



RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA 2020-2024

Kata Pengantar

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara 2020- 2024 merupakan dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Negara yang memuat visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan, program dan kegiatan Badan Kepegawaian Negara sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama 2020-2024.

Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Negara mengacu pada pedoman penyusunan Renstra yang diatur dalam Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor. 5 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (RENSTRA K/L) 2020-2024. Secara substansi Renstra Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 disusun sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, serta mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) IV 2020-2024, dan kewenangan Badan Kepegawaian Negara.

Perumusan Renstra dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Badan Kepegawaian Negara agar terlaksana dengan lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan Renstra, tidak tertutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu 5 (lima) tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku.

Akhir kata kami ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas kerja keras seluruh jajaran Badan Kepegawaian Negara serta seluruh *stakeholder* dalam mewujudkan ASN yang profesional dan berintegritas. Renstra ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Negara dalam 5 tahun.

Jakarta, 8 Mei 2020

Kepala
Badan Kepegawaian Negara,



Bima Haria Wibisana

Daftar Isi

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Surat Keputusan	iii
Bab I Pendahuluan	1
I.1 Kondisi Umum	1
I.2 Potensi dan Tantangan	9
Bab II Visi, Misi, dan Tujuan	17
II.1 Visi BKN	17
II.2 Misi BKN	18
II.3 Tujuan BKN	18
II.4 Nilai-nilai Badan Kepegawaian Negara	19
II.5 Sasaran Strategis	20
Bab III Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan	23
III.1 Arah Kebijakan dan Strategi Nasional	23
III.2 Arah Kebijakan dan Strategi BKN	27
III.3 Kerangka Regulasi	30
III.4 Kerangka Kelembagaan	34
Bab IV Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan	47
IV.1 Target Kinerja	47
IV.2 Kerangka Pendanaan	55
Bab V Penutup	56
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
Lampiran 1: Matriks Kinerja dan Pendanaan	
Lampiran 2: Matriks Kerangka Regulasi	



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 81/KEP/2020**

TENTANG

**RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
TAHUN 2020-2024**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

Menimbang : Bawa sesuai ketentuan pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional, dan ~~Pasal~~ 17 ayat (2) Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024, dipandang perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);

3. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
 4. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663)

MEMUTUSKAN;

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2020-2024.

Pasal 1

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 adalah dokumen perencanaan Badan Kepegawaian Negara untuk periode 5 (lima) tahun, yakni tahun 2020 sampai dengan tahun 2024, yang merupakan penjabaran dari RPJMN.

Pasal 2

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 tercantum dalam Lampiran 1 yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

Pasal 3

Data dan informasi kinerja Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 yang termuat dalam Sistem Informasi KRISNA-Renstra merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 sebagaimana dimaksud pada Pasal 2.

Pasal 4

Pada saat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini mulai berlaku, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 8 Mei 2020

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA



BIMA HARIA WIBISANA

**RENCANA STRATEGIS
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
TAHUN 2020-2024**

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Jabatan	Nama	Tanggal	Tandatangan
Sekretaris Utama	Supranawa Yusuf		
Deputi Pembinaan dan Manajemen Kepegawaian	Haryomo Dwi Putranto		
Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian	Aris Windiyanto		
Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian	Suharmen		
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian	Otok Kuswandaru		

BAB I

Pendahuluan

I.1 Kondisi Umum

Pembukaan UUD 1945 menyebutkan bahwa tujuan bernegara adalah: (1) melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; (2) memajukan kesejahteraan umum; (3) mencerdaskan kehidupan bangsa; dan (4) ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, maka dibentuklah lembaga kekuasaan negara. Indonesia sebagaimana negara-negara demokrasi lainnya membagi kekuasaan negara ke dalam 3 (tiga) pilar menurut Montesquieu: eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Pembagian kekuasaan ini dimaksudkan agar terjadi keseimbangan kekuasaan sehingga tidak ada kekuasaan yang bersifat absolut yang cenderung akan mengarah kepada tindakan-tindakan koruptif.

Rumpun kekuasaan eksekutif dipimpin oleh Presiden dan Wakil Presiden yang disebut pemerintah. Susunan organisasi negara yang besar, menyebabkan disusunnya pembantu-pembantu Presiden dan Wakil Presiden yaitu: menteri, kepala lembaga pemerintah non-struktural, kemudian pada level daerah (disebut pemerintah daerah) terdapat Gubernur, Bupati dan Walikota. Para pemimpin kekuasaan eksekutif tersebut dibantu oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengeksekusi program-program pemerintah pusat dan daerah.

Sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 angka 1 Undang – Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan pada Pasal 10 UU 5/2014 disebutkan bahwa ASN berfungsi sebagai: (1) pelaksana kebijakan publik; (2) pelayan publik; dan (3) perekat dan pemersatu bangsa.

Ketiga fungsi ASN yang sangat penting itu akan berjalan apabila kebijakan, pembinaan, pengawasan, dan manajemennya berjalan dengan baik. Pada Pasal 25 ayat (2) UU 5/2014 disebutkan bahwa Presiden mendeklarasikan sebagian kekuasaannya kepada 4 (empat) lembaga, yaitu: (i)

Kementerian PAN RB, (ii) Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), (iii) Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan (iv) Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Gambar 1.1 Pendeklasian Sebagian Kewenangan Presiden

**PENDELEGASIAN SEBAGIAN KEWENANGAN PRESIDEN
DALAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN MANAJEMEN ASN**
(Pasal 25 ayat (2) UU 5/2014)

Perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN



Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN

Penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN



Penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional. Pada Pasal 47 UU 5/2014 disebutkan bahwa fungsi BKN adalah: (1) pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN; (2) penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan (3) penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Apabila diilustrasikan dengan bangunan berpilar, maka bangunan BKN ini disokong oleh 4 (empat) pilar, yaitu: (1) pembinaan; (2) pelayanan; dan (3) pengelolaan; (4) pengawasan dan pengendalian. Keempat pilar tersebut merupakan ekstraksi dari tugas dan fungsi BKN sebagaimana disebutkan didalam UU 5/2014.

Pilar *pertama* adalah **pembinaan**. Menurut Widjaja (1986:15), pembinaan adalah segala usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan¹. Sedangkan menurut Poerwadarminta (1987:182), pembinaan adalah upaya yang dilakukan secara sadar, terencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan subjek dengan tindakan pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan².

Pilar *kedua* adalah **pelayanan**. Menurut Tjiptono (2008:2)³, pelayanan (*service*) merefleksikan proses yang mencakup penyampaian produk utama, interaksi personal, kinerja, serta pengalaman layanan. Selain itu, pelayanan dapat pula dipandang sebagai sebuah sistem yang terdiri atas 2 (dua) komponen utama, yaitu: (i) *service operation* yang kerap kali tidak tampak keberadaannya oleh pelanggan (*back office*); dan (ii) *service delivery* yang biasanya tampak diketahui pelanggan (*front office*). Pelayanan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 47 UU No.5/2014 mencakup: pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, dan pensiun.

Pilar *ketiga* adalah **pengelolaan**. Pengelolaan dalam hal ini adalah tata kelola yang mencakup: pengelolaan SDM, anggaran, data dan informasi, aset, pelaksanaan program dan kegiatan, serta pengelolaan lainnya. Tanpa ada pengelolaan yang baik, maka BKN sebagai organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya serta menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan.

Pilar *keempat* adalah **pengawasan dan pengendalian**. Dalam rangka menjamin pelaksanaan manajemen ASN sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) yang berlaku, sesuai pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Presiden memberikan sebagian kewenangannya kepada BKN untuk mengawasi dan mengendalikan implementasi NSPK manajemen ASN. Pengawasan dan pengendalian ini menjadi salah satu bagian penting bagi BKN dalam menyelenggarakan manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah.

¹ Widjaja dalam Mohede (2013) sebagaimana diakses pada laman <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/view/2556>

² Poerwadarminta (1987) Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.

³ Tjiptono (2008) Service Management Mewujudkan Layanan Prima, Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.

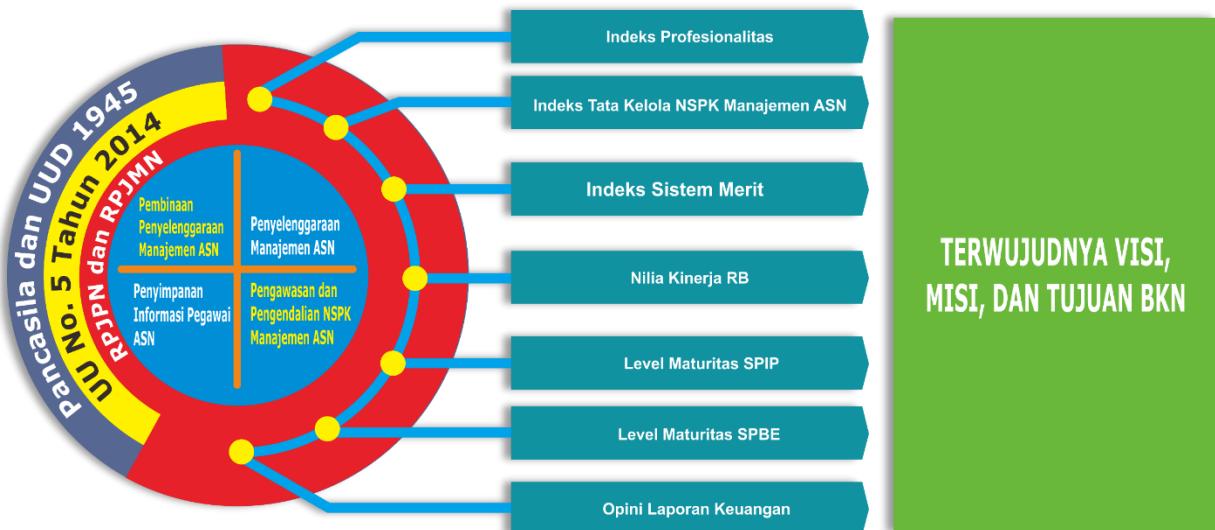
Kemudian pada Pasal 48 UU 5/2014 dijabarkan tugas BKN antara lain:

(1) mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN; (2) membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja ASN oleh Instansi Pemerintah; (3) membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian; (4) mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif; (5) menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN; (6) menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN; dan (7) mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

Adapun arsitektur Renstra BKN adalah sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.2. Pada bagian inti lingkaran pada Gambar 1.2 menunjukkan tugas dan wewenang BKN sebagaimana diamanatkan dalam UU 5/2014, yaitu: pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, penyelenggaraan manajemen ASN, penyimpanan informasi pegawai ASN, dan pengawasan dan pengendalian NSPK Manajemen ASN. Bagian inti ini dilapisi oleh landasan serta kebijakan nasional serta ideologi bangsa. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, BKN selalu mengacu kepada yang digariskan oleh kebijakan pembangunan nasional yang tercantum dalam RPJPN dan RPJMN, Undang – Undang khususnya UU 5/2014 dengan berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Pelaksanaan tugas BKN tersebut diharapkan berjalan dengan baik dengan 7 (tujuh) indikator: indeks profesionalitas ASN, Indeks Tata Kelola NSPK Manajemen ASN, Indeks Sistem Merit, Nilai Kinerja Reformasi Birokrasi, Level Maturitas Sistem Pengawasan Internal Pemerintah (SPIP), Level Maturitas Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), dan Opini BPK atas Laporan Keuangan. Apabila ketujuh indikator menunjukkan nilai yang baik, artinya terwujudlah visi, misi, dan tujuan BKN.

Gambar 1.2 Arsitektur Renstra BKN



Untuk menjaga keberlanjutan kinerja dan perwujudan visi BKN, sebelum melangkah ke Renstra 2020 – 2024 perlu dilakukan reviu dan evaluasi atas pelaksanaan Renstra 2015 – 2019.

Visi Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015 – 2019 adalah: **“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”**. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter Pegawai ASN, yaitu: Nilai *pertama*, **profesional** dengan penjelasan: a) BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan amanat peraturan perundang- undangan yang berlaku, dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien; serta b) BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

Nilai *kedua* adalah **bermartabat** dengan penjelasan: 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; serta 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.

Untuk mewujudkan visi 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 Perundangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai
- d. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
- e. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN

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

a. Terwujudnya 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 (*on-line*).

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. Di sisi lain, indikasi keberhasilan dari sistem ini adalah berjalannya pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, serta meningkatnya

kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya. Di samping itu, indikasi tercapainya tujuan ini adalah meningkatnya tingkat kesejahteraan PNS, dikarenakan adanya sistem reward yang baik, dilaksanakannya rekomendasi-rekomendasi yang disusun oleh BKN terkait dengan pelanggaran-pelanggaran NSP kepegawaian.

- c. **Terwujudnya Pelayanan Prima di bidang Kepegawaian.** Tercapainya tujuan ini diindikasikan 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) yang diperoleh 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.

Sasaran strategis BKN dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN serta kebijakan nasional dalam RPJMN adalah “**Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN**”.

Pencapaian strategis diatas yang bersifat *impact* (sasaran *ultimate*), berikut ini sasaran *intermediate* yang akan dicapai dalam Program BKN yang dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Sasaran strategis dalam mewujudkan visi dan misi BKN adalah:

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN;
2. Keandalan sistem informasi ASN;
3. Meningkatnya disiplin pegawai;
4. Meningkatnya 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.

Capaian/realisasi pelaksanaan Renstra BKN 2015 – 2019 sebagaimana dilaporkan dalam Laporan Kinerja (LKj) BKN Tahun 2015, LKj 2016, LKj 2017, dan LKj 2018 disajikan dalam Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Realisasi Pelaksanaan Renstra BKN 2015 - 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				
				2015	2016	2017	2018	2019
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN	1	Persentase instansi yang sudah memiliki perencanaan kebutuhan ASN yang baik	65%	50.78%	54.84%	60.01 %	76.77%
		2	Instansi pemerintah yang memanfaatkan sistem rekrutmen atau promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (CAT)	100%	40%	66%	72%	92%
		3	Persentase instansi pemerintah yang memiliki tata kelola manajemen kepegawaian yang baik	100%	67%	82%	99%	98%
2	Keandalan sistem informasi ASN	4	Persentase instansi pemerintah yang sistem informasi kepegawaianya terintegrasi dengan SAPK BKN	100%	N/A	N/A	N/A	90.16% 88,87%
3	Meningkatnya disiplin pegawai	5	Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah	15%	N/A	17%	11%	14% 22,27%
4	Meningkatkan profesionalitas ASN	6	Indeks Profesionalitas ASN	77.7	N/A	N/A	N/A	65.7 65,95
5	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dengan berbasis manajemen mutu	7	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	85 (Sangat Baik)	84.28	83.01	83.71	84 (Sangat Baik) 85,15 (Sangat Baik)
6	Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS	8	Persentase fasilitasi pembinaan pelayanan kepegawaian kepada instansi pemerintah	100%	N/A	80%	89%	95.46% 99,87%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi				
				2015	2016	2017	2018	2019
7	Terwujudnya BKN yang akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik	9	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	B (60)	58.64	60.07	60.07	62.7
		10	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Internal BKN	71	N/A	73.16	70.96	71.08
		11	Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
		12	Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi kepegawaian	75 (Baik)	70 (Baik)	80.10 (Baik)	72.83 (Baik)	78.49 (Baik)
				83,98 (Baik)				

Tabel realisasi pelaksanaan Renstra BKN 2015-2019 memperlihatkan adanya penurunan Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi internal BKN namun adanya peningkatan hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN. Hal ini menunjukkan belum jelas *cascading* kinerja organisasi dengan individu. Kedepannya, hal ini menjadi pertimbangan penting dalam penyusunan sistem manajemen kinerja organisasi.

