



@BKNgoid



@BKNgoidofficial



www.bkn.go.id



LAPORAN KINERJA **BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA** **2022**

Kata Pengantar

Laporan Kinerja Pemerintah Tahun 2022 merupakan bentuk pertanggungjawaban BKN atas komitmen BKN dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja.

BKN sebagai salah satu lembaga negara, telah menyusun rencana pembangunan BKN 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 2022 ini, diuraikan rencana kinerja, pencapaian kinerja, realisasi anggaran, inovasi dan *achievement* BKN sepanjang tahun 2022.

Kepala Badan Kepegawaian Negara

\$







Daftar Isi

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GRAFIK	iv
DAFTAR GAMBAR	v
RINGKASAN EKSEKUTIF	vii

BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	2
1.3 Dasar Hukum	5
1.4 Sistematika Penulisan	5

BAB II PERENCANAAN KINERJA	
2.1 Perencanaan Strategis	6
2.2 Visi BKN	6
2.3 Misi BKN	6
2.4 Tujuan BKN	7
2.5 Nilai-nilai BKN	8
2.6 Sasaran Strategis BKN	8
2.7 Perjanjian Kinerja BKN	11
2.8 Prioritas Nasional	12
2.9 Rencana Kerja dan Anggaran	13

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	
3.1 Capaian Sasaran Strategis I	16
3.2 Capaian Sasaran Strategis II	26
3.3 Capaian Sasaran Strategis III	33
3.4 Capaian Sasaran Strategis IV	37
3.5 Capaian Sasaran Strategis V	46
3.6 Capaian Sasaran Strategis VI	50
3.7 Capaian Sasaran Strategis VII	58
3.8 Capaian Kinerja Lainnya	95
3.9 Realisasi Program Prioritas Nasional	98
3.10 Realisasi Anggaran	122

BAB IV PENUTUP	124
-----------------------	-----

LAMPIRAN	125
-----------------	-----



Daftar Tabel

No.	Hal	Nama
1.	vii	Matriks SS dan IKU BKN 2022
2.	11	Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2022
3.	12	Program Prioritas Nasional Badan Kepegawaian Negara Tahun 2022
4.	13	Anggaran BKN Berdasarkan Sasaran Strategis
5.	14	Capaian Indikator Kinerja BKN Tahun 2022
6.	18	Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2022
7.	19	Rekapitulasi IKU 1 di Kementerian/Lembaga dan Kantor Regional
8.	20	Rekapitulasi Perolehan Kementerian/Lembaga dan Kantor Regional untuk Masing-masing Kategori Penilaian
9.	23	Jumlah Instansi yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022
10.	28	Rekap Realisasi IKU 3 di BKN Pusat dan Kantor Regional Tahun 2022
11.	28	Instrumen Nilai Indeks Kepuasan
12.	34	Daftar Peraturan BKN Tahun 2022
13.	39	Proses Integrasi Simpeg Instansi dengan BKN
14.	43	Hasil Konfirmasi Integrasi SIASN oleh Instansi
15.	43	Data Instansi yang Sudah Terintegrasi Melalui Webservice dan Menggunakan SIMPEGNAS
16.	47	Layanan di BKN yang Telah Terdigitalisasi
17.	55	Hasil Klarifikasi Instansi Terkait ASN yang Tidak Mengikuti PUPNS 2015
18.	55	Data ASN yang Telah Mengembalikan Kelebihan Pembayaran Gaji
19.	56	Rekapitulasi Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian
20.	65	Dimensi Penilaian IP ASN BKN Tahun 2020-2022
21.	66	Nilai Indeks SPBE
22.	67	Tindak Lanjut Rekomendasi SPBE terkait Kebijakan Internal
23.	68	Tindak Lanjut Rekomendasi SPBE terkait Perencanaan Strategis SPBE
24.	69	Tindak Lanjut Rekomendasi SPBE terkait Penerapan Manajemen SPBE
25.	70	Tindak Lanjut Rekomendasi SPBE Terkait Audit TIK
26.	71	Tindak Lanjut Rekomendasi SPBE Terkait Layanan Administrasi Pemerintah Berbasis Elektronik
27.	71	Tindak Lanjut Rekomendasi SPBE Terkait Layanan Publik Berbasis Elektronik
28.	75	Hasil Penilaian Mandiri SPBE BKN
29.	77	Rincian Hasil Evaluasi SPBE
30.	86	Kriteria Penilaian SAKIP
31.	87	Nilai atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Per Komponen
32.	98	Realisasi Program Prioritas Nasional
33.	99	Target dan Realisasi Penyusunan Instrumen Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN
34.	100	Target dan Realisasi Penilaian/Pemetaan Potensi dan Kompetensi
35.	101	Target dan Realisasi Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Instansi Pemerintah
36.	102	Target dan Realisasi Penyusunan Juknis/Juklak Percepatan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D
37.	108	SDM yang Bertugas dalam Penyelesaian Anomali Data dan PDM
38.	111	Penyelesaian PDM Kewenangan Instansi per Tahapan
39.	112	Penyelesaian PDM Kewenangan BKN
40.	119	Daftar Kelompok Jabatan Administrasi dan JFT
41.	119	Data Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu
42.	122	Serapan Anggaran BKN Tahun 2022



Daftar Grafik

No.	Hal	Nama
1	viii	Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN Tahun 2022
2	ix	Realisasi Anggaran BKN Tahun 2021 dan 2022
3	20	Tren Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Berdasarkan Kategori Nilai
4	21	Tren Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK Tahun 2020 s.d. 2022
5	21	Perbandingan Capaian IKU 1 Tahun 2022 dan Target 2024
6	23	Realisasi IKU 2 Dibandingkan dengan Target pada Masing-Masing Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional Tahun 2022
7	24	Tren Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2020 s.d. 2022
8	24	Perbandingan Capaian IKU 2 Tahun 2022 dan Target 2024
9.	27	Tren Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN Tahun 2020 s.d. 2022
10.	29	Perbandingan Capaian IKU 3 Tahun 2022 dan Target 2024
11.	30	Realisasi IKU 4 Dibandingkan dengan Target pada Masing-Masing Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional Tahun 2022
12.	32	Tren Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan BKN Tahun 2020 s.d. 2022
13.	32	Perbandingan Capaian IKU 4 Tahun 2022 dan Target 2024
14.	33	Tren Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN Tahun 2020 s.d. 2022
15.	33	Jumlah Realisasi Dokumen Regulasi Tahun 2020 s.d. 2022
16.	36	Perbandingan Capaian IKU 5 Tahun 2022 dan Target 2024
17.	44	Realisasi Integrasi SIASN (dalam %)
18.	45	Tren Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN Tahun 2020 s.d. 2022
19.	45	Perbandingan Capaian IKU 6 Tahun 2022 dan Target 2024
20.	48	Tren Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital Tahun 2020 s.d. 2022
21.	49	Perbandingan Capaian IKU 7 Tahun 2022 dan Target 2024
22.	53	Tren Tindak Lanjut Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN
23.	57	Tren Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Wasdal Tahun 2019 s.d. 2022
24.	57	Perbandingan Capaian IKU 8 Tahun 2022 dan Target 2024
25.	61	Dimensi Penilaian IP ASN BKN Tahun 2020-2022 dibandingkan dengan Nilai Maksimum
26.	63	Perbandingan Nilai IP ASN BKN Tahun 2022 berdasarkan Dimensi Penilaian dan Unit Kerja
27.	66	Perbandingan Nilai SPBE BKN dengan Nasional
28.	77	Perbandingan Nilai RB BKN dengan Nasional
29.	90	Rata-Rata Nilai Evaluasi AKIP Unit Kerja Tahun 2021 dan 2022
30.	98	Realisasi Anggaran dan Fisik Program Prioritas Nasional
31.	109	<i>Progress</i> Anomali Data Secara Nasional
32.	111	<i>Progress</i> Penyelesaian Data Anomali s.d 27 Desember 2022
33.	120	Penyediaan Data Integritas dan Moralitas PNS



Daftar Gambar

No.	Hal	Nama
1.	3	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Negara
2.	4	Data Pegawai Badan Kepegawaian Negara
3.	9	Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara
4.	16	Target dan Realisasi IKU 1
5.	22	Target dan Realisasi IKU 2
6.	25	FGD Penyusunan Laporan Pengukuran IP ASN Seluruh Instansi Pemerintah Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Pelayanan IP ASN yang Dilaksanakan pada Tanggal 3 Juni 2022 di Swissbell Hotel
7.	26	Sosialisasi Peraturan BKN No. 11 Tahun 2022 di Wilayah Kerja Kanreg I BKN Yogyakarta
8.	26	Deputi Bidang PMK dalam Bimbingan Teknis Implementasi Integrasi Sistem Kerja Bagi Instansi Pusat (25/10/2022)
9.	27	Tautan Survei Kegiatan Pembinaan Manajemen ASN oleh Direktorat Jabatan ASN
10.	27	Target dan Realisasi IKU 3
11.	30	Target dan Realisasi IKU 4
12.	30	Rapat Percepatan Implementasi SI ASN di Instansi Pusat dan Daerah
13.	31	Launching SPEKTRA
14.	31	IKM <i>Online</i> Kanreg Manado
15.	33	Target dan Realisasi IKU 5
16.	37	Target dan Realisasi IKU 6
17.	38	Tampilan <i>Dashboard</i> Laman SIMPEGNAS
18.	38	Proses Integrasi Simpeg Instansi dengan BKN
19.	40	<i>IT Security Assessment API Webservice WSO2</i>
20.	41	Pelatihan Integrasi Sistem Informasi Melalui Aplikasi WSO2
21.	41	Bimbingan Teknis <i>Webservice</i>
22.	41	Bimbingan Teknis SIASN dan DMS-OCR
23.	42	Perencanaan Integrasi Melalui Penggunaan Simpegnas di Kota Medan
24.	46	Target dan Realisasi IKU 7
25.	48	Rapat Koordinasi Dalam Upaya Percepatan Pelayanan Kepegawaian
26.	50	Target dan Realisasi IKU 8
27.	54	Infografis Tindak Lanjut PTDH ASN Tipikor s.d. Tahun 2022
28.	58	Target dan Realisasi IKU 9
29.	72	Perjanjian Kerjasama dengan BSSN
30.	73	Sosialisasi Penggunaan Aplikasi e-Kinerja
31.	74	Pelaksanaan Penilaian Mandiri SPBE BKN Tahun 2022 via Daring
32.	78	Pelaksanaan Penilaian Evaluasi RB & SAKIP 2022
33.	80	Kegiatan Uji Publik PPID
34.	83	Sosialisasi terkait Aplikasi <i>Coaching</i> , Mentoring dan Belajar Mandiri (CMB) dan Sipeka Jumat (23/12/2022), di Aula gedung BKN
35.	86	Target dan Realisasi IKU 12
36.	88	Rapat Pendampingan Penyusunan PK Tahun 2022 Secara <i>Daring</i>
37.	88	Rapat Pendampingan Penyusunan PK Tahun 2022 Secara <i>Luring</i>
38.	89	Pendampingan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Triwulan BKN Tahun 2022
39.	89	Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Triwulan III
40.	89	Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Triwulan IV
41.	92	Ikhtisar LK BKN TA 2021 (<i>Audited</i>)
42.	93	Realisasi Indikator Opini BPK terhadap Laporan Keuangan BKN
43.	93	Penghargaan WTP 13 Kali Berturut-Turut (LK T.A. 2009-2021)



Daftar Gambar

No.	Hal	Nama
44.	95	Percepatan Pemutakhiran Data Mandiri melalui SIASN BKN
45.	95	Pemangkasan Layanan Kepegawaian
46.	95	Kegiatan Seleksi CASN Tahun 2022 di Ruang CAT
47.	96	Rakornas Kepegawaian Tahun 2022
48.	96	Anugerah Komisi Informasi Publik Tahun 2022
49.	96	<i>Public Relations</i> Indonesia Awards 2022
50.	97	IKPA Awards Tahun 2022
51.	77	Tahapan Realisasi Penyusunan Instrumen Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN
52.	101	Kegiatan Pemetaan Batch I Pada Kantor BKN Pusat
53.	1012	Target dan Realisasi Capaian Kinerja Penyusunan Juknis/Juklak Percepatan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D
54.	102	FGD Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi 2022
55.	105	Arahan Menteri PAN-RB Terkait Satu Data ASN
56.	106	Buku Panduan Penyelesaian Anomali Data
57.	107	<i>Helpdesk</i> dan Pendampingan dalam Rangka Penyelesaian Anomali Data dan PDM
58.	109	Pelaksanaan PDM Tahun 2022
59.	113	<i>Mindmap</i> Digital Manajemen ASN
60.	114	Mandatori Layanan SI ASN
61.	117	Wakil Kepala BKN Membuka Rapat Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas dalam Pengembangan Karir PNS pada Kamis, 22/9/2022
62.	118	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam Acara Sosialisasi Integritas dan Moralitas dalam Pengembangan Karir PNS, Senin, 4/7/2022 di Pullman Hotel, Bandung
63.	118	Penandatanganan Memorandum of Understanding (MoU) dan Perjanjian Kerjasama dengan Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT) oleh Plt. Kepala BKN Bima Haria Wibisana dengan Kepala BNPT Komisaris Jenderal Polisi Boy Rafli Amar dan Sekretaris Utama BKN Imas Sukmariah denan Sekretaris Utama BNPT Mayjen TNI Dedi Sambowo
64.	119	Aplikasi Integritas dan Moralitas yang Dibangun oleh BKN



RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2022 merupakan capaian kinerja BKN selama satu tahun dari bulan Januari hingga Desember 2022. 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 Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman dan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Tahun 2022 ini tidak lepas dari Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2022 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 matriks Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKN yang disusun menggunakan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC).

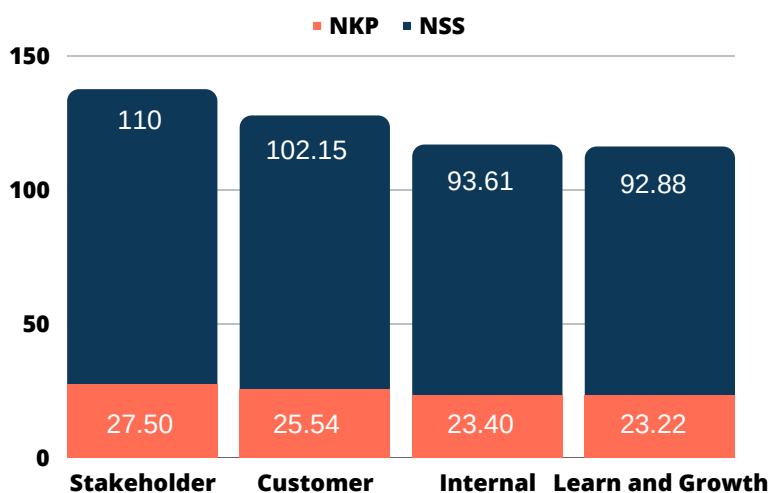
Tabel 1. Matriks SS dan IKU BKN 2022

Perspective	Sasaran Strategis	Indikato Kinerja Utama	Target
Stakeholder	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK	40%
		Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%
Customer	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	88,5
		Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	88,5
Internal Process	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100%



Perspective	Sasaran Strategis	Indikato Kinerja Utama	Target
Internal Process	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN	95%
	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital	85%
	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti	85%
Learning and Growth	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	Indeks Profesionalitas ASN BKN	80
		Indeks Maturitas SPBE BKN	3,5
		Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	82
		Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	79
		Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP

Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) dengan hasil 99.66 yang diperoleh dari total penjumlahan nilai NKP dari 4 (empat) perspektif. Untuk Nilai Kinerja Perspektif (NKP) didapatkan dari Nilai Sasaran Strategis (NSS) dikalikan dengan unsur pembobotan sebesar 25% (persentase tertinggi 100% dibagi rata 4 perspektif), sebagaimana tertuang dalam grafik di bawah ini :

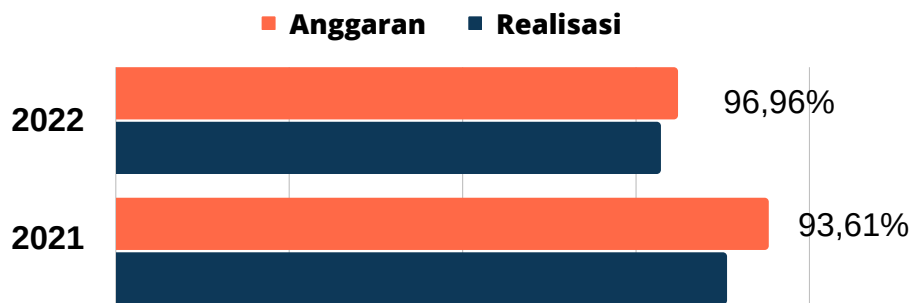


Grafik 1. Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN Tahun 2022



Berdasarkan grafik 1. diketahui bahwa dari 4 (empat) perspektif yang dinilai: 1) Perspektif *Stakeholder* dengan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) mendapatkan Nilai Sasaran Strategis (NSS) 110% dan Nilai Kinerja Perspektif (NKP) 27,50%, 2) Perspektif *Customer* dengan 2 (dua) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 102.15% dan NKP 25,54% , 3) Perspektif *Internal Process* dengan 4 (empat) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 93.61% dan NKP 23.40%, 4) Perspektif *Learn & Growth* dengan 5 (lima) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 92.88% dan NKP 23.22%.

Dari segi penyerapan anggaran, pada tahun 2022 Badan Kepegawaian Negara berhasil merealisasikan anggarannya sebesar Rp. 628.062.099.547 (96,96%). Perolehan ini lebih tinggi dibandingkan dengan realisasi anggaran tahun 2021 sebesar 93,61%, dimana mengalami kenaikan sebesar 3,35%.



Grafik 2. Realisasi Anggaran BKN Tahun 2021 dan 2022

The graphic features a central white circle containing the text. This circle is surrounded by a thick dark blue ring, which is further enclosed by a thick orange ring. The background is white, with a large light blue abstract shape in the top right and a smaller light orange shape in the bottom left.

BAB I

PENDAHULUAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan Kinerja (LKj) Badan Kepegawaian Negara Tahun 2022 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi sepanjang tahun 2022 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi Badan Kepegawaian Negara. Laporan Kinerja dapat digunakan sebagai upaya perbaikan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, serta sebagai sarana untuk mendapatkan masukan dari *stakeholders* demi perbaikan kinerja Badan Kepegawaian Negara yang berkelanjutan.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam UU. Landasan legal tersebut menjadi pedoman BKN yang dijabarkan melalui tugas dan fungsi yang diemban terkait manajemen ASN, selain itu BKN perlu berkoordinasi pula dengan kementerian/ lembaga lain yang erat kaitannya dengan pembangunan aparatur negara di Indonesia seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN RB), Lembaga Administrasi Negara (LAN) maupun Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Terbentuk dengan nama sebelumnya Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN), saat ini

BKN berkembang dengan kewenangan yang termuat dalam UU ASN sebagai penyelenggara manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen ASN.

Pada Pasal 2 terkait asas penyelenggaraan manajemen ASN dalam UU No. 5 Tahun 2014 tersebut, tercantum adanya asas akuntabilitas. Laporan akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Negara ini selain implementasi Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, juga sebagai implementasi dari asas akuntabilitas lembaga pemerintah kepada masyarakat terkait pertanggungjawaban penggunaan APBN.

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



1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014 tentang ASN menyebutkan tugas dan fungsi BKN sebagai berikut:

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.

Sedangkan dalam lingkup tugas, BKN bertugas:

1. Mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN;
2. Membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah;
3. Membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian;
4. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif;
5. Menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN;
6. Menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN; dan
7. Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

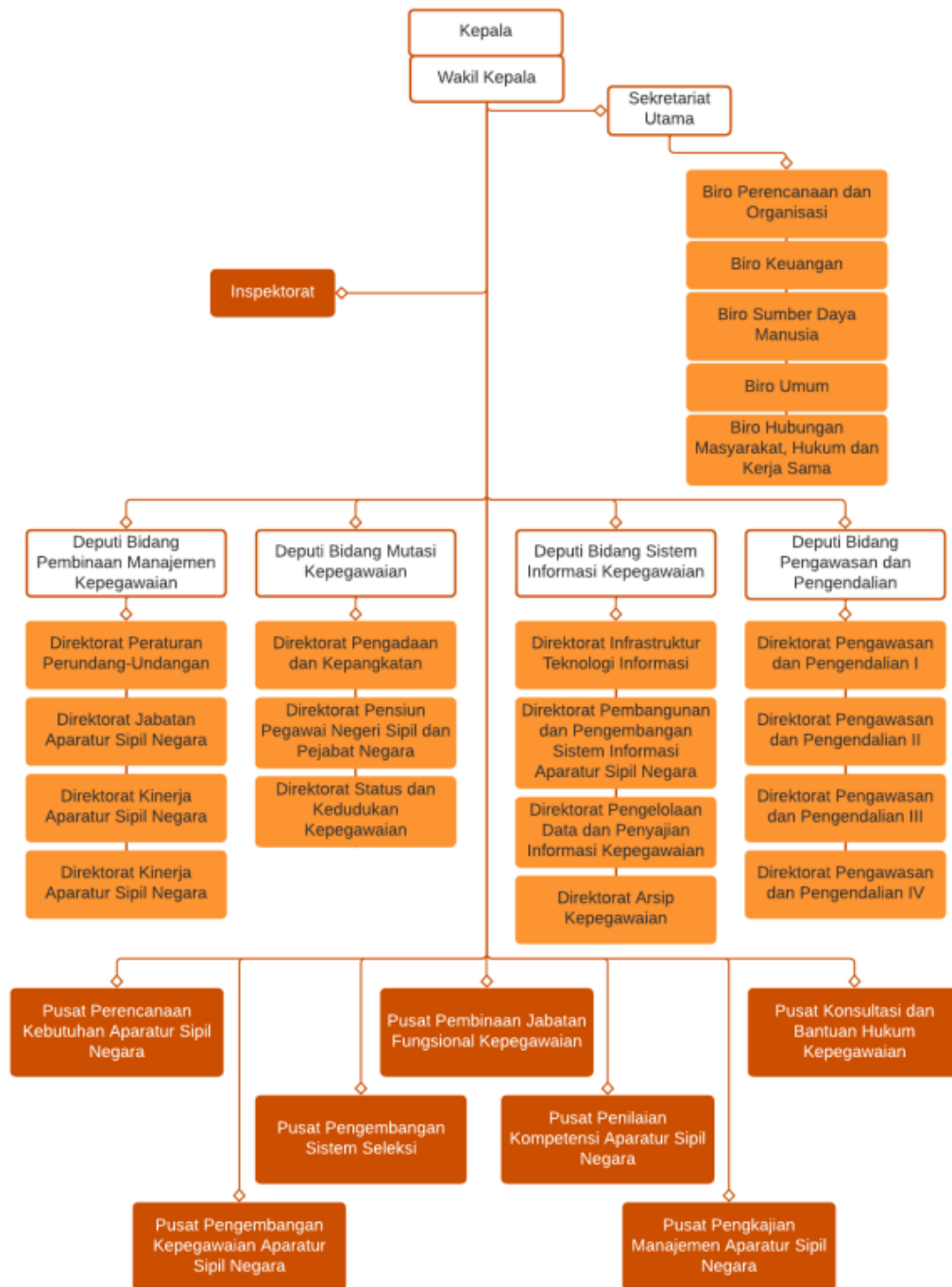
Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara dijelaskan bahwa BKN merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. BKN melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BKN menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian;
2. Penyelenggaraan pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
3. Penyelenggaraan administrasi pensiun, Pejabat Negara, dan mantan Pejabat Negara;
4. Penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian;
5. Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
6. Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
7. Penyelenggaraan dan pengembangan sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil;
8. Penelitian dan pengembangan di bidang manajemen kepegawaian;
9. Penelitian dan pengembangan di bidang manajemen kepegawaian;
10. Pelaksanaan bantuan hukum;



11. Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian;
12. Pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKN; dan
13. 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) Eselon II Mandiri, 14 (empat belas) Kantor Regional dan 21 (dua puluh satu) Unit Pelayanan Teknis (UPT).



Gambar 1. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Negara



Kantor Regional BKN terdiri atas:

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

Unit Pelayanan Teknis (UPT) terdiri atas:

1. UPT BKN Semarang;
2. UPT BKN Serang;
3. UPT BKN Palu;
4. UPT BKN Kendari;
5. UPT BKN Mamuju;
6. UPT BKN Ambon;
7. UPT BKN Pontianak;
8. UPT BKN Lampung;
9. UPT BKN Jambi;
10. UPT BKN Bengkulu;
11. UPT BKN Pangkal Pinang;
12. UPT BKN Balikpapan;
13. UPT BKN Tarakan;
14. UPT BKN Palangkaraya;
15. UPT BKN Mataram;
16. UPT BKN Kupang;
17. UPT BKN Gorontalo;
18. UPT BKN Ternate;
19. UPT BKN Batam;
20. UPT BKN Padang;
21. UPT BKN Sorong.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Negara didukung oleh 2.456 pegawai (data per Februari 2023) 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.



