



Badan Kepegawaian Negara

# Laporan Kinerja

## Tahun 2019





## Kata Pengantar

**L**aporan Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2019 adalah capaian kinerja BKN selama satu tahun yang didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. BKN sebagai salah satu lembaga negara, telah menyusun rencana pembangunan BKN yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) 2015-2019. Rencana tersebut tidak lepas dari RPJMN 2015-2019 terutama penjabaran dari program-program pembangunan aparatur negara serta agenda visi Presiden Joko Widodo yang tertuang melalui Nawa Cita Presiden RI. Badan Kepegawaian Negara juga telah menetapkan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU) 2019 yang telah direncanakan pada tahun 2018 dengan berbagai evaluasi dan penyempurnaan terutama pada bagian Indikator Kinerja Utama (IKU). Tahun 2019, BKN sendiri memiliki 7 (tujuh) Sasaran Strategis dan 12 (dua belas) Indikator Kinerja Utama sebagai ukuran keberhasilan BKN yang diturunkan dari visi BKN, yakni “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”

Jakarta, Januari 2020



Bima Haria Wibisana

## ***Daftar Isi***

<b><i>Daftar Isi</i></b>	<b>4</b>
<b><i>Ikhtisar Eksekutif</i></b>	<b>5</b>
<b><i>Bab 1 Pendahuluan</i></b>	<b>8</b>
Latar Belakang	10
Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi	12
<b><i>Bab 2 Perencanaan Kinerja</i></b>	<b>17</b>
<b><i>Bab 3 Akuntabilitas Kinerja</i></b>	<b>25</b>
Capaian Sasaran Strategis I	28
Capaian Sasaran Strategis II	35
Capaian Sasaran Strategis III	37
Capaian Sasaran Strategis IV	39
Capaian Sasaran Strategis V	42
Capaian Sasaran Strategis VI	45
Capaian Sasaran Strategis VII	46
Tindak Lanjut atas Rekomendasi Evaluasi SAKIP	51
Capaian Lain-Lain	55
<b><i>Bab 4 Penutup</i></b>	<b>65</b>
<b><i>Lampiran</i></b>	<b>67</b>

## ***Ikhtisar Eksekutif***

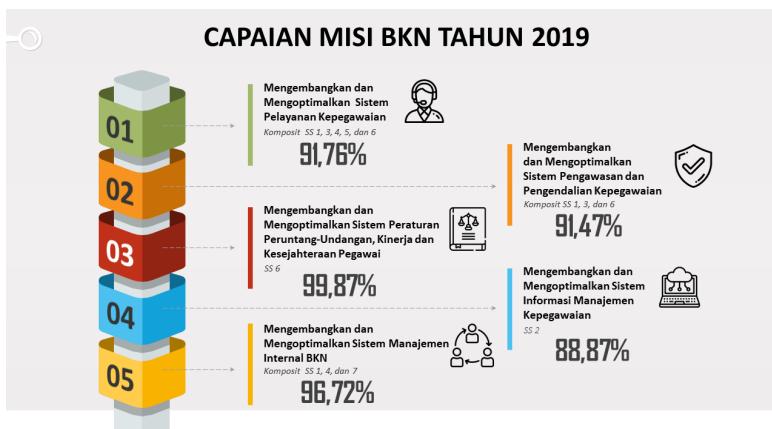
*“To accomplish great things, we must not only act, but also dream; not only plan, but also believe”*

*(Anatole France)*

## Ikhtisar Eksekutif

Sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang memiliki kewenangan sebagai pembina dan penyelenggara manajemen ASN secara nasional sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menetapkan visi “Menjadi Pembina dan

Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025” yang tertuang pada Renstra BKN 2015-2019. Dalam upaya mendukung visi tersebut, BKN menetapkan 5 (lima) misi yang menggambarkan kinerja BKN dalam melaksanakan mandatnya.



Ketercapaian misi diperoleh dengan mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Adapun Sasaran Strategis (SS) BKN adalah, 1) Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN, 2) Keandalan Sistem Informasi ASN, 3) Meningkatnya disiplin pegawai, 4) Meningkatkan profesionalisme ASN, 5) Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu, 6) Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS, dan 7) Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintah yang baik. Setiap sasaran tersebut dilengkapi dengan indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran untuk mengetahui keberhasilan sasaran yang dimaksud. Dalam upaya perwujudan visi misi dan tujuan BKN, dilakukan penajaman IKU melalui reformulasi IKU pada tahun 2019. Setelah ditetapkan kembali, terdapat 12 (dua belas) IKU beserta targetnya yang sudah disusun sebagai standar kinerja tahun 2019.

Secara umum kinerja BKN tahun 2019 dapat dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat pada rata-rata capaian kinerja misi sebesar 93,74 persen. Capaian ini mengalami penurunan sebesar 1,08 persen dibandingkan dengan capaian misi Tahun 2018. Sekalipun mengalami penurunan, capaian ini diiringi dengan peningkatan kualitas perjanjian kinerja, kualitas IKU dan kualitas target yang ditetapkan.

Capaian dari 12 IKU BKN pada tahun 2019, terdapat 6 (enam) IKU yang sudah mencapai target dan 6 (enam) sisanya belum mencapai target. Capaian tertinggi diperoleh oleh IKU 1 (131,43%), yaitu persentase instansi pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik sedangkan yang paling rendah diperoleh IKU 5 (67,36%) yaitu Persentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di instansi pemerintah.



Selain capaian IKU, ada beberapa kegiatan yang menjadi nilai tambah BKN untuk tahun 2019 ini, yaitu 1) SSCASN (Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara) untuk CPNS Formasi 2019, 2) ASEAN Resource Center : ASEAN Pool of Experts on Civil Service (ARC: A-EXPECS) dalam pemenuhan tanggung jawab sebagai satu-satunya *focal point* Indonesia untuk ACCSM sejak 1981 yang termaktub dalam dokumen *Work Plan ACCSM 2016-2020* sebagai program unggulan Indonesia, 3) Rencana Kegiatan Pendekatan Pelayanan Kepegawaian (P2K) di Provinsi Papua dan Papua Barat yang merupakan lanjutan dari program P2K tahun 2018 untuk memperoleh informasi terkait potensi dan kompetensi ASN di wilayah Papua dan Papua Barat. Program ini merupakan prioritas nasional dengan capaian target sebesar 97,20% dan realisasi anggaran sebesar 99,12%. 4) Rapat Koordinasi Nasional Bidang Kepegawaian Tahun 2019 yang merupakan program untuk mewadahi aspirasi ataupun masukan dari instansi pemerintah lain terhadap layanan BKN untuk pertama kalinya, dan 5) BKN Raih Peringkat III Satker dengan Nilai Rata-Rata Tertinggi pada IKPA Award yang dikembangkan oleh Kementerian Keuangan.

Sepanjang tahun 2019, BKN menerima beberapa penghargaan khususnya dalam

bidang Hubungan Masyarakat, diantaranya: a) Penghargaan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sebagai “Top 30 Instansi Pemerintah Penyelenggara Pengaduan Pelayanan Publik, dan b) Penghargaan dari Komisi Informasi Pusat Republik Indonesia dalam rangka Keterbukaan Informasi Badan Publik Tahun 2019 Kategori Lembaga Negara dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian sebagai “Badan Publik Cukup Informatif”.

Dalam mendukung pencapaian target kinerja tersebut, BKN memperoleh alokasi anggaran sebesar Rp. 633.664.332.000,- dengan realisasi penyerapan anggaran sebesar Rp.614.789.701.800,- atau 97,02%.

Dari sisi akuntabilitas kinerja, hasil evaluasi berupa rekomendasi dari KemenPAN RB atas implementasi SAKIP menjadi dasar pertimbangan untuk perbaikan pengelolaan organisasi secara keseluruhan. Terdapat 4 (empat) poin yang menjadi fokus perbaikan BKN. Rekomendasi tersebut ditindaklanjuti dengan melakukan supervisi secara berkala terkait kinerja maupun anggaran terhadap pencapaian seluruh unit di BKN.

## *Bab 1 Pendahuluan*

*“If we don’t change, we don’t grow. If we don’t grow, we aren’t really living”*

*(Gail Sheehy)*



Gambar:  
Kepala BKN dan MenPAN RB  
Interview dengan media

## Latar Belakang

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

Pada Pasal 2 terkait asas penyelengga-

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

Untuk mencapai Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang baik, Badan Kepegawaian Negara dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pemberian kinerja ini diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Badan Kepegawaian Negara sebagai sub sistem Pemerintah Republik Indonesia yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat. Dalam perencanaan pembangunan Badan Kepegawaian Negara, capaian tujuan dan sasaran pembangunan yang dilakukan tidak hanya mempertimbangkan visi dan misi Badan Kepegawaian Negara, melainkan menyesuaikan juga dengan tujuan dan sasaran strategis lingkup nasional.



Gambar:  
Tim Lapangan Seleksi CPNS  
Formasi Tahun 2019

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi demi mendukung visi dan misi Badan Kepegawaian Negara, pegawai BKN memiliki nilai dasar diantaranya:

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

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

Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian Negara Tahun 2018 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Negara atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama Tahun 2019 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi Badan Kepegawaian Negara. Laporan Kinerja dapat digunakan sebagai upaya perbaikan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, serta untuk mendapatkan masukan dari stakeholders demi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Negara yang berkelanjutan.





## ***Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi BKN***

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN No. 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, struktur organisasi BKN terdiri atas:

**a. Kepala**

**b. Wakil Kepala**

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

- 1) Biro Perencanaan;
- 2) Biro Keuangan;
- 3) Biro Kepegawaian;
- 4) Biro Umum; dan
- 5) Biro Hubungan Masyarakat.

**d. Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian**, terdiri atas:

- 1) Direktorat Kinerja Aparatur Sipil Negara

2) Direktorat Jabatan Aparatur Sipil Negara

3) Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara; dan

4) Direktorat Peraturan Perundang-Undangan

**e. Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian**, yang terdiri atas:

1) Direktorat Pengadaan dan Kepangkan-tan;

2) Direktorat Pensiu Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara; dan

3) Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.

**f. Kedeputian Bidang Sistem Informasi Kepegawaian**, yang terdiri atas:

- 1) Direktorat Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian;
- 2) Direktorat Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian;
- 3) Direktorat Arsip Kepegawaian I; dan
- 4) Direktorat Arsip Kepegawaian II.

**g. Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian**, yang terdiri atas:

- 1) Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Formasi, Pengadaan, dan Paska Pendidikan dan Pelatihan;
- 2) Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kepangkatan, Pengangkatan dan Pemberhentian Dalam Jabatan;
- 3) Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan, dan Kinerja; dan
- 4) Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiuhan Pegawai Negeri Sipil.

**h. Pusat-Pusat**, yang terdiri atas:

- 1) Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi;
- 2) Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian;
- 3) Pusat Pengembangan Sistem Rekrut-

men Aparatur Sipil Negara;

- 4) Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara;
- 5) Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara;
- 6) Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian; dan
- 7) Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian.

**i. Inspektorat**;

**j. Kantor Regional**, yang terdiri atas:

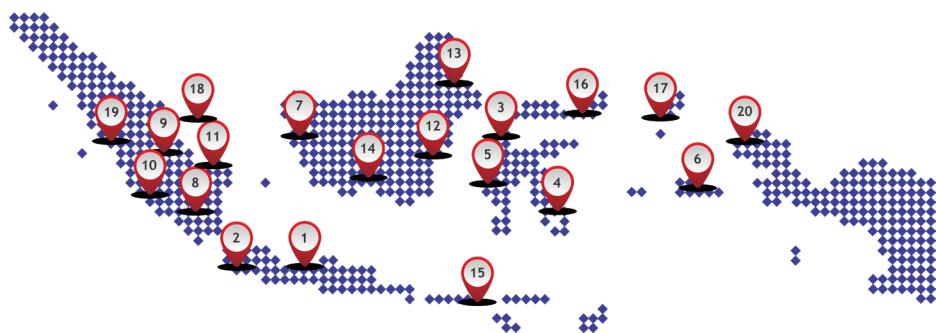
- 1) Kantor Regional I BKN Yogyakarta;
- 2) Kantor Regional II BKN Surabaya;
- 3) Kantor Regional III BKN Bandung;
- 4) Kantor Regional IV BKN Makassar;
- 5) Kantor Regional V BKN Jakarta;
- 6) Kantor Regional VI BKN Medan;
- 7) Kantor Regional VII BKN Palembang;
- 8) Kantor Regional VIII BKN Balikpapan;
- 9) Kantor Regional IX BKN Jayapura;
- 10) Kantor Regional X Denpasar;
- 11) Kantor Regional XI Manado;
- 12) Kantor Regional XII Pekanbaru;
- 13) Kantor Regional XIII Banda Aceh; dan
- 14) Kantor Regional XIV Manokwari.