I.2 Potensi dan Tantangan

Terdapat 3 (tiga) potensi yang dapat dioptimalkan menjadi kekuatan untuk dapat mewujudkan manajemen ASN yang baik, yaitu: (1) mandat BKN yang kuat berdasarkan Undang-Undang; (2) infrastruktur kelembagaan BKN yang memadai sehingga akan memudahkan penetrasi pelayanan kepegawaian; dan (3) teknologi digital yang semakin canggih yang dapat digunakan untuk mempermudah pelayanan kepegawaian.

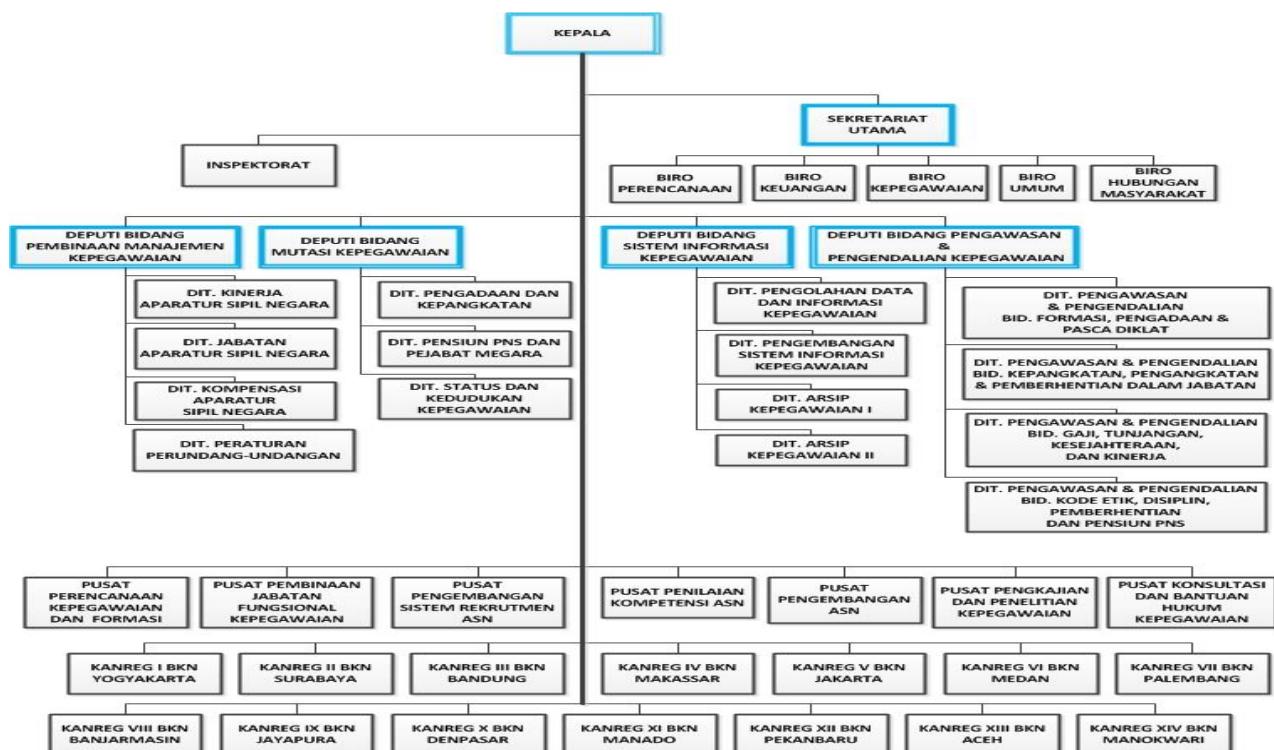
Potensi *pertama* yaitu sesuai amanat UU 5/2014 meneguhkan dan memperkuat posisi BKN sebagai lembaga pemerintah yang mengurus manajemen ASN. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 PP No.11/2017, Manajemen PNS meliputi 14 hal: (1) penyusunan dan penetapan kebutuhan; (2) pengadaan; (3) pangkat dan jabatan; (4) pengembangan karier; (5) pola karier; (6) promosi; (7) mutasi; (8) penilaian kinerja; (9) penggajian dan tunjangan; (10) penghargaan; (11) disiplin; (12) pemberhentian; (13) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan (14) perlindungan. Kewenangan penyelenggaraan manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN,

sebagaimana disebutkan pada Pasal 25 ayat (2) UU 5/2014 menunjukkan betapa penting peran BKN.

Potensi kedua adalah infrastruktur kelembagaan BKN. Pasal 1 angka 21 UU 5/2014 menyebutkan bahwa BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang. Dengan kedudukan sebagai lembaga pemerintah nonkementerian (berada di pusat), BKN memiliki tugas teknis spesifik yang diberikan oleh undang-undang hanya kepada BKN. Sebagai lembaga dengan tugas spesifik di bidang kepegawaian, BKN memiliki peran untuk melakukan pembinaan serta pengawasan dan pengendalian di semua lembaga pemerintah (kementerian/lembaga/daerah) terkait manajemen ASN, dikarenakan seluruh lembaga pemerintah memiliki unit kerja yang membidangi kepegawaian dalam skala domestik.

Untuk dapat menjalankan amanat undang-undang, BKN memiliki struktur organisasi sebagaimana disebutkan oleh Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 pada Gambar 1.3.

Gambar 1.3 Struktur Organisasi BKN



Potensi ketiga, database dan sistem informasi ASN. BKN sebagai instansi penyelenggaraan manajemen ASN nasional memiliki sumber daya

berupa *big data* ASN nasional yang dapat dijadikan bahan untuk menentukan arah kebijakan pembangunan ASN kedepan. Hal ini perlu dimanfaatkan melalui pengelolaan data yang mutakhir dan akuntabel.

Berdasarkan pendidikannya, jumlah PNS BKN masih didominasi oleh pegawai berpendidikan terakhir S1 dan SMA/sederajat dengan komposisi lebih dari 35%. Namun sejak tahun 2014, pegawai BKN yang berpendidikan S1 lebih banyak dibandingkan pegawai tingkat pendidikan SMA dengan selisih 2,83%. Pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 terdapat selisih rata-rata 8,64% per tahun. Selama periode 2013-2017 pertumbuhan pegawai BKN bergelar Doktor/S3 meningkat 12,57% dari 7 menjadi 16 pegawai.

Jumlah PNS BKN pada tahun 2017⁴ berjumlah 2.657 orang, dengan 1.624 orang berjenis kelamin pria dan 1.033 berjenis kelamin wanita. PNS BKN ini selain berada di pusat, juga berada di 14 kantor regional (Kanreg) yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia, sedangkan jumlah PNS seluruh Indonesia berjumlah 4.289.396 orang. Adapun sebarannya sebagaimana terlihat pada Gambar 1.4.

Tabel 1.2 Jumlah PNS BKN Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kelompok Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Jenis Kelamin				Jumlah
	Pria (2)	% (3)	Wanita (4)	% (5)	
21-30	84	3,16%	127	4,78%	211
31-40	345	12,98%	269	10,12%	614
41-50	329	12,38%	246	9,26%	575
51-60	860	32,37%	391	14,72%	1251
≥ 61	6	0,23%	0	0,00%	6
Jumlah	1624	61,12%	1033	38,88%	2657

Sumber: Statistik PNS BKN Tahun 2017

Data PNS BKN berdasarkan kelompok usia menunjukkan bahwa yang berumur diatas 51 tahun jumlahnya 1.260 orang atau 47,3%. Dengan demikian, proyeksi 7 tahun ke depan akan terjadi pensiun dalam skala besar, yaitu hampir setengah PNS di BKN memasuki masa pensiun⁵. Dengan demikian, perlu dipersiapkan langkah-langkah antisipasi untuk merekrut

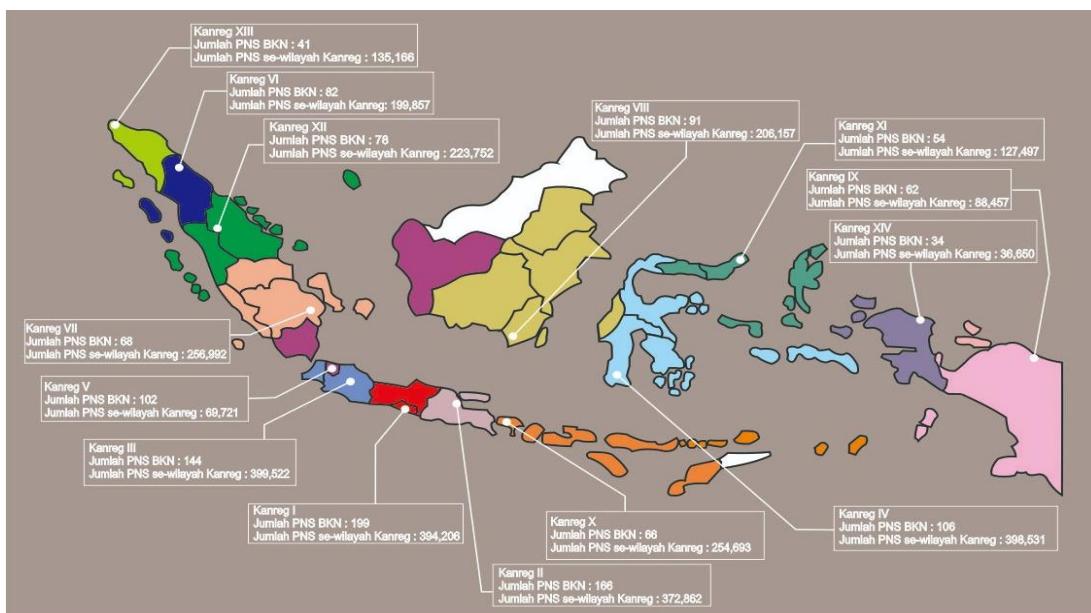
⁴ Statistik PNS BKN Tahun 2017, BKN

⁵ Angka 7 tahun dihitung dari asumsi PNS pensiun pada umur 58 tahun. Karena data tersebut dirilis pada tahun 2017, maka proyeksi pensiun besar-besaran akan terjadi pada tahun 2024.

PNS baru. Selain itu, dengan dominasi kelompok usia dia atas 51 tahun saat ini yang perlu dilakukan yaitu membangun *Knowledge Management System* untuk memastikan adanya *transfer knowledge* dari pegawai dengan kelompok usia diatas 51 tahun kepada pegawai dengan kelompok usia dibawah 50 tahun.

Dengan infrastruktur kelembagaan dan sumber daya aparatur BKN yang dimiliki, dapat mempermudah penetrasi dalam rangka memberikan layanan kepegawaian kepada ASN di seluruh Indonesia.

Gambar 1.4 Sebaran PNS BKN dan PNS Nasional



Sumber: Diolah dari Statistik PNS BKN Tahun 2017

Selain transformasi di lingkungan internal BKN, di dunia industri juga sedang mengalami transformasi, yaitu industri 4.0. Pemerintah saat ini terus mengejar industri generasi keempat atau industri 4.0. Bahkan, Presiden Joko Widodo (Jokowi) pada tanggal 4 April 2018 meresmikan peta jalan atau roadmap yang disebut *Making Indonesia 4.0*.

Revolusi Industri 4.0 mengakibatkan berubahnya cara berpikir, hidup, dan hubungan satu sama lain. Perubahan yang signifikan pada bidang teknologi, serta bidang yang lain seperti: ekonomi, sosial, dan politik. Hal ini juga mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM), dimana SDM merupakan salah satu faktor keberhasilan dari peran industri 4.0.

Peningkatan kualitas SDM menjadi sangat penting terutama untuk mendukung teknologi terbaru. Kecanggihan teknologi tidak dapat ditawarkan lagi

dalam segala aspek kehidupan, sehingga perlu disikapi secara bijak dan tepat sasaran. Hal ini mendorong pentingnya untuk menyiapkan SDM yang memiliki bakat sekaligus keterampilan. Peningkatan SDM dimulai dari pendidikan, pelatihan dan bimbingan bagi SDM dalam industri 4.0, modal dasar SDM yang harus dimiliki adalah : keterampilan dan kecakapan dimana walaupun latar belakang budaya yang berbeda tetapi tetap dapat bekerjasama. SDM memegang peranan penting untuk menghadapi era revolusi industri 4.0 .

Selanjutnya, revolusi industri 4.0 telah menemukan pola baru ketika terjadi disruptif teknologi (*disruptive technology*). Perubahan dan penetrasi digital menuntut SDM yang lebih berkualitas dan mampu terus beradaptasi sesuai perkembangan teknologi. Kaitannya dengan sumber daya aparatur, ASN sebagaimana amanah UU 5/2014 memiliki tugas dan fungsi selain sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan publik juga berperan sebagai pelayan publik. *Mindset* sebagai pelayan publik tidak lagi harus bermental dilayani tetapi harus mental melayani. Pengetahuan yang dimiliki pun harus global didukung dengan peningkatan keahlian yang dapat mendorong peningkatan kompetensi.

Dalam menyikapi perkembangan global, maka ASN di era Revolusi Industri 4.0, tidak lagi hanya bersikap statis tetapi dinamis dengan kemampuan menguasai, mengatur dan mengendalikan teknologi, terutama teknologi informasi. ASN harus dapat beradaptasi dengan revolusi Industri 4.0 melalui mempelajari, memanfaatkan dan mengembangkan teknologi yang terus berkembang dengan cepat. Industri 4.0 memberikan banyak peluang dan kesempatan untuk menjadikan pelayanan publik menjadi lebih efektif dan efisien melalui pemanfaatan teknologi tersebut.

Teknologi informasi adalah indikator dari kebangkitan Revolusi Industri 4.0. Penggunaan teknologi informasi yang dimanfaatkan oleh masyarakat sudah bersifat masif. Kemajuan teknologi informasi yang merupakan penggerak Revolusi Industri 4.0, dapat dilihat dari keberadaan teknologi informasi yang diwujudkan dalam berbagai fasilitas aplikasi serta penggunaan jaringan internet.

Oleh karena itu, jika ASN tidak menguasai teknologi maka pekerjaan yang dilakukannya akan tertinggal dan menghilang. Pada tahun 2018, Kepala

Badan Kepegawaian Negara menyatakan bahwa 65% pekerjaan saat ini akan hilang dalam kurun waktu 10 tahun mendatang. Begitu pentingnya peran ASN dalam menguasai teknologi ini karena diprediksi bahwa 75% pekerjaan selain melibatkan kemampuan sains, teknik dan matematika, juga teknologi dan internet (Zimmerman, 2018). Penguasaan terhadap teknologi dapat mendukung penciptaan inovasi terutama berkaitan dengan inovasi pelayanan publik. Dalam lingkup BKN, inovasi dapat dilakukan dalam mengembangkan ASN yang profesional terutama dalam hal pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN mulai dari sistem rekrutmen, sistem penempatan ASN, *knowledge management*, sistem remunerasi hingga sistem pensiun.

Selain potensi-potensi tersebut, terdapat pula tantangan yang dihadapi BKN dalam menjalankan mandat selama ini. Secara umum, tantangan BKN dikelompokkan ke dalam 4 kelompok sebagaimana tergambar pada Gambar 1.6.

