



# LAPORAN KINERJA TAHUN 2021 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

# KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Tahun 2021 merupakan bentuk pertanggungjawaban atas komitmen Badan Kepegawaian Negara dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja.

Badan Kepegawaian Negara sebagai salah satu lembaga negara, telah menyusun rencana pembangunan yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024. Rencana tersebut tidak lepas dari RPJMN 2020-2024 terutama penjabaran dari program-program pembangunan aparatur negara serta agenda visi Presiden Joko Widodo.

Melalui Laporan Kinerja 2021 ini, diuraikan rencana kinerja, pencapaian kinerja, realisasi anggaran, inovasi dan *achievement* Badan Kepegawaian Negara sepanjang tahun 2021. Pandemi Covid 19 yang saat ini juga masih dihadapi Indonesia menjadi tantangan untuk terus meningkatkan kinerja Badan Kepegawaian Negara di tahun-tahun berikutnya.

Jakarta, Januari 2022  
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara



**Bima Haria Wibisana**





Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara

# DAFTAR ISI

Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
Daftar Grafik	vi
Daftar Gambar	viii
Ringkasan Eksekutif	xi

## BAB I

### Pendahuluan

1.1 Latar Belakang	15
1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	16
1.3 Dasar Hukum	19
1.4 Sistematika Pelaporan	19

## BAB II

### Perencanaan Kinerja

2.1 Perencanaan Strategis	21
2.2 Visi BKN	21
2.3 Misi BKN	21
2.4 Tujuan BKN	21
2.5 Nilai-Nilai BKN	22
2.6 Sasaran Strategis BKN	23
2.7 Perjanjian Kinerja BKN	25
2.8 Prioritas Nasional	26
2.9 Rencana Kerja dan Anggaran	28

## BAB III

### Akuntabilitas Kinerja

3.1 Capaian Sasaran Strategis I	31
3.2 Capaian Sasaran Strategis II	40
3.3 Capaian Sasaran Strategis III	48
3.4 Capaian Sasaran Strategis IV	51
3.5 Capaian Sasaran Strategis V	56
3.6 Capaian Sasaran Strategis VI	60
3.7 Capaian Sasaran Strategis VII	68
3.8 Capaian Kinerja Lainnya	95
3.9 Realisasi Program Prioritas Nasional	99
3.10 Realisasi Anggaran	102

## BAB IV

### Penutup

105

### LAMPIRAN

106



## DAFTAR TABEL

xii	Tabel 1 - Matriks Sasaran dan Indikator BKN Tahun 2021
25	Tabel 2 - Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2021
27	Tabel 3 - Perubahan Anggaran Program Prioritas Nasional BKN Tahun 2021
28	Tabel 4 - Pagu Alokasi Awal BKN Tahun 2021
28	Tabel 5 - Pagu Alokasi BKN Setelah Perubahan Tahun 2021
31	Tabel 6 - <i>Summary</i> Capaian Kinerja Tahun 2021
34	Tabel 7 - Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2021
34	Tabel 8 - Rekap Realisasi IKU 1 di BKN Pusat dan Kantor Regional
37	Tabel 9 - Rekap Realisasi IKU 2 di BKN Pusat dan Kantor Regional
41	Tabel 10 - Rekap Realisasi IKU 3 di BKN Pusat dan Kantor Regional
42	Tabel 11 - Instrumen Nilai Indeks Kepuasan
47	Tabel 12 - Rekap Realisasi IKU 4 di BKN Pusat dan Kantor Regional
50	Tabel 13 - Daftar Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN yang Telah Ditetapkan di Tahun 2021
54	Tabel 14 - Rekap Realisasi IKU 6 di Kantor Regional
57	Tabel 15 - Daftar Layanan Manajemen ASN yang Telah Terdigitalisasi
57	Tabel 16 - Daftar Layanan Manajemen ASN yang Belum Terdigitalisasi
59	Tabel 17 - Rekap Realisasi IKU 7 di Kantor Regional Tahun 2021
66	Tabel 18 - Rekapitulasi Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian
67	Tabel 19 - Rekap Realisasi IKU 8 di BKN Pusat dan Kantor Regional
76	Tabel 20 - Predikat Indeks SPBE
84	Tabel 21 - Rincian Hasil Evaluasi RB BKN Tahun 2020
88	Tabel 22 - Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja per Komponen

## DAFTAR GRAFIK

xii	Grafik 1 - Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN Tahun 2021
xiii	Grafik 2 - Realisasi Anggaran BKN Tahun 2020 dan 2021
35	Grafik 3 - Realisasi IKU 1 Dibandingkan dengan Target pada Masing-Masing Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional
36	Grafik 4 - Tren Realisasi IKU 1 Tahun 2020 dan 2021
36	Grafik 5 - Perbandingan Realisasi IKU 1 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024
38	Grafik 6 - Realisasi IKU 2 Dibandingkan dengan Target pada Masing-Masing Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional
38	Grafik 7 - Partisipasi PNS yang Melakukan Pengukuran IP ASN
39	Grafik 8 - Tren Realisasi IKU 2 Tahun 2020 dan 2021
39	Grafik 9 - Perbandingan Realisasi IKU 2 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024
41	Grafik 10 - Tren Realisasi IKU 3 Tahun 2020 dan 2021
44	Grafik 11 - Perbandingan Realisasi IKU 3 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024
48	Grafik 12 - Tren Realisasi IKU 4 Tahun 2020 dan 2021
48	Grafik 13 - Perbandingan Realisasi IKU 4 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024
51	Grafik 14 - Tren Realisasi IKU 5 Tahun 2020 dan 2021
55	Grafik 15 - Realisasi IKU 6 Dibandingkan dengan Target pada Masing-Masing Wilayah Kerja Kantor Regional
55	Grafik 16 - Perbandingan Realisasi IKU 6 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024
55	Grafik 17 - Tren Realisasi IKU 6 Tahun 2020 dan 2021
58	Grafik 18 - Tren Realisasi IKU 7 Tahun 2020 dan 2021
58	Grafik 19 - Perbandingan Realisasi IKU 7 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024
61	Grafik 20 - Tren Pelanggaran Netralitas ASN Tahun 2020 dan 2021
63	Grafik 21 - Tren Jumlah ASN Melakukan Tindakan Radikalisme
67	Grafik 22 - Realisasi IKU 8 Dibandingkan dengan Target pada Masing-Masing Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional
68	Grafik 23 - Tren Realisasi IKU 8 Tahun 2019 s.d 2021
68	Grafik 24 - Perbandingan Realisasi IKU 8 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024
71	Grafik 25 - Perbandingan Nilai IP ASN BKN Tahun 2021 dengan Tahun 2020 berdasarkan Unit Kerja
72	Grafik 26 - Perbandingan Hasil Penilaian IP ASN BKN Tahun 2021 dengan Tahun 2020 dan Nilai Maksimum berdasarkan Dimensi Penilaian
74	Grafik 27 - Perbandingan Hasil Penilaian IP ASN BKN Tahun 2021 berdasarkan Domain Penilaian dan Unit Kerja
74	Grafik 28 - Tren Realisasi IKU 9 Tahun 2020 dan 2021
74	Grafik 29 - Perbandingan Realisasi IKU 9 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024
77	Grafik 30 - Perbandingan Hasil Penilaian Indeks Maturitas SPBE BKN Tahun 2021 dengan Nilai Rata-Rata Lembaga Pemerintah Non Kementerian dan Nasional



78	<b>Grafik 31</b> - Perbandingan Hasil Penilaian Indeks Maturitas SPBE BKN Tahun 2021 dengan Tahun 2020 dan Nilai Maksimal berdasarkan Domain Penilaian
80	<b>Grafik 32</b> - Tren Realisasi IKU 10 Tahun 2020 dan 2021
80	<b>Grafik 33</b> - Perbandingan Realisasi IKU 10 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024
83	<b>Grafik 34</b> - Tren Realisasi IKU 11 Tahun 2016 s.d 2020
83	<b>Grafik 35</b> - Perbandingan Realisasi IKU 11 Tahun 2020 dengan Target Renstra Tahun 2024
88	<b>Grafik 36</b> - Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Internal Tahun 2021 Lingkup Unit Kerja Eselon I
89	<b>Grafik 37</b> - Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Internal Tahun 2021 Lingkup Kantor Regional
92	<b>Grafik 38</b> - Tren Realisasi IKU 12 Tahun 2016 s.d 2021
92	<b>Grafik 39</b> - Perbandingan Realisasi IKU 12 Tahun 2020 dengan Target Renstra Tahun 2024
94	<b>Grafik 40</b> - Perkembangan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK atas Lembaga Pemerintahan Non Kementerian s.d. Desember 2021
102	<b>Grafik 41</b> - Realisasi Anggaran dan Fisik BKN Tahun 2021

## DAFTAR GAMBAR

- 15      **Gambar 1** - Wakil Kepala BKN dalam Sosialisasi dan Bimbingan Teknis SIASN serta Pemutakhiran Data Mandiri ASN dan PPT Non-ASN
- 17      **Gambar 2** - Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Negara
- 18      **Gambar 3** - Kepala BKN Kantor Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (UPSCPKP) di Kupang
- 23      **Gambar 4** - Peta Strategis Badan Kepegawaian Negara 2020-2024
- 30      **Gambar 5** - Keterangan Kriteria Penilaian
- 32      **Gambar 6** - Aplikasi Indeks NSPK
- 39      **Gambar 7** - FGD Penyusunan Laporan Pengukuran IP ASN Seluruh Instansi Pemerintah sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan pelayanan IP ASN yang dilaksanakan pada tanggal 11 Oktober 2021 secara luring maupun daring
- 40      **Gambar 8** - Workshop Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kanreg VIII BKN Banjarmasin
- 43      **Gambar 9** - Informasi Perubahan Layanan *Coaching Clinic* dari Metode *Offline* menjadi Metode *Online*
- 44      **Gambar 10** - Deputi Bidang SINKA dalam forum diskusi kerja sama dengan Telkom University
- 45      **Gambar 11** - Wakil Kepala BKN, Supranawa Yusuf memaparkan kelima produk layanan BKN melalui forum *The Inaugural ACCSM Leaders in Strategic HR Innovations to build a Future Ready Public Service (ALSHRI) Meeting* (17/11/2021)
- 45      **Gambar 12** - *Launching* Perjanjian Kerja Sama (PKS) serta Diseminasi Kebijakan SDM berbasis Digital (4/03/2021)
- 46      **Gambar 13** - BKN melakukan studi banding (benchmark) ke Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM) (26/2/2021)
- 46      **Gambar 14** - Penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) perpanjangan pinjam pakai gedung UPSCPKP BKN Gorontalo (2/3/2021) di Aula Rumah Dinas Gubernur Provinsi Gorontalo
- 46      **Gambar 15** - Kepala BKN memberikan sambutan dalam acara Penandatanganan Naskah Perjanjian Hibah Daerah (NPHD) dan Berita Acara Serah Terima (BAST) Hibah Tanah dari Pemerintah Provinsi Jambi kepada BKN
- 49      **Gambar 16** - Workshop Peraturan Perundang-Undangan
- 52      **Gambar 17** - Infografis Simpegnas BKN
- 53      **Gambar 18** - Sosialisasi PDM oleh Deputi Bidang SINKA
- 53      **Gambar 19** - *Focus Group Discussion* Persiapan Implementasi Simpegnas di Jimmiers Mountain Resort
- 59      **Gambar 20** - Kegiatan Rakornis Digitalisasi Proses Mutasi dan Status Kepegawaian di Wilayah Kantor Regional IV BKN Makassar
- 61      **Gambar 21** - Infografis Hasil Wasdal Netralitas ASN pada Pilkada Serentak s.d Tahun 2021
- 62      **Gambar 22** - Infografis Tindaklanjut PTDH ASN Tipikor Sampai Tahun 2021
- 64      **Gambar 23** - Jumlah Instansi dan Formasi yang Dilakukan Wasdal
- 64      **Gambar 24** - Sebaran Instansi yang Melanggar NSPK Pengadaan CASN Fase Pengumuman
- 65      **Gambar 25** - Sebaran Jumlah Pelanggaran NSPK Pengadaan CASN Fase Pengumuman
- 66      **Gambar 26** - Sebaran Permasalahan Fase Masa Sanggah



- 75 **Gambar 27** - Struktur Penilaian Tingkat Kematangan SPBE
- 78 **Gambar 28** - Kegiatan *Review* dan Wawancara Penilaian Evaluasi SPBE BKN Tahun 2021 yang dilakukan oleh Tim Evaluator KemenPANRB yang dihadiri oleh Tim SPBE BKN 2021, Senin (23/08/2021) di Jakarta
- 79 **Gambar 29** - Wakil Kepala BKN memberikan sambutan pada acara Uji Coba Alat Ukur Penilaian Kompetensi berbasis Virtual yang dilakukan kepada 100 pegawai dari 27 unit kerja yang ada di lingkungan Kantor BKN Pusat Jakarta, pada Kamis (25/11/2021) di Ruang CAT Gedung I
- 80 **Gambar 30** - Direktur Kinerja ASN BKN, Achmad Slamet menyampaikan materi terkait Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi yang akan diterapkan pada tahun 2022 dimulai dengan proses integrasi sistem penilaian kinerja sejumlah instansi pemerintah sebagai Pilot Project sebelum di implementasikan secara nasional pada Workshop Penerapan Sistem Manajemen Kinerja, Selasa (09/11/2021) di Jakarta
- 82 **Gambar 31** - Sekretariat Utama BKN menyampaikan progress pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup BKN dalam Rapat Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, (20/09/2021) di Jakarta
- 82 **Gambar 32** - Kriteria penilaian RB
- 83 **Gambar 33** - Rapat Persiapan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Tahun 2021
- 86 **Gambar 34** - Rapat Persiapan Rapat Evaluasi RB dan SAKIP di lingkungan BKN Tahun 2021 (19/09/2021) di Jakarta
- 87 **Gambar 35** - Kriteria penilaian SAKIP
- 89 **Gambar 36** - Sekretariat Utama serta Narasumber dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam Rapat Penyusunan Pohon Kinerja dan Cascading Kinerja BKN (9/11/21). Asisten Deputi Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan I, Ronald A. Annas menyampaikan materi dalam penyusunan pohon kinerja BKN (kanan)
- 90 **Gambar 37** - Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN, Haryomo Dwi Putranto menyampaikan penerapan sistem merit dalam pengelolaan manajemen ASN dalam Workshop Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi (19 Agustus 2021)
- 91 **Gambar 38** - Rapat Pendampingan ke Unit Kerja dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja BKN Semester I yang dilaksanakan pada 26 Juli s.d 3 Agustus 2021 (kiri). Pemaparan capaian kinerja Kantor Regional X, XIII dan XIV dalam Rapat Reviu Laporan Kinerja Triwulan III Tahun 2021 yang dilaksanakan pada 26 Oktober s.d 5 November 2021 (kanan)
- 91 **Gambar 39** - Sekretariat Utama memberikan sambutan pada Rapat Evaluasi Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP 2020 (kiri). Pejabat pimpinan tinggi pratama dari seluruh unit kerja menghadiri Rapat Evaluasi Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP 2020 yang dilaksanakan pada 26 Maret 2021 (kanan)
- 93 **Gambar 40** - Sekretariat Utama menghadiri *Entry Meeting* Pemeriksaan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (LKKL) Tahun 2021 (tengah)
- 94 **Gambar 41** - Workshop Sinergitas Peningkatan Kualitas Dokumen Pertanggungjawaban Pengelolaan Keuangan BKN yang diselenggarakan oleh Biro Keuangan BKN, Sabtu (26-28/8/2021) di Jakarta
- 95 **Gambar 42** - Penghargaan WTP 12 Kali Berturut-Turut (2009-2020)
- 96 **Gambar 43** - Kegiatan Rakornas Kepegawaian di Bali Tahun 2021

- 96 **Gambar 44** - Wakil Kepala BKN menghadiri acara Apresiasi dan Penganugerahan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Tahun 2021
- 97 **Gambar 45** - Penganugerahan simbolis BMN *Awards* dari Direktur BMN Dirjen Kekayaan Negara Kementerian Keuangan, Encep Sudarwan kepada Plt. Kepala BKN, Bima Haria Wibisana
- 97 **Gambar 46** - Penyerahan Piagam BKN *Awards* oleh Plt. Kepala BKN
- 98 **Gambar 47** - Penyerahan Penghargaan kepada Pengelola Keuangan Terbaik di BKN
- 98 **Gambar 48** - Penghargaan *Top Digital Implementation 2021 Level Stars 4* (atas), *Top CIO on Digital Implementation 2021* (bawah)



## RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Pemerintah Badan Kepegawaian Negara Tahun 2021 merupakan capaian kinerja BKN selama satu tahun dari bulan Januari 2021 hingga Desember 2021. Penyusunan laporan ini didasarkan atas Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 12 Tahun 2015 tentang Pedoman dan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Tahun 2021 ini merupakan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra)

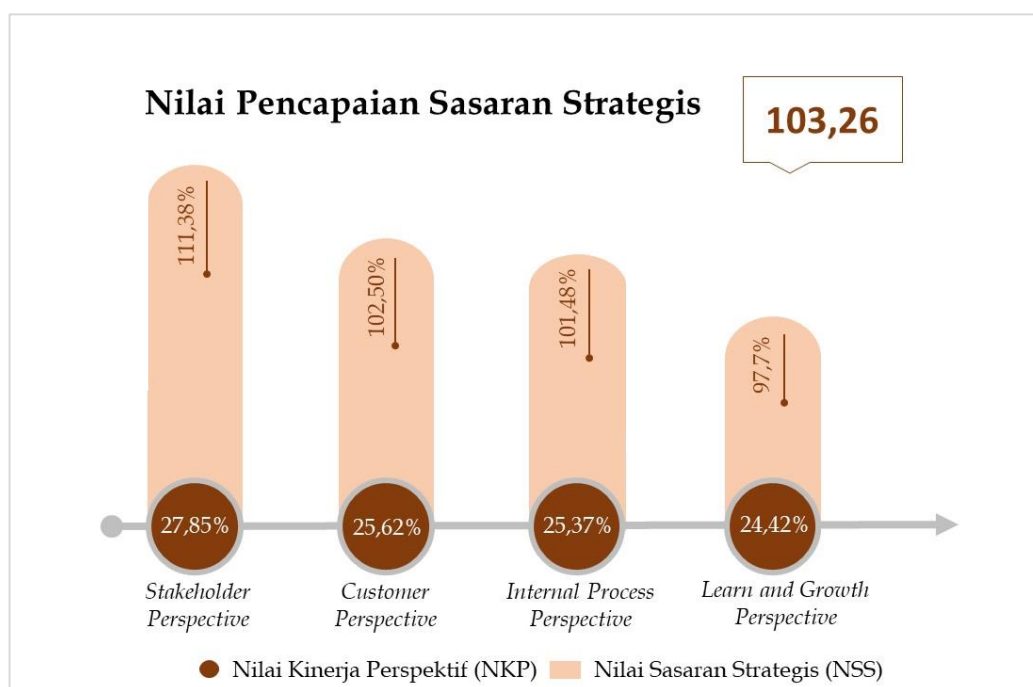
Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2021 telah menetapkan 7 (tujuh) Sasaran Strategis dan 13 (tiga belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) mengacu pada visi Badan Kepegawaian Negara yakni “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Berikut tabel yang menggambarkan matriks Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKN yang dibuat melalui metode *Balanced Scorecard* (BSC).

Perspective	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
Stakeholder	SS.1 Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	IKU.1 Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK	20
		IKU.2 Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	90
Customer	SS.2 Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	IKU.3 Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	86
		IKU.4 Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	86
Internal Process	SS. 3 Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	IKU.5 Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100
	SS. 4 Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN	IKU.6 Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	90
	SS. 5 Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	IKU.7 Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital	80

Perspective	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
Learning and Growth	SS. 6 Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	IKU.8 Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	65
	SS. 7 Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	IKU.9 Indeks profesionalitas ASN BKN	77
		IKU.10 Indeks maturitas SPBE BKN	3,2
		IKU.11 Indeks pelaksanaan reformasi birokrasi BKN	81
		IKU.12 Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BKN	77
		IKU.13 Opini atas laporan keuangan BKN	WTP

Tabel 1 Matriks Sasaran dan Indikator BKN Tahun 2021

Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) BKN pada tahun 2021 adalah sebesar 103,26 yang diperoleh dari total penjumlahan Nilai Kinerja Perspektif (NKP) dari 4 (empat) perspektif. NKP didapatkan dari Nilai Sasaran Strategis (NSS) dikalikan dengan unsur pembobotan sebesar 25% (persentase tertinggi 100% dibagi rata 4 perspektif), seperti pada gambar di bawah ini :

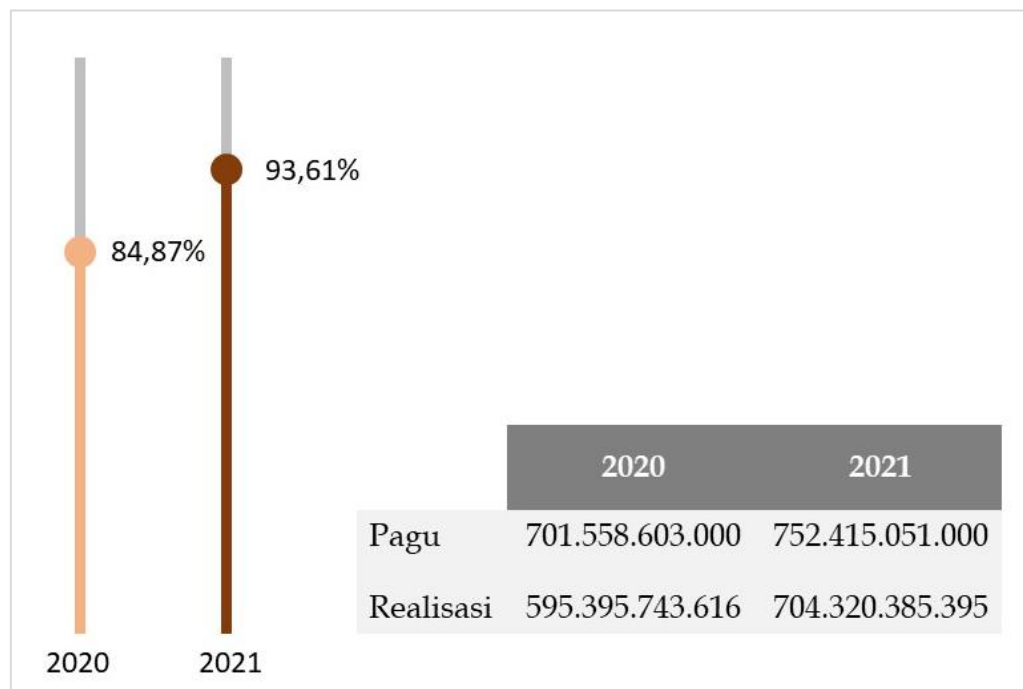


Grafik 1 Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN Tahun 2021

Dari gambar di atas diketahui bahwa dari 4 (empat) perspektif yang dinilai: 1) *Stakeholder Perspective* dengan 2 (dua) IKU mendapatkan NSS 111,38% dan NKP 27,85%; 2) *Customer Perspective* dengan 2 (dua) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 102,5% dan NKP 25,62%; 3) *Internal Process Perspective* dengan 4 (empat) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 101,48% dan NKP 25,37%; 4) *Learn & Growth Perspective* dengan 5 (lima) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 97,7% dan NKP 24,42%.



Capaian realisasi penyerapan anggaran Badan Kepegawaian Negara tahun 2021 sebesar Rp. 704.320.385.395 (93,61%) lebih tinggi dibandingkan dengan realisasi anggaran tahun 2020 sebesar 84,87%, realisasi tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 8,74%.



Grafik 2 Realisasi Anggaran BKN Tahun 2020 dan 2021



Gambar :

Penyerahan BKN Awards 2021

# BAB I

## PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang
- 1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi
- 1.3 Sistematika Pelaporan

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

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.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan lembaga pemerintah non kementerian 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.

BKN sebagai lembaga publik perlu menyampaikan laporan atas pencapaian kinerja sebagai perwujudan asas akuntabilitas. Laporan Kinerja BKN Tahun 2021 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban BKN atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama tahun 2021 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi BKN. Laporan ini juga disusun sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja setiap unit kerja di lingkungan BKN, serta untuk mendapatkan masukan dari *stakeholders* demi perbaikan kinerja BKN.



Gambar 1 Wakil Kepala BKN dalam Sosialisasi dan Bimbingan Teknis SIASN serta Pemutakhiran Data Mandiri ASN dan PPT Non-ASN

## 1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Tugas dan fungsi BKN tertuang dalam Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 47 dan 48. BKN memiliki fungsi:

- a. Pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN
- b. Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan
- c. Penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Sedangkan dalam lingkup tugas, BKN bertugas:

- a. 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

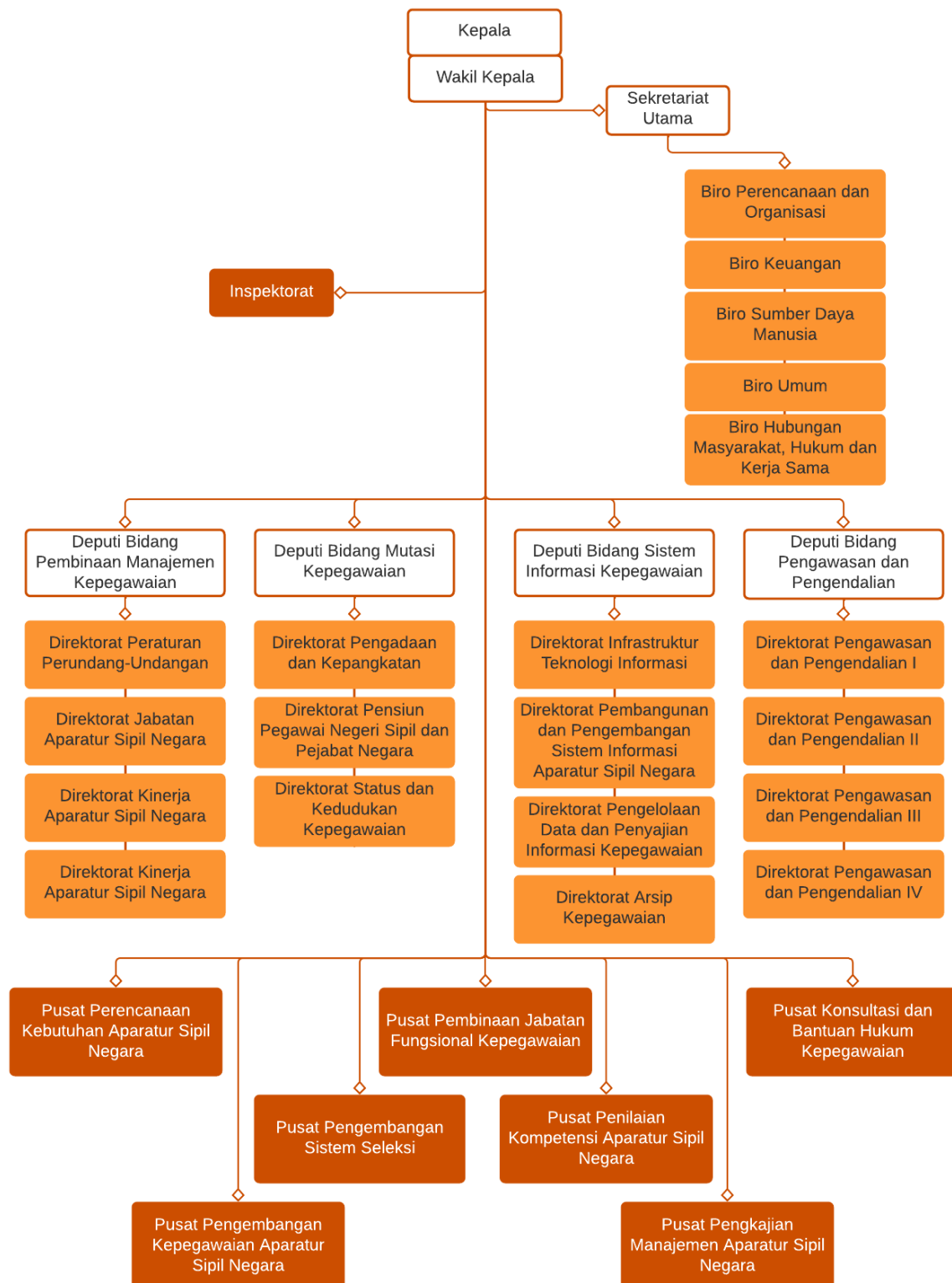
Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan

Kepegawaian Negara dijelaskan bahwa BKN merupakan Lembaga pemerintah non kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. BKN memiliki tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BKN menyelenggarakan fungsi:

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



Sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, dalam menjalankan tugasnya, Kepala BKN dibantu oleh Wakil Kepala BKN, inspektorat, 5 (lima) unit eselon I, 7 (tujuh) pusat-pusat, 14 (empat belas) Kantor Regional dan 21 (dua puluh satu) Unit Pelayanan Teknis (UPT).



Gambar 2 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Negara

Kantor Regional BKN terdiri atas:

- a. Kantor Regional I BKN Yogyakarta;
- b. Kantor Regional II BKN Surabaya;
- c. Kantor Regional III BKN Bandung;
- d. Kantor Regional IV BKN Makassar;
- e. Kantor Regional V BKN Jakarta;
- f. Kantor Regional VI BKN Medan;
- g. Kantor Regional VII BKN Palembang;
- h. Kantor Regional VIII BKN Balikpapan;
- i. Kantor Regional IX BKN Jayapura;
- j. Kantor Regional X BKN Denpasar;
- k. Kantor Regional XI BKN Manado;
- l. Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;
- m. Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh; dan
- n. Kantor Regional XIV BKN Manokwari.



Gambar 3 Kepala BKN Kantor Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (UPSCPKP) di Kupang

Unit Pelayanan Teknis (UPT) terdiri atas:

- a. UPT BKN Semarang;
- b. UPT BKN Serang;
- c. UPT BKN Palu;
- d. UPT BKN Kendari;
- e. UPT BKN Mamuju;
- f. UPT BKN Ambon;
- g. UPT BKN Pontianak;
- h. UPT BKN Lampung;
- i. UPT BKN Jambi;
- j. UPT BKN Bengkulu;
- k. UPT BKN Pangkal Pinang;
- l. UPT BKN Balikpapan;
- m. UPT BKN Tarakan;
- n. UPT BKN Palangkaraya;
- o. UPT BKN Mataram;
- p. UPT BKN Kupang;
- q. UPT BKN Gorontalo;
- r. UPT BKN Ternate;
- s. UPT BKN Batam;
- t. UPT BKN Padang;
- u. UPT BKN Sorong

Dalam pelaksanaan menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Negara didukung oleh 2.294 pegawai (data per Januari 2022) dari berbagai bidang keahlian dan jabatan. BKN juga telah mempertimbangkan komposisi dari segi jabatan, golongan, pendidikan, usia, dan kompetensi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi.