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

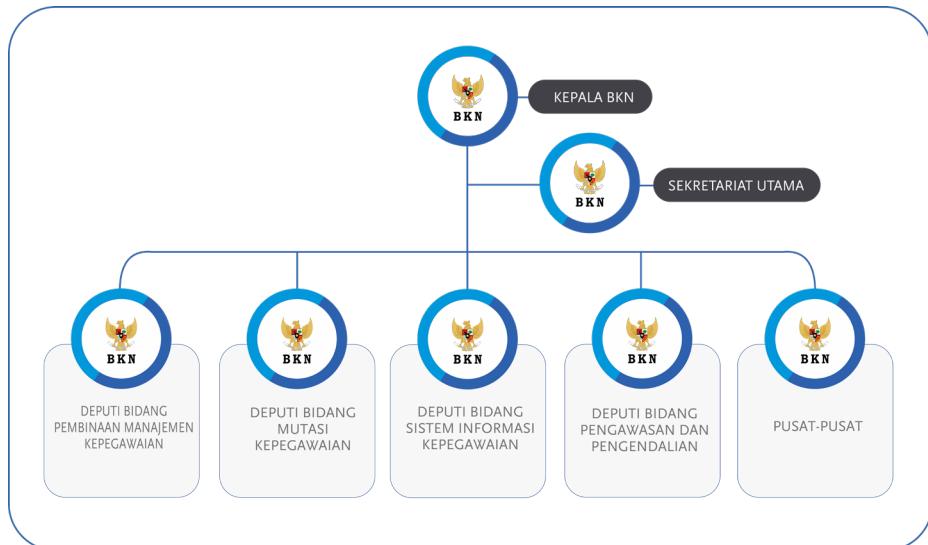
- 1) UPT Semarang;
- 2) UPT Serang;
- 3) UPT Palu;
- 4) UPT Kendari;
- 5) UPT Mamuju;
- 6) UPT Ambon;
- 7) UPT Pontianak;
- 8) UPT Lampung;
- 9) UPT Jambi;
- 10) UPT Bengkulu;

- 11) UPT Pangkal Pinang;
- 12) UPT Balikpapan;
- 13) UPT Tanjung Selor;
- 14) UPT Palangkaraya;
- 15) UPT Mataram;
- 16) UPT Gorontalo;
- 17) UPT Ternate;
- 18) UPT Batam
- 19) UPT Padang
- 20) UPT Sorong



Gambar:  
Peresmian UPT Baru BKN





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

BKN memiliki fungsi:

- Pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN
  - Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan
  - Penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.
- Sedangkan dalam lingkup tugas, BKN bertugas:
- Mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN;
  - Membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah;
  - Membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian;
  - Mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi karsipan yang komprehensif;
  - Menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN;
  - Menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN; dan
  - Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

## **Dasar Hukum**

Dasar hukum penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja BKN tahun 2019 diantara nya:

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil; dan
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

## **Sistematika Penyajian**

Sistematika penyajian dalam Laporan Kinerja Tahun 2019 ini adalah sebagai berikut:

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



Gambar:  
Halaman Depan BKN

## **Bab 2 Perencanaan Kinerja**

*“The beginning is the most important part of any work”*  
*(Plato)*

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA



## PELAYANAN KEPEGAWAIAN TERPADU

Pada penyusunan Laporan Kinerja 2019 ini, mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

### **2.1. Perencanaan Strategis**

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

Negara Tahun 2015-2019. Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Negara telah melalui tahapan yang simultan dengan melibatkan stakeholders pada saat dilaksanakannya Rakor Evaluasi Program dan Kegiatan Badan Kepegawaian Negara, sehingga Renstra Badan Kepegawaian Negara merupakan hasil kesepakatan bersama antara Badan Kepegawaian Negara dan stakeholder. Selanjutnya, Renstra Badan Kepegawaian Negara tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Negara yang merupakan dokumen perencanaan Unit Kerja Eselon I dan Eselon II Mandiri untuk periode 1 (satu) tahun. Didalam Renja Badan Kepegawaian Negara dimuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang.

## **2.2. Visi Badan Kepegawaian Negara**

Visi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 adalah :

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

Uraian visi:

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

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

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

### **1) Profesional**

a) BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanatkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien; sebagai upaya untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

b) BKN melakukan upaya peningkatan

kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN serta pelayanan kepegawaian.

### **2) Bermartabat**

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

b) Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

## **2.3. Misi Badan Kepegawaian Negara**

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

a. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian

b. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian

c. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai

d. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

e. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN

**Uraian Misi:**

a. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian

Untuk mewujudkan kepuasan atas pelayanan bidang kepegawaian diwujudkan melalui program dan kegiatan pelayanan prima kepegawaian dari hulu ke hilir. Hal ini dilakukan dengan tujuan penciptaan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan profesionalitas pelayanan kepegawaian.

b. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian

Dalam rangka pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian adalah perwujudan salah satu tugas BKN dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen kepegawaian ASN. Pengembangan sistem pengawasan dan pengendalian diatur melalui seperangkat mekanisme kerja dan personil fungsional auditor kepegawaian untuk memastikan terselenggaranya pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen kepegawaian ASN di instansi-instansi tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota.

c. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai

Misi ini diwujudkan dengan ketersediaan peraturan perundangan-undangan yang harmonis dalam implementasi manajemen kepegawaian ASN untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan dan pemenuhan kesejahteraan.

d. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai seperangkat peralatan yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan secara efisien, efektif dan akurat. Sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut merupakan

rangkaian data yang memuat informasi kepegawaian ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi yang berbasis teknologi.

e. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN

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

#### **2.4. Tujuan Badan Kepegawaian Negara**

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

a. Mewujudnya Kualitas Manajemen ASN Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial). Indikasi lainnya adalah Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan *talent pool*); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (*online*).

b. Terwujudnya Kualitas ASN

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

c. Mewujudnya Pelayanan Prima dibidang Kepegawaian

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

d. Terwujudnya Manajemen Internal yang Akuntabel

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Permerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

**2.5. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara**

Sasaran strategis BKN dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN sesuai dengan amanat RPJMN untuk BKN adalah “Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN” Pencapaian strategis di atas yang bersifat *impact* (sasaran *ultimate*), berikut sasaran *intermediate* yang akan dicapai dalam program BKN dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Sasaran strategis BKN secara lengkap dalam mewujudkan visi dan misi BKN adalah :

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

## Perjanjian Kinerja BKN 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	2	3	4
I	Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	Percentase instansi pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%
		Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Tes Menggunakan Fasilitas CAT	76 (Baik)
		Percentase instansi pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik	100%
II	Keandalan Sistem Informasi ASN	Percentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN	100%
III	Meningkatnya disiplin pegawai	Percentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di instansi pemerintah	15%
IV	Meningkatkan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	78,3
V	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	85 (Baik)
VI	Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS	Presentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	100%
VII	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (65)
		Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	BB (75)
		Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP
		Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian	90 (Sangat Baik)

Perjanjian Kinerja (PK) 2019 tersebut diuraikan dalam formulasi sebagai berikut terlihat pada tabel berikut

Formulasi IKU Badan Kepegawaian Negara

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Formulasi	Sumber Data
1	2	3	4	5
I	Meningkatkan kualitas penge-lolaan ASN	<p>Percentase instansi pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik</p> $(N/X) \times 100\%$ <p>N = \sum \text{Instansi Pemerintah yang menempatkan Pegawai ASN sesuai Formasi Kebutuhan dan Kompetensi}</p> $X = \sum \text{Instansi Pemerintah}$		<p>1. Data Rekapitulasi Pendistribusian Pejabat dan Pegawai ASN</p> <p>2. Dokumen perencanaan Kebutuhan Pegawai Lima Tahunan Instansi (Dokumen Pemetaan Pegawai) 2019</p> <p>3. Dokumen Standar Kompetensi jabatan dan Pola Karier di Instansi</p> <p>Data tersebut dihimpun dari capaian BKN Pusat dan Kantor Regional</p>
II	Keandalan Sistem Infor-masi ASN	<p>Indeks Kepuasan Penye-lenggaraan Tes Menggu-nakan Fasilitas CAT</p> <p>Percentase instansi pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik</p>	<p>Rumus Penghitungan Indeks Kepuasan Masyarakat sesuai PerMenPAN RB No. 14 Tahun 2017</p> <p>Komposit Capaian SS 1 (Indikator 1 dan 2), SS 2, SS 3 dan SS 6</p>	<p>Hasil Survei ke pelanggan/ KL dari BKN Pusat dan Kantor Regional</p> <p>Data Capaian SS 1 (Indikator 1 dan 2), SS 2, SS 3 dan SS 6</p>
III	Meningkat-nya disiplin pegawai	Percentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaian-nya terintegrasi dengan SAPK BKN	$(N/X) \times 100\%$ <p>N = Jumlah Instansi yang sistem informasi kepe-gawaianya terintegrasi SAPK BKN</p> $X = \sum \text{Instansi Pemerintah}$	Data Rekapitulasi sistem informasi kepegawaian
IV	Meningkatkan profesional-isme ASN	Percentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di instansi pemerintah	$\frac{(N_{(n-1)} - N)}{N_{(n-1)}} \times 100\%$ <p>N = Jumlah pelanggaran tahun berjalan</p> $N_{(n-1)} = \sum \text{Jumlah pelanggaran tahun sebelumnya}$	Surat Pengaduan, Laporan Hasil Wasdal (LHW), dan Data SAPK
V	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berba-sis manajemen mutu	Indeks Profesionalitas ASN	Hasil penghitungan Index Profesional Pegawai ASN	Dokumen Penghitungan index Profesional ASN
VI	Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS	Percentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	$\frac{[(N/X) \times 100\%]}{N}$ <p>N = \sum \text{Berkas Lengkap dan memenuhi syarat Tahun berjalan}</p> $X = \sum \text{Usulan Administratif Kepegawaian Tahun Berjalan}$ <p>[Presentase jumlah instansi yang mendapat pembi-naan dari BKN]</p> <p>Dibagi 2 (dua) *100</p>	Hasil Survey ke pelanggan/ KL
VII	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	<p>Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN</p> <p>Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN</p> <p>Opini BPK terhadap lapor-an keuangan BKN</p> <p>Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian</p>	<p>Nilai dari KemenPAN RB</p> <p>Nilai dari KemenPAN RB</p> <p>Hasil Nilai Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN</p> <p>Rumus Penghitungan Indeks Kepuasan Masyarakat sesuai Per Men PAN RB No. 14 Tahun 2017</p>	<p>Hasil Nilai SAKIP</p> <p>Indeks RB</p> <p>Hasil Nilai Opini BPK ter-hadap laporan keuangan BKN</p> <p>Hasil Survei yang dilakukan oleh Humas BKN</p>

## **Bab 3 Akuntabilitas Kinerja**

*“Failing to plan is plan to fail”*

*(Effie Jones)*



**S**esuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2019, Badan Kepegawaian Negara berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada *stakeholders*. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta se-

bagai bahan evaluasi kinerja, diperlukan uraian dan analisis capaian kinerja yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut *summary* capaian dan penjelasan setiap indikator kinerja per Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara.

### Summary Capaian Perjanji-an Kinerja

No	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7
I	Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	1	Percentase instansi pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%	85,4%	131,43%
		2	Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Tes Menggunakan Fasilitas CAT	76 (Baik)	78,3	102,99%
		3	Percentase instansi pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik	100%	87,09%	87,09%
II	Keandalan Sistem Informasi ASN	4	Percentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaianya terintegrasi dengan SAPK BKN	100%	88,87%	88,87%
III	Meningkatnya disiplin pegawai	5	Percentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di instansi pemerintah	15%	22,27	67,36%
IV	Meningkatkan profesionalisme ASN	6	Indeks Profesionalitas ASN	78,3	65,95	84,23%
V	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	7	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	85 (Baik)	85,15	100,17%
VI	Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS	8	Presentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	100%	99,87%	99,87%
		9	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (65)	B (66,09)	101,68%
		10	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	BB (75)	75,04	100,05%
		11	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP	WTP	100%
VII	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	12	Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian	90 (Sangat Baik)	83,98 (Baik)	93,31%

## Sasaran Strategis 1: Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN

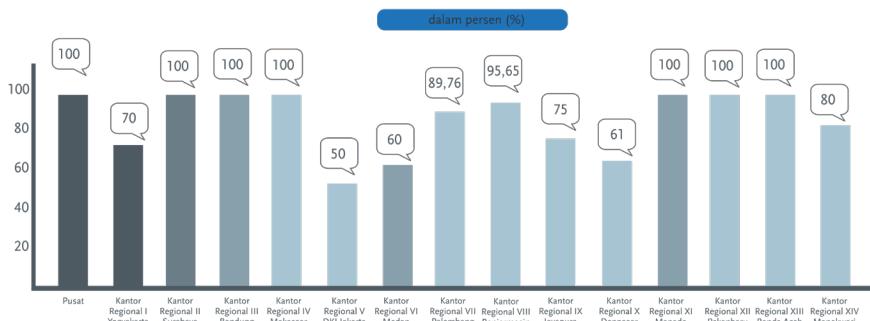
### Indikator 1. Persentase instansi yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik

Indikator ini bertujuan mengukur tingkat kepatuhan instansi pusat dan daerah dalam melakukan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) untuk menentukan perencanaan kebutuhan pegawai.