Gambar 1.6 Ilustrasi Tantangan BKN



Tantangan pertama, Sistem Manajemen ASN. Manajemen ASN di instansi pemerintah pusat dan daerah berjalan masing-masing. Sistem yang dibangun belum sepenuhnya dijadikan standar yang diterapkan di seluruh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Manajemen ASN berjalan

“sesuai adat istiadat” di masing-masing instansi. Sistem pengawasan dan pengendalian yang masih konvensional menyebabkan biaya yang tinggi dan tidak optimalnya implementasi manajemen ASN.

Tumpang tindih kewenangan antar lembaga pemerintahan yang mengurus ASN (Kementerian PAN RB, KASN, LAN, dan BKN) menambah tantangan ke depan. Mengurai tumpang tindih keempat lembaga tersebut menjadi prioritas utama, kemudian didukung dengan tata kelola yang kolaboratif dalam manajemen ASN.

Tantangan selanjutnya di bidang sistem manajemen ASN adalah peraturan perundang-undangan yang harus segera direvisi. Masih banyak praktik manajemen ASN yang mengacu pada peraturan yang sudah lama sekali dan belum pernah ditelaah relevansinya dengan kondisi saat ini sehingga perlu disesuaikan dengan perkembangan terkini.

Tantangan kedua terkait kompetensi, distribusi, dan pelayanan ASN. Seiring dengan perkembangan jaman dan tuntutan publik yang bergerak semakin cepat, maka kompetensi ASN harus ditingkatkan. Selain peningkatan, isu lainnya adalah pemerataan kompetensi ASN. Perlu segera disusun standar kompetensi ASN, sehingga kompetensi level 3 ASN (misalnya) akan sama baik ASN yang bertugas di instansi pusat atau di daerah, di wilayah Barat atau di wilayah Timur.

Sektor pelayanan publik pun masih belum maksimal. Standar Pelayanan Minimum (SPM) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) harus ditingkatkan kepada level pelayanan prima. Pelayanan yang mudah, cepat, dan murah tidak hanya menjadi slogan tetapi juga terimplementasi dalam praktik keseharian.

Distribusi ASN juga menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Permasalahan kesenjangan jumlah, kualitas, dan ketidaksinkronan antara kompetensi ASN dengan kebutuhan pembangunan di instansinya harus segera dipecahkan agar tujuan pembangunan dapat tercapai dengan baik.

Tantangan ketiga, *database* dan sistem informasi ASN. Pemerintah sebenarnya memiliki data ASN, hanya saja informasinya kurang lengkap dan tidak mutakhir. Selain itu, data yang ada hanya dimiliki oleh instansinya masing-masing (tidak terintegrasi). Oleh karena itu, tantangan ke depan adalah bagaimana mengembangkan database ASN (*Big Data ASN*) yang

memuat informasi yang lengkap, mutakhir dan terintegrasi. Dengan adanya *Big Data ASN* maka kebijakan yang terkait manajemen ASN akan lebih tepat sasaran karena berlandaskan data yang valid.

Setelah mengembangkan database yang terintegrasi, sistem informasi ASN juga harus handal. Selain kebijakan lebih tepat sasaran, dengan terintegrasinya sistem informasi ASN yang handal, maka proses pengambilan kebijakan juga akan lebih cepat dan berbiaya rendah.

Tantangan keempat, penegakan tata kelola manajemen ASN. Tata kelola manajemen internal BKN perlu diperkuat dari yang semula konvensional menjadi digital. Efisiensi anggaran dan waktu menjadi isu utama dalam digitalisasi. Aspek kelembagaan juga perlu dilakukan penataan lebih baik lagi. Kerja yang terlalu *silō* harus diubah menjadi kerja kolektif dan kolaboratif. Kerja kolektif dan kolaboratif menjadi syarat utama pencapaian sukses atas amanat Undang-Undang. Untuk itu, perlu adanya transformasi budaya organisasi yang lebih positif dan mendukung pencapaian visi BKN.

Pilkada serentak masih akan dilaksanakan pada tahun 2020, 2022, 2023, dan pemilihan presiden dan pemilihan legislatif pada tahun 2024. Netralitas ASN perlu dijaga agar pelayanan publik terus berjalan secara adil. Korupsi dan narkoba juga menjadi “penyakit” yang apabila tidak mendapat penanganan dan penindakan serius akan menjadi wabah yang menghancurkan bangsa Indonesia. Perlu diperkuat pula langkah-langkah pengawasan dan pengendalian terutama terkait politik praktis, tindak pidana korupsi, dan pidana narkoba.

BAB II
Visi, Misi, dan Tujuan**II.1 Visi BKN**

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

Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalkan sumber daya 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) pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu 1) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; 2) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

II.2 Misi BKN

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

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

II.3 Tujuan

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

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial).
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana Mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan

- Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan talent pool); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (on-line);
 4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan *good governance*; dan
 5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Permerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

II.4 Nilai-nilai Badan Kepegawaian Negara

1) Profesional

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

kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.

- b) BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

2) **Bermartabat**

- a) BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tingga 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.

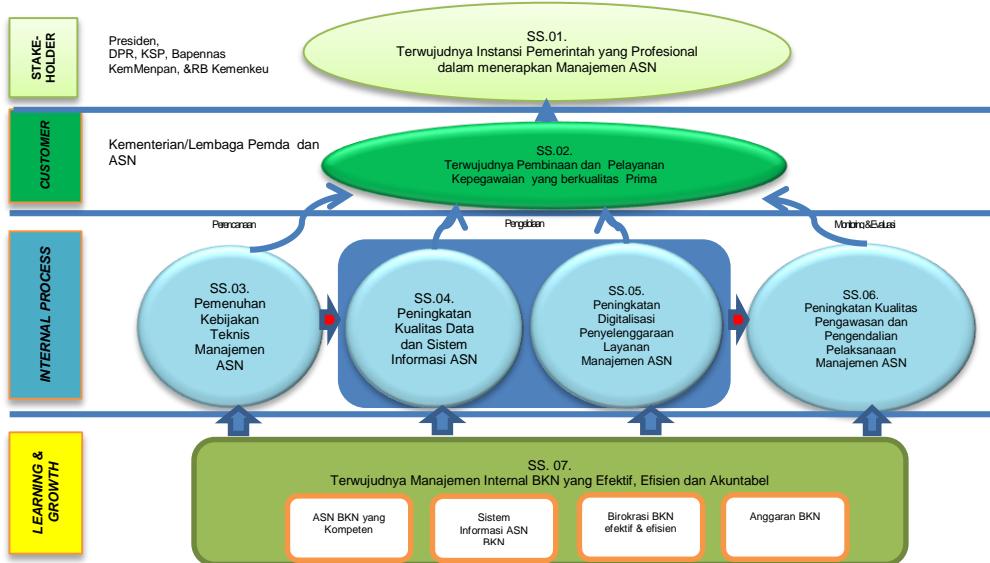
II.5 Sasaran Strategis Badan Kepgawain Negara

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Badan Kepegawaian Negara menjabarkan 5 (lima) Tujuan yakni 1) Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas, 2) Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima 3) Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN), 4) Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN, 5) Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel. Dalam menentukan Sasaran Strategis, BKN menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam 4 empat perspektif, yakni *stakeholders prospective, customer prospective, internal process perspective, dan learning and growth perspective*, sebagai berikut:

PETA STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2020-2024

VISI Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong

Gambar 2.1 Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara 2020-2024



STAKEHOLDER/CUSTOMER PERSPECTIVE

- Sasaran strategis yang ingin dicapai adalah Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN, dengan Indikator Kinerja:
 - Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK
 - Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

CUSTOMER PERSPECTIVE

- Sasaran strategis 2 (dua) yang ingin dicapai dalam tujuan “Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN”, adalah Manajemen ASN berkualitas prima dengan indikator kinerja:
 - Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN
 - Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN

INTERNAL PERSPECTIVE (BUSINESS PROCESS)

- 3) Sasaran strategis 3 (tiga) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas”, adalah Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN dengan indikator kinerja:
- a. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN
- 4) Sasaran strategis 4 (empat) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN)”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN dengan indikator kinerja:
- a. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN
- 5) Sasaran strategis 5 (lima) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima”, adalah Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:
- a. Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital
- 6) Sasaran strategis 6 (enam) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:
- 1) Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti

LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE

- 7) Sasaran strategis 7 (tujuh) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel”, adalah Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel:
- a. Indeks profesionalitas ASN BKN
 - b. Indeks Maturitas SPBE BKN
 - c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN
 - d. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN
 - e. Opini atas Laporan Keuangan BKN

BAB III

Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan

III.1 Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Untuk mencapai Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis sebagaimana telah diuraikan pada Bab II, arah kebijakan dan strategi BKN mengacu pada arah kebijakan dan strategi sebagaimana tertuang dalam RPJMN 2020-2024.

Sasaran pembangunan bidang aparatur Negara mengacu pada arah pembangunan bidang aparatur negara tahap keempat Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional RPJPN 2005-2025 yaitu terwujudnya tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral. Sasaran tersebut didukung oleh ASN profesional, berintegritas, dan netral, pola hubungan kerja antar unit organisasi pemerintah, antara pemerintah dan masyarakat yang kolaboratif dan inklusif, organisasi birokrasi yang responsif dan adaptif, serta pelayanan publik yang berorientasi perbaikan sosial ekonomi berkelanjutan. Sasaran pembangunan bidang aparatur Negara mencakup beberapa arah kebijakan dan strategi sebagai berikut:

- 1) Terwujudnya aparatur sipil negara yang profesional dan berintegritas, dengan arah kebijakan memperkuat implementasi sistem merit dalam manajemen ASN dengan strategi meliputi:
 - a. Penguatan implementasi manajemen ASN, dalam bentuk penguatan perencanaan kebutuhan ASN sesuai prioritas pembangunan nasional, pengembangan pola karir nasional, dan pelaksanaan manajemen ASN yang memperhatikan kekhususan daerah dan masyarakat. Peningkatan kualitas manajemen ASN melalui : (a) Rencana kebutuhan riil ASN jangka menengah; (b) Rencana pengembangan kompetensi ASN; dan (c) Penyusunan pola karir instansional;
 - b. Peningkatan efektivitas tata kelola instansi pemerintah melalui: (a) Penerapan proses bisnis instansi; (b) implementasi arsitektur SPBE instansi; dan (c) Penerapan e-Arsip terintegrasi;

- c. Peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui: (a) Penerapan manajemen risiko dalam pengelolaan kinerja instansi; (b) Penerapan Zona Integritas untuk birokrasi yang bersih dan akuntabel; dan (c) Pemenuhan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa instansional;
 - d. Peningkatan kualitas pelayanan publik melalui: (a) Penerapan (menyusun, menetepkan, dan mempublikasikan) Standar Pelayanan di Unit Pelayanan Publik (UPP) tertentu; (b) Percepatan penyelesaian pengaduan pelayanan publik; (c) Pelaksanaan survei kepuasan masyarakat di UPP tertentu; (d) Pelaksanaan FKP dalam penetapan standar pelayanan publik; (e) Pemutakhiran informasi pada Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP); dan (f) Integrasi penyelenggaraan pelayanan pusat, daerah, dan BUMN/D
- 2) Terwujudnya arsitektur jaringan kerja pemerintahan yang kolaboratif dan inklusif, dengan arah kebijakan penataan proses bisnis internal instansi pemerintah, antar instansi pemerintah dan institusi pemerintah dengan non-pemerintah serta pelibatan masyarakat dalam perumusan dan implementasi kebijakan publik, dengan strategi meliputi:
- a. Penataan mekanisme ketatahubungan antar instansi pemerintah (pusat, pusat-daerah, daerah-daerah), intra institusi pemerintah, dalam bentuk pemetaaan mekanisme ketatahubungan antar instansi pemerintah (*Institutional Mapping*) dan penyusunan SOP strategis per dimensi pembangunan;
 - b. Penguatan mekanisme kerjasama dengan non-pemerintah, dalam bentuk pelibatan masyarakat dan pemangku kepentingan dalam proses penyusunan kebijakan pembangunan; serta
 - c. Pengarusutamaan kebijakan SPBE di seluruh K/L/Pemerintah Daerah.
- 3) Terwujudnya organisasi yang responsif dan adaptif, dengan arah kebijakan penataan organisasi pemerintah berbasis pada prioritas pembangunan nasional dengan strategi meliputi:

- a. Penataan organisasi pemerintah berbasis prioritas pembangunan nasional, dalam bentuk restrukturisasi desain kelembagaan pemerintah pusat dan daerah (*structure follow strategy*);
 - b. Pengembangan sistem manajemen kinerja kelembagaan yang handal dan efektif, melalui penerapan manajemen risiko dalam pengelolaan kinerja instansi serta penerapan zona integritas untuk birokrasi yang bersih dan akuntabel.
- 4) Terwujudnya pelayanan publik yang berorientasi pada perbaikan sosial ekonomi berkelanjutan, dengan arah kebijakan memperluas penerapan inovasi dalam pelayanan publik, dengan strategi meliputi:
- a. Pemanfaatan *Information and Communication Technologies* (ICT) dalam pelayanan publik, dalam bentuk penguatan penerapan *e-services* dan pemenuhan standar pelayanan publik;
 - b. Pemanfaatan Big Data dalam pelayanan publik, dalam bentuk optimalisasi pemanfaatan data bersama untuk memenuhi kebutuhan pelayanan publik;
 - c. Kerjasama multipihak dalam pelayanan publik yang berorientasi pada penyelesaian masalah masyarakat, dalam bentuk pengembangan kerjasama pemerintah dan non-pemerintah dalam penyelenggaran pelayanan publik (*co-production*);
 - d. Peningkatan kualitas pelayanan publik di daerah Tertinggal, Terdepan dan Terluar (3T), dalam bentuk perluasan pelayanan terpadu/terintegrasi; serta
 - e. Peningkatan kualitas kinerja dan pengawasan pelayanan publik, dalam bentuk penguatan pengawasan kinerja pelayanan publik.

Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Mengengah Nasional Tahun 2020-2024, salah satu agenda pembangunan (agenda pembangunan ke-7) yakni; Memperkuat Stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik, dengan tujuan bahwa negara wajib hadir dalam melayani dan melindungi segenap bangsa, serta menegakkan kedaulatan negara. Pencapaian agenda pembangunan tersebut dicapai melalui:

1. Reformasi kelembagaan birokrasi untuk pelayanan publik berkualitas;

2. Penataan kapasitas lembaga demokrasi, penguatan kesetaraan dan kebebasan;
3. Perbaikan sistem peradilan, penataan regulasi dan tata kelola keamanan siber;
4. Peningkatan pelayanan dan perlindungan WNI di luar negeri, dan
5. Peningkatan rasa aman, penguatan kemampuan pertahanan dan industri pertahanan.

Terkait dengan reformasi birokrasi dan tata kelola, dalam RPJMN 2020-2024 menetapkan 4 (empat) arah kebijakan dan strategi reformasi birokrasi dan tata kelola, yakni:

1. Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui: penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional;
2. Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui: penataan kelembagaan instansi pemerintah dan penerapan SPBE terintegrasi;
3. Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui: perluasan implementasi sistem integritas, penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi, serta reformasi sistem perencanaan dan penganggaran;
4. Transformasi pelayanan publik, melalui: pelayanan publik berbasis elektronik (*e-service*), penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, penguatan ekosistem inovasi, dan penguatan pelayanan terpadu.

