 menyisakan 271 surat dengan kriteria 1) surat masuk pada akhir tahun sehingga dalam proses administrasi 2) surat masuk yang telah diproses oleh auditor kepegawaian namun masih memerlukan konfirmasi atau klarifikasi dari pihak terkait, 3) Surat masuk yang harus diarsipkan.

Dibandingkan dengan tahun 2015, terjadi kenaikan jumlah surat yang masuk pada tahun 2016 yaitu sebesar 842 surat atau $((3.508-2.666)/2.666) \times 100\% = 31,58\%$ yaitu dari 2.666 surat pada tahun 2015 menjadi 3.508 surat pada tahun 2016. Peningkatan jumlah surat terbanyak berasal dari instansi pemerintah sebesar $2.928-2.002=926$ surat $((2.928-2.002)/2.002) \times 100\% = 46,25\%$ yaitu semula pada tahun 2015 berjumlah 2.002 menjadi 2.928 surat pada tahun 2016. Sedangkan berdasarkan jenis bidang pengawasan jumlah surat terbanyak pada bidang Kepangkatan, Pengangkatan, dan Pemberhentian dalam Jabatan kenaikan sebesar $1.443-410=1.033$ surat atau $((1.443-410)/410) \times 100\% = 251,95\%$ yaitu dari 410 surat pada tahun 2015 menjadi 1.443 surat pada tahun 2016.

Pencapaian target dalam Presentase penurunan tingkat pelanggaran didapat dari keluhan/pengaduan terhadap penyimpangan/pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian dari sisa surat $(271-200=71)$ $71/271 \times 100 = 26,20\%$ dari target 15% sehingga realisasi capaian BKN sebesar $25,33\%$.

IKS 2 : Persentase surat pengaduan kasus kepegawaian yang telah di proses

Keterangan	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Persentase surat pengaduan kasus kepegawaian yang telah di proses	80 %	80 %	62,50 %	91,30 %	78,12 %	114,12 %

Dengan adanya sengketa maupun permohonan pengujian terhadap suatu peraturan perundang-undangan kepada lembaga-lembaga


peradilan tersebut, BKN, harus memberikan pelayanan yang terbaik secara optimal terhadap institusi BKN baik dalam menganalisis implementasi kebijakan yang telah dikeluarkan, memberikan telaahan, konsultasi, fasilitasi, koordinasi dan bimbingan penyelesaian permasalahan kepegawaian, rekomendasi dan saran evaluasi terhadap permasalahan kepegawaian, maupun pemberian pelayanan bantuan hukum dalam penyelesaian sengketa kepegawaian.

Persentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian yang telah diselesaikan pada tahun anggaran 2016 sebagai berikut :

- a. Telaahan permasalahan hukum kepegawaian sebanyak 4 dokumen.
- b. Penyelesaian perkara hukum sebanyak 10 laporan.
- c. Saksi/saksi ahli yang dihadirkan di pengadilan/kejaksaan/ kepolisian sebanyak 25 laporan.
- d. Pemberian pendampingan pemeriksaan di Pengadilan/Kejaksaan/ Kepolisian sebanyak 24 laporan.
- e. Permasalahan hukum yang masih dalam proses atau belum selesai pada tahun anggaran 2016 sebanyak 6 perkara.

Sehingga permasalahan yang terselesaikan pada tahun anggaran 2016 sebanyak 63 permasalahan dari 69 permasalahan sehingga persentasenya sebesar 91,30% dari total keseluruhan permasalahan yang telah ditangani dan terselesaikan oleh BKN.

Pada tahun 2015 target BKN 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 dilingkungan kerjanya sejumlah 310 instansi. Dari target 80 % (496 instansi) hanya tercapai sebesar 62 % (310 instansi).

	<p>Sasaran Strategis 5</p> <p>Terwujudnya Reformasi Birokrasi BKN.</p>
<p>Indikator Sasaran 5 :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN, 2) Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN, 3) Indeks Kepuasan pegawai terhadap pelayanan kepegawaian internal 4) Persentase pemenuhan sarana dan prasarana kantor, 5) Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN. 6) Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia. 	

Keberhasilan pencapaian tujuan ini dapat dilihat dari realisasi indikator-indikator yang telah ditargetkan sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
Terwujudnya Reformasi Birokrasi	1. Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B(Baik)
	2. Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP
	3. Indeks Kepuasan pegawai terhadap pelayanan kepegawaian internal	80 (Baik)
	4. Persentase pemenuhan sarana operasional kantor sesuai standar	90%
	5. Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN	75 (Baik)
	6. Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana yang tersedia	B (Baik)

IKS 1 : Hasil Evaluasi Terhadap Implementasi SAKIP BKN

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.

Evaluasi terhadap implementasi SAKIP dilakukan pada seluruh instansi pemerintah baik pusat maupun daerah oleh Kementerian PAN dan RB guna mengetahui sejauh mana instansi pemerintah telah menerapkan sistem AKIP dilingkungannya. Badan Kepegawaian Negara untuk tahun anggaran 2016 menargetkan memperoleh predikat B untuk penilaian terhadap hasil evaluasi implementasi SAKIP ini terdiri dari 5 unsur, yaitu : 1) Perencanaan Kinerja, 2) Pengukuran Kinerja, 3) Pelaporan Kinerja, 4) Evaluasi Kinerja; dan 5) Capaian Kinerja.

Sampai dengan Laporan Kinerja ini dibuat belum ada nilai SAKIP resmi yang dikeluarkan oleh Tim Evaluator dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN dan RB) atas seluruh nilai SAKIP Kementerian Lembaga baik instansi Pusat maupun Daerah.