Fungsional
1.310

Struktural
220

Pelaksana
926

Jumlah Pegawai BKN 2.456

Gambar 2. Data Pegawai Badan Kepegawaian Negara



1.3 Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja BKN tahun 2022 diantaranya:

- 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;
- 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; dan
- e. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Laksana Badan Kepegawaian Negara.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyajian dalam Laporan Kinerja BKN 2022 ini adalah sebagai berikut:

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



BAB II

PERENCANAAN KINERJA



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

Penyusunan Laporan Kinerja Badan Kepegawaian 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 sistimatis dan berkelanjutan serta merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Kepala Badan Kepegawaian Negara dan sesuai 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, yang 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:

- a. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
- b. Penyelenggaraan manajemen ASN;
- c. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
- d. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan
- e. 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:

- a. 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);
- b. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi pusat dan pemerintah daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;
- c. Mewujudkan Peningkatan Kualitas *Database* dan Sistem Informasi. ASN (SI ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan *talent pool*); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (*online*);
- d. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan *good governance*; dan
- e. 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

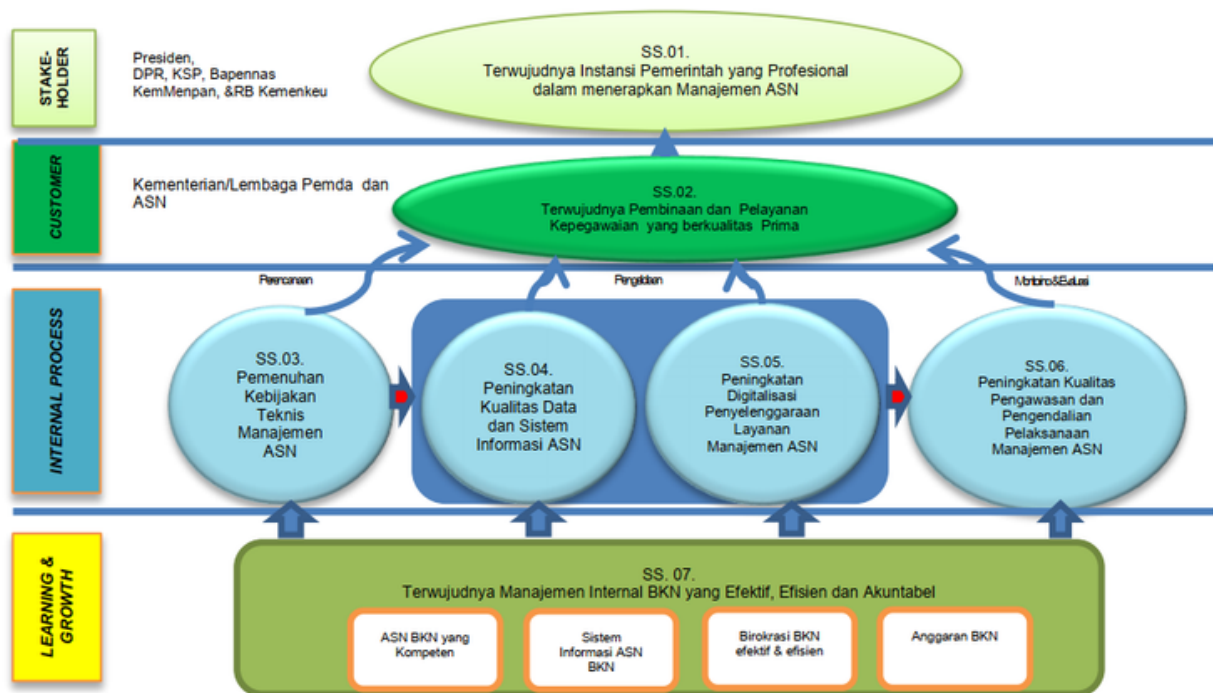
- a. BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanatkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara efektif dan efisien; sebagai upaya untuk mewujudkan Aparatur 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 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 3. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara

STAKEHOLDER PERSPECTIVE

Sasaran strategis yang ingin dicapai adalah Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN, dengan Indikator Kinerja:

- Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK
- Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

CUSTOMER PRESPECTIVE

Sasaran strategis 2 (dua) yang ingin dicapai dalam tujuan “Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN”, adalah Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima dengan indikator kinerja:

- Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN
- Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN

INTERNAL PERSPECTIVE

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: Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN

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: Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN



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: Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital

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: Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti.

LEARNING & GROWTH PRESPECTIVE

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:

- a. Indeks Profesionalitas ASN BKN;
- b. Indeks Maturitas SPBE BKN;
- c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN;
- d. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN; dan
- e. Opini atas Laporan Keuangan BKN.



2.7 Perjanjian Kinerja BKN

Perjanjian Kinerja BKN 2022 selaras dengan Rencana Strategis BKN 2020-2024. Berikut matriks Perjanjian Kinerja BKN 2022 dengan target yang direncanakan:

Tabel 2. Perjanjian Kinerja Badan Kepegawaian Negara Tahun 2022

Sasaran Strategis	Indikato Kinerja Utama	Target
Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK	40%
	Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%
Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	88,5
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	88,5
Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100%
Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN	95%
Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital	85%
Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian kepegawaian yang Ditindaklanjuti	85%
Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	Indeks Profesionalitas ASN BKN	80
	Indeks Maturitas SPBE BKN	3,5
	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	82
	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	79
	Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP



2.8 Prioritas Nasional BKN

Tema Rencana Kerja Pemerintah (RKP) tahun 2022 adalah “Pemulihan Ekonomi dan Reformasi Struktural” yang disusun dengan memperhatikan hasil evaluasi pelaksanaan RKP tahun 2020, kondisi pandemi Covid-19, strategi untuk keluar dari jebakan negara berpenghasilan menengah, serta konsistensi dengan arahan RPJMN tahun 2020-2024. Tema pembangunan RKP tahun 2022 diarahkan untuk pemulihan dampak Covid-19 dengan berorientasi pada membangun ke depan dengan lebih baik (*Build Forward Better*). Prioritas Nasional pada RKP tahun 2022 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:

Tabel 3. Program Prioritas Nasional Badan Kepegawaian Negara Tahun 2022

Program Prioritas	Pagu Anggaran	Target
Penyusunan instrument pemetaan/penilaian kompetensi	Rp. 4.000.000.000	2 Rekomendasi Kebijakan
Pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN	Rp. 5.500.000.000	20.000 Orang
Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Instansi Pemerintah	Rp. 1.900.000.000	137 Lembaga
Penyusunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di seluruh K/L/D	Rp. 3.500.000.000	1 Rekomendasi Kebijakan
Layanan Data Kepegawaian ASN terintegrasi	Rp. 3.200.000.000	1 Layanan
Sistem Informasi ASN	Rp. 3.800.000.000	1 Layanan
Pengawasan dan Pengendalian atas Penerapan Integritas dan Moralitas di K/L/D.	Rp. 4.300.000.000	1 Rekomendasi Kebijakan



2.9 Rencana Kerja dan Anggaran BKN

Dalam rangka mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja tahun 2022, BKN menetapkan Rencana Kerja dan Anggaran tahun 2022 yang terdiri dari 2 (dua) program sebagai berikut:

1. **Program WA** adalah Program Dukungan Manajemen dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 525.895.037.000.
2. **Program CO** adalah Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN dengan alokasi anggaran sebesar Rp. 121.846.796.000.

Berikut pembagian anggaran berdasarkan sasaran strategis :

Tabel 4. Anggaran BKN Berdasarkan Sasaran Strategis

No SS	Sasaran Strategis	Anggaran
SS.1	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Rp 6,799,948,000
SS.2	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Rp 96,521,218,000
SS.3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	Rp 820,030,000
SS.4	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN	Rp 10,864,784,000
SS.5	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	Rp 322,500,000
SS.6	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	Rp 6,518,316,000
SS.7	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	Rp 525,895,037,000
Total		Rp 647,741,833,000

The graphic features a central white circle containing the chapter title. This circle is surrounded by a thick dark blue ring, which is further enclosed by a thick orange ring. In the background, there are large, semi-transparent abstract shapes: a light blue circle in the upper right and a light orange circle in the lower left.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA



BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2022, 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:

Tabel 5. Capaian Indikator Kinerja BKN Tahun 2022

							NPSS : 99.66 (●)		
Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
Stakeholder Perspective							110.00	27.50	●
SS.1 Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN					110.00	●			
IKU.1 Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK	40	50.32	120.00	●					
IKU.2 Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100	100.00	100.00	●					
Customer Perspective							102.15	25.54	●
SS.2 Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima					102.15	●			
IKU.3 Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	88.5	89.80	101.47	●					
IKU.4 Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	88.5	91.00	102.82	●					
Internal Process Perspective							93.61	23.40	●
SS. 3 Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN					113.30	●			
IKU.5 Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100	113.3	113.30	●					
SS. 4 Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN					69.61	●			
IKU.6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	95	66.13	69.61	●					
SS. 5 Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN					82.35	●			
IKU.7 Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital	85	70	82.35	●					
SS. 6 Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN					109.18	●			
IKU.8 Persentase Rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	85	92.80	109.18	●					



Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
Learn and Growth Perspective							92.88	23.22	
SS. 7 Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel					92.88				
IKU.9 Indeks Profesionalitas ASN BKN	80	76.18	95.23						
IKU.10 Indeks Maturitas SPBE BKN	3.5	2.92	83.43						
IKU.11 Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	82	N/A	N/A						
IKU.12 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	79	N/A	N/A						
IKU.13 Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP	WTP	100						

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	

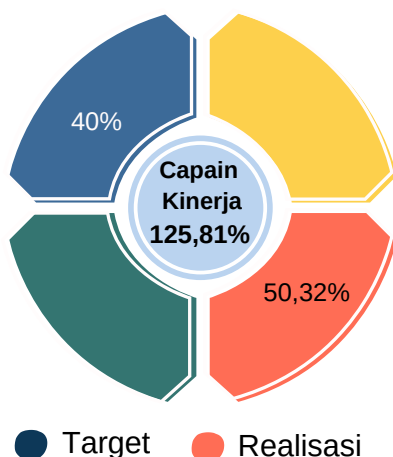


3.1 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS I

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. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut NSPK Manajemen ASN adalah aturan atau ketentuan yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan Manajemen ASN.

IKU 1. Persentase Instansi yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK



Gambar 4. Target dan Realisasi IKU 1

Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan tata kelola manajemen ASN sesuai NSPK adalah suatu ukuran yang menggambarkan instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK. Ukuran ini dihitung dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN (yang bernilai A dan B).

Formula pengukuran :

$$(N/X) \times 100\%$$

$$N = \sum \text{Instansi pemerintah berkategori A dan B}$$

$$X = \sum \text{Instansi pemerintah}$$

Untuk menjamin keseragaman dalam penilaian implementasi NSPK manajemen ASN perlu adanya dasar dan pedoman dalam menilai implementasi manajemen ASN secara nasional. Untuk itu, BKN menetapkan Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN. Indeks implementasi NSPK manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah.



Penilaian implementasi NSPK manajemen ASN merupakan keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah yang diukur menggunakan elemen dan indikator dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti dokumen yang dipersyaratkan. Dalam penyelenggaraan penilaian implementasi NSPK manajemen ASN, instansi pemerintah wajib melakukan:

- Pengumpulan dan verifikasi dokumen sesuai dengan data yang obyektif dan riil;
- Penyampaian dokumen dengan cara mengunggah ke dalam sistem aplikasi indeks implementasi NSPK manajemen ASN;
- Perbaikan terhadap dokumen yang telah diunggah dalam sistem aplikasi indeks implementasi NSPK manajemen ASN; dan
- Pemantauan internal terhadap implementasi NSPK manajemen ASN.

Pelaksanaan penilaian implementasi NSPK manajemen ASN oleh BKN meliputi tahapan:

- Persiapan, tahapan ini meliputi:
 - Menyiapkan sarana aplikasi indeks implementasi NSPK manajemen ASN;
 - Menetapkan batas waktu pengisian pada aplikasi indeks implementasi NSPK manajemen ASN sesuai dengan elemen dan indikator yang ditentukan;
 - Melakukan koordinasi kepada instansi untuk melakukan pengunggahan dokumen ke dalam aplikasi.
- Pengolahan, tahapan ini meliputi:
 - Melakukan koordinasi dengan unit teknis di internal BKN terhadap dokumen implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah yang terintegrasi dengan SAPK/SIASN;

- Melakukan verifikasi dokumen yang diunggah oleh instansi pemerintah berdasarkan elemen dan indikator indeks implementasi NSPK manajemen ASN;
 - Melakukan klarifikasi dokumen ke instansi pemerintah berdasarkan pada kekurangan dokumen yang diunggah; dan
 - Menetapkan hasil sementara pengawasan dan pengendalian indeks implementasi NSPK manajemen ASN.
- Pengumuman, tahapan ini merupakan pemberitahuan secara resmi terhadap hasil pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah yang dilakukan secara terbuka.
 - Evaluasi, tahapan ini merupakan proses identifikasi sebagai tindak lanjut terhadap hasil pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah.

Elemen dalam indeks implementasi NSPK manajemen ASN terdiri dari:

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

Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN ini dilaksanakan mulai 1 Januari 2022 sampai tanggal 31 Desember 2022 terhadap 616 instansi pemerintah. Sepanjang tahun 2022, pengawasan dan pengendalian indeks implementasi NSPK manajemen ASN dilakukan dengan menggunakan aplikasi indeks NSPK versi 2.0. (indeksnspk.bkn.go.id). Dibandingkan dengan versi sebelumnya, aplikasi ini memiliki tampilan yang lebih mudah dioperasikan (*user friendly*). Secara fitur, aplikasi ini dapat menampilkan grafik progres pengunggahan dokumen/data yang dilakukan oleh instansi pemerintah, melihat grafik nilai indeks implementasi NSPK manajemen ASN secara nasional berdasarkan kategori, memberikan rekomendasi, dll. Di samping itu, dalam rangka meningkatkan kualitas penilaian, indikator penilaian disimplifikasi menjadi 87 indikator dari semula 113, namun tidak mengurangi substansi manajemen ASN. Adapun untuk meningkatkan akuntabilitas hasil penilaian, prosedur dilakukan secara berjenjang mulai dari Auditor Kepegawaian, Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional, Direktur/Kepala Kantor Regional, hingga level pimpinan yakni Deputi hingga Kepala BKN.

Melalui surat Kepala BKN Nomor 31194//BAK.03/SD/F/2022 tanggal 6 Oktober 2022 perihal pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN tahun 2022, BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menginstruksikan kepada instansi pemerintah khususnya Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk membentuk tim indeks implementasi NSPK manajemen ASN yang terdiri dari unsur kepegawaian, pengawasan, dan unsur lainnya yang terkait.

Dalam instruksi tersebut juga PPK perlu menugaskan pegawai yang bertanggung jawab mengelola aplikasi indeks NSPK manajemen ASN versi 2.0., melakukan pengumpulan dan verifikasi dokumen sesuai dengan data yang obyektif dan *riil*.

Pada tahun 2022 diperoleh nilai indeks implementasi NSPK manajemen ASN nasional sebesar 65,21. Nilai ini mengalami peningkatan sebesar 22,88 poin dari tahun 2021. Pada tahun ketiga pelaksanaan indeks implementasi NSPK Manajemen ASN ini terjadi peningkatan signifikan berkaitan dengan instansi yang berpartisipasi secara aktif dalam melakukan penilaian melalui aplikasi indeks NSPK. Saat ini tidak kurang dari 99% instansi telah berpartisipasi dalam pengukuran indeks.

Tabel 6. Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2022

Kategori	Jumlah Instansi
A	84
B	226
C	143
D	85
E	78
Total	616

Hasil penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN di atas merupakan hasil yang telah diverifikasi dan disetujui oleh Direktur di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan Kepala Kantor Regional namun bersifat belum final.

Tahapan selanjutnya adalah melakukan pembahasan dan penilaian dengan melibatkan unit terkait di lingkungan BKN dan/atau akademisi, praktisi, dan/atau instansi lain terkait. Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, selanjutnya Kepala BKN menetapkan hasil penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN.

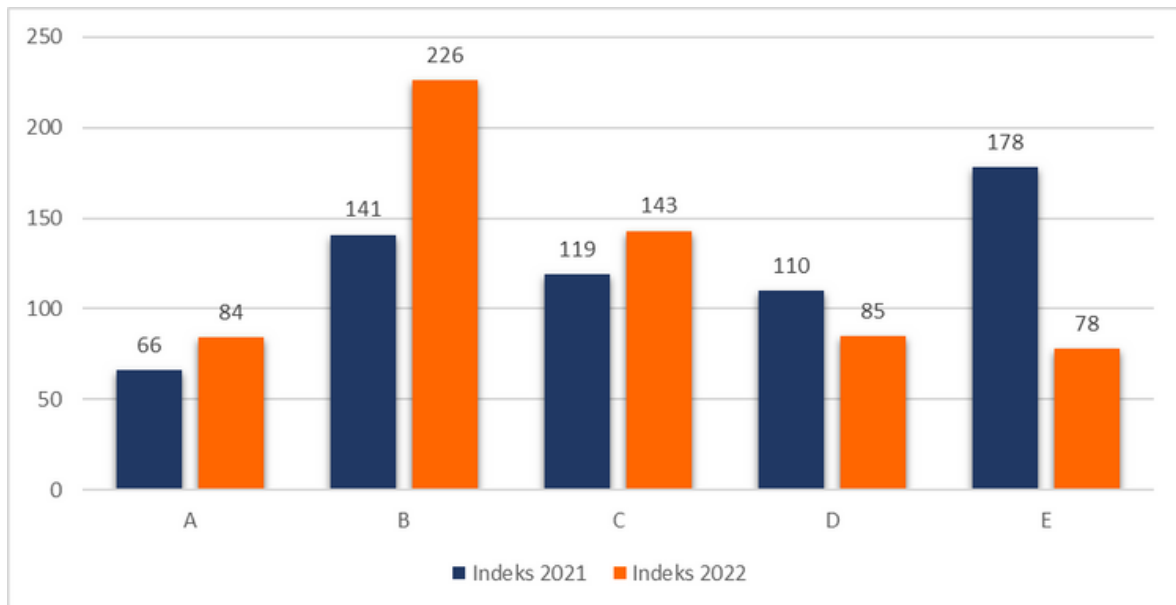
Tabel 7. Rekapitulasi IKU 1 di Kementerian/Lembaga dan Kantor Regional

No	Wilayah Kerja	Jumlah Instansi	Jumlah Instansi Nilai A dan B	Persentase
1	Kementerian/Lembaga	74	59	80%
2	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	42	29	69%
3	Kantor Regional II BKN Surabaya	39	33	85%
4	Kantor Regional III BKN Bandung	37	34	92%
5	Kantor Regional IV BKN Makassar	76	5	7%
6	Kantor Regional V BKN Jakarta	32	16	50%
7	Kantor Regional VI BKN Medan	34	20	59%
8	Kantor Regional VII BKN Palembang	49	19	39%
9	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	46	23	50%
10	Kantor Regional IX BKN Jayapura	30	1	3%
11	Kantor Regional X BKN Denpasar	44	25	57%
12	Kantor Regional XI BKN Manado	34	15	44%
13	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	41	21	51%
14	Kantor Regional XIII BKN Aceh	24	9	38%
15	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	14	1	7%
Total Instansi Pemerintah		616	246	50%

Berdasarkan tabel rekapitulasi capaian pada setiap wilayah kerja termasuk Kantor Regional, terlihat bahwa perolehan indeks di wilayah kerja pusat dan kantor regional beragam. Posisi 3 tertinggi diperoleh oleh Kantor Regional III BKN Bandung (92%), Kantor Regional II BKN Surabaya (85%), dan K/L (80%). Hal ini disebabkan oleh tingginya kesadaran instansi di wilayah tersebut terhadap implementasi manajemen ASN. Namun, ada 3 (tiga) Kantor Regional yang masih cukup jauh dari target, diantaranya Kantor Regional IX BKN Jayapura (3%), Kantor Regional IV BKN Makassar (7%), dan Kantor Regional XIV BKN Manokwari (7%). Serta Kantor Regional VII BKN Palembang yang baru dapat mencapai 97,5% target kinerjanya (39% dari target 40%).

Penyebab ketidaktercapaian target di wilayah Makassar dikarenakan keterbatasan SDM auditor kepegawaian di Kanreg IV BKN sehingga menyulitkan proses pendampingan ke 76 instansi di wilayah kerjanya. Selain itu, untuk wilayah Papua dan Papua Barat, penyampaian dokumen pendukung dalam penilaian indeks masih terbatas sehingga menyebabkan perolehan indeks di wilayah tersebut masih relatif rendah. Serta kondisi geografis dan keterbatasan anggaran juga menyulitkan pelaksanaan pendampingan secara intens.

Ada perbedaan jumlah instansi yang saat ini ada (seharusnya 626) dengan hasil perhitungan indeks implelementasi NSPK ini, hal tersebut dikarenakan adanya kekosongan PPK pada 7 instansi Kementerian/Lembaga. Sedangkan 3 sisanya merupakan provinsi baru di wilayah Papua yang ditetapkan pada 25 Juli 2022, sehingga belum dijadikan target pada perhitungan indeks implementasi NSPK manajemen ASN tahun 2022.



Grafik 3. Tren Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Berdasarkan Kategori Nilai

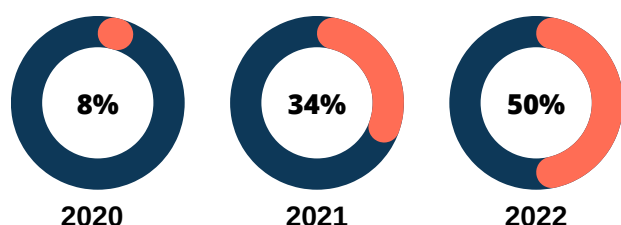
Grafik diatas menunjukkan bahwa kategori penilaian tertinggi pada hasil indeks NSPK tahun 2021 yaitu sebanyak 178 instansi (29%) terdapat pada nilai E. Pada tahun 2022, tren nilai mengalami perubahan yaitu peningkatan jumlah instansi yang mendapat nilai A, B, dan C seperti terlihat pada grafik. Perolehan terbesar pada kategori penilaian B (Baik) dengan kenaikan sebesar 15% dari tahun sebelumnya.

Tabel 8. Rekapitulasi Perolehan Kementerian/Lembaga dan Kantor Regional untuk Masing-masing Kategori Penilaian

No	Nilai	Kr I	Kr II	Kr III	Kr IV	Kr V	Kr VI	Kr VII	Kr VIII	Kr IX	Kr X	Kr XI	Kr XII	Kr XIII	Kr XIV	K/L
1	A	6	12	18	1	2	2	2	4	0	6	0	1	0	0	30
2	B	23	21	16	4	14	18	17	19	1	19	15	20	9	1	29
3	C	12	4	3	16	10	9	21	14	1	6	9	17	6	7	8
4	D	1	2	0	26	6	5	3	9	4	6	6	2	8	3	4
5	E	0	0	0	29	0	0	6	0	24	7	4	1	1	3	3
Total		42	39	37	76	32	34	49	46	30	44	34	41	24	14	74

Berdasarkan tabel tersebut dapat kita simpulkan bahwa perolehan indeks dengan kategori A (Unggul) dan B (Baik) terpusat di Pulau Jawa yaitu pada wilayah Kantor Regional I, II, dan III BKN. Sedangkan perolehan nilai C, D, dan E terdistribusi pada wilayah kerja Kantor Regional IV, IX, XIII dan XIV BKN.

Berdasarkan hasil rekapitulasi sebelumnya, jumlah instansi pemerintah yang telah memperoleh nilai A dan B dari hasil sementara indeks implementasi NSPK manajemen ASN berjumlah 310 instansi. Diantara 310 instansi tersebut 59 merupakan instansi pusat (K/L) dan 251 instansi daerah. Dengan mengacu pada manual IKU, persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK adalah sebesar 50%. Persentase ini telah melampaui target yang ditetapkan yakni 40%. Dibandingkan tahun sebelumnya, angka ini meningkat 16% seperti terlihat pada grafik berikut.

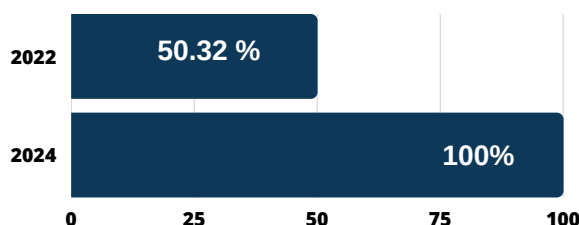


Grafik 4. Tren Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK Tahun 2020 s.d. 2022

Meningkatnya instansi pemerintah yang mencapai nilai A dan B pada implementasi NSPK Manajemen ASN diantaranya karena beberapa faktor yaitu intensnya bimbingan teknis/pendampingan pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN yang dilaksanakan pada setiap wilayah kerja oleh Auditor Kepegawaian Pusat dan Kantor Regional sepanjang proses pengisian dokumen dibuka khususnya bagi instansi yang mendapat nilai C, D, dan E pada tahun 2021.

Faktor lain yang mendorong peningkatan nilai indeks NSPK adalah masa penginputan data/bukti dukung yang lebih lama dimana pada tahun 2021 diberikan waktu sekitar 2 bulan namun pada tahun 2022 diberikan waktu selama 3 bulan sehingga instansi pemerintah dapat memenuhi kebutuhan dokumen indeks NSPK.

Selain itu faktor penting lainnya adalah dukungan dari unit teknis di BKN dalam penyediaan data/informasi/dokumen pendukung sebagai pembanding dalam memastikan kesesuaian implementasi NSPK manajemen ASN pada instansi pemerintah.



Grafik 5. Perbandingan Capaian IKU 1 Tahun 2022 dan Target 2024

Namun, apabila dibandingkan dengan target jangka menengah angka ini masih tertinggal 50% sebagaimana terlihat pada grafik di atas. Beberapa kendala yang menyebabkan nilai indeks NSPK belum maksimal antara lain:

- Terdapat indikator/pertanyaan yang tidak terisi (kosong);
- Instansi kesulitan mengumpulkan data/dokumen pendukung yang dipersyaratkan;
- Instansi mengunggah dokumen pendukung yang tidak sesuai dengan substansi;
- Instansi belum memahami setiap indikator dalam elemen.