Selain itu di dalam agenda pembangunan ke-4 yaitu Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan disebutkan bahwa salah satu arah kebijakannya adalah Revolusi mental dan pembinaan ideologi Pancasila untuk memperkuat ketahanan budaya bangsa dan membentuk mentalitas bangsa yang maju, modern, dan berkarakter diantaranya melalui Revolusi mental dalam tata kelola pemerintahan untuk penguatan budaya birokrasi yang bersih, melayani, dan responsif, mencakup:

1. Peningkatan budaya kerja pelayanan publik yang ramah, cepat, efektif, efisien, dan terpercaya; dan
2. Penerapan disiplin, penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) dalam birokrasi.

III.2 Arah Kebijakan dan Strategi Badan Kepegawaian Negara

1. Peranan Strategis BKN dalam Pengelolaan ASN

Bersama-sama dengan KASN dan LAN (dengan fungsi dan tugas masing-masing), BKN mempunyai peranan penting dan strategis dalam pengelolaan ASN. Jumlah ASN saat ini sekitar 4,5 juta orang. Apabila jumlah ASN yang besar ini dikelola dengan efisien dan efektif maka BKN akan memberikan andil besar dalam mencapai tujuan bernegara. Sebaliknya apabila BKN tidak mampu mengelola dengan baik jumlah ASN yang sangat besar ini, maka BKN juga memberikan andil besar dalam menghambat kemajuan bangsa.

Peran yang penting dan strategis BKN itu dapat dilihat dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu mandat dan tugas yang diberikan pada BKN adalah merevitalisasi sistem dan manajemen birokrasi sehingga lebih efisien, responsif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Juga diamanatkan BKN untuk melakukan pengembangan kualitas modal manusia sebagai pendorong utama (*prime mover*) reformasi birokrasi. Dalam melakukan semua itu secara eksternal BKN harus memperhatikan dan mempertimbangkan lingkungan strategis. Ada 3 (tiga) isu strategis bidang aparatur negara sebagaimana tercantum dalam RPJMN 2020-2024, yaitu (1) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; (2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan (3) peningkatan kualitas pelayanan publik.

Di samping itu, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah antara lain: perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang makin mutakhir; proses demokratisasi dan desentralisasi; dan kultur birokrasi yang masih diwarnai politisasi, praktik KKN, inefisiensi dan rendahnya kapasitas sumber daya aparaturnya. Secara internal, juga ada tiga faktor yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan supaya BKN mampu merealisasikan potensi dan tugasnya. Ketiga faktor itu adalah: 1) kompetensi dan profesionalitas modal manusia, 2) budaya organisasi yang mendorong pada kemajuan, peningkatan produktivitas dan inovasi, dan 3) kualitas kepemimpinan di dalam tubuh BKN sendiri.

2. Peran Strategis BKN dalam Sistem Integritas Nasional

Reformasi birokrasi sudah menjadi agenda dan kepentingan nasional. Pemerintah Presiden Joko Widodo dengan Program Nawacitanya, menempatkan reformasi birokrasi sebagai salah satu program unggulan. BKN perlu ambil bagian dan memberikan kontribusi penting dalam agenda nasional tersebut. Dalam bingkai roadmap reformasi birokrasi ini maka ada dua aspek penting yang melekat dan dapat disumbangkan BKN yaitu: kompetensi organisasi dan fokus organisasi. Dalam hal kompetensi organisasi, BKN perlu senantiasa meningkatkan kompetensi dan keunggulannya sepanjang waktu. Dalam konteks fokus organisasi, maka BKN harus memilih dan memilih skala prioritas dalam merealisasikan visi dan misi, dengan memberikan fokus pada penanganan reformasi birokrasi.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengembangkan sistem pencegahan dan pemberantasan korupsi yang disebut sebagai sistem Integritas Nasional. Dalam sistem itu ada tiga elemen pokok yaitu pondasi, tiang/pilar penyangga dan atap. Pondasinya adalah sistem ekonomi, politik dan budaya. Tiangnya adalah badan/lembaga legislatif, eksekutif, kehakiman/ peradilan, sektor publik, sektor keuangan, penegak hukum, komisi pemilihan umum, komisi Ombudsman, lembaga audit, organisasi anti korupsi, partai politik, media massa, masyarakat madani dan dunia usaha. Atapnya, yaitu hasil akhir yang akan dicapai berupa integritas nasional. BKN merupakan salah satu pilar karena merupakan salah satu lembaga eksekutif, tugas dan kewenangan BKN mempunyai peranan sangat penting dan determinan dalam membangun Sistem Integritas Nasional. Apabila fungsi, tugas dan kewenangan BKN dilaksanakan secara optimal BKN akan memberikan andil dan kontribusi penting dalam membangun birokrasi yang handal mengelola layanan publik tanpa KKN.

3. Mencegah dan Memberantas Korupsi dalam Tubuh BKN

Sasaran strategis nomor enam merupakan sasaran strategis yang baru yang membedakannya secara signifikan dengan dua Renstra

sebelumnya. Keberadaan sasaran strategis nomor enam ini juga mengejawantahkan salah satu arah kebijakan reformasi birokrasi, yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih yang bebas dari KKN.

Ada 5 indikator Kinerja Utama yang terkait dengan upaya pengembangan dan optimalisasi pencegahan dan pemberantasan korupsi. Kelima indikator itu adalah 1) persentase PNS yang terlibat dalam tindak pidana korupsi (yang sudah berketatapan hukum, minimal tingkat pengadilan negeri) dalam satu instansi, 2) persentase nilai kerugian keuangan negara terhadap nilai belanja instansi dalam satu tahun fiskal, 3) adanya sistem manajemen anti suap (penerapan SNI ISO 37001) dalam setiap instansi, 4) adanya unit pengendalian gratifikasi dalam setiap instansi, dan 5) adanya mekanisme penanganan keluhan publik yang responsif dan efektif terkait perkara korupsi.

Memasukkan ini sebagai salah satu sasaran strategis berimplikasi pada perlunya merevisi kerangka peraturan perundang-undangan sehingga ada payung hukum yang memadai untuk menerapkannya.

4. Peran BKN dalam agenda Revolusi Mental

Di dalam Inpres Nomor 12 Tahun 2016, salah satu Gerakan Revolusi Mental adalah Program Gerakan Indonesia Melayani. BKN sebagai lembaga negara yang melakukan pembinaan manajemen ASN dan memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian, bentuk dukungan yang diberikan adalah membangun sebuah sistem pengembangan karier PNS.

BKN mendorong instansi pemerintah agar di dalam pengembangan karier PNS tidak hanya dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah saja tetapi juga mempertimbangkan integritas dan moralitas sebagaimana tercantum dalam UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 69 Ayat 2. Integritas yang dimaksud diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan

moralitas yang dimaksud diukur dari penerapan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Maka BKN akan mengeluarkan *guidance* dalam bentuk Peraturan Kementerian PAN & RB tentang penerapan integritas dan moralitas serta Peraturan Kepala BKN terkait penerapan integritas dan moralitas dalam pengembangan karier PNS. Kemudian langkah selanjutnya BKN melalui Kedeputian Pengawasan dan Pengendalian akan melakukan pengukuran sampai sejauh mana instansi menerapkan integritas dan moralitas di dalam pengembangan karier PNS.

III.3 Kerangka Regulasi

Kerangka regulasi BKN disusun berdasarkan kebutuhan dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan yang diamanahi melalui Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kerangka Regulasi BKN juga merupakan upaya dukungan terhadap sasaran strategis yang telah ditetapkan. Kerangka Regulasi yang disusun untuk menciptakan regulasi yang berkualitas, sederhana dan tertib di bidang Manajemen ASN.

Terkait perubahan radikal tersebut, sejumlah produk hukum sebagai Implementasi Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdapat substansi kebijakan kepegawaian yang harus diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) yaitu :

1. Manajemen PNS
2. Manajemen PPPK
3. Penilaian Kinerja & Disiplin
4. Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas
5. Pensiun
6. Korps Pegawai ASN
7. Badan Pertimbangan ASN

Selain itu terdapat substansi kebijakan kepegawaian yang harus diatur melalui Peraturan Presiden (Perpres) yaitu:

1. Sistem Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN
2. Sekolah Kader

3. Jenis Jabatan Fungsional tertentu dapat dilakukan melalui pengangkatan PPPK.
4. Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dari kalangan Non-PNS di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, dan bidang lain
5. Pelaksanaan mutasi pada tingkat nasional
6. Pemberian tugas belajar
7. Tata cara pemberian penghargaan

Substansi kebijakan kepegawaian yang harus diatur melalui Peraturan Kementerian PAN & RB

1. Tata cara pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja
2. Tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan yang bersifat elektronik
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan dan mekanisme kerja Panitia Seleksi Nasional Pengadaan calon PNS
4. Tata cara pemberian kuasa dalam pemberhentian dari Jabatan Administrasi
5. Pedoman penyusunan kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosial kultural
6. Klasifikasi jabatan
7. Tata cara pengusulan dan penetapan Jabatan Fungsional
8. Tata cara pemberian kuasa pengangkatan dalam Jabatan Fungsional
9. Tata cara pemberhentian dari Jabatan Fungsional
10. Penyelenggaraan uji kompetensi Jabatan Fungsional Syarat dan tata cara pembentukan organisasi profesi Jabatan Fungsional dan hubungan kerja instansi pembina dengan organisasi profesi Jabatan Fungsional

Mengacu kepada hal tersebut di atas, khususnya dalam bidang penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara, berikut adalah arah kebijakan dan strategi penyusunan Kerangka Regulasi BKN dalam upaya pelaksanaan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien:

1. Melaksanakan *Regulatory Impact Assessment* terhadap regulasi yang telah ada yang kemudian akan menjadi bahan penyesuaian peraturan perundang-undangan yang baru, yaitu Undang-undang Nomor 5

Tahun 2014. Penyesuaian tersebut adalah dengan melakukan revisi baik secara parsial ataupun menyeluruh;

2. Membentuk regulasi yang baru dengan landasan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan tanggung jawab, tugas, fungsi, dan kewenangan BKN di bidang Manajemen ASN. Pembentukan regulasi yang baru disesuaikan dengan tugas dan kewenangan BKN untuk menciptakan tertib administrasi dalam pengelolaan manajemen ASN.

Berikut adalah prioritas regulasi yang harus dilengkapi selama tahun 2020-2024 yang menjadi tanggung jawab dan kewenangan BKN di bidang Manajemen ASN:

1. Revisi atas Peraturan Presiden yang mengatur fungsi, tugas dan kewenangan BKN; urgensi revisi didasarkan atas penyesuaian mengenai struktur organisasi, tugas, fungsi, dan kewenangan BKN yang didasarkan atas Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014. Sebelumnya diatur melalui Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 mengenai BKN yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Peraturan tersebut diatas ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, yang mana nomenklatur dan tugas fungsi organisasi telah disesuaikan dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014.
2. Sampai dengan saat ini Peraturan Perundang-undangan yang merupakan amanat dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 terkait Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN belum ditetapkan. Apabila peraturan perundang-undangan tersebut ditetapkan maka akan ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala BKN yang mengatur tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Manajemen ASN yang menjadi kewenangan Kepala BKN.

3. Peraturan Kepala BKN tentang Penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Teknis Pelaksanaan Kebijakan Manajemen ASN; kerangka regulasi tersebut diperlukan karena (1) terkait dengan tugas BKN dalam melakukan penyusunan NSPK teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN, dan (2) sebagai turunan atau operasionalisasi dari Kebijakan Manajemen ASN.

Substansi kebijakan kepegawaian yang harus diatur melalui Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (Perban BKN) tahun 2020-2024 yaitu:

1. Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan PNS;
2. Sistem Informasi Manajemen Pemberhentian dan Pensiun;
3. Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi;
4. Sistem Informasi ASN;
5. Sistem pengawasan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN;
6. Pelaksanaan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja dan Evaluasi Jabatan; dan
7. Penerapan integritas dan moralitas dalam pengembangan karier PNS.

Berikut penjabaran terkait urgensi dan penanggungjawab kerangka regulasi Badan Kepegawaian Negara.

Tabel 3.1 Kerangka Regulasi Badan Kepegawaian Negara 2020-2024

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGENSI PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI
1	2	3	4	5
1	Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan PNS	Pasal 11 PP 11 Tahun 2017	Kedeputian PMK Kedeputian Mutasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB • Kemensekneg
2	Sistem Informasi Manajemen Pemberhentian dan Pensiun	Pasal 260 ayat (5) PP 11 Tahun 2017	Kedeputian Sinka	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB • Kemensekneg
3	Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi	Pasal 54 PP 11 Tahun 2017	Kedeputian PMK Kedeputian Mutasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB
4	Sistem Informasi ASN	Pasal 47 UU 5 Tahun 2014	Kedeputian Sinka Kedeputian PMK	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB
5	Rancangan Perpres Tentang Sistem Pengawasan Pengendalian	Pasal 49 UU 5 Tahun 2014	Kedeputian Wasdal Kedeputian PMK	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB • Kemenkeuangan

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGENSI PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI
	pelaksanaan NSPK Manajemen ASN			<ul style="list-style-type: none"> • Kemensekneg
6	Rancangan Peraturan Pemerintah Tentang Gaji dan tunjangan	Tindak lanjut Pasal 13 ayat (4), Pasal 27 ayat (5), Pasal 32 ayat (5), Pasal 36 ayat (4), dan Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	Dit Konpensasi Dit PPU	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB • Kemenkeuangan • Kemensekneg
7	Penerapan integritas dan moralitas dalam pengembangan karier PNS	Pasal 69 Ayat 2UU No. 5 Tahun 2014	Kedeputian Wasdal	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB

III.4 Kerangka Kelembagaan

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi BKN yang tertera di dalam Renstra Tahun 2020-2024. Penguatan kerangka kelembagaan BKN dimaksudkan untuk mewujudkan kelembagaan BKN yang efektif, efisien, akuntabel, dan sinergis agar mampu melaksanakan program dan kegiatan dengan efektif dan efisien. Penguatan kelembagaan BKN mengacu kepada arah kebijakan dan strategi penguatan kelembagaan secara nasional dalam rangka pelaksanaan program pembangunan nasional yang tertera pada RPJMN 2020-2024, yaitu penguatan kelembagaan melalui upaya penyediaan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berkinerja sehingga dapat melaksanakan visi dan misi lembaganya dengan baik. Di dalam prioritas penguatan Kerangka Kelembagaan dalam RPJM 2020-2024, khususnya di Bidang Hukum dan Aparatur Negara adalah sebagai berikut:

1. Penguatan kelembagaan pembentukan hukum untuk meningkatkan kapasitasnya dalam merumuskan peraturan perundang-undangan yang efektif dan sinergis secara vertical maupun horizontal dan serasi dengan kebutuhan pembangunan nasional;
2. Penguatan kelembagaan penegakan hukum untuk mewujudkan penegakan hukum yang terintegrasi dan berintegritas guna menghasilkan keadilan dan kepastian hukum;

3. Penguatan kelembagaan manajemen aparatur sipil negara guna meningkatkan keterpaduan dan efektivitas pengelolaan aparatur sipil negara untuk menghasilkan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berkinerja; dan
4. Penguatan kelembagaan pengelolaan reformasi birokrasi nasional agar lebih efektif dalam mengkoordinasikan perumusan kebijakan reformasi birokrasi nasional dan pelaksanaannya.