Keterangan	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Hasil Evaluasi terhadap Implementasi SAKIP BKN	B	B	CC	Belum ditetapkan	98 %	Belum ditetapkan

Diharapkan kategori hasil perolehan nilai evaluasi terhadap implementasi SAKIP dapat meningkat dibanding tahun yang lalu.

IKS 2 : Opini BPK Tentang Laporan Keuangan BKN

Opini BPK tentang laporan keuangan BKN telah mencapai 7 (tujuh) kali Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yaitu sejak tahun 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, dan 2015, dengan opini BPK tersebut berarti BKN telah mencapai kriteria tertinggi.

Dengan capaian opini BPK tertinggi tersebut timbul pertanyaan bagaimana BKN kedepan berupaya untuk mempertahankan penilaian opini BPK terhadap laporan keuangan BKN. Dampak terhadap turunnya kriteria opini BPK akan berpengaruh pada pemberian remunerasi dan anggaran dilingkungan BKN. Kriteria laporan keuangan berkualitas yaitu :

- Laporan keuangan telah bebas dari kesalahan-kesalahan atau kekeliruan yang material;
- Laporan keuangan disajikan sesuai dengan 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 Undang-Undang Nomor 15 tahun 2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara yaitu:
 - Kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP);
 - Kecukupan pengungkapan;
 - Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan;
 - Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (SPI).

Sehubungan dengan hal-hal tersebut diatas BKN pada tahun 2016 dalam upaya untuk tetap mempertahankan opini BPK terhadap

laporan keuangan BKN yaitu Wajar Tanpa Pengecualian dengan cara sebagai berikut:

- Melakukan Pembinaan Terus menerus dengan seluruh Unit –unit Kerja Baik Kantor Pusat maupun Kantor Regional.
- Didukung SDM yang telah Mengikuti Diklat Program Percepatan Akuntabilitas Keuangan Pemerintah (PPAKP) dan Lulus dengan mendapat Sertifikat.
- Rekonsiliasi Internal Biro Keuangan dengan Biro Umum setiap bulan.
- Rekonsiliasi Biro Keuangan dengan KPPN dan DJPB secara tepat waktu.
- Dilakukan review dengan Pengawas Internal setiap bulan , Triwulan, Semester dan Tahunan.
- Menyelenggarakan *Inhouse Training* dan mengikuti Workshop , Sosialisasi tentang sistem Akuntansi Pemerintah.
- Koordinasi dan Kerja sama yang baik dengan Biro Umum yang berkaitan dengan Aset, Biro Perencanaan yang berkaitan dengan Bagan Akun Standar (BAS) dan dengan Pembina dari Kementerian Keuangan.
- SIONI (Sistem Informasi Online *Inventory*), yaitu sistem informasi online yang digunakan untuk pengelolaan transaksi persediaan real time stok antara gudang dengan unit-unit di lingkungan BKN.
- SIAVA (Sistem Aplikasi Verifikasi Anggaran), yaitu sistem yang digunakan untuk melakukan verifikasi dan validasi dokumen pendukung pencairan anggaran.

IKS 3 : Indeks Kepuasan Pegawai terhadap pelayanan kepegawaian internal

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan BKN terhadap pelayanan internal kepegawaian, perlu disusun indeks kepuasan pelayanan yang ditujukan kepada unit kerja yang menerima manfaat langsung internal kepegawaian. Pada tahun 2016 dengan target nilai 80 atau kategori baik.

BKN melakukan survei kepuasan pelayanan dengan menyebar kuesioner survei pelayanan yang di tujukan kepada seluruh Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada kantor pusat BKN yang berjumlah 29 unit eselon II dan Kepala Sub Bagian Kepegawaian pada Kantor Regional I s/d XIV BKN sejumlah 14 Kantor Regional sehingga total kuesioner yang telah terkirim adalah 43 kuesioner.

Adapun parameter (unsur pelayanan) yang di nilai dalam kuesioner survey pelayanan tersebut terdapat 18 parameter yaitu :

- P1 pelaksanaan seleksi jabatan struktural (Bagian Mutasi)
- P2 seleksi jabatan fungsional (Bagian Pengembangan Pegawai)
- P3 penggunaan mesin *handkey* (bagian Pengembangan Pegawai/kanreg)
- P4 Pengiriman pegawai untuk mengikuti diklat (Bagian Pengembangan)
- P5 penegakan Disiplin Pegawai (Bagian Ortala)
- P6 penyusunan Analisis Jabatan BKN (Bagian Ortala)
- P7 penyusunan SOP pada setiap unit kerja (Bagian Ortala)

- P8 Penempatan pegawai dalam jabatan struktural (Bagian Mutasi)
- P9 Penempatan pegawai dalam jabatan Fungsional (Bagian Mutasi)
- P10 pelayanan kenaikan pangkat (Bagian Mutasi)
- P11 pelayanan Pensiun (Bagian Mutasi)
- P12 Pengelolaan LHKPN (Bagian Kinerja dan Kesejahteraan)
- P13 Pemberian penghargaan SLKS (Bagian Kinerja dan Kesejahteraan)
- P14 Sosialisasi SKP kepada unit eselon II pusat dan kanreg (Bagian Kinerja dan Kesejahteraan)
- P15 pemberian hak Cuti PNS (Bagian Pengembangan/kanreg)
- P16 pelaksanaan ujian dinas (Bagian Pengembangan)
- P17 pelaksanaan ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (Bagian Pengembangan)
- P18 penilaian angka kredit jabatan fungsional (Bagian Pengembangan)

