BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

LAPORAN HASIL PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2019

POKJA

PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

POKJA PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

2019

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tujuan reformasi birokrasi di Indonesia adalah untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional memiliki karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Badan Kepegawaian Negara mendasarkan pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2016 tentang *Roadmap* Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara 2015-2019.

Sebagai instansi yang diberikan amanah untuk melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen kepegawaian secara nasional, BKN memiliki komitmen untuk terus melakukan reformasi birokrasi, antara lain melalui *Quick Wins* (layanan unggulan) yang diberikan kepada masyarakat. Sebagai upaya untuk mengoperasionalkan beberapa program yang tercantum dalam *Quick Wins* BKN, maka Tim Reformasi Birokrasi BKN membentuk beberapa kelompok kerja (Pokja). Setiap Pokja bertanggung jawab untuk menyukseskan program-program yang mendukung Reformasi Birokrasi di BKN sesuai bidang tugasnya. Salah satu dari 8 (delapan) kelompok kerja Reformasi Birokrasi di BKN adalah Penataan Sistem Manajemen SDM.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam organisasi dalam rangka pencapaian visi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang bersifat *intangible* yang memerlukan pengelolaan yang berbeda dengan sumber daya lainnya yang bersifat *tangible*. Proses manajemen SDM diawali dengan perencanaan kebutuhan yang secara teknis mendasarkan pada analisis beban kerja yang disesuaikan dengan *forecasting* tentang perkembangan tugas dan fungsi. Proses perencanaan kebutuhan ini akan menghasilkan formasi, yaitu suatu kondisi kebutuhan terhadap SDM dengan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setelah formasi ditetapkan kemudian ditindaklanjuti dengan proses rekrutmen. Proses ini menjadi salah satu proses yang kritis, karena proses ini menjadi penentu *human asset* yang akan

dimiliki organisasi. Proses ini harus mendasarkan pada *merit system,* dengan metode seleksi yang transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN.

Ketika SDM yang dibutuhkan sudah diperoleh, proses selanjutnya adalah mengembangkan SDM tersebut. Pengembangan SDM terkait dengan pengembangan kompetensi dan pengembangan karier. Pengembangan SDM merupakan kebutuhan individu pegawai dan kebutuhan organisasi. Pegawai secara individu membutuhkan aktualisasi diri melalui pengembangan kompentensi dan karier. Organisasi memiliki kebutuhan untuk meningkatkan 'fungsi' dari human assetnya. Untuk dapat mengembangkan SDM, perlu dilakukan *assessment* untuk seluruh pegawai, untuk mengetahui potensi dan kompetensi yang dimiliki.Pengembangan karier SDM juga terkait dengan promosi pada jabatan yang dilakukan secara terbuka, kompetitif dan objektif.

Untuk dapat memberikan motivasi terhadap SDM, perlu adanya pemberian reward yang didasarkan pada kinerja. Untuk itulah diperlukan penilaian kinerja yang akurat. Penilaian kinerja secara individual harus sejalan dengan kinerja organisasi. Capaian kinerja individual menjadi salah satu dasar pemberian *reward* berupa tunjangan untuk pegawai. Selain pemberian reward, diperlukan juga penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai.Hal ini merupakan bentuk punishment bagi pegawai yang melakukan pelanggaran.Untuk itulah perlunya organisasi menetapkan standar disiplin pegawai.

Untuk menunjang manajemen SDM diperlukan sistem informasi kepegawaian yang dibangun sesuai dengan kebutuhan dan dapat mendukung pengambilan keputusan terkait dengan manajemen SDM.Sistem informasi kepegawaian tersebut juga harus selalui diperbarui (*update)* untuk menjaga keakuratan data-data kepegawaian.

B. TUJUAN

Mendasarkan pada latar belakang, tujuan penataan sistem manajemen SDM di Badan Kepegawaian Negara adalah untuk menjamin sistem manajemen SDM dapat menghasilkan pegawai yang kompeten dan professional di lingkungan BKN dan dapat mendukung pelayanan kepegawaian internal dan yang pada gilirannya akan mendukung pelayanan kepegawaian kepada seluruh ASN di Indonesia.

BAB II
SUBSTANSI

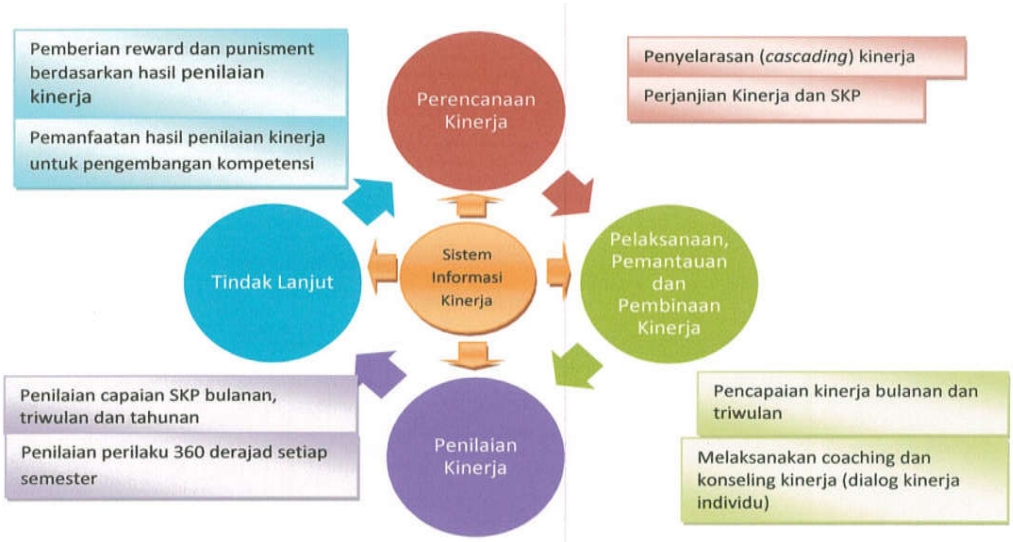
A. RENCANA KERJA 2019

Kelompok kerja (POKJA) Penataan Sistem Manajemen SDM pada tahun 2019 memiliki program-program kerja yang disusun dengan mendasarkan pada *Roadmap* RB Badan Kepegawaian Negara tahun 2014-2019. Selain itu rencana kerja Pokja Penataan Sistem MSDM mendasarkan pada Rencana Strategis BKN dan Rencana Kerja (Renja) tahun 2019. Beberapa program unggulan di bidang penataan sumber daya manusia pada tahun 2019, seperti di antaranya pembangunan sistem merit, pembangunan manajemen kinerja, serta penyederhanaan birokrasi.

1. Pembangunan Sistem Merit di Badan Kepegawaian Negara bertujuan untuk memastikan BKN sudah menerapkan manajemen ASN berdasarkan sistem merit. Pembangunan sistem merit yang mendasarkan pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit dalam Manajemen ASN, yang meliputi 8 (delapan) aspek dalam manajemen ASN yaitu (a) perencanaan kebutuhan; (b) pengadaan; (c) pengembangan karier; (d) promosi dan mutasi; (e) manajemen kinerja; (f) penggajian, penghargaan dan disiplin; (g) perlindungan dan pelayanan dan sistem informasi. Pembangunan sistem merit di BKN khususnya pada aspek pengembangan karier diarahkan pada pembangunan talent pool BKN. Pembangunan talent pool dilakukan dengan langkah awal yaitu melakukan pemetaan kompetensi dan potensi terhadap seluruh pegawai di BKN. Pemetaan kompetensi dan potensi ini dikecualikan untuk pegawai yang 2 (dua) tahun menjelang pensiun. Hasil pemetaan kompetensi dan potensi kemudian diinput ke dalam sistem aplikasi untuk mendukung pengeloaan talent dalam talent pool. Pemanfaatan talent pool ini antara lain untuk keperluan promosi dan mutasi. Promosi dan mutasi sebagai bentuk penempatan pegawai dalam jabatan mendasarkan pada hasil pemetaan dalam talent pool yang sebelumnya telah dilakukan analisis job fit, atau kesesuaian antara hasil pemetaan dengan jabatan-jabatan. Pemanfaatan

talent pool ini antara lain telah digunakan dalam dua kali proses penempatan yaitu pada Februari 2019 dan Mei 2020.

2. Pembangunan Manajemen Kinerja di Badan Kepegawian Negara merupakan salah satu wujud pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pembangunan manajemen kinerja di BKN ini dilakukan untuk penataan pengelolaan kinerja pegawai yang lebih baik. Pembangunan manajemen kinerja ini meliputi kegiatan mulai dari (a) perencanaan kinerja yang meliputi penyelarasan (*cascading*) kinerja dan penyusunan Perjanjian Kinerja dan SKP; (b) pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, yang meliputi monitoring pencapaian kinerja secara berkala (tahunan, bulanan dan triwulan), dan pelaksanaan dialog kinerja; (c) Penilaian kinerja yang meliputi penilaian capaian SKP bulanan, triwulan dan tahunan serta penilaian perilaku 360 derajat; dan (d) tindak lanjut yang meliputi pemberian *reward* dan *punishment* berdasarkan pada penilaian kinerja dan pemanfaatan hasil penilaian kinerja untuk pengembangan kompetensi. Keempat proses tersebut didukung oleh sistem informasi kinerja yang meliputi penerapan aplikasi e-kinerja dan database kinerja.