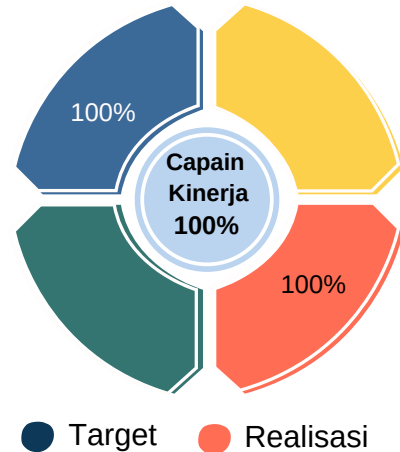
Selanjutnya untuk meningkatkan capaian hasil pengawasan dan pengendalian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada tahun mendatang, maka perlu dilakukan pendampingan dan pembinaan terhadap instansi yang mempunyai nilai kategori C, D dan E serta dilakukan pendampingan dan pembinaan terhadap instansi yang mempunyai nilai kategori A dan B, agar tetap konsisten menjalankan implementasi NSPK Manajemen ASN secara profesional.



IKU 2. Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Indikator ini bertujuan mengukur secara kuantitatif jumlah instansi pemerintah yang telah melakukan pengukuran indeks profesionalitas pegawai ASN sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Berdasarkan peraturan tersebut, Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah wajib melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas setiap tahunnya. Ketentuan lebih lanjut mengenai pengukuran IP ASN diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Dalam pedoman tersebut, 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 melalui alamat *website* <https://ip-jasn.bkn.go.id>.

Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dihitung berdasarkan Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah yang telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dibandingkan dengan jumlah Instansi Pemerintah yang teradministrasi di dalam SAPK. Tahun 2022 Badan Kepegawaian Negara memiliki target untuk mendorong 100% instansi pusat dan daerah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan berdasarkan Surat Deputi PMK No 47/BM.02.01/ND/C/2022 Tanggal 8 November 2022, 623 instansi sudah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dari 623 instansi pemerintah yang terdaftar. Dengan demikian, realisasi indikator persentase jumlah instansi yang telah melakukan pengukuran IP ASN pada tahun 2022 sebesar 100%, yang artinya dapat mencapai target kinerja 100%. Capaian pada tahun 2022 merupakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021. Hal ini didasarkan Pasal 3 PermenpanRB Nomor 38 Tahun 2018 disebutkan bahwa instansi pemerintah pusat dan daerah berkewajiban melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara berkala, minimal 1 (satu) kali setiap tahunnya pada bulan April di tahun berikutnya.



Gambar 5. Target dan Realisasi IKU 2

Formula pengukuran :

$$(N/X) \times 100\%$$

$N = \sum$ Instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai ASN
 $X = \sum$ Instansi pemerintah

Merujuk pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, berikut ini merupakan beberapa kriteria/indikator dalam mengukur Instansi Pemerintah yang telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, yang diperoleh dari aplikasi Indeks Profesionalitas ASN.

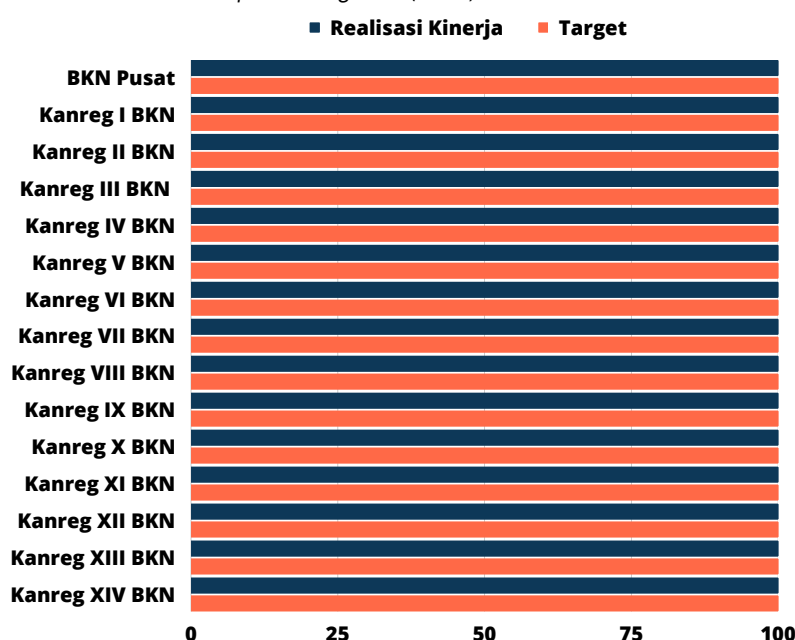
1. Jumlah Instansi Pemerintah yang sudah meminta hak akses aplikasi Indeks Profesionalitas ASN;
2. Jumlah Instansi Pemerintah yang mengalami kenaikan nilai Indeks Profesionalitas ASN per tahunnya;
3. Jumlah Instansi Pemerintah yang mengikuti rekonsiliasi data diklat/kursus ke SAPK pada Mei-Juni 2022;
4. Penggabungan Instansi Pemerintah menjadi satu yaitu Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional, Badan Tenaga Nuklir Nasional, dan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi;
5. Pemisahan Instansi Pemerintah menjadi beberapa Instansi yaitu Kementerian Komunikasi dan Informatika dipisah menjadi Kementerian Komunikasi dan Informatika, Lembaga Penyiaran Publik TVRI dan Lembaga Penyiaran Publik RRI.

Berdasarkan kriteria tersebut didapatkan jumlah Instansi Pemerintah yang melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang sebelumnya sebanyak 626 Instansi menjadi 623 Instansi (kondisi tahun 2021). Sehingga dapat dikatakan bahwa pada tahun 2022 sebanyak 100% instansi telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dengan 623 instansi.

Tabel 9. Jumlah Instansi yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022

No	Wilayah Kerja	Jumlah Instansi		Yang Mengukur 2022	Persentase
		2021	2022		
1	Kementerian	35	34	34	100%
2	Lembaga Negara	49	47	47	100%
3	Kanreg I BKN	42	42	42	100%
4	Kanreg II BKN	39	39	39	100%
5	Kanreg III BKN	37	37	37	100%
6	Kanreg IV BKN	76	76	76	100%
7	Kanreg V BKN	32	32	32	100%
8	Kanreg VI BKN	34	34	34	100%
9	Kanreg VII BKN	49	49	49	100%
10	Kanreg VIII BKN	46	46	46	100%
11	Kanreg IX BKN	30	30	30	100%
12	Kanreg X BKN	44	44	44	100%
13	Kanreg XI BKN	34	34	34	100%
14	Kanreg XII BKN	41	41	41	100%
15	Kanreg XIII BKN	24	24	24	100%
16	Kanreg XIV BKN	14	14	14	100%
Total Instansi Pemerintah		626	623	623	100%

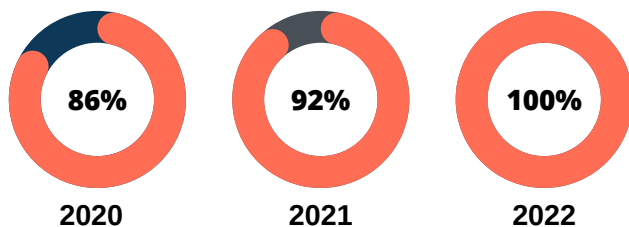
Sumber: Data Deputi Bidang PMK (2022)



Grafik 6. Realisasi IKU 2 Dibandingkan dengan Target pada Masing-Masing Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional Tahun 2022



Berdasarkan tabel sebelumnya, seluruh instansi pemerintah di wilayah kerja BKN Pusat dan Kantor regional telah melakukan pengukuran IP ASN. Jika dihitung berdasarkan jumlah PNS, partisipasi PNS yang melakukan pengukuran IP ASN sebanyak **3.592.639** PNS.



Grafik 7. Tren Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2020 s.d. 2022

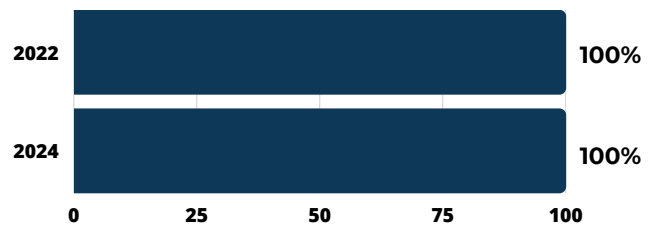
Apabila dibandingkan dengan data tahun 2020 sampai dengan 2022, partisipasi Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah dalam melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN mengalami kenaikan. Partisipasi instansi pada tahun 2020 sebesar 86% atau sejumlah 538 dari 626 instansi, pada tahun 2021 partisipasi instansi mengalami kenaikan menjadi 92,49% atau 579 dari 626 instansi, sedangkan pada tahun 2022 partisipasi instansi mengalami kenaikan menjadi 100% terhadap 623 instansi.

Faktor keberhasilan peningkatan partisipasi instansi dalam mengukur Indeks Profesionalitas ASN adalah:

- Secara intensif melakukan koordinasi dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN terkait penyelesaian kendala yang dihadapi instansi di wilayah kerja masing-masing;
- Menghubungi pengelola Indeks Profesionalitas ASN Instansi Pusat terkait hak *user* yang belum diperoleh;
- Memberikan fasilitas berupa Bimbingan Teknis dan Pendampingan pengukuran IP ASN bagi Instansi Pemerintah secara daring dan luring;
- Memberikan fasilitasi rekonsiliasi data diklat/kursus pada Dimensi Kompetensi

bagi Instansi Pemerintah yang masih rendah pemutakhiran data diklat/kursus di SAPK

- Membuat grup Telegram dan WhatsApp pengelola Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional dan Instansi Pusat



Grafik 8. Perbandingan Capaian IKU 2 Tahun 2022 dan Target 2024

Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2022 menunjukkan bahwa 100% instansi telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai dengan target pada tahun 2024 (100%). Pencapaian indikator ini berhasil dilakukan dengan adanya strategi-strategi percepatan yang dilaksanakan secara efektif sejak tahun 2021. Hasil pengukuran/nilai IP ASN secara Nasional tahun 2021 sebesar 44,60 dengan kategori sangat rendah. Walaupun demikian terdapat peningkatan jika dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan karena pengelola kepegawaian sudah memutakhirkan riwayat data kepegawaian ke dalam aplikasi SAPK terutama data pengembangan kompetensi dan data kinerja (SKP). Namun, sekalipun demikian hasil pengukuran IP ASN tahun 2021 ini menunjukkan bahwa kompetensi PNS rata-rata masih dalam kategori rendah. Hal tersebut dikarenakan instansi pemerintah belum dapat melakukan pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawainya secara berkelanjutan. Keterbatasan anggaran dan kesempatan PNS di masing-masing instansi menjadi permasalahan di internal Instansi Pusat dan Daerah untuk melakukan pengembangan kompetensi. Dimana kebutuhan kompetensi paling sedikit adalah 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun bagi setiap PNS seperti yang disyaratkan pada PP 11 tahun 2020 pasal 203 ayat 4.



Gambar 6. FGD Penyusunan Laporan Pengukuran IP ASN Seluruh Instansi Pemerintah sebagai salah satu upaya meningkatkan pelayanan IP ASN yang dilaksanakan pada tanggal 3 Juni 2022 di Swissbell Hotel.

Dari segi kualifikasi, pengukuran IP ASN menunjukkan bahwa pendidikan PNS rata-rata pada tingkat Diploma III sampai dengan Sarjana (S1)/Diploma IV (D-IV). Kualifikasi di instansi pusat mendapatkan perolehan lebih tinggi (14,28) dibandingkan instansi daerah (12,7). Hal ini memperlihatkan masih adanya kesenjangan kualifikasi pada ASN di Indonesia. Selain itu, metode dalam pengukuran kualifikasi IP ASN ini masih belum tepat karena hanya melihat dari jenjang pendidikan tanpa didasarkan terhadap kebutuhan masing-masing jabatan (Anjab/ABK). Hal ini menjadi salah satu rekomendasi perbaikan kebijakan kedepannya, untuk segera melakukan penyesuaian terhadap metode pengukuran IP ASN agar menggambarkan kondisi yang benar-benar diharapkan dari ASN. Selanjutnya, pada dimensi kedisiplinan diperoleh nilai sebesar 4,99 dari bobot 5, yang artinya rata-rata tingkat kedisiplinan ASN memiliki kategori sangat baik.

Sekalipun indikator ini sudah tercapai sesuai dengan target renstra BKN tahun 2024, pengukuran IP ASN tetap dilanjutkan sesuai dengan amanat yang tertuang dalam Pasal 3 PermenpanRB Nomor 38 Tahun 2018 yang mewajibkan pengukuran IP ASN dilakukan setiap tahun. Untuk itu, BKN terus berupaya dalam meningkatkan komitmen pencapaian indikator ini. Adapun rencana tindak lanjut yang akan dilakukan oleh BKN dalam mempertahankan kinerjanya pada periode berikutnya sekaligus peningkatan IP ASN dari segi kualitasnya adalah sebagai berikut:

1. Pemberian informasi secara intensif mengenai pemenuhan nilai per dimensi di setiap instansi pemerintah agar data segera dimutakhirkan ke dalam SAPK/SIASN;
2. Mengadakan pelatihan non klasikal terkait pengukuran IP ASN, dimulai dari pelaksanaan hingga pelaporan;
3. Melakukan reviu atas metode pengukuran IP ASN, dimana diperlukan rancangan baru terhadap pengukuran dimensi kualifikasi, kompetensi dan kinerja; dan
4. Koordinasi intensif dengan pengelola IP ASN baik di instansi pusat maupun dengan Kantor Regional BKN terkait informasi *terupdate* pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Instansi Daerah.



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

Badan Kepegawaian Negara berupaya untuk memberikan layanan pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan kepegawaian, baik di Instansi Pusat maupun di Instansi Daerah. Hal ini dilakukan dalam rangka melaksanakan salah satu fungsi dari BKN, yaitu fungsi penyelenggaraan Manajemen ASN. 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 Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, Deputy Bidang Sistem Informasi Kepegawaian, Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian, dan seluruh Kantor Regional BKN.



Gambar 7. Sosialisasi Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2022 di wilayah kerja Kanreg I BKN Yogyakarta



Gambar 8. Deputy Bidang PMK dalam Bimbingan Teknis Implementasi Integrasi Sistem Kinerja bagi Instansi Pusat (25/10/2022)

Agar kualitas layanan pembinaan yang diselenggarakan oleh BKN dapat memenuhi ekspektasi penerima layanan pembinaan tersebut, maka BKN melakukan survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN. Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat atau *stakeholders* terhadap pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN baik BKN Pusat maupun Kantor Regional BKN. Pelaksanaan survei ini didasarkan pada Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik yang mewajibkan kepada seluruh penyelenggara pelayanan publik untuk melakukan Survei Kepuasan Masyarakat. Survei Kepuasan Masyarakat tersebut dilakukan secara berkala minimal 1 (satu) kali dalam setahun untuk memperoleh Indeks Kepuasan yang dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan perbaikan layanan di masa mendatang.

Survei kepuasan pembinaan Manajemen ASN dilakukan pada kegiatan pembinaan yang telah dilaksanakan oleh BKN di Tahun 2022. Beberapa kegiatan pembinaan Manajemen ASN tersebut diantaranya:

- *Focus Group Discussion* (FGD);
- *Workshop* Aplikasi E-Kinerja berdasarkan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022;
- Sosialisasi Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional;
- Sejak 2020, secara aktif Pemberian konsultasi (*coaching clinic*) dan asistensi kepegawaian baik secara *daring* maupun *luring*;
- Kegiatan Peningkatan Pelayanan Kepegawaian di NTT yang dilaksanakan di Kantor Regional X BKN.

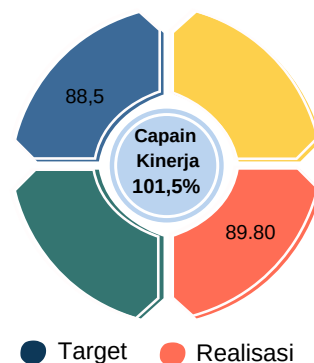
Survei kepuasan pembinaan Manajemen ASN secara umum dilaksanakan dengan membagikan formulir evaluasi pembinaan melalui *google form* sesuai dengan tema kegiatan yang telah dilaksanakan. Item pertanyaan yang tertera pada formulir terkait dengan tema kegiatan, ketepatan waktu penyelenggaraan, kelengkapan materi, pelayanan penyelenggara, narasumber, kualitas fasilitas pertemuan (baik secara *daring* maupun *luring*), panitia penyelenggara, dan sesi tanya jawab.

Dari 18 unit kerja/satker yang telah melakukan survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN, didapatkan rata-rata indeks kepuasan sebesar 89,80. Hasil realisasi indeks tersebut melebihi target pada Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2022 sebesar 88,50 sehingga capaian BKN sebesar 101,5%.



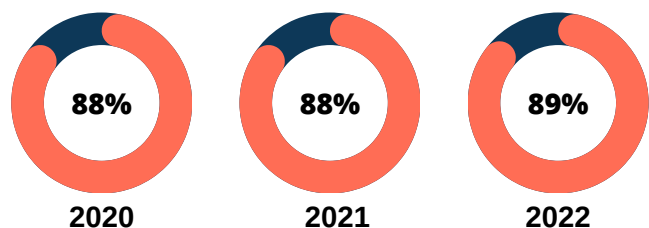
Gambar 9 Tautan Survei Kegiatan Pembinaan Manajemen ASN oleh Direktorat Jabatan ASN

Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN pada Tahun 2022 meningkat 1,56 poin dibandingkan perolehan pada tahun 2021.



Gambar 10. Target dan Realisasi IKU 3

Jika dibandingkan tahun sebelumnya, indeks kepuasan terhadap pembinaan yang dilakukan oleh BKN secara konsisten mengalami kenaikan.



Grafik 9. Tren Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN Tahun 2020 s.d. 2022

Hasil survei kepuasan layanan pembinaan manajemen ASN yang dilakukan oleh 18 unit kerja di BKN pada tahun 2022 adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Rekap Realisasi IKU 3 di BKN Pusat dan Kantor Regional Tahun 2022

No	Unit Kerja	Realisasi
1	Deputi Bidang PMK	91.29
2	Deputi Bidang SINKA	85.82
3	Kanreg I BKN Yogyakarta	90.4
4	Kanreg II BKN Surabaya	95.25
5	Kanreg III BKN Bandung	96.38
6	Kanreg IV BKN Makassar	88.13
7	Kanreg V BKN Jakarta	91.29
8	Kanreg VI BKN Medan	89.53
9	Kanreg VII BKN Palembang	88.86
10	Kanreg VIII BKN Banjarmasin	92
11	Kanreg IX BKN Jayapura	87.44
12	Kanreg X BKN Denpasar	89.27
13	Kanreg XI BKN Manado	92.03
14	Kanreg XII BKN Pekanbaru	90.31
15	Kanreg XIII BKN Aceh	89.75
16	Kanreg XIV BKN Manokwari	89.38
17	Pusrent ASN	87.33
18	PusbinJFK	82
BKN		89.80

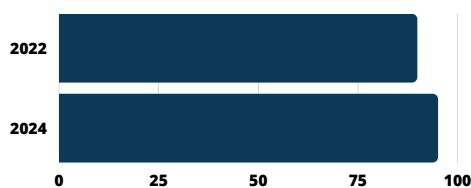
Berdasarkan tabel instrumen Nilai Indeks Kepuasan Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan oleh BKN pada Tahun 2022, maka dapat dikategorikan Indeks Kepuasan Pembinaan Manajemen ASN Tahun 2022 bernilai **Sangat Baik (89.80)**. Berikut tabel nilai indeks kepuasan yang digunakan untuk menentukan mutu pelayanan pembinaan Manajemen ASN oleh BKN:

Tabel 11. Instrumen Nilai Indeks Kepuasan

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Persepsi	Kategori Mutu	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

Realisasi tertinggi pada IKU Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN terdapat di Kantor Regional III Bandung dengan nilai 96,38. Hal ini disebabkan oleh evaluasi berkala yang dilakukan atas hasil survei. Setiap triwulan dilakukan evaluasi untuk melihat efektivitas pembinaan yang dilakukan, dengan melihat unsur yang mendapatkan poin terendah dari hasil survei. Hasil tersebut mendorong Kanreg III BKN untuk terus berupaya melakukan pembenahan, diantaranya mempersiapkan bahan tayang yang lebih mudah dipahami oleh peserta dan meningkatkan kompetensi pegawai dalam memberikan pembinaan kepada instansi di wilayah kerjanya. Realisasi terendah terdapat di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian (82) dan Deputi Bidang SINKA (85,82). Pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian, perolehan IKM masih belum optimal dikarenakan adanya kesalahan sampel populasi yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner yakni dari kalangan guru, analis kebijakan, statistisi, dan analis kompetensi

yang mana seharusnya diisi oleh pembina kepegawaian di instansi ataupun oleh fungsional kepegawaian itu sendiri. Hal inilah yang menyebabkan nilai yang di dapatkan rendah dan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi sebenarnya karena beberapa diantaranya bukanlah penerima pembinaan. Kedepannya, PusbinJFK akan terus melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan pembinaan dan melakukan survei terhadap populasi yang sesuai agar mendapatkan masukan yang tepat dalam perbaikan layanan. Untuk lingkup Deputy Bidang SINKA, perolehan IKM yang masih cukup rendah disebabkan oleh rendahnya perolehan IKM pada Direktorat PPSIASN dan Direktorat Arsip Kepegawaian. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan SDM yang menyebabkan proses pembinaan belum dapat dilakukan dengan optimal. Jika dibandingkan dengan target kinerja tahun 2024 sebesar 95, realisasi pada tahun 2022 masih terpaut sebesar 5,20 poin. Dengan hasil realisasi kinerja IKU ini yang dapat melampaui target kinerja tahun 2022, maka BKN optimis dapat mencapai target kinerja tahun 2024.



Grafik 10. Perbandingan Capaian IKU 3 Tahun 2022 dan Target 2024

Beberapa kendala yang dialami dalam merealisasikan indikator ini yaitu: pembinaan manajemen ASN yang dilakukan di beberapa unit kerja selama ini terbatas pada *coaching clinic* yang membutuhkan proses dan waktu yang cukup lama untuk memperoleh jadwal kegiatan konsultasi tersebut;

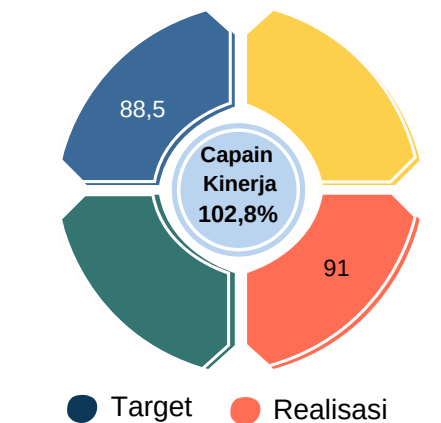
Selain itu, kegiatan pembinaan pada tahun 2022 masih banyak yang dilakukan secara daring sehingga untuk beberapa wilayah yang memiliki kendala jaringan masih belum dapat dilakukan dengan optimal. Dalam mengatasi kendala tersebut, maka beberapa upaya yang akan dilakukan untuk peningkatan indeks kepuasan pembinaan Manajemen ASN di tahun mendatang adalah:

1. Pelaksanaan digitalisasi pembinaan Manajemen Kinerja melalui *Performance Mobile Learning* sehingga dapat mengatasi kendala waktu tunggu dalam proses pembinaan, dimana pegawai dapat melakukan konsultasi dimanapun dan kapanpun melalui aplikasi ini;
2. Memfasilitasi kegiatan pembinaan secara luring khususnya untuk wilayah-wilayah yang mengalami kendala jaringan;
3. Updating SOP pembinaan di masing-masing unit terkait agar dapat memberikan pembinaan yang lebih tepat dan efisien.

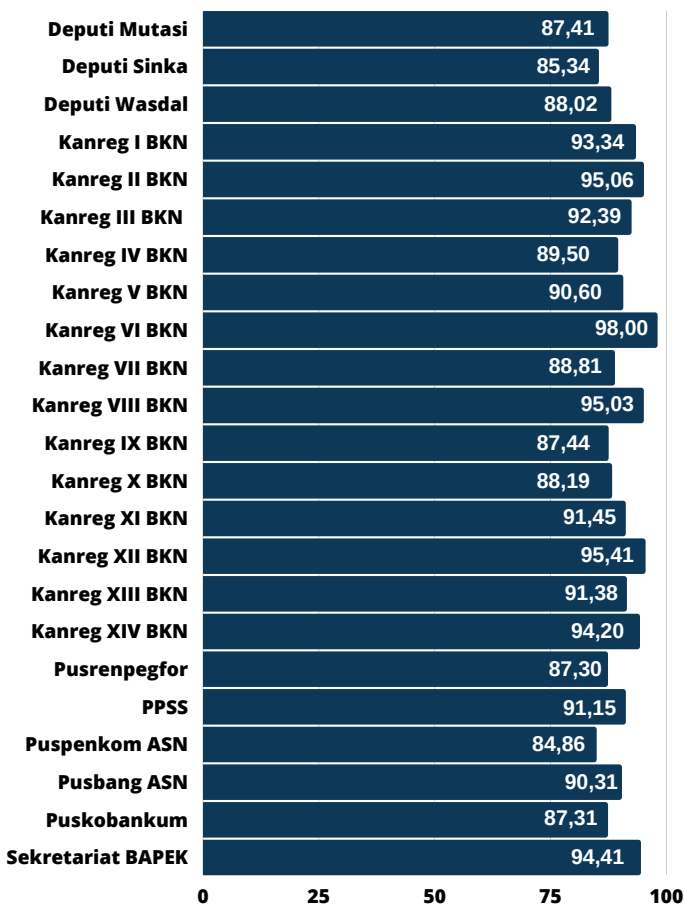
IKU 4

Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN

BKN sebagai penyelenggara Manajemen ASN terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima dengan profesional untuk masyarakat, dalam hal ini seluruh ASN, sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat, murah dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang berlaku. Untuk mengukur tingkat keberhasilan komitmen tersebut digunakan metode pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat berdasarkan Permenpan RB No 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.