Dalam menyusun indeks kepuasan pelayanan Biro Kepegawaian Tahun 2016 penggunaan kuesioner merupakan alat pengumpulan data kepuasan pelayanan. Dari 43 kuesioner yang telah dikirim ke unit kerja, hanya 30 kuesioner yang telah diisi oleh responden dalam memberikan nilai terhadap parameter yang di survey kemudian dihitung dengan menggunakan metode pengolahan data :

Nilai Indeks Kepuasan pelayanan dihitung dengan menggunakan “nilai rata-rata tertimbang” masing-masing unsur pelayanan. Dalam penghitungan indeks kepuasan pelayanan terhadap 18 unsur pelayanan (parameter) yang dikaji, setiap unsur memiliki penimbang yang sama dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Bobot nilai rata-rata Tertimbang} = \frac{\text{Jumlah bobot}}{\text{Jumlah unsur}} = \frac{1}{18} = 0,056$$

Untuk memperoleh nilai IKM unit pelayanan digunakan pendekatan nilai rata-rata tertimbang dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Indeks Kepuasan} = \frac{\text{Total nilai persepsi per unsur}}{\text{Total unsur yang terisi}} \times \text{Nilai penimbang}$$

Untuk memudahkan interpretasi terhadap penilaian Indeks Kepuasan Pelayanan yaitu antara 25 – 100 maka hasil penilaian tersebut di konversikan dengan nilai dasar 25, dengan rumus :

$$\text{Indeks Pelayanan} \times 25$$

Tabel 16
Nilai Persepsi, Interval Indeks Kepuasan, Interval Konversi IK, Mutu Pelayanan dan Kinerja Unit Pelayanan

Nilai Persepsi	Nilai Interval Indeks Kepuasan Pelayanan	Nilai Interval Konversi Indeks Kepuasan Pelayanan	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
1	1,00 – 1,75	25 – 43,75	D	Tidak Baik
2	1,76 – 2,50	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik
3	2,51 – 3,25	62,51 – 81,25	B	Baik
4	3,26 – 4,00	81,26 – 100,00	A	Sangat Baik

Berikut ini adalah hasil survei kepuasan pelayanan Tahun 2016.

Tabel 17
 Survey Kepuasan Pelayanan Biro Kepegawaian Tahun 2016

R	NILAI PER UNSUR PELAYANAN																		Jumlah Nilai per Unsur	Rata2 per param NRR	Nilai Index Per Param	IK
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18				
1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	65	2.17	0.12	2.79
2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	2.23	0.13	2.88
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70	2.33	0.13	3.01
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	65	2.17	0.12	2.79
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	80	2.67	0.15	3.43
6	4	2	4	1	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	2	2	49	1.63	0.09	2.10
7	4	4	3	2	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	72	2.40	0.13	3.09
8	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	62	2.07	0.12	2.66
9	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	62	2.07	0.12	2.66
10	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	2.23	0.13	2.88
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	67	2.23	0.13	2.88
12	2	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	0	3	3	4	61	2.03	0.11	2.62
13	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	72	2.40	0.13	3.09
14	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	69	2.30	0.13	2.96
15	4	3	0	4	0	3	3	3	3	3	0	4	3	2	0	3	3	2	43	1.43	0.08	1.85
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	2.40	0.13	3.09
17	2	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2	55	1.83	0.10	2.36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	2.40	0.13	3.09
19	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65	2.17	0.12	2.79
20	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	68	2.27	0.13	2.92
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	2.40	0.13	3.09
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	68	2.27	0.13	2.92
23	3	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	65	2.17	0.12	2.79
24	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	62	2.07	0.12	2.66

R	NILAI PER UNSUR PELAYANAN																		Jumlah Nilai	Rata2 per	Nilai Index	IK
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	2.47	0.14	3.18
26	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	65	2.17	0.12	2.79
27	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	5	4	4	4	3	62	2.07	0.12	2.66
28	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	62	2.07	0.12	2.66
29	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	68	2.27	0.13	2.92
30	3	3	0	3	4	3	3	3	0	5	4	4	4	3	4	4	4	3	57	1.90	0.11	2.45
JUMLAH TOTAL	111	105	105	104	109	102	105	109	103	111	119	114	116	105	115	110	111	104	1958	65.27	3.65	84.06

Berdasarkan tabel perhitungan penilaian Indek Kepuasan Pegawai terhadap pelayanan Biro Kepegawaian, maka kategori penilaian kepuasan pelayanan yaitu:

SANGAT BAIK dengan nilai **84,06**

Persepsi tertinggi kepuasan Pegawai terhadap pelayanan Biro Kepegawaian adalah dalam pelayanan pensiun sedangkan persepsi terendah terhadap kepuasan pelayanan adalah analisis jabatan.

Secara keseluruhan penilaian berada pada tingkat sangat baik atau sangat puas artinya pencapaian kinerja melebihi target yang semula nilai 80 tapi dapat tercapai nilai 84 atau kategori sangat baik. Namun demikian pada persepsi analis jabatan harus ditingkatkan. Kondisi ini mencerminkan bahwa pelaksanaan analis jabatan di lingkungan BKN yang dilakukan oleh Biro Kepegawaian harus dilaksanakan secara optimal agar dapat menempatkan pegawai sesuai dengan potensi dan kompetensinya. Sehingga tidak ada lagi pemangku jabatan mengerjakan uraian tugas jabatan yang lain.

IKS 4 : Persentase Pemenuhan Sarana Operasional Kantor

Pada tahun 2016 indikator persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana mengacu pada Permen PU Nomor 45 tahun 2007 tentang Pembangunan Gedung Milik Negara, ditetapkan target 100 %.