Gambar 2.1. Manajemen Kinerja di Badan Kepegawaian Negara

3. Penyederhanaan birokrasi merupakan isu yang muncul pada akhir tahun 2019 yang secara formal diatur dalam Surat Edaran (SE) Menteri PAN dan RB Nomor 384, 390 dan 391 Tahun 2019 tentang Langkah Konkrit

Penyederhanaan Birokrasi. Dalam rangka melaksanakan surat edaran tersebut, BKN telah melakukan analisis terhadap SOTK yang ada dan menyiapkan pengalihan pejabat administrasi (administrator dan pengawas) ke dalam jabatan fungsional. Proses tersebut akan dilanjutkan pada tahun 2020.

Di samping ketiga kegiatan unggulan dari penataan sistem manajemen SDM, beberapa kegiatan yang telah direncanakan pada awal tahun 2019, yang disesuaikan dengan Roadmap RB BKN 2014-2019 dan Renstra 2019, antara lain dapat dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Rencana Kerja Tahun 2019 Pokja Penataan Sistem Manajemen SDM

No	Kegiatan	Capaian	Dokumen
1	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	- Analisis jabatan dan ABK	- Sampling Analisis Jabatan dan ABK – Biro Keuangan
		- Penghitungan kebutuhan pegawai	- Rencana Pengadaan Pegawai
		- Rencana redistribusi pegawai	- Dokumen Redistribusi Pegawai
		- Proyeksi kebutuhan Lima Tahun	- Dokumen Proyeksi 5 Tahun - Proyeksi Kebutuhan PNS
		- Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja	- Dokumen Usul Formasi BKN 2019 - SK Menpan Penetapan Kebutuhan PNS BKN th 2019 - Screenshoot e-Formasi
		- Analisis jabatan dan analisis bebab kerja telah dilakukan seseuai kebutuhan unit kerja dan selaras dengan kinerja utama	- Database kebutuhan prioritas - Perka BKN No. 39 tahun 2014 tentang Peta Jabatan
2	Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN	- Pengumuman penerimaan diinformasikan secara luas kepada masyarakat	- Pengumuman CPNS BKN 2018 - *Screenshot* Pengumuman CPNS BKN 2018 pada *Website*

		- Pendaftaran dapat dilakukan dengan mudah, cepat dan pasti (*online*)	- Pengumuman CPNS BKN 2018 - *Screenshot* Pengumuman CPNS BKN 2018 pada *Website*
		- Persyaratan jelas, tidak diskriminatif	- Pengumuman CPNS BKN 2018 - *Screenshot* Pengumuman CPNS BKN 2018 pada *Website*
		- Proses seleksi transparan, objektif, adil, akuntabel, dan bebas KKN	- Hasil SKD dan SKB CPNS BKN 2018
		- Pengumuman hasil seleksi diinformasikan secara terbuka	- Pengumuman hasil seleksi akhir CPNS BKN 2018 - Lampiran 1 Pengumuman hasil seleksi akhir CPNS BKN 2018 - Screenshot Pengumuman hasil seleksi akhir CPNS BKN 2018 di website
3	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi	- Telah ada standar kompetensi jabatan	- Permenpan Nomor 38 Tahun 2017 - Perka BKN No. 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Manajerial
		- Telah dilakukan pemetaan potensi dan kompetensi pegawai sebanyak 1802 pegawai (98,06%)	- Aplikasi Talent Management - Penjelasan Teknis Dashboard Aplikasi TM BKN - Data hasil pemetaan dan kesenjangan kompetensi
		- Telah diidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi	- Data hasil pemetaan dan kesenjangan kompetensi - Data hasil analisis kesenjangan kinerja
		- Telah disusun rencana pengembangan kompetensi dengan dukungan anggaran yang mencukupi	- Dokumen HCDP

		- Telah dilakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi	- Rekap pelaksanaan program pengembangan - Laporan Magang - Diklat pengembangan pegawai - Coaching, Mentoring dan Konseling Karier
		- Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala	- Laporan Diklat - Laporan evaluasi pasca magang
4	Promosi jabatan dilakukan secara terbuka	- Kebijakan promosi terbuka yang telah ditetapkan	- SE Sekretaris Utama tentang Pola Promosi ke dalam JPT Utama, Madya, dan Pratama, Administrator dan Pengawas - SE Sekretaris Utama tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan/ atau Pratama melalui seleksi terbuka
		- Promosi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi telah dilaksanakan	- Naskah Pengumuman seleksi JPT Pratama tahun 2019 -
		- Promosi terbuka dilakukan secara kompetitif dan objektif	- Pengumuman hasil seleksi CAT - Pengumuman 3 Besar calon hasil seleksi JPT
		- Promosi terbuka dilakukan oleh panitia seleksi yang independen	- SK Panitia Seleksi
		- Hasil setiap tahapan seleksi diumumkan secara terbuka	- Pengumuman 3 Besar hasil seleksi JPT – screenshoot di website
5	Penerapan penilaian kinerja individu	- Penerapan penilaian kinerja individu	- SE Sekretaris Utama Nomor 2/SE-SESMA/2019 tentang Penerapan Manajemen Kinerja di BKN - Sampling Perjanjian Kinerja
		- Terdapat penilaian kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi	- *Cascading* PK 2019

		- Ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level diatasnya	- *Cascading* SKP di e-Kinerja (*screenshoot*)
		- Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik	- Penilaian Kinerja (SKP) bulanan dan tahunan, menggunakan aplikasi eKinerja - Penilaian Perilaku 360 derajat semester dan tahunan menggunakan aplikasi eKinerja
		- Telah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja individu	- SE Kepala Biro Kepegawaian tentang Dialog Kinerja Individu - Sampling pelaksanaan Dialog Kinerja yang telah dilakukan melalui aplikasi eKinerja - Bukti dukung sebelum dan setelah dilakukan dialog kinerja individu
		- Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karier individu	- Pemanfaatan SKP untuk kenaikan pangkat (Kepka BKN No. 12 Tahun 2002); - Pemanfaatan SKP untuk promosi (Pengumuman seleksi JPT) - Hasil analisis nilai kinerja untuk talent pool
		- Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja	- Peraturan BKN No. 23 Tahun 2017 tentang Tata cara pemberian, pemotongan dan penghentian pembayaran tunjangan kinerja di BKN
6	Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai	- Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah ditetapkan	- Perka BKN No. 32 Tahun 2011 tentang Kode etik PNS BKN - Kepka BKN tentang Tim Pembinaan disiplin dan kode etik - Perka BKN No. 10 Tahun 2018 tentang kode etik APIP BKN

		- Aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi telah diimplementasikan	- Rekap hukuman disiplin tahun 2015 – 2019 - Sosialisasi APIP - Grafik Hukuman Disiplin
		- Adanya monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi	- Sampling Lampiran BAP
		- Adanya pemberian sanksi dan imbalan (reward)	- Peraturan BKN No. 23 Tahun 2017 tentang Tata cara pemberian, pemotongan dan penghentian pembayaran tunjangan kinerja di BKN
7	Pelaksanaan evaluasi jabatan	- Informasi faktor jabatan telah disusun	- Informasi Jabatan untuk JPT, struktural, fungsional dan pelaksana
		- Peta jabatan telah ditetapkan	- Perka BKN No. 39 Tahun 2014 tentang Peta Jabatan
		- Kelas jabatan telah ditetapkan	- Perka BKN tentang Kelas Jabatan
8	Sistem Informasi Kepegawaian	- Sistem informasi kepegawaian telah dibangun sesuai kebutuhan	- SIPEG, e-Kinerja, Sipendekar, Presensi Online, MySAPK, e-Office
		- Sistem informasi kepegawaian dapat diakses oleh pegawai	- eKinerja, Sipendekar, Presensi Online, MySAPK
		- Sistem informasi kepegawaian terus dimutakhirkan	- Buku panduan eKinerja - Buku panduan penilaian perilaku 360 derajat - Unser manual e-Office - Buku manual SIPEG -
		- Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM	- Proses integrasi SIPEG dengan eKinerja, sebagai dasar untuk pemberian tunjangan kinerja, kenaikan pangkat, dsb - Penggunaan e-Office

B. PROGRES DAN REALISASI

Rencana kerja RB Bidang Penataan Manajemen SDM tahun 2019 secara umum telah semua terlaksana. Progres yang siginifikasn antara lain pelaksanaan pemetaan potensi dan kompetensi pegawai yang telah tercapai 96,08 persen pada tahun 2019, Penetapan Surat Edaran Sekretaris Utama tentang Pelaksanaan Manajemen Kinerja di Lingkungan BKN, sebagai dasar pelaksanaan manajemen kinerja di lingkungan BKN dan persiapan untuk melaksanakan Penyederhanaan Birokrasi. Secara lengkap, progress pelaksanaan rencana kerja RB Bidang Penataan Manajemen SDM sampai dengan tahun 2019 dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. **Perencanaan Kebutuhan Pegawai sesuai dengan Kebutuhan Organisasi**

   Kegiatan perencanaan kebutuhan pegawai dilaksanakan dengan melakukan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Perubahan terhadap analisis jabatan sampai dengan akhir tahun 2017 telah selesai dalam bentuk draft konsep, yang disahkan pada tahun 2018. Pada tahun 2019 dilakukan perbaikan terhadap analisis jabatan, menyesuaikan dengan beberapa perubahan, terutama terkait dengan nama jabatan pelaksana. Hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja tersebut kemudian menjadi dasar untuk membuat perencanaan kebutuhan pegawai untuk tahun 2019. Kemudian hasil dari analisis kebutuhan pegawai digunakan unuk merumuskan formasi tahun 2019, dan kemudian diusulkan untuk ditetapkan formasi tahun 2019 oleh Kemenpan RB. Berdasarkan Surat Menpan RB Nomor K 26-30/V 80-10/93 tanggal 20 Juni 2019 jumlah formasi pegawai untuk tahun 2019 sebanyak 180 formasi yang terdiri dari 155 formasi umum dan 25 formasi lulusan PKN STAN.