## 1.3 Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja BKN tahun 2020 di antaranya:

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil; dan
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- e. Peraturan Kepala BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN

## 1.4 Sistematika Pelaporan

Sistematika penyajian dalam Laporan Kinerja BKN 2021 ini adalah sebagai berikut:

1. **Pendahuluan**, berisi penjelasan secara ringkas penjelasan umum organisasi, struktur organisasi, penjabaran mandat, tugas dan fungsi BKN sesuai Undang-Undang;
2. **Perencanaan Kinerja**, berisi penjelasan rinci mengenai perencanaan strategis meliputi visi, misi, tujuan, nilai-nilai, sasaran strategis, perjanjian kinerja, prioritas nasional serta rencana kerja dan anggaran;
3. **Akuntabilitas Kinerja**, berisi upaya-upaya yang dilakukan dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), evaluasi dan analisis dari capaian IKU meliputi kendala dan faktor pendukung pencapaian kinerja, akuntabilitas program prioritas nasional dan anggaran BKN serta capaian kinerja lainnya;
4. **Penutup**, berisikan kesimpulan dan rekomendasi atas akuntabilitas kinerja yang ada di BKN sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah disusun; dan
5. **Lampiran**



# BAB II

## PERENCANAAN KINERJA

2.1 Perencanaan Strategis

2.2 Visi BKN

2.3 Misi BKN

2.4 Tujuan BKN

2.5 Nilai-Nilai BKN

2.6 Sasaran Strategis BKN

2.7 Perjanjian Kinerja BKN

2.8 Prioritas Nasional

2.9 Rencana Kerja dan Anggaran



## BAB II PERENCANAAN KINERJA

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara ini secara garis besar mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

### 2.1 Perencanaan Strategis

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan dokumen yang disusun melalui proses sistematis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari pada Visi dan Misi Kepala Badan Kepegawaian Negara dan terintegrasi dengan potensi sumber daya yang dimiliki. Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 81/KEP/2020 tentang Penetapan Rencana Strategis Badan Kepegawaian.

### 2.2 Visi BKN

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, visi BKN Tahun 2020-2024 adalah melaksanakan Misi 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”**.

### 2.3 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 sistem manajemen internal BKN

### 2.4 Tujuan BKN

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 andal 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, meningkatkannya 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 andal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan *talent pool*); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (*online*);
  4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang andal 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 Pemerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

## 2.5 Nilai-Nilai BKN

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

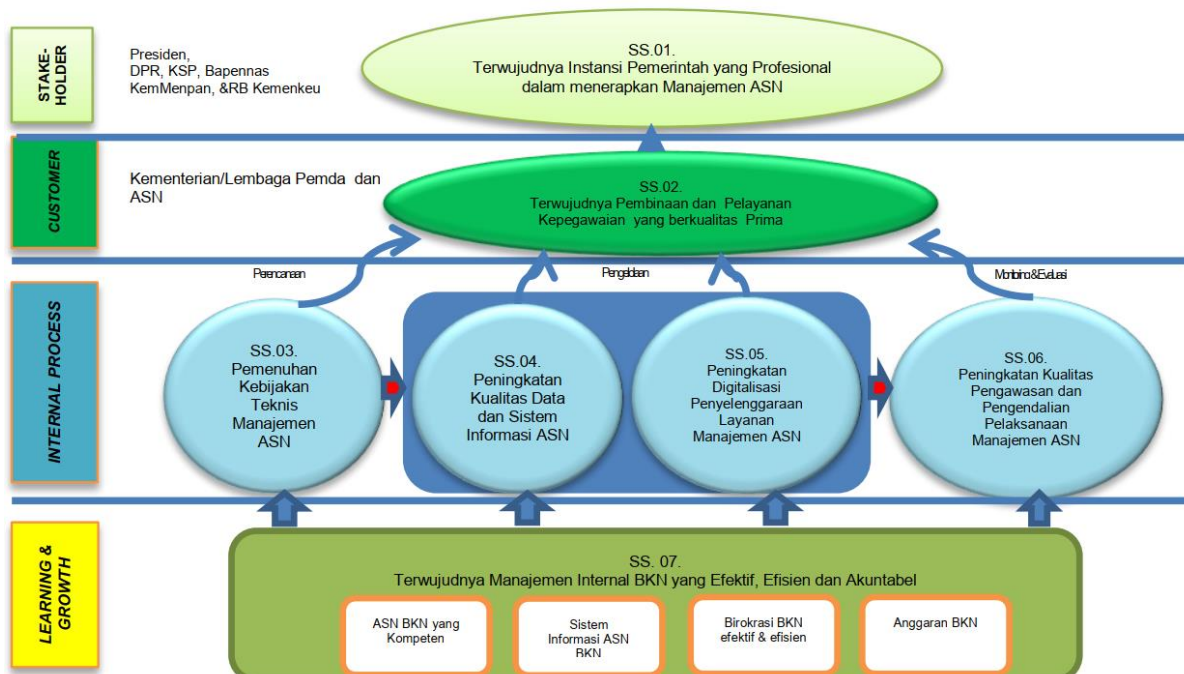
- a) BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi

etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN.

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

## 2.6 Sasaran Strategis BKN

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 menentukan Sasaran Strategis, BKN menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam 4 empat perspektif, yakni *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*, sebagai berikut:



Gambar 4 Peta Strategis Badan Kepegawaian Negara 2020-2024

### **STAKEHOLDER PERSPECTIVE**

- 1) Sasaran strategis 1 (satu) yang ingin dicapai adalah Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN, dengan indikator kinerja:
  - a. Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan tata kelola manajemen ASN sesuai NSPK
  - b. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN

### **CUSTOMER PERSPECTIVE**

- 2) Sasaran strategis 2 (dua) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN”, adalah Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima dengan indikator kinerja :
  - a. Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN
  - b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN

### **INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE**

- 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:
  - a. 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, dengan indikator kinerja:
  - 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 BPK



## 2.7 Perjanjian Kinerja BKN

Penyusunan Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2021 diselaraskan dengan Rencana Strategis BKN 2020-2024. Berikut matriks PK BKN 2021 dengan target yang direncanakan:

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target
<b>Stakeholder Perspective</b>		
SS.1 Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	IKU.1 Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK	20
	IKU.2 Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	90
<b>Customer Perspective</b>		
SS.2 Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	IKU.3 Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	86
	IKU.4 Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	86
<b>Internal Process Perspective</b>		
SS. 3 Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	IKU.5 Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100
SS. 4 Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN	IKU.6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	90
SS. 5 Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	IKU.7 Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital	80
SS. 6 Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	IKU.8 Persentase Rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	65
<b>Learn and Growth Perspective</b>		
SS. 7 Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	IKU.9 Indeks Profesionalitas ASN BKN	77
	IKU.10 Indeks Maturitas SPBE BKN	3,2
	IKU.11 Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	81
	IKU.12 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	77
	IKU.13 Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP

Tabel 2 Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2021

## 2.8 Prioritas Nasional

Tema Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2021 adalah “Mempercepat Pemulihan Ekonomi dan Reformasi Sosial” yang diharapkan mampu mempercepat pemulihan pembangunan nasional pascapandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) serta mendukung pencapaian target-target pembangunan nasional, terutama dalam mencapai ketahanan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Untuk menjaga kesinambungan pelaksanaan pembangunan dengan RPJMN 2020-2024, maka Prioritas Nasional pada RKP tahun 2021 disesuaikan dengan tujuh Agenda Pembangunan, yaitu (1) Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan; (2) Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan; (3) Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing; (4) Revolusi mental dan pembangunan kebudayaan; (5) Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar; (6) Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana, dan perubahan iklim; dan (7) Memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik. Berkaitan dengan hal tersebut, proyek prioritas yang menjadi tugas BKN adalah sebagai berikut:

1. Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN
  - Standar Penyusunan Kebutuhan ASN Nasional berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
  - Pembinaan dan Evaluasi Jabatan ASN pada pemerintah daerah di wilayah Papua dan Papua Barat
  - Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Instansi Pemerintah
  - Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi pada K/L/D
2. Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN
  - Layanan Data Kepegawaian ASN terintegrasi
  - Sistem Informasi ASN
3. Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN
  - Kebijakan Teknis Kepegawaian dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN
4. Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi, dan Fasilitas Penyelenggaraan Seleksi
  - Sistem Seleksi Berbasis CAT
5. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian
  - Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Manajemen ASN
  - Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Manajemen ASN khusus wilayah Papua dan Papua Barat
6. Pengelolaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian
  - Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Berbasis Sistem Merit
7. Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN
  - Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN

Pada tahun 2021, pagu program prioritas BKN mengalami perubahan, berikut rinciannya :

Program Prioritas Nasional	Pagu Awal	Pagu Akhir
<b>Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN</b>		
Standar Penyusunan Kebutuhan ASN Nasional berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja	Rp. 1.200.000.000	Rp. 546.911.000
Pembinaan dan Evaluasi Jabatan ASN pada pemerintah daerah di wilayah Papua dan Papua Barat	Rp. 1.800.000.000	Rp. 1.449.526.000
Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Instansi Pemerintah	Rp. 2.300.000.000	Rp. 1.978.380.000
Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi pada K/L/D	Rp. 4.500.000.000	Rp. 3.359.841.000
<b>Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN</b>		
Layanan Data Kepegawaian ASN terintegrasi	Rp. 2.000.000.000	Rp. 1.844.619.000
Sistem Informasi ASN	Rp. 5.500.000.000	Rp. 5.217.323.000
<b>Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN</b>		
Kebijakan Teknis Kepegawaian dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	Rp. 1.000.000.000	Rp. 793.360.000
<b>Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi, dan Fasilitas Penyelenggaraan Seleksi</b>		
Sistem Seleksi Berbasis CAT	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.141.450.000
<b>Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian</b>		
Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Manajemen ASN	Rp. 3.300.000.000	Rp. 1.952.494.000
Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Manajemen ASN khusus wilayah Papua dan Papua Barat	Rp. 1.000.000.000	Rp. 897.500.000
<b>Pengelolaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian</b>		
Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Berbasis Sistem Merit	Rp. 2.700.000.000	Rp. 2.158.295.000
<b>Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN</b>		
Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN	Rp. 3.800.000.000	Rp. 3.580.390.000

Tabel 3 Perubahan Anggaran Program Prioritas Nasional BKN Tahun 2021

## 2.9 Rencana Kerja dan Anggaran

Dalam rangka upaya mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Tahun 2021, BKN menetapkan Rencana Kerja dan Anggaran tahun 2021 yang terdiri dari 2 (dua) program sebagai berikut :

Kode	Kegiatan	Pagu Alokasi
088.01.WA	Program Dukungan Manajemen	Rp. 382.011.273.000
088.01.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp. 252.094.600.000
<b>Total Pagu Alokasi</b>		<b>Rp. 634.105.873.000</b>

*Tabel 4 Pagu Alokasi Awal BKN Tahun 2021*

Sepanjang tahun 2021, BKN mengalami 7 (tujuh) kali perubahan pagu alokasi anggaran dikarenakan beberapa hal berikut:

1. *Refocussing* anggaran
2. Penanganan Pandemi Covid-19
3. Penghematan belanja pegawai
4. Penambahan PNBPN

Adapun rincian pagu akhir BKN sampai dengan akhir tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Kode	Kegiatan	Pagu Alokasi
088.01.WA	Program Dukungan Manajemen	Rp. 522.138.206.000
088.01.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp. 230.276.845.000
<b>Total Pagu Alokasi</b>		<b>Rp. 752.415.051.000</b>

*Tabel 5 Pagu Alokasi BKN Setelah Perubahan Tahun 2021*





Gambar :  
Penyerahan Hasil Penilaian Indeks  
Implementasi Manajemen ASN Tahun

## BAB III

# AKUNTABILITAS KINERJA

- 3.1 Capaian Sasaran Strategis I
- 3.2 Capaian Sasaran Strategis II
- 3.3 Capaian Sasaran Strategis III
- 3.4 Capaian Sasaran Strategis IV
- 3.5 Capaian Sasaran Strategis V
- 3.6 Capaian Sasaran Strategis VI
- 3.7 Capaian Sasaran Strategis VII
- 3.8 Capaian Kinerja Lainnya
- 3.9 Realisasi Program Prioritas Nasional
- 3.10 Realisasi Anggaran

## BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2021, Badan Kepegawaian Negara berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada *stakeholders*.

Untuk mengetahui tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta sebagai bahan evaluasi kinerja, diperlukan uraian dan analisis capaian kinerja yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut *summary* capaian dan penjelasan setiap indikator kinerja per Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara selama satu tahun:

No	Keterangan	Rentang Nilai	Warna
1	Sangat Baik	> 100	●
2	Baik	80 – 100	●
3	Cukup	50 – 79	●
4	Kurang	< 49	●
5	Belum Ada Skor	N/A	○

Gambar 5 Keterangan Kriteria Penilaian

**NPSS : 103,26 ( ● )**

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
<i>Stakeholder Perspective</i>							111,38	27,85	●
<b>SS.1 Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN</b>					111,38	●			
IKU.1 Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK	20	33,12	120,00	●					
IKU.2 Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	90	92,49	102,77	●					
<i>Customer Perspective</i>							102,50	25,62	●
<b>SS.2 Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima</b>					102,50	●			
IKU.3 Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	86	88,24	102,60	●					
IKU.4 Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	86	88,06	102,39	●					
<i>Internal Process Perspective</i>							101,48	25,37	●
<b>SS. 3 Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN</b>					100,00	●			
IKU.5 Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100	100	100,00	●					
<b>SS. 4 Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN</b>					102,84	●			
IKU.6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	90	92,56	102,84	●					
<b>SS. 5 Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN</b>					91,66	●			
IKU.7 Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital	80	73,33	91,66	●					
<b>SS. 6 Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN</b>					111,41	●			
IKU.8 Persentase Rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	65	72,42	111,41	●					

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
<i>Learn and Growth Perspective</i>							97,70	24,42	●
<b>SS. 7 Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel</b>					97,70	●			
IKU.9 Indeks Profesionalitas ASN BKN	77	78,42	101,84	●					
IKU.10 Indeks Maturitas SPBE BKN	3,2	2,92	91,25	●					
IKU.11 Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	81	N/A	N/A	○					
IKU.12 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	77	N/A	N/A	○					
IKU.13 Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP	WTP	100	●					

Tabel 6 Summary Capaian Kinerja Tahun 2021

### 3.1 Capaian Sasaran Strategis I

#### SS 1. Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN

Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN bermakna bahwa diharapkan instansi pemerintah di Indonesia mampu menerapkan manajemen ASN yang profesional sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria.

##### IKU 1.

Target

Realisasi

Capaian

**Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK**

20%

33,12%

120%

Indikator ini merupakan suatu ukuran persentase jumlah instansi pemerintah yang telah melaksanakan manajemen ASN sesuai dengan NSPK (berkategori minimal B) yang diukur melalui indeks implementasi NSPK manajemen ASN. Kategori penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN adalah sebagai berikut:

A = 80,01 – 100

B = 60,01 – 80

C = 40,01 – 60

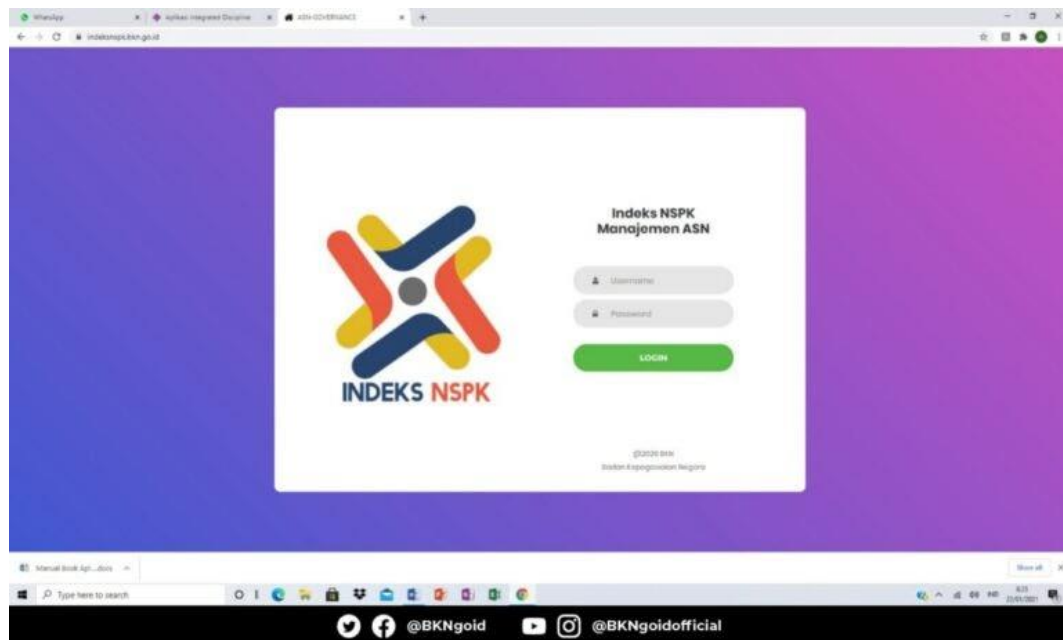
D = 20,01 – 40

E = 0 – 20

$$IKU\ 1 = \frac{\text{Jumlah instansi pemerintah berkategori minimal BAIK (A dan B)}}{\text{Jumlah instansi pemerintah (616)}}$$

Sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 48 dan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dinyatakan bahwa BKN memiliki tugas dan wewenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN. Tugas dan kewenangan tersebut dilaksanakan oleh pejabat fungsional yang memiliki tugas dan kewenangan di bidang pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN yakni Auditor Manajemen ASN. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme diperlukan penilaian indeks

implementasi NSPK Manajemen ASN. Penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN merupakan keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah yang disesuaikan dengan elemen dan indikator yang telah ditetapkan dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti-bukti dokumen yang dipersyaratkan.



Gambar 6 Aplikasi Indeks NSPK

Sebagai upaya untuk merealisasikan kewenangan tersebut, BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian bersama dengan Kantor Regional BKN melaksanakan sosialisasi pelaksanaan penilaian NSPK Manajemen ASN secara virtual mulai tanggal 26 Januari 2021 hingga 5 Februari 2021 ke seluruh instansi, baik instansi pusat maupun daerah untuk memberikan pemahaman terhadap tujuan penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN, yakni menjamin keseragaman dalam penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN dan memberikan dasar serta pedoman dalam penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN secara nasional. Dalam penyelenggaraan penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN, instansi pemerintah melakukan:

- a. Pengumpulan dan verifikasi dokumen sesuai dengan data yang objektif dan riil;
- b. Penyampaian dokumen dengan cara mengunggah ke dalam sistem aplikasi

Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;

- c. Perbaikan terhadap Implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan penilaian BKN;
- d. Pemantauan internal terhadap Implementasi NSPK Manajemen ASN dengan membentuk Tim Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dengan susunan tim paling kurang terdiri dari unsur kepegawaian, unsur pengawasan, dan unsur lainnya yang terkait.

Pada penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian bertugas:

- a. Mengoordinasikan pelaksanaan penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- b. Melakukan konfirmasi, verifikasi, dan validasi hasil penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;



- c. Mengolah dan menyusun peringkat instansi pemerintah berdasarkan hasil penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- d. Melaporkan hasil pengolahan dan penyusunan peringkat penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN kepada Kepala BKN;
- e. Melakukan pengendalian terhadap tindak lanjut hasil penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- f. Melakukan pembinaan terhadap instansi pemerintah berdasarkan hasil penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah;
- g. Melakukan *monitoring* dan evaluasi penyelenggaraan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah.

Elemen dalam penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas:

- penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;
- pengadaan ASN;
- pengangkatan ASN;
- pangkat;
- mutasi;
- pola karir;
- pengembangan karir ASN;
- mutasi;
- penilaian kinerja;
- penggajian, tunjangan, dan fasilitas;
- penghargaan;
- disiplin;
- cuti;
- kode etik;
- pemberhentian;
- jaminan pensiun dan hari tua;
- pensiun; dan
- perlindungan.
- jaminan pensiun dan hari tua;
- perlindungan;
- bantuan hukum;

- penilaian kinerja;
- cuti;
- kode etik;
- disiplin;
- pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS; dan
- pensiun.

Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN merupakan efek sebab akibat yang dihasilkan pada perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder perspective*) dari proses pertumbuhan dan pembelajaran (*learn and growth*) dan proses bisnis internal (*internal process*). Penilaian indeks dilakukan dengan memeriksa dokumen/eviden yang diunggah pada aplikasi [indeksnspk.bkn.go.id](https://indeksnspk.bkn.go.id) sesuai dengan elemen atau indikator yang dipertanyakan. Sampai dengan triwulan IV, masih banyak instansi yang belum mengunggah dokumen secara lengkap. Hal tersebut membuat proses penilaian menjadi terhambat dan nilai instansi tersebut belum dapat diketahui. Melalui surat nomor 55/BAK.02.02/SD/F/2022 perihal Penilaian Indeks Implementasi Norma, Standar, Kriteria dan Prosedur (NSPK) Manajemen ASN, Kepala BKN melalui Deputi Bidang Wasdal menginstruksikan kepada instansi pemerintah untuk melengkapi dokumen yang perlu diunggah dalam aplikasi [indeksnspk.bkn.go.id](https://indeksnspk.bkn.go.id) agar penilaian dapat dilakukan. Pada proses penilaian, Deputi Bidang Wasdal berkolaborasi dengan Kantor Regional BKN menilai penerapan manajemen ASN pada 616 instansi pemerintah yang terdiri dari 74 instansi pusat dan 542 instansi daerah. Hasil rekapitulasi penilaian menunjukkan bahwa terdapat 66 instansi yang bernilai A, 138 bernilai B, 119 bernilai C, 112 bernilai D, dan 179 bernilai E. Adapun 2 instansi yang tidak dinilai adalah Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) karena

kedua lembaga tersebut dalam proses transformasi. Sehingga, penilaian akan dilaksanakan pada tahun 2022. Jumlah instansi pemerintah yang telah memperoleh nilai A dan B dari hasil penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN berjumlah 204 instansi. Di antara 204 instansi tersebut 22 merupakan instansi pusat dan 182 instansi daerah.

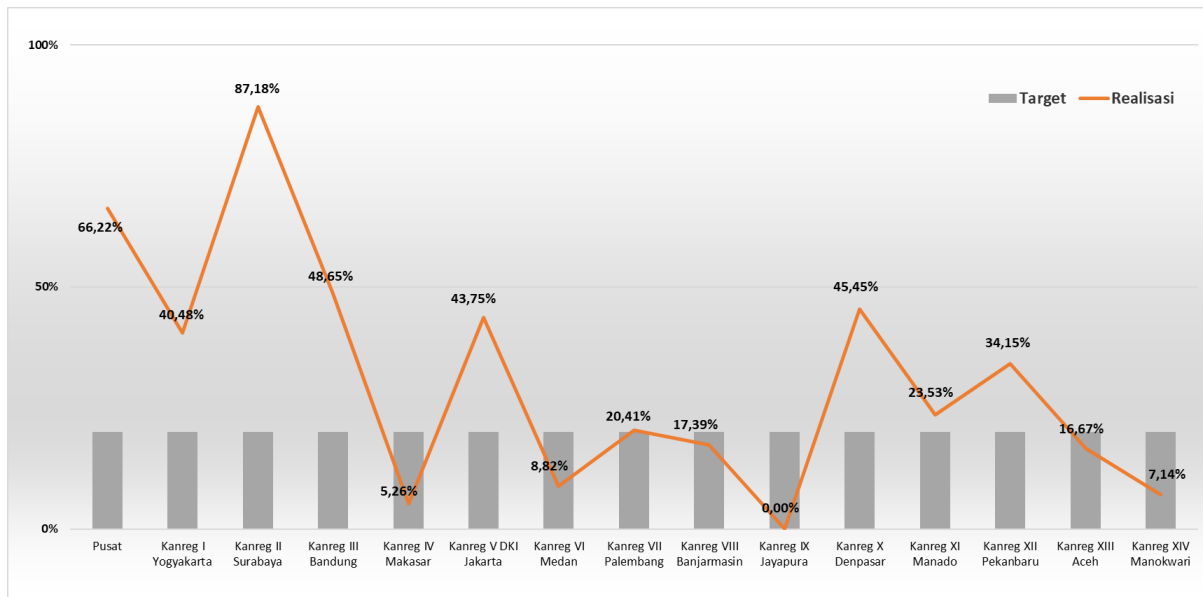
Kategori	Jumlah Instansi
A	66
B	138
C	119
D	112
E	179
Tidak Dinilai	2
<b>Total</b>	<b>616</b>

*Tabel 7 Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2021*

Jika dijabarkan dalam wilayah Deputy Bidang Wasdal dan Kantor Regional diperoleh angka sebagai berikut:

No.	Instansi Pusat atau Daerah	Jumlah Instansi	Jumlah Instansi dengan Kategori Penilaian Minimal Baik (A dan B)	%
1	Wilayah Kerja Deputy Bidang Wasdal	74	49	66,22%
2	Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta	42	17	40,48%
3	Wilayah Kerja Kantor Regional II BKN Surabaya	39	34	87,18%
4	Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung	37	18	48,65%
5	Wilayah Kerja Kantor Regional IV BKN Makassar	76	4	5,26%
6	Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN Jakarta	32	14	43,75%
7	Wilayah Kerja Kantor Regional VI BKN Medan	34	3	8,82%
8	Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang	49	10	20,41%
9	Wilayah Kerja Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	46	8	17,39%
10	Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura	30	0	0,00%
11	Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar	44	20	45,45%
12	Wilayah Kerja Kantor Regional XI BKN Manado	34	8	23,53%
13	Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	41	14	34,15%
14	Wilayah Kerja Kantor Regional XIII BKN Aceh	24	4	16,67%
15	Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari	14	1	7,14%
<b>Jumlah</b>		<b>616</b>	<b>204</b>	<b>33,12%</b>

*Tabel 8 Rekap Realisasi IKU 1 di BKN Pusat dan Kantor Regional*



Grafik 3 Realisasi IKU 1 Dibandingkan dengan Target pada Masing-Masing Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional

Secara keseluruhan, capaian BKN untuk indikator Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK ini sangat baik yaitu 33,12% dari target 20%. **Faktor pendukungnya** yaitu:

- Sosialisasi dan bimbingan teknis terkait penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- Pendampingan kepada instansi pemerintah baik langsung maupun daring;
- Proses pemantauan progres implementasi NSPK oleh auditor manajemen ASN BKN;
- Masa pemenuhan kelengkapan dokumen data dukung diperpanjang sehingga memberikan kesempatan lebih banyak kepada instansi untuk bisa memenuhi dokumen yang dibutuhkan dalam penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.

Namun, jika dilihat dari hasil penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada masing-masing wilayah kerja Kantor Regional masih terdapat beberapa wilayah yang cukup jauh dari target, di antaranya Wilayah

Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura, Wilayah Kerja Kantor Regional IV BKN Makassar, Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari, dan Wilayah Kerja Kantor Regional VI BKN Medan. Adapun **kendalanya** adalah kurang meratanya infrastruktur sehingga beberapa instansi di wilayah kerja tidak bisa mengakses aplikasi Indeks NSPK dan menyulitkan instansi dalam memenuhi kelengkapan data dukung. Hal ini sudah diupayakan dengan cara mendatangi wilayah bersangkutan untuk melengkapi dokumen secara manual. Namun, hal ini tidak cukup membantu mengingat keterbatasan anggaran di BKN. Selain itu, kendala lain dalam penilaian indeks ini juga dikarenakan belum optimalnya komunikasi antara Auditor Manajemen ASN di BKN Pusat dan Kantor Regional dalam melakukan bimbingan teknis atau audit.

#### Rencana Tindak Lanjut

- Portal Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN akan dibuka sepanjang tahun untuk memudahkan instansi melengkapi dokumen data dukung;

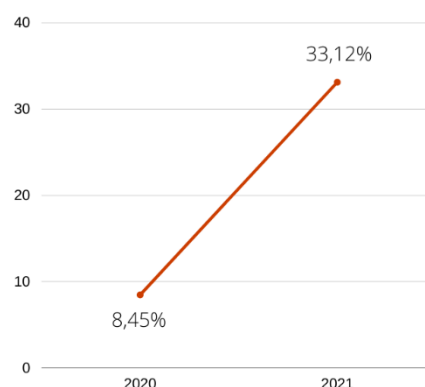
- Melakukan evaluasi kembali atas prosedur, indikator-indikator, dan *timeline* dalam penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN untuk memudahkan pengukuran bagi Auditor Manajemen ASN BKN maupun pengelola kinerja di instansi pemerintah;
- Deputi Bidang Wasdal dan Kantor Regional akan lebih memprioritaskan wilayah-wilayah dengan keterbatasan infrastruktur untuk memberi kemudahan dalam pengumpulan data dukung;
- Terus mengoptimalkan kolaborasi antara BKN Pusat dan Kantor Regional;
- Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian terhadap seluruh instansi pemerintah khususnya yang bernilai C, D, dan E perlu dilaksanakan secara lebih intensif



Grafik 5 Perbandingan Realisasi IKU 1 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024

untuk percepatan capaian kinerja di tahun berikutnya.

Dari rekap hasil pengukuran Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK tahun 2021, dapat disimpulkan bahwa terjadi kenaikan capaian kinerja dibandingkan tahun 2020 sebesar 24,67%.



Grafik 4 Tren Realisasi IKU 1 Tahun 2020 dan 2021

Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2021 masih terpaut 66,88%. Diharapkan dengan upaya tindak lanjut yang dilakukan pengukuran indeks implementasi NSPK dapat mempercepat capaian kinerja sampai dengan masa Renstra berakhir.

## IKU 2.

### *Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN*

Target	Realisasi	Capaian
--------	-----------	---------

90%	92,49%	102,77%
-----	--------	---------

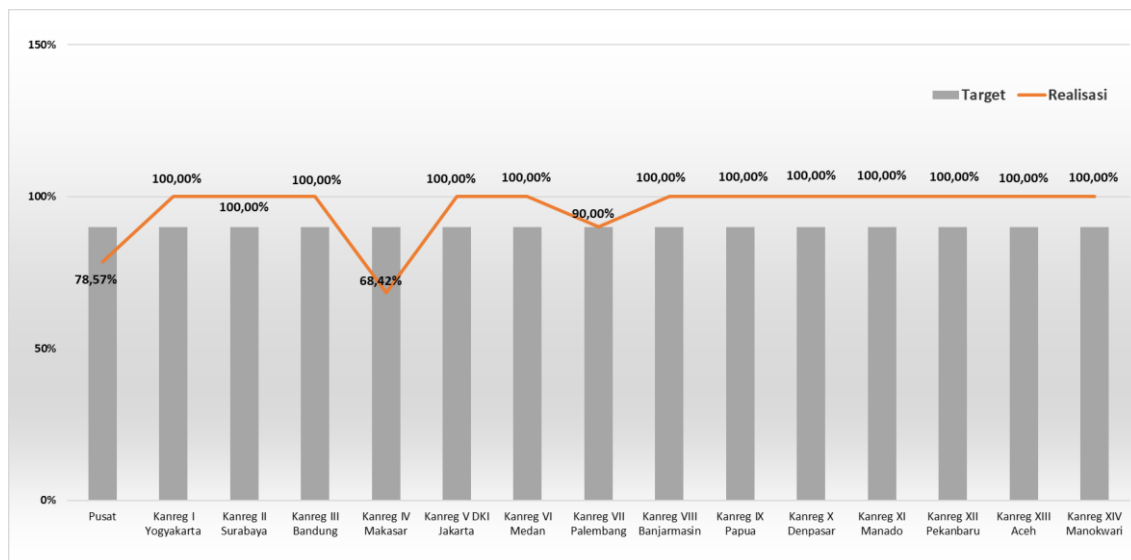
Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI No. 38 Tahun 2018 disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas merupakan suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya. Selain itu, berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, Badan Kepegawaian Negara melaporkan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan membuat aplikasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang dapat diakses di alamat *website* <https://ip-jasn.bkn.go.id>.



Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dihitung berdasarkan Instansi Pemerintah termasuk Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN baik itu dengan metode SAPK maupun mandiri. Dari 626 jumlah instansi pemerintah pusat dan daerah yang terdaftar, sebanyak 579 (92,49%) instansi pusat dan daerah sudah melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Maka capaian untuk indikator ini adalah 102,77% dari target capaian 90% dengan detail sesuai Surat Deputi PMK No : 870/B-BH.02.01/SD/C/2022 sebagai berikut:

No.	Instansi Pusat atau Daerah	Jumlah Instansi	Jumlah Instansi yang Melakukan Pengukuran IP ASN	%
Instansi Pusat				
1	Kementerian Pusat	33	32	97%
2	Lembaga Negara	51	34	67%
Instansi Daerah				
1	Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta	42	42	100%
2	Wilayah Kerja Kantor Regional II BKN Surabaya	39	39	100%
3	Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung	37	37	100%
4	Wilayah Kerja Kantor Regional IV BKN Makassar	76	52	68,42%
5	Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN Jakarta	32	32	100%
6	Wilayah Kerja Kantor Regional VI BKN Medan	34	34	100%
7	Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang	49	44	90%
8	Wilayah Kerja Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	46	46	100%
9	Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura	30	30	100%
10	Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar	44	44	100%
11	Wilayah Kerja Kantor Regional XI BKN Manado	34	34	100%
12	Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	41	41	100%
13	Wilayah Kerja Kantor Regional XIII BKN Aceh	24	24	100%
14	Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari	14	14	100%
<b>Jumlah</b>		<b>626</b>	<b>579</b>	<b>92,49%</b>

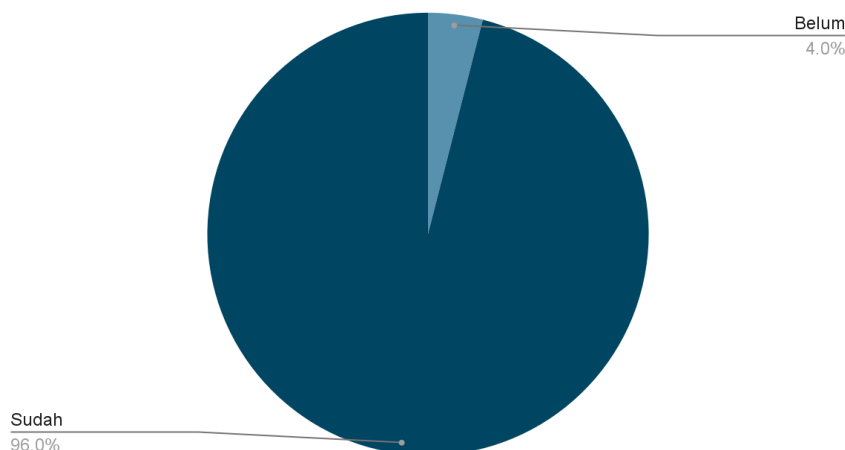
Tabel 9 Rekap Realisasi IKU 2 di BKN Pusat dan Kantor Regional



Grafik 6 Realisasi IKU 2 Dibandingkan dengan Target pada Masing-Masing Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional

Jika dihitung berdasarkan jumlah PNS dari total 3.853.199 PNS secara nasional, sebanyak 3.710.131 (96,23%) tercatat datanya telah dilakukan penilaian IP ASN.

#### Partisipasi PNS yang Melakukan Pengukuran IP ASN



Grafik 7 Partisipasi PNS yang Melakukan Pengukuran IP ASN

Apabila dibandingkan dengan data tahun 2020 terdapat kenaikan partisipasi instansi dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN dari 86% instansi menjadi 92,49% yang telah berpartisipasi. **Upaya** yang akan diusahakan dalam meningkatkan nilai capaian tahun depan adalah dengan cara berkoordinasi dan pendampingan secara lebih intensif dengan Kantor Regional BKN, sehingga setiap instansi daerah di wilayah kerja di Kantor Regional BKN dapat dipantau secara berkala dalam *progress* peningkatan pengukuran indeks profesionalitas ASN. Adapun untuk instansi Pusat, perlu diberikan informasi secara berkala mengenai tata laksana pengukuran Indeks profesionalitas maupun informasi penginputan dan pendampingan.



Gambar :  
Workshop penyusunan IP ASN  
pada Wilayah Kerja Kanreg XI BKN Manado

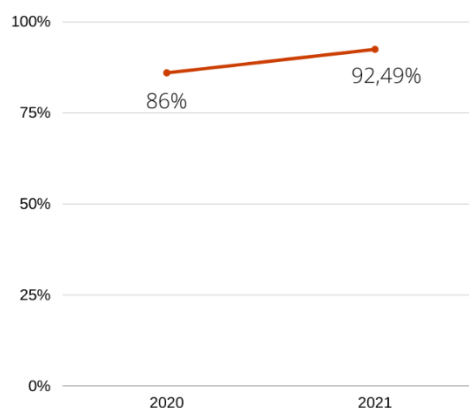


Gambar 7 FGD Penyusunan Laporan Pengukuran IP ASN Seluruh Instansi Pemerintah sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan pelayanan IP ASN yang dilaksanakan pada tanggal 11 Oktober 2021 secara luring maupun daring.

Secara umum kendala terkait hasil pengukuran Indeks Profesionalitas adalah masih rendahnya nilai Indeks Profesionalitas pada dimensi Kompetensi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu instansi tidak tertib dalam melakukan update data ke dalam aplikasi SAPK, instansi kesulitan mengumpulkan dokumen sertifikat dan beberapa seminar yang diikuti oleh pegawai di instansi bahkan tidak mengeluarkan sertifikat. Melihat kondisi yang ada, bisa disimpulkan bahwa walaupun secara

output jumlah instansi yang melakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN tercapai, tetapi secara kualitas nilai masih perlu ditingkatkan.

Dari rekap hasil pengukuran Indeks Profesionalitas tahun 2021, dapat disimpulkan bahwa terjadi kenaikan capaian kinerja dibandingkan tahun 2020 sebesar 6,49%.



Grafik 8 Tren Realisasi IKU 2 Tahun 2020 dan 2021

Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2021 masih terpaut 7,51%. Diharapkan dengan upaya tindak lanjut yang dilakukan pengukuran indeks profesionalitas ASN dapat semakin baik setiap tahunnya sampai dengan masa Renstra berakhir.

Realisasi 2021	Target 2024
92,49%	100%

Grafik 9 Perbandingan Realisasi IKU 2 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024

## 3.2 Capaian Sasaran Strategis II

### SS 2. Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima

Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima bermakna bahwa BKN sebagai pembina manajemen ASN berkewajiban untuk mewujudkan pembinaan dan juga pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.

#### IKU 3.

*Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN*

Target Realisasi Capaian

86 88,24 102,6%

Dalam rangka melaksanakan fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN, Badan Kepegawaian Negara berupaya untuk memberikan layanan pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan kepegawaian baik di Instansi Pusat maupun Instansi Daerah. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN tersebut dapat berupa layanan konsultasi pada Layanan Kepegawaian Terpadu (PKT) BKN, penyelenggaraan sosialisasi, bimbingan teknis serta fasilitasi yang dilaksanakan oleh Deputi Bidang PMK, Deputi Bidang SINKA, Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian serta seluruh Kantor Regional BKN.



Gambar 8 Workshop Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Instansi Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja Kanreg VIII BKN Banjarmasin

Untuk itu, BKN melakukan survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN demi meningkatkan kualitas layanan pembinaan yang diselenggarakan BKN, memenuhi ekspektasi penerima layanan pembinaan tersebut, serta dalam rangka memenuhi amanat Peraturan Menteri PANRB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei

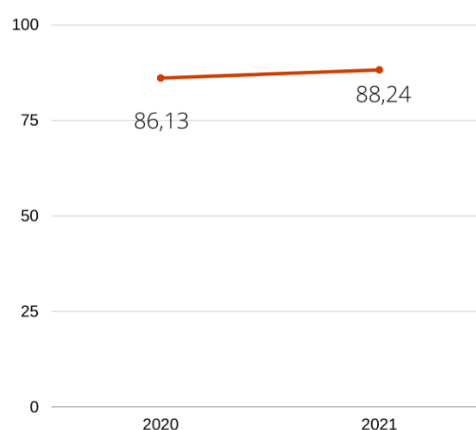


Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Dalam peraturan tersebut diwajibkan kepada seluruh penyelenggara pelayanan publik untuk melakukan Survei Kepuasan Masyarakat secara berkala minimal 1 (satu) kali setahun guna memperoleh Indeks Kepuasan sebagai bahan pengambilan keputusan perbaikan layanan di masa depan. Hasil survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN di tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

No.	Unit Kerja	Realiasi
1	Deputi Bidang PMK	88,65
2	Deputi Bidang SINKA	85,21
3	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	89,44
4	Kantor Regional II BKN Surabaya	94
5	Kantor Regional III BKN Bandung	89,69
6	Kantor Regional IV BKN Makassar	80,52
7	Kantor Regional V BKN Jakarta	90,56
8	Kantor Regional VI BKN Medan	92,3
9	Kantor Regional VII BKN Palembang	91,67
10	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	88,95
11	Kantor Regional IX BKN Jayapura	85
12	Kantor Regional X BKN Denpasar	86,51
13	Kantor Regional XI BKN Manado	92,16
14	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	88
15	Kantor Regional XIII BKN Aceh	88,14
16	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	88,54
17	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	86,92
18	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	82
<b>BKN</b>		<b>88,24</b>

Tabel 10 Rekap Realisasi IKU 3 di BKN Pusat dan Kantor Regional

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa dari 18 unit kerja/satker yang telah melakukan survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN didapatkan rata-rata indeks kepuasan sebesar 88,24. Hasil rerata realisasi indeks tersebut melebihi target pada Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2021 sebesar 86 sehingga capaian BKN pada tahun 2021 sebesar 102,6%. Hasil tersebut mengalami peningkatan dari tahun 2020 di mana indeks ini hanya terealisasi sebesar 86,13 sehingga dapat dikatakan mengalami kenaikan sebesar 2,11 poin dari tahun sebelumnya.



Grafik 10 Tren Realisasi IKU 3 Tahun 2020 dan 2021

Berdasarkan tabel instrumen Nilai Indeks Kepuasan, Pelayanan Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggara BKN di Tahun 2021 dapat dikategorikan memiliki nilai B (Baik).

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Persepsi	Kategori Mutu Pelayanan	Mutu Pelayanan
1	1,00 – 1,75	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	1,76 – 2,50	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	2,51 – 3,25	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,26 – 4,00	88,31 – 100	A	Sangat Baik

Tabel 11 Instrumen Nilai Indeks Kepuasan

Adapun Kantor Regional II BKN Surabaya menjadi satker dengan realisasi tertinggi sebesar 94 dan Kantor Regional IV BKN Makassar menjadi satker dengan realisasi terendah sebesar 80,52 dimana nilai ini masih di bawah target BKN. Selain Kantor Regional IV BKN Makassar, satker lain yang realisasi capaiannya masih di bawah target BKN antara lain Deputy Bidang SINKA, Kantor Regional IX BKN Jayapura, dan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian sehingga perlu didalami kembali penyebab ketidaktercapaian target kinerja di keempat unit/satker tersebut untuk perbaikan ditahun depan dengan terus meningkatkan capaian kinerja di unit lainnya.

Namun demikian keberhasilan Kantor Regional II BKN Surabaya dalam memberikan pelayanan pembinaan yang baik perlu menjadi contoh bagi unit/satker lain. Selama tahun 2021, tercatat beberapa pegawai Kantor Regional II BKN Surabaya kerap kali ditunjuk untuk menjadi narasumber dan diberikan kesempatan untuk melakukan pelatihan internal bagi pegawai Kantor Regional II BKN Surabaya. Hal ini dinilai dapat memberikan dampak positif bagi beberapa pihak yaitu narasumber yang ditunjuk, secara langsung akan melakukan

*refreshment knowledge* sehingga mampu mempelajari peraturan baru dan mendapatkan wawasan baru melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh *audience*. Di sisi lain, pegawai lain juga akan mendapatkan ilmu mengenai manajemen ASN sehingga terbuka kesempatan bagi bibit-bibit baru yang dapat menjadi regenerasi dalam melakukan layanan pembinaan manajemen ASN. Selain itu pada tahun 2022 Kantor Regional II BKN Surabaya menargetkan untuk mampu mengirim lebih banyak pegawai untuk dilakukan pelatihan manajemen ASN sehingga lebih banyak lagi menghasilkan sumber daya manusia tersertifikasi manajemen ASN untuk melakukan pembinaan manajemen ASN.

Survei kepuasan pembinaan ini sebagian besar dilaksanakan menggunakan *google form* sesuai dengan tema kegiatan yang ditanyakan sehingga memudahkan dalam pengambilan data maupun pengolahannya. Sebagai contoh pada [link https://bit.ly/evaluasiFGD28sep](https://bit.ly/evaluasiFGD28sep) yang digunakan sebagai evaluasi kegiatan FGD Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi Pemerintah yang dilakukan di Hotel Ciputra pada tanggal 28 September 2021.

Adapun dalam beberapa survei, *item* pertanyaan yang ditanyakan adalah terkait tema *workshop*, ketepatan waktu penyelenggaraan, kelengkapan materi, pelayanan penyelenggara, narasumber, kualitas ruang pertemuan/*zoom meeting* dan *sound system*, panitia penyelenggara dan sesi tanya jawab.



Gambar 9 Informasi Perubahan Layanan Coaching Clinic dari Metode Offline menjadi Metode Online

Pengambilan data/survei dilaksanakan pada kegiatan-kegiatan pembinaan yang telah dilaksanakan di sepanjang tahun 2021. Beberapa kegiatan pembinaan Manajemen ASN yang telah dilakukan BKN di antaranya:

- a. *Focus Group Discussion* (FGD) Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS.
- b. *Workshop* Penyusunan Rencana Pengembangan Karier di Wilayah Kerja BKN Surabaya, Medan, Banjarmasin, Denpasar, Manado dan Manokwari.
- c. *Workshop* Penyusunan Kamus Kompetensi Bidang Kepegawaian.
- d. Sosialisasi Kamus Kompetensi Bidang Kepegawaian di Wilayah Kerja BKN Bandung.
- e. *Focus Group Discussion* (FGD) Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.
- f. Sejak tahun 2017, Direktorat Kinerja ASN memberikan layanan publik berupa kelas konsultasi (*coaching clinic*), di mana instansi pemerintah dapat melakukan konsultasi terkait manajemen kinerja. Adapun materi yang ditawarkan mencakup:
  - Aplikasi E-Kinerja
  - Aplikasi E-Lapkin

- Pedoman Standar Kinerja
- Regulasi Kinerja
- Tata Cara Penyusunan SKP

Sebagai langkah untuk meningkatkan jangkauan pelayanan, maka di tahun 2020, Direktorat Kinerja ASN memberikan layanan kelas konsultasi (*coaching clinic*) secara daring. Hal ini tentu membantu instansi yang anggaran perjalanan dinasnya dialihkan atau dikembalikan guna penanganan COVID-19.

Dari hasil survei yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian sekaligus bahan **evaluasi** yang masih dapat dioptimalkan lagi. **Pertama**, kondisi Pandemi Covid-19 mengubah pelayanan yang awalnya berbasis *offline* menjadi *online*, sehingga membutuhkan waktu penyesuaian antara BKN dengan *stakeholder* yaitu Instansi/BKD/BKPSDM di wilayah kerja serta sarana prasarana dan infrastruktur teknologi yang memadai. **Kedua**, khususnya pada kasus di Kantor Regional, pelaksanaan seleksi CASN Tahun 2021 yang cukup panjang dan membutuhkan SDM yang banyak dan melibatkan seluruh pegawai di lingkungan Kantor Regional juga mempengaruhi pelaksanaan pelayanan pembinaan sehingga perlu

adanya penambahan jumlah pegawai yang sesuai dengan hasil perhitungan anjab dan ABK. **Ketiga**, meskipun layanan pembinaan manajemen ASN dapat dilakukan secara *online* namun bagi instansi daerah yang berada di wilayah dengan infrastruktur jaringan internet yang kurang memadai tetap perlu mendapatkan perhatian lebih.



Grafik 11 Perbandingan Realisasi IKU 3 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024

Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Layanan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN setiap tahunnya terus mengalami peningkatan seperti yang sudah dibahas sebelumnya. Peningkatan capaian di tahun 2021 ini menjadi tanda yang menjanjikan untuk dapat tercapainya target Renstra BKN di tahun 2024 yaitu indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan layanan manajemen ASN ini dapat mencapai angka 95 nantinya di mana tahun ini sudah mencapai 93% dari yang ditargetkan di tahun 2024.

#### IKU 4.

#### **Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN**

Target	Realisasi	Capaian
--------	-----------	---------

86	88,06	102,39%
----	-------	---------

BKN terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima dengan profesionalitas terhadap masyarakat/PNS sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat murah dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang berlaku. Hal tersebut dilakukan sebagai respon atas tuntutan kinerja ASN yang terus meningkat. Untuk mengukur tingkat keberhasilan komitmen tersebut, digunakan metode pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN. Adapun **upaya** yang telah dilakukan sepanjang tahun 2021 dalam rangka meningkatkan pelayanan kepegawaian BKN dengan melakukan berbagai macam transformasi pelayanan publik dalam aspek kepegawaian, di antaranya:

#### **a. Digitalisasi layanan kepegawaian melalui pembangunan sistem informasi ASN**

Pembangunan sistem informasi ASN menjadi salah satu tugas BKN yang diamanatkan dalam UU ASN. BKN mulai membangun satu data ASN sesuai dengan rencana nasional Pemerintah dalam Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Dalam upaya percepatan realisasi SIASN ini BKN menggandeng 3 perguruan tinggi, yaitu Universitas Gunadarma,

Universitas Indonesia dan Telkom University.



Gambar 10 Deputi Bidang SINKA dalam forum diskusi kerja sama dengan Telkom University



Tak hanya itu, BKN turut berpartisipasi dalam pertemuan negara-negara ASEAN yang terhubung dalam ASEAN Cooperation on Civil Service Matter (ACCSM) sebagai perwakilan Indonesia. Dalam pertemuan ini BKN mengunggulkan 5 (lima) produk layanan secara umum dan layanan manajemen ASN secara khusus yang bertransformasi secara signifikan akibat dampak pandemi Covid-19. Adapun kelima produk BKN yang dipamerkan meliputi penyelenggaraan seleksi *Computer Assisted Test* (CAT) secara *online*, penilaian kompetensi atau asesmen secara *online*, penerapan *Digital Signature*, penggunaan DocuDigital, dan pemberlakuan presensi pegawai melalui *Location-Based Presence* (LBP).



Gambar 11 Wakil Kepala BKN, Supranawa Yusuf memaparkan kelima produk layanan BKN melalui forum *The Inaugural ACCSM Leaders in Strategic HR Innovations to build a Future Ready Public Service* (ALSHRI) Meeting (17/11/2021)

Selain itu, BKN dan Kementerian Keuangan RI telah bersinergi mengembangkan sistem pengelolaan layanan kepegawaian dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) ke arah yang lebih ringkas dan efisien melalui digitalisasi proses bisnis. Hal ini dikukuhkan melalui *Launching Perjanjian Kerja Sama* (PKS) serta Diseminasi Kebijakan SDM berbasis Digital. Dalam rangka mengimplementasikan PKS tersebut, BKN dan Kemenkeu RI telah siap

melakukan digitalisasi pengelolaan kepegawaian, integrasi, dan menciptakan ekologi digital sistem pemerintahan, terutama terkait dengan pengelolaan kepegawaian. Tujuan PKS ini sejalan dengan program digitalisasi layanan kepegawaian yang telah diselenggarakan dan terus ditingkatkan kualitasnya oleh BKN. Digitalisasi layanan kepegawaian sejatinya dilaksanakan dengan memadukan sinergi antara pemanfaatan teknologi informasi dan kepatuhan terhadap penerapan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) manajemen ASN. Sinergi ini penting karena kemudahan yang diciptakan melalui digitalisasi layanan kepegawaian harus tetap memperhatikan kepatuhan terhadap NSPK manajemen ASN. Kerja sama dan koordinasi ini sudah berjalan sangat baik hingga saat ini, dibuktikan dengan semakin baiknya pengembangan sistem informasi kepegawaian serta layanan manajemen ASN Kemenkeu RI yang telah terintegrasi dengan SI-ASN BKN.



Gambar 12 *Launching Perjanjian Kerja Sama* (PKS) serta Diseminasi Kebijakan SDM berbasis Digital (4/03/2021)

## b. Peningkatan kapasitas SDM



Gambar 13 BKN melakukan studi banding (benchmark) ke Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM) (26/2/2021)

Sebagai upaya peningkatan kompetensi SDM yang mengelola Pelayanan Kepegawaian Terpadu (PKT), BKN melakukan studi banding (benchmark) ke Badan Pengawasan Obat dan Makanan (Badan POM). Alasan BKN memilih BPOM untuk studi banding PKT karena BPOM sudah berhasil meraih sejumlah apresiasi di bidang pelayanan publik, seperti Anugerah Keterbukaan Informasi Publik Tahun 2020 dan Top 21 Inovasi Pelayanan Publik Penanganan Covid-19. Diharapkan semoga dengan adanya benchmark ini dapat menjadi referensi bagi BKN dalam upaya pengembangan dan pembaruan pelayanan terpadu secara digital serta peningkatan kinerja secara berkelanjutan di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

## c. Peningkatan sarana dan prasarana yang mudah diakses oleh pengguna layanan termasuk penyandang disabilitas.

Hal ini terlihat pada pelaksanaan CPNS 2021, BKN berupaya

memaksimalkan sarana dan prasarana yang mendukung demi kemudahan dan kelancaran peserta penyandang disabilitas untuk mengikuti seleksi. Selain itu, berbagai upaya juga dilakukan dalam memberikan layanan kepegawaian ke seluruh wilayah Indonesia dengan memaksimalkan Kantor Regional dan UPT.



Gambar 14 Penandatanganan Memorandum of Understanding (MoU) perpanjangan pinjam pakai gedung UPSCPKP BKN Gorontalo (2/3/2021) di Aula Rumah Dinas Gubernur Provinsi Gorontalo.



Gambar 15 Kepala BKN memberikan sambutan dalam acara Penandatanganan Naskah Perjanjian Hibah Daerah (NPHD) dan Berita Acara Serah Terima (BAST) Hibah Tanah dari Pemerintah Provinsi Jambi kepada BKN

Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN dilakukan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat. Dalam hal ini ada 24 unit kerja yang terlibat secara langsung untuk memberikan pelayanan kepegawaian kepada stakeholders.

Rekap nilai indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian di masing-masing unit kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

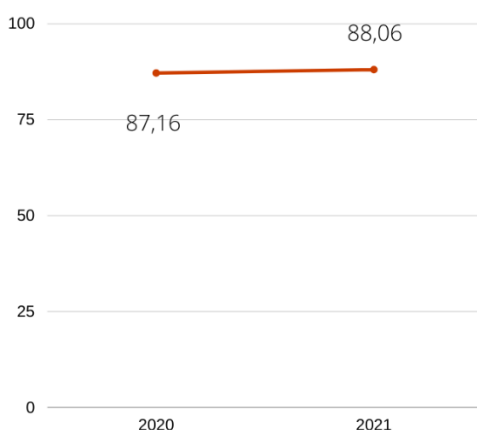
No	Unit Kerja	Realisasi
1	Deputi Bidang Mutasi	81,4
2	Deputi Bidang SINKA	84,59
3	Deputi Bidang Wasdal	86,04
4	Sekretariat Utama	88
5	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	90,58
6	Kantor Regional II BKN Surabaya	94,8
7	Kantor Regional III BKN Bandung	86,4
8	Kantor Regional IV BKN Makassar	88,36
9	Kantor Regional V BKN Jakarta	88,4
10	Kantor Regional VI BKN Medan	90,21
11	Kantor Regional VII BKN Palembang	83,28
12	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	92,27
13	Kantor Regional IX BKN Jayapura	85
14	Kantor Regional X BKN Denpasar	86,07
15	Kantor Regional XI BKN Manado	90,24
16	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	97,62
17	Kantor Regional XIII BKN Aceh	87,77
18	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	85,35
19	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	93,21
20	Pusat Pengembangan Sistem Seleksi	91,57
21	Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara	81,35
22	Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	88,84
23	Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian	85,03
24	Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian	87,04
<b>BKN</b>		<b>88,06</b>

Tabel 12 Rekap Realisasi IKU 4 di BKN Pusat dan Kantor Regional

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan diperoleh realisasi BKN atas Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian tahun 2021 sudah melebihi target. Hal ini tidak terlepas dari upaya-upaya yang telah dilakukan BKN seperti yang sudah dijabarkan sebelumnya. Selain itu, upaya-upaya peningkatan layanan juga terlihat pada unit-unit yang mendapatkan perolehan tertinggi pada IKM layanan kepegawaian diantaranya Kantor Regional XII BKN dengan mengunggulkan *Quick Response* dan pemberian

kompensasi atas tidak tercapainya *Quick Response* tersebut. Pada Kantor Regional VIII BKN, dilakukan monitoring lebih terhadap penyelesaian layanan sesuai dengan waktu yang ditetapkan pada standar pelayanan publik. Namun, beberapa unit kerja juga masih memperoleh nilai IKM di bawah target yang ditetapkan BKN diantaranya Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara, Deputi Bidang Mutasi, Kanreg VII BKN, Deputi Bidang SINKA, Kanreg IX BKN, Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum

Kepegawaian, dan Kanreg XIV Manokwari. Salah satu yang menjadi **kendala** adalah kenaikan beban kerja yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan mengakibatkan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan menjadi terhambat. Berdasarkan hasil rata-rata keseluruhan indeks kepuasan masyarakat atas layanan kepegawaian di setiap unit kerja BKN, diperoleh nilai indeks kepuasan masyarakat sebesar 88,06 yang berada pada kategori **BAIK**. Nilai ini mengalami kenaikan capaian kinerja dibandingkan tahun 2020 sebesar 0,9 poin.



Grafik 12 Tren Realisasi IKU 4 Tahun 2020 dan 2021

Dari laporan pengukuran indeks ini, dapat diambil beberapa poin yang menjadi *priorities of improvement* BKN di tahun berikutnya, yaitu:

- Pemberian rekomendasi penyelesaian yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan kepegawaian;
- Percepatan layanan kepegawaian dengan mengoptimalkan digitalisasi untuk seluruh layanan kepegawaian;
- Meningkatkan fungsi pengamanan sistem seleksi BKN untuk mengantisipasi upaya indikasi kecurangan seleksi;
- Terus berupaya dalam peningkatan kualitas SDM untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada seluruh *stakeholders* BKN.

Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2021 masih terpaut 6,94. Diharapkan dengan upaya tindak lanjut yang dilakukan dalam pelayanan kepegawaian BKN dapat terus meningkatkan capaian kinerja sampai dengan masa Renstra berakhir.

	Realisasi 2021	Target 2024
	88,06	95

Grafik 13 Perbandingan Realisasi IKU 4 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024

### 3.3 Capaian Sasaran Strategis III

#### SS 3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN

Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN bermakna bahwa BKN berkewajiban untuk membuat turunan dari kebijakan manajemen ASN yang tertuang dalam Undang-Undang ASN No 5 Tahun 2014.

##### IKU 5.

##### *Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN*

Target	Realisasi	Capaian
100%	100%	100%



Sesuai ketentuan dalam Pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa BKN bertugas antara lain menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen ASN. Tugas tersebut dalam pelaksanaannya menjadi salah satu tanggung jawab dari Direktorat PPU yang berada di bawah Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.



Gambar 16 Workshop Peraturan Perundang-Undangan

Kebijakan peraturan mengenai manajemen kepegawaian selalu mengalami perubahan dan penambahan produk kebijakan peraturan sesuai dengan dinamika perkembangan kondisi yang dibutuhkan dalam manajemen ASN. Oleh karena itu, dalam upaya penataan regulasi di lingkungan BKN, Direktorat PPU setiap tahunnya mengirimkan memo dinas yang ditujukan kepada pimpinan unit kerja di BKN terkait usulan judul/topik rancangan peraturan BKN. Rancangan peraturan BKN yang diusulkan akan dimasukkan ke dalam program legislasi BKN di tahun berikutnya dan akan menjadi prioritas untuk dibahas, ditetapkan, dan diundangkan. Berdasarkan memo dinas nomor 46/MD/PPU/XI/2020 tanggal 30

November 2020, ditetapkan untuk tahun 2021 ada sebanyak 20 peraturan yang akan dibahas, ditetapkan, dan diundangkan.

Hingga Juli 2021, ada 10 Peraturan BKN yang berhasil ditetapkan dan diundangkan. Namun demikian, pada Agustus 2021 diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2021 tentang Pemberian Persetujuan Presiden terhadap Rancangan Peraturan Menteri/Kepala Lembaga. Rancangan Peraturan yang memerlukan persetujuan Presiden yaitu yang memiliki kriteria; berdampak luas bagi kehidupan masyarakat; bersifat strategis; dan lintas sektor atau lintas kementerian/Lembaga.

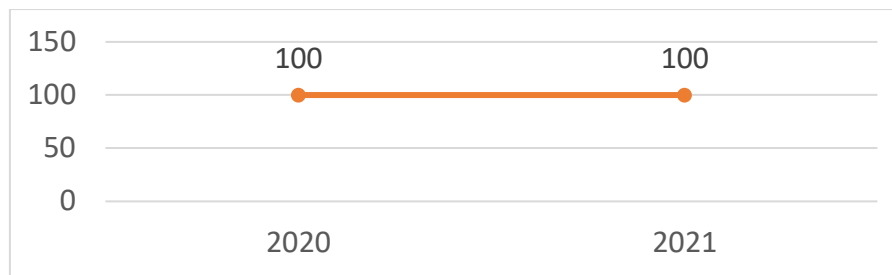
Dengan bertambahnya syarat administrasi tersebut, proses penetapan dan pengundangan Peraturan BKN khususnya yang bersifat lintas sektor (eksternal) menjadi bertambah panjang. Oleh karena itu, melihat urgensinya beberapa regulasi teknis dikeluarkan dalam bentuk Keputusan Kepala dan Surat Edaran sehingga proses penetapannya tidak memakan waktu lama karena tidak memerlukan harmonisasi dengan Kementerian Hukum dan HAM dan juga surat persetujuan Presiden. Total hingga Desember 2021 terdapat 11 Peraturan BKN, 3 Keputusan Kepala BKN, dan 6 Surat Edaran yang berhasil ditetapkan dan/atau diundangkan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dengan demikian jumlah regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang ditetapkan dan/atau diundangkan berjumlah 20, sama dengan target yang ditetapkan sehingga capaian untuk indikator ini adalah 100%.