Hasil pengukuran dari indikator tersebut mengalami peningkatan dari tahun 2015. Semua itu diperoleh dari terpenuhinya standar sarana dan prasarana dilingkungan kantor BKN yaitu pengadaan tempat tinggal sementara pegawai, pengaspalan jalan gedung BKN, pengadaan peralatan dan mesin, biaya sewa mobil operasional, biaya tenaga pengamanan, biaya tenaga pramubakti, pengadaan jaringan dan peningkatan dan pembangunan sarana dan prasarana BKN Pusat dan Gedung UPT serta aset tetap lainnya BKN Pusat, yang sudah terealisasi 100 %.

IKS 5 : Indeks Kepuasan Publik Terhadap Ketersediaan Layanan Informasi BKN

Indeks Kepuasan Instansi/PNS terhadap Ketersediaan Informasi Pelayanan Kepegawaian BKN target Baik dengan nilai indeks 70 , teralisasi 80,10 (114,43 %). Nilai indeks tersebut didapat dari hasil survei yang dilakukan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada pelanggan (perorangan dan penghubung) dari instansi pusat dan daerah yang datang ke BKN untuk memperoleh pelayanan kepegawaian. Selain itu kuisisioner juga dimuat dalam website BKN, dengan cara pengunjung portal yang telah menerima layanan informasi kepegawaian memberikan penilaian kepuasan atas pelayanan informasi kepegawaian yang telah diberikan BKN.

Adapun periode surveinya dari tanggal 2 Januari 2016 sampai dengan tanggal 31 Desember 2016 dengan jumlah responden sebanyak 183 (seratus delapan puluh tiga) responden.

Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) BKN dengan mengacu kepada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/25/M.PAN/2/2004 tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah dengan menggunakan 14 parameter yaitu :

- P1 Kemudahan prosedur pelayanan
- P2 Kejelasan persyaratan pelayanan
- P3 Kepastian dan Kejelasan petugas
- P4 Kedisiplinan petugas
- P5 Tanggung jawab petugas
- P6 Kemampuan petugas
- P7 Kesopanan dan Keramahan petugas
- P8 Keadilan untuk mendapatkan pelayanan
- P9 Ketepatan Pelaksanaan terhadap jadwal
- P10 Kecepatan Pelayanan
- P11 Lama Waktu Kepengurusan
- P12 Pengurusan Tanpa Biaya
- P13 Kenyamanan di lingkungan unit layanan
- P14 Keamanan di lingkungan unit layanan

Analisa penghitungan menggunakan rumus :

$$\text{IKM} = \frac{\text{Total nilai persepsi per parameter}}{\text{Total parameter yang terisi}} \times \text{Bobot}$$

$$\begin{aligned} \text{Dimana bobot} &= 1/\text{Jumlah Parameter} \\ &= 1/14 \\ &= 0.071 \end{aligned}$$

IKM Unit Pelayanan x 25

Penilaian :

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Kategori Mutu Pelayanan	Mutu Pelayanan
1	1,00 – 1,75	25,00 – 43,75	D	Tidak Baik
2	1,76 – 2,50	43,76 – 62,50	C	Kurang Baik
3	2,51 – 3,25	62,51 – 81,25	B	Baik
4	3,26 - 4,00	81,26 - 100	A	Sangat baik

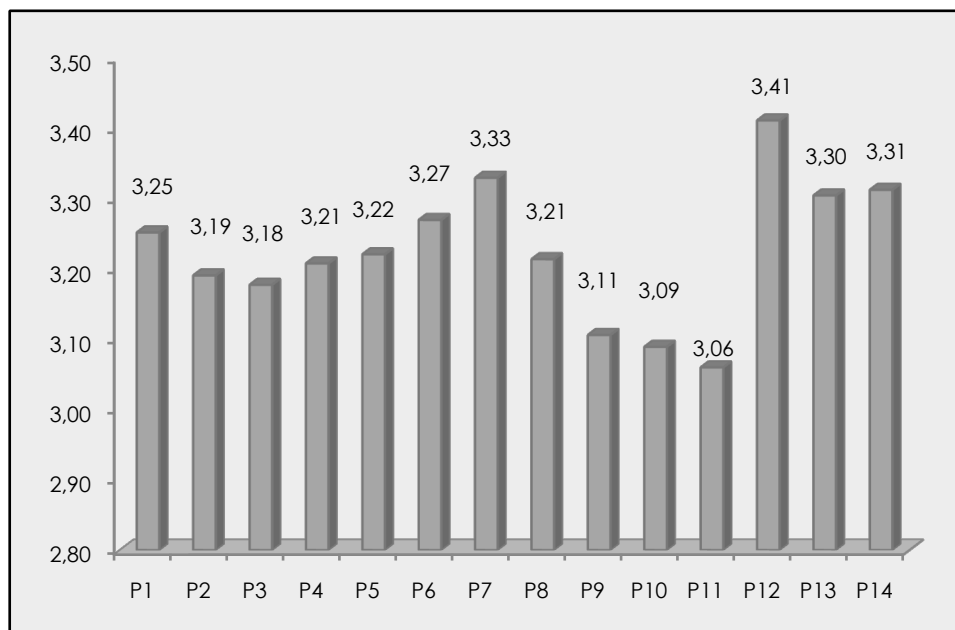
Dari hasil survei selama tahun 2016 nilai per parameter yang diperoleh sebagai berikut :

Parameter	Jumlah Nilai Per Parameter	Nilai rata-rata per parameter (NRR)	Nilai Indeks Per Parameter	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Kategori
P1	596	3,25	0,23	80,10	Baik
P2	583	3,19	0,23		
P3	581	3,18	0,23		
P4	587	3,21	0,23		
P5	589	3,22	0,23		
P6	599	3,27	0,23		
P7	610	3,33	0,24		
P8	587	3,21	0,23		
P9	567	3,11	0,22		
P10	565	3,09	0,22		
P11	560	3,06	0,22		
P12	624	3,41	0,24		
P13	604	3,30	0,23		
P14	606	3,31	0,24		

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa indeks kepuasan masyarakat atas pelayanan di BKN sebesar 80,10 dengan persepsi Baik. Adapun persepsi tertinggi terdapat pada parameter 12 (P12) yaitu Pengurusan Tanpa biaya, dengan nilai rata-rata perparameter sebesar 3,41 dan indeks sebesar 0.24.