2. **Proses Penerimaan Pegawai Transparan, Objektif, Akuntabel, dan Bebas KKN**

   Proses penerimaan pegawai tahun 2019 dilaksanakan untuk memenuhi formasi yang telah ditetapkan oleh Kemenpan RB. Berdasarkan Surat Menpan RB Nomor K 26-30/V 80-10/93 tanggal 20 Juni 2019 jumlah formasi pegawai untuk tahun 2019 sebanyak 180 formasi yang terdiri dari 155 formasi umum dan 25 formasi lulusan PKN STAN. Sejak tahun 2010 BKN telah menggunakan Computer Assissted Test (CAT) dalam seleksi calon pegawai negeri sipil (CPNS)

di BKN. Tahun 2017, BKN mengadakan seleksi Calon ASN dengan menerapkan prinsip-prinsip efektivitas, efisiensi, akuntabel, transparan dan non-diskriminasi. Dalam pelaksanaannya dengan menggunakan CAT (*Computer Assisted Test*) untuk Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB).

Pelaksanaan seleksi CPNS untuk memenuhi formasi 2019 ini sesuai dengan kebijakan nasional, harus menunggu terbentuknya pemerintahan baru pada bulan Oktober 2019. Hal ini menyebabkan pelaksanaan SKD dalam rangka seleksi CPNS 2019 baru terlaksana pada bulan Januari sampai dengan Februari 2020. Tahap selanjutnya yaitu SKB yang rencananya akan dilaksanakan pada bulan Maret 2020, ternyata harus tertunda karena adanya pandemic Covid-19 yang menyebabkan pembatasan aktivitas termasuk pembatasan akivitas di semua organisasi pemerintah. Hal ini menyebabkan tertundanya pelaksanaan SKB dalam rangka seleksi CPNS 2019.

3. Pengembangan Pegawai Berbasis Kompetensi

Sejalan dengan program pembangunan sistem merit yang mensyaratkan pemetaan potensi dan kompetensi untuk seluruh pegawai, sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019, BKN telah melakukan pemetaan potensi dan kompetensi pegawai sebanyak 1.802 pegawai atau sekitar 98,06 persen. Sesuai dengan ketentuan, pegawai yang akan memasuki masa pensiun (2 tahun menjelang pensiun) tidak diikutkan dalam pemetaan potensi dan kompetensi pegawai. Sebanyak 1,94 persen yang belum mengikuti pemetaan potensi dan kompetensi adalah pegawai yang mengikuti tugas belajar di dalam dan luar negeri yang tidak memungkinkan untuk dilakukan pemetaan potensi dan kompetensi pegawai secara langsung.

Hasil pemetaan potensi dan kompetensi pegawai telah dimasukkan dalam sistem manajemen talenta dengan menggunakan aplikasi. Pemanfaatan hasil pemetaan potensi dan kompetensi, di antaranya telah disusun analisis job-fit untuk setiap jabatan, sehingga dapat dirumuskan talent mapping untuk menentukan kandidat yang fit untuk setiap jabatan. Pemanfaatan lainnya adalah untuk menentukan *succession planning* terutama untuk jabatan-jabatan pimpinan tinggi.

4. **Promosi Jabatan dilakukan secara Terbuka**

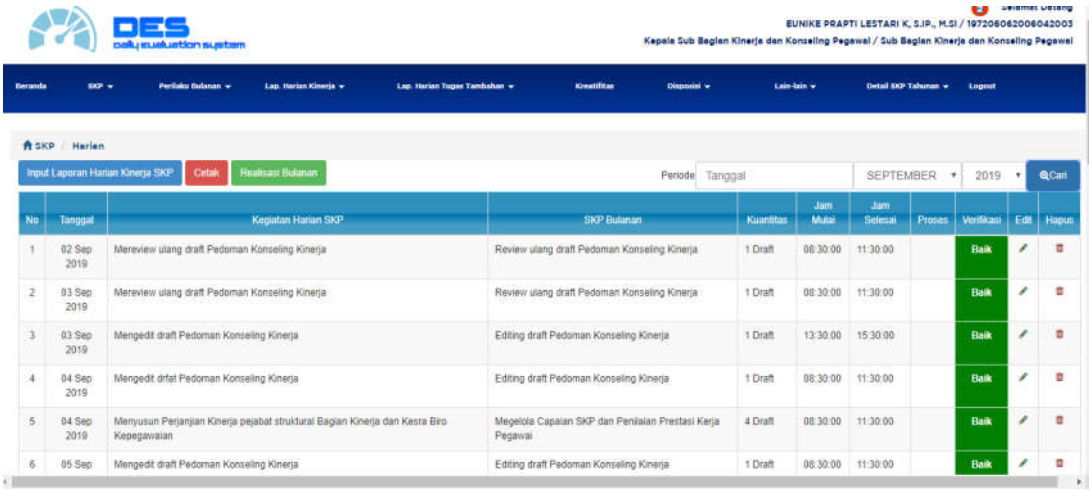
Pada tahun 2019, BKN menyelenggarakan seleksi terbuka JPT yang diumumkan secara terbuka melalui Pengumuman Nomor 01/PENG/PANSEL/VII/2019. Seleksi terbuka ini adalah untuk mengisi 5 (lima) jabatan pimpinan tinggi pratama yang kosong. Pengumuman dilakukan melalui web BKN. Seleksi dilakukan oleh Panitia Seleksi (Pansel). Tahap seleksi meliputi 6 (enam) tahap yaitu (1) seleksi administrasi; (2) seleksi teknis kepegawaian dengan CAT; (3) tes bahasa Inggris; (4) seleksi kompetensi manajerial dan kultural dengan CAT; (5) tes kesehatan dan tes kejiwaan; dan (6) penulisan makalah dan wawancara. Proses seleksi dimulai pada bulan Juli sampai dengan September 2019. Hasil seleksi akhir diumumkan secara terbuka melalui web BKN, dengan Pengumuman Nomor 7/PENG/PANSEL/X/2019. Masing-masing jabatan terdapat 3 (tiga) kandidat yang kemudian akan diputuskan oleh panitia seleksi.

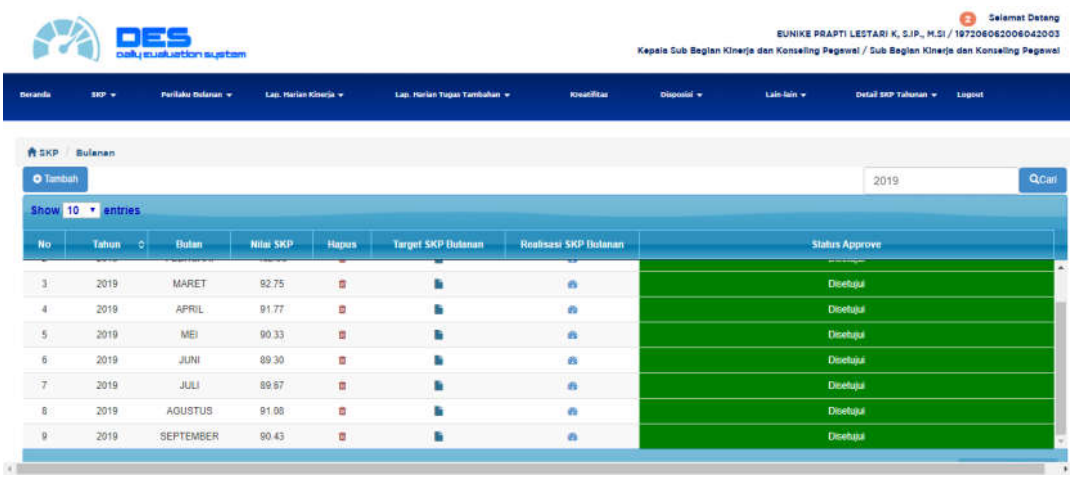
5. **Penerapan penilaian kinerja individu**

Badan Kepegawaian Negara telah menerapkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sejak tahun 2014. Pada tahun 2015 BKN membangun e-Semangat-Tunkin, yang digunakan sebagai buku harian kinerja pegawai. E-Semangat-Tunkin ini menjadi dasar dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai. Pada tahun 2018, BKN mulai menggunakan aplikasi baru untuk penilaian kinerja yaitu e-Kinerja yaitu sistem untuk mengelola kinerja pegawai secara online, yang meliputi laporan kinerja SKP, laporan kinerja produktivitas, dan SKP tahunan. Salah satu hal penting dalam sasaran kinerja individu adalah adanya keterkaitan atau *cascading* kinerja organisasi. Dengan *cascading* akan menjamin bahwa kegiatan tugas pegawai sejalan dengan tugas dan fungsi organisasi. Dengan demikian penilaian kinerja individu pegawai akan sejalan juga dengan penilaian kinerja organisasi.