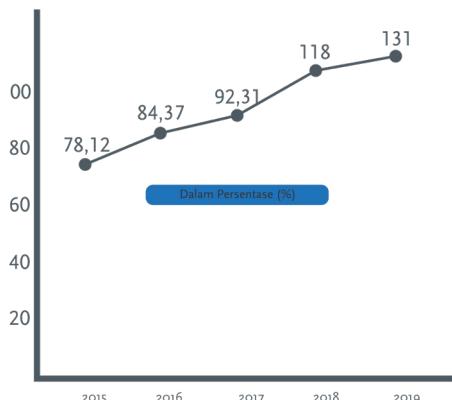
Pada tahun 2019, sebanyak 295 instansi daerah dan 45 instansi pusat telah menyusun perencanaan kebutuhannya berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja (100%). Sumber data diper-

oleh dari unit Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi BKN dan acuan yang ada di e-formasi Kementerian PAN-RB.

Dalam pencapaian indikator ini, selain dari data Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi, Kantor Regional I-XIV juga melakukan pengukuran. Berikut grafik yang memperlihatkan ketercapaian target indikator pertama ini.



Dari grafik di atas maka diperoleh ketercapaian terhadap target secara keseluruhan dari Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi dan Kantor Regional sehingga rata-rata sebesar **85,43%**. Jika dibandingkan dengan target sebesar 65% maka persentase ketercapaian mencapai **131,43%** seperti dalam grafik disamping



## *Indikator 2. Indeks Kepuasan Penye- lenggaraan Tes Menggunakan Fasilitas CAT*

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna/instansi dalam memanfaatkan *Computer Assisted Test* (CAT). Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam kaitannya dengan tugas ini diselenggarakan oleh unit Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen (PPSR). Pada tahun 2019 seleksi menggunakan CAT terdiri dari 4 (empat) kegiatan, yaitu seleksi CPNS formasi tahun 2018 untuk 48 instansi (5 instansi di wilayah provinsi Sulawesi Tengah, 13 instansi di wilayah Provinsi Papua Barat dan 30 instansi di wilayah provinsi Papua), seleksi sekolah kedinasan ikatan dinas memfasilitasi 21 sekolah kedinasan dan 8 Kementerian/Lembaga, seleksi pengembangan dan seleksi selain ASN untuk memfasilitasi 116 instansi. Sesuai dengan kebijakan pemerintah, pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) untuk seleksi masuk CPNS dengan menggunakan CAT formasi tahun 2019 dilakukan pada awal tahun 2020, sedangkan pada tahun 2019 proses yang dilakukan untuk penerimaan CPNS formasi tahun 2019 meliputi kegiatan:

1. Penetapan formasi CPNS;
2. Proses pendaftaran dan verifikasi berkas pelamar;
3. Pengumuman hasil seleksi administrasi, dan
4. Masa sanggah seleksi administrasi

Indeks kepuasan fasilitasi CAT diukur dengan menggunakan form kuesioner dengan indikator sesuai yang tertera pada PermenPAN RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Survei dilakukan menggunakan sampel peserta fasilitasi dengan CAT sebanyak 136 orang.



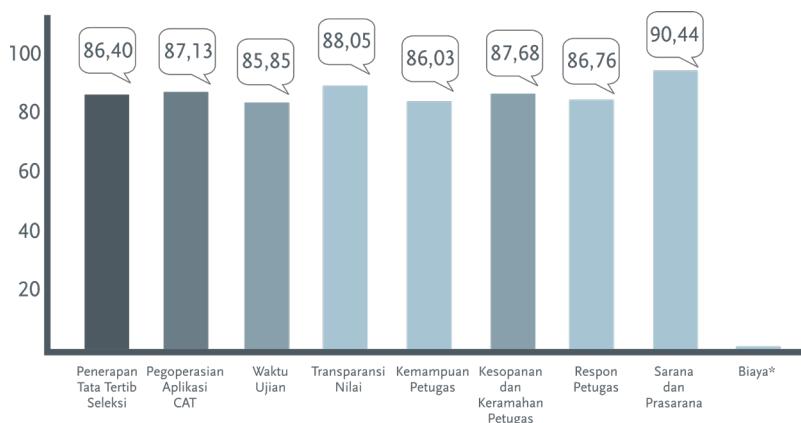
Gambar:  
Pelayanan kepada Peserta  
Seleksi CPNS

Dalam PermenPAN RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik ada 9 unsur SKM yang dijadikan dasar penilaian. Namun dalam survei yang dilakukan oleh Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN, tidak memperhitungkan unsur biaya, karena untuk biaya fasilitasi seleksi dengan menggunakan CAT BKN telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2016 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis PNBP yang berlaku di BKN.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2016 biaya yang dikenakan untuk Seleksi Sekolah Kedinasan Dinas sebesar Rp. 50.000,00, Seleksi Pengembangan Karier sebesar Rp. 100.000,00 dan seleksi selain ASN sebesar minimal Rp. 50.000,00.

Berdasarkan hasil survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan Indeks Kepuasan peserta seleksi dengan menggunakan CAT BKN bernilai "baik" dengan rata-rata IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) sebesar 87,21.

Penilaian dari masing-masing parameter disajikan pada grafik di bawah ini. Berdasarkan grafik tersebut terlihat bahwa dari 8 unsur yang dinilai (unsur biaya dikecualikan karena pelaksanaan seleksi tidak dipungut biaya), hanya 2 unsur penilaian mendapatkan nilai kepuasan "Sangat Baik", sedangkan 6 unsur sisanya mendapatkan nilai kepuasan "Baik". Nilai tertinggi diperoleh unsur sarana dan prasarana yang digunakan untuk penyelenggaraan seleksi sedangkan nilai terendah diperoleh oleh unsur waktu ujian.

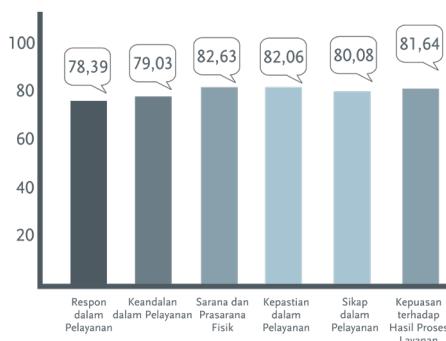


Selain melakukan survei kepada peserta seleksi dengan menggunakan CAT, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN juga melakukan survei terhadap instansi yang mengajukan permohonan seleksi dengan menggunakan CAT. Jumlah instansi yang dijadikan responden sebanyak 39. Nilai rata-rata IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) yang diperoleh dari hasil survei sebesar 90,94 dengan kategori

Sangat Baik. Berdasarkan hasil survei, Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN akan berusaha untuk mempercepat proses penyelesaian permohonan seleksi yang diajukan oleh instansi.

Untuk mendapatkan gambaran konkret, survei juga dilakukan kepada unit kerja di lingkungan BKN Pusat. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam survei ini

sebanyak 59 orang yang berasal dari 7 unit kerja di lingkungan BKN Pusat. Hasil survei disajikan dalam grafik di bawah ini.



Berdasarkan hasil survei di atas terlihat bahwa 6 unsur yang dijadikan penilaian, masing-masing unsur mendapatkan nilai dengan kategori

“Baik” dengan rata-rata IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) sebesar 80,48.

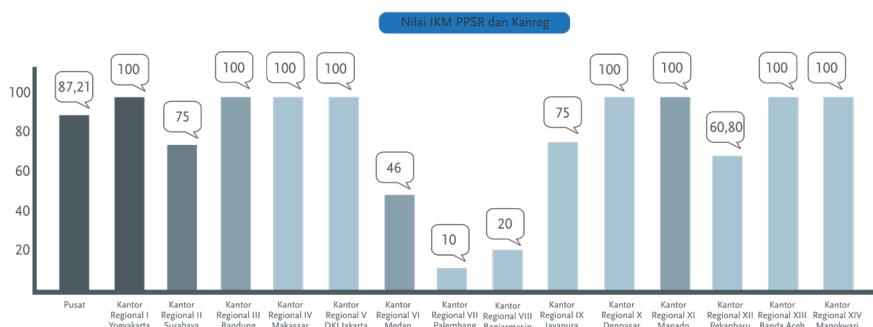
Gambar:  
Pengumuman Seleksi CPNS



## Ketercapaian Target 2019

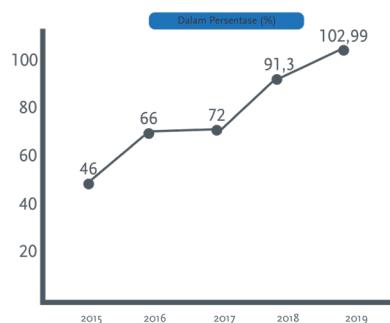
Setiap tahunnya dilakukan penajaman indikator kinerja utama untuk mendukung pencapaian sasaran strategis, sehingga pada tahun 2019 dilakukan perubahan IKU dari yang sebelumnya “*Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu computer (CAT)*” menjadi “*Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Tes Menggunakan Fasilitas CAT*”.

Pada tahun 2019, indikator Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Tes Menggunakan Fasilitas CAT memperoleh nilai 87,21 berdasarkan survei indeks kepuasan terhadap peserta seleksi dengan menggunakan CAT. Selain itu, setiap Kantor Regional BKN juga melakukan survei yang sama dengan hasil sebagai berikut:



Berdasarkan grafik di atas, rata-rata realisasi untuk indikator Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Tes Menggunakan Fasilitas CAT diperoleh nilai sebesar **78,27**. Pada tahun 2019 ditetapkan target kinerja sebesar 76 sehingga capaian kinerja indikator tersebut adalah **102,99%**.

Berikut grafik yang memperlihatkan ketercapaian target IKU terkait CAT ini dari tahun 2015 hingga 2019.



**Indikator 3. Persentase instansi pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik.**

Indikator ini merupakan indikator komposit dari IKSS 1.1, IKSS 1.2, IKSS 2.1, IKSS 3.1, IKSS 6.1. Indikator ini bertujuan untuk mengukur instansi pemerintah yang menerapkan tata kelola manajemen kepegawaianya dengan baik. Ketercapaian target pada tahun ini mencapai 99,02 sebagaimana terlihat dalam tabel:

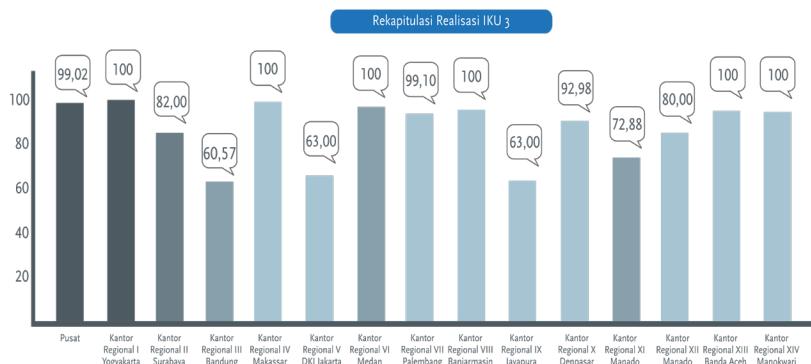
No	Indikator	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase instansi pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%	85,4%	131,43%
2	Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Tes Menggunakan Fasilitas CAT	76 (Baik)	78,3	102,99%
3	Persentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaianya terintegrasi dengan SAPK BKN	100%	93,46%	93,46%
4	Persentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di instansi pemerintah	15%	22,27	67,36%
5	Persentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	100%	99,87%	99,87%
Total rata-rata persentase capaian				99,02%



Gambar:  
Doorstop Media kepada Deputi SINKA, Deputi Mutasi dan (P.t) Kepala Biro Humas BKN



Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS bahwa Pengelolaan Manajemen ASN yang baik adalah tugas dari BKN sehingga BKN perlu melakukan pengukuran indikator “Persentase Instansi Pemerintah yang Memiliki Tata Kelola Manajemen Kepegawaian yang Baik”. Indikator ini digunakan sebagai penunjang dalam mendukung penilaian pengelolaan ASN. Capaian yang diperoleh BKN pusat adalah sebesar 99,02. Nilai ini kemudian diakumulasikan dengan perolehan Kantor Regional BKN, sehingga dari rata-rata realisasi seluruhnya diperoleh nilai sebesar **87,09**. Dengan penetapan target 100% capaian IKU adalah **87,09%**. Berikut grafik yang memperlihatkan realisasi dari Pusat dan Kantor Regional:

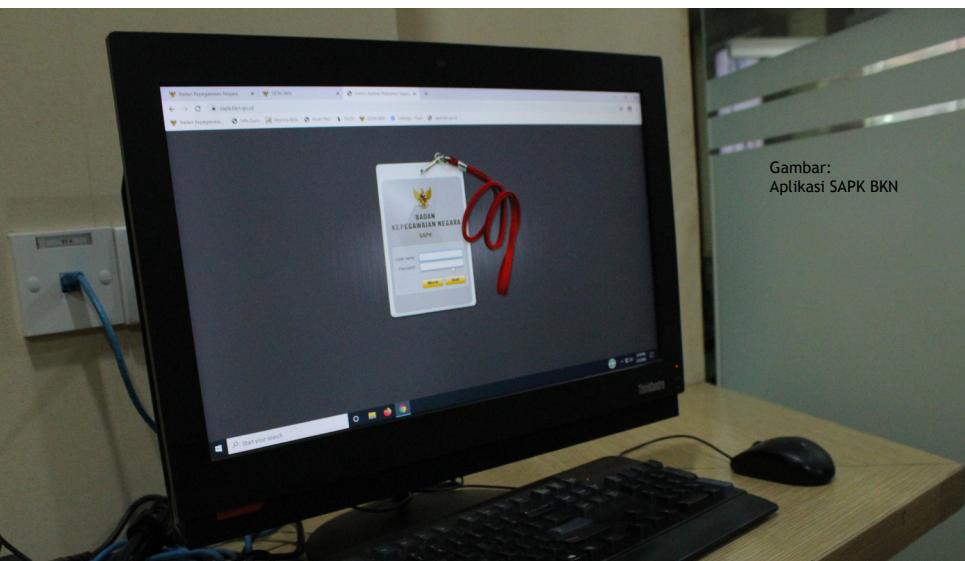


## Sasaran Strategis 2: Keandalan sistem informasi ASN

**Indikator: Persentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN**

Indikator ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana sistem informasi kepegawaian di instansi baik di instansi pusat maupun daerah terintegrasi dengan aplikasi SAPK Badan Kepegawaian Negara.

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Kinerja	Persentase Capaian (%)
1.	Integrasi updating data SAPK secara online	626	626	100
2.	Integrasi data web service	151 Instansi	98 Instansi	64,90
3.	Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian terintegrasi	100%	91,25%	91,25
4.	MySAPK	626 Instansi	617 Instansi	98,56
5.	Penyimpanan jaringan komunikasi data terintegrasi dengan kantor regional I-XIV BKN, UPT BKN, Pusbang dan Pengelolaan Kepegawaian Instansi Pusat dan Daerah	1 Paket	1 Paket	100
6.	Penataan dan pengelolaan arsip tata naskah PNS dan CPNS	970.000	968.461	99,84
7	Pemutakhiran data PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data dasar kepegawaian ASN oleh BKN dan instansi	626 Instansi	624 Instansi	99,68
Total rata-rata persentase capaian indikator				93,46



Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa ketercapaian di level pusat oleh Kedeputian SINKA menunjukkan pencapaian 93,46%. Capaian indikator ini selanjutnya diakumulasi dengan realisasi dari Kantor Regional sehingga capaian menjadi **88,87%**.

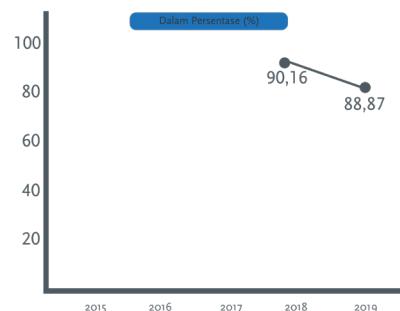
Target yang dipasang dalam indikator “Persentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaianya terintegrasi dengan SAPK BKN” sebesar 100%, sehingga ketercapaian terhadap target mencapai **88,87%**.

Berikut grafik pencapaian Kantor Regional BKN I-XIV:



Indikator ini baru diukur pada tahun 2018 dan 2019 sehingga ketercapaiannya bisa terlihat selama dua tahun terakhir (2018-2019). Pada tahun 2018, capaian dari target (100% yang terintegrasi dengan SAPK) mencapai 90,16%, sedangkan

pada tahun 2019 ini ketercapaian terhadap target (100% yang terintegrasi dengan SAPK) turun menjadi 88,87% sebagaimana terlihat dalam grafik di bawah ini

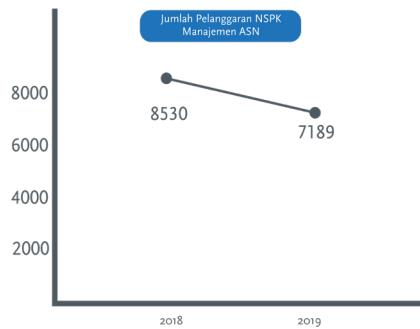


### Sasaran Strategis 3: Meningkatnya disiplin pegawai

#### *Indikator: Persentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di instansi pemerintah*

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat penurunan pelanggaran dalam pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK) manajemen ASN di instansi pusat maupun daerah, setelah mendapat pembinaan dari masing-masing pejabat pengelola kepegawaian.

Pengukuran indikator kinerja dilakukan dengan membandingkan jumlah pelanggaran NSPK Manajemen ASN di tahun 2018 dan 2019. Pada tahun 2019 terdapat penurunan sebesar 16% dari seluruh unit kerja di lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian.



Gambar:  
Rapat Koordinasi di Kedeputian  
Pengawasan dan Pengendalian  
Kepegawaian



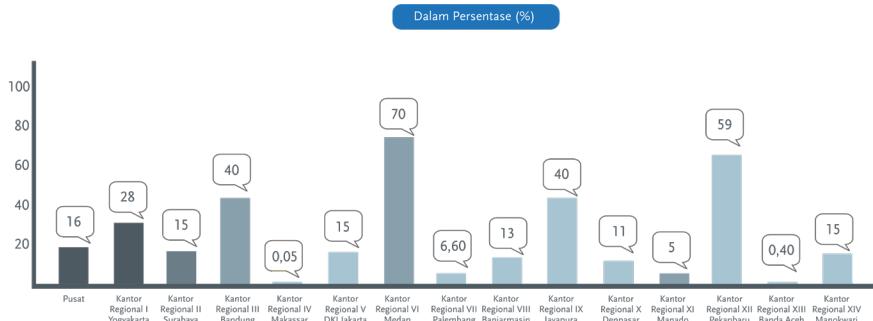


Berdasarkan data yang dikumpulkan masing-masing direktorat, penurunan pelanggaran NSPK Manajemen ASN ini disumbang oleh penurunan pelanggaran NSPK Manajemen ASN yang ada di Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kepangkatan, Pengangkatan dan Pemberhentian Dalam Jabatan yang mengalami penurunan sebesar 64 % atau berkurang sebanyak 2.523 pelanggaran. Selain itu, Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Formasi, Pengadaan dan Pasca Diklat juga mengalami penurunan pelanggaran NSPK Manajemen ASN sebesar 71 % atau sebanyak 611 pelanggaran. Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan dan Kinerja menjadi direktorat dengan tingkat penurunan pelanggaran terkecil dibandingkan direktorat lainnya di Kedeputian Pengawasan dan Pengendalian dengan penurunan sebesar 9% atau sejumlah 24 pelanggaran. Disisi lain, Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian dan Pensiu justru mengalami peningkatan 54 % atau sebanyak 1.853 pelanggaran NSPK Manajemen ASN dikarenakan terdapat program prioritas nasional netralitas birokrasi dalam Pemilihan Umum Tahun 2019 serta Tindak Lanjut Surat Keputusan Bersama BKN, KemenPAN-RB dan Kemendagri Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, Nomor 153/KEP/2018 Tentang Penegakan

Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan.

Dalam hal pelaksanaan program prioritas terkait netralitas birokrasi dalam Pemilihan Umum Tahun 2019, Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam hal ini Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian dan Pensiu PNS berkoordinasi dengan Badan Pengawas Pemilihan Umum, Komisi Aparatur Sipil Negara dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menemukan sejumlah pelanggaran netralitas ASN dalam pelaksanaan Pemilihan Umum di tahun 2019.

Selain itu, sebagai bentuk tindak lanjut Surat Keputusan Bersama BKN, KemenPAN-RB dan Kemendagri Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, Nomor 153/KEP/2018 Tentang Penegakan Hukum Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan, Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian melalui Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian dan Pensiu PNS, masih menemukan kasus pelanggaran terkait tindak pidana korupsi yang dilakukan oleh PNS sepanjang tahun 2019.



Pengukuran indikator “Persentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di instansi pemerintah” ini juga dilakukan di Kantor Regional BKN I-XIV dengan hasil pengukuran sebagaimana dalam grafik di atas.

Dari grafik di atas, maka rata-rata dalam indikator “Persentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di instansi pemerintah” mencapai 22,27% dari target 15% penurunan tingkat pelanggaran, sehingga ketercapaian tahun 2019 terhadap target mencapai **67,36%**. Perbandingan tingkat capaian antara 2018 dan 2019 dapat digambarkan sebagai berikut



## Sasaran Strategis 4: Meningkatkan-profesionalisme ASN

### *Indikator: Indeks profesionalitas ASN*

Indikator ini, merupakan upaya untuk mengukur profesionalitas dari ASN. Pada pengukuran yang dilakukan BKN ini memiliki bobot penilaian dan kategori. Pada bobot penilaian, terdapat komponen yang dinilai yakni Kualifikasi dengan porsi 25%, Kompetensi 40%, Kinerja 30% dan terakhir Disiplin yang memiliki bobot 5%. Total keseluruhan komponen yang didapat tersebut yang kemudian menjadi Indeks Profesionalitas ASN. Sementara itu dalam hal kategori tingkat profesionalitas, skor 51-60 merupakan kategori sangat rendah, 61-70 kategori rendah, skor 71-80 kategori sedang, 81-90 kategori tinggi dan terakhir 91-100 memiliki kategori sangat tinggi.

Upaya peningkatan profesionalisme ASN yang dilaksanakan oleh Kedeputian bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian pada tahun 2019, terlihat pada Indeks Profesionalitas ASN.

Melalui hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas dapat diperoleh gambaran mengenai pengembangan profesionalisme ASN. Pegawai ASN dapat melakukan pengembangan diri sebagai upaya meningkatkan derajat profesionalitas, dan instansi dapat merumuskan pengembangan pegawai ASN secara organisasional. Masyarakat sebagai pengguna pelayanan publik juga dapat melakukan kontrol sosial, sehingga pegawai ASN selalu bertindak profesional.

Pengukuran yang dilaksanakan oleh Direktorat Jabatan ASN didasarkan pada Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Pada tahun 2018, partisipasi ASN yang ikut dalam pengukuran ini mencapai 36,6%, sedangkan pada tahun 2019 partisipasi keseluruhan mencapai 8% dengan jumlah 349.666 PNS dengan realisasi sebesar **65,95**. Dari target 78,3 maka capaian indikator menjadi **84,23%**.

Indikator	Realisasi 2018	Capaian 2019		
		Target	Realisasi	Capaian
IP ASN	65,7	78,3	65,95	84,23%
IP Instansi Pusat	68,7	78,3	67,80	86,59%
IP Kementerian	66,7	78,3	72,76	92,92%
IP Non Kementerian	70,7	78,3	62,85	80,27%
IP Instansi Daerah	62,7	78,3	62,64	80,00%
IP Pem. Provinsi	65,1	78,3	67,24	85,87%
IP Pem. Kab/Kota	60,3	78,3	62,40	79,69%

Adapun kendala-kendala yang terjadi disebabkan karena:

- Keterbatasan anggaran untuk melakukan *workshop*.
- Waktu yang tersedia untuk melakukan *workshop* hampir mendekati akhir tahun sehingga instansi pusat dan daerah memerlukan perpanjangan batas akhir penghitungan IP ASN.
- Belum terjemakan dan terintegrasi data SAPK BKN dengan data Simpeg instansi.
- Ketidakmampuan admin IP ASN untuk melakukan *update* data seluruh pegawai di lingkungannya melalui aplikasi SAPK yang terintegrasi dengan Aplikasi IP ASN.
- Kurangnya koordinasi peserta *workshop* IP ASN kepada unit terkait di lingkungan instansinya untuk menyampaikan hasil *workshop*.
- Masih terdapat sebagian PNS yang belum memahami pentingnya melakukan penghitungan IP ASN.
- Tingkat keinginan PNS untuk melakukan penghitungan IP ASN masih rendah dikarenakan tidak ada sanksi apapun bagi yang tidak melakukan penghitungan.
- Tidak adanya nilai manfaat bagi instansi yang telah mengisi indeks profesional.