Dan persepsi terendah terdapat pada parameter 11 (P11) yaitu Lama Waktu Pengurusan dengan nilai rata-rata per parameter sebesar 3,06 dan indeks sebesar 0,22.

Grafik 7
Nilai rata-rata per parameter Pelayanan Kepegawaian BKN Tahun 2016



Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2015, maka nilai indeks kepuasan pelanggan tahun 2016 ini mengalami peningkatan sebesar 4,91 yaitu dari 75,19 naik menjadi 80,10 . Untuk memperbaiki hasil penilaian masyarakat pada parameter 11 (P11) yaitu Lama Waktu Pengurusan, pada Tahun Anggaran 2017 dan seterusnya diupayakan melalui perbaikan terhadap alur pelayanan tersebut.

Guna mendukung ketersediaan layanan informasi kepegawaian yang menjadi tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Negara telah memanfaatkan penggunaan media website yang mudah diakses melalui internet dengan alamat URL : "<http://www.bkn.go.id>". Disamping melakukan survei untuk pengukuran Ketersediaan Informasi Pelayanan Kepegawaian (Survei Indeks Kepuasan Masyarakat yang telah dijelaskan di atas), Badan Kepegawaian Negara juga melakukan polling kepuasan atas ketersediaan layanan informasi yang tersedia dalam websitenya.

Pelaksanaan survey ini merupakan suatu bentuk implementasi Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Polling ini baru pertama kali dilakukan dan dilaksanakan pada bulan Oktober – Desember 2016.

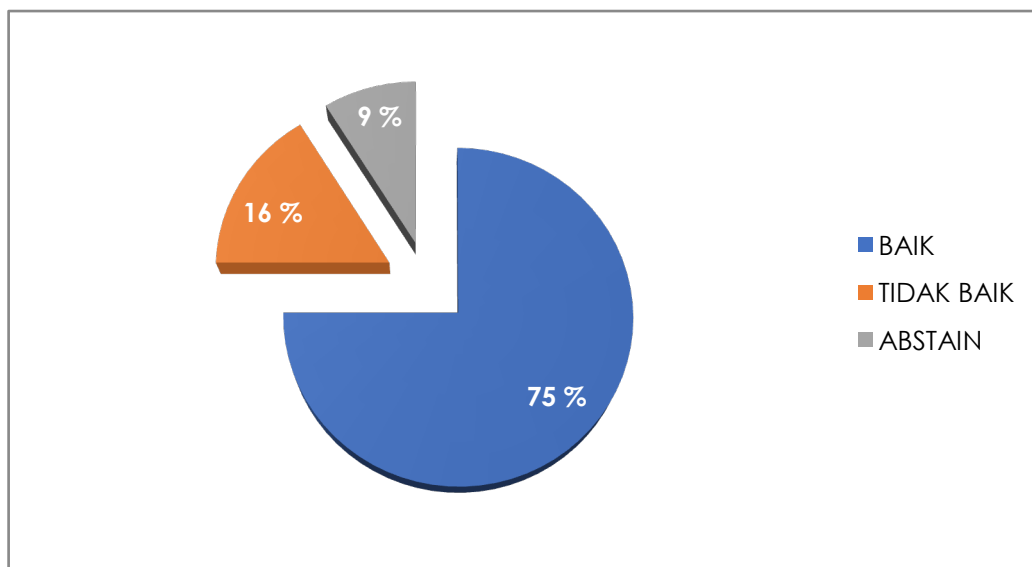
Dari pelaksanaan polling tersebut diperoleh data sebagai berikut :

Kategori Bulan	Baik	Tidak Baik	Abstain
Oktober 2016	39	29	11
Nopember 2016	185	30	14
Desember 2016	163	24	21
Jumlah per Kategori	387	83	46
Persentase	75 %	16 %	9 %

Dari data tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa website Badan Kepegawaian Negara telah menyajikan dengan baik informasi yang dibutuhkan oleh pengunjung yang berpartisipasi mengisi polling periode tersebut (partisipan), hal ini ditunjukkan dengan hasil polling tersebut sebesar 387 pengunjung atau 75 % dari partisipan memilih kategori "Baik". Pada Kategori "Tidak Baik", hanya dipilih oleh 16 % dari

partisipan polling atau sebanyak 83 partisipan sisanya 9 % atau 46 partisipan memilih “Abstain”.

Grafik 8
Persentase Hasil Polling Kepuasan Atas Ketersediaan Informasi Pada Website BKN



Dengan informasi hasil polling ini, Badan Kepegawaian Negara akan lebih meningkatkan lagi informasi atas konten yang disajikan pada websitenya, baik itu dari segi kualitas maupun variasinya. Upaya peningkatan ini dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara dalam rangka memenuhi kebutuhan informasi dari publik yang mengunjungi websitenya.