Dengan terbitnya PP No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, pelaksanaan penilaian kinerja tercakup dalam sistem yang lebih besar yaitu manajemen kinerja. Badan Kepegawaian Negara mulai menerapkan manajemen kinerja dengan menerbitkan Surat Edaran (SE) Sekretaris Utama Nomor 02/SE-SESMA/2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Manajemen Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Beberapa hasil dai

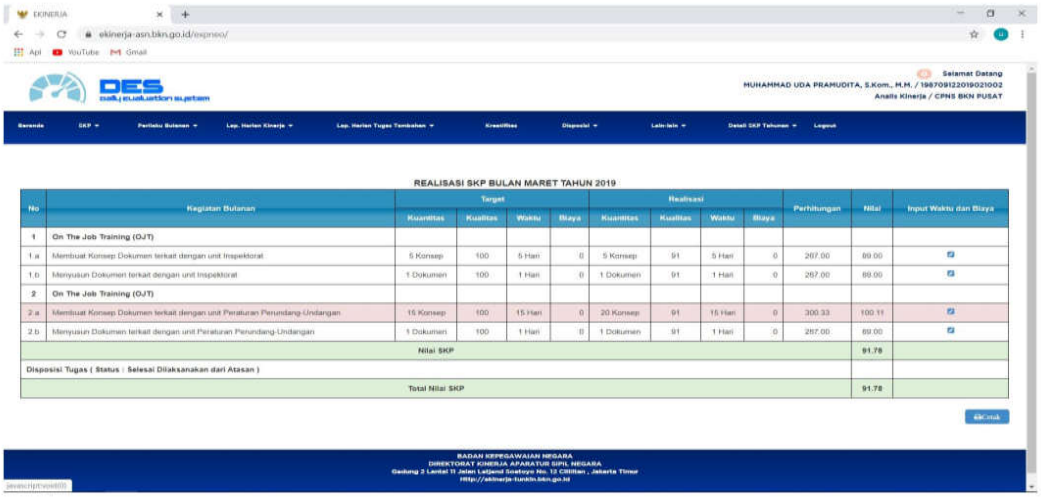
pelaksanaan manajemen kinerja tersebut, yaitu dengan adanya penilaian kinerja secara berkala, yaitu perbulan dan pertahun. Penilaian kinerja juga dilakukan terhadap kinerja harian pegawai melalui fitur *Daily Evaluation System* dalam aplikasi eKinerja.





Penerapan manajemen kinerja juga meliputi monitoring dan evaluasi termasuk penyelesaian permasalahan kinerja. Permasalahan yang sering terjadi adalah realisasi yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan di awal tahun. Salah satu cara untuk mengatasinya adalah dengan melaksanakan dialog kinerja. Dialog kinerja diatur dengan surat edaran Kepala Biro Kepegawaian. Meskipun belum dapat berjalan dengan optimal, tetapi cara ini cukup mampu mengatasi permasalahan pencapaian target-target kinerja. Proses dialog kinerja menggunakan formulir secara manual dan didukung dengan data yang ada di aplikasi eKinerja. Seperti dicontohkan pada gambar berikut:

Bukti Realisasi SKP Bulanan E-Kinerja Semester 1



REALISASI SKP BULAN MARET TAHUN 2019

No	Kegiatan Bulanan	Target				Realisasi				Perhitungan	Nilai	Input Waktu dan Biaya
		Kuantitas	Kualitas	Waktu	Biaya	Kuantitas	Kualitas	Waktu	Biaya			
1	On The Job Training (OJT)											
1.a	Membuat Konsep Dokumen terkait dengan unit Inspektorat	5 Konsep	100	5 Hari	0	5 Konsep	91	5 Hari	0	267.00	89.00	
1.b	Menyusun Dokumen terkait dengan unit Inspektorat	1 Dokumen	100	1 Hari	0	1 Dokumen	91	1 Hari	0	267.00	89.00	
2	On The Job Training (OJT)											
2.a	Membuat Konsep Dokumen terkait dengan unit Peraturan Perundang-Undangan	15 Konsep	100	15 Hari	0	20 Konsep	91	15 Hari	0	300.33	100.11	
2.b	Menyusun Dokumen terkait dengan unit Peraturan Perundang-Undangan	1 Dokumen	100	1 Hari	0	1 Dokumen	91	1 Hari	0	267.00	89.00	
	Nilai SKP										91.78	
	Disposisi Tugas (Status : Selesai Dilaksanakan dari Atasan)											
	Total Nilai SKP										91.78	

FORMULIR REVIEW KINERJA INDIVIDU
Semester I Tahun 2019

No.	PEJABAT PENILAI		No.	PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI	
1	Nama	: Dr. Eunike Prapti Lestari Krissetyanti, S.IP, M.Si	1	Nama	: Muhammad Uda Pramudita, S.Kom., M.M.
2	NIP	: 197206062006042003	2	NIP	: 198709122019021002
3	Pangkat/ Gol Ruang	: Penata Tk. I / III/d	3	Pangkat/ Gol Ruang	: Penata Muda Tk. I / III/b
4	Jabatan	: Kepala Subbagian Kinerja dan Konseling	4	Jabatan	: Analis Kinerja
5	Unit Kerja	: Biro kepegawaian	5	Unit Kerja	: Biro kepegawaian

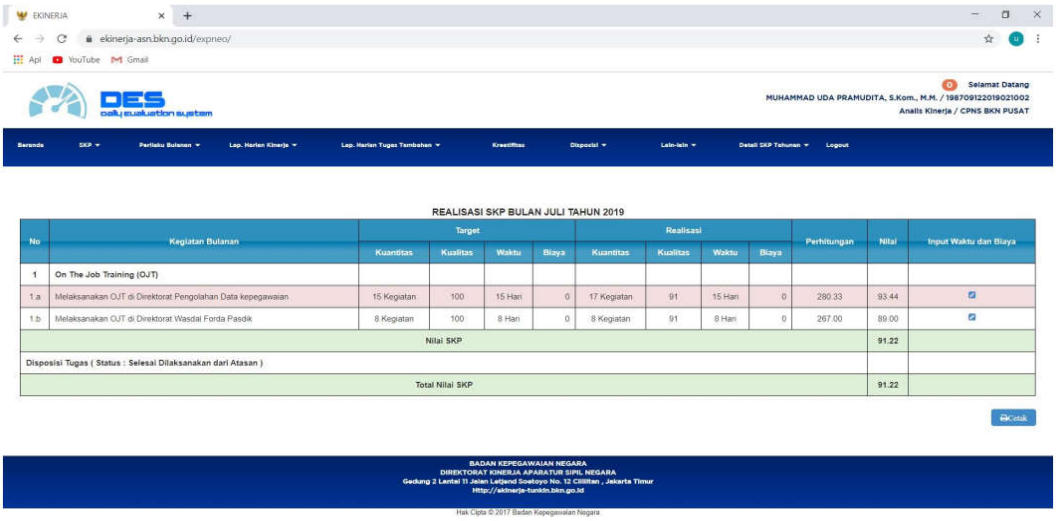
Capaian Kinerja Periode Semester I

No.	Nama Kegiatan Tugas jabatan dalam SKP : Membuat Konsep Dokumen Terkait kegiatan di unit OJT		
1		**Q1**	**Q2**
	Target	20 Konsep Kegiatan	55 Konsep Kegiatan
	Realisasi	25 Konsep Kegiatan	62 Konsep Kegiatan
2	Nama Kegiatan Tugas jabatan dalam SKP : Pelatihan Dasar CPNS		
		Q1	**Q2**
	Target	-	-
	Realisasi	-	-
	Capaian Kinerja Kuartal	91,78	92,61
	Capaian Kinerja Semester 1	**92,19**	

Catatan

Keterangan: Pada semester I, ada target yang belum tercapai sebagaimana diitunjukkan dari data pada palikasi eKinerja. Kemudian dilakukakn dialog kinerja dengan formulir sebagaimana dilihat pada contoh. Kemudian dibandingkan dengan semester II ketika target telah terpenuhi, dan dilakukan dialog kinerja yang kedua.