Tingkat keberhasilan ini kurang didukung oleh instansi pusat dan instansi daerah melakukan penginputan 4 (empat) dimensi pengkuran IP ASN yakni kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin. Sementara tingkat partisipasi PNS dalam pengukuran IP ASN baru dimulai pada tahun 2019 dengan target 50% dari seluruh jumlah PNS se-Indonesia.

Kegiatan penyusunan indeks profesional jabatan fungsional merupakan kegiatan yang baru dilaksanakan oleh Direktorat Jabatan ASN pada tahun 2019. Kegiatan tersebut merupakan program prioritas pemerintah yang tertuang dalam RPJM. Output yang dihasilkan berupa 1 dokumen yang memuat data pegawai ASN dengan indikator penilaian, yakni:

a. kualifikasi pendidikan terakhir yang dimiliki,

- b. kompetensi yang terdiri dari diklat pim, diklat fungsional, diklat 20 JP, dan seminar/workshop/kursus/sejenisnya,
- c. kinerja yang merupakan nilai SKP yang bersangkutan satu tahun sebelumnya
- d. disiplin

Adapun peserta yang hadir yakni seluruh BKD diwilayah kerja Kanreg, yang terdiri dari Kanreg V, Kanreg VI, Kanreg VII, Kanreg VIII, Kanreg X, Kanreg XI, Kanreg XII, Kanreg XIII, dan Kanreg XIV . Hasil yang diperoleh berupa persentase nilai dan sebutan untuk skala penilaian, kemudian dari seluruh data PNS selanjutnya dikumulatifkan untuk mendapatkan nilai akhir berupa persentase dengan sebutan tertentu yang telah disepakati yang terbagi menjadi 5 (lima) klaster sebutan yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.



## Sasaran Strategis 5: Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu

*Indikator: Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian*

Indikator ini bertujuan mengukur tingkat kepuasan instansi pemerintah terhadap sistem pelayanan kepegawaian yang diberikan Badan Kepegawaian Negara berkaitan dengan penetapan CPNS,

kenaikan pangkat, mutasi dan pensiun. Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang dalam hal ini dilakukan oleh Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian berpedoman pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat, dengan menggunakan 9 parameter yaitu:

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

### Rumus Perhitungan

$$IKM = \frac{\text{Total Nilai Persepsi Responden per Parameter}}{\text{Total Parameter yang terisi}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Dimana Bobot} &= 1/\text{Jumlah Parameter} \\ &= 1/9 \\ &= 0,11 \end{aligned}$$

11 – 13 FEB 2019



Gambar:  
Workshop Finalisasi Penyusunan Laporan Keuangan Semester II TA 2018

Dengan persepsi nilai sebagai berikut:

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

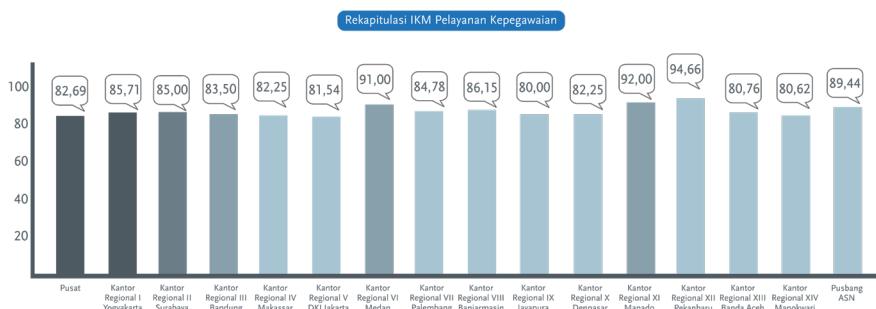
Indikator ini mengukur keberhasilan dan capaian kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terkait pencapaian sasaran pelayanan kepegawaian dan pengembangan manajemen kepegawaian ASN yang

profesional di bidang pengadaan, kepangkatan, pensiun PNS dan Pejabat Negara serta status dan kedudukan kepegawaian.

Indikator	Target		Realisasi		Capaian Kinerja	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Indeks Kepuasan Instansi/PNS terhadap Pelayanan Kepegawaian	85 (Sangat Baik)	86 (Sangat Baik)	84,12 (Sangat Baik)	82,69 (Baik)	98,96 %	97,28 %

Indeks kepuasan ini didapat dari 3 (tiga) layanan dasar di BKN, yaitu layanan Penggadaan dan Kepangkatan, layanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta layanan Status dan Kedudukan Kepegawaian. Nilai Indeks tersebut didapat dari hasil survei yang dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pelanggan (perorangan/petugas penghubung) dari instansi pusat maupun daerah yang datang ke BKN untuk memperoleh layanan kepegawaian. Indeks kepuasan Instansi/PNS terhadap layanan kepegawaian ditargetkan berpredikat Baik dengan nilai Indeks 85, terealisasi 82,69 (97,28%).

Indikator Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian juga diukur di level Kantor Regional dan Pusat Pengembangan ASN dengan *summary* capaian Indeks seperti dalam grafik di bawah ini:



Dari data di atas maka capaian rata-rata IKM Pelayanan Kepegawaian mencapai **85,15**. Jika dibandingkan dengan target sebesar 85, maka capaian pada tahun 2019 ini mencapai **100,17%**. Secara lebih detail terkait perbandingan realisasi indikator ini dapat dilihat pada grafik di samping.



Gambar:

Banner Anti Gratifikasi di Sudut

Ruangan Kantor

## Sasaran Strategis 6: Meningkatkan Pelayanan Pembinaan PNS

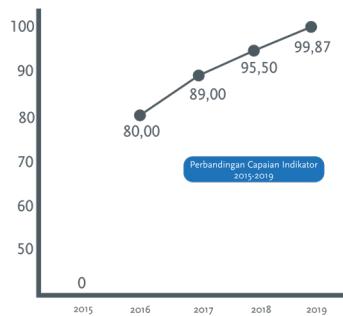
*Indikator: Persentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah*

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman pengelola kepegawaian instansi pemerintah setelah mendapat fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian, tahun 2019, tercapai 99,87% dari target yang telah ditetapkan. Angka tersebut didapatkan dari formulasi persentase usulan administrasi kepegawaian yang tidak lengkap dan tidak memenuhi syarat, kemudian ditambahkan dengan jumlah instansi yang mendapat pembinaan dari BKN. Dari total rekap dari Kedeputian Mutasi, dari 764.627 usulan yang masuk, terdapat 99,75% yang memenuhi syarat. Sedangkan total instansi yang dilakukan pembinaan mencapai 100% (652 instansi).

Sehingga dari rumus perhitungan indikator ini didapatkan realisasi mencapai **99,87%**.

Dari target yang sudah ditetapkan dengan 100%, maka capaian pada tahun 2019 mencapai **99,87%**.

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, maka dapat dilihat dari grafik berikut ini:





### Sasaran Strategis 7: Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik

#### *Indikator 1: Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN*

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Negara dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi. Pada tahun 2019, target yang ada dalam Perjanjian Kinerja sebesar 65, sedangkan pada tahun 2019, nilai SAKIP Badan Kepegawaian Negara mencapai **66,09** sehingga capaian dalam indikator ini mencapai **101,68%**. Perbandingan dalam capaian lima tahun terakhir dapat dilihat dalam grafik berikut:



## **Indikator 2: Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN**

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan reformasi birokrasi yang ada di BKN. Sesuai dengan arahan dalam Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 ada beberapa komponen yang dinilai dalam Indeks Reformasi Birokrasi yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB, yakni komponen pengungkit dan komponen hasil. Komponen pengungkit terdiri atas manajemen perubahan, penataan perundang-undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan dan terakhir peningkatan kualitas pelayanan publik. Sedangkan pada komponen hasil terdiri dari nilai akuntabilitas kinerja, survei internal integritas organisasi, survei eksternal persepsi korupsi, opini BPK dan survei eksternal pelayanan publik. Pada nilai Reformasi Birokrasi tahun 2019, BKN mendapatkan skor **75,04**. Target yang ada di Perjanjian Kinerja 2019 sebesar 75 sehingga capaian 2019 mencapai **100,05%**.



Gambar:  
Rapat Evaluasi RB dan SAKIP BKN

### Indikator 3: Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat akuntabilitas laporan keuangan dan pengelolaan barang milik negara (BMN) Badan Kepegawaian Negara untuk menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Realisasi pada tahun 2016, 2017, 2018 dan 2019 ini yakni **100%** dengan predikat WTP, berturut-turut sejak tahun 2009.

Badan Kepegawaian Negara bertanggungjawab atas penyusunan dan penyajian laporan keuangan secara wajar sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah dan Pengendalian Internal yang memadai, bebas dari kesalahan penyajian yang material baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan. Syarat tersebut dilakukan dalam penyusunan Laporan Keuangan agar dalam pemeriksaan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) mendapatkan penilaian/opini yang maksimal. Opini BPK yang ditargetkan oleh Biro Keuangan Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2019 adalah WTP. Adapun kriteria untuk mendapatkan opini WTP BPK setidaknya ada empat (4) kriteria yang telah ditetapkan oleh BPK, yaitu :

1. Laporan Keuangan harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
2. Kelengkapan bukti yang memadai.
3. Pengendalian intern yang baik.
4. Penyusunan Laporan Keuangan harus sesuai dengan Undang-Undang.

Opini BPK terhadap Laporan Keuangan BKN pada tahun ini mendapat predikat “Wajar Tanpa Pengecualian” (WTP). Biro Keuangan BKN telah berhasil mempertahankan predikat WTP tahun 2019. Dalam sepuluh tahun terakhir (2009 - 2019) BKN mempertahankan predikat WTP. Hal ini tentunya mencerminkan bahwa Laporan Keuangan BKN dari tahun ke tahun telah terkelola dengan baik dan akuntabel serta mampu memenuhi target yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut opini BPK atas Laporan Keuangan BKN untuk pemeriksaan tahun 2015 - 2019 disajikan dalam bentuk tabel:

Tahun Pemeriksaan	2015	2016	2017	2018	2019
Opini	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP



Gambar:  
Penyerahan Predikat WTP

Pencapaian prestasi mempertahankan predikat WTP berturut-turut selama 10 tahun tentulah sangat tidak mudah. Pastinya kedepan akan semakin berat tantangan yang akan dihadapai Badan Kepegawaian Negara. Untuk itu Badan Kepegawaian Negara akan terus meningkatkan kinerja pencapaian target yang sama yaitu WTP ditahun 2020, menindaklanjuti segala temuan dan catatan dalam Laporan Keuangan tahun-tahun sebelumnya yang menjadikan catatan-catatan tersebut sebagai perbaikan dan meminimalisir untuk tidak terulang kembali ditahun berikutnya, meningkatkan pembinaan SAP dan pengelolaan keuangan serta pengelolaan *evidence* pertanggungjawaban keuangan ke seluruh satker baik Kantor Pusat maupun Kantor Regional untuk lebih baik lagi, dan selalu melakukan monitoring dan evaluasi dalam perbaikan diseluruh layanan keuangan.

***Indikator 4: Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian***

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian yang dilakukan Badan Kepegawaian Negara sebagai penyelenggara manajemen kepegawaian ASN.