Gambar 11. Target dan Realisasi IKU 4



Grafik 11. Realisasi IKU 4 pada Masing-Masing Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional Tahun 2022

Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan diperoleh realisasi BKN atas Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian tahun 2022 sudah melebihi target. Hal ini tidak terlepas dari upaya-upaya yang dilakukan BKN seperti digitalisasi layanan kepegawaian melalui penerapan sistem informasi ASN. Dalam pelaksanaannya telah digunakan untuk tiga layanan yaitu pensiun, kenaikan pangkat dan pindah instansi.

Hal ini sesuai dengan pemaparan BKN dalam *Forum International Conference on Human Resource Management in the Public Sector* yang diselenggarakan *ASEAN Cooperation on Civil Service Matter (ACCSM+3)* pada tanggal 1 November 2022. Dalam pertemuan ini disampaikan bahwa BKN selaku Pembina manajemen ASN se-Indonesia telah menerapkan langkah prioritas, seperti pembentukan *Talent Management*, skema *Flexible Working Arrangement* dan pembangunan sistem manajemen ASN berbasis digital melalui SI ASN. Pembangunan SI ASN merupakan bagian dari target BKN untuk merealisasikan *civil service digital management*.

Selain menerapkan penggunaan SI ASN dalam tiga layanan tersebut, BKN juga melakukan percepatan layanan dengan melakukan pemangkasan proses bisnis yang sebelumnya lima (5) tahap menjadi dua (2) tahap. Dengan adanya percepatan tersebut, pelaksanaan pelayanan pensiun hanya membutuhkan satu hari kerja (*one day service*), sedangkan untuk pelaksanaan layanan kenaikan pangkat dan pindah instansi membutuhkan waktu dua hari kerja (*two days service*) dengan catatan berkas yang diusulkan lengkap. Hal ini tidak terlepas dari kolaborasi pengelola kepegawaian pusat maupun daerah.



Gambar 12. Rapat Percepatan Implementasi SI ASN di Instansi Pusat dan Daerah

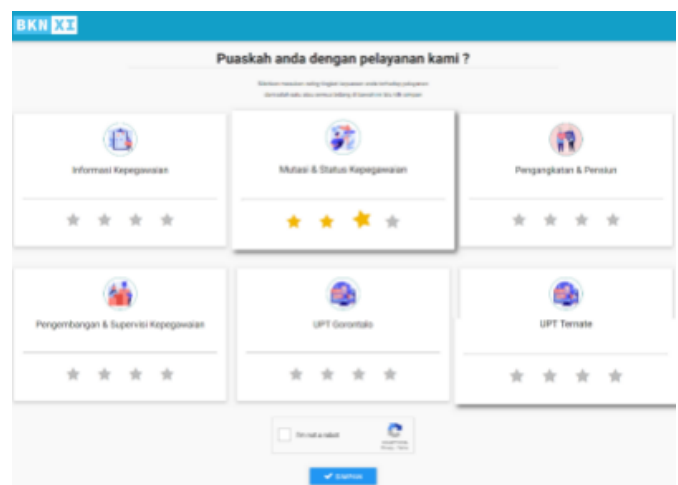
Dalam rangka mewujudkan Tata Kelola Keuangan Negara yang efektif, efisien dan akuntabel untuk mendukung pelayanan. BKN menggagas dan mengembangkan SPEKTRA (Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi). Momentum lahirnya SPEKTRA juga merupakan tindak lanjut Nota Kesepahaman antara Direktorat Sistem Informasi Teknologi Perbendaharaan Dirjen Perbendaharaan Kementerian Keuangan dan Sekretaris Utama BKN tentang Interkoneksi Data SAKTI dari Monitoring Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (MONSAKTI) ke SPEKTRA-BKN. Hal ini dikukuhkan melalui *launching* SPEKTRA pada tanggal 20 Mei 2022, di Aula Gedung 1 Kantor Pusat BKN. Spektra mampu mengintegrasikan data dan sistem internal BKN dengan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) milik Kementerian Keuangan.



Gambar 13. Launching SPEKTRA

Upaya perbaikan pelaksanaan pelayanan kepegawaian juga dilaksanakan di beberapa Kantor Regional diantaranya pada Kantor Regional X BKN dengan melakukan updating Standar Pelayanan dan SOP, membangun dan memanfaatkan aplikasi virtual helpdesk untuk mempercepat proses layanan, mengunggulkan *Quick Response* dan pemberian kompensasi atas tidak tercapainya *Quick Response* tersebut.

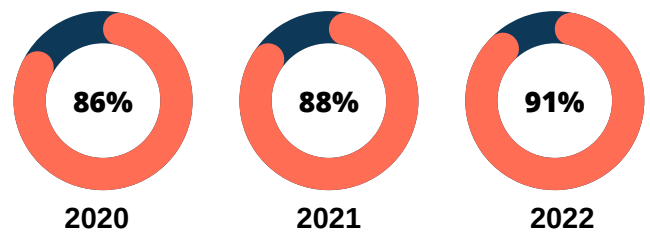
Sementara Kantor Regional VIII BKN, melakukan upaya perbaikan melalui monitoring penyelesaian layanan sesuai dengan waktu yang dijanjikan pada Standar Pelayanan Publik, memberikan kompensasi kepada pengguna layanan yang mendapatkan pelayanan tidak sesuai standar., memberikan fasilitas-fasilitas aduan dan respon aduan yang cepat kepada pengguna layanan. Meskipun dari hasil perhitungan rata-rata secara umum, indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian mencapai target, namun beberapa unit kerja masih belum dapat mencapai targetnya di tahun 2022, diantaranya yaitu Deputy Bidang Sistem Informasi Kepegawaian dan Pusat Penilaian Kompetensi ASN. Hal ini disebabkan oleh ketidaktercapaian target IKM 3 (tiga) dari 4 (empat) direktorat di bawah Deputy Bidang SINKA. Diantaranya Dit.PPSIASN (83,8), Dit. AK (84,33) dan Dit. INTI (84,4). Salah satu unsur yang mendapatkan nilai rendah adalah waktu penyelesaian layanan dikarenakan keterbatasan SDM untuk memberikan pelayanan kepada pengguna secara cepat. Untuk itu, diperlukan evaluasi terhadap prosedur layanan yang selama ini dilakukan. Dengan adanya tambahan tenaga baru dari formasi CPNS tahun 2022 diharapkan dapat meningkatkan kinerja layanan BKN kedepannya.



Gambar 14. IKM Online Kanreg Manado

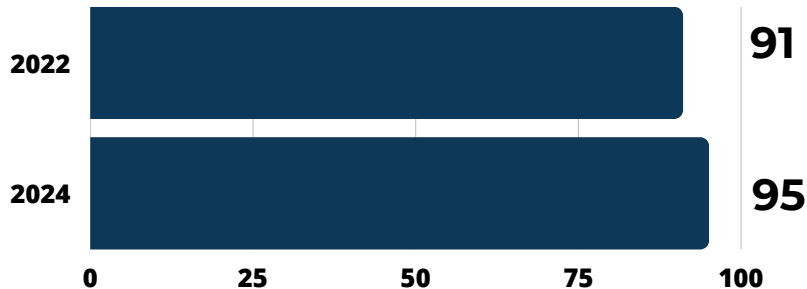


Pada Pusat Penilaian Kompetensi ASN, aspek yang mendapatkan nilai terendah adalah produk, spesifikasi dan jenis layanan. Hal ini disebabkan oleh efektivitas dan efisiensi waktu dalam proses asesmen dianggap masih belum optimal. Untuk itu, kedepannya Pusat Penilaian Kompetensi ASN akan mengupayakan perbaikan dari segi pelaksanaan asesment melalui penyusunan standar layanan, penyusunan panduan asesmen serta pemanfaatan sistem terintegrasi.



Grafik 12. Tren Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan BKN Tahun 2020 s.d. 2022

Berdasarkan hasil rata-rata keseluruhan indeks kepuasan masyarakat atas layanan kepegawaian di setiap unit kerja BKN, diperoleh nilai indeks kepuasan masyarakat sebesar 91 yang berada pada kategori BAIK. Nilai ini mengalami kenaikan capaian kinerja dibandingkan tahun 2021 sebesar 2.94 poin. Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2022 masih terpaut 4 angka. Diharapkan dengan upaya tindak lanjut yang dilakukan dalam pelayanan kepegawaian BKN dapat terus meningkatkan capaian kinerja sampai dengan masa Renstra berakhir.



Grafik 13. Perbandingan Capaian IKU 4 Tahun 2022 dan Target 2024

Beberapa upaya tindak lanjut yang akan dilaksanakan pada tahun 2023 diantaranya :

- Percepatan pelayanan kepegawaian melalui penerapan SI ASN pada seluruh layanan kepegawaian;
- Melakukan updating Standar Pelayanan dan SOP serta membangun dan memanfaatkan digitalisasi layanan untuk mempercepat proses layanan; dan
- Implementasi *one day service* untuk layanan pensiun dan *two days service* untuk kenaikan pangkat dan pindah instansi.



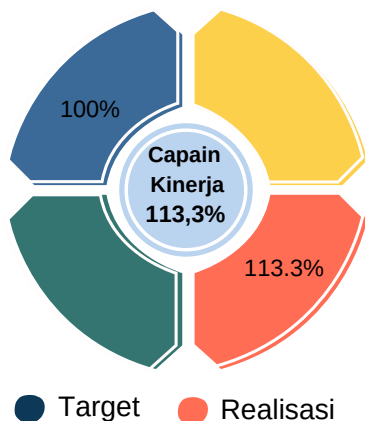
3.3 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS III

SS 3. Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN

Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN bermakna bahwa BKN sebagai pembina manajemen ASN berkewajiban untuk menyusun kebijakan teknis yang berkaitan dengan manajemen ASN. Kebijakan teknis manajemen ASN merupakan suatu peraturan teknis dalam rangka pengelolaan ASN untuk pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

IKU 5. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

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. Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN ini mengikuti dinamika lingkungan maupun kebijakan strategis dalam penyelenggaraan manajemen ASN.

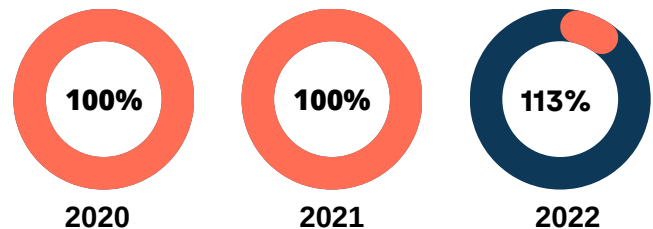


Gambar 15. Target dan Realisasi IKU 5

Formula pengukuran :

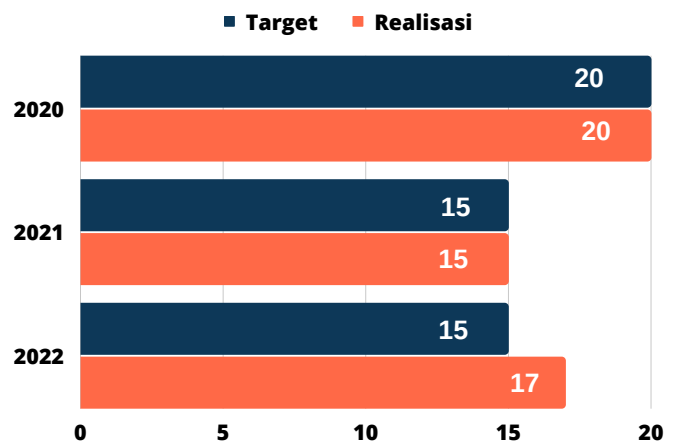
$N = \sum$ Regulasi Teknis dan Instrument Manajemen ASN yang berhasil ditetapkan

$X = \sum$ Draft Jumlah Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN yang direncanakan



Grafik 14. Tren Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN Tahun 2020 s.d. 2022

Setiap tahunnya, BKN melalui Direktorat Peraturan Perundang-undangan menentukan target jumlah regulasi berdasarkan *history* regulasi yang berhasil diundangkan di tahun sebelumnya. Selama tahun 2020-2022 BKN selalu berhasil mencapai target dengan rincian jumlah dokumen regulasi sebagai berikut:



Grafik 15. Jumlah Realisasi Dokumen Regulasi Tahun 2020 s.d. 2022

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 peraturan dengan kriteria yaitu 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.

Sampai dengan akhir Desember 2022 terdapat 17 (tujuh belas) regulasi dari 15 (lima belas) regulasi yang ditargetkan berupa Peraturan BKN, Keputusan Kepala BKN, dan Surat Edaran yang telah ditetapkan dan/atau diundangkan. Jumlah tersebut melebihi target yang telah ditetapkan untuk IKU ini, sehingga capaian untuk indikator ini mencapai **113,3%**. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut :

Tabel 12. Daftar Peraturan BKN Tahun 2022

NO	NOMOR PERATURAN	TENTANG	TANGGAL DITETAPKAN	TANGGAL DIUNDANGKAN [BERITA NEGARA]
1.	Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2022	Pedoman pengelolaan arsip dinamis	25 Januari 2022	26 Januari 2022 [2022-99]
2.	Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2022	Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	7 Februari 2022	7 Februari 2022 [2022-149]
3.	Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2022	Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur	7 Februari 2022	7 Februari 2022 [2022-150]
4.	Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2022	Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur	7 Februari 2022	7 Februari 2022 [2022-151]
5.	Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2022	Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Auditor Manajemen Aparatur Sipil Negara	7 Februari 2022	7 Februari 2022 [2022-152]
6.	Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022	Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	6 April 2022	7 April 2022 [2022-384]
7.	Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2022	Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	1 April 2022	14 April 2022 [2022-406]



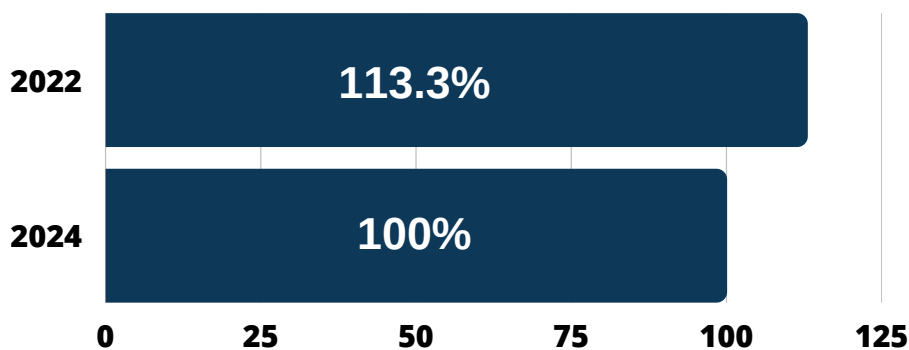
NO	NOMOR PERATURAN	TENTANG	TANGGAL DITETAPKAN	TANGGAL DIUNDANGKAN [BERITA NEGARA]
8.	Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2022	Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Jabatan dan Kelas Jabatan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	19 Mei 2022	27 Mei 2022 [2022-528]
9.	Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2022	Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	19 Mei 2022	20 Mei 2022 [2022-497]
10.	Peraturan BKN Nomor 10 Tahun 2022	Pemberian dan Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara	28 Juli 2022	29 Juli 2022 [2022-713]
11.	Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2022	Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional	10 Agustus 2022	10 Agustus 2022 [2022-765]
12.	Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022	Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara	31 Agustus 2022	6 September 2022 [2022-855]
13.	Peraturan BKN Nomor 13 Tahun 2022	Satu Data Bidang Aparatur Sipil Negara	9 September 2022	19 September 2022 [2022-953]
14.	Peraturan BKN Nomor 14 Tahun 2022	Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2021 tentang Kamus Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah	4 Oktober 2022	6 Oktober 2022 [2022-1028]
15.	Peraturan BKN Nomor 15 Tahun 2022	Pedoman Kerja Sama di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	7 Oktober 2022	10 Oktober 2022 [2022-1032]
16.	Peraturan BKN Nomor 16 Tahun 2022	Tata Cara Penetapan Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah	12 Oktober 2022	12 Oktober 2022 [2022-1049]
17.	Peraturan BKN Nomor 17 Tahun 2022	Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara	6 Desember 2022	14 Desember 2022 [2022-1258]



Dari 15 (lima belas) regulasi yang ditargetkan pada Tahun 2022, pada realisasinya terdapat 2 (dua) regulasi yang tidak direncanakan sehingga capaian menjadi 17 (tujuh belas) regulasi yang ditetapkan. Penambahan 2 (dua) regulasi tersebut disebabkan adanya urgensi dalam memenuhi amanat dari regulasi, yaitu:

1. Peraturan BKN No. 16 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penetapan Penugasan PNS pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah yang merupakan amanat dari Pasal 10 Permenpan-RB No. 62 Tahun 2020; dan
2. Peraturan BKN No. 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Badan Pertimbangan ASN merupakan amanat dari Pasal 27 Peraturan Pemerintah No. 79 Tahun 2021.

Jika dibandingkan dengan target kinerja pada tahun 2024, BKN optimis dapat mencapai target tersebut karena dapat dilihat pada tahun 2022 BKN berhasil mencapai target kinerja tersebut. Hal ini dikarenakan target kinerja pada Indikator ini selalu sama setiap tahunnya yaitu 100% yang membedakan hanyalah jumlah regulasi yang direncanakan setiap tahunnya.



Grafik 16. Perbandingan Capaian IKU 5 Tahun 2022 dan Target 2024

Kendala yang dihadapi dalam proses pencapaian target indikator kinerja ini adalah proses harmonisasi rancangan peraturan BKN memerlukan waktu yang lama. Hal ini disebabkan prosedur penetapan peraturan memerlukan persetujuan Presiden melalui Sekretariat Kabinet. Guna mengantisipasi hal tersebut, maka pada saat harmonisasi rancangan peraturan BKN, pihak Sekretariat Kabinet turut dilibatkan dalam pembahasan.

Rencana tindak lanjut pada tahun 2023 untuk mencapai target kinerja beberapa diantaranya :

1. Membuat program legislasi BKN;
2. Melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi capaian pemenuhan regulasi setiap triwulan;
3. Menginisiasi pembentukan rancangan peraturan BKN, untuk setiap peraturan yang tidak berada dalam prakarsa unit kerja;
4. Membagi tugas dan tanggung jawab secara jelas terhadap personil yang menjadi penanggung jawab rancangan regulasi serta melakukan evaluasi capaian secara berkala;
5. Meningkatkan koordinasi dan kerja sama dengan instansi lain yang terkait dengan penyusunan regulasi.

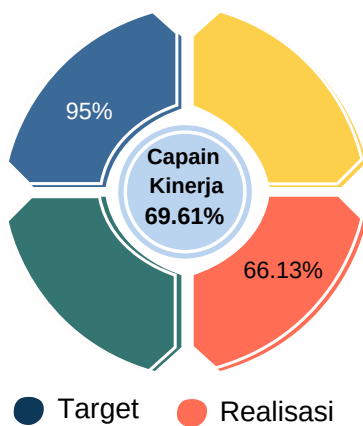


3.4 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS IV

SS 4. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN

Peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN merupakan perwujudan sistem informasi ASN yang mampu menghasilkan data ASN yang akurat dan komprehensif, terintegrasi antar instansi pemerintah berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses dengan keamanan yang baik guna pelaksanaan sistem informasi ASN secara nasional dengan melakukan optimalisasi kualitas data ASN sesuai standar tata kelola teknologi informasi kepegawaian.

IKU 6. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN



Gambar 16. Target dan Realisasi IKU 6

Indikator ini menggambarkan integrasi sistem informasi kepegawaian instansi pemerintah dengan SIASN yang dilakukan melalui *tools web service* ataupun melalui pemanfaatan aplikasi *simpegnas* (Sistem Informasi Kepegawaian Nasional) dalam rangka mewujudkan keterhubungan data ASN antara instansi pemerintah dan BKN.

Sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 48 huruf (d), Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertugas untuk mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif.

Dalam rangka menjalankan amanat tersebut, serta dengan mempertimbangkan Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 untuk mewujudkan satu data ASN, dan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik, BKN berupaya membangun Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara Terintegrasi yang disebut Sistem Informasi ASN (SIASN) yang salah satu tujuannya untuk mewujudkan integrasi antara BKN dengan instansi pemerintah melalui penataan data dan integrasi sistem informasi kepegawaian.

Formula pengukuran:

$$\frac{\text{Jumlah instansi yang terintegrasi ke SIASN baik melalui webservice maupun menggunakan Simpegnas}}{\text{Jumlah instansi pemerintah}} \times 100\%$$

Pembangunan dan pengembangan SIASN diikuti dengan pembangunan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS). *Simpegnas* adalah aplikasi pengelolaan data ASN berbagi pakai untuk seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah.

Aplikasi ini dibangun dengan tujuan menghubungkan langsung pengelolaan data kepegawaian setiap instansi dengan database SIASN yang dikelola oleh BKN. SIMPEGNAS merupakan sebuah solusi bagi setiap instansi yang belum memiliki SIMPEG sehingga dapat terintegrasi dengan *database* nasional yang dikelola oleh BKN melalui SIASN. Data yang dikelola di dalam Simpegnas mencakup Data Perencanaan pegawai; Pengadaan pegawai; Pengembangan pegawai; Data Kenaikan Pangkat/Pensiun, Mutasi, Status dan Kedudukan, Pemberhentian Pegawai, sampai dengan Peremajaan Data Pegawai.

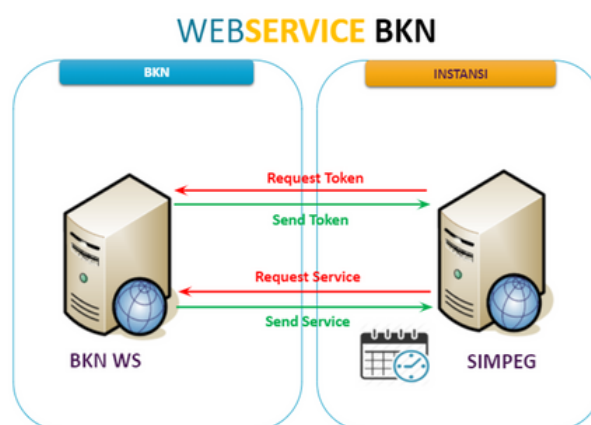
Tidak hanya itu, data kepegawaian pada SIMPEGNAS yang terintegrasi dengan SIASN akan menyediakan pula modul sistem manajemen kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS sehingga terbentuk profil kinerja PNS secara nasional, yang memuat integrasi rencana dan penilaian kinerja, riwayat kompetensi, dan integrasi data hasil penilaian kinerja. SIMPEGNAS juga akan dilengkapi dengan sistem presensi ASN nasional berbasis lokasi dan *face recognition*. Berikut adalah tampilan aplikasi SIMPEGNAS yang juga dapat diakses pada laman <https://simpegnas.bkn.go.id/>



Gambar 17. Tampilan Dashboard Laman SIMPEGNAS

Integrasi melalui Webservice

Integrasi merupakan proses menggabungkan dua atau lebih data dari sumber *database* yang berbeda ke dalam suatu penyimpanan seperti data *warehouse*. Mekanisme integrasi menggunakan *web service*, 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 dimana dalam aplikasi tersebut terdapat fungsi-fungsi yang digunakan untuk interaksi antara aplikasi satu dengan aplikasi yang lainnya.



Gambar 18. Proses Integrasi Simpeg Instansi dengan BKN



Dalam rangka melaksanakan integrasi melalui web service dilakukan survey maturitas SIMPEG sesuai dengan surat Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Nomor : 12296/B-Si.01.02/SD/E/2022 tanggal 05 April 2022 untuk mengetahui kondisi aktual pengelolaan aplikasi SIMPEG pada masing-masing instansi pusat dan atau daerah. Survei maturitas SIMPEG ini dinilai dengan menggunakan beberapa indikator yang merupakan turunan dari variabel yang sudah ditentukan dengan bobot yang sama. Variabel yang dijadikan dasar penilaian ada 4 (empat), yaitu 1) Sumber Daya Manusia, 2) Teknologi, Sistem Informasi dan Data, 3) Organisasi dan 4) Proses. Dimana integrasi melalui *webservice* bisa dilakukan pada simpeg dengan kategori level 3 dan level 4. Kategori penilaian dalam survei maturitas simpeg dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13. Proses Integrasi Simpeg Instansi dengan BKN

Level	Kategori	Keterangan
1	Kurang	Tidak memiliki/ Belum memiliki/ Belum pernah/ Belum memanfaatkan/ Tidak memiliki fitur simpeg lengkap
2	Cukup	Terdapat draft/ rencana/ rancangan simpeg/ perancangan fitur simpeg lengkap
3	Baik	Sudah ditetapkan tetapi belum maksimal/ sudah ditetapkan namun masih sebagian/ sudah ditetapkan dan dikembangkan sebagian/ fitur simpeg lengkap sudah diterapkan/ terdapat pemanfaatan data melalui integrasi simpeg satu arah (<i>half integrated</i>)
4	Sangat Baik	Sudah ditetapkan dan sudah menjalankan/ sudah ditetapkan secara menyeluruh/ sudah ditetapkan dan sudah digunakan/ fitur simpeg lengkap dikembangkan sebagian/ terdapat pemanfaatan data melalui integrasi dua arah (<i>fully integrated</i>)

Berdasarkan hasil survei maturitas simpeg tersebut, diperoleh 434 instansi pemerintah yang simpegnya dalam kategori Level 3 dan Level 4.