Bukti Realisasi SKP Bulanan E-Kinerja Semester 2



FORMULIR REVIEW KINERJA INDIVIDU
Semester II Tahun 2019

No.	PEJABAT PENILAI		No.	PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI	
1	Nama	: Dr. Eunike Prapti Lestari Krissetyanti, S.IP, M.Si	1	Nama	: Muhammad Uda Pramudita, S.Kom., M.M.
2	NIP	: 197206062006042003	2	NIP	: 198709122019021002
3	Pangkat/ Gol Ruang	: Penata Tk. I / III/d	3	Pangkat/ Gol Ruang	: Penata Muda Tk. I / III/b
4	Jabatan	: Kepala Subbagian Kinerja dan Konseling	4	Jabatan	: Analis Kinerja
5	Unit Kerja	: Biro kepegawaian	5	Unit Kerja	: Biro kepegawaian

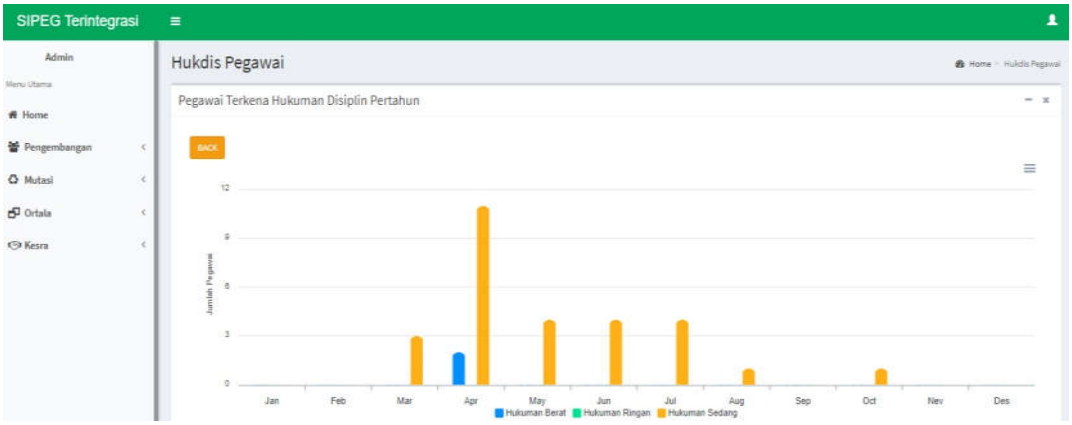
Capaian Kinerja Periode Semester II

No.	Nama Kegiatan Tugas jabatan dalam SKP : Membuat Konsep Dokumen Terkait kegiatan di unit OJT		
1		**Q3**	**Q4**
	Target	60 Konsep Kegiatan	20 Konsep Kegiatan
	Realisasi	63 Konsep Kegiatan	21 Konsep Kegiatan
2	Nama Kegiatan Tugas jabatan dalam SKP : Pelatihan Dasar CPNS		
		Q3	**Q4**
	Target	12 Kegiatan	46 Kegiatan
	Realisasi	12 Kegiatan	51 Kegiatan
	Capaian Kinerja Kuartal	90	93,43
	Capaian Kinerja Semester 2	**91.72**	

Catatan

6. Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai

Pasal 49 Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa BKN berwenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen ASN. Ringkasan laporan penerapan peraturan disiplin dan kode etik pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:



Penerapan peraturan disiplin di BKN juga diikuti dengan pemberian reward misalnya dalam bentuk Kenaikan Pangkat Luar Biasa (KPLB). Pemberian KPLB diharapkan dapat memenuhi prinsip reward and punishment. Dengan pemberian KPLB ini diharapkan dapat menumbuhkan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih dari yang dipersyaratkan. Pada periode tahun 2019, BKN telah memberikan KPLB kepada 1 (satu) orang pegawai di lingkungan Biro Kepegawaian.

7. Pelaksanaan evaluasi jabatan

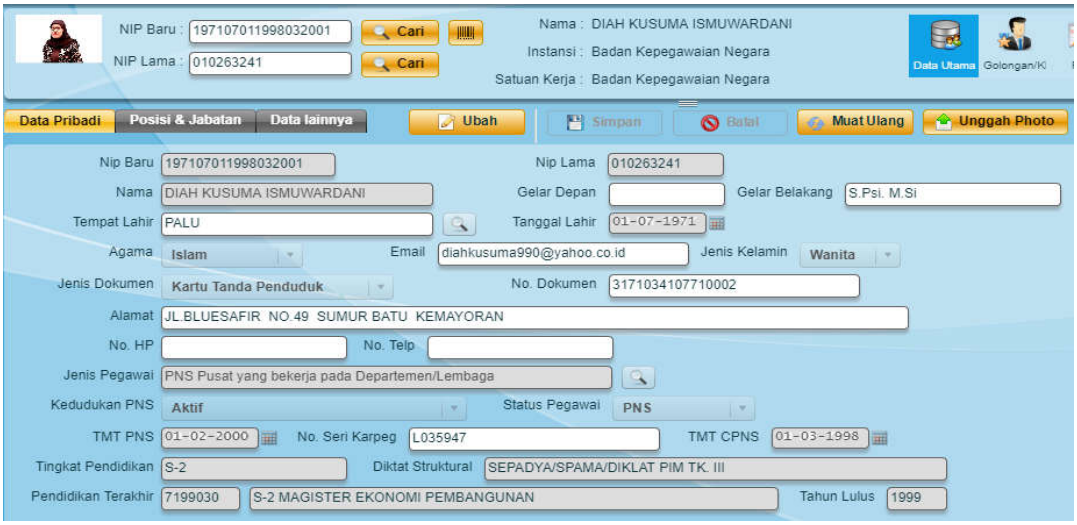
Evaluasi jabatan dilakukan untuk menyesuaikan dengan perkembangan struktur organisasi dan tata kerja BKN. Perubahan SOTK pada tahun 2017 diikuti dengan melakukan evaluasi jabatan yaitu analisis jabatan dan analisis beban kerja, serta peta jabatan. Kemudian pada akhir 2019 dan secara resmi pada awal 2020, terjadi pembaruan SOTK BKN. Perubahan terhadap analisis jabatan dan analisis beban kerja perlu dilakukan untuk menyesuaikan dengan SOTK baru. Demikian juga dengan peta jabatan yang harus disesuaikan dengan SOTK yang baru.

8. Sistem Informasi Kepegawaian

Dalam mengelola kepegawaian di BKN, telah digunakan sistem infomasi untuk mendukungnya. Beberapa sistem informasi kepegawaian yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) SAPK

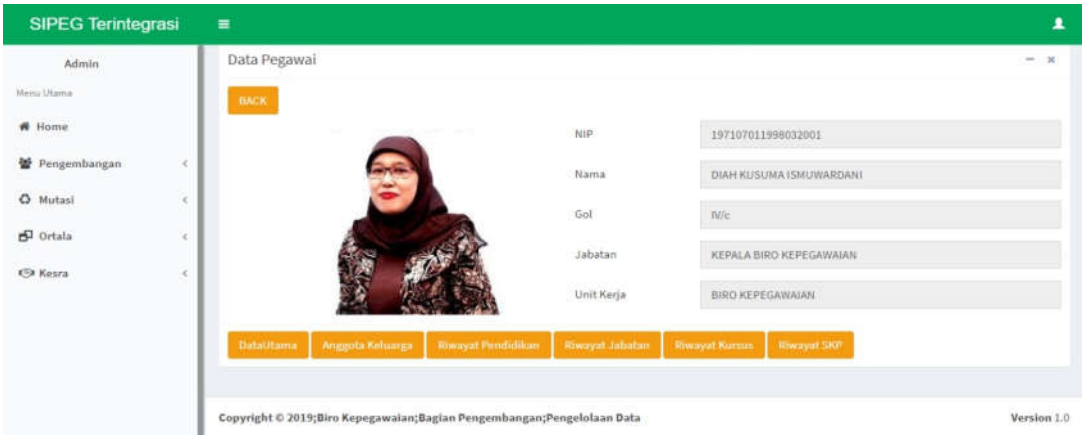
Sistem informasi kepegawaian yang diterapkan di BKN adalah SAPK, sebagaimana yang diterapkan secara nasional. Sistem ini digunakan untuk mengelola data dan informasi kepegawaian.

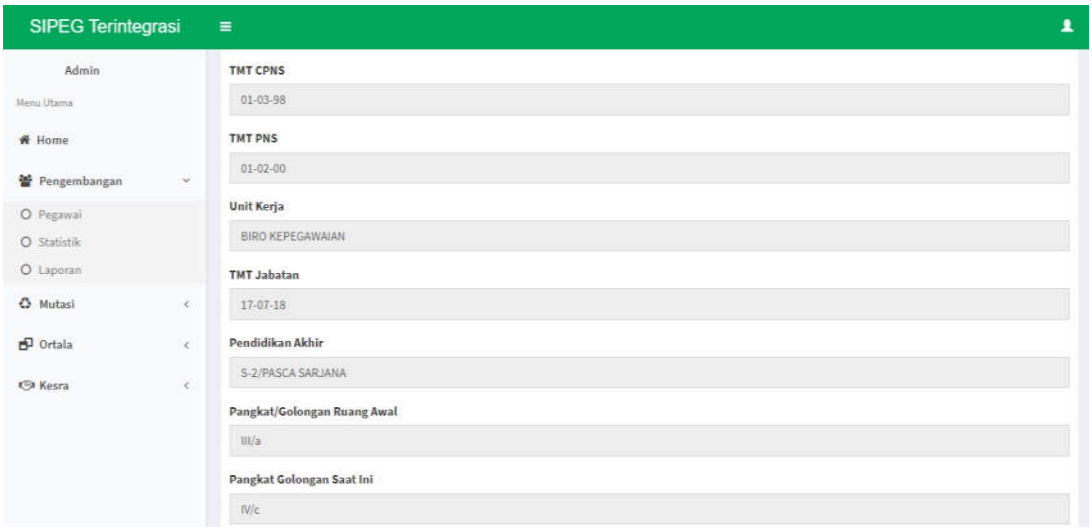


b) SIPEG

Untuk mengelola data dan informasi kepegawaian, BKN menggunakan SIPEG atau sistem informasi kepegawaian. Sistem ini memiliki data kepegawaian yang terintegrasi dengan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian) yang sudah diterapkan secara nasional sesuai dengan Perka BKN No. 18 Tahun 2010.