Berikut daftar peraturan/ keputusan/ surat edaran yang telah terealisasi di tahun 2021 :

No	Nomor Peraturan/ Keputusan/ Surat Edaran	Tentang	Tanggal
1	Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2021	Perubahan atas Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan BKN	29 Januari 2021
2	Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2021	Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode <i>Computer Assisted Test</i> BKN	01 April 21
3	Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2021	Pedoman Kendali Mutu Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di Lingkungan BKN	27 Mei 2021
4	Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2021	Pedoman Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan BKN	27 Mei 2021
5	Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2021	Kamus Kelas Jabatan di Lingkungan BKN	17 Juni 2021
6	Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2021	Kamus Kompetensi Teknis Bidang Kepegawaian	26 Juli 2021
7	Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2021	Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil	26 Juli 2021
8	Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2021	Pedoman Penyelenggaraan Kehumasan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	26 Juli 2021
9	Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2021	Pedoman Penyusunan Pertimbangan Teknis Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	26 Juli 2021
10	Peraturan BKN Nomor 10 Tahun 2021	Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	26 Juli 2021
11	Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2021	Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	18 November 2021
12	Keputusan Kepala BKN Nomor 87 Tahun 2021	Pemutakhiran Data Mandiri Aparatur Sipil Negara dan Pejabat Pimpinan Tinggi Non Aparatur Sipil Negara Secara Elektronik Tahun 2021	10 Mei 2021
13	Keputusan Kepala BKN Nomor 97.1 Tahun 2021	Pengalihan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara	18 Mei 2021
14	Keputusan Kepala BKN Nomor 158 Tahun 2021	Tata Cara Penetapan Nomor Induk Pegawai Negeri Sipil dari 57 (lima puluh tujuh) Eks Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia	8 Desember 2021
15	Surat Edaran Kepala BKN 1/SE/I/2021	Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas Dalam Aspek Kepegawaian	14 Januari 2021
16	Surat Edaran Kepala BKN 3/SE/II/2021	Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai Yang Ditugaskan Sebagai koordinator dan Sub koordinator	11 Februari 2021
17	Surat Edaran Kepala BKN 4/SE/II/2021	Pembayaran Gaji dan Tunjangan Jabatan Fungsional bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	23 Februari 2021
18	Surat Edaran Kepala BKN 5/SE/V/2021	Penjelasan Tambahan Bagi PNS Yang Diberhentikan Sementara Dan Pengaktifan Kembali Sebagai PNS	4 Mei 2021
19	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2021	Prosedur Penyelenggaraan Seleksi Dengan Metode CAT BKN Dengan Protokol Kesehatan Dan Pengendalian Covid-19	17 Mei 2021
20	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 9 Tahun 2021	Penggunaan Meterai pada Dokumen Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara	9 Agustus 2021

Tabel 13 Daftar Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN yang Telah Ditetapkan di Tahun 2021



Grafik 14 Tren Realisasi IKU 5 Tahun 2020 dan 2021

Jika kita bandingkan realisasi capaian IKU ini dengan tahun 2020, maka dapat diketahui bahwa capaiannya IKU ini selalu konsisten di mana realisasinya dua tahun berturut-turut mencapai 100%. Diharapkan regulasi teknis yang direncanakan oleh BKN setiap tahunnya dapat terealisasi sesuai dengan rencana sehingga capaian IKU ini dapat memenuhi target Renstra di mana capaian sampai dengan tahun 2024 dapat mencapai 100% di tiap tahunnya.

Namun, pelaksanaan capaian IKU terkait pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN ini tentu tidak hanya berfokus pada kuantitas regulasi teknis ataupun instrumen yang telah disusun. BKN tetap berkomitmen untuk membuat regulasi di bidang kepegawaian yang baik, tepat, harmonis dan dapat dilaksanakan. Salah satunya adalah dengan mendorong deregulasi Bidang

Kepegawaian yang dianggap terlalu banyak dan belum update. Untuk memperkaya konsep penyederhanaan regulasi (deregulasi) di bidang kepegawaian, BKN melalui Direktorat Peraturan Perundang-undangan melakukan kegiatan *workshop* “Penyederhanaan Peraturan Perundang-undangan Pembinaan Jabatan Fungsional” di pada hari Rabu 24 Februari 2021. Kegiatan ini dilakukan untuk mencari konsep, bentuk, maupun format yang tepat dari penyederhanaan peraturan yang terkait dengan pembinaan jabatan fungsional, dengan meminta pandangan dari berbagai pihak, khususnya beberapa instansi pembina jabatan fungsional. Upaya deregulasi yang telah dilakukan BKN antara lain berupa optimalisasi uji publik dalam penyusunan peraturan perundang-undangan, program legislasi BKN, serta penyederhanaan bentuk atau instrumen pengaturan.

### 3.4 Capaian Sasaran Strategis IV

#### SS 4. Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN

Peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN adalah kondisi di mana terwujudnya suatu sistem informasi ASN yang mampu menghasilkan data ASN yang akurat dan komprehensif, terintegrasi antar instansi pemerintah berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, dan mudah diakses dengan keamanan yang baik guna pelaksanaan Sistem Informasi ASN secara nasional.

## IKU 6.

### *Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN*

Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SIASN adalah perhitungan terintegrasinya aplikasi kepegawaian ASN secara menyeluruh berbasis teknologi dengan pengintegrasian SIMPEG dan SIASN melalui *Web Service* sehingga mewujudkan proses layanan manajemen kepegawaian yang efektif. Integrasi data merupakan proses menggabungkan atau menyatukan dua atau lebih sebuah data dari berbagai sumber *database* yang berbeda ke dalam sebuah penyimpanan seperti gudang data (*data warehouse*). Mekanisme integrasi data BKN sendiri menggunakan *web service*, di mana prosesnya adalah sistem berkomunikasi langsung dengan sistem lain melalui *web service* yang sudah disediakan oleh BKN. *Web service* adalah sebuah aplikasi lintas *platform* yang dapat diakses melalui sebuah jaringan di mana dalam aplikasi tersebut terdapat fungsi-fungsi yang digunakan untuk interaksi antara aplikasi satu dengan aplikasi lainnya. Untuk keamanan, BKN menggunakan *oauth* versi 2 dan *protocol authentication* menggunakan *basic auth*. Instansi sebagai pengguna *web service* harus meminta token terlebih dahulu sebelum dapat mengakses datanya.

Sebagai upaya peningkatan integrasi antara BKN dengan instansi pemerintah, BKN terus melakukan penataan data dan sistem informasi kepegawaian untuk mewujudkan satu data ASN sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia dan Peraturan Presiden Nomor

Target

Realisasi

Capaian

90%

92,56%

102,84%

95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.



Gambar 17 Infografis Simpegnas BKN

Terkait dengan penataan tersebut, BKN memulai dengan membangun sistem aplikasi induk kepegawaian yang disebut Sistem Informasi ASN atau SIASN yang telah dirilis pada Desember 2020 dan melakukan berbagai perbaikan proses bisnis, termasuk pemutakhiran data mandiri oleh setiap ASN melalui MySAPK yang akan dimulai Juli - Oktober 2021. Selanjutnya langkah penataan sistem informasi ASN tersebut diintegrasikan dengan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional atau Simpegnas, yakni sistem aplikasi pengelolaan data ASN berbagi pakai untuk seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah. Tujuannya agar pengelolaan data kepegawaian di masing-masing Instansi yang mencakup Data Perencanaan pegawai; Pengadaan pegawai; Pengembangan pegawai; Data Kenaikan Pangkat/Pensiun, mutasi, status dan kedudukan, pemberhentian pegawai, sampai dengan peremajaan data pegawai

akan terhubung langsung dengan *database* nasional yang dikelola BKN melalui SIASN. Tidak hanya itu, data kepegawaian lewat Simpegnas yang terintegrasi dengan SIASN akan menyediakan pula modul sistem manajemen kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS sehingga terbentuk profil kinerja PNS secara nasional, yang memuat integrasi rencana dan penilaian kinerja, riwayat kompetensi, dan integrasi data hasil penilaian kinerja. Simpegnas juga akan dilengkapi dengan sistem presensi/absensi ASN nasional berbasis lokasi dan *face recognition*. Dengan adanya Simpegnas berbagi pakai, pengembangan sistem informasi kepegawaian atau Simpeg tidak lagi dilakukan oleh masing-masing Instansi sehingga berimplikasi terhadap efisiensi anggaran karena dilakukan secara terpusat dan terintegrasi.



Gambar 18 Sosialisasi PDM oleh Deputi Bidang SINKA

Sedikitnya terdapat 5 (lima) aspek yang dikembangkan dalam Simpegnas yaitu 1) aspek kinerja merupakan implementasi PermenPANRB Nomor 8 Tahun 2021 yang dituangkan dalam perencanaan kinerja tahun 2022; 2) aspek presensi dimana layanan presensi online ini mencakup data kehadiran beserta rekapitulasi pegawai berdasarkan status kehadiran dan *tagging* lokasi serta terintegrasi dengan *Location Based Presence*

(LBP) yang merupakan inovasi dalam masa Pandemi; 3) aspek *supporting* merupakan layanan yang terdiri dari *dashboard* dan *helpdesk*; 4) aspek *interoperability* merupakan implementasi *interoperability* pada internal instansi untuk berbagai kebutuhan seperti penggajian, dan fungsi lainnya; 5) aspek layanan manajemen kepegawaian yang mencakup administrasi kepegawaian terdiri dari master data pegawai dan master diklat, pengajuan ijin belajar dan ujian dinas serta UPKP, pengajuan peningkatan kompetensi dan penghargaan, pendokumentasian hukdis, pengajuan mutasi, pengelolaan pensiun, serta administrasi kepegawaian.



Gambar 19 Focus Group Discussion Persiapan Implementasi Simpegnas di Jimmiers Mountain Resort

Selain pengoptimalan sistem, BKN juga berupaya mengoptimalkan pengelolaan data ASN melalui Pemutakhiran Data Mandiri (PDM) ASN. PDM ASN merupakan proses peremajaan dan pembaharuan data secara mandiri untuk mewujudkan data yang akurat, terkini, terpadu dan berkualitas guna meningkatkan kualitas layanan manajemen ASN. Hal ini merupakan salah satu upaya realisasi Satu Data ASN. Setelah Satu Data ASN ini tercapai maka dapat dilakukan transformasi layanan kepegawaian yang sebelumnya manual menjadi digital melalui MySAPK.

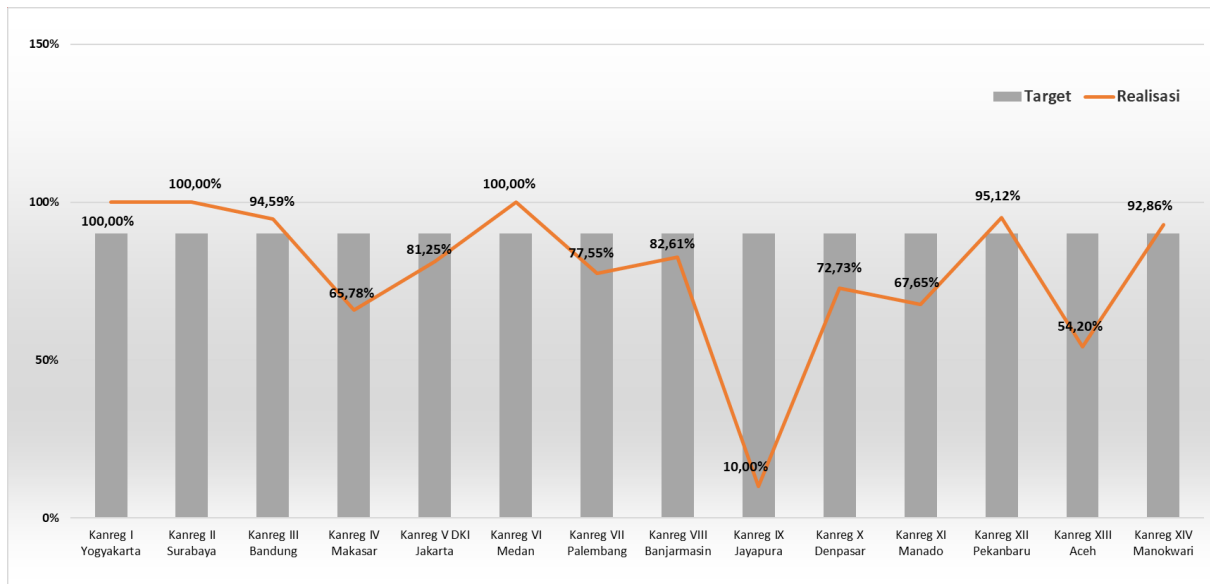
No	Unit Kerja	Realisasi
1	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	100%
2	Kantor Regional II BKN Surabaya	100%
3	Kantor Regional III BKN Bandung	94,59%
4	Kantor Regional IV BKN Makassar	65,78%
5	Kantor Regional V BKN Jakarta	81,25%
6	Kantor Regional VI BKN Medan	100%
7	Kantor Regional VII BKN Palembang	77,55%
8	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	82,61%
9	Kantor Regional IX BKN Jayapura	10,00%
10	Kantor Regional X BKN Denpasar	72,73%
11	Kantor Regional XI BKN Manado	67,65%
12	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	95,12%
13	Kantor Regional XIII BKN Aceh	54,2%
14	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	92,86%

Tabel 14 Rekap Realisasi IKU 6 di Kantor Regional

Secara umum, capaian BKN atas integrasi simpeg dengan SIASN ini melebihi target yang sudah ditetapkan. Namun, jika dilihat pada beberapa wilayah kerja, masih terdapat beberapa wilayah kerja Kantor Regional yang realisasinya jauh di bawah target, diantaranya Kantor Regional IX BKN dan Kantor Regional XIII BKN. Hal ini disebabkan oleh rendahnya infrastruktur sehingga menyulitkan proses integrasi. Kendala ini yang menjadi dasar BKN menyusun **rencana tindak lanjut** dalam implementasi Simpegnas sebagai solusi bagi instansi yang tidak memiliki simpeg, antara lain:

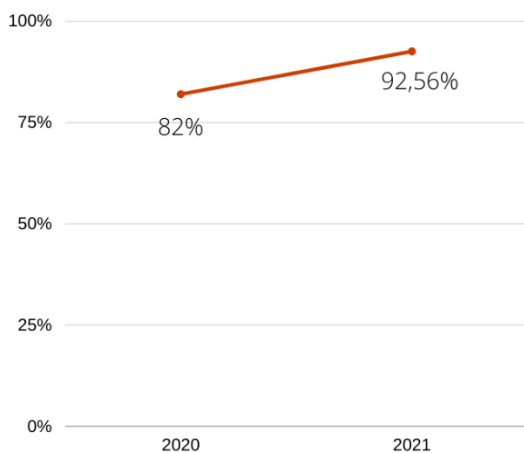
1. Percepatan penyelesaian Simpegnas (Koordinasi dan *Continues Improvement* dengan Pihak Telkom *University*);
2. Survei maturitas simpegnas dan survei kebutuhan pengembangan simpegnas;
3. Persiapan tata kelola data, arsip dan infrastruktur dalam mendukung implementasi simpegnas;
4. Penyusunan regulasi penetapan simpegnas sebagai aplikasi umum bidang kepegawaian;
5. Memperkuat koordinasi dan komunikasi dengan Kantor Regional untuk pengintegrasian sistem;
6. Mengadakan pelatihan kepada prastata komputer BKN terkait integrasi Sistem Informasi serta POC dan uji coba sistem;
7. *Piloting project* aplikasi Simpegnas bagi instansi yang belum memiliki simpeg sehingga dapat mempercepat proses integrasi.





Grafik 15 Realisasi IKU 6 Dibandingkan dengan Target pada Masing-Masing Wilayah Kerja Kantor Regional

Dari perhitungan hasil pengukuran realisasi indikator Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN tahun 2021, dapat disimpulkan bahwa terjadi kenaikan capaian kinerja dibandingkan tahun 2020 sebesar 10,56%.



Grafik 17 Tren Realisasi IKU 6 Tahun 2020 dan 2021

Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2021 masih terpaut 7,44%. Diharapkan dengan upaya tindak lanjut yang dilakukan dapat terus meningkatkan integrasi sampai dengan masa Renstra berakhir.

	Realisasi 2021	Target 2024
	92,56%	100%

Grafik 16 Perbandingan Realisasi IKU 6 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024

### 3.5 Capaian Sasaran Strategis V

#### SS 5. Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN bermakna terselenggaranya pelayanan kepegawaian yang terdigitalisasi sehingga proses bisnis mampu berjalan lebih efektif dan mudah diakses oleh pengguna layanan kepegawaian.

##### IKU 7.

##### *Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital*

Target	Realisasi	Capaian
--------	-----------	---------

80%	73,33%	91,66%
-----	--------	--------

Saat ini Badan Kepegawaian Negara terus melakukan transformasi digital salah satunya pada layanan manajemen ASN atau layanan kepegawaian. Hal ini merupakan kebutuhan di lingkungan strategis di mana pelayanan kepegawaian harus dapat dilakukan dengan cepat dan tepat. Digitalisasi proses pelayanan kepegawaian BKN akan terus berjalan dan semakin berkembang. Pelayanan kepegawaian akan selalu berinovasi, apalagi dimasa pandemi sekarang. Upaya ini tentu membutuhkan komitmen tinggi dengan berupaya untuk memberikan fasilitasi bimbingan teknis kepada pegawai sekaligus menyamakan persepsi bahwa pelayanan kepegawaian sudah beralih ke era digital bahkan jika nanti pandemi covid-19 sudah berakhir karena hal tersebut merupakan tuntutan di era globalisasi. Plt. Kepala BKN, Bima Haria Wibisana pernah menyampaikan bahwa wabah Covid-19 telah membuat instansi pemerintah melakukan inovasi dan terobosan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Sudah banyak wacana untuk meneruskan apa yang saat ini telah dilakukan instansi dalam mewujudkan birokrasi secara digital dari rumah.

Mungkin wabah ini akan berakhir dalam dua tahun, tapi dampaknya akan permanen seperti dalam proses bisnis BKN saat ini.

Untuk itu, ditetapkanlah IKU Persentase Layanan Manajemen ASN yang berbasis digital dengan menghitung perbandingan layanan manajemen ASN yang telah terdigitalisasi dari *offline* menjadi *online* dengan seluruh layanan manajemen ASN yang ada di BKN khususnya yang diselenggarakan oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. Pada tahun 2021 BKN menargetkan sebanyak 80% atau 12 dari total 15 layanan manajemen ASN telah terdigitalisasi, kemudian berdasarkan hasil perhitungan pada tahun 2021 BKN berhasil merealisasikan sebanyak 73,33% atau 11 layanan dari keseluruhan total layanan manajemen ASN yang ada. Maka dari itu capaian IKU ini pada tahun 2021 adalah sebesar 94,16%.

Pelayanan manajemen ASN yang telah terdigitalisasi tersebut di antaranya terdiri dari:

No	Jenis Layanan
1	Digitalisasi pelayanan penetapan NIP ASN
2	Digitalisasi Pelayanan Karpeg
3	Digitalisasi Pelayanan Karis-Karsu
4	Digitalisasi pelayanan pemindahan, pengangkatan, dan pemberhentian Pejabat Fungsional Keahlian Utama
5	Digitalisasi pelayanan kenaikan pangkat IV/b ke bawah
6	Digitalisasi pelayanan kenaikan pangkat IV/c ke atas
7	Digitalisasi pelayanan pindah antar instansi
8	Digitalisasi penetapan pertek pensiun PNS dan janda/dudanya
9	Digitalisasi penetapan pertek pensiun pejabat negara
10	Digitalisasi penetapan SK pensiun janda/duda pejabat negara
11	Digitalisasi penetapan tewas

*Tabel 15 Daftar Layanan Manajemen ASN yang Telah Terdigitalisasi*

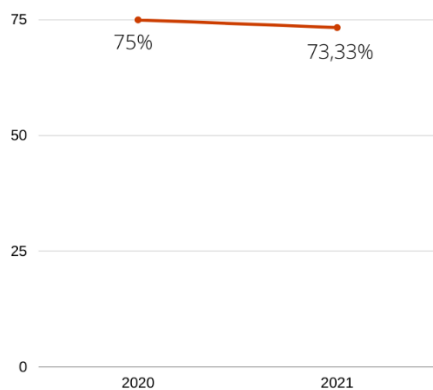
Tidak tercapainya target layanan manajemen ASN berbasis digital pada tahun 2021 ini **disebabkan** karena beberapa aplikasi masih dalam tahap pembangunan di Deputy Bidang Sistem Informasi Kepegawaian. Pencapaian IKU ini memerlukan adanya *cross cutting* kinerja antara Deputy Bidang-bidang SINKA dan Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian di mana wewenang pembangunan aplikasi ada Deputy Bidang SINKA dan konsep pembangunan sistem informasi serta pengguna aplikasinya berada di Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian. Maka dari itu perlu adanya koordinasi intensif antara dua unit tersebut agar progres penyelesaian aplikasi dapat termonitor dengan baik dan dapat segera terselesaikan. Meski demikian, sampai saat ini Deputy Bidang Mutasi bersama Deputy Bidang Sinka selalu berupaya untuk membuat terobosan sehingga pelayanan kepegawaian menjadi lebih cepat dan yang pasti seluruh proses pelayanan dilakukan secara digital dan *lesspaper*. Untuk itu ditahun depan layanan manajemen ASN yang akan segera

diupayakan untuk terdigitalisasi di antaranya:

No	Jenis Layanan
1	Pelayanan Penetapan SK pensiun janda/ duda pensiunan PNS
2	Pelayanan CLTN
3	Pelayanan Pencantuman Gelar
4	Pelayanan PMK

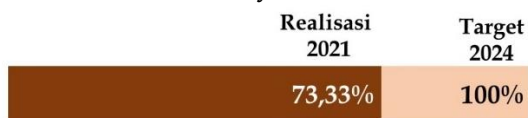
*Tabel 16 Daftar Layanan Manajemen ASN yang Belum Terdigitalisasi*

Dari perhitungan realisasi tahun 2021, capaian indikator persentase layanan manajemen ASN berbasis digital mengalami penurunan sebesar 1,67% dari tahun sebelumnya di mana pada tahun 2021 terealisasi sebesar 75%. Hal ini dikarenakan terdapat kesalahan dalam menafsirkan manual IKU di mana layanan yang dihitung terdigitalisasi pada tahun 2020 bukan berupa layanan yang berbasis aplikasi tersendiri, sehingga layanan-layanan yang diolah menggunakan *software* seperti microsoft office dianggap telah terdigitalisasi Hal ini dianggap kurang tepat jika ditafsirkan ke dalam tujuan dibentuknya indikator ini.



Grafik 18 Tren Realisasi IKU 7 Tahun 2020 dan 2021

Jika dibandingkan dengan target jangka menengah dalam Renstra, target ini masih terpaut 26,67%. Diharapkan melalui percepatan pembangunan SIASN, dapat mempercepat pencapaian target indikator ini ditahun berikutnya.



Grafik 19 Perbandingan Realisasi IKU 7 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024

Di era pandemi covid-19 sekarang, salah satu layanan kepegawaian yang menjadi prioritas layanan BKN saat ini adalah Penetapan Status Kepegawaian PNS yang saat ini layanannya telah terdigitalisasi. Salah satu permasalahan kepegawaian yang tercatat dalam berkas usul yaitu menyangkut penetapan status tewas bagi PNS Tenaga Kesehatan. Beberapa di antaranya disebabkan pandemi Covid-19 yang fluktuatif hingga sempat berstatus darurat sehingga membuat tenaga kesehatan kewalahan dan banyak yang berpulang dalam menangani pasien terjangkit Covid-19. Menyikapi hal itu, BKN bergerak cepat dalam proses verifikasi dan validasi berkas usul. Proses verifikasi dan validasi data ini dipastikan untuk dilakukan dengan lebih cepat dan tepat terutama dengan adanya dukungan

secara digital. Meski situasi Covid-19, BKN tetap menjaga kualitas layanan kepegawaian sebagai wujud perhatian dan kepedulian pemerintah kepada PNS Tenaga Kesehatan di Indonesia yang telah berjiwaku dalam penanganan pasien Covid-19.

Selain itu, untuk meningkatkan kualitas layanan kepegawaian yang berbasis digital, pada tanggal 26 Februari 2021, BKN melakukan studi banding (*benchmark*) ke Badan Pengawasan Obat dan Makanan (Badan POM) dalam rangka peningkatan kompetensi SDM yang mengelola Pelayanan Kepegawaian Terpadu (PKT) sehingga untuk meningkatkan layanan PKT di lingkungan BKN, khususnya dalam penyesuaian layanan dengan mengungkap konsep adaptasi baru.

Beberapa kunci keberhasilan BPOM yang mungkin dapat diadaptasi BKN dalam menciptakan inovasi-inovasi digital untuk percepatan pelayanan publik adalah dengan mengerahkan setiap aspek di lingkungan Badan POM dan dukungan dari berbagai pihak. Ada sejumlah inovasi yang telah mereka lakukan terhadap Pelayanan Terpadu di BPOM, di antaranya seperti sistem registrasi *online*, tanda tangan elektronik, *self-assessment* persyaratan, serta digitalisasi pengawasan *pre-market* sampai dengan *post-market* di mana beberapa di antaranya memang telah dilakukan oleh BKN.

Dikarenakan pembangunan SI ASN masih belum terlaksana sepenuhnya maka saat ini layanan manajemen ASN berbasis digital masih belum terintegrasi antara layanan yang dilaksanakan oleh Kantor Pusat dan Kantor Regional sehingga masing-masing Kantor Regional juga melakukan digitalisasi pada layanan kepegawaian di wilayahnya.

Berikut realisasi capaian Persentase Layanan Manajemen ASN Berbasis Digital di Kantor Regional :

No	Unit Kerja	Realisasi
1	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	80%
2	Kantor Regional II BKN Surabaya	85%
3	Kantor Regional III BKN Bandung	95%
4	Kantor Regional IV BKN Makassar	60%
5	Kantor Regional V BKN Jakarta	67%
6	Kantor Regional VI BKN Medan	80%
7	Kantor Regional VII BKN Palembang	80%
8	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	84,21%
9	Kantor Regional IX BKN Jayapura	100%
10	Kantor Regional X BKN Denpasar	94,12%
11	Kantor Regional XI BKN Manado	90,91%
12	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	80%
13	Kantor Regional XIII BKN Aceh	100%
14	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	80%

Tabel 17 Rekap Realisasi IKU 7 di Kantor Regional Tahun 2021

Dapat diketahui bahwa Kantor Regional BKN yang sudah dan hampir seratus persen layanan kepegawaiannya dilaksanakan secara digital yaitu di Kantor Regional XIII BKN Aceh dan Kantor Regional III BKN Bandung. Pada Kantor Regional BKN III Bandung sendiri terhitung tanggal 1 April 2020, seluruh pelayanan kepegawaian dilakukan secara *digital/paperless*, dan tanda tangan untuk Pejabat Pengawas sudah menggunakan *digital signature*.

Beberapa contoh lain terkait inovasi layanan manajemen ASN berbasis digital yang dilaksanakan oleh Kantor Regional BKN di antaranya dengan dilaksanakannya kegiatan pada hari Senin, tanggal 8 Februari 2021 di Kantor Regional IV BKN Makassar yang menyelenggarakan Rapat Koordinasi Teknis (Rakornis) dalam rangka percepatan pelayanan kepegawaian dan digitalisasi proses mutasi dan status kepegawaian yang diikuti seluruh BKD/BKPP/BKPSDA/BKPSDM instansi daerah dan vertikal di wilayah kerja Kanreg IV BKN melalui *video conference*.

Dalam kegiatan ini telah dibahas terkait kebijakan dan teknis digitalisasi proses mutasi dan status kepegawaian dan penerapan sistem proses mutasi dan status kepegawaian.



Gambar 20 Kegiatan Rakornis Digitalisasi Proses Mutasi dan Status Kepegawaian di Wilayah Kantor Regional IV BKN Makassar

Sedangkan untuk Kantor Regional V BKN Jakarta, digitalisasi layanan kepegawaian didukung oleh dibangunnya aplikasi Si Ondel. Begitupun di Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin didukung dengan adanya aplikasi SIAPEK dan SILAKAN dalam mendorong pendigitalisasian layanan manajemen ASN serta pembangunan aplikasi lainnya di berbagai Kantor Regional.



## 3.6 Capaian Sasaran Strategis VI

### SS 6. Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional.

IKU 8.	Target	Realisasi	Capaian
<i>Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti</i>	65%	72,42%	111,41%

Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti merupakan ukuran yang menggambarkan perbandingan antara tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang dilakukan oleh instansi pemerintah dengan rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang diberikan oleh BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

Adapun formulasi perhitungan realisasi indikator ini adalah sebagai berikut:

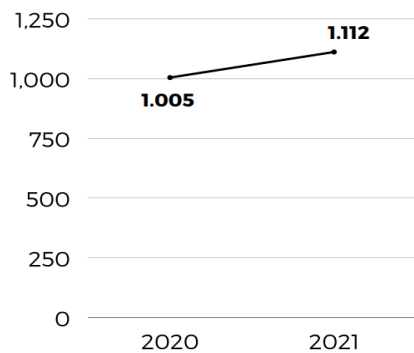
$$\text{Formula IKU} = \frac{\text{Jumlah rekomendasi yang ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah}}{\text{Jumlah rekomendasi}} \times 100\%$$

Ada 4 (empat) aspek pengawasan pengendalian yang menjadi dasar perhitungan capaian kinerja, di antaranya:

#### 1. Netralitas ASN

Berdasarkan data Sekretariat Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN, sampai akhir tahun 2021 terdapat 1.112 ASN yang terbukti melanggar dan telah diberikan rekomendasi oleh KASN kepada masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)/Pejabat yang Berwenang (PyB) untuk dijatuhi sanksi. Jumlah tersebut meningkat sebesar 10% dari tahun 2020 di mana jumlah ASN yang terbukti melanggar pada tahun 2020 sebanyak 1.005. Berdasarkan rekapitulasi data, ASN

yang telah ditindaklanjuti dengan penjatuan sanksi berjumlah 960 orang. Sedangkan 26 ASN yang sudah terbukti lainnya ditindaklanjuti dengan diberhentikan, pemberhentian atas permintaan sendiri (APS), dan sisanya telah pensiun. Sehingga, jumlah yang telah ditindaklanjuti sebanyak 986 atau 89% dari total yang terbukti melanggar.



Grafik 20 Tren Pelanggaran Netralitas ASN Tahun 2020 dan 2021

BKN melalui kolaborasi antara Deputi Bidang Wasdal bersama Kantor Regional mendorong melalui surat resmi agar PPK/PyB segera menindaklanjuti rekomendasi yang telah diberikan. Selain itu, BKN juga telah memblokir data ASN yang belum ditindaklanjuti. **Ke depan**, BKN akan terus melakukan pengawasan dan pengendalian untuk mendorong PPK/PyB segera menindaklanjuti rekomendasi wasdal.



Gambar 21 Infografis Hasil Wasdal Netralitas ASN pada Pilkada Serentak s.d Tahun 2021

Adapun metode perhitungan yang digunakan dalam mengukur realisasi IKU ini berbeda dengan tahun sebelumnya. Pada tahun 2021 ini, jumlah rekomendasi dan tindak lanjut PPK/Py dikalkulasi dari jumlah total rekomendasi dan tindak lanjutnya. Berbeda dengan tahun 2020 yang dihitung dari jumlah tindak lanjut rekomendasi terhadap ASN yang diblokir.

## 2. Pemberhentian Tidak dengan Hormat (PTDH) ASN Tipikor

Menindaklanjuti Surat Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri PANRB, dan Kepala BKN Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 152/KEP/2018 tentang Penegakkan Hukum Terhadap PNS yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan. BKN melalui Deputi Bidang Wasdal melanjutkan monitoring pelaksanaan

keputusan bersama tersebut pada tahun 2021.

Diketahui sejak diberlakukannya surat keputusan bersama tersebut ditemukan 2.357 ASN yang terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. 98 di antaranya adalah ASN instansi pusat dan 2.259 ASN instansi daerah. Selanjutnya BKN memverifikasi kembali data tersebut sehingga setelah disesuaikan terdapat 2.211 ASN yang terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan

yang ada hubungannya dengan jabatan. 2.113 berasal dari instansi daerah dan 98 dari instansi pusat. Sampai dengan 31 Desember 2021, dari total 2.211 yang telah diverifikasi sejumlah 2.011 ASN telah ditindaklanjuti oleh PPK. 1.972 di antaranya telah diberhentikan secara tidak hormat (PTDH) dan 39 dinyatakan tidak terbukti.

Adapun selain daripada itu, 200 ASN belum ditindaklanjuti dengan PTDH. Berdasarkan informasi yang diperoleh, 25 ASN di antaranya diberhentikan dengan hormat, 11 meninggal dunia, 17 pensiun, 2 dijatuhi hukuman disiplin, 26 mutasi, 26 belum inkraht, 6 belum mendapat putusan inkraht, 4 pemberhentian sementara, dan 83 tidak diproses. Terhadap 83 ASN yang tidak diproses oleh PPK, BKN telah memblokir ASN

tersebut dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran lebih jauh serta meminimalkan terjadinya kerugian negara. Terhadap 108 ASN lainnya, **BKN akan** mengklarifikasi kembali *progress* tindaklanjutnya kepada setiap instansi dan meminta PPK untuk melakukan PTDH terhadap ASN yang telah terbukti dan dinyatakan inkraht.