Pengintegrasian antara SIMPEG dan SIASN dilakukan dengan memanfaatkan sebuah aplikasi web service melalui *Application Programing Interface* (API Manager). Proses integrasi antara SIASN dan SIMPEG Instansi melalui web service dilaksanakan dengan tahapan berikut ini:

- Mengirimkan surat permintaan untuk integrasi kepada BKN yang memuat informasi berupa usulan pegawai untuk menjadi admin dan memberikan IP *public*.
- Pemberian IP Public MySAPK/SIASN oleh BKN kepada Instansi sebagai tahapan membuka akses admin SIASN untuk simpeg Instansi.

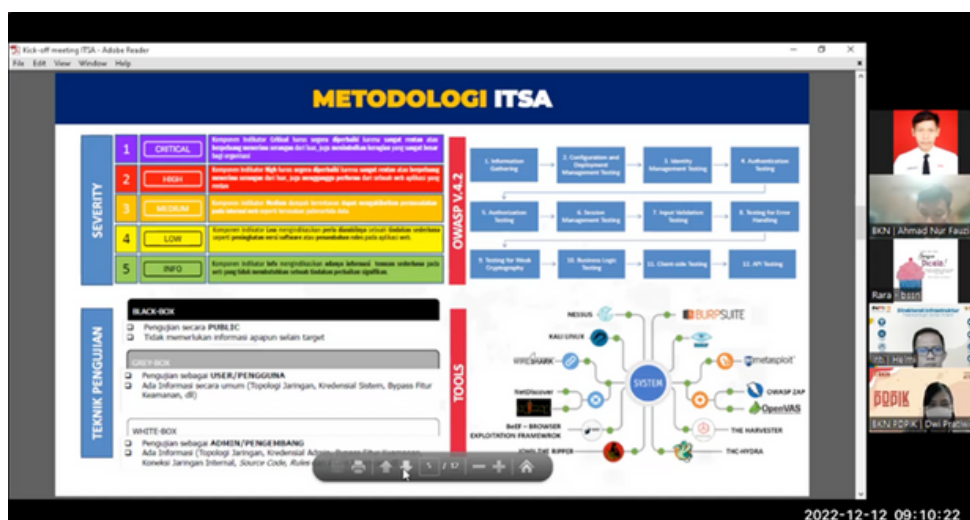


- Pengoperasian API Manager

- a. Akses API Manager. Pertama, Instansi dapat membuka tautan <https://apimws.bkn.go.id/devportal> untuk dapat mengakses Aplikasi API Manager, lebih tepatnya akses manajemen *web service production*. Ketika tautan telah terbuka, admin dapat masuk (login) menggunakan NIP dan password MySAPK ke dalam Aplikasi API Manager. Sebelumnya BKN telah membuka akses NIP admin yang dicantumkan oleh instansi di dalam surat permintaan, untuk dapat mengakses API Manager.
- b. Mendaftarkan Aplikasi. Proses selanjutnya yaitu mendaftar berbagai aplikasi yang digunakan oleh instansi ke dalam API Manager.
- c. Mendapatkan *Production/Sandbox key*. Sebelum melakukan akses ke API BKN, admin simpeg instansi perlu memasukkan token pada bagian *production key*. Token telah diberikan kepada admin sebagai balasan atas surat permintaan instansi sebelumnya.
- d. Melakukan *Subscription*. *Subscription* merupakan proses permintaan akses *web service* yang diinginkan untuk terintegrasi, dalam hal ini SIASN. Permintaan *subscribe* akan masuk ke daftar permintaan akses yang dikelola oleh admin BKN. Apabila permintaan telah disetujui oleh admin BKN, maka status permintaan akan berubah dari ON_HOLD menjadi UNBLOCKED.
- e. Mencoba API. Setelah *subscription* disetujui, dapat dilanjutkan dengan melakukan uji coba API Manager pada menu APIs di dalam aplikasi. Tahapan ini merupakan uji coba keberhasilan proses penarikan informasi yang terdapat di dalam SIASN oleh Simpeg instansi maupun sebaliknya melalui beberapa percobaan teknis.

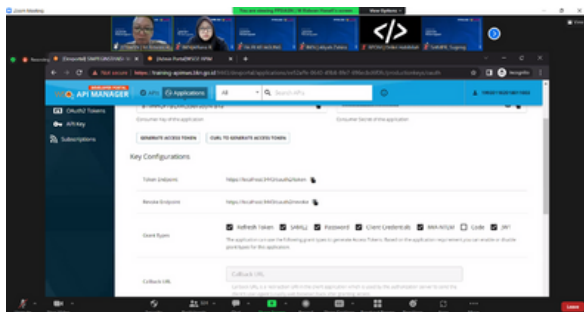
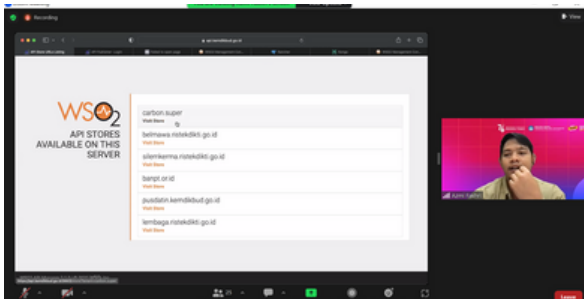
Berikut adalah beberapa program atau kegiatan yang telah dilakukan untuk menunjang integrasi melalui webservice, yaitu :

- Melakukan IT Security Assesment API Webservice WSO2 oleh Badan Siber dan Sandi Negara dengan hasil melakukan perbaikan berupa penambahan beberapa pengaturan atau konfigurasi keamanan juga perbaikan versi terbaru agar tidak terjadi kendala pada implementasinya



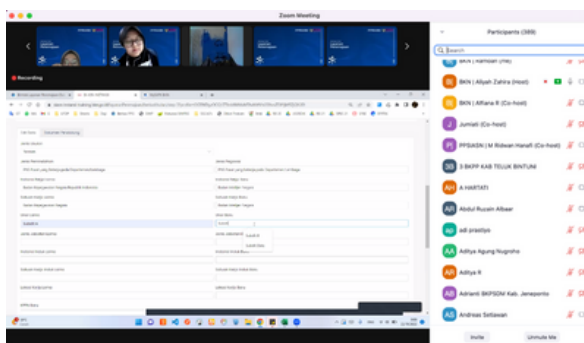
Gambar 19. IT Security Assessment API Webservice WSO2

- Mengadakan Pelatihan kepada Pranata Komputer di lingkungan BKN terkait Integrasi Sistem Informasi melalui aplikasi WSO2 dengan mengundang narasumber



Gambar 20. Pelatihan Integrasi Sistem Informasi Melalui Aplikasi WSO2

- Mengadakan Bimbingan Teknis *Web Service* untuk instansi daerah yang dilakukan secara daring pada tanggal 22 November 2022



Gambar 21. Bimbingan Teknis Webservice

- Melakukan Bimbingan Teknis Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dan *Document Management System (DMS) Optical Character Recognition (OCR)* di Kantor Regional XIV BKN melibatkan 14 instansi di wilayah kerja, yang bertujuan untuk menjamin efisiensi, efektifitas dan akurasi pengambilan keputusan pelaksanaan manajemen ASN berbasis data melalui ASN dan DMS OCR yang mudah diaplikasikan, diakses serta keamanan yang baik perlu mengintegrasikan digital kepegawaian menuju satu data ASN.



Gambar 22. Bimbingan Teknis SIASN dan DMS-OCR

Kendala yang dialami saat melakukan integrasi Simpeg Intansi melalui *web service* dengan SIASN BKN adalah:

- Menyamakan (rekonsiliasi) data, dimana terdapat perbedaan struktur data antara sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) instansi dengan data BKN, sehingga dibutuhkan tahapan rekonsiliasi data sebelum tahapan integrasi;
- Kesalahan konfigurasi IP *Public* pada server yang dilakukan oleh instansi sehingga data tidak dapat dibaca.

Integrasi melalui penggunaan Simpegnas

Sesuai hasil survei maturitas simpeg, terdapat 192 instansi pemerintah yang tidak memiliki sistem informasi kepegawaian. Pemanfaatan aplikasi Simpegnas cenderung dinilai lebih efisien, sebab hambatan dan penggunaan sumber daya dalam proses integrasi dengan SIASN dapat diminimalisir. Upaya yang dilakukan dalam pemanfaatan Simpegnas sebagai berikut:

1. Melakukan *IT Security Assesment* aplikasi SIMPEGNAS oleh Badan Siber dan Sandi Negara;
2. Melakukan Sosialisasi aplikasi SIMPEGNAS kepada seluruh Instansi;
3. Instansi mengirimkan surat permintaan untuk menggunakan SIMPEGNAS kepada BKN yang memuat informasi berupa usulan pegawai untuk menjadi admin;
4. BKN melakukan Inject data instansi
5. Instansi melakukan simulasi penggunaan aplikasi SIMPEGNAS;
6. Monitoring penggunaan aplikasi SIMPEGNAS.

Kendala yang dihadapi selama tahun 2022 dalam implementasi Simpegnas ialah beberapa hal teknis terkait pengembangan aplikasi dan infrastruktur yang tersedia menyebabkan terhambatnya kesiapan aplikasi Simpegnas.

Aplikasi ini mulai siap untuk diimplementasikan pada periode pertengahan tahun 2022.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memberikan mandat kepada BKN untuk melakukan penyederhanaan proses bisnis dan digitalisasi pada layanan dasar kepegawaian. Adapun layanan dasar yang menjadi layanan prioritas untuk dilakukan digitalisasi yaitu layanan kenaikan pangkat, pensiun, dan pindah instansi. Ketiga layanan tersebut diimplementasikan ke seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah menggunakan SIASN. Menindaklanjuti arahan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk melakukan percepatan implementasi SIASN, BKN mengirimkan surat permintaan konfirmasi kepada instansi pemerintah untuk melakukan integrasi dengan SIASN melalui *webservice* atau penggunaan aplikasi *simpegnas*.

Permintaan konfirmasi tersebut dikirimkan melalui Surat Deputy bidang Sistem Informasi dan Kepegawaian Nomor 37635/P-SI.02.01/SD/E/2022 tanggal 15 November 2022. Pada surat tersebut, setiap instansi diminta untuk menyampaikan konfirmasi serta pengusulan admin dan layanan sistem informasi yang akan digunakan melalui tautan registrasi pada alamat <https://registrasi-admin.bkn.go.id/simpegnas-ws>.



Gambar 23. Penganjangan Integrasi melalui Penggunaan Simpegnas di Kota Medan

Berikut hasil konfirmasi tersebut pada seluruh wilayah kerja BKN:

Tabel 14. Hasil Konfirmasi Integrasi SIASN oleh Instansi

NO	WILAYAH	SIMPEG-NAS	WEB SERVICE	TOTAL INSTANSI
1	BKN Pusat	29	52	81
2	Kanreg I	10	32	42
3	Kanreg II	6	33	39
4	Kanreg III	7	30	37
5	Kanreg IV	57	19	76
6	Kanreg V	25	7	32
7	Kanreg VI	22	12	34
8	Kanreg VII	36	13	49
9	Kanreg VIII	29	17	46
10	Kanreg IX	27	6	33
11	Kanreg X	33	11	44
12	Kanreg XI	22	12	34
13	Kanreg XII	28	13	41
14	Kanreg XIII	19	5	24
15	Kanreg XIV	13	1	14
TOTAL		363	263	626

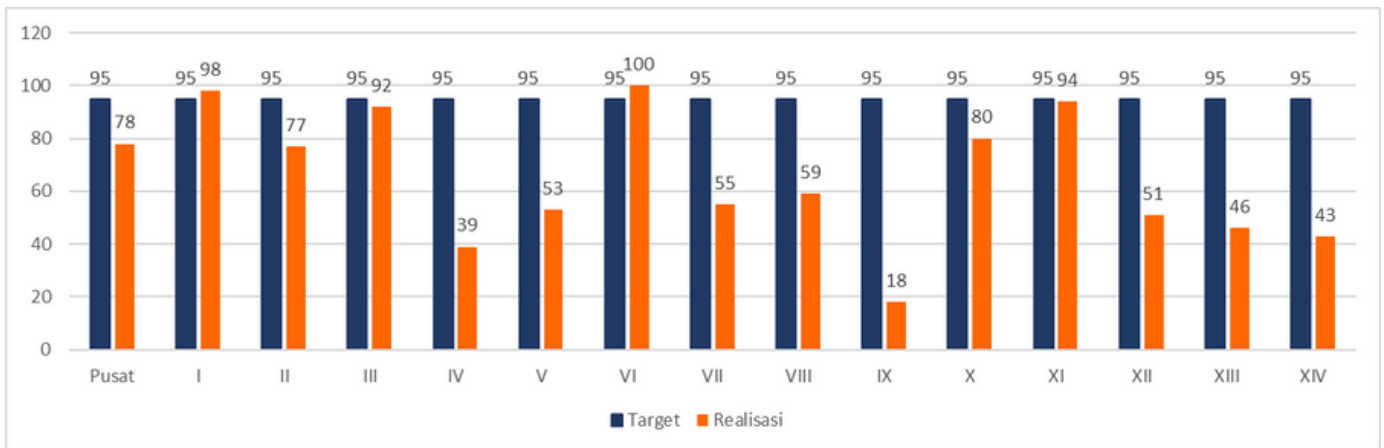
Hasil konfirmasi tersebut memberikan gambaran fokus integrasi yang akan diimplementasikan untuk seluruh instansi sehingga hal ini dapat mempercepat upaya BKN dalam proses integrasi SIASN. Kemudian, BKN berkoordinasi lebih lanjut dengan instansi pemerintah dalam melaksanakan integrasi. Sampai penghujung tahun 2022, diperoleh data 397 instansi yang sudah terintegrasi ke SIASN baik melalui *webservice* ataupun penggunaan *simpegnas*.

Terdapat perbedaan antara hasil konfirmasi dengan hasil survei maturitas *simpeg* yang telah dilakukan sesuai dengan surat Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian nomor : 12296/B-Si.01.02/SD/E/2022 tanggal 05 April 2022. Dimana pada hasil survey maturitas *simpeg* didapatkan hasil instansi yang memiliki *simpeg* sebanyak 434 instansi.

Namun pada hasil konfirmasi instansi yang dilakukan kembali sesuai Surat Deputi bidang Sistem Informasi dan Kepegawaian Nomor 37635/P-Si.02.01/SD/E/2022 tanggal 15 November 2022, instansi yang telah memiliki *simpeg* memilih integrasi melalui tools Web Service sebanyak 263 instansi. Hal ini dikarenakan, terdapat beberapa instansi yang sudah memiliki *simpeg* namun instansi tersebut memiliki kendala didalam mengelola dan mengembangkan *simpegnya*, sehingga memilih integrasi melalui pemanfaatan aplikasi *simpegnas*. Berikut ini jumlah instansi yang sudah terintegrasi dengan *database* BKN melalui *webservice* dan penggunaan *Simpegnas* pada tahun 2022:

Tabel 15. Data instansi yang sudah terintegrasi melalui *webservice* dan menggunakan *simpegnas*

NO	WILAYAH	SIMPEG-NAS	WEB SERVICE	TOTAL INSTANSI
1	BKN Pusat	36	27	63
2	Kanreg I	12	29	41
3	Kanreg II	13	17	30
4	Kanreg III	15	19	34
5	Kanreg IV	16	14	30
6	Kanreg V	9	8	17
7	Kanreg VI	34	0	34
8	Kanreg VII	6	21	27
9	Kanreg VIII	9	18	27
10	Kanreg IX	4	2	6
11	Kanreg X	28	7	35
12	Kanreg XI	7	25	32
13	Kanreg XII	8	13	21
14	Kanreg XIII	4	7	11
15	Kanreg XIV	6	0	6
TOTAL		207	207	414



Grafik 17. Realisasi Integrasi SIASN (dalam persentase)

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat secara umum sebagian besar wilayah kerja belum dapat mencapai target tahunannya sebesar 95%. Namun, terdapat dua wilayah kerja yang memperoleh realisasi di atas target yaitu Kantor Regional I BKN (97,6%) dan Kantor Regional VI BKN (100%). Hal ini disebabkan simpeg instansi di wilayah kerja Kanreg I BKN sebagian besar sudah terintegrasi melalui *webservice* dan penggunaan *simpegnas* sudah dilakukan sebelum adanya percepatan layanan sesuai arahan Menteri PANRB. Untuk wilayah Kanreg VI BKN, integrasi dapat dilaksanakan sepenuhnya menggunakan *simpegnas* dikarenakan adanya komitmen bersama antara Plt. Kepala BKN dan Walikota Medan dalam pencaanangan integrasi SIASN yang berlangsung bulan Juli 2022. Realisasi terendah terdapat di wilayah kerja Kantor Regional IX BKN. Hal ini disebabkan sebagian besar instansi di wilayah tersebut belum memiliki *simpeg*. Dan proses penggunaan *simpegnas* belum dapat dilakukan optimal karena kondisi geografis yang menyulitkan koordinasi secara luring serta adanya kendala jaringan.

Adapun perhitungan realisasi indikator kinerja ini secara keseluruhan sebagai berikut:

A: Pengintegrasian SIMPEG Instansi Pemerintah dengan SIASN melalui *webservice*

B: Pemanfaatan Aplikasi SIMPEGNAS

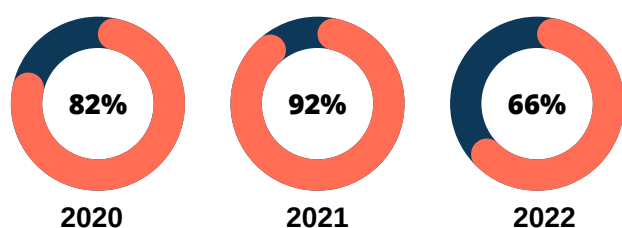
C: Jumlah instansi pemerintah sebanyak 626 instansi

Oleh karena itu berdasarkan data yang ada pada poin A, B, dan C dapat diperhitungkan hasil sebagai berikut :

$$Realisasi = \frac{A + B}{C} \times 100\%$$

$$Realisasi = \frac{207 + 207}{626} \times 100\% = 66,13\%$$

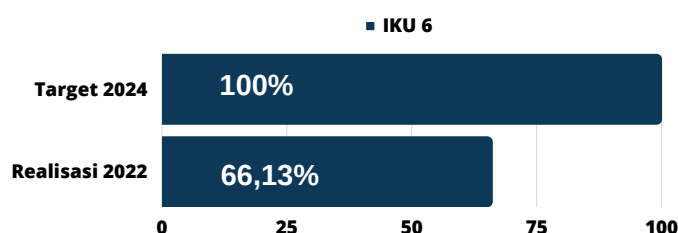
Ditahun 2022 BKN telah merealisasikan indikator kinerja ini sebesar 66,13% atau dengan kata lain, 414 instansi telah terintegrasi dengan BKN. Realisasi belum dapat memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan di awal, yaitu sebesar 95% dikarenakan kesiapan aplikasi Simpegnas masih terkendala beberapa hal teknis, sehingga baru dapat diimplementasikan pada periode triwulan III tahun 2022. Selain itu, keterbatasan waktu menyebabkan tindak lanjut atas proses percepatan yang telah dilakukan pada periode triwulan IV dengan mengirimkan konfirmasi kepada instansi belum dapat dilaksanakan secara optimal.



Grafik 18. Tren Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN Tahun 2020 s.d. 2022

Jika dibandingkan dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya, indikator ini mengalami penurunan sebesar 26,43%. Hal ini dikarenakan pengukuran pada tahun 2020 hingga 2021 berbeda dengan tahun 2022. Pada tahun 2020 dan 2021, integrasi difokuskan pada instansi yang memiliki simpeg dengan kategori maturitas level 3 dan level 4. Sedangkan pada tahun 2022, BKN memperluas jangkauan target integrasi untuk seluruh instansi pemerintah, yaitu sejumlah 626 instansi. Total 626 instansi ini sudah termasuk 3 instansi hasil pemekaran Provinsi Papua.

Pada bulan Juli 2022 terdapat pembentukan provinsi baru di Wilayah Kerja Kanreg Jayapura hal ini berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Selatan, UU Nomor 15 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Tengah dan UU Nomor 16 Tahun 2022 Tentang Pembentukan Provinsi Papua Pegunungan.



Grafik 19. Perbandingan Capaian IKU 6 Tahun 2022 dan Target 2024

Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2022 masih terpaut 33,87%. Untuk itu, pada tahun 2023 BKN akan mengupayakan peningkatan integrasi melalui:

1. Pemberian kewenangan Monitoring kepada Kantor Regional untuk proses Integrasi melalui *Web Service*;
2. Proses pendampingan kepada instansi daerah dilakukan oleh tim INKA Kantor Regional dalam melakukan penyelesaian permasalahan, bimbingan teknis dan konsultasi dalam rangka integrasi melalui *web service* dan pemanfaatan *simpegnas*;
3. Monitoring penggunaan *web service* oleh instansi secara lebih komprehensif;
4. Perancangan landasan hukum penggunaan *Simpegnas*;
5. Integrasi data perencanaan kebutuhan SDM;
6. Integrasi Data Jabatan Fungsional;
7. Pemanfaatan data kompetensi ASN;
8. Bimbingan teknis rutin *web service* SIASN;
9. Optimalisasi performa SIASN dengan melakukan pemeliharaan secara rutin dan *bug fixing* SIASN.



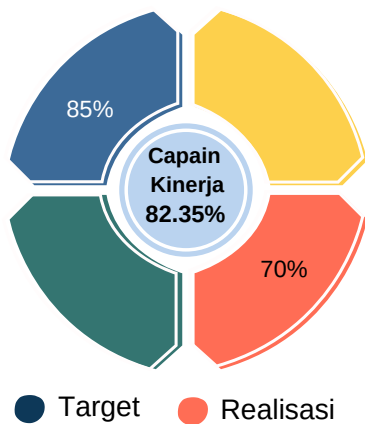
3.5 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS V

SS 5. Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN bermakna penyelenggaraan layanan kepegawaian harus berbasis digital sehingga proses bisnis mampu berjalan lebih efektif dan mudah diakses oleh pengguna layanan kepegawaian.

IKU 7. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

Indikator ini merupakan ukuran untuk menggambarkan layanan manajemen ASN yang terdigitalisasi dari *offline* ke *online*. Pada tahun 2022 BKN menargetkan sebanyak 85% layanan manajemen ASN yang telah terdigitalisasi atau 17 dari 20 layanan yang ditargetkan. Realisasi tahun 2022 dari total 20 layanan 14 layanan sudah terdigitalisasi.



Gambar 24. Target dan Realisasi IKU 7

Pada tahun 2021 definisi indikator kinerja utama persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital adalah persentase jumlah pelayanan bidang mutasi kepegawaian yang semula dilakukan secara manual kemudian diubah menjadi pelayanan yang berbasis digital dengan memanfaatkan aplikasi digital.

Namun pada tahun 2022 definisi indikator ini berubah menjadi persentase jumlah pelayanan bidang mutasi kepegawaian yang semula dilakukan secara manual kemudian diubah menjadi pelayanan yang berbasis digital dengan memanfaatkan aplikasi digital, mulai dari pengiriman usul hingga hasil output keluaran berupa dokumen digital. Hal tersebut menyebabkan perbedaan jumlah *baseline* layanan antara tahun 2021 dan tahun 2022 yang semula 15 layanan menjadi 20 layanan.

Formula pengukuran :

$$(N/X) \times 100\%$$

N = Σ Layanan ASN berbasis digital

X = Σ Layanan Manajemen ASN

Tabel 16. Layanan di BKN yang Telah Terdigitalisasi

No	Jenis Layanan	Terdigitalisasi
1	Pengadaan CASN	✓
2	Kenaikan Pangkat IV/b	✓
3	Kenaikan Pangkat IV/c	✓
4	JF Utama (Pengangkatan/pemindahan/pemberhentian yang penetapannya menjadi kewenangan presiden)	✓
5	Pencantuman Gelar	✓
6	Karpeg	✓
7	Karis / Karsu	
8	PI Pindah Instansi	✓
9	PMK	
10	Mutasi Lain	
11	Penugasan	✓
12	Pengalihan	✓
13	Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda Dudanya	✓
14	Pertimbangan Teknis Pejabat Negara	✓
15	SK Pensiun Janda Duda Pejabat Negara	✓
16	Mutasi Keluarga	✓
17	CLTN	
18	Pengaktifan Kembali	
19	Tewas	
20	Perbaikan Data	✓

Dari 14 layanan manajemen ASN yang telah terdigitalisasi beberapa diantaranya telah menerapkan SI ASN diantaranya untuk layanan kenaikan pangkat, pensiun, pindah instansi dan perbaikan data. Hal ini berkaitan dengan mandat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi kepada BKN untuk melakukan penyederhanaan proses bisnis dan digitalisasi pada layanan dasar kepegawaian. Adapun layanan dasar yang menjadi layanan prioritas untuk dilakukan digitalisasi yaitu layanan kenaikan pangkat, pensiun, dan pindah Instansi dimana layanan tersebut

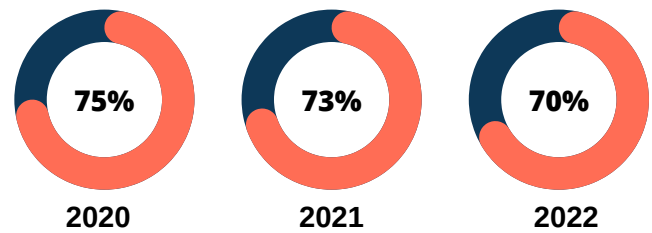
diimplementasikan ke seluruh instansi pemerintah Pusat dan Daerah dengan menggunakan SI-ASN.