Setiap perubahan yang dilakukan oleh pengelola kepegawaian pada SAPK maka data utama dan riwayat pegawai yang ada di SIPEG pun akan berubah. SIPEG dibangun dengan menerapkan teknologi *web service* dengan harapan agar data kepegawain selalu *up to date*, akurat dan dapat menjadi informasi yang dapat bermanfaat bagi pimpinan. Berikut ini merupakan contoh tangkapan layar dari SIPEG terintegrasi:

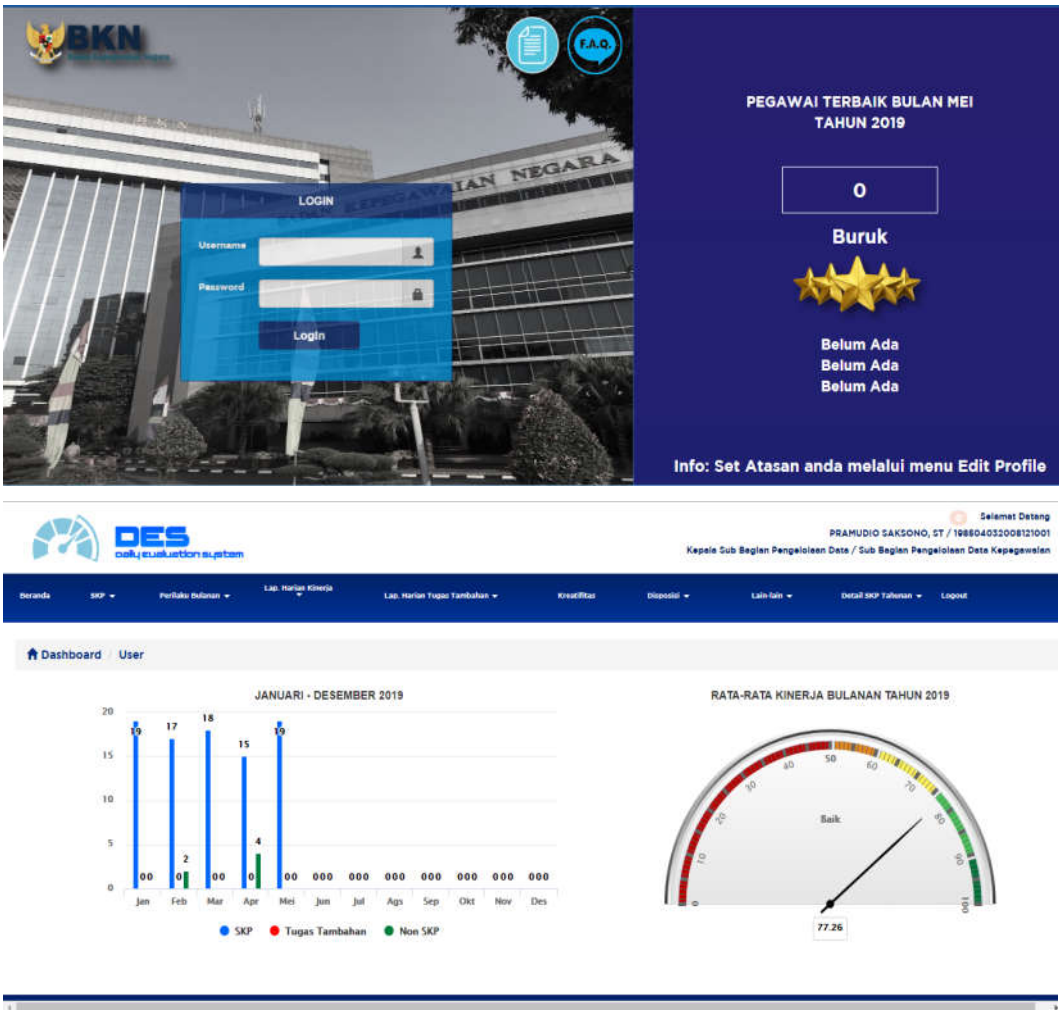




c) e-Kinerja

Direktorat Kinerja Pegawai, BKN telah membangun sebuah sistem pelaporan kinerja (*e-Performance*) yang telah diimplementasikan oleh beberapa instansi pusat maupun daerah. Sistem ini disebut e-Kinerja, sistem ini menjadi dasar pembayaran tunjangan kinerja di BKN sesuai Peraturan BKN No. 23 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pembayaran, Pemotongan dan Pemberhentian Tunjangan Kinerja di lingkungan BKN. Sistem e-Kinerja ini juga sudah

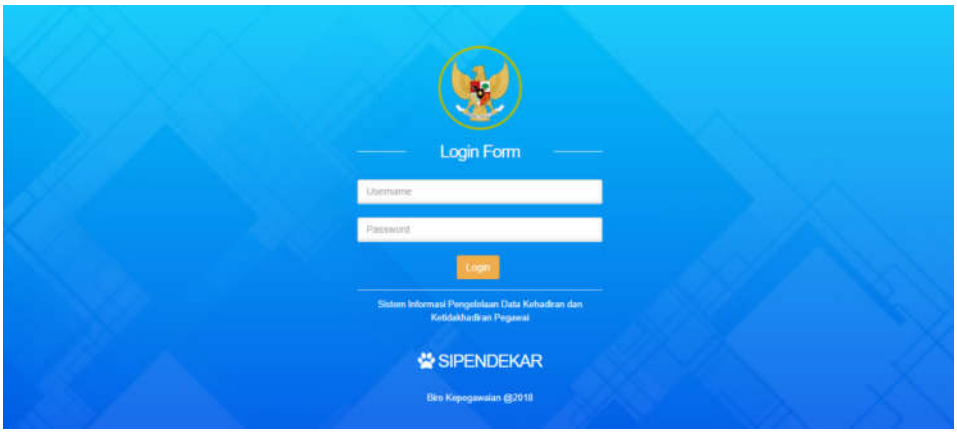
terintegrasi menggunakan *web service* dengan SIPEG. Data yang diintegrasikan merupakan data capaian kinerja bulanan pegawai. Berikut merupakan tangkapan layar dari sistem e-Kinerja:

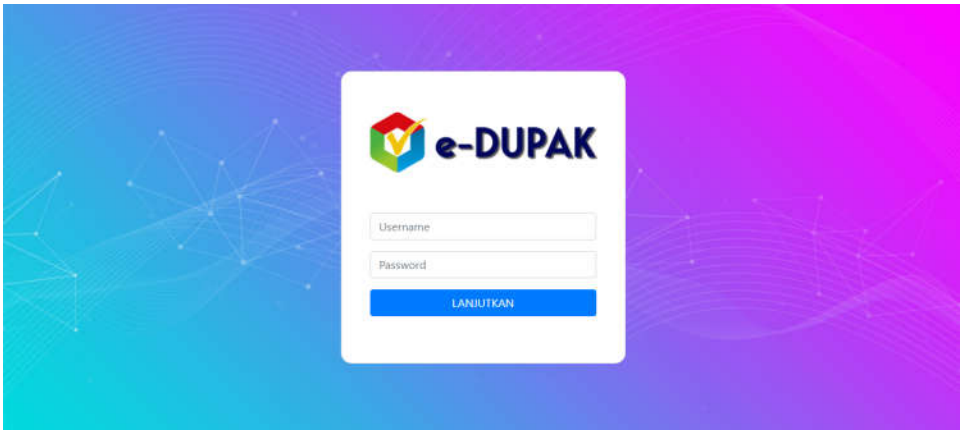


d) e-office

Beberapa *e-office* sudah dikembangkan pegawai untuk mempermudah pelayanan administrasi kepegawaian, perkantoran dan pelayanan lainnya. Contohnya adalah Sistem Informasi Pengelolaan Data Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai (SIPENDEKAR), pada sistem ini pegawai dapat melihat hak, mengajukan dan melihat laporan cuti secara online. Di Biro Keuangan, terdapat Sistem Informasi Penghasilan Pegawai (SIPEPI), pegawai BKN dapat melihat penghasilannya (gaji, tunjangan kinerja, honor, dan pendapatan lainnya) sepanjang tahun beserta potongan pajaknya. Selain memberikan pelayanan secara internal, BKN juga telah membuat layanan yang sifatnya nasional

seperti SAPK, CAT (Computer Assisted Test), SSCN dan beberapa layanan lainnya. Pada tahun ini, BKN juga telah membangun e-DUPAK, yaitu sistem informasi yang dibangun oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian. Sistem ini digunakan secara nasional untuk mengelola pegawai dengan jabatan Analis, Assessor dan Auditor Kepegawaian. Berikut merupakan tangkapan layar dari sistem-sistem yang disebutkan di atas:





Selain sistem-sistem yang telah disebutkan di atas, BKN memiliki sistem yang disebut e-Office untuk mengelola persuratan beserta disposisinya, sistem ini telah terintegrasi dengan SAPK dan menerapkan single-sign-on dengan aplikasi email BKN. Adapun sistem informasi (*e-office*) yang telah dibangun dan digunakan di lingkungan BKN Pusat maupun Kantor Regional dapat dilihat pada table di bawah ini:

No	Nama Aplikasi	Alamat Akses Aplikasi	Dibangun Oleh	Deskripsi Singkat Aplikasi
Unit Kerja : Biro Kepegawaian				
1	Presensi Online	presensi.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Sistem yang digunakan untuk memproses data presensi pegawai
2	SIPENDEKAR (Sistem Pengelolaan Data Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai)	sipendekar.bkn.go.id	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan untuk pengajuan cuti, ijin, dinas, dan diklat pegawai, sistem ini terintegrasi dengan peresensi online
3	SIPEG (Sistem Informasi Kepegawaian)	sipeg.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Sistem yang digunakan untuk mengelola dan melaporkan data kepegawaian di lingkungan BKN
Unit Kerja : Biro Umum				
1	Sistem Online Inventory (SI-ONI)	sioni.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Sistem yang digunakan untuk mengelola dan melaporkan Barang Persediaan (ATK, bahan komputer, barang cetakan, obat-obatan dan alat rumah tangga kantor) di lingkungan BKN
2	E-Office	persuratan.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Sistem yang digunakan untuk mengelola surat masuk dari seluruh intansi dan seluruh wilayah kerja di lingkungan BKN
3	Sistem Monitoring Barang/Jasa (Simonbaja)	sesone.bkn.go.id/monitor pbj	Penyedia (pihak ketiga)	Sistem yang digunakan untuk memonitoring proses pengadaan barang/jasa pemerintah (tender cepat, pengadaan langsung, penunjukan langsung, swakelola) di lingkungan BKN
Unit Kerja : Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi				
1	Sistem Perencanaan Kepegawaian	*Offline*	Penyedia (pihak ketiga)	Sistem masih berupa konsep pengembangan. Sistem digunakan untuk melakukan penyusunan kebutuhan ASN dan penyusunan pertimbangan teknis formasi

Unit Kerja : Biro Perencanaan				
1	SMART Kemenkeu	monev.anggaran.kemenkeu.go.id/smart/	Kementrian Keuangan	Sistem yang digunakan untuk melaporkan sekaligus monitoring realisasi anggaran dan fisik instansi
2	Krisna Bappenas	krisna.systems/renjakl/2020/home-jumper	Kementrian PPN/ BAPPENAS	Sistem yang digunakan untuk perencanaan kinerja
3	Esr Menpan	esr.menpan.go.id	Kementrian PAN RB	Sistem yang digunakan untuk melaporkan dokumen akuntabilitas instansi
4	RKA K/L Kemenkeu	*Offline*	Kementrian Keuangan	Sistem yang digunakan untuk menyusun rencana kerja anggaran
Unit Kerja : Direktorat Kinerja ASN				
1	Daily Evaluation System (DES)	ekinerja-tunkin.bkn.go.id	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Aplikasi yang digunakan untuk melaporkan kinerja harian pegawai, dan mengukur capaian kinerja pegawai secara bulanan dan tahunan
2	e-Lapkin (elektronik Laporan Kinerja)	elapkin-asn.bkn.go.id	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Aplikasi yang digunakan untuk menginput laporan kinerja individu tahunan yang dilakukan oleh instansi masing-masing
3	Snowman (Sistem Knowledge Management Kinerja ASN)	ekinerja-asn.bkn.go.id/snowman/	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Aplikasi forum bagi pegawai/instansi untuk bertanya mengenai permasalahan seputar kinerja ASN
Unit Kerja : Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN				
1	SIMFLEK (Sistem Informasi Manajemen Fasilitasi Seleksi)	ppsr.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga) (dikembangkan oleh internal PPSR ASN)	Sistem yang digunakan untuk mengelola kegiatan seleksi dengan menggunakan CAT BKN
2	Aplikasi Seleksi Berbasis Komputer (*Computer Assisted Test* / CAT BKN	*Offline*	Penyedia (pihak ketiga) (dikembangkan oleh internal PPSR ASN)	Dipergunakan untuk Seleksi CPNS Tingkat Nasional, Seleksi calon mahasiswa kedinasan ikatan dinas, Ujian Penyesuaian Ijazah, Ujian Dinas Tk. I dan II, Seleksi Non ASN, Pemetaan, Seleksi Jabatan Fungsional Kepegawaian, Seleksi Calon Mahasiswa PIK, Seleksi beasiswa LPDP

3	Pemetaan Preferensi Kompetensi	*Offline*	Penyedia (pihak ketiga) (dikembangkan oleh internal PPSR ASN)	Aplikasi berbasis CAT yang telah didesain untuk mengetahui preferensi Kompetensi (sesuai kompetensi umum) seorang pegawai yang hasilnya langsung dapat diketahui secara cepat (*quick count*)
Unit Kerja : Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian				
1	SIBANKUM	192.168.36.8/sibankum/app/index.php/login	Mandiri (tanpa penyedia)	Sistem yang di gunakan untuk merekap semua kasus yg di tangani oleh Pusat konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian
2	Aplikasi Perjalanan Dinas Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian	localhost/perjadin/admin.php (komputer lokal)	Mandiri (tanpa penyedia)	Untuk merekap semua kegiatan perjalan dinas lokal/dalam kota di Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum
Unit Kerja : Biro Keuangan				
1	Aplikasi Honor & Pajak PNS	Berbasis Dekstop	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi untuk menghitung, mengendalikan Honor pegawai BKN Pusat dan Kantor Regional
2	SIPEPI (Sistem Informasi Penghasilan PNS Terintegrasi)	sipepi.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi untuk menampilkan informasi gaji pegawai BKN secara detail (sampai dengan potongan pinjaman BANK, koperasi, dll)
3	Aplikasi Verifikasi Anggaran (SIAVA)	siava.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi untuk memverifikasi dan monitoring dokumen tagihan
4	Aplikasi Monitoring Penyerapan Anggaran Reltime & Penerbitan SPM	sptb.bkn.go.id & rpa.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi untuk memonitoring rencana penarikan anggaran & realisasi penyerapan anggaran
5	Sistem Aplikasi Tunjangan Kinerja (SIKAP)	sikap.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi yang digunakan dalam melakukan pencatatan, pengolahan dan pelaporan pembayaran tunjangan kinerja
6	Sistem Informasi Pengendalian Perjalanan Dinas Berbasis Web (ETRAVEL)	etravel.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi yang digunakan untuk menghindari perjalanan dinas *double*, keseragaman laporan, mempermudah audit dan monitoring PNS yang telah dan akan melaksanakan perjalanan dinas

7	Document Management System (DMS)	10.100.3.190/paradm	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi untuk mengelola, menyimpan, dan mencari semua dokumen elektronik
Unit Kerja : Pusat Penilaian Kompetensi ASN				
1	Pendaftaran Talent Pool	talentpool.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Sistem untuk mendukung pendaftaran peserta talent pool JPT dan adminstrator dalam rangka talent pool yang dapat diakses oleh peserta di wilayah kerja Kanreg I- XIV BKN dan Instansi Pusat diantaranya Form. DRH, Form. Q-Kompetensi dan Form. Critical Incident
2	Entry Data	penkomtp.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Sistem untuk mendukung pelaksanaan talent pool berbasis komputer yang terdiri dari psikometri, integritas data, pengolahan data dan pelaporan hasil talent pool
Unit Kerja : Direktorat Pengawasan dan Pengendalian **Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian Dan Pensiun PNS**				
1	Early Warning System (EWS)	ews.bkn.go.id (VPN)	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi ini berupa dashboard yang menampilkan anomali-anomali dalam pelaksanaan Manajemen PNS
Unit Kerja : Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian				
1	Aplikasi Penyelesaian Kasus Status dan Kedudukan Kepegawaian	*Offline* (internal SKK) 10.100.2.15/app_status2017/web	Penyedia (pihak ketiga)	Sistem digunakan untuk Mail tracking kasus permasalahan SKK yang meliputi permohonan / pemberian / perpanjangan CLTN, status kepegawaian, perbedaan data tanggal/ bulan / tahun lahir dan penetapan tewas dan cacat kerja karena dinas
Unit Kerja : Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara				
1	SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian)	sapk.bkn.go.id	Kedeputian SINKA	Sistem yang digunakan untuk penetapan pertimbangan teknis pensiun PNS dan janda/duda PNS