Metode perhitungan yang digunakan dalam mengukur realisasi IKU ini berbeda dengan tahun sebelumnya. Pada tahun 2021 ini, jumlah rekomendasi dan tindaklanjut PPK/PyB dikalkulasi dari jumlah rekomendasi dari total data yang telah disesuaikan. Berbeda dengan tahun 2020 yang dihitung dari jumlah tindaklanjut rekomendasi terhadap ASN yang diblokir.



Gambar 22 Infografis Tindaklanjut PTDH ASN Tipikor Sampai Tahun 2021

### 3. Radikalisme ASN

Penanganan radikalisme ASN dilakukan melalui informasi yang didapatkan dari *website* Aduan ASN ([aduanasn.id](http://aduanasn.id)). Aduan ASN merupakan fasilitas pengaduan ASN baik berupa situs/*website*, URL, akun media sosial, aplikasi *mobile*, dan *software* yang memenuhi kriteria sebagai pelanggaran berupa Radikalisme Negatif yang meliputi Intoleran, anti-pancasila, anti-NKRI, dan menyebabkan disintegrasi bangsa. Dari hasil verifikasi BKN dan *profiling* Kementerian Kominfo, sepanjang tahun 2021 Tim Satgas Penanganan Radikalisme menemukan 38 ASN yang terbukti melakukan tindakan radikalisme. Selanjutnya tim satgas memberikan rekomendasi kepada PPK untuk dijatuhi hukuman disiplin terhadap 38 ASN tersebut.

### 4. Pengadaan CPNS

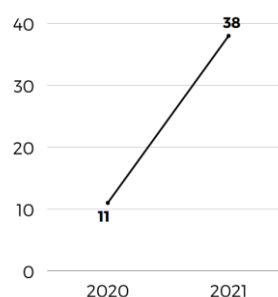
Dalam upaya memastikan seluruh tahapan pengadaan CASN dilaksanakan sesuai NSPK, BKN secara proaktif melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK Pengadaan ASN Tahun 2021 mulai dari tahap perencanaan sampai dengan pengangkatan CASN menjadi ASN. Hal ini sebagai upaya preventif guna meminimalkan timbulnya permasalahan terkait pelaksanaan Pengadaan ASN.

- Fase Perencanaan

Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pengadaan ASN tahun 2021 tahap perencanaan telah dilaksanakan oleh Auditor Manajemen ASN BKN Pusat, serta Auditor Manajemen ASN Kantor Regional BKN. Dari hasil pengawasan dan pengendalian, ditemukan permasalahan sebagai berikut:

- Terdapat formasi jabatan fungsional yang seharusnya hanya ada di Instansi Pusat dan Pemerintah Provinsi berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, namun formasi tersebut ditemukan di Instansi Kab/Kota.

Sampai dengan akhir tahun 2021, rekomendasi yang diberikan telah seluruhnya ditindaklanjuti oleh PPK. Dibandingkan tahun 2020, jumlah ASN yang terbukti melakukan tindakan radikalisme meningkat lebih dari 100%. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi BKN ke depan untuk mencegah hal tersebut.



Grafik 21 Tren Jumlah ASN Melakukan Tindakan Radikalisme

Nama Jabatan	Jumlah Instansi yang Mendapat Informasi
Pengawas Perikanan	38
Penyuluh Kehutanan	1
Rescuer	3
Jumlah	42

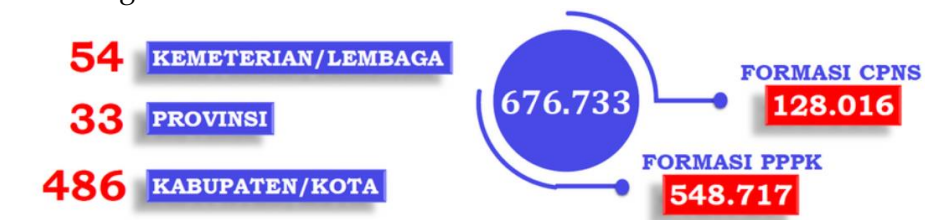
- Terdapat formasi jabatan fungsional yang sifatnya tertutup dan hanya boleh ditempatkan di Instansi Pembina, namun formasi tersebut ditemukan di luar instansi pembina, yaitu:

Nama Jabatan	Jumlah Instansi yang Mendapat Informasi
Auditor Kepegawaian	1
Analisis Anggaran	1
Inspektur Mutu Hasil Perikanan	1
Pranata Siaran	1
Pengendali Frekuensi Radio	2
<b>Jumlah</b>	<b>6</b>

Berdasarkan temuan hasil pengawasan dan pengendalian, BKN telah memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak terkait untuk melakukan perbaikan guna meminimalkan terjadinya permasalahan kepegawaian dalam hal pengangkatan ke dalam jabatan dan pengembangan karier bagi ASN formasi tahun 2021 di masa mendatang.

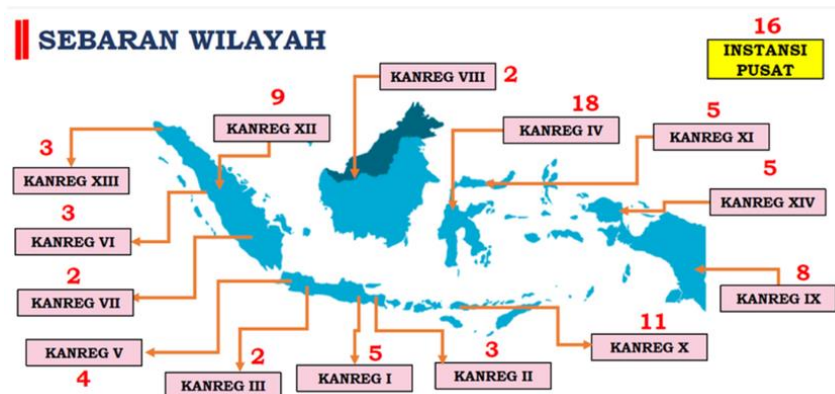
- Fase Pengumuman

Berdasarkan Nota Dinas Deputy Bidang Wasdal Nomor : 48/AK.02.02/ND/F/2021. Perihal Laporan Hasil Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Pengadaan Aparatur Sipil Negara Tahun 2021 Tahap Pengumuman Lowongan. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pengadaan ASN Tahun 2021 Tahap Pengumuman telah dilaksanakan oleh Auditor Manajemen ASN BKN Pusat dan Auditor Manajemen ASN Kantor Regional BKN pada tanggal 14 s.d 31 Juli 2021. Dari hasil pengawasan dan pengendalian tersebut, diperoleh informasi sebagai berikut:



Gambar 23 Jumlah Instansi dan Formasi yang Dilakukan Wasdal

Pengawasan dan pengendalian dilakukan terhadap 54 K/L, 33 pemerintah provinsi, 486 pemerintah Kabupaten/Kota, serta 676.733 formasi CASN yang terdiri dari 128.016 formasi CPNS dan 548.717 formasi PPPK.



Gambar 24 Sebaran Instansi yang Melanggar NSPK Pengadaan CASN Fase Pengumuman



Berdasarkan hasil wasdal, ditemukan 96 instansi pemerintah yang melakukan pelanggaran NSPK pada fase pengumuman lowongan. Apabila diklasifikasikan berdasarkan wilayah kerjanya, jumlah instansi yang paling banyak melanggar terdapat pada wilayah kerja Kantor Regional IV BKN Makassar dengan jumlah 18 instansi. Sedangkan paling sedikit dengan jumlah 2 instansi terdapat di wilayah Kantor Regional III, VII, dan VIII seperti tergambar pada infografis di atas.

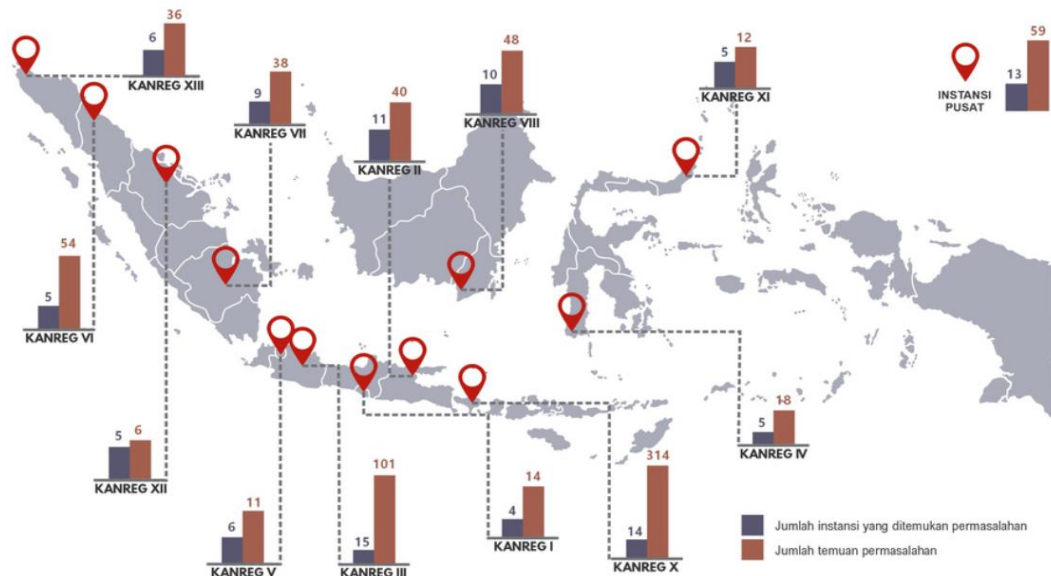


Gambar 25 Sebaran Jumlah Pelanggaran NSPK Pengadaan CASN Fase Pengumuman

Berdasarkan pelanggarannya, jumlah pelanggaran paling banyak ditemukan di wilayah kerja Kantor Regional IV BKN Makassar dengan 24 pelanggaran. Sedangkan paling sedikit ditemukan pada wilayah kerja Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin dengan jumlah 2 pelanggaran. Adapun total pelanggaran NSPK yang ditemukan pada fase pengumuman lowongan ini berjumlah 125. Terhadap temuan pelanggaran tersebut, BKN telah memberikan rekomendasi perbaikan sesuai pelanggaran yang ditemukan kepada PPK melalui surat resmi dengan tujuan untuk meminimalkan timbulnya permasalahan terkait pelaksanaan Pengadaan ASN pada tahap selanjutnya. Dari 125 rekomendasi yang diberikan, 53 rekomendasi telah ditindaklanjuti oleh PPK dengan merevisi pengumuman lowongan.

- Fase Masa Sanggah

Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pengadaan ASN tahun 2021 tahap masa sanggah telah dilaksanakan oleh Auditor Manajemen ASN BKN Pusat, serta Auditor Manajemen ASN Kantor Regional BKN. Dengan menggunakan metode *random sampling*, sejumlah permasalahan ditemukan baik pada instansi pusat maupun daerah. Berdasarkan wilayah kerja, berikut rekapitulasi jumlah temuan permasalahan dari hasil pengawasan dan pengendalian pada fase masa sanggah pengadaan CASN T.A 2021.



Gambar 26 Sebaran Permasalahan Fase Masa Sanggah

Jumlah sampel yang diperiksa sejumlah 6481 data pelamar dari 13 instansi pusat dan 95 instansi daerah. Pada fase masa sanggah ini, jumlah instansi pemerintah yang ditemukan permasalahan paling banyak terdapat pada wilayah kerja Kantor Regional III BKN Bandung dengan jumlah 15 instansi. Menariknya, temuan permasalahan paling banyak bukan pada wilayah Kantor Regional III BKN Bandung melainkan terdapat pada wilayah kerja Kantor Regional X BKN Denpasar dengan jumlah 314 permasalahan. Sebagai upaya meminimalkan timbulnya permasalahan terkait pengadaan ASN dikemudian hari, BKN telah menyampaikan rekomendasi kepada pihak-pihak terkait.

Pada kegiatan pengawasan dan pengendalian pengadaan CASN, jumlah rekomendasi yang dikalkulasikan pada realisasi IKU hanya jumlah rekomendasi pada fase pengumuman. Hal tersebut dikarenakan pada fase perencanaan dan masa sanggah rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian tidak disampaikan pada instansi pemerintah (PPK) melainkan pada pihak terkait seperti Panselnas dan unit kerja di lingkungan BKN, sebagai masukan.

Sesuai dengan evaluasi tahun sebelumnya, dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja BKN telah memperluas jangkauan substansi pelaksanaan dan pendokumentasian kinerja. Berikut rekapitulasi hasil tindaklanjut seluruh rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian pada tahun 2021.

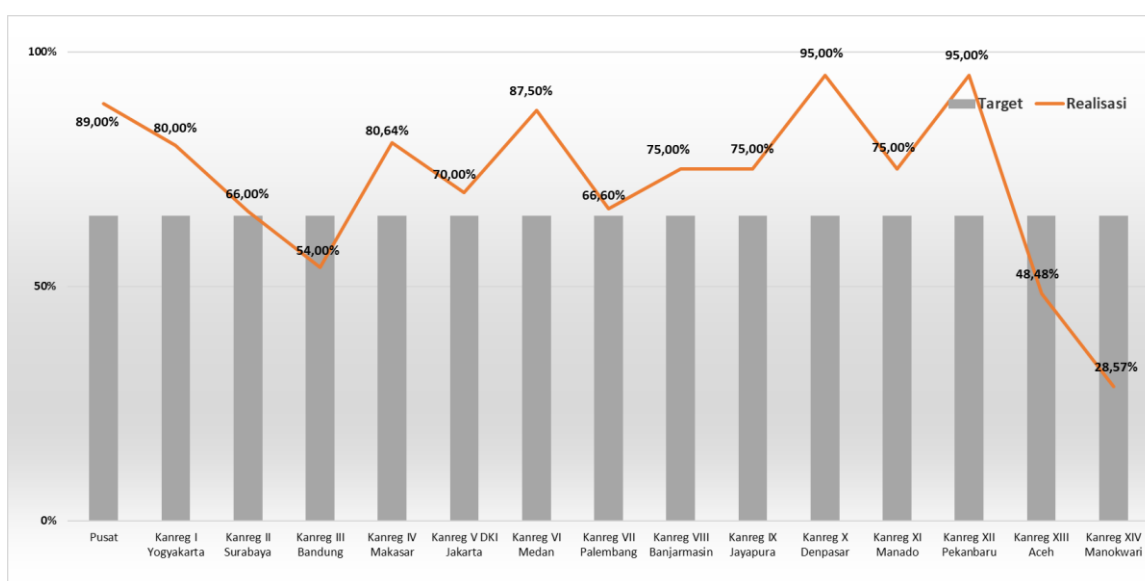
No	Kegiatan Wasdal	Jumlah Rekomendasi	Telah Ditindaklanjuti PPK	%
1	Netralitas ASN	1.112	986	89%
2	PTDH ASN Tipikor	2.211	2.011	91%
3	Radikalisme ASN	38	38	100%
4	Pengadaan CASN	125	53	42%

Tabel 18 Rekapitulasi Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian

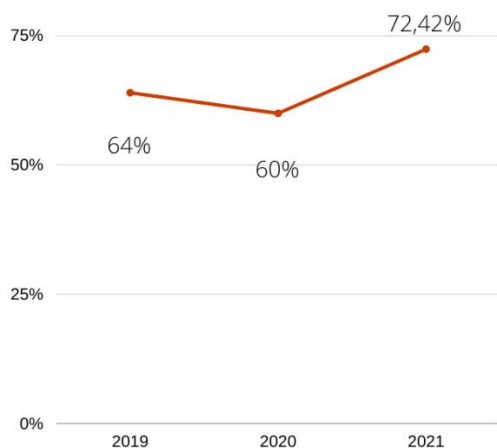
No	Unit Kerja	Realisasi
1	Deputi Bidang Wasdal	89%
2	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	80%
3	Kantor Regional II BKN Surabaya	66%
4	Kantor Regional III BKN Bandung	54%
5	Kantor Regional IV BKN Makassar	80,64%
6	Kantor Regional V BKN Jakarta	70%
7	Kantor Regional VI BKN Medan	87,5%
8	Kantor Regional VII BKN Palembang	66,6%
9	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	75%
10	Kantor Regional IX BKN Jayapura	75%
11	Kantor Regional X BKN Denpasar	95%
12	Kantor Regional XI BKN Manado	75%
13	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	95%
14	Kantor Regional XIII BKN Aceh	48,48%
15	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	28,57%
<b>BKN</b>		<b>72,42%</b>

Tabel 19 Rekap Realisasi IKU 8 di BKN Pusat dan Kantor Regional

Dari tabel rekap realisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa capaian BKN sudah melebihi target. Hal ini disebabkan oleh komitmen penuh oleh Auditor Manajemen ASN baik di Pusat maupun Kantor Regional dalam mengawasi dan mengendalikan implementasi manajemen ASN sesuai dengan NSPK yang berlaku. Namun, juga masih terdapat beberapa unit kerja yang realisasinya dibawah target BKN diantaranya Kantor Regional III BKN, Kantor Regional XIII BKN dan Kantor Regional XIV BKN. Adapun kendalanya yaitu rendahnya respon instansi terhadap rekomendasi hasil audit, hal ini diimplikasikan oleh belum adanya payung hukum yang mewajibkan instansi untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil wasdal dari BKN. Ke depannya, BKN akan terus berkomitmen untuk melakukan koordinasi lebih intens terkait hasil rekomendasi audit pengawasan dan pengendalian manajemen ASN.



Grafik 22 Realisasi IKU 8 Dibandingkan dengan Target pada Masing-Masing Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional



Grafik 23 Tren Realisasi IKU 8 Tahun 2019 s.d 2021

Dari tahun 2020, realisasi indikator ini mengalami kenaikan 12,42%. Namun, dibandingkan dengan target jangka

menengah pada Renstra, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2021 masih terpaut 27,58%. Diharapkan dengan diselesaikannya pedoman pelaksanaan pengawasan dan pengendalian, tindaklanjut atas rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian dapat semakin baik setiap tahunnya sampai dengan masa Renstra berakhir sebagai upaya untuk memastikan penerapan manajemen ASN berjalan sesuai NSPK.

Realisasi 2021	Target 2024
72,42%	100%

Grafik 24 Perbandingan Realisasi IKU 8 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024

### 3.7 Capaian Sasaran Strategis VII

#### SS 7. Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel

Terwujudnya manajemen BKN yang efektif, efisien dan akuntabel bermakna dalam penyelenggaraan manajemen internal BKN diharapkan dapat dilakukan dengan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN.

#### IKU 9.

##### Indeks Profesionalitas ASN BKN

Indikator ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN BKN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN.

Profesionalitas adalah kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya sehingga profesionalitas ASN

Target	Realisasi	Capaian
77	78,42	101,84%

merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Oleh karena itu, sesuai dengan PermenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN maka untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN guna melihat kesesuaian kualifikasi, tingkat kinerja, kompetensi, dan

kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Selain itu dalam rangka pelaksanaan dan penerapan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mana di dalamnya memberi mandat untuk mewujudkan ASN/PNS yang Profesional, dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 serta Renstra Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 yang di dalamnya juga tertuang tentang perlunya melaksanakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di instansi pemerintahan. Juga berdasarkan pada Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menyatakan bahwa Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah wajib melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara berkala minimal 1 (satu) kali setiap tahunnya.

Sesuai dengan mandat tersebut di atas BKN telah melakukan pengukuran dan perhitungan nilai Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Negara periode Januari sampai dengan Desember 2021.

Dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, pegawai dianggap semakin profesional apabila tingkat kualifikasi pegawainya tinggi, kompetensi yang diterima baik secara internal maupun eksternal memenuhi kompleksitas jabatannya dan semakin rendahnya tingkat pelanggaran disiplin pada masing-masing individu pegawai tersebut. Pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi, yang meliputi:

1. Dimensi Disiplin, digunakan untuk mengukur data atau informasi lainnya yang memuat hukuman yang telah diterima PNS, dimensi disiplin diperhitungkan sebesar 5% dari

Pengukuran dan perhitungan Indeks Profesionalitas dalam periode ini telah dilakukan sampai dengan tanggal 23 Desember 2021, terkait dengan hasil pengukuran tersebut, perlu kami sampaikan hal-hal sebagai berikut bahwa pengukuran ini bertujuan untuk :

- 1) Memperoleh informasi tentang penerapan dan nilai Indeks Profesionalitas di semua unit kerja di lingkungan BKN;
- 2) Mengetahui tingkat pencapaian profesionalitas di lingkungan BKN untuk memberi ukuran yang lebih jelas dalam upaya perbaikan kualitas ASN;
- 3) Untuk menilai dan mengevaluasi tingkat profesionalitas pegawai ASN di lingkungan BKN;
- 4) Tersedianya indikator kualitas PNS yang lebih terukur, memiliki kredibilitas dan reliabilitas ketersediaan data;
- 5) Meningkatkan kuantitas dan kualitas data kepegawaian di BKN menjadi lebih baik, valid serta dapat digunakan sebagai sumber data dalam pengukuran Nilai Indeks Profesionalitas BKN di tahun-tahun yang akan datang;
- 6) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan nilai Indeks Profesionalitas BKN untuk pengukuran periode berikutnya.

seluruh pengukuran. Untuk memudahkan kita melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebaiknya kita menyiapkan Sistem Aplikasi Kepegawaian atau



SAPK, pendataan ulang PNS atau E-PUPNS, Sasaran Kerja Pegawai atau SKP, dan data pelanggaran Disiplin. Berikut komponen perhitungannya :

- a. Pegawai pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat memiliki perhitungan sebesar 1%;
  - b. Pegawai yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang memiliki perhitungan sebesar 2%;
  - c. Pegawai yang pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat memiliki perhitungan sebesar 3%;
  - d. Pegawai yang tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin baik tingkat ringan, sedang maupun berat, memiliki perhitungan sebesar 5%.
2. Dimensi Kualifikasi, digunakan untuk mengukur data kualifikasi pendidikan formal PNS paling tinggi sampai yang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% dari seluruh pengukuran. Pada dimensi ini perlu diketahui bobot nilai dari indikator pengukuran berdasarkan kualifikasi pendidikan, yaitu:
- a. Pendidikan di bawah SLTA sederajat diperhitungkan sebesar 1%;
  - b. Pendidikan SLTA, D1 dan D2 sederajat diperhitungkan sebesar 5%;
  - c. Pendidikan D3 diperhitungkan sebesar 10%;
  - d. Pendidikan D4 dan S1 diperhitungkan sebesar 15%;
  - e. Pendidikan S2 diperhitungkan sebesar 20%; dan
  - f. Pendidikan S3 diperhitungkan sebesar 25%.
3. Dimensi Kompetensi, digunakan untuk mengukur data atau informasi

riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS yang memiliki kesesuaian dengan pelaksanaan tugas dan jabatannya. Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% dari seluruh pengukuran. Ada pun secara singkat, perhitungan 40% dengan rincian indikator sebagai berikut:

- a. Diklat PIM saat ini PKA dan PKP bagi Struktural atau Diklat Fungsional bagi jabatan Fungsional memiliki perhitungan sebesar 15%;
  - b. Diklat Teknis 20 JP dalam satu tahun memiliki perhitungan sebesar 15%;
  - c. *Workshop* Seminar atau sejenisnya memiliki perhitungan sebesar 10%.
4. Dimensi Kinerja, digunakan untuk mengukur data atau informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi dengan memperhatikan target capaian, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku PNS. Dimensi ini diperhitungkan sebesar 30% dari seluruh pengukuran, dengan rincian indikator sebagai berikut:
- a. Nilai capaian SKP 50 ke bawah atau buruk memiliki perhitungan sebesar 1%;
  - b. Nilai SKP 51-60 kurang memiliki perhitungan sebesar 5%;
  - c. Nilai SKP 61-75 cukup memiliki perhitungan sebesar 10%;
  - d. Nilai SKP 76-90 baik memiliki perhitungan sebesar 15%;
  - e. Nilai 91-100 sangat baik memiliki perhitungan sebesar 20%.

Dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} \cdot R_{1j}$$

$$IP_2 = W_{2k} \cdot R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3i} \cdot R_{3i}$$

$$IP_4 = W_{4m} \cdot R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

$IP_1$  = Indeks Profesionalisme ke-i

$IP_1$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

$IP_2$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

$IP_3$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

$IP_4$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

$IP_1 = W_{1j} \cdot R_{1j}$  = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j \* Rating Kawaban Kualifikasi ke-j

$IP_2 = W_{2k} \cdot R_{2k}$  = Bobot Indikator Kualifikasi ke-k \* Rating Kawaban Kualifikasi ke-k

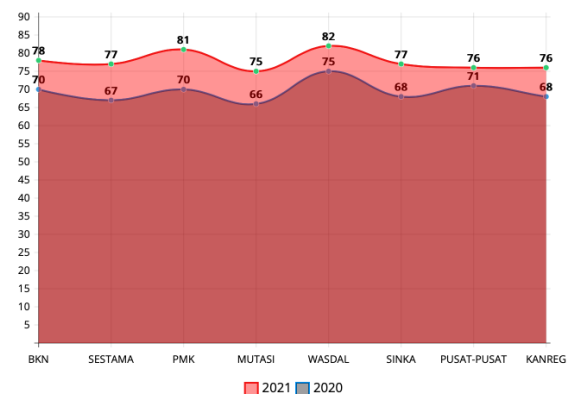
$IP_3 = W_{3i} \cdot R_{3i}$  = Bobot Indikator Kualifikasi ke-i \* Rating Kawaban Kualifikasi ke-i

$IP_4 = W_{4m} \cdot R_{4m}$  = Bobot Indikator Kualifikasi ke-m \* Rating Kawaban Kualifikasi ke-m

Perolehan Indeks Profesionalitas tersebut kemudian dikategorikan sebagai berikut:

- Nilai IP 51-60, Kategori sangat rendah;
- Nilai IP 61-70, Kategori rendah;
- Nilai IP 71-80, Kategori sedang;
- Nilai IP 81-90, Kategori tinggi; dan
- Nilai IP 91-100, Kategori sangat tinggi.

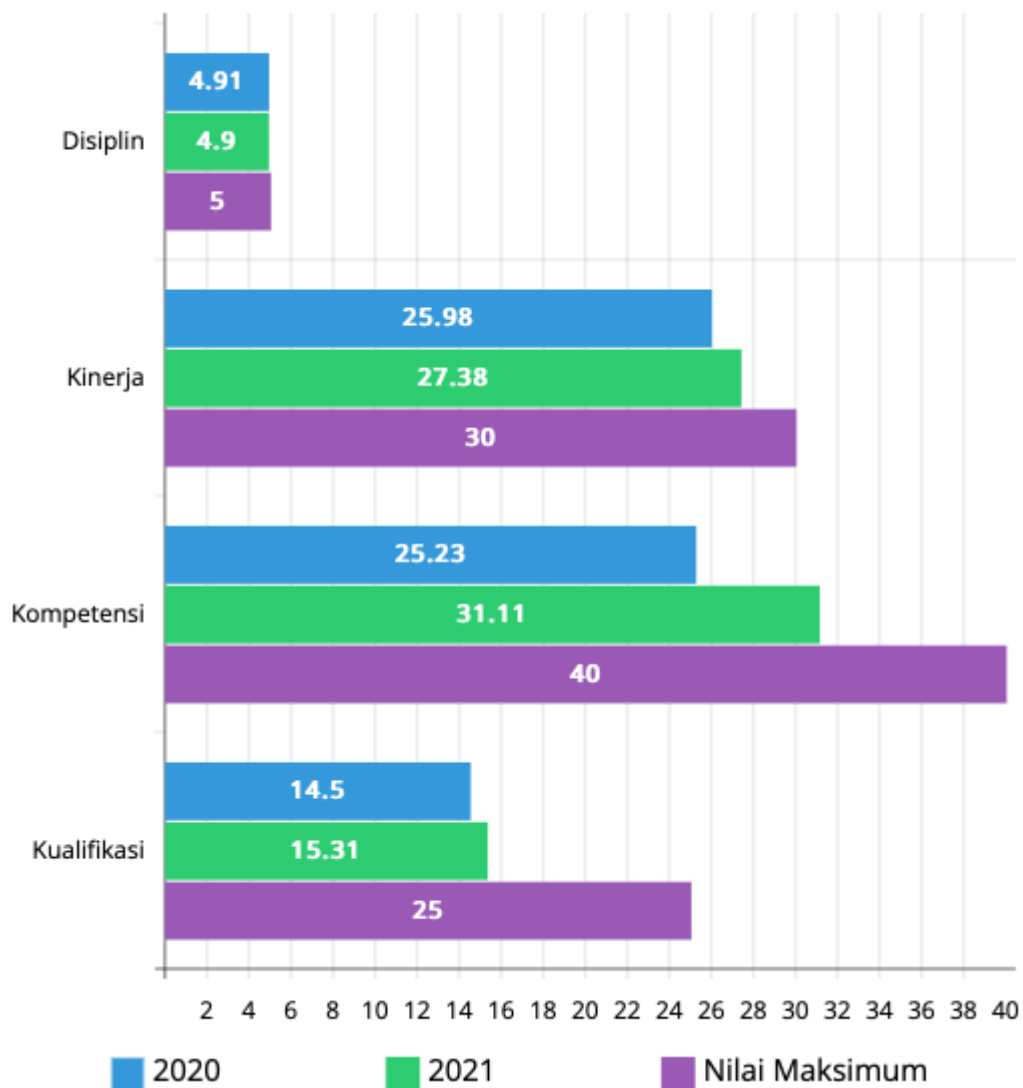
Selama tahun 2021 ini, sebagai tahapan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, telah dilakukan rekapitulasi sementara pengukuran Indeks Profesionalitas dengan menggunakan metode penilaian mandiri yang bersumber dari data excel yang diperoleh dari aplikasi IP JASN (<https://ip-jasn.bkn.go.id/>) dan diolah dengan menambahkan data pengembangan kompetensi yang meliputi pelatihan manajerial, pelatihan fungsional, dan pelatihan teknis yang telah diikuti pegawai di lingkungan BKN selama tahun 2021.



Grafik 25 Perbandingan Nilai IP ASN BKN Tahun 2021 dengan Tahun 2020 berdasarkan Unit Kerja

Dari hasil rekapitulasi perhitungan mandiri dan olah data tersebut diperoleh nilai Indeks Profesionalitas ASN BKN Tahun 2021 sebesar 78,42 (Kategori Sedang) yang berarti terjadi kenaikan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya yaitu 70,42. Kenaikan nilai IP ASN BKN pada tahun 2021 ini tidak lepas dari peran dan kerja sama Biro SDM sebagai

pengelola kepegawaian di internal BKN serta seluruh unit kerja di lingkungan BKN. Hal ini ditunjukkan dengan naiknya IP ASN di seluruh unit kerja yang ada di BKN seperti yang terlihat pada grafik 25. Dengan kenaikan nilai IP ASN terbesar yang diperoleh oleh Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sebesar 11,39 poin dari nilai 70,2 menjadi 81,59 diikuti oleh Sekretariat Utama yang naik sebesar 10,08; kenaikan di Deputy Bidang Mutasi sebesar 9,69; Deputy Bidang Sistem Informasi Kepegawaian sebesar 8,91; Kantor Regional sebesar 8,68; Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebesar 7,84 sedangkan untuk kenaikan nilai terendah dialami oleh Pusat-Pusat yang pada tahun ini nilai rata-ratanya hanya naik 5,30 dari 71,14 menjadi 76,44.