Untuk memastikan aplikasi dapat berjalan dengan baik sesuai target waktunya, maka beberapa strategi percepatan implementasi SI-ASN adalah sebagai berikut:

- Penguatan tim kerja:** penguatan tim pengembangan SI-ASN meliputi tim pranata komputer maupun penambahan tenaga ahli profesional. Kerjasama tim pranata komputer dengan tim tenaga ahli diharapkan akan mempercepat pengembangan/perbaikan fitur pada setiap layanan, baik layanan prioritas (Kenaikan Pangkat, Pensiun dan Pindah Instansi) maupun layanan pendukung (perencanaan kebutuhan ASN, *helpdesk*, admin, status dan kedudukan, peremajaan data, dashboard operasional dan *digital signature*).
- Refocussing target:** Semua sumberdaya difokuskan untuk menyelesaikan 3 (tiga) layanan prioritas dan 7 (tujuh) layanan pendukung.
- Reviu periodik:** Untuk memastikan progres, dilakukan reviu rutin setiap tugas yang dikerjakan dengan target yang telah ditentukan.
- Penguatan *helpdesk*:** Untuk mempercepat feedback dari pengguna di instansi terkait kendala (teknis dan proses bisnis/layanan) yang dihadapi saat implementasi, dilakukan penguatan tim *helpdesk* baik pusat maupun kantor regional yang terbagi pada setiap layanan.

Pelaksanaan layanan prioritas kepegawaian melalui implementasi SI-ASN tersebut tidaklah berdiri sendiri, namun terdapat keterhubungan dengan institusi lain baik pemerintah maupun semi privat diantaranya Kementerian Sekretariat Negara (Kemensetneg) untuk layanan kenaikan pangkat jenjang utama, layanan pemberhentian jenjang utama serta kenaikan jabatan.

Selain itu terdapat juga keterhubungan dengan TASPEN dimana untuk memastikan pencairan data Tunjangan Hari Tua (THT) serta pensiun bulanan sehingga tidak mengalami keterlambatan. Dengan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) juga memiliki keterhubungan dalam hal mutasi PNS antar instansi provinsi dimana Kemendagri memiliki kewenangan dalam penetapan Surat Keputusan Pindah Instansi antar provinsi sehingga untuk mendukung hal ini SI-ASN terintegrasi dengan e-Mutasi Kemendagri. Kemensetneg juga mengintegrasikan SIAPP dengan SI-ASN untuk proses penetapan KP dan pensiun untuk Jenjang JPT Utama, JPT Madya dan JF Utama. Adapun untuk mendukung layanan pensiun dalam pencairan THT dan pensiunan bulanan, SI-ASN telah terintegrasi dengan *Taspen Online Services* (TOS) milik TASPEN



Grafik 20. Tren Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital Tahun 2020 s.d. 2022

Pada tahun 2021, realisasi indikator kinerja utama presentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital adalah sebesar 73%, dan mengalami penurunan 3,33 poin pada tahun 2022 menjadi sebesar 70%. Hal ini dikarenakan terdapat perbedaan definisi indikator dan jumlah baseline layanan. Namun sepanjang tahun 2022 BKN terus berupaya untuk melakukan perbaikan diantaranya :

- Melakukan penyederhanaan proses bisnis di layanan mutasi kepegawaian. Penyederhanaan proses bisnis pada layanan mutasi kepegawaian dapat membantu menyederhanakan tahapan proses bisnis digitalisasi layanan tersebut. Sehingga pembuatan aplikasi untuk layanan yang belum terdigitalisasi diharapkan dapat menjadi lebih cepat.
- Melakukan kolaborasi dengan stakeholder eksternal dan internal.

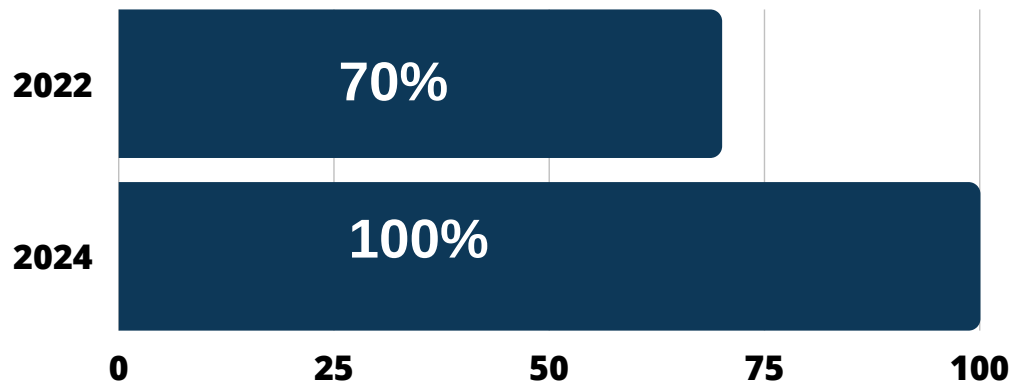
Dalam rangka pembangunan dan pengembangan aplikasi SIASN guna meningkatkan digitalisasi layanan bidang mutasi kepegawaian, Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian terus melakukan kolaborasi dengan Kedeputan Bidang Sistem Informasi Kepegawaian selaku pengembang aplikasi SIASN. Selain itu Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian juga berkolaborasi dengan instansi pusat dan daerah selaku pengguna aplikasi SIASN.



Gambar 25. Rapat Koordinasi Dalam Upaya Percepatan Pelayanan Kepegawaian



Melakukan percepatan layanan kenaikan pangkat, pensiun, dan mutasi lainnya. Percepatan layanan kenaikan pangkat, pensiun, dan mutasi lainnya diharapkan dapat menekan digitalisasi layanan tersebut untuk terus ditingkatkan, karena adanya tuntutan untuk terus memenuhi kebutuhan PNS dalam mendapatkan layanan manajemen PNS yang cepat, tepat, dan transparan.



Grafik 21. Perbandingan Capaian IKU 7 Tahun 2022 dan Target 2024

Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2024 sebesar 100% layanan terdigitalisasi sampai dengan saat ini masih terdapat 6 layanan yang harus dilakukan digitalisasi. Dengan adanya penerapan SI ASN diharapkan seluruh layanan dapat segera terdigitalisasi. Pada tahun 2023 rencana layanan yang akan dilakukan digitalisasi yaitu :

1. Kartu Istri dan Kartu Suami;
2. Peninjauan Masa Kerja ;
3. Mutasi Lain;
4. CLTN;
5. Pengaktifan Kembali;
6. Tewas.

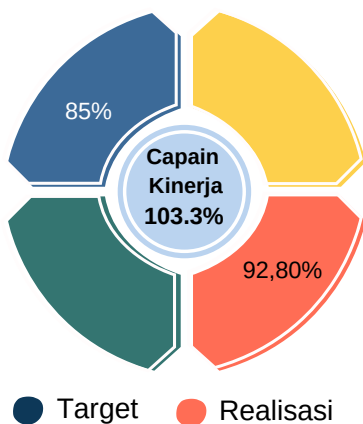


3.6 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS VI

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 menciptakan manajemen ASN yang profesional.

IKU 8. Persentase Hasil Rekomendasi Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti



Gambar 26. Target dan Realisasi IKU 8

Formula pengukuran :
 $(N/X) \times 100\%$

N = Σ Jumlah rekomendasi yang ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah
X = Σ Jumlah rekomendasi

Sebagaimana telah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, BKN berwenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN. Sebagai wujud implementasi amanat tersebut, sejak tahun 2020 BKN melakukan sejumlah agenda pengawasan dan pengendalian dalam rangka memastikan seluruh rangkaian proses manajemen ASN diterapkan sesuai regulasi yang ada. Adapun agenda pengawasan dan pengendalian tersebut diantaranya adalah melakukan pengawasan terhadap:

1. Netralitas ASN

Pada tahun 2020, sejumlah daerah di Indonesia menyelenggarakan pemilihan kepala daerah (pilkada) secara serentak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Netralitas merupakan salah satu asas yang penting dalam penyelenggaraan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Setiap pegawai ASN harus bersikap netral untuk dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Melalui Surat Keputusan Bersama Menteri PANRB, Mendagri, Kepala BKN, Ketua KASN, dan Ketua BAWASLU Nomor 05 Tahun 2020, Nomor 800-2836 Tahun 2020, Nomor 167/KEP/2020, Nomor 6/SKB/KASN/9/2020, Nomor 0314 tentang Pedoman Pengawasan Netralitas Pegawai ASN Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020, pemerintah menginstruksikan kepada seluruh PPK/Pejabat Plt/Pejabat Kepala Daerah wajib untuk mensosialisasikan Keputusan Bersama tersebut dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab, mengupayakan terciptanya iklim yang kondusif dan melakukan pencegahan, pembinaan, pengawasan, dan penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran netralitas oleh Pegawai ASN, dan melakukan pengawasan terhadap Pegawai ASN yang berada di lingkungan instansi masing-masing sebelum penetapan calon sampai dengan pelantikan calon terpilih.



Seluruh pegawai ASN wajib menjaga netralitas, soliditas, dan jiwa korps dalam menyikapi situasi politik yang ada agar tidak terpengaruh untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada keberpihakan atau ketidaknetralan. BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyediakan Sistem Aplikasi Berbagi Terintegrasi Detikdispen untuk tata cara penanganan atas laporan dugaan pelanggaran netralitas oleh Pegawai ASN. Sekretariat Satuan Tugas (Satgas) Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dipimpin oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Tata cara penanganan atas laporan dugaan pelanggaran netralitas Pegawai ASN pada pelaksanaan Pilkada Serentak Tahun 2020 dilakukan sebagai berikut:

- Laporan dugaan pelanggaran, netralitas Pegawai ASN dapat bersumber dari pengaduan masyarakat atau hasil pengawasan Instansi Pemerintah yang berwenang;
- Dalam hal laporan disampaikan kepada selain Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) maka instansi yang menerima laporan tersebut menyampaikan laporan dimaksud kepada Bawaslu paling lama 3 (tiga) hari sejak laporan diterima;
- Laporan disampaikan kepada Bawaslu setempat untuk dikaji dan diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Atas hasil kajian, Bawaslu Provinsi atau, Bawaslu Kabupaten/Kota mengeluarkan rekomendasi ada atau tidaknya dugaan pelanggaran asas netralitas disertai dokumen atau bukti pendukung yang lengkap kepada KASN yang ditembuskan kepada Menteri PANRB, Menteri Dalam Negeri (Mendagri), Bawaslu, BKN, dan PPK instansi tempat Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran netralitas paling lama 5 (lima) hari kalender sejak dugaan diregistrasi;
- Dokumen atau bukti pendukung yang lengkap terdiri atas: Surat pengantar dari Bawaslu, Dokumen kajian, Bukti pendukung, Berita acara klarifikasi dari terlapor, dan Berita acara klarifikasi dari saksi.
- Atas dasar tembusan rekomendasi dugaan pelanggaran asas netralitas dari Bawaslu, BKN segera memberikan peringatan dini berupa surat peringatan kepada PPK tempat Pegawai ASN bekerja;
- Terhadap tembusan rekomendasi dugaan pelanggaran dari Bawaslu, PPK segera melakukan tindak lanjut dan melaporkan hasilnya kepada Menteri PANRB, Mendagri, KASN, Bawaslu setempat dan BKN;
- Terhadap rekomendasi adanya dugaan pelanggaran dari Bawaslu, KASN wajib melakukan verifikasi dan validasi, serta memberikan rekomendasi kepada PPK paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak rekomendasi dari Bawaslu diterima;
- Atas dasar rekomendasi KASN yang menyatakan terbukti adanya pelanggaran netralitas oleh Pegawai ASN dan tidak ditindaklanjuti oleh PPK, BKN segera melakukan pemblokiran terhadap data administrasi kepegawaian ASN yang melanggar Netralitas dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sampai dengan penjatuhan sanksi dari PPK;
- Terhadap rekomendasi dari KASN, PPK wajib melakukan tindak lanjut dan melaporkan hasilnya kepada KASN, BKN, dan Kemendagri paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak rekomendasi dari KASN diterima;
- Rekomendasi KASN tentang jenis dan tingkat pelanggaran netralitas Pegawai ASN serta sanksinya bersifat final dan mengikat, serta wajib ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Pemberian sanksi serta monitoring dan evaluasi meliputi:



Berdasarkan grafik di atas, jumlah ASN yang ditemukan/diduga melakukan pelanggaran netralitas ASN meningkat dari tahun ke tahun. Namun demikian, tingkat kenaikan semakin rendah. Melalui upaya-upaya preventif seperti bimbingan teknis, sosialisasi, konsultasi, dll. diharapkan angka ini tidak akan bertambah pada periode mendatang. Di sisi lain, tingkat tindak lanjut rekomendasi terhadap ASN yang diduga melanggar juga mengalami peningkatan. Pada tahun 2021, tingkat tindak lanjut rekomendasi ialah 88% sedangkan pada tahun 2022 menjadi 94%. Hal ini disebabkan karena BKN terus berupaya mendorong PPK/PyB di instansi pemerintah untuk melakukan penegakan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran netralitas. Upaya tersebut dilakukan melalui berbagai cara baik penyampaian surat resmi, audit reguler, audit investigasi, dsb.

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 terus melanjutkan pengawasan dan pengendalian terhadap implementasi surat keputusan tersebut.

Diketahui sejak diberlakukannya surat keputusan bersama tersebut, ditemukan 2.357 ASN terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. 98 diantaranya adalah ASN instansi pusat dan 2.259 ASN instansi daerah.

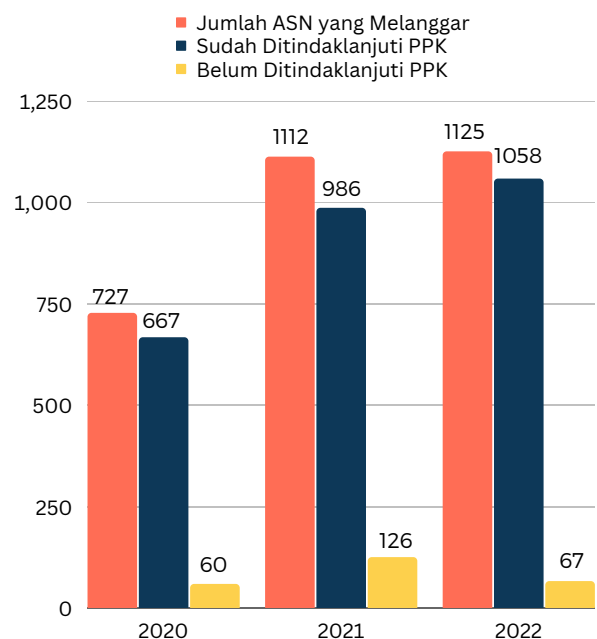
Selanjutnya BKN memverifikasi kembali data tersebut sehingga pada akhirnya ditemukan 2.211 ASN yang terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. 2.113 diantaranya merupakan ASN instansi daerah dan 98 lainnya ASN instansi pusat. Sampai dengan 31 Desember 2022, dari total 2.211 yang telah diverifikasi sejumlah 2.094 ASN telah ditindaklanjuti oleh PPK. 2.043 diantaranya telah diberhentikan secara tidak hormat (PTDH), 10 ASN pensiun sebelum inkraht, 39 ASN dinyatakan tidak terbukti, 1 ASN SP3, dan 1 ASN lainnya menang pada proses pra peradilan.

Adapun selain daripada itu, masih terdapat 117 ASN yang belum ditindaklanjuti dengan PTDH. Berdasarkan informasi yang diperoleh, 21 ASN diantaranya diberhentikan dengan hormat, 7 ASN telah meninggal dunia, 14 ASN pensiun, 8 ASN telah dimutasi, 12 ASN belum mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap (inkracht), 1 ASN dijatuhi hukuman disiplin, 3 ASN belum didapatkan salinan putusan inkrahtnya, 1 ASN diberhentikan sementara, 1 ASN diaktifkan kembali, dan 49 lainnya tidak diproses. Terhadap ASN yang belum ditindaklanjuti tersebut, BKN senantiasa melakukan pengawasan dan pengendalian untuk mendorong PPK agar segera melakukan pemberhentian tidak dengan hormat. Upaya tersebut telah dilakukan dengan berbagai upaya baik bersurat secara resmi maupun dalam kegiatan audit reguler dan investigasi. Dengan demikian, persentase jumlah ASN yang sudah ditindaklanjuti sampai dengan tahun 2022 adalah 95%. Persentase ini meningkat 4% dari tahun 2021. Berikut ini rangkuman hasil pengawasan dan pengendalian ASN yang terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan yang tertuang dalam infografis berikut ini:

- KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi kepada PPK/Plt/Pejabat dan Pyb yang tidak menindaklanjuti hasil pengawasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi KASN sebelum direkomendasikan kepada Presiden dibahas dan dievaluasi permasalahannya oleh Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN untuk diambil keputusan tentang pengenaan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN melakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil tindak lanjut rekomendasi KASN;
- Data dan informasi mengenai ASN yang terbukti melanggar asas netralitas dan PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi KASN disiapkan dan dilaporkan oleh BKN kepada Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN; dan
- Bagi Pejabat Plt/ Pejabat Kepala Daerah selaku PPK yang tidak melaksanakan rekomendasi KASN dijatuhi sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penegakan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran netralitas dilakukan oleh BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan berkolaborasi bersama Kantor Regional BKN untuk mendorong PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian) / PyB (Pejabat yang Berwenang) agar segera menindaklanjuti rekomendasi yang telah diberikan terhadap ASN yang telah terbukti melanggar. Berdasarkan data Sekretariat Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN, sampai akhir tahun 2022 terdapat 1.125 ASN yang diduga melanggar netralitas ASN dan telah diberikan rekomendasi oleh KASN kepada masing-masing PPK/PyB untuk dijatuhi sanksi. Terkait seluruh ASN yang diduga melakukan pelanggaran tersebut, 991 ASN yang telah diperiksa dan terbukti melanggar dijatuhi sanksi sesuai dengan jenis pelanggarannya. Terhadap seluruh ASN yang diduga melakukan pelanggaran tersebut, 991 ASN yang telah diperiksa dan terbukti melanggar dijatuhi sanksi sesuai dengan jenis pelanggarannya.

Sedangkan 29 ASN yang terbukti lainnya telah pensiun, diberhentikan atas permintaan sendiri (PDH APS), dan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PDH TAPS). Adapun 38 ASN telah dinyatakan tidak terbukti dan 67 lainnya belum ditindaklanjuti oleh PPK. Terhadap 67 ASN yang belum ditindaklanjuti, BKN telah memblokir data pegawai tersebut dan selanjutnya bersama Kantor Regional akan terus melakukan pengawasan dan pengendalian untuk mendorong penegakan disiplin netralitas ASN. Berikut ini tren hasil pengawasan dan pengendalian netralitas ASN dari tahun 2020 s.d. 2022.



Grafik 22. Tren Tindak Lanjut Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN

Sumber. Sekretariat Satuan Tugas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN



Gambar 27. Infografis Tindak Lanjut PTDH ASN Tipikor s.d. Tahun 2022

Sumber: Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

3. Tindak Lanjut Audit Permasalahan ASN Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah

Sesuai dengan arah kebijakan tahun 2020-2024 yakni untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian terpadu, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya BKN senantiasa berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait dalam rangka memastikan penerapan manajemen ASN yang sesuai NSPK. Sebagai perwujudan hal tersebut, pada tahun 2022 BKN dalam hal ini BKN berkolaborasi dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dalam melakukan audit tujuan tertentu (ATT) terhadap permasalahan 4.721 ASN non aktif yang diduga menimbulkan kerugian keuangan negara/daerah. Dalam hasil audit tersebut, BPKP menyampaikan hasil verifikasi terhadap instansi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah atas data ASN non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah, dengan rincian:

- Terdapat data ASN dengan status “Aktif” sebanyak 993 orang;
- Terdapat data ASN dengan status “Tidak Aktif” sebanyak 1.448;
- Terdapat data ASN dengan status “Data Tidak Ditemukan” sebanyak 2.280; dan

Dari 4.721 ASN tersebut, terdapat 76 ASN dari 45 instansi pemerintah daerah yang terindikasi masih menerima pembayaran gaji.

Terhadap hasil audit tersebut, BPKP merekomendasikan kepada BKN untuk:

- Melakukan koordinasi atas data ASN dengan status “Tidak Mengikuti PUPNS 2015” kepada masing-masing instansi bersama dengan Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi sesuai dengan hasil audit tujuan tertentu;

- Melakukan pemutakhiran data ASN dengan status “Tidak Mengikuti PUPNS 2015” sesuai dengan hasil koordinasi dengan masing-masing Instansi bersama dengan Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- Berkoordinasi dengan masing-masing instansi dalam rangka penyelesaian kelebihan pembayaran gaji 76 ASN;
- Menyampaikan hasil koordinasi dan pemutakhiran data kepada BPKP sebagai bahan tidak lanjut..

Menindaklanjuti hal tersebut, BKN telah melakukan koordinasi kepada seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) masing-masing instansi terkait ASN yang tidak mengikuti PUPNS 2015 sebagaimana diamanatkan dalam rekomendasi Audit Tujuan Tertentu atas Permasalahan Aparatur Sipil Negara (ASN) Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah dimulai sejak tanggal 29 November 2021. Dari 380 instansi pemerintah yang dimintakan klarifikasi, 260 instansi telah memberikan klarifikasi dan 120 instansi belum memberikan klarifikasi. Adapun klasifikasi PNS dari hasil klarifikasi terinci sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Klarifikasi Instansi Terkait ASN yang Tidak Mengikuti PUPNS 2015

Status	Jumlah PNS
ASN Aktif	91
Dalam Proses Klarifikasi	149
Data Tidak Ditemukan	758
Diberhentikan	505
Meninggal Dunia	110
Mutasi	68

Status	Jumlah PNS
NIP Ganda	157
Permohonan Diaktifkan	119
Permohonan Dihapus	273
Pensiun	33
Total	2.263

Sumber. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

Berdasarkan hasil klarifikasi, sebagian besar atau sejumlah 758 data ASN tidak ditemukan dan sebagian besar ASN non aktif lainnya telah diberhentikan namun datanya belum diperbaharui dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). Adapun 149 ASN lainnya masih dalam proses klarifikasi.

Terhadap 76 ASN dari 45 instansi pemerintah yang terindikasi masih menerima pembayaran gaji, BKN telah melakukan pengawasan dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembalikan kelebihan pembayaran gaji tersebut. Adapun jumlah ASN yang telah mengembalikan kelebihan pembayaran gaji terinci pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Data ASN yang Telah Mengembalikan Kelebihan Pembayaran Gaji

Status	Jumlah PNS
Telah Melakukan Pengembalian	11
Belum Melakukan Pengembalian	65
Total	76

Sumber. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

Berdasarkan hasil pengawasan dan pengendalian, 11 dari 76 ASN telah melakukan pengembalian kelebihan pembayaran gaji. Potensi kerugian negara yang ditimbulkan dari kelebihan pembayaran gaji tersebut adalah sejumlah Rp. 10.493.615.615. Dengan telah dikembalikannya kelebihan pembayaran gaji sejumlah Rp. 2.130.705.870, potensi kerugian negara yang ditimbulkan telah berkurang menjadi Rp. 8.362.909.745. Selanjutnya, BKN akan senantiasa mendorong instansi untuk segera menindaklanjuti rekomendasi terhadap 65 ASN yang belum melakukan pengembalian tersebut.

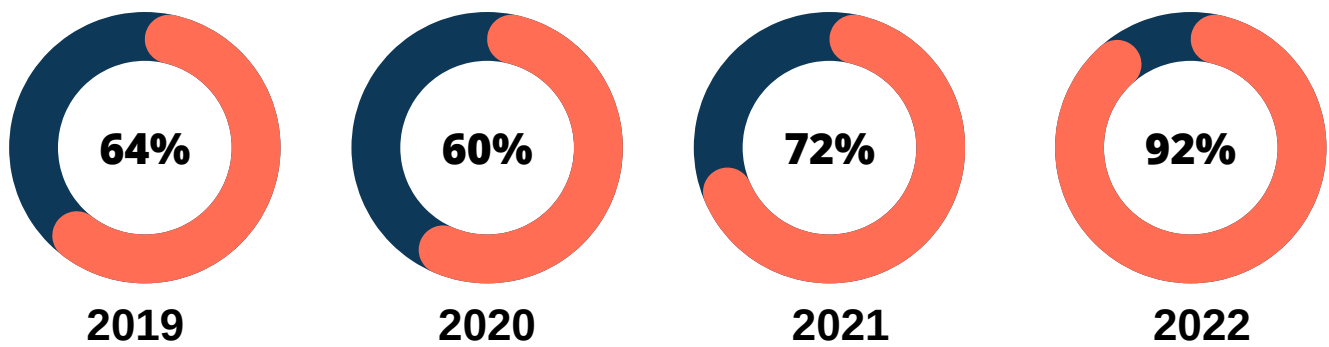
BKN secara berkelanjutan memastikan seluruh rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah setiap tahunnya dalam rangka memastikan dilaksanakannya norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN. Secara keseluruhan, tingkat tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian mencapai 93% yang artinya telah melampaui target yang ditetapkan.