Mengacu kepada hal tersebut di atas, khususnya dalam bidang penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara, berikut adalah arah kebijakan dan strategi untuk mewujudkan kerangka kelembagaan secara nasional adalah sebagai berikut:

1. Menyusun struktur kelembagaan untuk melaksanakan program pembangunan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangan BKN secara umum dengan memanfaatkan kelembagaan BKN yang sudah ada sebelumnya, yang sudah diatur berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 mengenai BKN yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Berikut Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Sejalan dengan arahan RPJMN 2020-2024 untuk melakukan Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat BKN akan membangun Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kepegawaian setingkat eselon III di provinsi-provinsi yang saat ini belum memiliki Kantor Regional. UPT akan memfasilitasi manajemen kepegawaian dalam bidang:
 - a. Pengadaan Pegawai melalui *Computer Assisted Test (CAT)*;
 - b. Penyediaan Ruangan untuk melakukan Assesment PNS kabupaten Kota di wilayah tersebut;
 - c. Pelayanan Informasi kepegawaian, termasuk penjelasan kebijakan dan penyampaian kenaikan pangkat dan pensiun yang telah ditetapkan BKN Pusat dan Kantor Regional.

3. Dengan telah dilakukannya penataan ulang organisasi BKN dan sesuai arahan RPJMN 2020-2024 maka BKN akan melakukan upaya-upaya sebagai berikut:
- Penguatan koordinasi antar kedeputian BKN yang terkait dengan fungsi penataan kelembagaan, yang dikoordinasikan oleh Sekretaris Utama BKN;
 - Penguatan kelembagaan BKN secara keseluruhan dengan mengacu kepada tugas dan kewenangan yang tertera pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan melakukan penataan atau penyesuaian struktur organisasi, tugas beserta fungsi yang sebelumnya di atur pada poin 1 (satu);
 - Penyempurnaan hubungan tata kerja antar kedeputian dan interkedeputian agar tercipta tata laksana BKN yang sinergis, harmonis, efektif dan efisien. Penguatan kerangka kelembagaan BKN akan didasarkan kepada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berikut adalah matriks tugas dan fungsi BKN berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berikut kedudukan kelembagaannya

III.4.1 Penataan Kelembagaan dan Proses Bisnis

- Kedudukan, Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara Sesuai dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 47, 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.

Sesuai dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 48, BKN bertugas:

- Mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN;

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

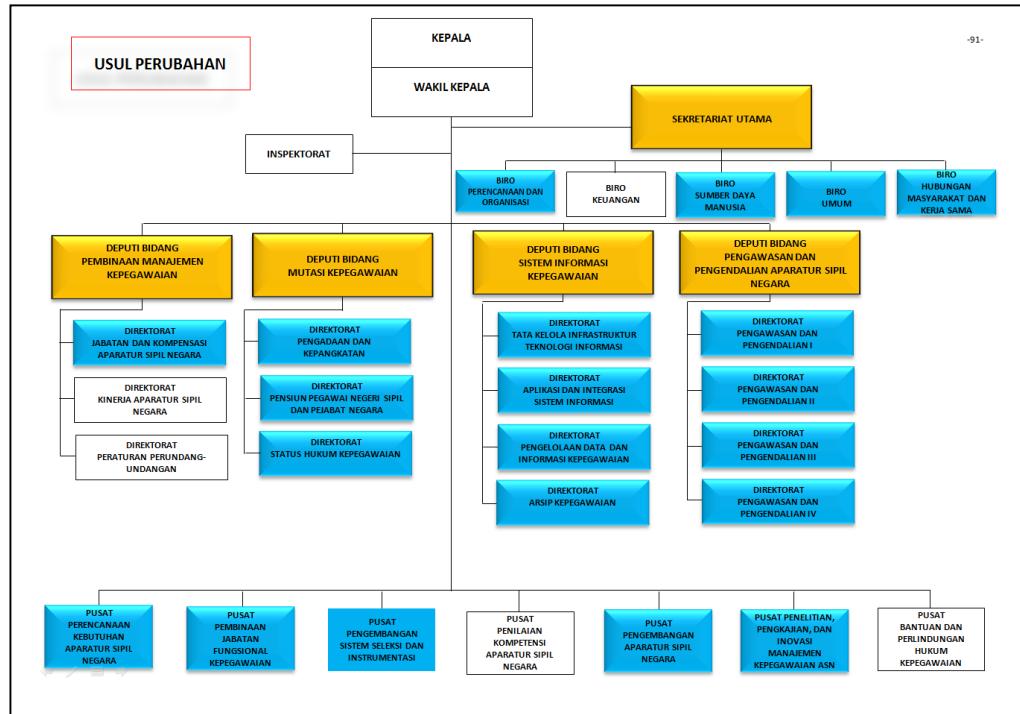
Penataan kelembagaan Struktur Organiasi dan Tata Kerja dan pembangunan Proses Bisnis BKN dilakukan untuk mendukung dan merespon kebijakan pemerintah terkait dengan fungsi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, Peraturan Pemerintah Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE), sehingga tercipta tata laksana BKN yang sinergis, harmonis, efektif, dan efisien dalam upaya menghadapi tantangan, perubahan yang begitu cepat, serba digitalis di era Transformasi Teknologi Informasi yang berkembang sangat cepat.

2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Negara

Perubahan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Negara telah diusulkan Kepala BKN kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi (Menpan RB), bahkan sudah beberapa kali dilakukan pembahasan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama antara BKN dan Menpan RB serta sudah dilakukan Audit Organisasi oleh PT. MADEP sebagai konsultan yang ditunjuk oleh Menpan RB.

a) Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Pusat
Badan Kepegawaian Negara



BKN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

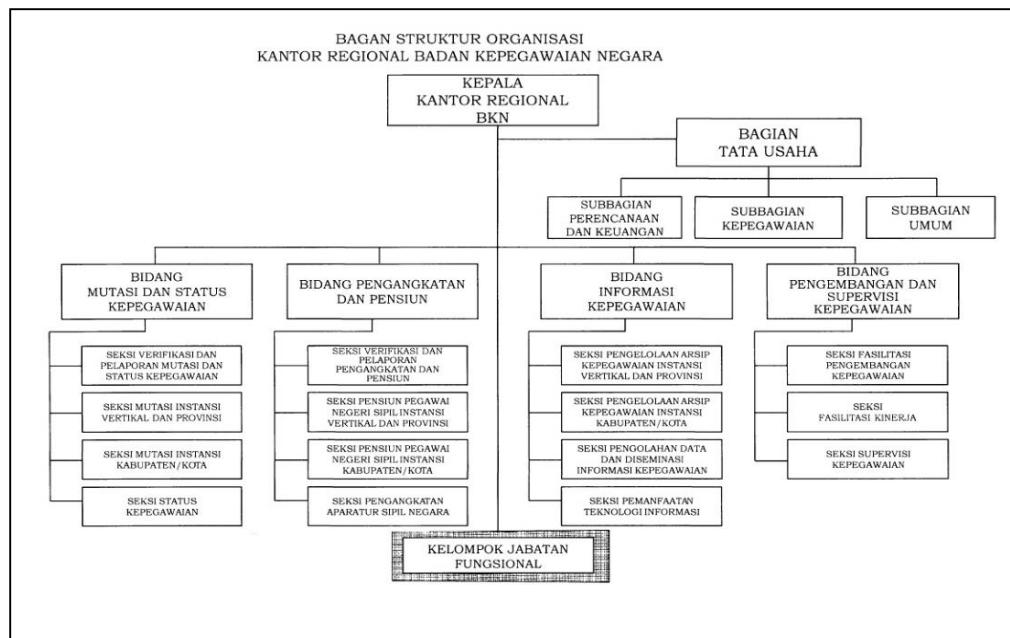
BKN menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian;
- 2) Penyelenggaraan pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- 3) Penyelenggaraan administrasi pensiun, Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara;
- 4) Penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian;
- 5) Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen kepegawaian;

- 6) Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
- 7) Penyelenggaraan dan mengembangkan sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil;
- 8) Penelitian dan pengembangan di bidang manajemen kepegawaian;
- 9) Pelaksanaan bantuan hukum;
- 10) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian;
- 11) Pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKN; dan
- 12) Pengawasan atas pelaksanaan tugasnya.

b) Kantor Regional (Kanreg)

Gambar 3.2 Struktur Organisasi Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara



Kantor Regional BKN mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN di wilayah kerjanya, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Optimalisasi fungsi ini juga diterapkan dalam upaya mendorong percepatan

penerapan sistem merit di Instansi Daerah sesuai dengan wilayah kerja masing-masing Kanreg.

Kantor Regional BKN menyelenggarakan fungsi:

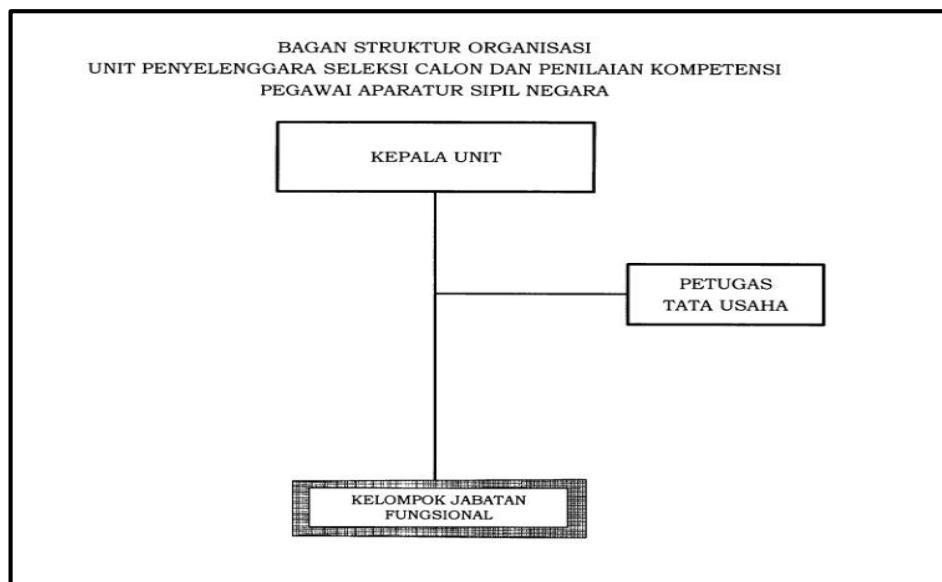
- 1) Koordinasi, bimbingan, pemberian petunjuk teknis, dan pengendalian terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- 2) Pemberian pertimbangan, persetujuan, dan/atau penetapan mutasi kepegawaian bagi pegawai negeri sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 3) Penetapan pensiun dan status kepegawaian pegawai negeri sipil instansi pusat di wilayah kerjanya;
- 4) Penetapan pensiun dan status kepegawaian pegawai negeri sipil instansi daerah di wilayah kerjanya;
- 5) Penyelenggaraan dan pemeliharaan jaringan informasi datam kepegawaian pegawai negeri sipil instansi pusat dan instansi daerah di wilayah kerjanya;
- 6) Pembinaan, fasilitasi, dan evaluasi penilaian kinerja dan penyusunan standar kompetensi pegawai aparatur sipil negara di wilayah kerjanya;
- 7) Pengelolaan teknologi informasi penilaian kinerja pegawai aparatur sipil negara di wilayah kerjanya; dan
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala badan kepegawaian negara.

Untuk mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit, BKN mengoptimalkan pelaksanaan tugas Kantor Regional dalam menyelenggarakan sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN di wilayah kerjanya. Percepatan Penerapan Sistem Merit dalam Penyelenggaran Manajemen ASN di Daerah dilakukan melalui beberapa strategi diantaranya:

- 1) Pembangunan komitmen bersama pejabat Pejabat Pengelola Kepegawaian terkait urgensi pelaksanaan system merit dalam pengelolaan manajemen ASN.

- 2) Melakukan sinergi program dan kegiatan dengan unit kerja terkait baik internal maupun eksternal.
 - 3) Mendorong penerapan aplikasi layanan kepegawaian yang diarahkan pada pengembangan sistem yang terintegrasi dengan SAPK.
 - 4) Melakukan pelatihan dan penyiapan tenaga pendamping.
 - 5) Pemetaan kondisi riil terhadap 8 aspek kepegawaian dalam sistem merit pada instansi daerah dan pembentukan *pilot project*.
- c) Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara

Gambar 3.3 Struktur Organisasi Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai ASN Badan Kepegawaian Negara



Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas menyelenggarakan seleksi pegawai berbasis teknologi informasi dan melaksanakan penilaian kompetensi pegawai.

Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara menyelenggarakan fungsi:

- 1) Seleksi pegawai berbasis-teknologi informasi;
- 2) Fasilitasi seleksi pegawai berbasis teknologi informasi;

- 3) Pengelolaan teknologi informasi sistem seleksi pegawai;
 - 4) Penilaian kompetensi pegawai;
 - 5) Fasilitasi penilaian kompetensi pegawai; dan
 - 6) Urusan rencana program dan anggaran, ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga, hukum, kerja sama, dan hubungan masyarakat.
3. Arah Kebijakan Kelembagaan Badan Kepegawaian Negara

Dari hasil diagnosis organisasi Badan Kepegawaian Negara dalam Program Transformasi Kelembagaan Negara, secara umum didapatkan sejumlah tantangan di bidang kelembagaan yang membatasi Badan Kepegawaian Negara dalam menyelenggarakan kegiatan operasionalnya secara efektif dan efisien, yaitu:

- a) Belum adanya Peraturan Presiden pengganti Perpres 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara. Dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sudah seharusnya Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKN juga diperbaharui untuk dapat mengakomodir mandat dari kedua peraturan tersebut. Dengan belum berubahnya Perpres tentang BKN, BKN tidak dapat berubah secara radikal karena masih terbatasi dengan Perpres 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara.
- b) Terbatasnya anggaran BKN. Untuk dapat menyelenggarakan seluruh tugas dan fungsi BKN yang diamanatkan dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dibutuhkan anggaran yang besar. Dengan anggaran saat ini, penyelenggaraaan kegiatan operasional BKN di bidang kelembagaan cukup terbatas.
- c) Perkembangan teknologi dan informasi. Seiring dengan perkembangan jaman dan teknologi informasi, sebagai pengelola dan pengembang sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang

komprehensif, BKN memiliki tantangan tersendiri untuk dapat merealisasikannya.

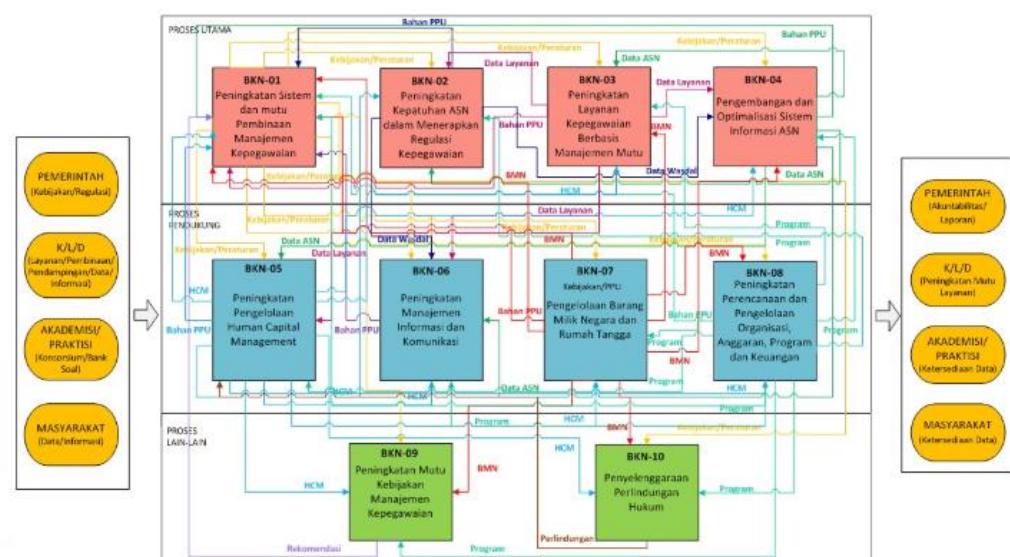
Pada prinsipnya usulan perubahan organisasi tersebut semata-mata ditujukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas di bidang Manajemen ASN, mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), dan meningkatkan mutu pelayanan pada masyarakat yang disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan tugas, beban kerja, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, tuntutan stakeholders, dan perkembangan yang terjadi.