BKN melakukan penyediaan layanan informasi dan publikasi untuk tahun 2016, website BKN merilis 266 berita sedangkan untuk buletin / majalah kepegawaian sebanyak 3 (tiga) edisi dengan kapasitas 1.400 eksemplar. Sedangkan *running text* sebanyak 12 informasi. Fan Page @bkngoid memiliki jumlah follower sebanyak 163.047 *liker* dengan berbagai varian informasi kepegawaian. Sementara twitter @bkngoid memiliki 73.523 follower.

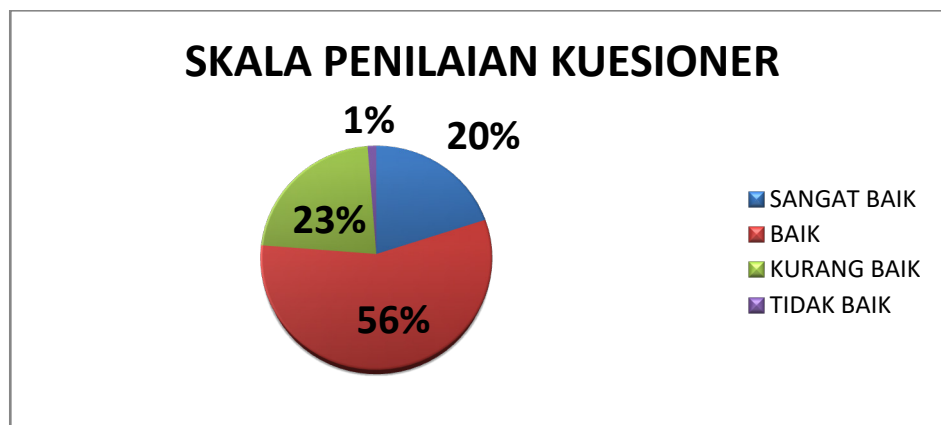
Pada tahun 2015 website BKN merilis 264 berita sedangkan untuk buletin / majalah kepegawaian sebanyak 4 (empat) edisi dengan kapasitas 2.000 ekslembar. Sedangkan *running text* sebanyak 12 informasi. Fan Page @bkngoid memiliki jumlah follower sebanyak 99.791 *liker* dengan berbagai varian informasi kepegawaian. Sementara twitter @bkngoid memiliki 57.000 follower.

Indikator 6 : Indeks Kepuasan Pegawai terhadap Sarana dan prasarana kantor yang tersedia

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. Pegawai di Unit Biro Umum sudah memberikan pelayanan yang berdasarkan dengan SKP yang ada, sehingga kejelasan dan kepastian dalam melayani bisa berlangsung dengan baik.
3. Kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan dinilai memuaskan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan.
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 dan baik dan untuk tahun berikutnya supaya lebih ditingkatkan lagi. (kebersihan, cahaya lampu, warna dinding ruangan, suhu udara ruangan) dirasakan nyaman.
6. Fasilitas dilingkungan tiap-tiap unit menyatakan bahwa kondisinya sudah mengalami peningkatan yang bagus dan baik.
7. Tanggung jawab petugas dalam memberikan pelayanan, petugas selalu memberikan penjelasan dan pemahaman atas tugas yang dilaksanakan kepada unit kerja yang meminta layanan sarana dan prasarana.



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

Dari 29 unit kerja (100 %) menjawab:

- Sangat Baik (sangat setuju) 20 %
- baik (setuju) 56,25 %
- cukup baik (kurang setuju) 22,5 %
- kurang baik (tidak setuju) 1,25 %

Dari data diatas menunjukkan bahwa unit kerja yang menyatakan puas sebanyak 76,25 % dan yang menyatakan cukup puas sebanyak 23,75 %. Dengan hasil qesioner ini bahwa sarana dan prasarana yang ada telah mengalami peningkatan fasilitas, penilaian dan masukan dari tiap-tiap unit menjadi suatu pesan dan saran yang sangat berguna sebagai pengingat Biro Umum selaku unit yang memberikan pelayanan.

C. Analisis Akuntabilitas Keuangan

Pagu Anggaran BKN berdasarkan Program

Kode dan Uraian Program		Anggaran		Capaian
		Pagu	Realisasi	
1	2	3	4	5
01	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	429.307.333.000,-	400.144.564.922,-	93,21 %
02	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN	57.404.594.000,-	55.436.490.473,-	96,57 %
06	Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara	75.523.636.000,-	66.094.049.651,-	87,51 %
Jumlah		562.235.563.000,-	521.675.105.046,-	92,79 %

Pagu Anggaran BKN berdasarkan Satuan Kerja

KODE	SATUAN KERJA	PAGU	REALISASI ANGGARAN	
			RP	%
088	BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA	562.235.563.000,-	521.675.105.046,-	92,79
017220	BKN PUSAT	362.688.322.000,-	335.526.412.310,-	92,51
017241	KANREG I BKN YOGYAKARTA	23.271.354.000,-	22.127.049.220,-	95,08
450454	KANREG II BKN SURABAYA	21.812.760.000,-	20.097.948.540,-	92,14
017237	KANREG III BKN BANDUNG	19.581.594.000,-	18.135.821.542,-	92,62
560635	KANREG IV BKN MAKASSAR	16.898.369.000,-	15.812.589.427,-	93,57
606254	KANREG V BKN DKI JAKARTA	15.322.145.000,-	14.467.687.866,-	94,42
606261	KANREG VI BKN MEDAN	12.685.687.000,-	11.969.805.767,-	94,36
622372	KANREG VII BKN PALEMBANG	12.267.162.000,-	11.845.445.827,-	96,56
622386	KANREG VIII BKN BANJARMASIN	11.470.093.000,-	10.651.966.876,-	92,87
622390	KANREG IX BKN JAYAPURA	11.030.123.000,-	9.433.784.871,-	85,53
667882	KANREG X BKN DENPASAR	12.806.621.000,-	12.448.430.499,-	97,20
667896	KANREG XI BKN MANADO	12.748.544.000,-	12.328.873.024,-	96,71
667901	KANREG XII BKN PEKANBARU	14.012.667.000,-	13.548.885.507,-	96,69
667752	KANREG XIII BKN BANDA ACEH	7.616.053.000,-	6.811.447.458,-	89,44
667652	KANREG XIV BKN MANOKWARI	8.024.069.000,-	6.468.984.362,-	80,62