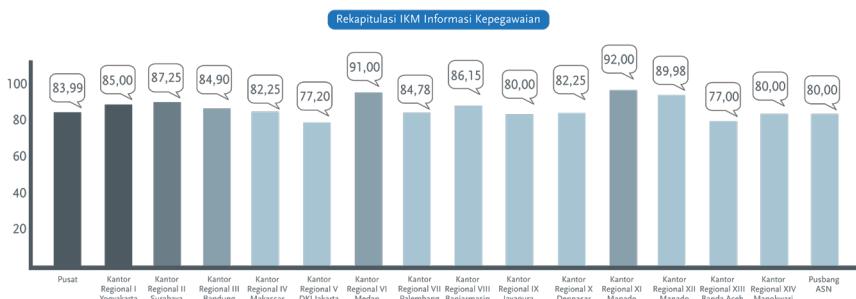
Nilai Indeks Kepuasan Publik terhadap informasi yang didiseminasikan pada bulan Desember 2019 melalui media sosial sebesar 81,33 (Delapan puluh satu koma tiga puluh tiga) dan website sebesar 83,67 (Delapan puluh tiga koma enam puluh tujuh) serta melalui Fasilitasi Pengaduan Masyarakat sebesar 86,96 (Delapan puluh enam koma sembilan puluh enam) sehingga didapat nilai IKM sebagai berikut

Rumus Perhitungan IKM

$$\begin{aligned} \text{IKM} &= \frac{\text{IKM Medsoc} + \text{IKM Website} + \text{IKM Audiensi}}{3} \\ \text{IKM} &= \frac{81,33 + 83,67 + 86,96}{3} \\ \text{IKM} &= 83,99 \end{aligned}$$



Pada tahun 2019, indikator ini juga diukur di level Kantor Regional dan Pusat Pengembangan ASN dengan capaian sebagaimana rangkuman dalam grafik berikut:



Dari grafik di atas rata-rata didapat dari indikator “Indeks Kepuasan Publik terhadap Ketersediaan Layanan Informasi Kepegawaian” mencapai **83,98** (Baik) dengan persentase capaian **93,31%**. Capaian tersebut dapat dibandingkan pada 4 (empat) tahun terakhir dengan melihat grafik disamping:



Gambar:  
Penghargaan kepada BKN

## *Tindak Lanjut Atas Rekomendasi Evaluasi SAKIP*



*1. Melakukan penyempurnaan definisi kinerja pada Rencana Strategis 2020-2024 dengan memperlihatkan kondisi yang diharapkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, serta menyelaraskan dengan definisi kinerja pada satuan kerja serta menyelaraskan dengan proses bisnis yang telah dibangun. Penyempurnaan ini juga mencakup penyelarasan perencanaan kinerja antara BKN, unit kerja eselon I dan satuan kerja;*

Badan Kepegawaian Negara (BKN) menindaklanjuti rekomendasi ini dengan melakukan penyusunan Rencana Strategis BKN 2020-2024. Dalam penyusunannya, BKN mengumpulkan isu-isu strategis terkait manajemen ASN, juga dengan melihat aturan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Penyusunan dilakukan dengan melibatkan seluruh jajaran Pimpinan Tinggi di BKN

dalam diskusi dan rapat bertahap hingga tersusun dokumen Rencana Strategis BKN. Renstra 2020-2024 BKN menyepakati untuk menyusun visi, misi, tujuan, sasaran strategis BKN. Visi yang akan diwujudkan dalam Renstra 2020-2024 yakni *“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Indonesia Maju”*. Visi tersebut ditunjang oleh 5 Misi, 5 Tujuan dan 10 Sasaran Strategis. Dalam penyusunan Renstra BKN kali ini menggunakan metode BSC (*Balanced Scoring*) yang terdiri dari *stakeholder perspective, customer perspective, internal process perspective* dan *learning and growth perspective*.

**2. Menyelaraskan kinerja organisasi hingga masing-masing individu dengan memperhatikan proses bisnis, tugas fungsi serta peran setiap individu terhadap organisasi. Ukuran kinerja individu ini selanjutnya digunakan sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja;**

Badan Kepegawaian Negara (BKN), menindaklanjuti hal ini dengan melakukan reviu Rencana Strategis BKN dalam rangka penyelelasian dengan organisasi sampai dengan level individu. Selain dari level instansi, reviu terhadap Rencana Strategis juga dilakukan pada level Kedeputian (Kedeputian Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian, Kedeputian Mutasi Kepegawaian, Kedeputian Sistem Informasi Kepegawaian, Kedeputian Pembinaan Manajemen Kepegawaian dan juga Sekretariat Utama BKN), selain juga dilakukan terhadap 14 (empat belas) Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara dan Pusat Pengembangan ASN. Setelah melakukan reviu terhadap Rencana Strategis BKN maka penyusunan kinerja juga diselaraskan sampai dengan level eselon IV dengan membuat Perjanjian Kinerja.

Pada level eselon II, Perjanjian Kinerja dilakukan penyesuaian sesuai dengan Ren-

stra pada level kedeputian jika terdapat indikator yang tidak selaras. Pada level berikutnya dibuat Perjanjian Kinerja yang merupakan cascading dari atasnya hingga pada level pelaksana sehingga mampu menunjukkan turunan kinerja yang selaras dari level organisasi ke individu pegawai.

**3. Meningkatkan pemanfaatan aplikasi e-performance dalam pengelolaan kinerja mulai dari penetapan target kinerja, pemantauan dan evaluasi kinerja. Aplikasi ini sebaiknya juga dimanfaatkan pimpinan pada berbagai tingkatan dalam pelaksanaan supervisi, coaching dan mentoring kepada setiap bawahan;**

Rekomendasi ini ditindaklanjuti dengan melakukan perbaikan pada fitur-fitur e-kinerja BKN. Setiap pegawai yang ada di BKN dapat mengakses <http://ekinerja-asn.bkn.go.id/> yang berisi penetapan target kinerja dalam SKP pegawai dan menyusunnya berdasarkan tugas jabatan serta Perjanjian Kinerja (PK) yang sudah disusun sebelumnya.

eKinerja ASN | Semangat

Gambar:  
Aplikasi e-kinerja yang dipakai seluruh pegawai BKN





Gambar:  
Evaluasi Kinerja oleh Deputi  
Pengawasan dan Pengendalian

**4. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk mempercepat pelaksanaan manajemen kinerja serta mendorong tumbuhnya budaya kinerja di lingkungan BKN melalui pemanfaatan berbagai dokumen yang sudah disusun, seperti penilaian kinerja secara periodik, mekanisme reward and punishment kinerja dan sebagainya.**

Rekomendasi ini ditindaklanjuti dengan melakukan penyusunan secara Triwulan baik anggaran maupun kinerja serta melakukan supervisi secara berkala terhadap pencapaian kinerja setiap unit yang ada di BKN.

## *Capaian Lain-Lain*

*“Never promise more than you can perform”*  
*(Publilius Syrus)*

## 1. SSCASN (Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara)

Sehubungan dengan dilaksanakannya Penerimaan CPNS Formasi Tahun 2019, maka Badan Kepegawaian Negara mengadakan acara Bimbingan Teknis SSCASN (Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara) pada tanggal 22-25 Oktober 2019. Peserta Bimtek merupakan perwakilan instansi pusat dan instansi daerah yang ditunjuk sebagai admin instansi dan pendamping admin instansi. Selain pelatihan yang diperlukan untuk admin, acara ini juga membahas pelatihan yang akan diberikan untuk supervisor dan verifikator pada setiap instansi. Kemudian acara bimtek ini membahas modul *helpdesk* yang diperlukan untuk pelamar SSCASN. Harapan dari terselenggaranya kegiatan ini, perwakilan admin instansi yang ditunjuk dapat memberikan pengetahuan yang telah didapatkan kepada supervisor dan verifikator serta memberikan bantuan penjelasan kepada pelamar jika menghadapi kesulitan dalam melamar Calon ASN 2019. Selain itu acara bimtek ini mengundang perwakilan Kantor Regional BKN dan perwakilan unit Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan BKN yang ditunjuk sebagai validator formasi.

Selanjutnya Admin instansi bertugas un-

tuk mengisi Formasi, manajemen syarat pendaftaran, mengatur parameter (lokasi test, cetak kartu test, skor TOEFL, batas usia atas dan bawah, layanan informasi pengaduan medsos dan email, link pengumuman instansi), mengatur periode daftar (mensetting waktu mulai pendaftaran dan akhir pendaftaran), mendownload data (data pendaftaran, data lulus verifikasi, data tidak lolos verifikasi, data sudah ditarik CAT, referensi), manajemen user (verifikator, supervisor, *dashboard*), manajemen alasan TMS, manajemen lokasi formasi (jumlah formasi total, jabatan dan formasi) dan Final Verifikasi. Sedangkan Verifikator bertugas untuk memeriksa berkas data pelamar yang masuk dalam SSCASN. Kemudian Supervisor bertugas untuk memeriksa kembali kebenaran dan kelengkapan berkas data yang telah diperiksa oleh verifikator. Supervisor dapat mengecek keseluruhan data peserta yang lulus maupun yang tidak lulus agar tidak terjadi kesalahan. Supervisor dan Verifikator bisa mencetak Kartu Peserta Ujian setelah Admin Instansi menyelesaikan Final Verifikasi. Hasil verifikasi yang telah diinputkan oleh verifikator akan diperiksa kembali oleh tim validator formasi berdasarkan SK Formasi yang telah ditetapkan oleh Kementerian PANRB.



## 2. ASEAN Resource Center: ASEAN Pool of Experts on Civil Service (ARC: A-EXPECS)

Membincang ASEAN Resource Center (ARC): ASEAN Pool of Experts on Civil Service (A-EXPECS) adalah membincang janji yang wajib ditepati. Janji Indonesia, tepatnya janji janji Badan Kepegawaian Negara (BKN) kepada ASEAN Cooperation on Civil Service Matters (ACCSM)/kerja sama sektor kepegawaian ASEAN mengingat BKN merupakan satu-satunya *focal point* Indonesia untuk ACCSM sejak 1981.

ARC: A-EXPECS telah termaktub dalam dokumen Work Plan ACCSM 2016-2020 sebagai program unggulan Indonesia. Sementara ini, untuk Work Plan ACCSM 2021-2025, usulan program unggulan Indonesia mengarah pada Talent Management. ARC: A-EXPECS harus dijalankan, demi Indonesia agar tidak lagi disebut “*Mr. Promise*” di ACCSM. Indonesia dan juga BKN terlalu digdaya untuk diidentifikasi dengan julukan tersebut.

Syukur ARC: A-EXPECS kini tidak lagi menjadi ganjalan. Elaborasi dua tahun terakhir menunjukkan perkembangan menggembirakan. Sekarang membincang ARC: A-EXPECS adalah membincang harapan. Membincang keniscayaan untuk berkontribusi bagi tercapainya integrasi ASEAN. ARC: A-EXPECS merupakan persembahan Indonesia untuk ACCSM dan persembahan ACCSM untuk Association of Southeast Asian Nations (ASEAN).

Menyegarkan kembali ingatan kita, *milestone* implementasi ARC: A-EXPECS berasal dari penyelenggaraan Workshop on Talent Management for Senior Executive Services pada 1-4 Agustus 2017 di Bogor yang menghasilkan dokument *Civil Service Talent Management Initiatives*; Workshop Nasional I Penyusunan Konsep A-EXPECS pada 7-9 Mei 2018 di Bogor yang menghasilkan Konsep ARC A-EXPECS tingkat nasional; dan ARC Workshop on Formulating Concept:

A-EXPECS pada 18-21 September 2018 di Yogyakarta yang menghasilkan rekomendasi Konsep ARC: A-EXPECS tingkat ASEAN.

Pada 2019, *milestone* berlanjut. Berkat kerja sama erat dengan berbagai pihak, terutama Biro Perencanaan, Tim Think Tank Kerja Sama BKN, Direktorat Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian, Direktorat Pengolahan Data dan Informasi Kepegawaian, dan Inspektorat, BKN berhasil merampungkan pembangunan aplikasi ARC: A-EXPECS. Secara resmi, BKN telah melakukan launching aplikasi pada tingkat nasional dan kawasan/ASEAN.

*Launching* tingkat nasional dilakukan melalui penyelenggaraan *Workshop Nasional II ASEAN Resource Center: ASEAN Pool of Experts on Civil Service (ARC: A-EXPECS)* pada 8-10 April 2019 di Bogor. Sementara launching tingkat ASEAN dilakukan melalui penyelenggaraan “*The 2nd ASEAN Resource Center (ARC) Workshop & Launching: ASEAN Pool of Experts on Civil Service (A-EXPECS)*” tanggal 5-9 Agustus 2019 di Sumatera Utara oleh Kepala BKN dan Wakil Gubernur Sumatera Utara.

Pembangunan aplikasi ARC: A-EXPECS memiliki beberapa manfaat strategis sebagai berikut:

1. Implementasi komitmen Indonesia terhadap ACCSM untuk membentuk suatu ASEAN Resource Center yang berfungsi sebagai *center of excellence*;
2. Menghimpun pakar-pakar kepegawaian di ASEAN agar dapat menciptakan pakar-pakar lainnya/experts creating experts;

3. Memastikan peran serta dan kontribusi nyata kaum cendekia ASEAN dalam memajukan ASEAN;
4. Membantu meminimalisir gap pembangunan antar negara di kawasan ASEAN;
5. Implementasi peran ACCSM sebagai *lead* untuk berkolaborasi dengan semua badan sektor di ketiga pilar ASEAN;
6. Implementasi peran ACCSM dalam mewujudkan integrasi ASEAN; dan
7. Membuktikan bahwa spirit ASEAN itu memang nyata, bukan sekedar slogan tanpa bukti.