Tabel 19. Rekapitulasi Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian

Kegiatan	Jumlah Rekomendasi	Telah Ditindaklanjuti	%
Netralitas	1.125	1.062	94%
PTDH ASN Tipikor	2.211	2.094	95%
ASN Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/ Daerah	76	11	15%
Total	3.412	3.167	93%

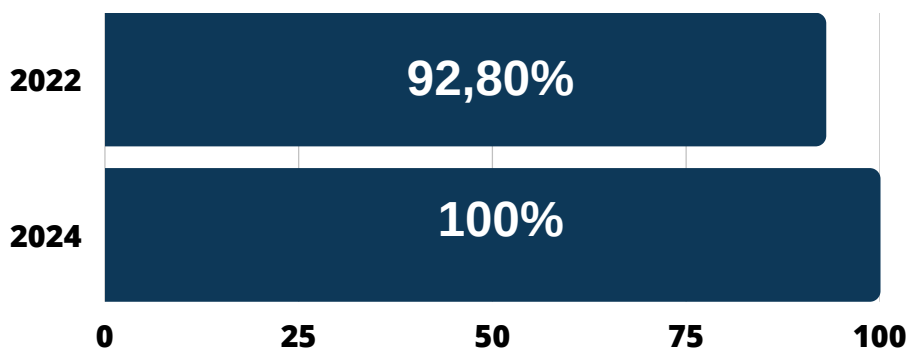
Sumber. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

Realisasi kinerja pada IKU ini meningkat 20,58% dari tahun sebelumnya. Realisasi ini melampaui target kinerja yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja. Ketercapaian target ini didukung adanya upaya penerapan tindakan administratif yang dilakukan BKN terhadap instansi yang perlu melakukan tindak lanjut atas rekomendasi yang diberikan. Tindakan administratif yang dimaksud adalah tindakan administratif yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN. Adapun tindakan administratif yang sudah dilakukan pada tahun 2022 adalah berupa peringatan dan pemblokiran data kepegawaian atau layanan kepegawaian. Hal ini yang mendorong instansi untuk segera menindaklanjuti rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang diberikan. Namun, pelaksanaan kinerja terkait tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian ini tidak lepas dari kendala, beberapa kendala yang dialami pada tahun 2022 yaitu: adanya conflict of interest di instansi pemerintah; kesulitan PPK/instansi memahami regulasi terkait rekomendasi yang diberikan; dan database tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian belum terbangun secara baik. Hal ini menyebabkan data tindak lanjut atas rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang diberikan baru difokuskan kepada 3 (tiga) aspek yang sudah dijelaskan sebelumnya (Netralitas ASN, PTDH ASN Tipikor, dan ASN Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah).



Grafik 23. Tren Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Wasdal Tahun 2019 s.d. 2022

Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah, capaian kinerja pada IKU ini masih terpaut 9%. Masih terdapat banyak ruang bagi BKN untuk meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian sehingga pada akhirnya seluruh rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian dapat dipatuhi oleh instansi pemerintah.



Grafik 24. Perbandingan Capaian IKU 8 Tahun 2022 dan Target 2024

Dalam rangka peningkatan kinerja pada periode berikutnya, ada beberapa tindak lanjut yang akan dilakukan pada tahun 2023 diantaranya:

1. Penerapan tindakan administratif yang lebih komprehensif sesuai yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN. Tindakan administratif tersebut berupa:
 - a. Peringatan
 - b. Pencantuman dalam daftar pelanggar NSPK manajemen ASN
 - c. Pemblokiran data kepegawaian dan/atau layanan kepegawaian
 - d. Pencabutan keputusan atas pengangkatan, pemindahan, atau pemberhentian selain yang menjadi kewenangan Presiden
 - e. Pembatalan atas keputusan yang ditetapkan oleh PPK, PyB, atau pejabat lain yang ditunjuk selain yang menjadi kewenangan Presiden
 - f. Rekomendasi pencabutan atau pengalihan kewenangan PPK, PyB, atau pejabat lain yang ditunjuk dalam hal objek rekomendasi yang ditetapkan oleh Presiden
2. Penyempurnaan database agar penyajian data tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian dapat lebih luas terkait aspek manajemen ASN.

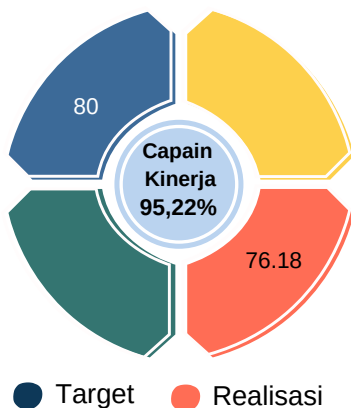


3.7 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS VII

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 efektif, efisien serta dapat dipertanggungjawabkan sehingga mampu mendukung tugas dan fungsi BKN.

IKU 9. Indeks Profesionalitas ASN BKN



Gambar 28. Target dan Realisasi IKU 9

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 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 pada tahun 2021 yang hasil penilaian tersebut dikeluarkan pada tanggal 23 Desember 2022 oleh Biro Sumber Daya Manusia. Adapun 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.

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:

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

Untuk memudahkan dalam melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebaiknya kita menyiapkan Sistem Aplikasi Kepegawaian atau SAPK, 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%.

Dimensi Kualifikasi, digunakan untuk mengukur data kualifikasi pendidikan formal PNS paling tinggi sampai yang paling rendah. Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% dari seluruh pengukuran. Adapun 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%.



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:

- Diklat PIM saat ini PKA dan PKP bagi Struktural atau Diklat Fungsional bagi jabatan Fungsional memiliki perhitungan sebesar 15%;
- Diklat Teknis 20 JP dalam satu tahun memiliki perhitungan sebesar 15%;
- Workshop Seminar atau sejenisnya memiliki perhitungan sebesar 10%.

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:

- Nilai capaian SKP 50 ke bawah atau buruk memiliki perhitungan sebesar 1%;
- Nilai SKP 51-60 kurang memiliki perhitungan sebesar 5%;
- Nilai SKP 61-75 cukup memiliki perhitungan sebesar 10%;
- Nilai SKP 76-90 baik memiliki perhitungan sebesar 15%;
- Nilai 91-100 sangat baik memiliki perhitungan sebesar 20%.

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.

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_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

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

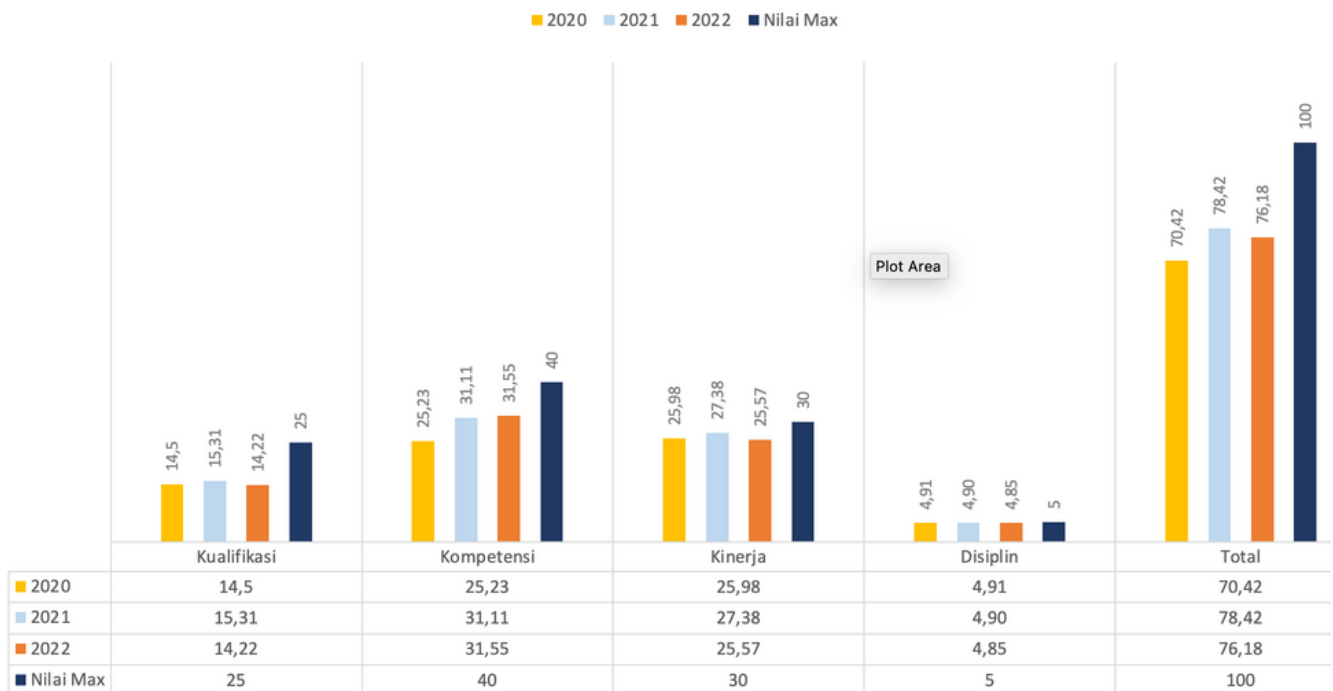
$IP_2 = W_{2k} \cdot R_{2k}$ = Bobot Indikator Kualifikasi ke-k * Rating Kawaban Kualifikasi ke-k

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

Pada periode tahun 2022 ini, pengukuran IP ASN BKN ini mengambil data sepenuhnya melalui pengukuran nilai Indeks Profesional ASN BKN tahun 2021 melalui portal <https://ip-jasn.bkn.go.id/> yang datanya bersumber dari aplikasi SAPK BKN dengan *cutoff* pengambilan data per bulan Juli 2022. Indeks Profesionalitas ASN BKN tahun 2021 ini digunakan sebagai dasar perhitungan capaian target indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022 di Perjanjian Kinerja unit kerja BKN Pusat/Kanreg/Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN.

Berdasarkan data tarikan SAPK terkait dengan Indeks Profesionalitas BKN, diperoleh Nilai Indeks Profesionalitas ASN di BKN sebesar **76.18**, dengan rincian dimensi Kualifikasi sebesar 14.22, Kompetensi sebesar 31.55, Kinerja sebesar 25.57, dan Disiplin sebesar 4.85. Nilai Indeks Profesionalitas ASN ini termasuk dalam kategori “Sedang”, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Indeks Profesionalitas ASN tersebut menunjukkan indikasi PNS di lingkungan BKN pada umumnya “cukup profesional” dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.



Grafik 25. Dimensi Penilaian IP ASN BKN Tahun 2020-2022 dibandingkan dengan Nilai Maksimum
Sumber: LHE IP ASN BKN Tahun 2020-2022

Analisis Capaian Masing-Masing Dimensi

Dimensi Kualifikasi, untuk dimensi kualifikasi dengan nilai maksimal 25, pada tahun 2022 BKN mendapatkan nilai sebesar 14,22, nilai ini turun sebesar 1,09 dari nilai tahun 2021 sebesar 15,31. Penurunan ini dapat dilihat dari demografi pendidikan pegawai di BKN dimana terdapat pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan SD/SMP sederajat sebanyak 8 pegawai, D1/D2/SMA/SMK/Sederajat sebanyak 240 pegawai, D3/Sederajat sebanyak 182 pegawai, S1/D4/Sederajat sebanyak 965 pegawai, S2 sebanyak 441 pegawai dan S3 sebanyak 15 pegawai, dari sebaran Pendidikan pegawai tersebut dapat dilihat masih terdapat pegawai yang mempunyai kualifikasi Pendidikan setingkat SD, SMP, SMA, dan D3 sehingga nilai rata-rata dimensi kualifikasi BKN masih tergolong rendah.

Dimensi Kompetensi, untuk dimensi kompetensi dengan nilai maksimal 40, pada tahun 2022 BKN mendapatkan nilai 31,55, yang dimana nilai tersebut naik sebesar 0,44 dari nilai tahun 2021 yang sebesar 31,11. Pada dimensi kompetensi kompetensi tahun 2022 ini mengalami kenaikan antara lain karena Biro SDM dan unit kerja di lingkungan BKN yang senantiasa aktif dalam memfasilitasi, melaksanakan dan mengikuti berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pegawai BKN baik di pusat maupun kantor regional. Selain itu 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. Selain itu, Kantor Regional juga secara rutin selalu melaksanakan kegiatan guna mendukung pengembangan kompetensi bagi pegawai di lingkungan Kantor Regionalnya.

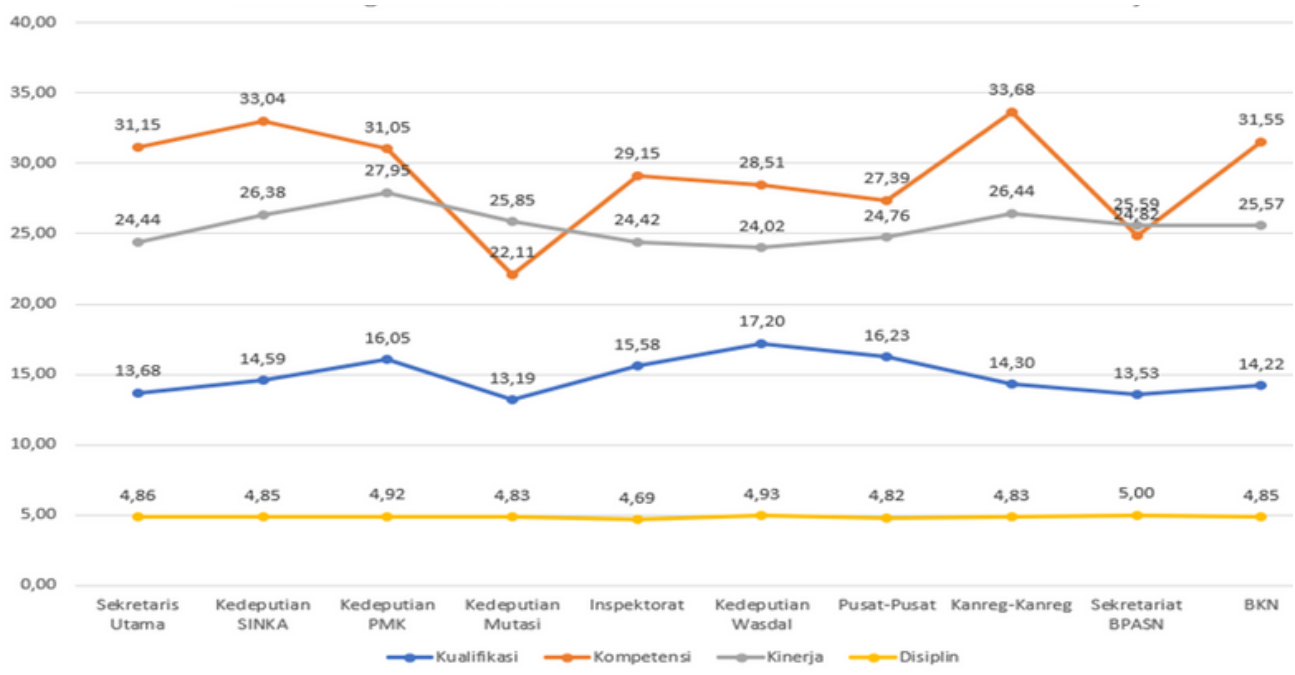


Nilai dimensi yang diperoleh BKN masih belum optimal karena terdapat beberapa pegawai yang belum melaksanakan diklat sesuai dengan Tingkat Jabatannya dan masih terdapat pegawai yang belum memenuhi pelatihan teknis/pengembangan kompetensi 20 JP tiap tahunnya sehingga nilai dimensi yang diperoleh beberapa pegawai masih rendah. Oleh karena itu untuk meningkatkan nilai IP ASN tahun 2023 Biro SDM telah menyusun dan menerbitkan SE Kepala BKN No. 3 Tahun 2022 terkait Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri (CMB), SE Kepala BKN No. 17 tahun 2022 tentang penyelenggaraan magang di lingkungan BKN, serta SE Kepala BKN No. 18 tahun 2022 tentang penyelenggaraan komunitas belajar di lingkungan BKN sebagai upaya untuk meningkatkan pengembangan kompetensi pegawai di BKN. Pelaksanaan Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri (CMB) juga dijadikan sebagai salah satu cara untuk mengatasi belum optimalnya nilai dari dimensi Kompetensi dalam penilaian IP ASN BKN tahun 2022. Pada awal tahun 2023 Biro SDM akan melaunching aplikasi CMB, dimana dengan aplikasi tersebut rekap pelaksanaan CMB di unit kerja dapat dimonitor secara berkala serta melalui aplikasi CMB setiap pegawai dapat melaporkan kegiatan CMB yang telah mereka lakukan secara mandiri. Selain itu Biro SDM juga akan mengadakan rapat koordinasi dengan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN terkait dengan pelaksanaan pelatihan PKA/PAK untuk pejabat administrator dan pejabat pengawas yang akan kembali dilaksanakan pada tahun 2023 dalam kaitannya untuk memfasilitasi beberapa pegawai yang belum melaksanakan diklat/pelatihan sesuai dengan tingkat jabatannya.

Dimensi Kinerja, untuk dimensi kinerja dengan nilai maksimal 30, pada tahun 2022 BKN mendapatkan nilai 25,57, dimana nilai tersebut mengalami penurunan sebesar 1,4 dari nilai tahun 2021 sebesar 27,38. Dalam dimensi kinerja ini terdapat beberapa kendala dan permasalahan, diantaranya adalah terdapat beberapa pegawai yang belum melakukan upload penilaian kinerja SKP tahun 2020 sehingga nilai kinerja yang ditarik dari SAPK memperoleh nilai 0 atau kosong. Selain itu juga pada aplikasi SAPK BKN terdapat kesalahan formula dan rumus dalam menghitung nilai SKP sehingga nilai yang diperoleh di aplikasi SAPK berbeda dengan dokumen fisik SKP pegawai tersebut. Untuk meningkatkan nilai IP ASN khususnya pada aspek kinerja di tahun 2023, Biro SDM akan melakukan follow up ke unit kerja bagi setiap pegawai yang belum melakukan upload dokumen penilaian kinerja tahun 2021 untuk segera mengupload ke SIMPEG, dan juga akan dilakukan rapat koordinasi dengan PPSI ASN untuk memperbaiki formulasi perhitungan rumus SKP pada SAPK.

Dimensi Disiplin, untuk dimensi disiplin dengan nilai maksimal 5, pada tahun 2022 BKN mendapatkan nilai 4,85. Dalam dimensi disiplin ini terdapat penurunan sebesar 0,05 dari nilai tahun 2021 yang sebesar 4,91. Penurunan nilai pada dimensi disiplin ini disebabkan oleh kenaikan jumlah pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin terkait dengan kehadiran, dimana pada tahun 2020 terdapat 44 pegawai sedangkan tahun 2021 naik menjadi 78 pegawai. Hal tersebut dikarenakan mulai tahun 2021 terdapat kebijakan terkait sistem presensi berbasis online yang menggunakan aplikasi LBP BKN.

Berdasarkan hasil rekapitulasi Biro SDM ditemukan bahwa kendala yang paling sering terjadi pada pegawai BKN terkait pengisian presensi melalui LBP BKN yaitu aplikasi yang error dan tidak bisa diakses, perangkat handphone pegawai yang tidak support dan dibawah spesifikasi minimum untuk menginstall aplikasi LBP BKN serta pegawai yang lalai melakukan presensi. Ke depannya, BKN melalui 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.



Grafik 26. Perbandingan Nilai IP ASN BKN Tahun 2022 berdasarkan Dimensi Penilaian dan Unit Kerja



Berdasarkan hasil olah data penilaian IP ASN BKN tahun 2022 yang diperoleh ini, ada beberapa hal yang menjadi rekomendasi terkait pelaksanaan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN BKN untuk periode berikutnya yaitu:

1. Mempermudah pegawai dalam mengakses informasi Tugas Belajar dan Penawaran Beasiswa dalam rangka peningkatan kualifikasi pegawai BKN dan melakukan kerjasama dengan instansi baik itu instansi pemerintah maupun BUMN untuk pelaksanaan magang antar instansi;
2. Melakukan implementasi aplikasi CMB (Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri) serta Komunitas Belajar di aplikasi yang telah disediakan oleh BKN;
3. Peningkatan kerja sama antara Biro SDM dan Pusbangpeg ASN dalam rangka penyelenggaraan pelatihan yang belum terselesaikan;
4. Melakukan Pemutakhiran nilai SKP 2021 pada SAPK.

IKU 10. Indeks Maturitas SPBE BKN

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 2022 dengan target 3,5.

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.

Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, yang selanjutnya disingkat SPBE, di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah ditujukan untuk mewujudkan proses kerja yang efisien, efektif, transparan, dan akuntabel serta berjalan untuk mencapai tujuannya, maka perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui sejauh mana kemajuan dari pelaksanaan SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) di setiap Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah.

Kementerian Komunikasi dan Informasi bersama Bappenas, Kementerian Keuangan, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, BPPT, dan BSSN telah menyusun regulasi atau kebijakan nasional untuk mengatur penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) di pemerintahan. Pada 02 Oktober 2018 ditetapkanlah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), kemudian Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang SPBE ditindaklanjuti dengan PermenPAN-RB Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Evaluasi SPBE merupakan proses penilaian terhadap pelaksanaan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah untuk menghasilkan suatu nilai Indeks SPBE yang menggambarkan tingkat kematangan (maturity level) SPBE. Tujuan dari evaluasi SPBE yaitu untuk mengetahui capaian kemajuan pelaksanaan SPBE, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kualitas pelaksanaan SPBE serta menjamin kualitas pelaksanaan evaluasi SPBE pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah.

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 dengan perbedaan domain, aspek dan indikator yang diukur, sebagaimana tabel dibawah ini.

Tabel 20. Dimensi Penilaian IP ASN BKN Tahun 2020-2022

No	Permenpan-RB No 5 Tahun 2018	Permenpan-RB No. 59 Tahun 2020
1	Domain sejumlah 3	Domain sejumlah 4
2	Aspek sejumlah 7	Aspek sejumlah 8
3	Indikator sejumlah 35	Indikator sejumlah 47

Sumber: Permenpan-RB No.5 Tahun 2018 dan Permenpan-RB No.59 Tahun 2020

Penilaian terhadap pelaksanaan SPBE dilakukan melalui struktur penilaian yang terdiri dari:

- Domain, merupakan area pelaksanaan SPBE yang dinilai;
- Aspek, merupakan area spesifik pelaksanaan SPBE yang dinilai; dan
- Indikator, merupakan informasi spesifik dari aspek pelaksanaan SPBE yang dinilai.

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 dari penghitungan tingkat kematangan.

Tingkat kematangan pada kapabilitas proses terdiri dari lima tingkat yaitu rintisan, terkelola, terstandarisasi, terintegrasi dan terukur, optimum. Sedangkan tingkat kematangan pada kapabilitas fungsi teknis terdiri lima tingkat yaitu informasi, interaksi, transaksi, kolaborasi, dan optimalisasi. Setiap tingkat (level) memiliki karakteristik masing-masing yang dapat secara jelas membedakan antara tingkat < 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.

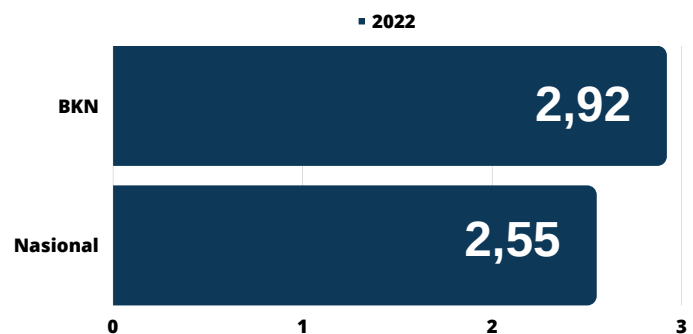
Tabel 21. Nilai Indeks SPBE

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

Sumber: Permenpan-RB No.5 Tahun 2018 dan Permenpan-RB No.59 Tahun 2020

Pada Perjanjian Kinerja Tahun 2022 BKN memiliki sasaran strategis Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel yang salah satu Indikator Kinerja Utamanya yaitu indeks Maturitas SPBE BKN dengan target nilai Indeks sebesar 3,5.

Namun, pada tahun 2022, penilaian SPBE di BKN tidak dilakukan oleh pihak eksternal, yaitu KemenPAN RB. Hal ini karena periode penilaian yang dilaksanakan oleh eksternal adalah tiap 2 tahun sekali, sehingga nilai SPBE tahun 2022 masih didasarkan pada hasil penilaian MenPAN RB yang dipaparkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1503 Tahun 2021 tentang Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada Kementerian, Lembaga, Dan Pemerintah Daerah Tahun 2021 dengan nilai sebesar 2,92 atau berada pada kategori (BAIK). Nilai ini berada di atas nilai rata - rata nasional Tahun 2021 berdasarkan informasi yang dirilis di website (<https://menpan.go.id>) sebesar 2,55 (CUKUP).