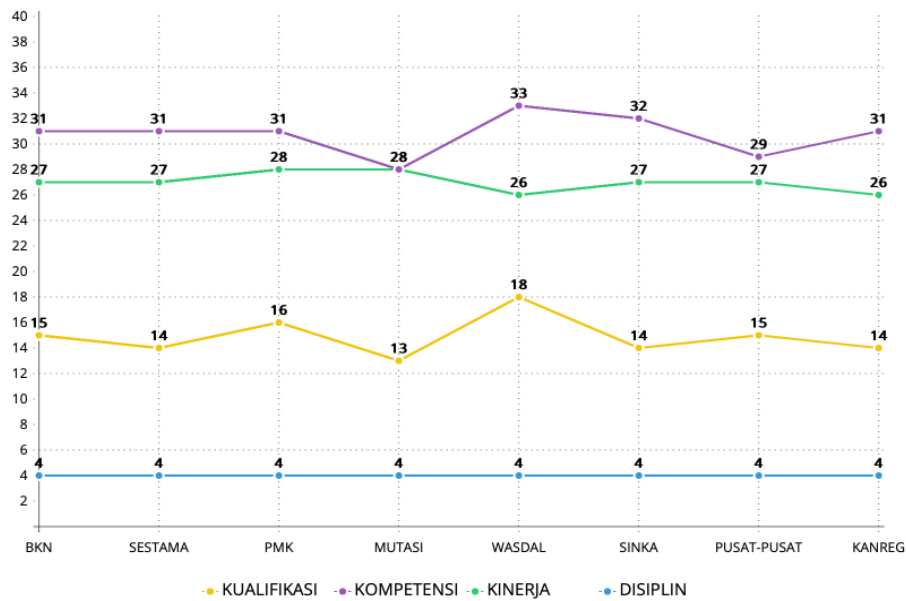
Grafik 26 Perbandingan Hasil Penilaian IP ASN BKN Tahun 2021 dengan Tahun 2020 dan Nilai Maksimum berdasarkan Dimensi Penilaian

Selain itu berdasarkan grafik di atas dapat dilihat terdapat empat dimensi hasil penilaian IP ASN BKN Tahun 2021, yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. **Dimensi disiplin** mengalami penurunan nilai sebesar 0,01 dari 4,91 pada tahun 2020 menjadi 4,9 pada tahun 2021. Hal ini terjadi dikarenakan adanya peningkatan jumlah pegawai BKN yang mendapatkan hukuman disiplin terkait kehadiran pegawai dari tahun sebelumnya sebanyak 44 pegawai. Sedangkan tahun 2021 sebanyak 78 pegawai

dikarenakan pada tahun 2021 ini terdapat kebijakan terkait sistem presensi menggunakan aplikasi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil rekapitulasi Biro SDM ditemukan bahwa kendala yang paling sering terjadi pada pegawai BKN terkait pengisian presensi yaitu aplikasi yang *error* dan pegawai yang lalai melakukan presensi. Ke depannya, Biro SDM akan lebih menekankan kepada pengelola kepegawaian di seluruh unit kerja BKN untuk selalu melakukan rekap absensi bulanan sehingga bila terjadi presensi yang bermasalah bisa segera ditindaklanjuti.

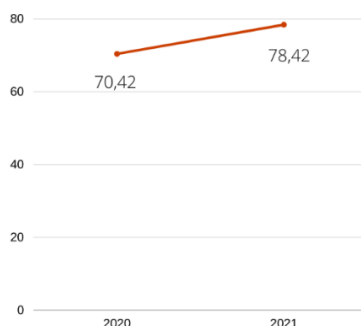
2. **Dimensi kinerja** dalam penilaian IP ASN Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 1,4 dari 25,98 ditahun 2020 menjadi 27,38. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran pegawai akan pentingnya penilaian kinerja meningkat serta kesadaran atasan atau pejabat penilai dalam melakukan pembinaan penilaian kinerja meningkat pula.
3. **Dimensi kompetensi** mengalami lonjakan kenaikan yang cukup besar ditahun sebelumnya 25,23 menjadi 31,11 pada tahun ini yang artinya naik sebesar 5,88. Hal ini tidak lepas dari upaya Biro SDM dan unit kerja di lingkungan BKN yang aktif dalam memfasilitasi, melaksanakan dan mengikuti berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pegawai BKN baik di pusat maupun kantor regional. Dalam upaya mengembangkan kompetensi pegawai BKN, Biro SDM selaku pembina dan pengelola kepegawaian di BKN telah bekerja sama dengan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN dalam melaksanakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai di lingkungan BKN. Bukan hanya itu saja, Kantor Regional telah ikut aktif pula dalam melaksanakan kegiatan guna mendukung pengembangan kompetensi bagi pegawai di lingkungan Kantor Regionalnya. Seperti halnya Kantor Regional III BKN Bandung yang telah menyelenggarakan kegiatan RAKA BANG TESI yang dilakukan secara rutin setiap bulannya dengan prinsip *transfer knowledge* dengan narasumber dari internal Kantor Regional BKN III Bandung sendiri sesuai dengan kebutuhan pegawai Kantor Regional BKN III Bandung yang dibuktikan dengan sertifikat yang dikeluarkan oleh Kantor Regional bagi peserta yang mengikuti. Begitu pula dengan Kantor Regional BKN I Yogyakarta, Kantor Regional II BKN Surabaya, Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin yang rutin mengadakan seminar, *workshop* dan pelatihan bagi pegawai dilingkungannya. Pada tahun 2021 unit kerja di lingkungan BKN juga telah aktif mendorong pegawainya agar mengikuti diklat teknis sesuai dengan jabatannya seperti halnya pegawai fungsional perencana yang mengikuti diklat teknis yang dilaksanakan oleh Pusbindiklatren Bappenas, analisis APBN yang mengikuti diklat yang diadakan oleh Kemenkeu, analisis data dan pranata komputer yang mengikuti diklat dari Kominfo maupun BPS, serta pelatihan lainnya.
4. Selain dimensi kinerja dan kompetensi yang mengalami kenaikan nilai pada tahun 2021 ini, **dimensi kualifikasi** ikut pula mengalami kenaikan nilai sebesar 0,8. Hal ini dapat dilihat dari data pegawai BKN berdasarkan jenjang pendidikannya dari tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2021, seperti pegawai dengan jenjang pendidikan S3 dari tahun 2020 dengan jumlah 13 menjadi 16 orang atau yang awalnya 0,58% dari 2.241 pegawai BKN menjadi 0,72% dari 2.218 pegawai pada tahun 2021. Untuk pegawai dengan jenjang pendidikan S2 naik 1,95% dari tahun sebelumnya 18,34% menjadi 20,29%, pegawai dengan jenjang pendidikan S1 naik sebesar 4,71% dari tahun sebelumnya 49,44% menjadi 54,15% yang menunjukkan bahwa BKN telah memiliki komitmen tinggi dalam memperhatikan tingkat pendidikan pegawainya yang didukung dengan kebijakan terkait izin belajar maupun tugas belajar bagi pegawainya.



Grafik 27 Perbandingan Hasil Penilaian IP ASN BKN Tahun 2021 berdasarkan Domain Penilaian dan Unit Kerja

Namun jika kita lihat secara lebih mendalam seperti yang terlihat pada grafik di atas bahwa permasalahan yang terjadi dalam peningkatan nilai IP ASN di setiap unit kerja berbeda-beda. Seperti halnya yang terjadi pada Sekretariat Utama dan Deputy Bidang Sistem Informasi Kepegawaian di mana yang menjadi permasalahan di antara keempat dimensi penilaian adalah dimensi kualifikasi yang berada di bawah nilai rata-rata BKN, Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian memiliki permasalahan pada dimensi kualifikasi dan kompetensi, Deputy Bidang Pengendalian dan Pengawasan serta Pusat-Pusat pada dimensi kinerja, Kantor Regional pada kualifikasi dan kinerja. Sehingga diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan nilai IP ASN setiap unit kerja di BKN berdasarkan dengan permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing unit kerja.

Dari perhitungan IP ASN BKN Tahun 2021 dapat disimpulkan bahwa nilai IP ASN BKN mengalami kenaikan yang cukup signifikan yaitu sebesar 8 poin dari tahun sebelumnya.



Grafik 28 Tren Realisasi IKU 9 Tahun 2020 dan 2021

Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah pada Renstra BKN tahun 2020 - 2024, angka ini masih terpaut 1,58 poin sebagaimana terlihat pada grafik. Pada tahun mendatang, BKN akan terus berkomitmen untuk meningkatkan nilai IP ASN nya dari seluruh dimensi penilaian.

	Realisasi 2021	Target 2024
	78,42	80

Grafik 29 Perbandingan Realisasi IKU 9 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024



## IKU 10.

### Indeks Maturitas SPBE BKN

Target

Realisasi

Capaian

3,2

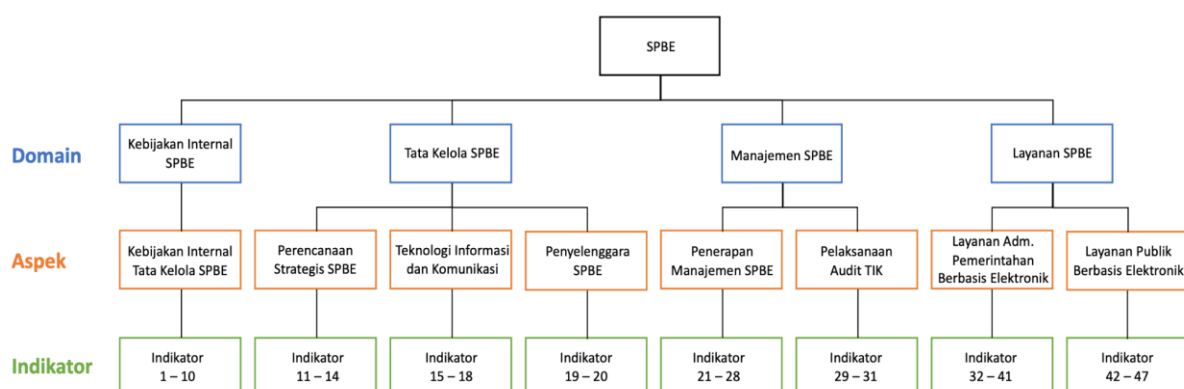
2,92

91,25%

Indikator ini menggambarkan maturitas BKN dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Dilatarbelakangi oleh akselerasi pembangunan aparatur negara yang dilakukan melalui program reformasi birokrasi sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2020 - 2025 dalam rangka mencapai birokrasi berkelas dunia di mana tata kelola pemerintahan semakin efektif, efisien, transparan, dan akuntabel serta kualitas pelayanan publik semakin mudah, cepat, dan terjangkau yang menjadikan Indeks Maturitas SPBE menjadi Indikator Kinerja Utama BKN pada tahun 2021 dengan target 3,2. Selain itu diharapkan dengan perkembangan teknologi 4.0, program reformasi birokrasi didorong melalui penerapan SPBE yaitu penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada instansi pemerintah, aparatur sipil negara, pelaku usaha, dan masyarakat.

Namun agar kegiatan Pemantauan dan Evaluasi SPBE dapat dilaksanakan secara efisien, efektif, dan objektif, perlu disusun pedoman Pemantauan dan Evaluasi SPBE yang dapat dipahami oleh semua pihak di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah.

Pedoman Pemantauan dan Evaluasi SPBE mengatur metode penilaian serta proses persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi SPBE pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah. Maka pemantauan dan evaluasi SPBE mengalami perubahan regulasi yang semula diatur dalam PermenPAN-RB No. 5 Tahun 2018, kemudian diubah menjadi PermenPAN-RB No. 59 Tahun 2020. Dalam hal ini perhitungan perolehan realisasi untuk Indikator Utama Indeks Maturitas SPBE BKN ini didapatkan dari Nilai yang dikeluarkan oleh KemenPANRB dengan menggunakan formula perhitungan yang terdapat pada PermenPAN-RB No. 59 Tahun 2020.



Gambar 27 Struktur Penilaian Tingkat Kematangan SPBE

Persentase bobot diberikan pada domain dan aspek menurut tingkat kepentingan yang berbeda. Domain kebijakan internal SPBE diberikan nilai bobot 13%, domain tata kelola SPBE diberikan nilai bobot 25%, dan domain kebijakan manajemen SPBE diberikan nilai bobot 16,5% serta domain layanan SPBE diberikan nilai bobot 45,5%. Demikian pula, setiap aspek dari sebuah domain diberikan nilai bobot yang berbeda berdasarkan nilai indeks setiap indikator. Sedangkan nilai bobot setiap indikator pada sebuah aspek berasal dari penghitungan tingkat kematangan.

Tingkat kematangan pada kapabilitas proses terdiri dari lima tingkat yaitu rintisan, terkelola, terstandarisasi, terintegrasi dan terukur, serta optimum. Sedangkan tingkat kematangan pada

kapabilitas fungsi teknis terdiri dari lima tingkat yaitu informasi, interaksi, transaksi, kolaborasi, dan optimalisasi. Setiap tingkat (level) memiliki karakteristik masing-masing yang dapat secara jelas membedakan antara tingkat satu dengan tingkat yang lain.

Karakteristik pada tingkat (level) yang lebih tinggi mencakup karakteristik pada tingkat (level) yang lebih rendah. Pengukuran dari setiap tingkat kematangan diberi nilai sebagai berikut:

1. Tingkat 1 (satu) diberi nilai 1 (satu);
2. Tingkat 2 (dua) diberi nilai 2 (dua);
3. Tingkat 3 (tiga) diberi nilai 3 (tiga);
4. Tingkat 4 (empat) diberi nilai 4 (empat); dan
5. Tingkat 5 (lima) diberi nilai 5 (lima)

Sedangkan nilai indeks SPBE adalah nilai indeks yang merepresentasikan tingkat kematangan penerapan SPBE secara keseluruhan. Nilai indeks dihitung berdasarkan penjumlahan dari penghitungan perkalian antara nilai indeks domain dan bobot domain. Nilai Indeks SPBE yang merepresentasikan tingkat kematangan pelaksanaan SPBE dikelompokkan berdasarkan predikat seperti tertera pada tabel di bawah ini:

No	Nilai Indeks	Predikat
1	4,2 – 5,0	Memuaskan
2	3,5 ≤ 4,2	Sangat Baik
3	2,6 ≤ 3,5	Baik
4	1,8 ≤ 2,6	Cukup
5	< 1,8	Kurang

*Tabel 20 Predikat Indeks SPBE*

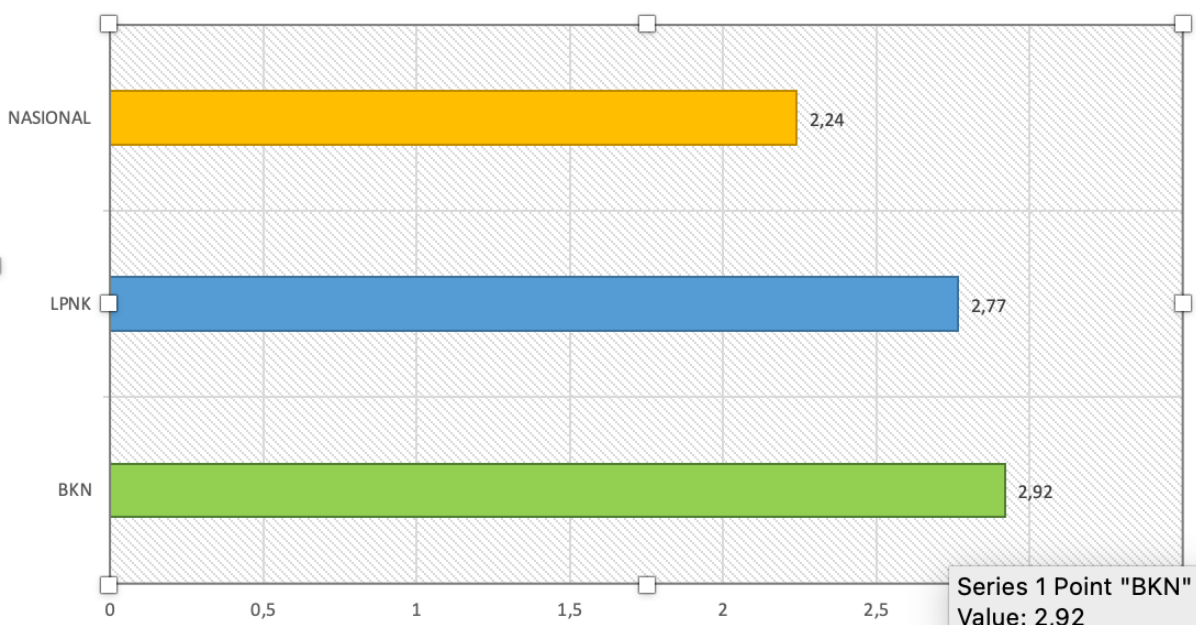
Evaluasi SPBE bertujuan untuk mengukur capaian kemajuan, serta meningkatkan kualitas penerapan SPBE pada instansi pusat dan pemerintah daerah, yang bermuara pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Penilaian tingkat kematangan atas penerapan SPBE pada instansi pusat dan pemerintah daerah meliputi kebijakan SPBE, proses tata kelola SPBE, proses manajemen SPBE, dan mengukur kapabilitas layanan yang mencakup layanan administrasi pemerintahan berbasis elektronik dan layanan publik berbasis elektronik.

Adapun hasil penilaian penerapan SPBE pada instansi pusat dan pemerintah daerah digunakan sebagai acuan untuk melakukan perbaikan penerapan SPBE dan peningkatan kualitas layanan SPBE, serta dapat digunakan sebagai landasan penyusunan kebijakan SPBE nasional. Dengan keluarnya hasil evaluasi SPBE tahun 2021, diharapkan para pimpinan instansi pemerintah dapat terus meningkatkan kualitas penerapan SPBE sehingga dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya.

Penyelenggaraan evaluasi SPBE melibatkan 147 asesor dari 25 perguruan tinggi. Keterlibatan perguruan tinggi merupakan upaya meningkatkan kualitas evaluasi dengan menjaga objektivitas, independensi penilaian, serta profesionalitas bidang. Tahapan dalam

evaluasi dimulai dengan sosialisasi yang dilakukan pada bulan April 2021, dilanjutkan dengan tahap penilaian mandiri oleh instansi masing-masing, penilaian dokumen, dan penilaian interviu oleh tim asesor eksternal.

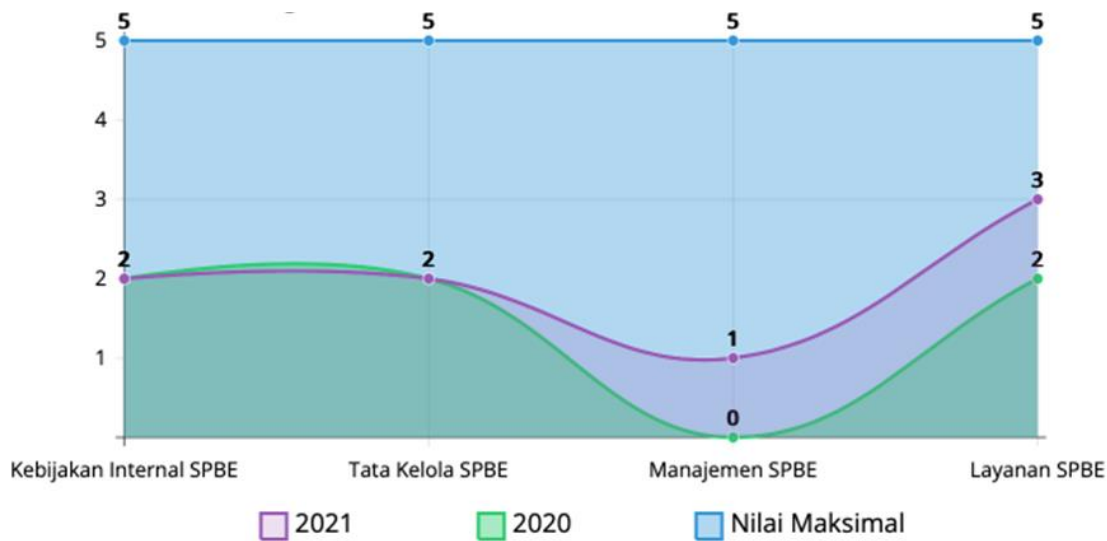
KemenPANRB telah selesai melakukan evaluasi penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) tahun 2021. Dari pelaksanaan evaluasi tersebut dikeluarkanlah Keputusan Menteri PANRB No. 1503/2021 tentang Hasil Evaluasi SPBE pada Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah Tahun 2021. Evaluasi SPBE tahun 2021 dilakukan terhadap 517 kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah terdiri atas 92 kementerian/lembaga dan 425 provinsi, kabupaten, dan kota. Penerapan SPBE terus didorong agar ditahun 2025 mencapai target indeks SPBE nasional yang telah ditetapkan yakni 2,6.



Grafik 30 Perbandingan Hasil Penilaian Indeks Maturitas SPBE BKN Tahun 2021 dengan Nilai Rata-Rata Lembaga Pemerintah Non Kementerian dan Nasional

Pada tahun 2021 ini BKN menargetkan nilai Indeks Maturitas SPBE BKN sebesar 3,2 namun realisasi nilai yang diperoleh BKN pada tahun ini sebesar 2,92 dengan kategori “BAIK” atau dengan capaian kinerja 97,33% dari yang ditargetkan. Meskipun capaian kinerja BKN untuk indikator ini tidak mencapai 100% namun nilai yang diperoleh BKN berada di atas nilai rata-rata Indeks Maturitas SPBE Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang

hanya sebesar 2,77 dan nilai nasional 2,24. Hal ini menunjukkan pula seberapa besar upaya yang telah dilakukan oleh BKN selama tahun 2021 dalam meningkatnya SPBE di lingkungan BKN yang ditunjukkan dengan naiknya nilai Indeks Maturitas SPBE BKN dari tahun sebelumnya sebesar 2,84 menjadi 2,92 atau naik sebesar 0,08 pada tahun 2021 ini.



Grafik 31 Perbandingan Hasil Penilaian Indeks Maturitas SPBE BKN Tahun 2021 dengan Tahun 2020 dan Nilai Maksimal berdasarkan Domain Penilaian

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan domain penilaian terdapat kenaikan nilai yang cukup signifikan. Kenaikan terbesar terjadi pada domain layanan SPBE sebesar 0,71 dari 2,97 menjadi 3,68 lalu diikuti dengan kenaikan nilai pada domain tata kelola SPBE sebesar 0,33 dari nilai 2,57 menjadi 2,9. Namun berbeda halnya dengan yang terjadi pada domain kebijakan internal SPBE yang mengalami penurunan nilai sebesar 0,18 dari nilai 2,88 menjadi 2,7. Sedangkan untuk domain manajemen SPBE yang baru dinilai pada tahun 2021 ini mendapatkan nilai 1. Tentunya penurunan nilai pada domain kebijakan internal SPBE dan domain manajemen SPBE merupakan domain yang baru dinilai ditahun 2021 ini menjadi tantangan bagi BKN dalam merumuskan upaya dan strategi yang lebih implementatif dalam meningkatkan nilai Indeks Maturitas SPBE BKN ke depannya.



Gambar 28 Kegiatan Review dan Wawancara Penilaian Evaluasi SPBE BKN Tahun 2021 yang dilakukan oleh Tim Evaluator KemenPANRB yang dihadiri oleh Tim SPBE BKN 2021, Senin (23/08/2021) di Jakarta



Pada Laporan Hasil Evaluasi Indeks Maturitas SPBE BKN Tahun 2021, disampaikan pula keunggulan penerapan SPBE yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Negara terletak pada penerapan Aspek Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik dan Layanan Publik Berbasis Elektronik yang memiliki nilai tingkat kematangan masing-masing 3.80 dan 3.50. Keunggulan ini terlihat pada 3 (tiga) indikator yaitu Layanan Kearsipan Dinamis, Layanan Kearsipan Dinamis, Layanan Kearsipan Dinamis. Pada ketiga layanan ini, Badan Kepegawaian Negara memiliki bukti dukung kolaborasi dengan layanan elektronik lain, misalnya layanan penganggaran berbasis elektronik, layanan keuangan berbasis elektronik, layanan pengadaan berbasis elektronik, dan layanan perencanaan berbasis elektronik pada Instansi lainnya. Selain itu kolaborasi juga telah dilaksanakan serta telah diperbaiki berdasarkan hasil revidi dan evaluasi.

Kebijakan Internal Manajemen Data telah mengatur seluruh rangkaian proses pengelolaan arsitektur data, data induk, data referensi, basis data, kualitas data dan interoperabilitas data. Keunggulan lainnya ada pada Kebijakan Internal Pembangunan Aplikasi, dan Kebijakan Internal Layanan Jaringan Intra Instansi. Pada Layanan Pengaduan Pelayanan Publik dan juga pada Layanan Publik Sektor 1-3, khususnya pada Sektor 1 dan 2 telah memenuhi sampai dengan kapabilitas fungsi teknis optimum sesuai data dukung yang diberikan.

Namun disisi lain, Badan Kepegawaian Negara masih memiliki beberapa kelemahan khususnya pada aspek Penerapan Manajemen SPBE dengan rerata nilai tingkat kematangan sebesar 1.63. Hal ini disebabkan Badan Kepegawaian Negara belum memiliki pe-



*Gambar 29 Wakil Kepala BKN memberikan sambutan pada acara Uji Coba Alat Ukur Penilaian Kompetensi berbasis Virtual yang dilakukan kepada 100 pegawai dari 27 unit kerja yang ada di lingkungan Kantor BKN Pusat Jakarta, pada Kamis (25/11/2021) di Ruang CAT Gedung I*

-doman formal untuk kegiatan Manajemen Risiko, Manajemen Perubahan, Manajemen Pengetahuan, dan Manajemen Layanan.

Selain itu, pedoman manajemen data belum mencakup standar pengelolaan arsitektur data, data induk, data referensi, basis data, kualitas data, dan interoperabilitas data. Pada Kompetensi Sumber Daya Manusia juga belum direncanakan untuk seluruh kompetensi di bidang proses bisnis pemerintahan, arsitektur SPBE, data dan informasi, keamanan SPBE, aplikasi SPBE, dan infrastruktur SPBE.

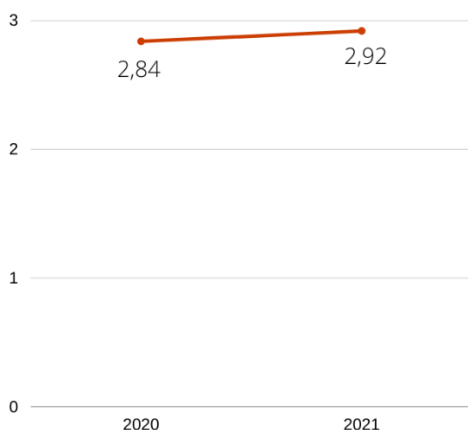
Pada aspek Penerapan Manajemen, perlu segera disusun dokumen pedoman untuk mengarahkan kegiatan Penerapan Manajemen Risiko, Manajemen Aset TIK, Manajemen Pengetahuan, Manajemen Layanan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Manajemen Data. Selain itu, penerapan Manajemen Keamanan Informasi dan Manajemen Perubahan perlu dilaksanakan secara menyeluruh untuk semua unit kerja terkait. Pada aspek Audit TIK, perlu disusun pedoman khususnya tentang Audit Infrastruktur dan Audit Aplikasi agar pelaksanaannya



dapat terencana dan berkesinambungan. Adapun pada Audit keamanan sudah terdapat perencanaan namun pelaksanaannya masih belum mengacu pada pedoman.

Rekomendasi Hasil Evaluasi SPBE inilah yang nantinya akan menjadi dasar BKN dalam menyusun rencana tindak lanjut dan rencana aksi SPBE ditahun 2022 seperti halnya integrasi layanan pengadaan barang dan jasa dengan pencatatan BMN, *mobile* SSCASN (CPNS Umum, Dikdin, P3K) dan *mobile* SSJPT serta pengembangan SIMPEGNAS terkait integrasi modul sistem manajemen kinerja.

Dari perhitungan Indeks SPBE BKN Tahun 2021 dapat disimpulkan bahwa nilai Indeks SPBE BKN mengalami kenaikan sebesar 0,08 poin dari tahun sebelumnya.



Grafik 32 Tren Realisasi IKU 10 Tahun 2020 dan 2021



Gambar 30 Direktur kinerja ASN BKN, Achmad Slamet menyampaikan materi terkait Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi yang akan diterapkan pada tahun 2022 dimulai dengan proses integrasi sistem penilaian kinerja sejumlah instansi pemerintah sebagai Pilot Project sebelum di implementasikan secara nasional pada Workshop Penerapan Sistem Manajemen Kinerja, Selasa (09/11/2021) di Jakarta

Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah, angka ini masih terpaut 1,08 poin sebagaimana terlihat pada grafik. Pada tahun mendatang, BKN akan terus berkomitmen untuk meningkatkan nilai Indeks SPBE dengan pengoptimalan Sistem Informasi ASN (SIASN).

Realisasi 2021	Target 2024
2,92	4

Grafik 33 Perbandingan Realisasi IKU 10 Tahun 2021 dengan Target Renstra Tahun 2024

## IKU 11.

### *Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN*

Indikator ini menunjukkan kumulatif nilai dari seluruh area perubahan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN baik itu area manajemen perubahan, penataan peraturan perundang-undangan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tatalaksana, penguatan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan serta peningkatan kualitas pelayanan publik.

Reformasi Birokrasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan nasional. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional.

Dalam rangka memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi yang efektif, pemerintah perlu untuk melaksanakan evaluasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi baik di pemerintahan daerah maupun pusat. Hasil yang

Target

Realisasi

Capaian

81

N/A

N/A

diharapkan dari Reformasi Birokrasi adalah terciptanya pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional serta bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) sebagaimana tercermin dalam tiga sasaran hasil utama program Reformasi Birokrasi. Hal ini jelas sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Presiden Joko Widodo bahwa kecepatan melayani serta birokrasi akuntabel, efektif dan efisien menjadi kunci bagi terwujudnya Reformasi Birokrasi. Selain itu Reformasi Birokrasi juga mendorong setiap kementerian/ Lembaga/pemerintah daerah agar manfaat keberadaannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat.

Sejalan dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional Tahun 2020 – 2024, asas yang dikedepankan dalam *Road Map* Reformasi Birokrasi BKN adalah Fokus dan Prioritas. Fokus berarti bahwa upaya Reformasi Birokrasi akan dilakukan secara fokus pada akar masalah tata kelola pemerintahan. Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola pemerintahan sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.