Unit Kerja : Direktorat Direktorat Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian				
1	Aplikasi senandu (Sistem Pelayanan dan Pengaduan Teknologi Informasi BKN)	senandu.bkn.go.id	Direktorat PSIK	Sistem yang digunakan untuk pelaporan pengaduan yang terkait dengan tupoksi dan pelayanan pada Direktorat PSIK
Unit Kerja : Biro Humas				
1	E-Media	localhost://media	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi lokal untuk memberikan informasi kegiatan-kegiatan di kantor BKN
2	E-Polling	localhost://epolling	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi lokal untuk menampung aspirasi pengunjung yang hadir di kantor pusat BKN dalam pelayanan dan sarana prasarana, sumber daya manusia
3	E-Anjungan	localhost://anjungan	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi lokal untuk memberikan informasi kegiatan yang berada di kantor pusat BKN
4	Website BKN	bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Media publikasi informasi berbasis website yang diperuntukkan untuk umum, untuk memberikan informasi kepegawaian dan sarana prasarana informasi kegiatan di luar dan di dalam BKN pusat
5	Aplikasi sibulet (sistem informasi bulletin)	sibulet.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Aplikasi majalah berupa bulletin elektronik di kantor pusat BKN yang memberikan informasi kegiatan rapat, maupun acara kegiatan yang krusial di kantor BKN baik pusat maupun daerah
6	Aplikasi e-notula dan e-agenda	e-notula.bkn.go.id dan agenda.bkn.go.id	Penyedia (pihak ketiga)	Media informasi berbasis webite, sarana dan prasarananya diperuntukan menginput hasil rapat-rapat dan agenda kegiatan harian di Biro Humas.
Unit Kerja : Direktorat Kompensasi				
1	Aplikasi surat direktorat kompensasi ASN	*Dekstop* (*offline*)	Mandiri (tanpa penyedia)	Aplikasi yang digunakan untuk keperluan surat masuk dan surat keluar direktorat kompensasi ASN
2	Aplikasi Evajab (Evaluasi Jabatan)	**Dalam tahap pengembangan**	Mandiri (tanpa penyedia)	Aplikasi yang akan digunakan instansi pemerintah untuk menginput informasi faktor jabatan sebagai salah satu komponen evaluasi jabatan dan *database* BKN

Kantor Regional I Yogyakarta				
1	SITaNDi (Sistem Informasi Tata Naskah Dinas)	*Offline*	Mandiri (Prakom Kanreg I)	Sistem yang digunakan untuk mengelola dan mengarsipkan surat dinas keluar oleh seluruh unit eselon III dan IV Kanreg I BKN Yogyakarta
2	SIMPeg (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)	*Offline*	Mandiri (Prakom Kanreg I)	Sistem yang digunakan untuk mengelola KGB, SLKS, dan Cuti Pegawai di Kanreg I BKN Yogyakarta
3	SITaNE (Sistem Informasi Tata Naskah Elektronik)	*Offline*	Mandiri (Prakom Kanreg I)	Sistem yang digunakan untuk merekam seluruh dokumen pegawai internal Kanreg I BKN Yogyakarta menjadi dokumen digital berbasis web
4	Mail Tracking	*Offline*	Mandiri (Prakom Kanreg I)	Sistem yang digunakan untuk menginput surat dan berkas yang masuk ke Kanreg I BKN
5	Monitoring Tamu	*Offline*	Mandiri (Prakom Kanreg I)	Sistem yang digunakan untuk monitoring tamu pada pelayanan satu pintu
6	APK3	*Offline*	Mandiri (Prakom Kanreg I)	Sistem yang digunakan untuk manajemen administrasi dan pencetakan Karpeg, Karis/Karsu.
7	e-IKM	*Offline*	Mandiri (Prakom Kanreg I)	Aplikasi untuk mengukur Indeks Kepuasan Masyarakat
8	SEMAR (Sistem Elektronik Manajemen ASN terrekonsiliasi)	*Offline*	Adopsi dari Kanreg II Surabaya	Sistem layanan KP dan Pensiun berbasis *paperless*
9	Taktonik (Aplikasi Takah Elektronik)	*Offline*	Adopsi dari Kanreg II Surabaya	Sistem takah elektronik pendukung Aplikasi SEMAR
Kantor Regional II Surabaya				
1	Taktonik (Aplikasi Takah Elektronik)	*Offline*	Mandiri (Prakom Kanreg II)	Sistem yang digunakan untuk scanning berkas data kepegawaian dan manajemen data file scan
2	AREK	*Offline*	Mandiri (Prakom Kanreg II)	Sistem yang digunakan untuk pelayanan kepegawaian berbasis paperless serta rekon data kepegawaian

3	JANDU	*Offline*	Mandiri (Prakom Kanreg II)	Sistem yang digunakan untuk pelayanan pensiun janda duda pensiunan PNS (TASPEN dan ASABRI)
4	WEBSITE KANREG II BKN	surabaya.bkn.go.id	Penyedia (Pihak Ketiga)	Website Kanreg II BKN
5	e-MADUL	surabaya.bkn.go.id	Mandiri (Prakom Kanreg II)	Sistem yang digunakan untuk menampung pertanyaan terkait permasalahan maupun pelayanan kepegawaian
6	MBONEK (Manajemen Berkas Onok Nang Kene)	*Offline*	Mandiri (Prakom Kanreg II)	Sistem yang digunakan oleh setiap PNS untuk mengecek status pelayanan serta file scan yang tersedia
Kantor Regional IV Makassar				
1	SKM (Survey Kepuasan Masyarakat)	*Offline*	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan untuk mengukur kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian yang diberikan oleh Kantor Regional IV
2	Pendukung Lesspaper untuk PPO	http://kanreg4bkn.com/aplikasi/lesspens/	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan sebagai aplikasi pendukung untuk mengunggah dokumen kelengkapan berkas usul pensiun PPO berbasis paperless
3	Penomoran persuratan	http://kanreg4bkn.com/aplikasi/persuratan/	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan untuk pencatatan nomor surat masuk dan keluar
4	Palayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)	*Offline*	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan untuk pengelolaan pelayanan terpadu satu pintu
5	Karpeg, Karis/Karsu	http://kanreg4bkn.com/aplikasi/kartu/	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan untuk pemrosesan usul penetapan Karpeg, Karis/Karsu
Kantor Regional V Jakarta				

1	IMA (*Integrated Mail Application*)	*Offline*	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan untuk pengelolaan persuratan baik internal dan eksternal di Kanreg V Jakarta
2	E-Workshop	http://pdsk.bkn5jakarta.net/	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan untuk penyelenggaraan workshop / sosialisasi / bimtek di Kanreg V Jakarta
3	Si-Darink V BKN	http://sidarlink.bkn5jakarta.net/	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan untuk pengelolaan dokumen kepegawaian secara internal, termasuk dokumen tata naskah kepegawaian, dokumen penugasan, dokumen kehadiran Kanreg V Jakarta
4	Labelling Takah	*Offline*	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan untuk penomoran tata naskah di Kanreg V Jakarta
5	Scan Dokumen	*Offline*	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan untuk merekam dokumen tata naskah Kanreg V Jakarta
6	TU Pensiun	*Offline*	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan sebagai pengganti agenda manual dalam rangka mengelola jumlah berkas masuk, laporanm tanda terima, serta jendolan untuk kepentingan Bagian Pengangkatan dan Pensiun Kanreg V Jakarta
7	Janda/Duda Taspen	*Offline*	Mandiri (Tanpa Penyedia)	Sistem yang digunakan untuk mengelola agenda SK pensiun janda/duda yang dikeluarkan oleh taspen

C. PERMASALAHAN YANG MASIH JADI KENDALA

Kendala yang dihadapi dari beberapa kegiatan dalam penataan manajemen sumber daya manusia ini terkait dengan penjadwalan yang mundur dari yang direncanakan, dan keterbatasan anggaran. Kegiatan penerimaan CPNS 2019 yang direncanakan dilaksanakan pada akhir tahun 2019, secara nasional baru dapat dilaksanakan pada awal tahun 2020. Hal ini karena pelaksanaan seleksi CPNS 2019 harus menunggu terbentuknya pemerintahan baru yang dilaksanakn pada

bulan Oktober 2019. Hal ini menyebabkan jadwal penerimaan CPNS 2019 nasional di semua K/L mundur, termasuk di BKN yang baru terlaksana pada bulan Januari 2020 untuk SKD-nya. Untuk SKB nya yang direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Maret 2020, terkendala dengan adanya situasi darurat nasional pandemic Covid-19 yang terpaksa harus menunda pelaksanaan SKB karena harus mematuhi protocol kesehatan selama PSBB.

Kedua, kegiatan pemetaan potensi dan kompetensi pegawai meskipun telah terlaksana untuk 98,06 persen, masih ada 1,04 persen jumlah pegawai yang belum dipetakan. Untuk memenuhi target 100 persen, maka sejumlah 1,04 persen tersebut akan dilaksanakan pada tahun 2020.

BAB III
PENUTUP

Laporan perkembangan pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara bidang Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bahan kelengkapan yang tidak terpisahkan dari dokumen pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan BKN. Laporan ini juga merupakan pelaksanaan evaluasi penataan sistem manajemen SDM organisasi. Kegiatan-kegiatan dalam rangka penataan sistem manajemen SDM di BKN pada umumnya telah dapat terlaksana, meskipun ada beberapa kegiatan yang tidak memenuhi target dari sisi waktu maupun target kuantitas. Meskipun demikian, hampir semua kegiatan reformasi birokrasi bidang penataan sistem manajemen SDM telah dapat terlaksana sesuai rencana dan sesuai dengan target.

Laporan kegiatan reformasi bidang penataan sistem manajemen SDM diharapkan dapat memberikan gambaran secara rinci dan jelas tentang pelaksanaan aspek-aspek utama dalam reformasi birokrasi khususnya bidang penataan sistem manajemen SDM. Selain itu, diharapkan laporan ini dapat menjadi dasar untuk kegiatan monitoring dan evaluasi selanjutnya.