Namun demikian, usulan perubahan organisasi sebagaimana tersebut di atas merupakan inisiatif yang bersifat tentatif yang pelaksanaannya sangat bergantung dengan perkembangan internal dan eksternal Badan Kepegawaian Negara, perubahan kebijakan nasional terkait tugas, fungsi dan peran Badan Kepegawaian Negara, dan kebijakan nasional yang digariskan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

4. Proses Bisnis Badan Kepegawaian Negara

Dalam memahami tata laksana atau hubungan kerja organisasi dan tata kerja di Badan Kepegawaian Negara untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan, dapat dilihat pada proses bisnis di bawah ini:

Gambar 3.4 Proses Bisnis Badan Kepegawaian Negara



Peta di atas menggambarkan keterkaitan aktivitas kegiatan yang ada di Badan Kepegawaian Negara yang tersebar di satuan kerja. Dengan demikian tergambar jelas bahwa satu dengan yang lain saling terkait. Peta tersebut juga menjelaskan bahwa masing-masing satuan kerja tidak dapat berkerja secara mandiri.

Berdasarkan peta bisnis proses di atas dapat dijelaskan bahwa peta bisnis proses Badan Kepegawaian Negara terdiri dari 4 (empat) core business (proses utama) yaitu pengelolaan peraturan perundangan bidang Kepegawaian; pengelolaan Manajemen ASN; pengelolaan Sistin Informasi ASN; dan pengelolaan Pengendalian dan Pengawasan Pelaksanaan Manajemen ASN berdasarkan NSPK.

Proses utama tersebut didukung oleh 4 (empat) proses pendukung yaitu Peningkatan pengelolaan human capital, pengelolaan manajemen informasi dan komunikasi, pelayanan pengelolaan barang milik negara, pengelolaan peningkatan perencanaan, organisasi dan anggaran. Keempat proses pendukung tersebut didukung oleh 2 (dua) proses lain-lain yaitu peningkatan mutu kebijakan manajemen kepegawaian, dan pelayanan penyelenggaraan perlindungan hukum. Gambar peta bisnis proses diatas sudah menggambarkan keterkaitan Badan Kepegawaian Negara dengan stakeholder (pemangku kepentingan) lainnya dalam memberikan pelayanan publik secara transparan dan akuntabel.

III.4.2 Pengelolaan Sumber Daya Aparatur

Kebijakan utama Pengembangan Sumber Daya Aparatur secara menyeluruh diarahkan untuk memastikan tersedianya SDM yang berintegritas dan berkompetensi tinggi sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Badan Kepegawaian Negara. Sasaran utama kebijakan ini adalah menciptakan proses rekrutmen yang transparan dan mampu menarik talent terbaik, peningkatkan kompetensi pegawai, dan menciptakan keterkaitan yang jelas antara kinerja, *rewards*, dan *recognition*.

III.4.3 Manajemen Perubahan (*Change Management*)

Agar implementasi Transformasi Kelembagaan dapat berjalan dengan baik perlu disusun roadmap untuk menjaga keseimbangan antara pengelolaan inisiatif bisnis inti dan pengelolaan dinamika organisasi dalam membangun struktur kelembagaan yang diinginkan. Untuk itu Manajemen Perubahan sangat penting dalam memastikan bahwa semua stakeholders, baik internal maupun eksternal, terlibat dan mendukung tercapainya Struktur Kelembagaan Badan Kepegawaian Negara yang ramping dan fokus pada tugas dan fungsinya.

Keberhasilan pengelolaan perubahan tersebut secara teori terdapat 10 kunci sukses manajemen perubahan yang dapat diterjemahkan untuk implementasi di Badan Kepegawaian Negara, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Matriks Manajemen Perubahan Badan Kepegawaian Negara

No	10 Kunci Sukses Manajemen Perubahan	Implementasi di Badan Kepegawaian Negara
1	Lakukan pendekatan yang terstruktur	Inisiatif transformasi strategis dan model operasional
2	Ciptakan kosa kata dan metode pengukuran yang sama	Survei <i>Organization Health Index</i> , Survei Kepuasan Pegawai
3	Selaraskan tim kepemimpinan Manajemen <i>stakeholders</i> dan komunikasi	
4	Libatkan semua pimpinan perubahan, baik formal dan informal	
5	Ubah pola pikir untuk mengubah pola perilaku	
6	Komunikasikan dan selalu tekankan “kisah perubahan” yang memberikan inspirasi	Manajemen stakeholders dan komunikasi
7	Bangun dukungan dari semua pihak untuk perubahan dan reformasi utama yang dibutuhkan	
8	Kembangkan kemampuan dan kapabilitas selama perjalanan perubahan	SDM: pembangunan kapabilitas, pengembangan “talent pool” dan <i>mini-lab</i>
9	Tautkan dampak perubahan ke dalam sistem akuntabilitas dan sistem anggaran secara formal	Penyelarasan IKU dan Manajemen Kinerja

No	10 Kunci Sukses Manajemen Perubahan	Implementasi di Badan Kepegawaian Negara
10	Terapkan tata kelola program transformasi untuk mempercepat perubahan	<i>Transformation Office/ PMO</i>

Aksi utama dalam mengawal tercapainya kerangka kelembagaan ditekankan pada kegiatan membangun komunikasi, baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Komunikasi internal dilakukan dengan:

1. Menyebarluaskan kisah untuk perubahan dan mengilhami semua orang di semua level mengambil tindakan;
2. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk membuat dan memiliki kisah perubahan versi mereka guna memastikan dukungan mereka;
3. Memastikan semua pegawai memahami apa yang harus mereka lakukan secara berbeda dan bersedia melaksanakannya; dan
4. Membangun kepercayaan diri dan mengubah para pegawai menjadi pendukung perubahan dalam masyarakat yang lebih luas.

Adapun komunikasi eksternal adalah untuk memperkuat dukungan dalam rangka implementasi inisiatif strategis demi tercapainya organisasi Badan Kepegawaian Negara yang ramping. Hal dimaksudkan untuk:

1. Mendapat dukungan dari semua pihak yang berkepentingan dan masyarakat untuk program Transformasi Badan Kepegawaian Negara;
2. Memastikan adanya komitmen dari Kementerian dan Lembaga terkait (misalnya: Bappenas, KemenPAN-RB, dan DPR) untuk mendukung inisiatif dan perubahan proses bisnis utama;
3. Membangun komunikasi dengan memberi opini, termasuk media, perbankan dan analis keuangan, pemimpin bisnis senior untuk memperoleh masukan dan bimbingan atas masalah-masalah yang penting bagi mereka, dan meningkatkan kepuasan Badan Kepegawaian Negara; dan
4. Memberikan dukungan kepada pemerintah, pihak bisnis, dan masyarakat umum untuk berbagi manfaat dari transformasi ini untuk Indonesia, dan menyoroti hasil dan *outcome* dari pelaksanaan proses transformasi.

BAB IV
Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan

IV.1 Target Kinerja

1. Indikator Kinerja Sasaran Strategis

Sasaran Strategis yang telah ditetapkan Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome/impact) dari satu atau beberapa program. Indikator Kinerja Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Matriks Target Kinerja Badan Kepegawaian Negara 2020-2024

Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
STAKEHOLDERS PERSPECTIVE						
SS.1 Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN						
1	Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK	%	5	20	40	60
2	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	%	85	90	100	100
CUSTOMER PERSPECTIVE						
SS.2 Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima						
3	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	Indeks	85	86	87	88
4	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	Indeks	85	86	87	88

Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama		Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
INTERNAL PERSPECTIVE (BUSINESS PROCESS)							
SS.3 Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN							
4	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	%	100	100	100	100	100
SS.4 Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN							
5	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	%	85	90	95	100	100
SS.5 Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN							
6	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital	%	75	80	85	90	95
SS.6 Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN							
7	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	%	30	65	85	95	100
LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE							
SS.7 Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel							
8	Indeks profesionalitas ASN BKN	Indeks	77	77	78	78	80
9	Indeks Maturitas SPBE BKN	Indeks	3	3,2	3,5	3,7	4
10	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	Nilai	80	81	82	83	85
11	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	Nilai	75	77	79	81	85
12	Opini atas Laporan Keuangan BKN	Opini	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

2. Indikator Kinerja Program

Indikator Kinerja Program merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian hasil (*outcome*) dari suatu program. Indikator Kinerja Program telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran program (*outcome*). Indikator kinerja program tersebut juga merupakan Kerangka Akuntabilitas Organisasi dalam mengukur pencapaian kinerja program. Dalam kaitan ini, Badan Kepegawaian Negara telah menetapkan Indikator Kinerja Program dalam struktur manajemen kinerja yang merupakan sasaran kinerja program yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi Kementerian/Lembaga setingkat Eselon I A,

- a) Program Dukungan Manajemen;
- b) Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN

Secara rinci sebagaimana Lampiran II. yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini

3. Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator Kinerja Kegiatan merupakan ukuran alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran (*output*) dari suatu kegiatan. Indikator Kinerja Kegiatan telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran kegiatan (*output*). Indikator Kinerja Kegiatan dalam Struktur Manajemen Kinerja di Badan Kepegawaian Negara merupakan sasaran kinerja kegiatan yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi K/L setingkat Eselon II, dengan 30 Kegiatan yaitu:

a) **Program Dukungan Manajemen**

- 1) Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian Terpadu, Pelayanan Komunikasi dan Informasi Publik, Hukum dan Kerjasama dengan indikator kinerja:
 - Indeks kepuasan pelayanan kepegawaian terpadu, pelayanan komunikasi dan informasi publik, hukum dan kerjasama
- 2) Pengelolaan dan Pengembangan SDM dengan indikator kinerja:

- Indeks kepuasan pegawai terhadap layanan internal kepegawaian BKN
- 3) Pembinaan dan Pengelolaan Keuangan BKN dengan indikator kinerja:
- Indeks kepuasan pelayanan pembinaan dan pengelolaan keuangan BKN
- 4) Penyelenggaraan Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan Program dan Anggaran serta Penataan Organisasi dan Fasilitasi RB dengan indikator kinerja:
- Persentase penurunan revisi anggaran BKN
 - Persentase penyelesaian dokumen perencanaan program dan anggaran unit kerja yang tepat waktu
 - Laporan fasilitasi analisis dan rekomendasi kerjasama dalam dan luar negeri
 - Indeks kepuasan pelayanan perencanaan, evaluasi, pelaporan program dan anggaran serta penilaian organisasi dan fasilitasi reformasi birokrasi
- 5) Penyelenggaraan Layanan Pengadaan Barang Jasa, Pengelolaan BMN dan Rumah Tangga dengan indikator kinerja:
- Indeks kepuasan pegawai atas layanan operasional kantor
- 6) Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur BKN dengan indikator kinerja:
- Indeks kepuasan pengawasan dan peningkatan akuntabilitas aparatur BKN
- 7) Penyelenggaraan Operasional dan Tugas Teknis Lainnya Kanreg dan Satker dengan indikator kinerja:
- Indeks kepuasan pelayanan operasional dan tugas teknis lainnya Kanreg dan Satker

b) Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN

- 1) Penyelenggaraan Pertimbangan Kepegawaian dengan indikator kinerja:
- Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan banding administrasi

- 2) Perumusan kebijakan teknis penggajian, tunjangan, fasilitas, penghargaan, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, jaminan perlindungan serta evaluasi dan klasifikasi jabatan pegawai Aparatur Sipil Negara dengan indikator kinerja:
 - Persentase rancangan kebijakan kompensasi ASN yang diselesaikan sesuai target
 - Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN di bidang kompensasi
- 3) Perancangan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian dengan indikator kinerja:
 - Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN terhadap peraturan perundang-undangan
 - Persentase rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang diselesaikan sesuai target
- 4) Perumusan Kebijakan Teknis Jabatan Aparatur Sipil Negara dengan indikator kinerja:
 - Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN
 - Jumlah rumusan rencana pengembangan karir
 - Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN di bidang jabatan
- 5) Pelayanan Administrasi Pengadaan ASN dan Penetapan Persetujuan dan Pertimbangan Kenaikan Pangkat dan Mutasi Lainnya dengan indikator kinerja:
 - Indeks kepuasan atas pelayanan kepegawaian di bidang pengadaan dan kenaikan pangkat dan mutasi lainnya
 - Persentase pelayanan pengadaan dan kenaikan pangkat dan mutasi lainnya berbasis digital
- 6) Penyiapan Bahan Perumusan Kebijakan di Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian dengan indikator kinerja:
 - Persentase instansi pemerintah yang melaksanakan pembinaan jabatan fungsional kepegawaian berdasarkan sistem merit
- 7) Pengelolaan Arsip Kepegawaian dengan indikator kinerja:

- Persentase tata naskah kepegawaian ASN yang dikelola
 - Persentase digitalisasi arsip kepegawaian
- 8) Pengelolaan Perangkat, Jaringan dan Pengendalian Pemanfaatan Infrastruktur Teknologi Informasi dengan indikator kinerja:
- Indeks kepuasan pengguna terhadap pembinaan infrastruktur TIK
- 9) Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Kepegawaian di Wilayah I dengan indikator kinerja:
- Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan tata kelola manajemen ASN sesuai NSPK di wilayah I
 - Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti
- 10) Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Kepegawaian di Wilayah II dengan indikator kinerja:
- Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan tata kelola manajemen ASN sesuai NSPK di wilayah II
 - Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti
- 11) Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Kepegawaian di Wilayah III dengan indikator kinerja:
- Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan tata kelola manajemen ASN sesuai NSPK di wilayah III
 - Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti
- 12) Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi dengan indikator kinerja:
- Persentase pemutakhiran data ASN
 - Persentase integrasi data ASN
- 13) Penetapan Dokumen Pensiu PNS dan Pejabat Negara serta Janda/Dudanya dengan indikator kinerja:

- Persentase pelayanan pensiun berbasis digital
 - Indeks kepuasan atas pelayanan kepegawaian di bidang pensiun
- 14) Penyiapan Bahan Perencanaan Kebutuhan ASN dengan indikator kinerja:
- Persentase instansi pemerintah yang menyusun rencana kebutuhan ASN sesuai dengan NSPK
- 15) Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi dengan indikator kinerja:
- Indeks kepuasan masyarakat atas penyelenggaraan seleksi menggunakan CAT
- 16) Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian dengan indikator kinerja:
- Indeks kepuasan atas pelayanan kepegawaian di bidang status dan kedudukan kepegawaian
- 17) Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian Kantor Regional I-XIV BKN dengan indikator kinerja:
- Indeks kepuasan pelayanan kepegawaian pada Kantor Regional I-XIV BKN
 - Persentase permasalahan kepegawaian yang ditindaklanjuti
- 18) Analisis/Evaluasi Implementasi Kebijakan Manajemen Kepegawaian dan Bantuan Hukum dengan indikator kinerja:
- Indeks kepuasan Instansi/ASN terhadap pelayanan Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian
 - Persentase putusan perkara perdata dan tata usaha negara yang dimenangkan
- 19) Pelaksanaan Pengembangan Kinerja, Standardisasi Kinerja Jabatan, dan Pengembangan Sistem Informasi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan indikator kinerja:
- Jumlah rumusan sistem penilaian kinerja dan standar kinerja jabatan pegawai ASN
 - Persentase pelaksanaan penilaian kinerja ASN dengan menggunakan teknologi informasi

- Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN di bidang kinerja

20) Pengkajian dan Penelitian di Bidang Manajemen ASN dengan indikator kinerja:

- Persentase rekomendasi hasil pengkajian dan/atau penelitian dan/atau pengembangan manajemen ASN yang digunakan sebagai dasar pembuatan kebijakan

21) Penyelenggaraan dan Pembinaan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN dengan indikator kinerja:

- Persentase instansi yang telah memanfaatkan hasil penilaian kompetensi *assessment center* BKN
- Nilai indeks kepuasan pelayanan
- Persentase lembaga penyelenggara penilaian kompetensi yang telah diakreditasi

22) Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian dengan indikator kinerja:

- Indeks kepuasan masyarakat terhadap pendidikan dan pelatihan bidang kepegawaian

23) Penyelenggaraan Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN dengan indikator kinerja:

- Persentase pembangunan dan pengembangan SI ASN yang terintegrasi

24) Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Kepegawaian di Wilayah IV dengan indikator kinerja:

- Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan tata kelola manajemen ASN sesuai NSPK di wilayah IV
- Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti

Secara rinci sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini

IV.2 Kerangka Pendanaan

Untuk dapat melaksanakan arah kebijakan, strategi, dan program tujuan Badan Kepegawaian Negaradan sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya. Dukungan dan prasarana yang memadai, pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara sampai dengan tahun 2024 adalah Pendanaan pembangunan akan bersumber dari pemerintah APBN sebagai berikut:

Tabel 4.2 Matriks Alokasi Anggaran Badan Kepegawaian Negara 2020-2024

No	Program	Alokasi Anggaran (dalam ribuan)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Program Dukungan Manajemen	523.101.500	582.178.300	599.298.000	613.784.200	626.212.000
2	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	215.921.400	155.027.600	183.620.300	182.008.700	171.251.100
T O T A L		782.572.000	739.711.900	785.428.200	798.306.900	799.990.100

Secara terinci kerangka pendanaan menurut program dan kegiatan sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Rencana Strategis ini.

BAB V
Penutup

Dalam penyusunannya, Rencana Strategis BKN 2020 - 2024 melibatkan pihak-pihak terkait/*stakeholders*, baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah (Kantor Regional), agar mampu menjawab permasalahan dan untuk mendapatkan strategi kebijakan yang komprehensif. Hal ini dilakukan juga dalam upaya percepatan proses reformasi birokrasi di lingkungan BKN, seperti yang tertuang di dalam prioritas pembangunan nasional pada RPJMN 2020-2024.

Dokumen Renstra ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta penilaian terhadap kinerja BKN selama kurun waktu 5 (lima) tahun dengan menggunakan indikator kinerja yang terarah dan terukur.

Renstra ini akan dilakukan evaluasi paruh waktu (midterm evaluation) untuk menemukan dan menilai capaian indikator kinerja serta usaha perbaikan dalam strategi dan kebijakan. Dengan demikian, pada akhirnya diharapkan seluruh target kinerja yang telah disepakati dapat tercapai secara lebih optimal.

Di sisi lain, pada akhir periode atau tahun ke 4 (empat) atas pelaksanaan Renstra ini, akan dilakukan evaluasi komprehensif sebagai bahan masukan bagi penyusunan Renstra BKN 2025-2029. Penyusunan Renstra BKN akan paralel dengan penyusunan RPJMN Teknokratik 2025-2029. Dengan melakukan evaluasi secara komprehensif diharapkan penyusunan Renstra periode selanjutnya akan lebih tinggi pencapainnya.

RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN/LEMBAGA (RENSTRA K/L)

TAHUN 2020 - 2024

1. KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

2. MATRIKS KINERJA & PENDANAAN KEMENTERIAN/LEMBAGA

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR	LOKASI	TARGET					SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA	
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024		
	01-Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti		30	65	85	95	100	%							
	07-Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel														
	01-Indeks Profesionalitas ASN BKN		77	77	78	78	80	Indeks							
	02-Indeks Maturitas SPBE BKN		3	3,2	3,5	3,7	4	Indeks							
	03-Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN		80	81	82	83	85	Nilai							
	04-Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN		75	77	79	81	85	Nilai							
	05-Opini atas Laporan Keuangan BKN		WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	Opini							
CO-Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN									215.921,4	155.027,6	183.620,3	182.008,7	171.251,1	Badan Kepegawaian Negara	
	01-Terselenggaranya tata kelola manajemen ASN yang sesuai NSPK di Instansi Pemerintah														
	01-Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK		5	20	40	60	100	Persentase							
	02-Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN		5	30	50	75	100	Persentase							
	02-Terselenggaranya Pembinaaan dan Pelayanan Manajemen ASN														
	01-Indeks Kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN		85	86	87	88	90	%							
	03-Terselenggaranya Kebijakan Teknis Manajemen ASN														
	01-Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN		85	87	88	90	100	Indeks							
	04-Meningkatnya Digitalisasi dalam penyelenggaraan layanan Manajemen ASN														
	01-Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan BKN		85	86	90	91	93	Indeks							
	05-Meningkatnya Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN														
	01-Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital		75	77	79	81	83	%							

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR	LOKASI	TARGET					SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA	
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024		
	06-Terselenggaranya Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN														
	01-Persentase Rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang ditindaklanjuti		30	65	85	95	100	Persentase							
3639-Penyelenggaraan Pertimbangan Kepegawaian	Kota Administrasi Jakarta Timur								1.000,0	1.928,2	2.338,9	2.438,9	2.538,9	Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian	
	01-Terselenggaranya pelayanan dalam bidang Pertimbangan kepegawaian														
	01-Indeks kepuasan ASN terhadap pelayanan banding administrasi		85	85	85	86	86	Indeks							
3640-Perumusan Kebijakan Teknis Penggajian, Tunjangan, Fasilitas, Penghargaan, Jaminan Pensiu dan Jaminan Hari Tua, Jaminan Perlindungan Serta Evaluasi dan Klasifikasi Jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara	Kota Administrasi Jakarta Timur								1.140,9	2.181,0	1.216,0	1.269,0	1.301,0	Direktorat Kompensasi Aparatur Sipil Negara	
	01-Rumusan Kebijakan kompensasi ASN dalam rangka meningkatkan kesejahteraan														
	01-Persentase rancangan kebijakan kompensasi ASN yang diselesaikan sesuai target		80	82	85	87	90	%							
3641-Perancangan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian	Kota Administrasi Jakarta Timur								1.370,0	3.344,0	1.327,0	1.350,0	1.373,0	Direktorat Peraturan Perundang-undangan	
	01-Terselenggaranya Pembinaan Manajemen ASN di Bidang Peraturan Perundang-Undangan														
	01-Indeks Kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN terhadap Peraturan Perundang-Undangan		80	82	85	87	90	Indeks							
	02-Perumusan Kebijakan Manajemen ASN yang disusun sesuai dengan UU ASN														
	01-Persentase rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang diselesaikan sesuai target		100	100	100	100	100	%							

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR	LOKASI	TARGET					SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	
3642-Perumusan Kebijakan Teknis Jabatan Aparatur Sipil Negara	Kota Administrasi Jakarta Timur								4.000,0	4.222,4	4.444,6	4.666,8	4.889,0	Direktorat Jabatan Aparatur Sipil Negara
01-Terwujudnya Partisipasi ASN dalam pengukuran IP ASN														
01-Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN			85	89	95	100	100	%						
02-Terselenggaranya perumusan kebijakan di bidang pengembangan karier														
01-Jumlah rumusan Rencana Pengembangan Karier			89	90	91	94	100	%						
03-Terselenggaranya Pembinaan Manajemen ASN di Bidang Jabatan														
01-Indeks Kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN di Bidang Jabatan			80	81	82	83	85	Indeks						
3643-Pelayanan Administrasi Pengadaan ASN dan Penetapan Persetujuan dan Pertimbangan Kenaikan Pangkat dan Mutasi Lainnya	Kota Administrasi Jakarta Timur								1.050,0	1.058,0	1.066,0	1.074,0	1.082,0	Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
01-Terselenggaranya pelayanan kepegawaian di bidang Pengadaan, Kenaikan pangkat dan mutasi lainnya														
01-Indeks Kepuasan atas pelayanan kepegawaian di bidang Pengadaan dan Kenaikan Pangkat dan Mutasi lainnya			85	85	87	90	91	Indeks						
02-Terselenggaranya Pelayanan Pengadaan dan Kenaikan Pangkat dan Mutasi Lainnya berbasis digital														
01-Persentase pelayanan Pengadaan dan Kenaikan Pangkat dan Mutasi Lainnya berbasis digital			75	80	81	82	85	%						
3644-Penyiapan Bahan Perumusan Kebijakan di Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	Kota Administrasi Jakarta Timur								2.956,3	3.029,0	3.116,0	3.209,6	3.310,5	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian
01-Tersedianya rancangan kebijakan/instrumen pembinaan jabatan fungsional kepegawaian														
01-Persentase instansi pemerintah yang melaksanakan pembinaan jabatan fungsional kepegawaian berdasarkan sistem merit			90	91	92	93	94	%						

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR	LOKASI	TARGET					SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	
3646-Pengelolaan Arsip Kepegawaian ASN	Kota Administrasi Jakarta Timur								2.500,0	3.600,0	3.870,0	4.030,0	4.200,0	Direktorat Arsip Kepegawaian
	01-Terselenggaranya Pengelolaan Tata Naskah Kepegawaian ASN													
	01-Persentase tata naskah kepegawaian ASN yang dikelola		80	83	85	87	90	%						
	02-Terselenggaranya digitalisasi arsip kepegawaian													
	01-Persentase digitalisasi arsip kepegawaian		80	83	85	87	90	%						
3648-Pengelolaan Perangkat, Jaringan dan Pengendalian Pemanfaatan Infrastruktur Teknologi Informasi	Kota Administrasi Jakarta Timur,Pusat								12.610,6	12.900,0	13.000,0	13.100,0	15.000,0	Direktorat Tata Kelola Infrastruktur Teknologi Informasi
	01-Terselenggaranya penyediaan infrastruktur teknologi informasi dan sistem informasi ASN													
	01-Indeks Kepuasan pengguna terhadap pembinaan dan layanan infrastruktur TIK		85	87	90	92	95	Indeks						
3649-Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Kepergawaian di Wilayah I	Kota Administrasi Jakarta Timur								1.443,0	2.600,0	2.800,0	3.050,0	3.250,0	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I
	01-Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN di wilayah I													
	01-Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di wilayah I		5	20	40	60	100	Persentase						
	02-Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN Wilayah I													
	01-Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditidaklanjuti		30	65	85	95	100	Persentase						

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR	LOKASI	TARGET					SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	
	3650-Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Kepergawaiannya di Wilayah II	Kota Administrasi Jakarta Timur							1.433,1	2.500,0	2.750,0	3.000,0	3.250,0	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II
	01-Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN di wilayah II													
	01-Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di wilayah II		5	20	40	60	100	Persentase						
	02-Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN Wilayah II													
	01-Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditidaklanjuti		30	65	85	95	100	Persentase						
	3651-Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Kepergawaiannya di Wilayah III	Kota Administrasi Jakarta Timur							974,5	1.000,0	1.095,0	1.180,0	1.225,0	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III
	01-Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN di wilayah III													
	01-Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di wilayah III		5	20	40	60	100	Persentase						
	02-Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN Wilayah III													
	01-Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditidaklanjuti		30	65	85	95	100	Persentase						
	3652-Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepergawaiannya	Kota Administrasi Jakarta Timur							10.700,0	5.200,0	5.200,0	5.200,0	5.200,0	Direktorat Pengolahan Data dan Informasi Kepergawaiannya

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR	LOKASI	TARGET					SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA	
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024		
	01-Terselenggaranya pengolahan dan penyajian data ASN														
	01-Persentase permutakhiran data ASN		80	90	95	97	100	%							
	02-Persentase integrasi data ASN		90	100	100	100	100	%							
3653-Penetapan dokumen Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta Janda/Dudanya	Kota Administrasi Jakarta Timur								1.094,8	1.125,0	1.140,0	1.160,0	1.180,0	Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara	
	01-Terselenggaranya Pelayanan Pensiun berbasis digital														
	01-Persentase Pelayanan Pensiun berbasis digital		80	83	85	87	90	Indeks							
	02-Terselenggaranya pelayanan kepegawaian di bidang Pensiun														
	01-Indeks Kepuasan atas pelayanan kepegawaian di bidang Pensiun		80	85	87	90	92	Indeks							
3654-Penyiapan Bahan Perencanaan Kebutuhan ASN	Kota Administrasi Jakarta Timur								2.900,0	4.517,6	4.726,7	4.954,7	5.203,3	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur	
	01-Tersedianya kajian dan analisis atas rencana kebutuhan ASN nasional														Sipil Negara
	01-Persentase instansi pemerintah yang menyusun rencana kebutuhan ASN sesuai dengan NSPK		65	70	75	80	80	%							
3655-Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi	Kota Administrasi Jakarta Timur								79.830,1	7.626,3	6.815,0	7.130,7	7.514,0	Pusat Pengembangan Sistem Seleksi	
	01-Terselenggaranya Seleksi Aparatur Sipil Negara Yang Cepat, Akuntabel dan Transparan														
	02-Indeks Kepuasan Masyarakat Atas Penyelenggaraan Seleksi Menggunakan CAT		81	89	90	91	92	Indeks							
3657-Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian	Kota Administrasi Jakarta Timur								825,0	780,0	862,5	875,0	887,5	Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian	
	01-Terselenggaranya pelayanan kepegawaian di bidang Status dan Kedudukan														
	01-Indeks Kepuasan atas pelayanan kepegawaian di bidang Status dan Kedudukan kepegawaian		80	83	85	87	90	Indeks							

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR	LOKASI	TARGET					SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA	
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024		
	01-Indeks Kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN di Bidang Kinerja		80	81	83	85	87	Indeks							
	3662-Pengkajian dan Penelitian di Bidang Manajemen ASN	Kota Administrasi Jakarta Timur							700,0	900,0	1.100,0	1.300,0	1.500,0	Pusat Pengkajian Manajemen Aparatur Sipil	
	01-Terselenggaranya pengkajian dan/atau penelitian dan/atau pengembangan manajemen ASN													Negara	
	01-Persentase rekomendasi hasil pengkajian dan/atau penelitian dan/atau pengembangan manajemen ASN yang digunakan sebagai dasar pembuatan kebijakan		100	100	100	100	100	%							
	3663-Penyelenggaraan dan Pembinaan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN	Kota Administrasi Jakarta Timur							7.577,0	7.490,0	8.802,6	9.794,4	10.741,1	Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara	
	01-Terselenggaranya pelayanan penilaian serta optimisasi pemanfaatan hasil penilaian potensi dan kompetensi ASN														
	01-Persentase instansi yang telah memanfaatkan hasil penilaian kompetensi Assessment Center BKN		70	75	77	79	81	Per센							
	02-Nilai Indeks Kepuasan Pelayanan		76,6	77	77,5	78	78,5	Nilai Indeks							
	03-Persentase Lembaga Penyelenggara Penilaian Kompetensi yang telah diakreditasi		38	50	60	70	80	Per센							
	3664-Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian	Kota Administrasi Jakarta Timur							14.149,8	16.018,8	17.012,7	18.054,7	19.176,2	Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil	
	01-Mewujudkan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN sebagai pusat pendidikan dan pelatihan di bidang kepegawaian													Negara	
	01-Indeks Kepuasan peserta dan Instansi terhadap Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian		95	95	96	96	97	Indeks							
	4344-Penyelenggaraan Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN	Kota Administrasi Jakarta Timur							0,0	5.500,0	5.500,0	5.500,0	5.500,0	Direktorat Aplikasi dan Integrasi Sistem Informasi	