Gambar 31 Sekretariat Utama BKN menyampaikan progress pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup BKN dalam Rapat Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, (20/09/2021) di Jakarta

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BKN, pada periode 2015 – 2019 telah membawa perubahan yang cukup signifikan dalam hal tata kelola pemerintahan. Perubahan tersebut dapat dilihat dari ketercapaian pelaksanaan beberapa aspek yang meliputi kebijakan, implementasi program dan ketercapaian sasaran program/kegiatan berdasarkan indikator atau alat ukur yang digunakan. Ketercapaian aspek tersebut menjadi dasar dalam penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi pada periode selanjutnya. Keberhasilan Instansi Pemerintah dalam melaksanakan perbaikan tata kelola pemerintahan digambarkan dalam Indeks Reformasi Birokrasi (Indeks RB). Indeks RB diperoleh dari hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB). Penyimpulan atas hasil PMPRB dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen, yaitu Komponen Pengungkit dan Hasil. Komponen Pengungkit terdiri

dari hasil penilaian pada 3 aspek, yaitu aspek pemenuhan, hasil antara area perubahan dan *reform*. Nilai akhir dari penjumlahan komponen akan digunakan untuk menentukan tingkat pelaksanaan reformasi birokrasi, dengan kategori penilaian sebagai berikut:

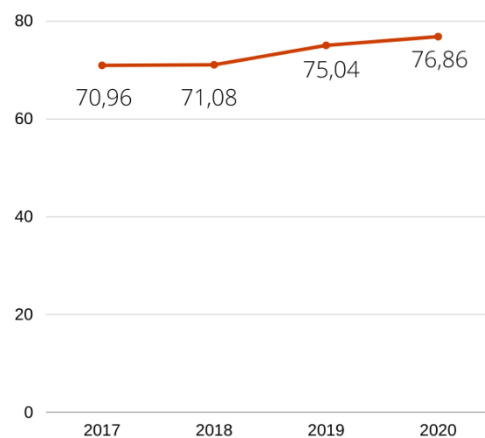
AA	> 90 - 100
Istimewa	Memenuhi kriteria sebagai organisasi berbasis kinerja yang mampu mewujudkan seluruh sasaran Reformasi Birokrasi.
A	> 80 - 90
Sangat Baik	Memenuhi karakteristik organisasi berbasis kinerja namun belum mampu mewujudkan keseluruhan sasaran Reformasi Birokrasi baik secara instansional maupun di tingkat unit kerja.
BB	> 70 - 80
Sangat Baik	Secara instansional mampu mewujudkan sebagian besar sasaran Reformasi Birokrasi, namun pencapaian sasaran pada tingkat unit kerja hanya sebagian kecil saja.
B	> 60 - 70
Baik	Penerapan Reformasi Birokrasi bersifat formal dan secara substansi belum mampu mendorong perbaikan kinerja organisasi.
CC	> 50 - 60
Cukup	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal terbatas di tingkat instansi dan belum berjalan secara merata di seluruh unit kerja.
C	> 30 - 50
Kurang	Penerapan Reformasi Birokrasi secara formal di tingkat instansi dan hanya mencakup sebagian kecil unit kerja.
DD	0 - 30
Sangat Kurang	Memiliki inisiatif awal, menerapkan Reformasi Birokrasi dan perbaikan kinerja instansi belum terwujud.

Gambar 32 Kriteria penilaian RB

Laporan Hasil Evaluasi (LHE) pelaksanaan reformasi birokrasi BKN pada tahun 2021 belum ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB. Hingga batas akhir penyusunan LKj 2021, BKN belum memperoleh dokumen LHE RB. Mendasarkan hal tersebut maka Sekretariat Utama melaporkan nilai N/A pada LKj Tahun 2021 untuk capaian indeks pelaksanaan RB 2021. Sebagai informasi, bahwa LHE RB BKN yang diperoleh pada bulan Mei tahun 2021 adalah hasil PMPRB tahun 2020 dengan nilai indeks RB sebesar 76,86.

Periodisasi perjalanan Reformasi Birokrasi di BKN tidak terlepas dari pengaruh perkembangan dan upaya perbaikan yang dilakukan oleh BKN. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN menjadi bagian tidak terpisahkan dari Reformasi Birokrasi Nasional melalui peran strategis sebagai pembina dan penyelenggara Manajemen Kepegawaian. Berikut statistik perolehan nilai Indeks Reformasi BKN pada kurun waktu tahun

2017 – 2020 berdasarkan laporan hasil evaluasi yang ditetapkan oleh KemenPAN-RB:



Grafik 34 Tren Realisasi IKU 11 Tahun 2016 s.d 2020

	Realisasi 2020	Target 2024
	76,86	85

Grafik 35 Perbandingan Realisasi IKU 11 Tahun 2020 dengan Target Renstra Tahun 2024



Gambar 33 Rapat Persiapan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Tahun 2021

Pada tahun 2020 dan 2021, BKN telah melaksanakan kegiatan PMPRB sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB. Namun sehubungan dengan adanya pandemi COVID-19, kegiatan Evaluasi atas pelaksanaan RB di seluruh Kementerian/ Lembaga mengalami perubahan jadwal dan metode pelaksanaan. Sehingga kegiatan evaluasi tersebut dilaksanakan secara daring, berbeda dari pelaksanaan sebelumnya yang dilakukan secara luring.



Hasil dari kegiatan evaluasi RB BKN tahun 2020 tertuang pada dokumen Laporan Hasil Evaluasi (LHE) RB yang disampaikan melalui Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/12/M.RB.06/2021 tertanggal 31 Maret 2021, dengan hasil penilaian sebagai berikut:

KOMPONAN PENILAIAN		BOBOT	INDEKS RB
A. KOMPONEN PENGUNGKIT			
I	PEMENUHAN (20)	20,00	14,52
II	HASIL ANTARA AREA PERUBAHAN (10)	10,00	7,28
III	REFORM (30)	30,00	22,21
TOTAL KOMPONEN PENGUNGKIT		60,00	44,01
B. HASIL (40)			
1	AKUNTABILITAS KINERJA DAN KEUANGAN (10)	10,00	7,63
2	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)	10,00	8,98
3	PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (10)	10,00	9,28
4	KINERJA ORGANISASI (10)	10,00	6,96
TOTAL HASIL		40,00	32,85
NILAI EVALUASI REFORMASI BIROKRASI		100,00	76,86

Tabel 21 Rincian Hasil Evaluasi RB BKN Tahun 2020

Perolehan indeks RB BKN pada tahun 2020 sebesar 76,86 (BB) mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya dengan nilai sebesar 75,04 (BB). Pada tahun 2021, BKN telah berupaya secara optimal menindaklanjuti rekomendasi LHE RB tahun 2020 yang meliputi beberapa area perubahan sebagai berikut:

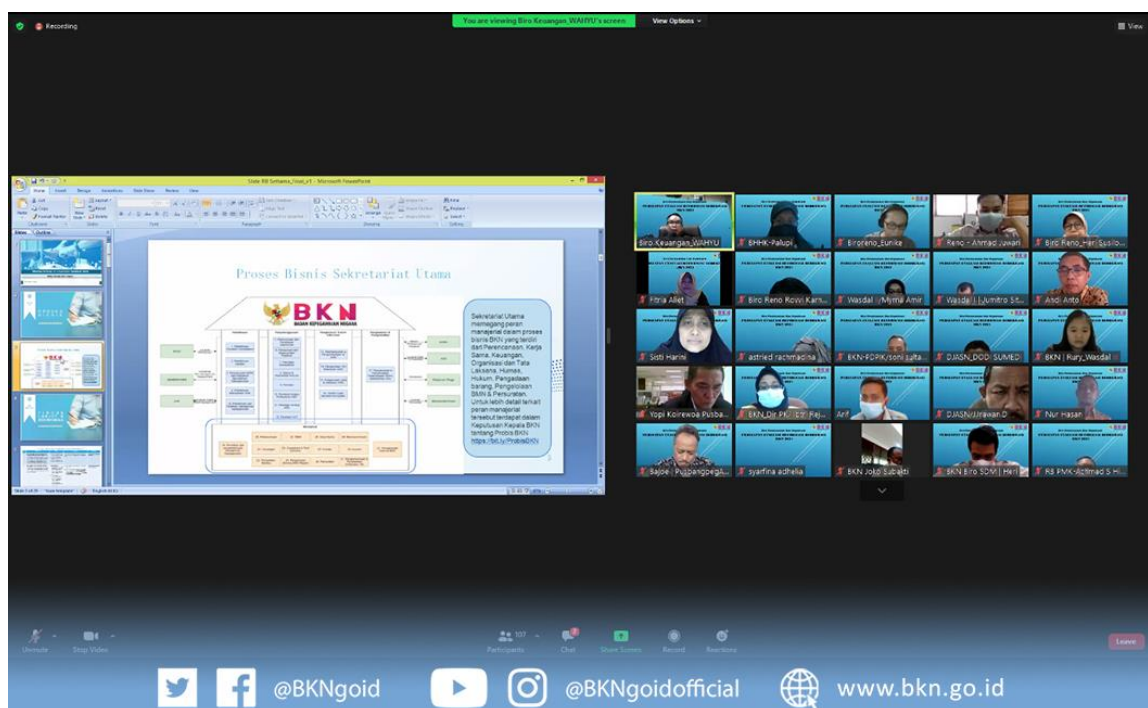
1. Pada area **Manajemen Perubahan** telah melaksanakan kegiatan telaah, penyusunan RATL serta monitoring dan evaluasi tindaklanjut atas LHE RB BKN tahun 2020 yang didokumentasikan dalam bentuk *policy brief* dan telah diterbitkan oleh PPMASN BKN pada Juni 2021. Selain itu telah dilakukan pula *review Road Map* RB BKN 2020 - 2024 untuk menyelaraskan dengan Rencana Strategis BKN Tahun 2020 - 2024 dengan melakukan penajaman program percepatan (*Quickwins* RB) serta fasilitasi penyusunan RATL terhadap semua POKJA RB, RB Unit Pusat dan Kantor Regional.
2. Untuk area **Deregulasi Kebijakan**, pada tahun 2021 BKN telah melakukan ekspansi dari kegiatan identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis, tumpang tindih dan tidak relevan bukan hanya pada tingkat regulasi yang diterbitkan oleh BKN saja namun juga pada tingkat UU, PP, Perpres, Permen, PerBKN, dll.
3. Area **Penataan dan Penguatan Organisasi** juga telah menyusun



- langkah lanjutan dari penyederhanaan birokrasi yang telah dilakukan dengan melihat lebih dalam dampak dari penyederhanaan tersebut guna memastikan bahwa penyederhanaan tersebut menjadikan birokrasi di lingkungan BKN dapat lebih dinamis, lincah dan profesional.
4. Area **Penataan Tatalaksana**, area ini terkait erat dengan beberapa area lainnya yaitu area penataan dan penguatan organisasi serta area penguatan akuntabilitas. Untuk menjawab kesesuaian efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi dan kinerja, BKN telah melakukan upaya penyempurnaan Peta Proses Bisnis dengan melakukan *review* Keputusan Kepala BKN Nomor 92.1/KEP/2019. Hasil *review* diformalkan dalam Keputusan Kepala BKN Nomor 232.1/KEP/2020, dengan secara lengkap menjelaskan diagram yang menggambarkan hubungan yang efektif dan efisien antar organisasi di BKN, Matriks SOP Makro dan Matriks Kinerja.
  5. Area **Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur**, BKN telah melakukan tindaklanjut, di antaranya melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan implementasi pada Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai atau *Human Capital Development Plan* (HCDP), *review* HCDP Tahun 2017 - 2021 yang dijadikan dasar dalam penyusunan HCDP tahun 2022 - 2026, optimalisasi pelaksanaan pemetaan talenta dan proses asesmen serta pemanfaatannya dalam pengembangan karir individu berbasis kompetensi.
  6. Area **Penguatan Akuntabilitas Kinerja** telah melakukan langkah awal *review* Rencana Strategis BKN 2020 - 2024 dengan dilakukannya pemantauan dan evaluasi Rencana Strategis guna mengukur sejauh mana implementasi Rencana Strategis dalam mencapai tujuan BKN dan mengetahui relevansi rencana dengan sasaran yang dicapai. Selain itu unit kerja di BKN pada tahun 2021 juga telah menyusun laporan kinerja triwulan, semester dan tahunan yang berkualitas dan dilengkapi dengan analisis faktor pendukung maupun penghambat ketercapaian kinerja.
  7. Area **Penguatan Pengawasan** telah membangun Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang lebih efektif dengan menerapkan manajemen risiko, sehingga dapat mengendalikan dan melaksanakan pengendalian gratifikasi, benturan kepentingan dan pengaduan masyarakat secara baik, yang akhirnya akan tercipta pemerintah yang akuntabel dan berintegritas dengan dikeluarkannya KEPKA BKN No. 43.4 Tahun 2020 Tentang Penerapan Manajemen Risiko di Lingkungan BKN, KEPKA BKN No. 83.2 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Risiko Di Lingkungan BKN, SK Sekretariat Komite Risiko 2021 SK UPR (sesuai SOTK BKN 2020), 48 SK UPR (5 UPR JPT Madya, 28 UPR Unit Pusat, 14 UPR Kanreg dan 1 UPR Pusbang ASN. Selain itu seluruh unit telah melakukan Penilaian Risiko dan Profil Risiko Seluruh Unit Kerja sebagai tindaklanjut dari Sosialisasi SPIP (Luring & Daring) di Kanreg dan Pusat. Disisi lain BKN juga telah menyusun Laporan penilaian mandiri Tingkat Maturitas Penyelenggaraan SPIP BKN Tahun 2020 dengan hasil Terdefinisi, dengan skor 3,962.
  8. Area **Pelayanan Publik** selama tahun 2021 telah melakukan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dengan mendorong lahirnya

inovasi-inovasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna layanan dan memastikan bahwa pelayanan publik yang dilakukan dapat tetap dilaksanakan dengan optimal sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang ditunjukkan dengan telah dilakukannya upaya percepatan penyelesaian pengaduan dan konsistensi pelayanan pengaduan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan baik di BKN Pusat maupun Kantor Regional. Selain itu

BKN juga berupaya memberikan kemudahan bagi seluruh PNS untuk memantau progres layanan kepegawaian mereka dengan dibangunnya aplikasi *MySAPK* yang saat ini telah dapat digunakan untuk memantau progres layanan kenaikan pangkat dan sampai dengan saat ini BKN masih berupaya meningkatkan layanan tersebut dengan menambah layanan yang meliputi mutasi dan pensiun.



Gambar 34 Rapat Persiapan Rapat Evaluasi RB dan SAKIP di lingkungan BKN Tahun 2021 (19/09/2021) di Jakarta

Hasil rekomendasi yang telah ditindaklanjuti oleh BKN, kemudian dituangkan ke dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) PMPRB tahun 2021 yang akan dijadikan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan RB oleh Tim Evaluator Kementerian PAN dan RB, sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Namun, pada tahun 2021, serangkaian kegiatan evaluasi pelaksanaan RB mengalami perubahan jadwal dari yang seharusnya. Kegiatan *Entry Meeting* baru dapat terlaksana pada tanggal 18 Agustus 2021 dan pelaksanaan *Desk Evaluation (in-depth interview)* dilaksanakan satu bulan kemudian, yaitu tanggal 20 September 2021. Sedangkan pelaksanaan kegiatan *Exit Meeting*, dilaksanakan pada tanggal 17 Februari 2022.

## IKU 12.

### Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BKN sampai dengan LKj ini dibuat belum ada nilai yang dikeluarkan oleh Kemenpan RB untuk penilaian pada tahun 2021, sehingga nilai yang ada di laporan kinerja BKN menjadi N/A. Pada tahun 2020 BKN memperoleh nilai 67,33 atau predikat B berdasarkan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: B/15/M.AA.05/2021 Tanggal 31 Maret 2021. Penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi, dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada BKN menunjukkan hasil yang baik.

Penilaian Evaluasi SAKIP dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil

Target

Realisasi

Capaian

77

N/A

N/A

(outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi hasil (*result oriented government*) serta saran perbaikan berkelanjutan. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan nilai akuntabilitas mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan pencapaian kinerja yang diperoleh dari penilaian SAKIP dari Kemenpan RB. Kriteria Penilaian SAKIP terdiri dari 7 predikat yaitu :

AA	> 90 - 100
Sangat Memuaskan	Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien ( <i>Reform</i> ). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A	> 80 - 90
Memuaskan	Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subordinator.
BB	> 70 - 80
Sangat Baik	Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mudahnya efisiensi pengapitalan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B	> 60 - 70
Baik	Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC	> 50 - 60
Cukup	Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C	> 30 - 50
Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
DD	0 - 30
Sangat Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Gambar 35 Kriteria penilaian SAKIP

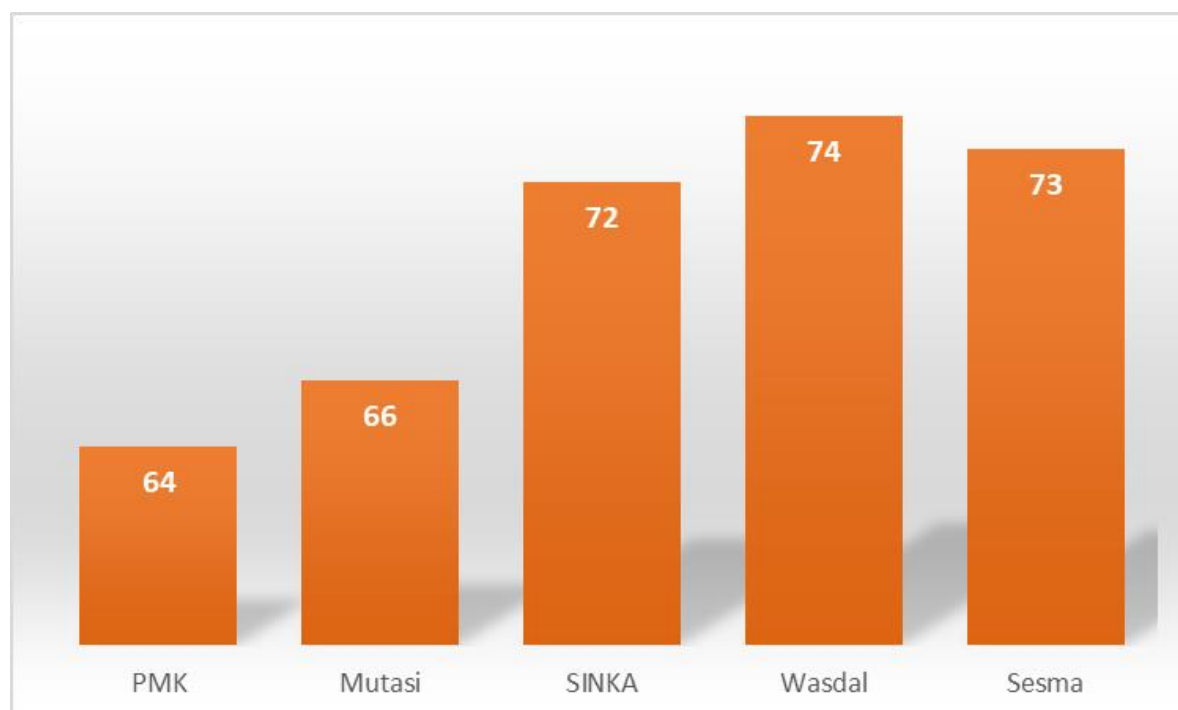
Dalam kurun waktu tahun 2015-2019, BKN terus berkomitmen untuk melakukan perbaikan dalam pengimplementasian SAKIP di lingkungan BKN sehingga pada tahun 2016-2019 BKN mendapatkan predikat B di mana penilaian tersebut menunjukkan bahwa tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian

kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi, dan penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi hasil di BKN menunjukkan hasil yang baik meskipun masih terdapat beberapa aspek yang harus ditingkatkan. Perolehan nilai perkomponen sejak tahun 2016 – 2021 dapat dilihat pada tabel berikut :

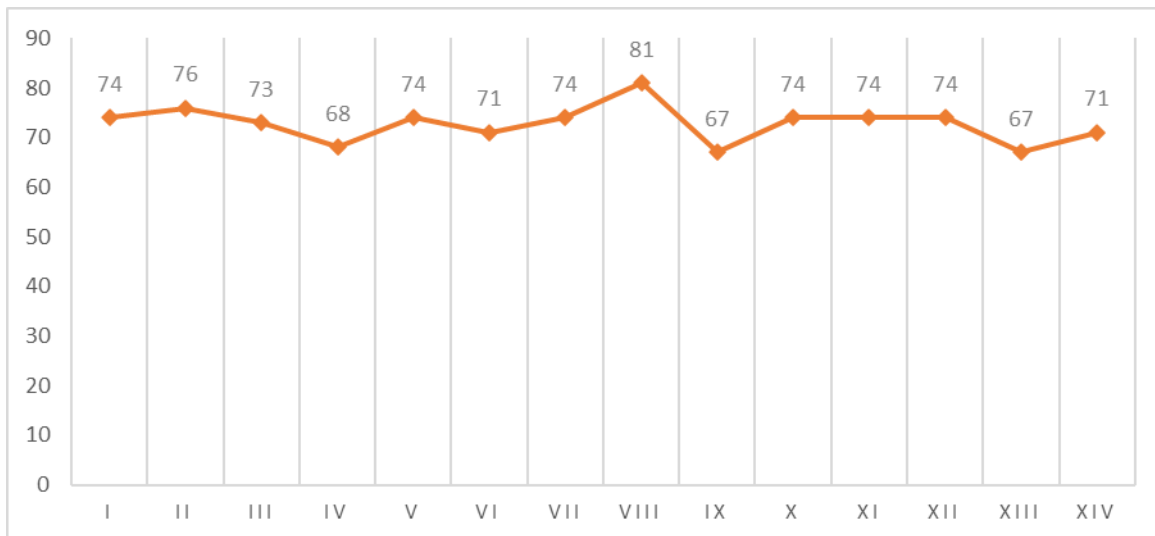
No.	Komponen	Bobot	Nilai					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Perencanaan kinerja	30	20,69	20,12	20,35	21,08	21,55	N/A
2	Pengukuran kinerja	25	12,15	12,06	14,67	16,15	16,25	N/A
3	Pelaporan kinerja	15	9,79	9,78	9,37	9,8	9,93	N/A
4	Evaluasi kinerja	10	5,67	5,65	5,72	5,91	6,40	N/A
5	Capaian kinerja	20	11,77	12,40	12,62	13,15	13,20	N/A
<b>Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja</b>			<b>60,07 B</b>	<b>60,01 B</b>	<b>62,73 B</b>	<b>66,09 B</b>	<b>67,33 B</b>	<b>N/A</b>

Tabel 22 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja per Komponen

Dalam hal ini, BKN juga melakukan penilaian mandiri atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dilaksanakan oleh Inspektorat BKN. Penilaian dilakukan terhadap unit kerja eselon I dan kantor regional. Pada tahun 2021, dari laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal BKN tersebut diperoleh nilai 72,46 yang mengalami peningkatan sebesar 2,94 poin dari tahun sebelumnya. Laporan hasil evaluasi akuntabilitas internal BKN Tahun 2021 dapat dilihat pada tautan <https://bit.ly/lheakip2021>.



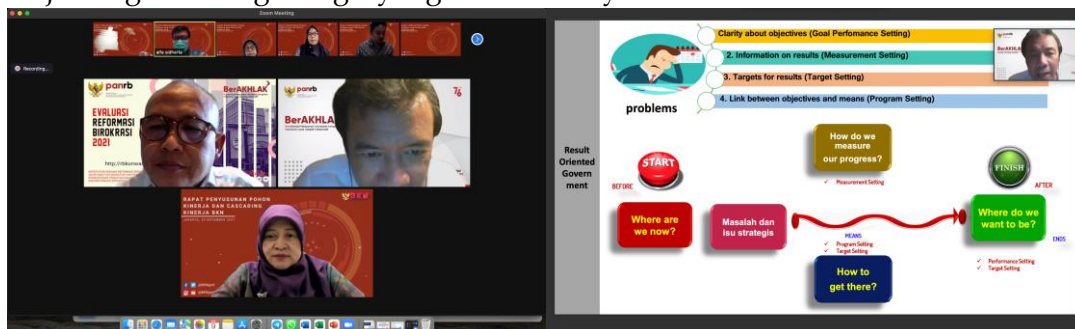
Grafik 36 Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Internal Tahun 2021 Lingkup Unit Kerja Eselon I



Grafik 37 Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Internal Tahun 2021 Lingkup Kantor Regional

Hal-hal yang sudah dilakukan BKN atas rekomendasi hasil evaluasi Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penyusunan pohon kinerja sebagai upaya menyempurnakan penjabaran kinerja dengan kerangka logis yang mendasarinya.



Gambar 36 Sekretariat Utama serta Narasumber dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam Rapat Penyusunan Pohon Kinerja dan Cascading Kinerja BKN (9/11/21). Asisten Deputi Koordinasi Pelaksanaan Kebijakan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan I, Ronald A. Annas menyampaikan materi dalam penyusunan pohon kinerja BKN (kanan)

2. Melakukan monitoring dan evaluasi Renstra BKN Tahun 2020 – 2024. Kegiatan ini merupakan salah satu tahapan penting untuk menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan serta memberikan umpan balik yang berkualitas bagi penyusunan strategi kinerja di tahun berikutnya. Tujuan monitoring dan evaluasi Renstra BKN 2020-2024 ini adalah:
  - a. Mengevaluasi capaian *outcome* selama 1 tahun pelaksanaan
  - b. Memberikan gambaran kondisi capaian fisik dan anggaran di BKN
  - c. Memberikan catatan untuk perbaikan dalam penyusunan revisi Renstra 2020-2024
  - d. Menyelaraskan sistem perencanaan dan penganggaran di BKN



Berdasarkan monitoring dan evaluasi tersebut, ada beberapa rekomendasi yang perlu ditindaklanjuti oleh BKN, di antaranya:

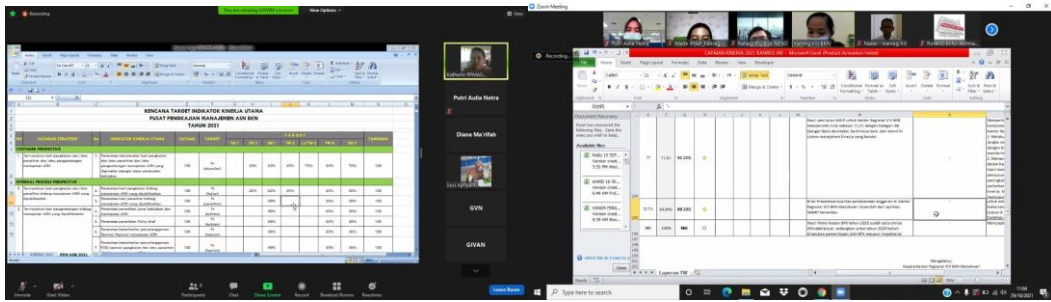
- a. Perlu melakukan reviu Renstra atau melakukan penyesuaian atas Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama serta target kinerja untuk mendukung pencapaian visi dan misi BKN;
  - b. Menyelaraskan Renstra BKN dengan manajemen kinerja individu berdasarkan Permenpan Nomor 8 Tahun 2021; dan
  - c. Menyempurnakan pedoman pelaksanaan manajemen kinerja organisasi di BKN.
3. Melakukan penyusunan SMART-C dalam menetapkan indikator kinerja dan target kinerja di BKN.
  4. Melaksanakan bimtek dan *workshop* Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi. Kegiatan ini dilakukan sekaligus untuk mengevaluasi apakah penerapan metode penilaian kinerja PNS sudah tepat menentukan tingkat kinerja PNS. Karena metode penilaian kinerja PNS harus bisa menilai apakah kinerja individu PNS sudah berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengimplementasikan perubahan orientasi penilaian kinerja PNS dari Peraturan Pemerintah 46 Tahun 2011
  5. Melakukan pendampingan dalam rangka monitoring dan evaluasi capaian kinerja ke setiap unit kerja (pusat dan kantor regional) baik secara luring maupun daring untuk menganalisis faktor pendukung maupun penghambat ketercapaian kinerja serta rencana perbaikan yang memadai guna mendukung tercapainya target kinerja.

Jo Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2013 menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Jo Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021.



*Gambar 37 Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN, Haryomo Dwi Putranto menyampaikan penerapan sistem merit dalam pengelolaan manajemen ASN dalam Workshop Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi (19 Agustus 2021)*

Dengan adanya perubahan kebijakan atau regulasi sistem penilaian kinerja PNS berdampak pada sasaran kerja pegawai yang sebelumnya berorientasi pada rencana kegiatan berbasis aktivitas diubah menjadi orientasi terhadap rencana kegiatan berbasis pada *outcome*/hasil. Selain itu, BKN tengah berupaya menyempurnakan pembangunan Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja yang memuat aspek-aspek dalam Sistem Manajemen Kinerja mulai dari Perencanaan, Pelaksanaan, Pemantauan, Pembinaan dan Penilaian Kinerja



Gambar 38 Rapat Pendampingan ke Unit Kerja dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja BKN Semester I yang dilaksanakan pada 26 Juli s.d 3 Agustus 2021 (kiri). Pemaparan capaian kinerja Kantor Regional X, XIII dan XIV dalam Rapat Reviu Laporan Kinerja Triwulan III Tahun 2021 yang dilaksanakan pada 26 Oktober s.d 5 November 2021 (kanan)

6. Mengoptimalkan evaluasi internal melalui rapat tindak lanjut hasil evaluasi inspektorat BKN kepada seluruh unit kerja untuk menjadi dasar penyusunan rencana kinerja tahun berikutnya.



Gambar 39 Sekretariat Utama memberikan sambutan pada Rapat Evaluasi Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP 2020 (kiri). Pejabat pimpinan tinggi pratama dari seluruh unit kerja menghadiri Rapat Evaluasi Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP 2020 yang dilaksanakan pada 26 Maret 2021 (kanan)

7. Terkait penyederhanaan birokrasi, BKN melalui Sekretariat Utama BKN berupaya melakukan revisi Perjanjian Kinerja sampai level individu (SKP) serta melakukan penyalarsan SOP.

Adapun kendala yang dihadapi dalam peningkatan skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di antaranya:

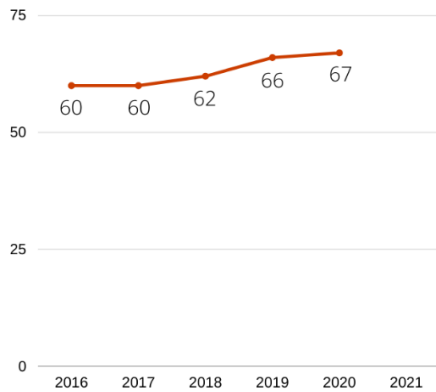
- a) Tingkat kepatuhan unit kerja dalam menyusun dokumen akuntabilitas kinerja masih rendah;
- b) Belum adanya sistem informasi pendukung dalam penerapan manajemen kinerja organisasi sehingga proses penyusunan dokumen-dokumen akuntabilitas kinerja menjadi lebih rumit dan membutuhkan waktu yang lama;
- c) Keterbatasan sumber daya auditor yang menyebabkan proses evaluasi akuntabilitas internal kurang optimal.

Dari kendala-kendala tersebut, BKN menyusun rencana tindak lanjut untuk dapat meningkatkan skor atas hasil evaluasi akuntabilitas di tahun berikutnya, yaitu:

- a. Mengoptimalkan koordinasi dengan pimpinan dalam meningkatkan kepatuhan pengumpulan dokumen akuntabilitas kinerja dari seluruh unit kerja;
- b. Membangun sistem informasi pendukung penerapan manajemen kinerja organisasi untuk mempermudah penyusunan dokumen akuntabilitas serta menjadi *database* utama dalam pengelolaan SAKIP BKN;
- c. Mengoptimalkan kinerja auditor dengan berkolaborasi bersama

Sekretariat Utama BKN dalam peningkatan penerapan SAKIP BKN.

Berikut statistik capaian kinerja indikator hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP di BKN dalam kurun enam tahun terakhir yaitu pada tahun 2015 – 2021 :



Grafik 38 Tren Realisasi IKU 12 Tahun 2016 s.d 2021

Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2020 masih terpaut 18 poin. Diharapkan dengan rencana tindak lanjut yang disusun oleh BKN dapat meningkatkan skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja setiap tahunnya sampai dengan masa berakhir Renstra.

Realisasi 2020	Target 2024
67	85

Grafik 39 Perbandingan Realisasi IKU 12 Tahun 2020 dengan Target Renstra Tahun 2024

### IKU 13.

#### Opini atas Laporan Keuangan BKN

Indikator ini merupakan pernyataan profesional pemeriksa (BPK) mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan BKN. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan, merupakan wujud pertanggungjawaban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dalam rangka mendukung akuntabilitas dan keterbukaan pengelolaan Keuangan Negara. Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) yang telah diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia wajib disampaikan Presiden kepada DPR selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah tahun anggaran berakhir.