Pagu Anggaran BKN berdasarkan Sasaran Strategis

Sasaran Strategis		Anggaran (Rupiah)		Capaian
		Pagu	Realisasi	
01	Meningkatkan Sistem Pembinaan Manajemen Kepegawaian yang Optimal	20.602.045.000,-	16.386.684.025	79,54 %
02	Meningkatkan Efektifitas Sistem Informasi Manajemen	18.854.738.000,-	17.299.812.110	91,75 %
03	Meningkatkan mutu pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi	31.025.999.000,-	28.161.247.366	90,77 %
04	Meningkatkan Efektifitas sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian	5.040.854.000,-	4.246.306.150	84,24 %
05	Terwujudnya Reformasi Birokrasi BKN	486.711.927.000,-	455.581.055.395	93,60 %
Jumlah (Rupiah)		562.235.563.000	521.675.105.046	92,79 %

**IF YOU PICK THE RIGHT PEOPLE
AND GIVE THEM THE OPPORTUNITY
TO SPREAD THEIR WINGS
AND PUT COMPENSATION
AS A CARRIER BEHIND IT
YOU ALMOST DON'T HAVE TO MANAGE THEM**

--Jack Welch--

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Laporan pertanggung jawaban pencapaian kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2016 yang merupakan penjabaran dari Rencana Strategis BKN 2015-2019 tertuang dalam Laporan Kinerja BKN (LKj BKN) ini. Secara umum capaian kinerja BKN di tahun 2016 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), BKN telah dapat memenuhi sasaran yang telah ditetapkan dalam penetapan Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari capaian Indikator Kinerja Utama rata-rata BKN adalah sebesar 103,76% (seratus tiga koma tujuh enam persen), capaian ini melampaui target yang ditetapkan.
2. Masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target kinerja sebagaimana ditetapkan dalam penetapan kinerja. Beberapa kendala atau hambatan yang dihadapi dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Indeks Profesionalisme Pegawai ASN belum dilakukan pengukuran pada tahun 2016
- b. Instansi pemerintah yang menerapkan analisis jabatan dan beban kerja dilingkungannya tidak dapat dicapai secara maksimal karena ada kebijakan moratorium pegawai belum berakhir dan akan berakhir pada tahun 2019.
- c. Pencapaian indikator kinerja persentase data pegawai ASN yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar Kepegawaian ASN terkait dengan proses verifikasi keseluruhan belum mencapai 100 % (71,85%) karena adanya data yang masih menunggu proses verifikasi di instansi pemerintah lainnya.
- d. Persentase kebutuhan data pegawai ASN yang terlayani berhubungan dengan kemampuan sistem informasi yang dapat melayani kebutuhan data ASN yang telah terintegrasi dengan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) memiliki kendala yaitu terganggunya instalasi kelistrikan di BKN dan faktor lain diluar kemampuan BKN dengan capaian 99,65%.
- e. Persentase penurunan tingkat pelanggaran dengan capaian 25,33% dengan memperhitungkan surat pengaduan tenaga honorer.
- f. Hasil Evaluasi terhadap Implementasi SAKIP BKN yang sampai penyusunan Laporan Kinerja ini belum dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

B. Saran

Untuk meningkatkan kinerja BKN dan mengatasi kendala-kendala yang dihadapi ditahun 2017 perlu dilakukan upaya sebagai berikut:

1. Penghitungan Indeks Profesionalisme Pegawai ASN yang harus segera dihitung sesuai amanat Undang-Undang Kepegawaian dan RPJMN Tahun 2015 - 2019.
2. Merevisi Penetapan Kinerja dengan adanya kebijakan moratorium pegawai yang belum berakhir, maupun tidak menetapkan target terlalu tinggi sampai berakhir moratorium pada tahun 2019.
3. Melakukan percepatan dengan membentuk tim khusus untuk melaksanakan verifikasi data ePUPNS yang sudah berada di BKN.
4. Indikator “Instansi Pemerintah yang menerapkan Analisis Jabatan dan Beban Kerja di lingkungannya.” dirumuskan kembali dengan memperhitungkan kemampuan BKN untuk merealisasikannya.

WE ARE WHO WE CHOOSE TO BE.