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR	LOKASI	TARGET					SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA	
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024		
	01-Terselenggaranya Pembangunan dan Pengembangan SI ASN yang terintegrasi														
	01- Persentase Pembangunan dan Pengembangan SI ASN yang terintegrasi		80	90	100	100	100	%							
5290-Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Kepegawaian di Wilayah IV	Kota Administrasi Jakarta Timur								2.424,5	1.500,0	925,0	975,0	1.025,0	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV	
	01-Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN di wilayah IV														
	01-Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK di wilayah IV		5	20	40	60	100	Persentase							
	02-Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN Wilayah IV														
	01-Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditidaklanjuti		30	65	85	95	100	Persentase							
WA-Program Dukungan Manajemen									523.101,5	582.178,3	599.298,0	613.784,2	626.212,0	Badan Kepegawaian Negara	
	01-Terselenggaranya Dukungan Manajemen Internal BKN														
	01-Indeks Kepuasan Pelayanan Dukungan Manajemen Internal BKN		85	86	87	88	89	Nilai Indeks							
3630-Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian Terpadu, Pelayanan Komunikasi dan Informasi Publik, Hukum dan Kerjasama	Kota Administrasi Jakarta Timur								2.833,7	3.120,3	3.265,3	3.410,4	3.555,4	Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama	
	01-Peningkatan pelayanan kepegawaian terpadu, pelayanan komunikasi dan informasi publik, hukum dan kerjasama														
	01-Indeks Kepuasan pelayanan kepegawaian terpadu, pelayanan komunikasi dan informasi publik, hukum dan kerjasama		85	86	87	88	89	Nilai Indeks							
3631-Pengelolaan dan Pengembangan SDM	Kota Administrasi Jakarta Timur								7.072,5	4.997,2	5.120,0	5.240,0	5.360,0	Biro Sumber Daya Manusia	

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR	LOKASI	TARGET					SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA	
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024		
	01-Meningkatkan kualitas layanan kepegawaian internal BKN														
	01-Indeks kepuasan pegawai terhadap layanan internal kepegawaian BKN		85	85	85	85	85	Nilai Indeks							
3632-Pembinaan dan Pengelolaan Keuangan BKN	Kota Administrasi Jakarta Timur								261.264,5	266.600,0	271.700,0	276.800,0	281.900,0	Biro Keuangan	
	01-Peningkatan Pembinaan dan Pengelolaan Keuangan BKN														
	01-Indeks Kepuasan pelayanan Pembinaan dan Pengelolaan Keuangan BKN		85	86	87	88	89	Nilai Indeks							
3633-Penyelenggaraan Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan Program dan Anggaran serta Penataan Organisasi dan Fasilitasi RB	Kota Administrasi Jakarta Timur								2.300,0	1.662,2	1.770,0	1.855,0	2.027,0	Biro Perencanaan dan Organisasi	
	01-Peningkatan Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan Program dan Anggaran serta Penataan Organisasi dan Fasilitasi Reformasi Birokrasi														
	01-Persentase penurunan revisi anggarana BKN		20	20	20	20	20	%							
	02-Persentase penyelesaian dokumen perencanaan program dan anggaran unit kerja yang tepat waktu		100	100	100	100	100	%							
	03-Laporan Fasilitasi Analisis dan Rekomendasi Kerjasama Dalam dan Luar Negeri		7	0	0	0	0	Laporan							
	04-Indeks Kepuasan Pelayanan Perencanaan, Evaluasi, Pelaporan Program dan Anggaran Serta Penilaian Organisasi dan Fasilitasi Reformasi Birokrasi		85	85	85	85	85	Nilai Indeks							
3634-Penyelenggaraan layanan pengadaan Barang jasa, Pengelolaan BMN dan Rumah Tangga	Kota Administrasi Jakarta Timur								37.144,7	46.503,9	50.025,0	51.080,0	52.650,0	Biro Umum	
	01-Meningkatkan kualitas layanan operasional kantor														
	01-Indeks kepuasan pegawai atas layanan operasional kantor		85	85	85	85	85	Nilai Indeks							
3635-Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur BKN	Kota Administrasi Jakarta Timur								1.609,3	1.750,0	1.850,0	1.950,0	2.050,0	Inspektorat	
	01-Peningkatan Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur BKN														
	01-Indeks Kepuasan Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur BKN		85	86	87	88	89	Nilai Indeks							

PROGRAM / KEGIATAN	SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / INDIKATOR	LOKASI	TARGET					SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)					UNIT ORGANISASI PELAKSANA
			2020	2021	2022	2023	2024		2020	2021	2022	2023	2024	
3636-Penyelenggaraan Operasional dan Tugas Teknis Lainnya Kanreg dan Satker	Kab. Bogor,Kab. Manokwari,Kab. Sidoarjo,Kab. Sleman,Kota Administrasi Jakarta Timur,Kota Banda Aceh,Kota Bandung,Kota Banjarbaru,Kota Banjarmasin,Kota Denpasar,Kota Jayapura,Kota Makassar,Kota Manado,Kota Medan,Kota Palembang,Kota Pekanbaru								210.876,7	257.544,8	265.567,7	273.448,9	278.669,6	Kantor Regional I - XIV BKN
	01-Peningkatan Operasional dan Tugas Teknis Lainnya Kanreg dan Satker													
	01-Indeks Kepuasan pelayanan Operasional dan Tugas Teknis Lainnya Kanreg dan Satker		77	79	81	83	85	Indeks						

3. MATRIKS PRIORITAS

PROGRAM / KEGIATAN	OUTPUT / SUB OUTPUT	PN	MP	TARGET	SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)
CO-Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN						2020 : 215.921,4 2021 : 155.027,6 2022 : 183.620,3 2023 : 182.008,7 2024 : 171.251,1
3640-Perumusan Kebijakan Teknis Penggajian, Tunjangan, Fasilitas, Penghargaan, Jaminan Pensiu dan Jaminan Hari Tua, Jaminan Perlindungan Serta Evaluasi dan Klasifikasi Jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara	004-Fasilitasi Evaluasi Jabatan ASN pada Pemerintah Daerah di wilayah Papua dan Papua Barat	PN : 07-MEMPERKUAT STABILITAS POLHUKHANKAM DAN TRANSFORMASI PELAYANAN PUBLIK PP : 04-REFORMASI BIROKRASI DAN TATA KELOLA KP : 02-Penguanan Implementasi Manajemen ASN PPN : 03-Peningkatan Penerapan Sistem Merit ASN		2020 : 0 2021 : 30 2022 : 0 2023 : 0 2024 : 0	Instansi Daerah	2020 : 1.140,9 2021 : 2.181,0 2022 : 1.216,0 2023 : 1.269,0 2024 : 1.301,0
	001-Tanpa Sub Output	PN : 07-MEMPERKUAT STABILITAS POLHUKHANKAM DAN TRANSFORMASI PELAYANAN PUBLIK PP : 04-REFORMASI BIROKRASI DAN TATA KELOLA KP : 02-Penguanan Implementasi Manajemen ASN PPN : 03-Peningkatan Penerapan Sistem Merit ASN				
3644-Penyiapan Bahan Perumusan Kebijakan di Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	005-Standarisasi dan Implementasi Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Berbasis Sistem Merit	PN : 07-MEMPERKUAT STABILITAS POLHUKHANKAM DAN TRANSFORMASI PELAYANAN PUBLIK PP : 04-REFORMASI BIROKRASI DAN TATA KELOLA KP : 02-Penguanan Implementasi Manajemen ASN PPN : 03-Peningkatan Penerapan Sistem Merit ASN		2020 : 5 2021 : 625 2022 : 0 2023 : 0 2024 : 0	Pedoman/ Instansi Pemerintah	2020 : 2.956,3 2021 : 3.029,0 2022 : 3.116,0 2023 : 3.209,6 2024 : 3.310,5

PROGRAM / KEGIATAN	OUTPUT / SUB OUTPUT	PN	MP	TARGET	SATUAN	ALOKASI (JUTA RUPIAH)
3654-Penyiapan Bahan Perencanaan Kebutuhan ASN Nasional berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja	005-Analisis Penyusunan Kebutuhan ASN Nasional berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja	PN : 07-MEMPERKUAT STABILITAS POLHUKHANKAM DAN TRANSFORMASI PELAYANAN PUBLIK PP : 04-REFORMASI BIROKRASI DAN TATA KELOLA KP : 02-Penguatan Implementasi Manajemen ASN PPN : 03-Peningkatan Penerapan Sistem Merit ASN		2020 : 0 2021 : 1 2022 : 1 2023 : 1 2024 : 1	analisis dan standar	2020 : 2.900,0 2021 : 4.517,6 2022 : 4.726,7 2023 : 4.954,7 2024 : 5.203,3
3655-Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi	003-Sistem Seleksi berbasis CAT	PN : 07-MEMPERKUAT STABILITAS POLHUKHANKAM DAN TRANSFORMASI PELAYANAN PUBLIK PP : 04-REFORMASI BIROKRASI DAN TATA KELOLA KP : 02-Penguatan Implementasi Manajemen ASN PPN : 03-Peningkatan Penerapan Sistem Merit ASN		2020 : 1 2021 : 1 2022 : 1 2023 : 1 2024 : 1	Sistem	2020 : 79.830,1 2021 : 7.626,3 2022 : 6.815,0 2023 : 7.130,7 2024 : 7.514,0
3663-Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi ASN	004-Pemetaan / Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN	PN : 07-MEMPERKUAT STABILITAS POLHUKHANKAM DAN TRANSFORMASI PELAYANAN PUBLIK PP : 04-REFORMASI BIROKRASI DAN TATA KELOLA KP : 02-Penguatan Implementasi Manajemen ASN PPN : 02-Manajemen Talenta Nasional ASN		2020 : 2000 2021 : 2000 2022 : 2000 2023 : 2000 2024 : 2000	Pegawai	2020 : 7.577,0 2021 : 7.490,0 2022 : 8.802,6 2023 : 9.794,4 2024 : 10.741,1
	001-Tanpa Sub Output	PN : 07-MEMPERKUAT STABILITAS POLHUKHANKAM DAN TRANSFORMASI PELAYANAN PUBLIK PP : 04-REFORMASI BIROKRASI DAN TATA KELOLA KP : 02-Penguatan Implementasi Manajemen ASN PPN : 02-Manajemen Talenta Nasional ASN				
3664-Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian	009-Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Pengelola Kepegawaian	PN : 07-MEMPERKUAT STABILITAS POLHUKHANKAM DAN TRANSFORMASI PELAYANAN PUBLIK PP : 04-REFORMASI BIROKRASI DAN TATA KELOLA KP : 02-Penguatan Implementasi Manajemen ASN PPN : 02-Manajemen Talenta Nasional ASN		2020 : 1400 2021 : 1500 2022 : 1750 2023 : 2000 2024 : 2250	PNS	2020 : 14.149,8 2021 : 16.018,8 2022 : 17.012,7 2023 : 18.054,7 2024 : 19.176,2
	001-Tanpa Sub Output	PN : 07-MEMPERKUAT STABILITAS POLHUKHANKAM DAN TRANSFORMASI PELAYANAN PUBLIK PP : 04-REFORMASI BIROKRASI DAN TATA KELOLA KP : 02-Penguatan Implementasi Manajemen ASN PPN : 02-Manajemen Talenta Nasional ASN				
5290-Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Kepegawaian di Wilayah IV	007-Jumlah Peraturan tentang Peningkatan Integritas dan Moralitas ASN	PN : 04-REVOLUSI MENTAL DAN PEMBANGUNAN KEBUDAYAAN PP : 01-REVOLUSI MENTAL DAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA UNTUK MEMPERKUKUH KETAHANAN BUDAYA BANGSA DAN MEMBENTUK MENTALITAS BANGSA YANG MAJU, MODERN, DAN BERKARAKTER KP : 04-Penguatan pusat-pusat perubahan gerakan revolusi mental PPN : 01-Pemantapan pelaksanaan lima program Gerakan Nasional Revolusi Mental untuk mewujudkan Indonesia Melayani, Indonesia Bersih, Indonesia Tertib, Indonesia Mandiri, dan Indonesia Bersatu		2020 : 2 2021 : 2 2022 : 0 2023 : 0 2024 : 0	Permen/Perban	2020 : 2.424,5 2021 : 1.500,0 2022 : 925,0 2023 : 975,0 2024 : 1.025,0
	007-Jumlah peraturan tentang Integritas dan Moralitas ASN	PN : 04-REVOLUSI MENTAL DAN PEMBANGUNAN KEBUDAYAAN PP : 01-REVOLUSI MENTAL DAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA UNTUK MEMPERKUKUH KETAHANAN BUDAYA BANGSA DAN MEMBENTUK MENTALITAS BANGSA YANG MAJU, MODERN, DAN BERKARAKTER KP : 04-Penguatan pusat-pusat perubahan gerakan revolusi mental PPN : 01-Pemantapan pelaksanaan lima program Gerakan Nasional Revolusi Mental untuk mewujudkan Indonesia Melayani, Indonesia Bersih, Indonesia Tertib, Indonesia Mandiri, dan Indonesia Bersatu				

LAMPIRAN II Matriks Kerangka Regulasi Badan Kepegawaian Negara

KERANGKA REGULASI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA 2020-2024

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGENSI PEMBENTUKAN BERDASARKAN EVALUASI REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
1	2	3	4	5	6
1	Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan PNS	Pasal 11 PP 11 Tahun 2017	Kedeputian PMK Kedeputian Mutasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB • Kemensekneg 	2020
2	Sistem Informasi Manajemen Pemberhentian dan Pensiun	Pasal 260 ayat (5) PP 11 Tahun 2017	Kedeputian Sinka	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB • Kemensekneg 	2020
3	Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi	Pasal 54 PP 11 Taun 2017	Kedeputian PMK Kedeputian Mutasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB 	2020
4	Sistem Informasi ASN	Pasal 47 UU 5 Tahun 2014	Kedeputian Sinka Kedeputian PMK	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB 	2020
5	Rancangan Perpres Tentang Sistim Pengawasan Pengendalian pelaksanaan NSPK Manajemen ASN	Pasal 49 UU 5 Tahun 2014	Kedeputian Wasdal Kedeputian PMK	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB • Kemenkeuangan • Kemensekneg 	2020
6	Rancangan Peraturan Pemerintah Tentang Gaji dan tunjangan	Tindak lanjut Pasal 13 ayat (4), Pasal 27 ayat (5), Pasal 32 ayat (5), Pasal 36 ayat (4), dan Pasal 38 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	Dit Konpensasi Dit PPU	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB • Kemenkeuangan • Kemensekneg 	2020
7	Penerapan integritas dan moralitas dalam pengembangan karier PNS	Pasal 69 Ayat 2UU No. 5 Tahun 2014	Kedeputian Wasdal	<ul style="list-style-type: none"> • Kementerian Hukum dan HAM • Kemenpan & RB 	2020