Target Realisasi Capaian

WTP WTP 100%

Pemerintah Pusat bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan dan pengendalian intern yang memadai untuk menyusun laporan keuangan yang bebas dari kesalahan penyajian material, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan. Pentingnya opini BPK RI atas Laporan Keuangan Instansi menjadi latar belakang opini BPK RI atas Laporan Keuangan BKN menjadi Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Negara pada *Learn and Growth Perspective* dengan target WTP atau Wajar Tanpa Pengecualian.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut dengan BPK RI sesuai dengan tugasnya mempunyai kewajiban untuk memeriksa pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara.

Kewajiban BPK RI ini, mengawali pemberian opini atas Laporan Keuangan berdasarkan empat kriteria yaitu kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), kecukupan pengungkapan (*adequate disclosure*), kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPI). Selain itu BPK memiliki tanggung jawab untuk menyatakan suatu opini atas laporan keuangan berdasarkan pemeriksaan BPK. BPK melaksanakan pemeriksaan berdasarkan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara. Standar tersebut mengharuskan BPK mematuhi Kode Etik BPK, serta merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan untuk memperoleh keyakinan yang memadai apakah laporan keuangan tersebut bebas dari kesalahan penyajian internal.

Suatu pemeriksaan meliputi pengujian bukti-bukti yang mendukung angka-angka dan pengungkapan dalam laporan keuangan. Prosedur yang dipilih berdasarkan pada pertimbangan profesional pemeriksa, termasuk penilaian risiko salah saji yang material dalam laporan keuangan, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan. Dalam melakukan penilaian risiko, Pemeriksa mempertimbangkan pengendalian intern yang relevan dengan penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan Pemerintah Pusat untuk merancang prosedur pemeriksaan yang tepat sesuai dengan kondisi yang ada, tetapi bukan untuk tujuan menyatakan opini atas efektivitas pengendalian intern Pemerintah Pusat. Pemeriksaan yang dilakukan BPK mencakup evaluasi atas ketepatan kebijakan akuntansi yang digunakan dan kewajaran estimasi akuntansi yang dibuat oleh Pemerintah Pusat, serta evaluasi atas penyajian laporan keuangan secara keseluruhan.



*Gambar 40 Sekretariat Utama menghadiri Entry Meeting Pemeriksaan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (LKKL) Tahun 2021 (tengah)*

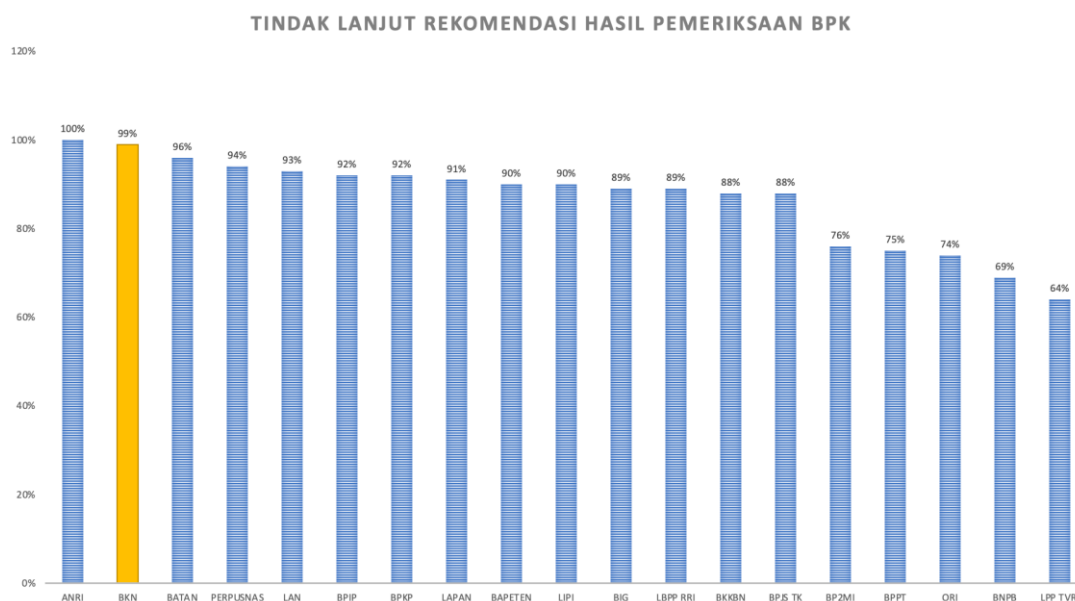
BPK RI memberikan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan Pemerintah (LKPP) Tahun 2020. Opini tersebut menunjukkan bahwa LKPP telah disajikan secara wajar dalam semua hal yang material sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan. Pemberian opini WTP didukung oleh pemeriksaan BPK atas 86 Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (LKKL) salah satunya Badan Kepegawaian Negara dan satu Laporan Keuangan Bendahara Umum Negara (LKBUN), termasuk pemeriksaan pada tingkat Kuasa Pengguna Anggaran BUN dan badan usaha operator belanja subsidi. Dari hasil pemeriksaan inilah dinyatakan bahwa terdapat 84 LKKL dan LKBUND mendapatkan opini WTP dan 2 KL mendapat opini WDP (Wajar Dengan Pengecualian). Selain itu dapat dilihat pada Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK RI atas Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020 Nomor: 26b/LHP/XV/05/2021 tanggal 31 Mei 2021 menjadikan BKN menjadi salah satu di antara 84 LKKL yang predikat WTP atau Wajar Tanpa Pengecualian atas Laporan Keuangan Tahun 2020 serta menunjukkan bahwa BKN mampu merealisasikan target kinerjanya yaitu Indikator Kinerja Opini atas Laporan Keuangan BKN pada Tahun 2021.





Gambar 41 Workshop Sinergitas Peningkatan Kualitas Dokumen Pertanggungjawaban Pengelolaan Keuangan BKN yang diselenggarakan oleh Biro Keuangan BKN, Sabtu (26-28/8/2021) di Jakarta

Pemeriksaan BPK atas keuangan BKN melingkupi Laporan Realiasi Anggaran (LRA), Neraca, Laporan Operasional (LO), Laporan Perubahan Ekuitas (LPE), Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK), dan Catatan atas Laporan Barang Milik Negara (CaLBMN) serta SPI dan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk tindak lanjut pemeriksaan sebelumnya.



Grafik 40 Perkembangan Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan BPK atas Lembaga Pemerintahan Non Kementerian s.d. Desember 2021

BPK dalam acara *Entry Meeting* Pemeriksaan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga Tahun 2021 Auditorat Utama Keuangan Negara III yang dilaksanakan pada tanggal 6 Januari 2022 di Jakarta, menyampaikan perkembangan terbaru terkait Tindak

lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (TLRHP) BPK bahwa dari 19 Lembaga Pemerintahan Non Kementerian, BKN berhasil mendapatkan posisi kedua dengan menindaklanjuti 99% dari seluruh jumlah hasil temuan BPK, dengan rincian sebagai berikut jumlah rekomendasi



Laporan Hasil Pemeriksaan sejak tahun 2005 sampai dengan 2021 yaitu sebanyak 436 rekomendasi yang terdiri atas audit kinerja sejumlah 128 rekomendasi dan audit keuangan sejumlah 308 rekomendasi. Sedangkan sampai dengan Desember 2021 BKN telah menindaklanjuti sebanyak 431 rekomendasi berupa 128 rekomendasi kinerja, 308 audit keuangan dengan total Rp9.076.811.756,- telah disetor ke kas negara. Namun masih terdapat 5 rekomendasi dengan total Rp210.599.516,- yang belum disetor ke negara oleh satu unit kerja dan empat satuan kerja di BKN yang menyebabkan TLRHP BKN masih mencapai 99%.



Gambar 42 Penghargaan WTP 12 Kali Berturut-Turut (2009-2020)

Selain itu menurut Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI atas Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020 Nomor: 26b/LHP/XV/05/2021 tanggal 31 Mei 2021 terdapat area perbaikan yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan adalah di antaranya pada Sistem Pengendalian Internal (SPI) serta Kepatuhan terhadap Peraturan Perundang-undangan. Meskipun Pengendalian Intern atas Laporan Keuangan (PIPK) telah diterapkan dan dilakukan penilaian sejak tahun 2019, namun ke depan, masih perlu banyak pengembangan baik dari segi kualitas proses penilaian, koordinasi antar unit kerja, maupun kompetensi sumber daya manusia. Bukan hanya itu saja, BKN juga dituntut untuk mengembangkan aplikasi terkait pengelolaan keuangan, maupun pengelolaan barang milik negara, yang dinamis. Tantangan lainnya seperti potensi perubahan komposisi SDM yang cukup tinggi dan berdampak terhadap kebutuhan waktu bagi pegawai baru untuk memahami dan beradaptasi sehingga perlu pula perubahan budaya kerja di BKN untuk senantiasa membiasakan *transfer knowledge* dalam bentuk apapun.

### 3.8 Capaian Kinerja Lainnya

#### Rapat Koordinasi Nasional Kepegawaian 2021

Pada tanggal 1 Juli 2021, Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan RAKORNAS Kepegawaian Tahun 2021. RAKORNAS Kepegawaian tahun 2021 dilaksanakan di The Westin Resort Nusa Dua Bali dengan mengusung tema “Transformasi Manajemen ASN Menuju Birokrasi Yang Dinamis”. Tujuan penyelenggaraan kegiatan Rakornas Kepegawaian 2021 ini terdiri atas tujuan utama dan tujuan khusus. Adapun tujuan

utama penyelenggaraan kegiatan Rakornas Kepegawaian tahun 2021 yaitu:

- Menindaklanjuti dan mengevaluasi hasil Rapat Koordinasi Kepegawaian Nasional tahun 2020;
- Meningkatkan pemahaman aturan kepegawaian tentang penyelenggaraan manajemen ASN dalam rangka perencanaan kebutuhan; dan
- Menyamakan persepsi terkait pelaksanaan penyelarasan manajemen ASN untuk mewujudkan birokrasi dinamis melalui transformasi jabatan.

Sementara itu tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan Rakornas Kepegawaian tahun 2021 ini adalah:

- Konsolidasi seluruh pejabat pembina dan pengelola kepegawaian di instansi Pusat maupun Daerah untuk menyamakan persepsi dalam menyelesaikan permasalahan kepegawaian;
- Memberikan penghargaan pada instansi pemerintah yang berprestasi pada bidang manajemen ASN;
- Menyampaikan informasi mengenai produk BKN; dan
- Memperoleh informasi mengenai harapan/keinginan dari instansi pemerintah terhadap BKN.

Peserta kegiatan Rakornas Kepegawaian 2021 berasal dari ASN Kementerian/Lembaga, Provinsi, Kabupaten, BKD Provinsi, BKD Kabupaten/Kota dengan rincian sebagai berikut:

- Undangan VIP (*Zoom Meeting*) : 660 Peserta
- Peserta Webinar (*Zoom Webinar*) : 9.880 Peserta
- Peserta *Offline* : 408 Peserta
- Viewer Youtube* : 1.591 Peserta



Gambar 43 Kegiatan Rakornas Kepegawaian di Bali Tahun 2021

### Predikat WBK

Pada tahun 2021, Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Kantor Regional X

BKN Denpasar, dan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru berhasil meraih predikat WBK pada acara Apresiasi dan Penganugerahan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Tahun 2021. Predikat ini diberikan kepada unit kerja pelayanan strategis yang pimpinan dan jajarannya mempunyai komitmen kuat untuk mewujudkan budaya kerja birokrasi yang anti-korupsi dan melayani publik dengan prima.



Gambar 44 Wakil Kepala BKN menghadiri acara Apresiasi dan Penganugerahan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Tahun 2021

### BMN Awards

Salah satu unsur penting dalam suatu laporan keuangan adalah penatausahaan Barang Milik Negara (BMN). Penghargaan BMN ini diberikan kepada K/L yang memiliki kinerja terbaik dalam lima kategori BMN Awards. Lima kategori tersebut yakni (1) utilisasi BMN, (2) kualitas pelaporan BMN, (3) sertifikasi BMN berupa tanah, (4) peningkatan tata kelola berkelanjutan (*continuous improvement*), dan (5) kerjasama tata kelola antar K/L (*peer collaboration*). Pada tahun 2021, BKN memperoleh Peringkat I Kategori Peningkatan Tata Kelola Berkelanjutan dan Peringkat III Kategori Utilitas BMN.



Gambar 45 Penganugerahan simbolis BMN Awards dari Direktur BMN Dirjen Kekayaan Negara Kementerian Keuangan, Encep Sudarwan kepada Plt Kepala BKN, Bima Haria Wibisana

### BKN Awards

Badan Kepegawaian Negara (BKN) kembali menggulirkan ajang BKN Award 2021 bagi Kementerian/Lembaga/Daerah (K/L/D) sebagai Instansi Pengelola Kepegawaian terbaik dari penilaian indeks implementasi norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), meliputi: Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan; Pengadaan ASN; Pengangkatan ASN; Pangkat; Jabatan; Pola Karier; Pengembangan Karier ASN; Mutasi; Penilaian Kinerja; Penggajian, Tunjangan, dan Fasilitas; Penghargaan; Disiplin; Cuti; Kode Etik; Pemberhentian; Jaminan Pensiun dan Hari Tua; Pensiun; dan Perlindungan.

Berdasarkan unsur penilaian Indeks NSPK Manajemen tersebut, BKN menetapkan 5 (lima) kategori penilaian BKN Award 2021, yakni: Perencanaan kebutuhan, pelayanan pengadaan, kepangkatan dan pensiun (kategori I); Implementasi SAPK dan Pemanfaatan CAT (Kategori II); Penilaian kompetensi (Kategori III); Implementasi Penilaian Kinerja (Kategori IV); dan Komitmen pengawasan dan pengendalian (Kategori V). Ini merupakan tahun ketujuh sejak BKN Award diluncurkan pada tahun 2015 dengan tujuan untuk memacu kinerja K/L/D dalam melaksanakan delapan

belas elemen penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN. Untuk itu, BKN yang diberikan kewenangan melakukan pembinaan dalam penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional akan memberikan apresiasi kepada instansi yang berhasil menjalankan masing-masing butir manajemen tersebut. Pemenang BKN Award 2021 diumumkan dalam forum evaluasi pengelolaan manajemen kepegawaian se-Indonesia melalui Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian 2021 yang diselenggarakan secara *hybrid*, Kamis 01 Juli 2021 Pukul 08.00 WIB atau 09.00 WITA.



Gambar 46 Penyerahan Piagam BKN Awards oleh Plt. Kepala BKN

Adapun instansi pemenang BKN Award 2021 ditetapkan berdasarkan masing-masing kategori instansi, yakni Instansi Pusat melingkupi Kementerian dan Lembaga Negara/Lembaga Pemerintah Non-Kementerian (LPNK); dan Instansi Daerah meliputi Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten, serta Pemerintah Kota sebagai pelaksana manajemen ASN berdasarkan keunggulan di masing-masing kategori penilaian.

### Penghargaan Pengelolaan Keuangan dan BMN di Lingkungan BKN

Sebagai bentuk apresiasi dan motivasi atas pertanggungjawaban penggunaan anggaran negara, Badan Kepegawaian Negara (BKN) memberikan penghargaan pengelolaan keuangan terbaik di



lingkungan BKN yang diserahkan langsung oleh Plt. Kepala BKN dan Sekretaris Utama BKN, Rabu (26/1/2021) di Jakarta. Penghargaan ini dilakukan sebagai bentuk kesadaran dan pertanggungjawaban terhadap penggunaan pajak. Penghargaan pengelolaan keuangan di unit kerja di BKN Pusat dan Kantor Regional BKN diberikan kepada pengelola anggaran yang dinilai berkontribusi atas pengelolaan keuangan BKN, termasuk atas capaian BKN meraih opini WTP selama 12 kali berturut-turut. Bentuk penghargaan kepada pengelolaan keuangan di BKN baru pertama kali dilakukan. Tujuannya untuk mengapresiasi dan memotivasi unit kerja di BKN Pusat dan Kantor Regional BKN atas komitmennya dalam pengelolaan anggaran termasuk Barang Milik Negara (BMN).



Gambar 47 Penyerahan Penghargaan kepada Pengelola Keuangan Terbaik di BKN

### Top Digital Award 2021

Plt Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Bima Haria Wibisana berhasil meraih penghargaan sebagai *Top Leader on Digital Implementation 2021* dalam ajang Top Digital Award 2021 yang digelar oleh majalah *It Works*. Tidak hanya itu, BKN juga berhasil meraih dua penghargaan sekaligus, yakni pertama kategori *Top Digital Implementation 2021 Level Stars 4* atau bernilai Sangat Baik dari aspek Tata Kelola Teknologi Informasi termasuk keberhasilan mengimplementasikan

pemanfaatan infrastruktur teknologi yang terpadu dan berdampak pada kebutuhan masyarakat. Kedua, kategori *Top CIO on Digital Implementation 2021*. Keberhasilan BKN meraih tiga penghargaan tersebut diumumkan dalam Puncak Penghargaan *Top Digital Awards 2021* bertajuk *Accelerating Digital Transformation in Business & Government* pada Selasa, 21 Desember 2021 di Jakarta. Ketiga penghargaan yang diraih oleh BKN ini merupakan bentuk apresiasi terhadap kinerja BKN di bidang implementasi dan pemanfaatan teknologi digital. Mulai dari melakukan transformasi sistem rekrutmen calon ASN berbasis *Computer Asisted Test (CAT)* yang telah dimanfaatkan secara nasional, termasuk portal pendaftaran Sistem Seleksi Calon ASN atau SSCASN, diikuti dengan digitalisasi layanan kepegawaian seperti penetapan NIP, mutasi, kenaikan pangkat, dan pensiun lewat *DocuDigital*, sampai dengan kontribusi terhadap satu data Indonesia melalui pembangunan SIASN dan Simpegnas sebagai satu data ASN.



Gambar 48 Penghargaan Top Digital Implementation 2021 Level Stars 4 (atas), Top CIO on Digital Implementation 2021 (bawah)

### 3.9 Realisasi Program Prioritas Nasional

Berikut rincian realisasi anggaran dan fisik Program Prioritas Nasional BKN:

#### 1. Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN



■ Anggaran



■ Fisik



Standar Penyusunan Kebutuhan ASN Nasional berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 546.911.000	1 rekomendasi
Realisasi	Rp. 542.462.180	1 rekomendasi



■ Anggaran



■ Fisik



Pembinaan dan Evaluasi Jabatan ASN pada pemerintah daerah di wilayah Papua dan Papua Barat

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 1.449.526.000	30 Lembaga
Realisasi	Rp. 1.437.535.381	42 Lembaga



■ Anggaran



■ Fisik



Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Instansi Pemerintah

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 1.978.380.000	137 Lembaga
Realisasi	Rp. 1.951.212.012	137 Lembaga



■ Anggaran



■ Fisik



Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi pada K/L/D

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 3.359.841.000	204 Lembaga
Realisasi	Rp. 3.232.569.274	411 Lembaga



## 2. Pengelolaan Dokumen Arsip Kepegawaian, Data dan Sistem Informasi ASN



■ Anggaran



■ Fisik



Layanan Data Kepegawaian  
ASN terintegrasi

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 1.844.619.000	1 Layanan
Realisasi	Rp. 1.829.243.471	1 Layanan



■ Anggaran



■ Fisik



Sistem Informasi  
ASN

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 5.217.323.000	1 Sistem Infomasi
Realisasi	Rp. 5.010.803.136	1 Sistem Informasi

## 3. Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN



■ Anggaran



■ Fisik



Kebijakan Teknis Kepegawaian dan  
Pengendalian Integritas dan Moralitas  
ASN

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 793.360.000	2 rekomendasi kebijakan
Realisasi	Rp. 733.590.939	2 rekomendasi kebijakan

## 4. Penyiapan Kebijakan Teknis, Pengelolaan Teknologi Informasi, dan Fasilitas



■ Anggaran



■ Fisik



Sistem Seleksi  
Berbasis CAT

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 1.141.450.000	1 Sistem Informasi
Realisasi	Rp. 1.050.740.148	1 Sistem Informasi

## 5. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepegawaian



■ Anggaran



■ Fisik



Pelatihan Teknis dan Sertifikasi  
Manajemen ASN

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 1.952.494.000	1.500 Orang
Realisasi	Rp. 1.537.862.048	1.435 Orang



■ Anggaran



■ Fisik



Pelatihan Teknis dan Sertifikasi  
Manajemen ASN khusus wilayah  
Papua dan Papua Barat

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 897.500.000	250 Orang
Realisasi	Rp. 683.047.708	187 Orang

## 6. Pengelolaan dan Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian



■ Anggaran



■ Fisik



Pembinaan Jabatan Fungsional  
Kepegawaian Berbasis Sistem Merit

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 2.158.295.000	625 Lembaga
Realisasi	Rp. 2.120.349.754	502 Lembaga

## 7. Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN



■ Anggaran



■ Fisik



Pemetaan/Penilaian Potensi dan  
Kompetensi ASN

	Anggaran	Fisik
Pagu	Rp. 3.580.390.000	2.000 Orang
Realisasi	Rp. 2.645.321.210	1.725 Orang

Dari grafik di atas, terdapat beberapa catatan terkait realisasi program prioritas nasional BKN, di antaranya:

1. Capaian *output* Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja Terintegrasi tahun 2021 sebesar 411 lembaga adalah jumlah Lembaga yang sudah dilaksanakan pembinaan terkait Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 8 Tahun 2021;

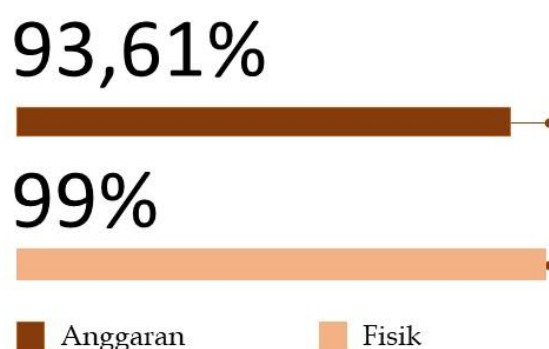
2. Capaian *output* Pelatihan Teknis dan Sertifikasi Manajemen ASN khusus wilayah Papua dan Papua Barat yang belum mencapai 100% akan dilakukan tindak lanjut dengan bekerja sama dengan Kantor Regional;
3. Capaian *output* Pemetaan/ Penilaian Potensi dan Kompetensi belum mencapai 100% disebabkan karena bersamaan dengan kegiatan *assessment* dalam rangka pengalihan pegawai KPK sesuai dengan Instruksi Presiden.

Untuk itu, perlu dilakukan monitoring tindak lanjut terhadap *output* Program Prioritas Nasional yang masih belum memenuhi target *output* yang telah ditentukan, khususnya pada *output* yang realisasi anggaran sudah melebihi dari jumlah realisasi output. Selain itu, perlu disusun target *output* dan rencana aksi tiap triwulan untuk tahun 2022 dan dilakukan monitoring secara ketat terhadap capaiannya untuk memastikan *output* Prioritas Nasional berjalan sesuai dengan kesepakatan pada perencanaan awal.

### 3.10 Realisasi Anggaran

Serapan anggaran per Sasaran Strategis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

No SS	Sasaran Strategis	Realisasi	
		Kinerja	Anggaran
SS.1	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	111,38%	95,43%
SS.2	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	102,5%	92,16%
SS.3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	100%	98,06%
SS.4	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN	102,84%	91,68%
SS.5	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	91,66%	94,66%
SS.6	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	111,41%	97,05%
SS.7	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	97,70%	94,08%
Total		103,26%	93,61%



Grafik 41 Realisasi Anggaran dan Fisik BKN Tahun 2021

Berdasarkan perkembangan pencapaian program dan anggaran BKN sampai dengan Desember 2021, secara umum dapat digambarkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan pada capaian anggaran sebesar 93,61% dengan capaian realisasi *output*/fisik sebesar 99%. Jika dilihat pada progres realisasi dari laporan monitoring dan evaluasi RKP BKN Per Triwulan, pergerakan realisasi cukup lambat yang pada akhirnya menumpuk di triwulan IV. Salah satu kendalanya yaitu adanya pembatasan kegiatan pada masa Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) sehingga rencana kegiatan mundur dari jadwal yang sudah ditetapkan. Untuk itu, beberapa rekomendasi yang perlu dilakukan untuk peningkatan capaian realisasi anggaran dan fisik di tahun berikutnya yaitu:

1. Perlu disusun target *output* dan rencana aksi tiap triwulan untuk tahun 2022 dan dilakukan monitoring secara ketat terhadap capaiannya;
2. Pematangan penyusunan Rencana Penarikan Dana pada awal tahun 2022 pelaksanaan anggaran serta monitoring terhadap nilai deviasinya dengan harapan anggaran dapat terserap secara proporsional pada masing-masing triwulan sesuai dengan Rencana Penarikan Dana.

### **Efektivitas dan Efisiensi Anggaran**

Dengan realisasi anggaran sebesar 94,61% dibandingkan realisasi kinerja sebesar 103,26% menunjukkan adanya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran di BKN.

Sejak awal triwulan pertama tahun 2020 hampir seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia telah terjangkau penyebaran pandemi Novel Coronavirus-2019 (Covid-19). Pandemi COVID-19 telah menyebabkan tekanan terhadap ekonomi dan sosial. Menyesuaikan dengan perubahan tersebut, Badan Kepegawaian Negara melakukan restrukturisasi terhadap pagu anggaran dalam rangka efektivitas dan efisiensi anggaran agar semua rencana kegiatan dalam program-program yang telah dicanangkan berjalan dengan baik dan sesuai targetnya.

Restrukturisasi dilaksanakan dengan merevisi pagu awal BKN sebesar Rp. 62.082.459.000,- di mana dana diambil dari belanja perjalanan dinas, belanja barang dan belanja operasional lainnya yang menyebabkan berubahnya postur anggaran. Selain itu juga BKN mengalokasikan anggarannya untuk melawan pandemi covid-19 sebesar Rp.16.326.326.000,- yang digunakan untuk pengadaan Tes, *Thermotermal/Thermogun* dan bahan-bahan medis lainnya.

Beberapa hal yang menimbulkan efisiensi anggaran diantaranya:

1. Pelaksanaan pembinaan dan pelayanan kepegawaian dilaksanakan secara daring;
2. Membatasi kegiatan *offline* sesuai dengan urgensinya;
3. Melakukan optimalisasi sisa anggaran pada kegiatan yang telah tercapai untuk dialokasikan pada kegiatan lain untuk peningkatan capaian kinerja.





@BKNgoid



@BKNgoidofficial



[www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)

# BAB VI

# PENUTUP



## BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja BKN tahun 2021 menyajikan berbagai realisasi kinerja dan anggaran BKN selama 1 (satu) tahun serta upaya-upaya dan kendala yang dihadapi dalam pencapaian kinerja tersebut. Secara umum capaian indikator kinerja utama menunjukkan perkembangan yang positif. Meskipun terdapat beberapa indikator yang masih jauh dari target yang diharapkan. Terdapat 13 IKU, 7 IKU dengan capaian di atas 100%, 4 IKU di atas 90% dan IKU lainnya berstatus N/A (data hasil capaian kinerja masih dalam proses di KemenpanRB) dengan Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) sebesar 103,26 (sangat baik). Dari segi anggaran, BKN dapat merealisasikan anggaran sebesar 93,61% dan realisasi fisik 99%. Secara umum hasil capaian kinerja BKN Tahun 2021 sudah sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan, namun masih terdapat beberapa kendala dan permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Berdasarkan permasalahan pencapaian kinerja BKN di tahun 2021 terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dan ditindaklanjuti sebagai upaya peningkatan kinerja untuk ke depannya, yaitu:

1. Peningkatan upaya-upaya kolaborasi antara BKN Pusat dan Kantor Regional dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama BKN;
2. Melakukan evaluasi kembali atas prosedur, indikator-indikator, dan *timeline* dalam penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN untuk memudahkan pengukuran bagi

Auditor Manajemen ASN BKN maupun pengelola kinerja di instansi pemerintah;

3. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian secara lebih intensif terhadap seluruh instansi pemerintah khususnya bagi instansi yang indeks implementasi manajemen ASNnya masih bernilai C, D, dan E untuk percepatan capaian kinerja di tahun berikutnya;
4. Membangun sistem informasi pendukung penerapan manajemen kinerja organisasi untuk mempermudah penyusunan dokumen akuntabilitas serta menjadi *database* utama dalam pengelolaan SAKIP BKN;
5. Mengoptimalkan peran inspektorat sebagai evaluator internal dengan memperkuat kolaborasi bersama Biro Perencanaan dan Organisasi dalam peningkatan penerapan SAKIP BKN;
6. *Pilot project* aplikasi Simpegnas bagi instansi yang belum memiliki simpeg sehingga dapat meningkatkan proses integrasi;
7. Percepatan layanan kepegawaian dengan mengoptimalkan digitalisasi untuk seluruh layanan kepegawaian;
8. Mengoptimalkan penyusunan rencana penarikan dana tahun 2022 berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi tahun sebelumnya dan menetapkan strategi pelaksanaannya;
9. Terus berupaya dalam peningkatan kualitas SDM untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada seluruh *stakeholders* BKN.



Gambar :  
Evaluasi Pelaksanaan Seleksi CASN  
Tahun 2021

   @BKNgoid   @BKNgoidofficial  [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)

# LAMPIRAN

# PERJANJIAN KINERJA 2021



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

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

Nama : Bima Haria Wibisana  
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Negara

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

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

Jakarta, 15 Desember 2020

**Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara  
dan Reformasi Birokrasi**

**Tjahjo Kumolo**

**Kepala  
Badan Kepegawaian Negara**

**Bima Haria Wibisana**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PRESPEKTIF				
SS.1	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	IKU.1	Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK	20
		IKU.2	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	90
CUSTOMER PRESPEKTIF				
SS.2	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	IKU.3	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	86
		IKU.4	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	86
INTERNAL PROCES PRESPEKTIF				
SS.3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	IKU.5	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100
SS.4	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN	IKU.6	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	90
SS.5	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	IKU.7	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital	80
SS.6	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	IKU.8	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	65
LEARN AND GROWTH PRESPEKTIF				
SS.7	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	IKU.9	Indeks profesionalitas ASN BKN	77
		IKU.10	Indeks Maturitas SPBE BKN	3,2
		IKU.11	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	81
		IKU.12	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	77
		IKU.13	Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP



Kode Prog/Keg	Kegiatan	Pagu Alokasi (dalam ribu rupiah)
088.01.WA	PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	Rp. 382.011.273.000
088.01.CO	PROGRAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN TATA KELOLA ASN	Rp. 252.094.600.000
<b>TOTAL PAGU ALOKASI</b>		<b>Rp. 634.105.873.000</b>

Jakarta, 15 Desember 2020

**Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara  
dan Reformasi Birokrasi**



Tjahjo Kumolo

**Kepala  
Badan Kepegawaian Negara**



Bima Hari Wibisana

# SURAT PERNYATAAN TELAH DIREVIU

## PERNYATAAN TELAH DIREVIU BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN ANGGARAN 2021

Kami telah mereviu Laporan Kinerja instansi pemerintah Badan Kepegawaian Negara untuk tahun anggaran 2021 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian Negara.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan didalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 22 Februari 2022

Inspektur Badan Kepegawaian Negara,



Ditandatangani Secara Elektronik  
Andi Anto, S.Sos, MH., M.AP  
NIP. 197309101994031001



## ***Tim Penyusun***

*Pengarah: Bima Haria Wibisana;*

*Penanggung Jawab I: Supranawa Yusuf;*

*Penanggung Jawab II: Imas Sukmariah;*

*Ketua: Heri Susilowati;*

*Wakil Ketua: Achmad Yusaq;*

*Sekretaris: Alfa Sidharta, Arina Tanyia Asianti, Rahadi Ferdiansyah;*

*Anggota: Ahmad Juwari, Fathista Vistarani Dwi O, Putri Aulia Netra, Susi Apriyanti.*

**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

[www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)