Aplikasi ARC: A-EXPECS yang dibangun berbasis web diharapkan dapat dimanfaatkan seluas-luasnya oleh seluruh masyarakat ASEAN. Namun, sebagai permulaan, aplikasi hanya bisa diakses

oleh ASN ASEAN. Saat ini sebagai *pilot project*, fokus utama area kepakaran aplikasi masih terbatas pada sektor kepegawaian, khususnya area kepakaran Administrasi Publik dan Manajemen SDM. Aplikasi diperkaya dengan berbagai pilihan fitur, meliputi fitur untuk mempublikasikan citra profil dan portofolio kepakaran *experts/members*; fitur untuk berbagi dan bertukar kepakaran; dan fitur untuk membangun jejaring antar sesama *experts* dan *members* aplikasi dari seluruh negara ASEAN. Aplikasi dapat diakses melalui alamat *accsm-indonesia.bkn.go.id*.

Gambar:  
ACCSM di Medan 5-9 Agustus  
2019



Sejak launching, tercatat sebanyak ± 300 PNS dalam dan luar negeri telah terdaftar sebagai peserta aplikasi ARC: A-EX-PECS. Data ini belum termasuk ratusan data pakar kepegawaian dari Myanmar yang meminta diinput ke dalam aplikasi. Sebanyak 24 (dua puluh empat) instansi dalam negeri terdiri atas Kementerian, Lembaga, Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten, dan Pemerintah Kota telah mengajukan pendaftaran sebagai admin instansi aplikasi ARC: A-EX-PECS. Masih banyak antrean pekerjaan yang harus dituntaskan BKN untuk menuhi harapan yang tinggi terhadap kemanfaatan aplikasi ARC: A-EXPECS.

Memasuki 2020, BKN perlu berpacu dengan waktu menindaklanjuti daftar stocktaking pengembangan aplikasi ARC: A-EXPECS. Daftar pekerjaan tersebut mencakup penyempurnaan fungsi fitur, penambahan fungsi fitur, perluasan area kepakaran, pembentukan sekretariat harian, penjajakan kemungkinan integrasi pemanfaatan aplikasi dengan pengakuan penilaian angka kredit jabatan fungsional kepegawaian dan peneliti, pendaftaran Hak Kekayaan Intelektual (HKI) aplikasi, penyusunan Peraturan BKN tentang pemanfaatan aplikasi, dan peningkatan diseminasi pemanfaatan aplikasi.

Last but not least, mengutip arahan

Kepala BKN dalam kesempatan launching aplikasi ARC: A-EXPECS tingkat ASEAN Agustus 2019 lalu, sesungguhnya perjalanan ARC: A-EXPECS justru baru saja dimulai pasca *launching*.

### 3. Rencana Kegiatan Pendekatan Pelayanan Kepegawaian (P2K) di Provinsi Papua dan Papua Barat

Program P2K dilaksanakan sebagai salah satu tindak lanjut dari terbitnya Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 9 Tahun 2017 tentang Percepatan Pembangunan Kesrajahteraan di Provinsi Papua dan Papua Barat. Tahun 2019, BKN melalui Pusperekom ASN menyelenggarakan penilaian potensi dan kompetensi bagi pejabat Pengawas, yang merupakan garda terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat. Diharapkan dengan adanya penilaian potensi dan kompetensi ini dapat menghasilkan data profil pegawai yang dapat dimanfaatkan dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan terkait percepatan pembangunan dan kesejahteraan di wilayah Provinsi Papua dan Papua Barat.



Gambar:  
Pendekatan Pelayanan Kepegawaian (P2K) Papua dan Papua Barat

PENYERAHAN DAN PELEPASAN PETUGAS  
PENDEKATAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN (P2K)  
WILAYAH KERJA KANTOR REGIONAL IX BKN JAYA  
TAHUN 2018



Program P2K ini merupakan lanjutan program P2K tahun 2018 yang mengusung tema "Menjangkau untuk Melayani" berfokus pada manajemen kepegawaian, dengan tiga komponen utama yaitu: (1) Pemutakhiran data kepegawaian ASN; (2) Diseminasi regulasi kepegawaian terbaru sesuai Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN; dan (3) Simulasi *Computer Assisted Test* (CAT) BKN. Kegiatan penilaian potensi dan kompetensi dalam program P2K percepatan Papua dan Papua Barat pada tahun 2019 dengan fokus kegiatan pada pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi pejabat Pengawas ditargetkan sebanyak 1.000 peserta yang dilakukan 2 (dua) tahap. Pejabat Pengawas yang ditugaskan untuk mengikuti kegiatan ini diharapkan adalah pejabat-pejabat yang memiliki kompetensi dan berkinerja yang tinggi serta didukung oleh karakter psikologis yang positif, antara lain tanggung jawab, dorongan berprestasi, kepercayaan diri, stabilitas emosi, serta sikap kerja yang baik. Untuk lebih jelasnya rencana kegiatan tersebut adalah sebagai berikut: Untuk mendukung pencapaian target kinerja dalam penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi dalam rangka program P2K percepatan Papua dan Papua Barat, anggaran yang dialokasikan

sebesar Rp. 6.000.000.000,- (Enam Miliar Rupiah) dibebankan pada DIPA anggaran Pusat Penilaian Kompetensi ASN.

#### CAPAIAN KINERJA

Penilaian Kompetensi dengan Pembiayaan Rupiah Murni (Prioritas Nasional) Program Pendekatan Pelayanan Kepegawaian(P2K)diProvinsiPapuanPapuaBarat Kegiatan Pendekatan Pelayanan Kepegawaian (P2K) Penilaian Potensi dan Kompetensi kepada Pejabat Pengawas dilaksanakan dua tahap di Triwulan I 2019, yaitu: 1) Tahap I dilaksanakan pada tanggal 11 - 16 Februari 2019, dan 2) Tahap II dilaksanakan tanggal 25 Februari - 2 Maret 2019 dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 5.947.090.260,- atau 99,12% dari anggaran. Penilaian ini secara keseluruhan diikuti sebanyak 972 orang yang meliputi 17 instansi di wilayah Papua dan Papua Barat, dengan persentase pencapaian target sebesar 97,20% dari rencana peserta sebanyak 1.000 orang. Hal ini disebabkan adanya peserta yang sudah mendaftar kegiatan ini tidak hadir karena adanya penugasan dari pimpinan atau berbenturan dengan kegiatan lainnya serta adanya peserta yang mengikuti sebagian kegiatan penilaian potensi dan kompetensi.

Setelah tahapan penilaian potensi dan kompetensi selesai, maka dilakukan penyerahan hasil penilaian potensi dan kompetensi berupa laporan individu setiap peserta yang mengikuti seluruh kegiatan penilaian kepada 17 instansi yang mendapatkan kuota P2K Papua dan Papua Barat di 2 (dua) tempat yaitu Kanreg XIV BKN Manokwari pada hari Jumat tanggal 29 Maret 2019 dan Kanreg IX BKN Jayapura pada Kamis tanggal 4 April 2019.

Dari hasil rekapitulasi rerata hasil penilaian potensi dan kompetensi di 17 Lokasi Pelaksanaan di wilayah Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat diperoleh informasi sebagai berikut:

- a. Tiga potensi tertinggi adalah keterampilan interpersonal, dorongan berprestasi dan tanggung jawab. Sementara tiga potensi terendah adalah aspek logika berpikir, daya Analisa dan inisiatif.
- b. Tiga kompetensi tertinggi adalah Perekat Bangsa, Kerjasama dan Integritas. Sementara tiga kompetensi adalah kompetensi Pengembangan diri & orang lain, Orientasi pada hasil dan Pengambilan keputusan.
- c. Tiga kebutuhan pengembangan kompetensi tertinggi adalah Pengembangan diri & orang lain, Orientasi pada hasil dan Pengambilan keputusan. Tiga Pengembangan kompetensi terendah adalah perekat bangsa, kerjsama dan integritas.

Untuk mengevaluasi pelayanan selama pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi dalam rangka P2K Papua dan Papua Barat dilakukan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebagai tolok ukur. Berdasarkan evaluasi dan pengukuran yang dilakukan bahwa pelaksanaan Penilaian Potensi dan Kompetensi dalam rangka P2K di Papua dan Papua Barat pada tahun 2019 dapat berjalan dengan baik dan lancar dengan tingkat kepuasan pejabat pengawas di wilayah Papua dan Papua Barat terhadap pelaksanaan penilaian potensi

dan kompetensi rata-rata PUAS. Namun ada beberapa hambatan/kendala yang mempengaruhi pelaksanaan P2K di Papua dan Papua Barat. Adapun hambatan/kendala tersebut antara lain adalah:

1. Waktu koordinasi persiapan kegiatan dengan 17 instansi di wilayah Papua dan Papua Barat relatif tidak lama dan dilakukan secara serentak dengan karakteristik masyarakat Papua yang khas.
2. Mengkoordinasikan 136 Asesor dari 27 instansi internal dan eksternal BKN mulai dari penjadwalan hingga pelaksanaan di mana kemampuan assesor dalam melakukan penilaian kompetensi yang beragam, juga terkendala dalam pergantian personil disebabkan adanya pengunduran diri dari beberapa assesor.
3. Kesiapan instrumen penilaian potensi dan kompetensi yang sesuai dengan karakteristik masyarakat Papua namun tetap representatif untuk memotret potensi dan kompetensi dengan tetap berpegang pada kaidah penilaian potensi dan kompetensi yang objektif dan transparan.
4. Keterbatasan sarana dan prasana (komputer, jaringan, tempat pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi yang representatif) sehingga di beberapa lokasi harus dilaksanakan dalam beberapa sesi penilaian atau bergantian lokasi penilaian.
5. Peserta yang diajukan untuk mengikuti penilaian potensi dan kompetensi mendapat tugas mendadak dari pimpinannya atau berbenturan dengan kegiatan lainnya yang tidak dapat diwakilkan sehingga tidak dapat mengikuti penilaian potensi atau hanya mengikuti sebagian dari kegiatan tersebut.

#### 4. Rapat Koordinasi Nasional Bidang Kepegawaian

Rangkaian kegiatan Rapat Koordinasi Nasional Bidang Kepegawaian dimulai Tarian Garuda Nusantara yang mengantar-Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk memberikan sambutan. Didalam sambutannya Kepala Badan Kepegawaian Negara menyatakan bahwa aparatur sipil negara harus mengambil peran dalam setiap lini perubahan, siap beradaptasi dan mengembangkan diri dalam menghadapi tantangan global atau era revolusi 4.0 serta mampu menjaga dan memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa.

Acara kemudian dilanjutkan dengan pembukaan secara resmi Rapat Koordinasi Nasional Bidang Kepegawaian dengan Ketua Panitia, Kepala BKN, Sekretaris KemenPAN-RB, Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta, Yudi Latief beserta perwakilan peserta untuk melakukan *swipe* terhadap logo Pancasila yang ada dalam burung Garuda.

Rapat Koordinasi Nasional Bidang Kepegawaian Tahun 2019 dilanjutkan dengan penjelasan terkait rencana kebijakan perekrutan formasi Calon Pegawai Negara Sipil (CPNS), termasuk didalamnya menjelaskan formasi dan jenis formasi CPNS yang dibutuhkan. Materi ini disampaikan Dwi Wahyu Atmaji selaku Sekretaris Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Kemudian pada tahapan acara berikutnya Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan materi mengenai Filosofi Aparatur Sipil Negara, yang mana disebutkan perlu adanya perubahan mindset dalam mendukung upaya Revolusi Mental masyarakat yang disampaikan oleh Presiden Jokowi. Selain itu Gubernur DIY mengenai langkah-langkah yang perlu diambil oleh instansi pemerintah untuk mencapai kesuksesan reformasi birokrasi.

Gambar:  
BKN Award dalam Rakornas  
Kepegawaian 2019



Yudi latief sebagai narasumber ke-III memberikan penjelasan mengenai fungsi ideologi pancasila dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Selain itu, Yudi Latief juga menyampaikan bahwa dasar ontologis Pancasila adalah kehendak mencari titik temu (“persetujuan”) dalam menghadirkan kemasalahatan-kebahagiaan bersama (*al-maslhatul al-ammah, bonnum comune*) dalam suatu masyarakat bangsa yang majemuk.

Rangkaian acara Rapat Koordinasi Nasional Bidang Kepegawaian Tahun 2019 dilanjutkan dengan panel mengenai teknis pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019 yang menghadirkan narasumber Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN, Suherman dengan Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Didalam panel ini juga dipaparkan tentang rencana kebijakan terhadap peserta seleksi CPNS Tahun 2018 yang lulus passing grade SKD pertama (P1) dapat menggunakan nilai SKD Tahun 2018 pada formasi jabatan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang digunakan saat pelamar CPNS Tahun 2018.