--Green Goblin, from Spider-Man--

LAMPIRAN

Penetapan Kinerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2016

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Anggaran (Rupiah)
I	Meningkatkan Sistem Pembinaan Manajemen Kepegawaian yang optimal	1. Indeks Profesionalisme Pegawai ASN	77	20.602.045.000,-
		2. Instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN	200 instansi	
		3. Rancangan kebijakan kompensasi ASN	12 naskah	
		4. Instansi yang telah menyusun SKP sesuai aturan	125 instansi	
		5. Peraturan perundang-undangan yang terhamonisasi	27 naskah	

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Anggaran (Rupiah)
		6. Laporan pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai dasar kebijakan	3 laporan	
		7. Presentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian	80 %	
		8. Pegawai ASN yang dipetakan potensi dan kompetensinya	1300 pegawai	
		9. Instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu computer (CAT)	50 instansi	
		10. Instansi pemerintah yang menerapkan analisis jabatan dan beban kerja	400 instansi	
		11. Pegawai ASN dari instansi Pusat dan daerah yang telah mengikuti diklat kepegawaian yang diselenggarakan BKN	3400 orang	
		12. Pegawai yang telah diangkat dalam jabatan fungsional kepegawaian	300 orang	
II	Meningkatkan Efektifitas Sistem Informasi Manajemen ASN	13. Persentase data pegawai ASN yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar kepegawaian ASN	100%	18.854.738.000,-

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Anggaran (Rupiah)
		14. Persentase kebutuhan data kepegawaian ASN yang terlayani.	98%	
		15. Persentase arsip dan tata naskah yang akurat dan terkini	100 %	
III	Meningkatkan Mutu Pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi	16. Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	Sangat baik (nilai = 85)	31.025.999.000,-
		17. Mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian berbasis standar manajemen mutu ISO 9001 : 2008	Sertifikat SMM ISO 9001:2008	
		18. Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian	10 hari kerja	
		19. Presentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian	0,50%	
IV	Meningkatkan Efektifitas Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian	20. Presentase penurunan tingkat pelanggaran	15 %	5.040.854.000,-
		21. Persentase surat pengaduan kasus kepegawaian yang telah diproses	80 %	
V	Terwujudnya Reformasi Birokrasi	22. Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (Baik)	486.711.927.000,-

**BKN**

Badan Kepegawaian Negara

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Anggaran (Rupiah)
		23. Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP	
		24. Indeks Kepuasan Pegawai terhadap pelayanan Biro Kepegawaian	80 (Baik)	
		25. Presentase pemenuhan sarana dan prasarana kantor	90%	
		26. Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN	70 (Baik)	
		27. Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia	Baik	

Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2016

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
I	Meningkatkan Sistem Pembinaan Manajemen Kepegawaian yang optimal	1 Indeks Profesionalisme Pegawai ASN	77	-	0 %
		2. Instansi pemerintah yang mendapat asistensi dalam penerapan pelaksanaan jabatan ASN	200 instansi	200 instansi	100 %
		3. Rancangan kebijakan kompensasi ASN	12 naskah	18 naskah	150%
		4. Instansi yang telah menyusun SKP sesuai aturan	125 instansi	129 instansi	103,2%
		5. Peraturan perundang-undangan yang terhamonisasi	27 naskah	27 naskah	100 %
		6. Laporan pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai dasar kebijakan	3 laporan	3 laporan	100%
		7. Presentase penyelesaian permasalahan hukum kepegawaian	80 %	91,30 %	114,12 %
		8. Pegawai ASN yang dipetakan potensi dan kompetensinya	1300 pegawai	3008 pegawai	231,38 %
		9. Instansi pemerintah yang telah memanfaatkan	50 instansi	66 instansi	132 %

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
		sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu computer (CAT)			
		10. Instansi pemerintah yang menerapkan analisis jabatan dan beban kerja	400 instansi	25 instansi	6,25 %
		11 Pegawai ASN dari instansi Pusat dan daerah yang telah mengikuti diklat kepegawaian yang diselenggarakan BKN	3400 orang	3592 orang	105,65 %
		12 Pegawai yang telah diangkat dalam jabatan fungsional kepegawaian	300 orang	450 orang	150 %
II	Meningkatkan Efektifitas Sistem Informasi Manajemen ASN	1. Persentase data pegawai ASN yang akurat dan terkini berdasarkan data Dasar kepegawaian ASN	100%	71,85 %	71,85 %
		2. Persentase kebutuhan data kepegawaian ASN yang terlayani.	98 %	97,65 %	99,65 %
		3. Persentase arsip dan tata naskah yang akurat dan terkini	100 %	100 %	100 %
III	Meningkatkan Mutu Pelayanan kepegawaian berbasis	1. Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	Sangat baik (nilai = 85)	Sangat baik (Nilai = 83,01)	100 %

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
	teknologi informasi				
		2. Mengembangkan sistem pelayanan kepegawaian berbasis standar manajemen mutu ISO 9001 : 2008	Sertifikat SMM ISO 9001:2008	Sertifikat SMM ISO 9001:2008	100 %
		3. Durasi waktu penyelesaian pelayanan kepegawaian	10 hari kerja	10,35 hari kerja	103,50 %
		4. Presentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian	0,50%	0,20 %	160 %
IV	Meningkatkan Efektifitas Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian	1. Presentase penurunan tingkat pelanggaran	15 %	26,20%	25,33 %
		2. Persentase surat pengaduan kasus kepegawaian yang telah di proses	80 %	91,30 %	114,12 %
V	Terwujudnya Reformasi Birokrasi	1. Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (Baik)	Belum Ditetapkan	Belum bisa dihitung
		2. Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP	WTP	100 %
		3. Indeks Kepuasan Pegawai terhadap pelayanan Kepegawaian internal	80 (Baik)	84,06 (Sangat Baik)	105,07%

**BKN**

Badan Kepegawaian Negara

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
		4. Presentase pemenuhan sarana dan prasarana kantor	90%	100%	111,11%
		5. Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN	70 (Baik)	80,10 (Baik)	114,43 %
		6. Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia	Baik	Baik	100%

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Jl. Letjen Sutoyo No.12 Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021-8093008 Fax.021-8090421
www.bkn.go.id