Pada penyelenggaraan Rapat Koordinasi

Nasional Bidang Kepegawaian Tahun 2019 ini untuk pertama kalinya diselenggarakan acara BKN Mendengar untuk mewadahi aspirasi ataupun masukan dari instansi pemerintah lain terhadap pelayanan yang telah diberikan oleh Badan Kepegawaian Negara. BKN Mendengar Tahun 2019 dipandu oleh Kepala BKN, Bima Haria Wibisana dengan narasumber Lima Eselon I Badan Kepegawaian Negara, yakni Otok Kuswandaru selaku Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian, Aris Windiyanto selaku Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian, Supranawa Yusuf selaku Sekretaris Utama BKN, Haryomo Dwi Putranto selaku Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian serta Suharmen selaku Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian. Acara penutup Rapat Koordinasi Nasional Bidang Kepegawaian Tahun 2019 ialah pemberian penghargaan BKN Awards bagi instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen kepegawaian secara profesional dan baik. Terdapat 35 Instansi Pemerintah yang mendapatkan penghargaan dalam acara BKN Awards Tahun 2019.



Gambar:  
BKN Award dalam Rakornas  
Kepegawaian 2019

## 5. IKPA Award

Badan Kepegawaian Negara (BKN) meraih peringkat III satuan kerja (Satker) dengan nilai rata-rata tertinggi Tahun Anggaran 2019 dalam Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Award. Dalam penilaian tersebut BKN memperoleh nilai 94,4. IKPA adalah suatu sistem penilaian atas kinerja pelaksanaan suatu satuan kerja (satker) yang dikembangkan Kementerian Keuangan. Pengukuran IKPA ini merupakan salah satu upaya untuk mendukung visi misi Presiden Jokowi mengenai penggunaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang harus

fokus dan tepat sasaran. Pengukuran dilihat dari sisi kesesuaian terhadap perencanaan, efektivitas pelaksanaan anggaran, efisiensi pelaksanaan anggaran dan kepatuhan terhadap regulasi. Dengan diraihnya penghargaan ini, BKN akan terus berkomitmen dalam meningkatkan tata kelola kinerja pelaksanaan anggaran. Dengan mencapai IKPA, artinya BKN menjamin tercapainya *output* dan *outcome* dari programnya sehingga *impact*-nya dapat dirasakan oleh masyarakat.



Gambar:  
Penghargaan BKN dalam IKPA  
Award

## *Bab 4 Penutup*

*“The journey of a thousand miles begins with one step”*  
*(Lao tsu)*

## Penutup

Laporan kinerja Badan Kepegawaian Negara tahun 2019 merupakan laporan pertanggungjawaban Kepala Badan Kepegawaian Negara atas pelaksanaan Perjanjian Kinerja tahun 2019 selama satu tahun (bulan Januari-Desember). Laporan ini menyajikan capaian kinerja mencakup 7 (tujuh) sasaran

strategis dengan 12 indikator kinerja. Ke depan, Badan Kepegawaian Negara melakukan agenda-agenda perbaikan kinerja yang terlihat dalam tabel di bawah ini:

No	Pembentahan ke Depan Dalam Perbaikan Kinerja BKN Tahun 2020
1	Penyempurnaan penyusunan cascading kinerja (penyusunan indikator dari jabatan tertinggi hingga pelaksana
2	Sosialisasi dan bimbingan teknis tentang manajemen kinerja organisasi
3	Sosialisasi Rencana Strategis BKN 2020-2024
4	Sosialisasi dan bimbingan teknis implementasi SAKIP dan Reformasi Birokrasi Internal BKN
5	Meningkatkan koordinasi tentang pelaksanaan manajemen ASN dengan seluruh instansi pemerintah

## *Lampiran*

## Lampiran Pernyataan Reviu

PERNYATAAN TELAH DI REVIU  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
TAHUN ANGGARAN 2019

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Negara untuk tahun anggaran 2019 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian Negara.

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

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

1. Melakukan perbaikan realisasi dan capaian dalam LKj BKN berdasarkan data kinerja yang telah disesuaikan dengan formulasi IKU dan sumber datanya.
2. Kedepannya metode pengumpulan data kinerja harus lebih efektif dan andal, sehingga data kinerja dapat diperoleh lebih cepat tanpa mengurangi tingkat akurasinya.

Jakarta, 24 Februari 2020  
Inspektur Badan Kepegawaian Negara



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

# Lampiran PK 2019



REVISI PK I

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

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

Nama : Bima Haria Wibisana  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Negara

Berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan.

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Jakarta, 6 Mei 2019

Kepala  
Badan Kepegawaian Negara

Bima Haria Wibisana

### LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2019

#### Kepala Badan Kepegawaian Negara

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Meningkatkan kualitas Pengelolaan ASN	Persentase instansi pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%
		Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Tes Menggunakan Fasilitas CAT	76 (Baik)
		Persentase instansi pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik	100%
2.	Keandalan Sistem Informasi ASN	Persentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN	100%
3.	Meningkatnya disiplin pegawai	Persentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di Instansi pemerintah	15%
4.	Meningkatkan Profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN	78,3
5.	Tewujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	Indeks Kepuasan Instansi/PNS terhadap Pelayanan Kepegawaian	85 (Baik)
6.	Meningkatkan pelayanan Pembinaan PNS	Persentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	100%
7.	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	Hasil Evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (65)
		Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	BB (75)
		Opini BPK terhadap Laporan Keuangan BKN	WTP
		Indeks Kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian	90 (Sangat Baik)

**Program** **Pagu Alokasi  
(dalam ribu rupiah)**

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

Jakarta, 6 Mei 2019

Kepala  
Badan Kepegawaian Negara



Bima Haria Wibisana  
NIP. 196107191989031001

## *Lampiran Pagu Anggaran berdasarkan Program Kegiatan*

No	Program	Pagu Anggaran	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
1.	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN	471,318,960,000	458,090,498,059	97.19%
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN	41,231,040,000	40,915,690,517	99.24%
3.	Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara	121,114,332,000	115,783,513,224	95.60%
Jumlah Pagu Anggaran		633,664,332,000	614,789,701,800	97.02%

## *Lampiran Pagu Anggaran berdasarkan Satuan Kerja*

No	Satker	Pagu Anggaran	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
1.	BKN Pusat	383,492,220,000	375,883,244,905	98.02%
2.	Kanreg I Yogyakarta	23,890,650,000	22,578,529,025	94.51%
3.	Kanreg II Surabaya	22,018,094,000	19,411,787,196	88.16%
4.	Kanreg III Bandung	19,152,708,000	18,434,658,997	96.25%
5.	Kanreg IV Makassar	20,399,791,000	19,795,440,085	97.04%
6.	Kanreg V Jakarta	15,750,995,000	15,198,476,625	96.49%
7.	Kanreg VI Medan	13,804,535,000	13,544,403,563	98.12%
8.	Kanreg VII Palembang	18,233,975,000	18,013,779,216	98.79%
9.	Kanreg VIII Banjarmasin	20,338,911,000	19,335,748,048	95.07%
10.	Kanreg IX Jayapura	10,974,113,000	9,924,295,687	90.43%
11.	Kanreg X Denpasar	14,543,508,000	14,198,367,845	97.63%
12.	Kanreg XI Manado	13,983,812,000	13,843,460,784	99.00%
13.	Kanreg XII Pekanbaru	13,138,723,000	12,892,328,420	98.12%
14.	Kanreg XIII Aceh	10,517,320,000	10,219,823,208	97.17%
15.	Kanreg XIV Manokwari	8,009,767,000	7,732,313,950	96.54%
16.	Pusbang ASN	25,415,210,000	23,783,044,246	93.58%
Jumlah Pagu Anggaran		633,664,332,000	614,789,701,800	97.02%

## Lampiran Pengukuran Kinerja Tahun 2019

Sasaran Strategis		Indikator Kinerja		Pengukuran Kinerja
1	2	3	4	5
			BKN Pusat : 100 Kanreg 1 : 70 Kanreg 2 : 100 Kanreg 3 : 100 Kanreg 4 : 100 Kanreg 5 : 50 Kanreg 6 : 60 Kanreg 7 : 89,76	Kanreg 8 : 95,65 Kanreg 9 : 75 Kanreg 10 : 61 Kanreg 11 : 100 Kanreg 12 : 100 Kanreg 13 : 100 Kanreg 14 : 80 Rata-Rata : 85,43
		Percentase instansi pemerintah yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik		$(85,43/65) \times 100 \% = 131,43 \%$
I	Meningkatkan kualitas pengelolaan ASN	Indeks Kepuasan Penyelenggaraan Tes Menggunakan Fasilitas CAT	BKN Pusat : 87,21 Kanreg 1 : 100 Kanreg 2 : 75 Kanreg 3 : 100 Kanreg 4 : 100 Kanreg 5 : 100 Kanreg 6 : 46,1 Kanreg 7 : 10	Kanreg 8 : 20 Kanreg 9 : 75 Kanreg 10 : 100 Kanreg 11 : 100 Kanreg 12 : 60,8 Kanreg 13 : 100 Kanreg 14 : 100 Rata-Rata : 78,27
				$(78,27/76) \times 100 \% = 102,99 \%$
		Percentase instansi pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik	BKN Pusat : 99,02 Kanreg 1 : 100 Kanreg 2 : 82 Kanreg 3 : 60,57 Kanreg 4 : 100 Kanreg 5 : 63 Kanreg 6 : 100 Kanreg 7 : 99,1	Kanreg 8 : 100 Kanreg 9 : 63 Kanreg 10 : 92,98 Kanreg 11 : 72,88 Kanreg 12 : 80 Kanreg 13 : 100 Kanreg 14 : 100 Rata-Rata : 87,09
				$(87,09/100) \times 100 \% = 87,09 \%$
II	Keandalan Sistem Informasi ASN	Percentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaiannya terintegrasi dengan SAPK BKN	BKN Pusat : 93,46 Kanreg 1 : 100 Kanreg 2 : 100 Kanreg 3 : 5,4 Kanreg 4 : 100 Kanreg 5 : 100 Kanreg 6 : 100 Kanreg 7 : 95,02	Kanreg 8 : 100 Kanreg 9 : 100 Kanreg 10 : 100 Kanreg 11 : 100 Kanreg 12 : 39,1 Kanreg 13 : 100 Kanreg 14 : 100 Rata-Rata : 88,87
				$(88,87/100) \times 100 \% = 88,87 \%$
III	Meningkatnya disiplin pegawai	Percentase penurunan tingkat pelanggaran NSPK di instansi pemerintah	BKN Pusat : 16 Kanreg 1 : 28 Kanreg 2 : 15 Kanreg 3 : 40 Kanreg 4 : 0,05 Kanreg 5 : 15 Kanreg 6 : 70 Kanreg 7 : 6,6	Kanreg 8 : 13 Kanreg 9 : 40 Kanreg 10 : 11 Kanreg 11 : 5 Kanreg 12 : 59 Kanreg 13 : 0,4 Kanreg 14 : 15 Rata-Rata : 22,27
				$(15/22,27) \times 100 \% = 67,36 \%$
IV	Meningkatkan profesionalisme ASN	Indeks Profesionalitas ASN		$(65,95/78,3) \times 100 \% = 84,23 \%$

No	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja	Pengukuran Kinerja
1	2	3	4	5
V	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	7	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	<p>BKN Pusat : 82,69            Kanreg 1 : 85,71            Kanreg 2 : 85            Kanreg 3 : 83,5            Kanreg 4 : 82,25            Kanreg 5 : 81,54            Kanreg 6 : 91            Kanreg 7 : 84,78</p> <p>Rata-Rata : 85,15  <math>(85,15/85) \times 100\% = 100,17\%</math></p>
VI	Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS	8	Presentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	<p>BTL/TMS : 1.906            Usulan yang Masuk : 764.627  <math>((764.627-1.906)/764.627) \times 100\% = 99.75\%</math></p> <p>Instansi yang dilakukan pembinaan : 100%  <math>(99.75 + 100)/2 = 99,87\%</math></p>
VII	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	9	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	$(66,09/65) \times 100\% = 101,68\%$
		10	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	$(75,04/75) \times 100\% = 100,05\%$
		11	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	100 %
		12	Indeks kepuasan publik terhadap ketersedian layanan informasi kepegawaian	<p>BKN Pusat : 83,99            Kanreg 1 : 85            Kanreg 2 : 87,25            Kanreg 3 : 84,9            Kanreg 4 : 82,25            Kanreg 5 : 77,2            Kanreg 6 : 91            Kanreg 7 : 84,78</p> <p>Rata-Rata : 83,98  <math>(83,98/90) \times 100\% = 93,31\%</math></p>

***Tim Penyusun***

***Pengarah:*** Bima Haria Wibisana,

***Penanggung Jawab:*** Supranawa Yusuf,

***Ketua:*** Heru Purwaka,

***Wakil Ketua:*** Achmad Yusaq,

***Sekretaris:*** Lina Yuniarti, Rahadi Ferdiansyah,

***Anggaran:*** Putri Hartati,

***Desain Sampul dan Layout:*** Ahmad Juwari,

***Anggota:*** Ahmad Juwari, Susi Apriyanti, Putri Aulia Netra.