Grafik 27. Perbandingan nilai SPBE BKN dengan Nasional

Sumber: <https://menpan.go.id>

Berdasarkan hasil penilaian oleh eksternal pada tahun 2021, pelaksanaan SPBE di BKN masih terdapat evaluasi yang perlu diperbaiki. Sebagai upaya tindak lanjut atas evaluasi tersebut, pada tahun 2022 BKN telah melaksanakan perbaikan. Penjelasan mengenai rekomendasi perbaikan dan tindak lanjut yang telah dilakukan dapat dilihat pada matriks berikut:



1. Kebijakan Internal

Tabel 22. Tindak Lanjut Rekomendasi SPBE terkait Kebijakan Internal

No	Rekomendasi 2021	Tindaklanjut	Status
1	Menyusun kebijakan internal yang mengatur terkait Arsitektur SPBE (memuat secara lengkap pengaturan mengenai referensi Arsitektur dan domain Arsitektur SPBE yaitu Proses Bisnis, Data dan Informasi, Infrastruktur SPBE, Aplikasi SPBE, Keamanan SPBE, dan Layanan SPBE) dan Peta Rencana (memuat Peta Rencana SPBE secara lengkap yaitu Tata Kelola SPBE, Manajemen SPBE, Layanan SPBE, Infrastruktur SPBE, Aplikasi SPBE, Keamanan SPBE, dan Audit TIK).	BKN sudah menyusun Roadmap Aplikasi SPBE di Lingkungan Sekretariat Utama Periode 2022-2024 yang memuat Arsitektur SPBE BKN melalui Biro Umum namun belum disusun dalam konsep kebijakan. Selain itu, juga sudah dilakukan penyusunan Draft Kebijakan Arsitektur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Badan Kepegawaian Negara	Masih progres
2	Menyusun kebijakan internal Audit TIK yang mengatur seluruh pelaksanaan Audit TIK (Audit Infrastruktur SPBE, Audit Aplikasi SPBE, dan Audit Keamanan SPBE).	Sudah disusun draft kebijakan terkait Standar dan Tata Cara Pelaksanaan Audit Teknologi Informasi dan Komunikasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara yang memuat seluruh pelaksanaan audit	Masih progres
3	Melakukan reviu atas kebijakan internal Tim Koordinasi SPBE, dimana Tim SPBE adalah para pejabat dalam tim yang diberi tugas untuk mengendalikan, mengarahkan, dan mengevaluasi SPBE, termasuk didalamnya melaksanakan perumusan kebijakan dan penerapan SPBE di BKN.	Pada tahun 2022, telah dilakukan evaluasi atas tim koordinasi SPBE tahun 2021. Ada 3 poin yang menjadi kelemahan dalam kebijakan tim sebelumnya, diantaranya: • Kebijakan Internal Tim Koordinasi perlu dilengkapi dimana Tim Koordinasi SPBE Instansi Pusat/Pemerintah Daerah adalah para pejabat dalam tim yang diberi tugas untuk mengendalikan, mengarahkan, dan mengevaluasi SPBE, termasuk didalamnya melaksanakan perumusan kebijakan dan penerapan SPBE di BKN. • Belum menyebutkan detail penanggung jawab dari masing-masing tim pelaksana terhadap setiap indikator. • Belum melibatkan pegawai yang benar-benar kompeten dan bertanggung jawab atas masing-masing aspek SPBE	Sudah Selesai



No	Rekomendasi 2021	Tindaklanjut	Status
		Sudah dilakukan revidi atas SK Tim Tahun 2021 dan diperbaharui melalui Keputusan Kepala BKN Nomor 149 Tahun 2022 tentang Tim Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Badan Kepegawaian Negara. Adapun tindak lanjut yang dilakukan yaitu tim pelaksana yang dilibatkan dalam Tim SPBE tahun 2022 merupakan pejabat dan pegawai yang berwenang dalam mengendalikan, mengarahkan, dan mengevaluasi SPBE, termasuk didalamnya melaksanakan perumusan kebijakan dan penerapan SPBE di BKN. Untuk tahun 2023 akan dilakukan evaluasi kembali dalam penetapan SK Tim 2023.	Sudah selesai

Sumber: Tim SPBE BKN (2022)

2. Perencanaan Strategis SPBE

Tabel 23. Tindak Lanjut Rekomendasi SPBE terkait Perencanaan Strategis SPBE

No	Rekomendasi 2021	Tindaklanjut	Status
1	Menyusun dokumen yang menunjukkan kelengkapan referensi dan domain arsitektur Proses Bisnis, Data dan Informasi, Infrastruktur SPBE, Aplikasi SPBE, Keamanan SPBE, dan Layanan SPBE pada arsitektur SPBE BKN	Membangun arsitektur SPBE Kepegawaian. Kegiatan pembangunan ini dilakukan bersama oleh Deputi Bidang SINKA, Sekretariat Utama dan seluruh unit kerja pengampu probis utama BKN. Pembangunan arsitektur kepegawaian ini merupakan arsitektur tingkat meso yang lingkupnya nasional. Pembangunan arsitektur SPBE ini dilakukan 4 tahapan melalui kegiatan FGD, melibatkan konsultan dan instansi terkait. Dari sisi internal, BKN sudah menyusun Roadmap Aplikasi SPBE di Lingkungan Sekretariat Utama Periode 2022-2024 yang memuat Arsitektur SPBE BKN melalui Biro Umum.	Masih proses



No	Rekomendasi 2021	Tindaklanjut	Status
2	Peta Rencana yang masih perlu dilengkapi agar menyeluruh yaitu peta rencana Tata Kelola SPBE, Manajemen SPBE, Layanan SPBE, Infrastruktur SPBE, Aplikasi SPBE, Keamanan SPBE, Audit Teknologi SPBE dan Audit TIK	Sudah dilakukan penyusunan peta rencana SPBE yang menyeluruh mengenai Tata Kelola SPBE, Manajemen SPBE, Layanan SPBE, Infrastruktur SPBE, Aplikasi SPBE, Keamanan SPBE, Audit Teknologi SPBE dan Audit TIK namun belum dilakukan penetapan secara formal.	Masih proses

Sumber: Tim SPBE BKN (2022)

3. Penerapan Manajemen SPBE

Tabel 24. Tindak Lanjut SPBE Terkait Penerapan Manajemen SPBE

No	Rekomendasi 2021	Tindaklanjut	Status
1	Menyusun pedoman formal untuk kegiatan Manajemen Risiko	BKN sudah memiliki pedoman manajemen resiko (Keputusan Kepala BKN Nomor 83.2 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Risiko di Lingkungan BKN) namun belum memuat manajemen resiko SPBE. Pada tahun 2022, BKN sudah melakukan penyusunan draf manajemen resiko SPBE. Namun pengesahannya akan dilakukan pada tahun 2023.	Masih proses
2	Menyusun pedoman formal untuk kegiatan Manajemen Pengetahuan	Sudah disusun kebijakan internal terkait manajemen pengentahuan di BKN yang ditetapkan melalui Keputusan Kepala BKN Nomor 189.1 Tahun 2022 tentang Pedoman Pelaksanaan Manajemen Pengetahuan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	Selesai



No	Rekomendasi 2021	Tindaklanjut	Status
3	Menyusun pedoman manajemen data yang mencakup standar pengelolaan arsitektur data, data induk, data referensi, basis data, kualitas data, dan interoperabilitas data	BKN menyusun pedoman manajemen data melalui Keputusan Kepala BKN Nomor 246.1 Tahun 2022 tentang Manajemen Satu Data Bidang Aparatur Sipil Negara.	Selesai
4	Menyusun dokumen perencanaan peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia untuk seluruh kompetensi di bidang proses bisnis pemerintahan, arsitektur SPBE, data dan informasi, keamanan SPBE, aplikasi SPBE, dan infrastruktur SPBE	BKN sudah memiliki HCDP Tahun 2022-2026 yang mencakup rencana pengembangan SDM secara umum termasuk SPBE	Selesai

Sumber: Tim SPBE BKN (2022)

4. Audit TIK

Tabel 25. Tindak Lanjut Rekomendasi SPBE Terkait Audit TIK

No	Rekomendasi 2021	Tindaklanjut	Status
1	Menyusun pedoman formal pada pelaksanaan audit khususnya audit aplikasi	Sudah disusun draf terkait Standar dan Tata Cara Pelaksanaan Audit Teknologi Informasi dan Komunikasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara namun belum ditetapkan. Pedoman tersebut akan mengatur standar dan tata cara pelaksanaan audit baik audit infrastruktur, audit aplikasi, dan audit keamanan SPBE. Namun, pelaksanaan audit tetap dilakukan. Audit yang dilakukan pada tahun 2022 ini adalah audit aplikasi Simpegnas dan audit keamanan informasi BKN yang dilakukan oleh Cyber Security, BSSN.	Masih proses

Sumber: Tim SPBE BKN (2022)



5. Layanan Administrasi Pemerintah Berbasis Elektronik

Tabel 26. Tindak Lanjut Rekomendasi SPBE Terkait Layanan Administrasi Pemerintah Berbasis Elektronik

No	Rekomendasi 2021	Tindaklanjuti	Status
1	Membangun aplikasi pendukung dalam pengelolaan layanan akuntabilitas kinerja organisasi	Membangun aplikasi MAKO yang digunakan sebagai dashboard atas dokumen SAKIP di lingkungan BKN. Aplikasi ini sudah memberikan layanan penyajian informasi, pengunggahan dan pengunduhan dokumen SAKIP baik tingkat BKN maupun unit kerja. Selanjutnya, aplikasi MAKO ini akan dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan layanan pengelolaan akuntabilitas kinerja dari mulai perencanaan sampai dengan evaluasi kinerja.	Masih proses

Sumber: Tim SPBE BKN (2022)

6. Layanan Publik Berbasis Elektronik

Tabel 27. Tindak Lanjut Rekomendasi SPBE Terkait Layanan Publik Berbasis Elektronik

No	Rekomendasi 2021	Tindaklanjuti	Status
1	Menyampaikan bukti dukung tentang Layanan Data Terbuka	Dalam mewujudkan layanan pusat data dan layanan data terbuka, BKN sudah melakukan pembangunan Portal Satu Data ASN. Namun, portal tersebut belum sempurna, di tahun 2023 masih akan dilakukan pengembangan terkait fitur, dashboard yang nantinya akan memuat penyajian anomaly data. (portal satu data ASN dapat diakses melalui https://satudataasn.bkn.go.id/data-search)	Masih proses
2	Menyampaikan bukti dukung otomatisasi alur kerja, transaksi basis data, validasi data, mekanisme persetujuan, dan analitik data pada Layanan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum	Pada akhir 2022, aplikasi JDIH mengalami kendala sehingga belum bisa diakses. Namun, bukti dukung sudah diakomodasi seluruhnya pada aplikasi JDIH BKN	Masih proses

Sumber: Tim SPBE BKN (2022)



Selain tindak lanjut di atas, BKN juga sudah melakukan berbagai upaya dalam rangka implementasi SPBE yang menjadi penyebab peningkatan nilai SPBE pada tahun 2022. Upaya yang sudah dilakukan diantaranya:

- Evaluasi atas Kebijakan Manajemen Keamanan. Sebagai evaluasi atas kebijakan tahun sebelumnya, pada tahun 2022 sudah ditetapkan kebijakan baru mengenai Manajemen keamanan informasi. Kebijakan tersebut ditetapkan melalui Keputusan Kepala BKN Nomor 161.8 Tahun 2022 tentang Tata Kelola Infrastruktur Teknologi Informasi Komunikasi dan Tata Kelola Keamanan Informasi. Di dalam kebijakan tersebut sudah mengatur secara lengkap mengenai cakupan Manajemen Keamanan Informasi (penetapan ruang lingkup, penetapan penanggung jawab, perencanaan, dukungan pengoperasian, evaluasi kinerja, dan perbaikan berkelanjutan terhadap Keamanan Informasi).
- Pelaksanaan kolaborasi penerapan SPBE ditandai dengan adanya beberapa perjanjian kerja sama atas pertukaran data BKN dengan BSSN, Menpan, LAN, dan BRIN. Seluruh PKS ini sudah dimuat dalam website BKN.
- Pembangunan aplikasi Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi (SPEKTRA) yang menjadi tools dalam pengelolaan layanan perencanaan dan penganggaran. Selain itu, SPEKTRA juga sudah diperkuat melalui Keputusan Kepala BKN Nomor 69 Tahun 2022 tentang Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi di Lingkungan BKN (SPEKTRA) di Lingkungan BKN.
- Pelaksanaan Layanan Kearsipan dilakukan secara elektronik melalui aplikasi SRIKANDI. Aplikasi ini baru dilakukan kegiatan pendampingan ke seluruh unit kerja pada bulan Februari s.d Maret 2022. Selain itu, penggunaan aplikasi sudah diperkuat dengan adanya Instruksi Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2022 tentang Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Kearsipan Dinamis Terintegrasi (SRIKANDI) di Lingkungan BKN.



Gambar 29. Perjanjian Kerjasama dengan BSSN

- Pelaksanaan layanan kinerja pegawai, pada tahun 2022 ini BKN sudah menggunakan aplikasi kinerja (<https://kinerja.bkn.go.id>) yang disesuaikan dengan Permenpan nomor 6 Tahun 2022. Sosialisasi penggunaan aplikasi tersebut dilaksanakan pada tanggal 29 Juni 2022 dan 05 September 2022.

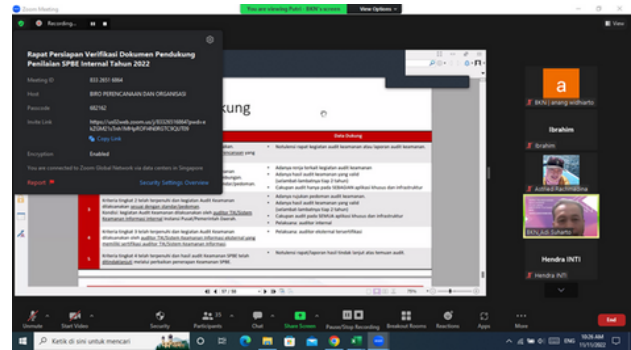


Gambar 30. Sosialisasi Penggunaan Aplikasi e-Kinerja

- Optimalisasi layanan kepegawaian melalui aplikasi presensi terintegrasi (<https://presensi.bkn.go.id>).
- Penyederhanaan proses bisnis pada 3 layanan prioritas, yaitu kenaikan pangkat, pensiun dan pindah instansi. Penyederhanaan proses bisnis ini sudah dituangkan dalam POS AP pada masing-masing unit terkait.
- Penyelesaian seluruh rangkaian kegiatan Pemutakhiran Data Mandiri (PDM) ASN khususnya terkait verifikasi dan approval. PDM berdampak kepada data ASN nasional yang lebih terkini dan mutakhir. Kedepan pada tahun 2023 PDM akan dilanjutkan secara reguler (harian) sehingga data akan terus mutakhir setiap saat tidak pada waktu tertentu saja.
- Telah disepakatinya integrasi proses bisnis dalam layanan perencanaan kebutuhan ASN pada SIASN dengan e-formasi Kemenpan RB. Proses bisnis yang terintegrasi ini penting dalam rangka memastikan data peta jabatan dan kebutuhan ASN dari seluruh instansi sesuai berdasarkan data tunggal pada SIASN, sehingga hal tersebut akan berdampak kepada kebijakan pemenuhan formasi ASN secara nasional lebih tepat sasaran.

Namun, upaya implementasi SPBE BKN tahun 2022 tidak lepas dari hambatan, adapun kendala yang dihadapi diantaranya:

- Pembentukan tim SPBE mengalami keterlambatan (bulan Mei 2022) yang menyebabkan kinerja tim kurang optimal;
- Koordinasi efektif tim SPBE BKN tahun 2021 baru dimulai dari bulan Agustus 2022. Sehingga belum seluruh agenda dalam rangka tindak lanjut kelemahan yang tercantum dalam Laporan Penilaian SPBE BKN Tahun 2021 dapat ditindaklanjuti seluruhnya;
- Beberapa anggota tim ada yang mengalami rotasi dan mutasi yang menyebabkan pengumpulan bukti pendukung mengalami keterlambatan;
- Kurangnya tim asesor internal sehingga penilaian internal dilakukan kurang optimal;
- Belum seluruh anggota tim SPBE memahami tanggung jawab atas indikatornya masing-masing sehingga mengalami kesulitan dalam berkoordinasi dengan unit kerja terkait dalam hal pengumpulan dokumen penilaian;
- Pembangunan arsitektur SPBE BKN belum optimal karena adanya prioritas pekerjaan di waktu yang bersamaan;



Gambar 31. Pelaksanaan Penilaian Mandiri SPBE BKN Tahun 2022 via Daring

Meskipun pelaksanaan SPBE BKN tahun 2022 tidak dinilai oleh eksternal, BKN telah melakukan Penilaian Mandiri sebagai upaya perbaikan atas penilaian tahun 2021 dan persiapan untuk penilaian oleh eksternal pada tahun selanjutnya. Penilaian ini dilakukan oleh tim asesor internal yang ditetapkan dalam Keputusan Kepala BKN Nomor 149 Tahun 2022 tentang Tim Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik BKN.



Tabel 28. Hasil Penilaian Mandiri SPBE BKN

No	Nama Domain/ Aspek	Nilai
Indeks SPBE		3.6
Domain 1. Kebijakan SPBE		3.7
1	Kebijakan Internal terkait Tata Kelola SPBE	3.7
Domain 2. Tata Kelola SPBE		3.2
2	Perencanaan Strategis SPBE	2.75
3	Teknologi Informasi dan Komunikasi	3.25
4	Penyelenggara SPBE	4
Domain 3. Manajemen SPBE		2.45
5	Penerapan Manajemen SPBE	2.62
6	Audit TIK	2
Domain 4. Layanan SPBE		4.31
7	Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik	4.3
8	Layanan Publik Berbasis Elektronik	4.33

Perolehan penilaian mandiri pada tahun 2022 ini, jika dibandingkan dengan tahun 2021 mendapatkan nilai lebih tinggi 0,68 poin. Hal ini disebabkan oleh upaya-upaya yang dilakukan pada tahun 2022 yang sudah dijabarkan sebelumnya. Jika dilihat pada rincian penilaian dan penjelasan masing-masing indikator yang tertuang dalam Laporan Akhir Pelaksanaan SPBE BKN Tahun 2022,

ada banyak indikator yang mengalami peningkatan. Sebanyak 14 indikator telah mencapai level 5, diikuti sebanyak 3 indikator yang telah mencapai level 4. Hal ini ditunjang dengan adanya percepatan layanan kepegawaian yang telah dilakukan BKN sehingga pelaksanaan SPBE tahun 2022 ikut mengalami kenaikan. Jika dibandingkan dengan target Renstra BKN Tahun 2024, capaian tahun 2022 ini masih terpaut 0,4 poin. Dalam hal ini, BKN optimis dapat mencapai target tersebut dengan melakukan berbagai upaya tindak lanjut sebagai berikut:

- Menyusun satu kebijakan internal memuat seluruh pengelolaan SPBE di BKN dimulai dari arsitektur SPBE, peta rencana SPBE, manajemen data, pembangunan aplikasi SPBE, layanan pusat data, Layanan Jaringan Intra Instansi, Penggunaan Sistem Penghubung Layanan, Manajemen Keamanan Informasi, dan Audit TIK yang mencakup seluruh unit kerja;
- Finalisasi pembangunan arsitektur SPBE kepegawaian dan arsitektur SPBE BKN serta Peta Rencana SPBE sekaligus penetapan kebijakan internal yang draf Keputusan Kepala BKN tentang Penyelenggaraan SPBE di Lingkungan BKN;
- Menuangkan upaya penyederhanaan proses bisnis yang sudah berjalan pada tahun 2022 ini dengan melakukan penyempurnaan proses bisnis yang diformalkan;
- Pelaksanaan forum satu data sebagai bentuk tindak lanjut atas kolaborasi penerapan SPBE;
- Menyusun dan melakukan penetapan terhadap pedoman manajemen resiko, manajemen aset, manajemen perubahan dan manajemen layanan SPBE.



- Penyempurnaan pembangunan Portal Satu Data ASN. Pada tahun 2023 akan dilakukan pengembangan terkait fitur, dashboard yang nantinya akan memuat penyajian anomaly data. (portal satu data ASN dapat diakses melalui <https://satudataasn.bkn.go.id/data-search>).
- Pengembangan aplikasi pendukung dalam layanan akuntabilitas kinerja.

IKU 11. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN

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 diharapkan dari Reformasi Birokrasi adalah terciptanya pemerintahan bersih, akuntabel, dan kapabel, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, profesional serta bersih dari praktek 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 organisasi. Prioritas berarti setiap instansi akan memilih prioritas perbaikan tata kelola organisasi sesuai dengan karakteristik sumber daya dan tantangan yang dihadapi.

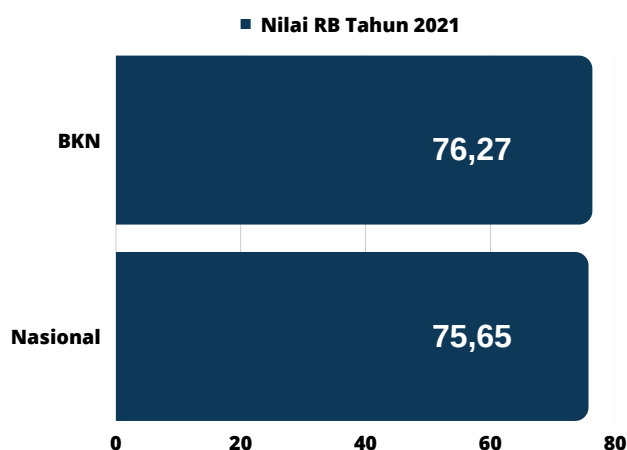
Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan pada periode 2015 – 2019 telah membawa perubahan yang cukup signifikan dalam hal tata kelola pemerintahan di BKN. Beberapa aspek yang bersifat implementatif telah dipotret ketercapaiannya sehingga dapat menjadi dasar dalam perencanaan Road Map Reformasi Birokrasi periode selanjutnya. Aspek yang ditinjau diantaranya kebijakan Reformasi Birokrasi, implementasi program Reformasi Birokrasi di BKN, serta ketercapaian sasaran melalui indikator atau alat ukur masing-masing. Hasil LHE RB di BKN dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 29. Rincian Hasil Evaluasi

Komponen Penilai	Bobot	Indeks RB 2020	Indeks RB 2021
A. Komponen Pengungkit			
I. Pemenuhan	20	14,52	14,97
II. Hasil Antara Area Perubahan	10	7,28	6,97
III. Reform	30	22,21	22,47
Total Komponen Pengungkit	60	44,01	44,41
B. Komponen Pengungkit			
I. Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10	7,63	7,71
II. Kualitas Pelayanan Publik	10	8,98	9,64
III. Pemerintah yang bersih dan bebas KKN	10	9,28	8,96
IV. Kinerja Organisasi	10	6,96	5,55
Total Hasil	40	32,85	31,86

Sampai dengan akhir tahun 2022, hasil penilaian yang dilakukan evaluator dari Kementerian PAN dan RB atas pelaksanaan RB di BKN Tahun 2022 belum ditetapkan dan dikeluarkan nilainya oleh Kementerian PAN dan RB. Untuk nilai realisasi Tahun 2022, nilai yang digunakan adalah hasil evaluasi pelaksanaan RB BKN Tahun 2021, yang hasil penilaian tersebut dikeluarkan oleh Kementerian PAN dan RB pada bulan Maret 2022. Indeks Reformasi Birokrasi BKN pada tahun 2021 adalah 76,27. Nilai indeks mengalami penurunan sebesar 0,59 dari tahun sebelumnya. Meskipun mengalami penurunan di tahun 2021, nilai RB Badan Kepegawaian Negara masih lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai rata-rata RB secara nasional untuk kementerian/Lembaga (75,65).



Grafik 28. Perbandingan nilai RB BKN dengan Nasional



Pada komponen pengungkit, aspek pemenuhan mengalami peningkatan dari 14,52 menjadi 14,97, demikian juga untuk aspek reform mengalami peningkatan dari 22,21 menjadi 22,47. Namun, pada aspek hasil antara area perubahan mengalami penurunan dari 7,28 menjadi 6,97. Penurunan nilai ini terjadi pada nilai IP ASN, Kualitas Pengelolaan Barang Jasa, dan indeks internal audit capability model (IACM).

Berikutnya pada komponen hasil, secara umum mengalami penurunan dari nilai 32,85 menjadi 31,86. Pada aspek akuntabilitas kinerja dan keuangan meningkat dari 7,63 menjadi 7,71. Selanjutnya aspek kualitas pelayanan publik mengalami peningkatan dari 8,98 menjadi 9,64. Sedangkan untuk aspek pemerintahan yang bersih dan bebas KKN mengalami penurunan dari 9,28 menjadi 8,96, serta aspek kinerja organisasi juga menurun dari 6,96 menjadi 5,55. Hal ini disebabkan oleh perubahan metode pengukuran pada indeks persepsi Anti Korupsi (IPAK) dan survey internal organisasi yang menggunakan hasil pengukuran yang dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Adapun faktor-faktor yang menyebabkan penurunan indeks RB BKN adalah:

1. BKN belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi tahun 2020;
2. Kinerja di BKN belum terintegrasi dan berdampak pada stakeholder;
3. Perumusan SS belum mampu menggambarkan outcome, dan IKU belum memenuhi kriteria kualitas yang baik;
4. Penetapan target kinerja belum memperhatikan capaian kinerja sebelumnya;
5. Belum ada crosscutting;
6. Kualitas laporan kinerja belum optimal; dan
7. Evaluasi akuntabilitas internal belum berdampak terhadap peningkatan budaya kinerja.

Tindak lanjut yang telah dilakukan pada tahun 2022 ialah penyusunan rencana kerja dan rencana aksi tindak lanjut (RATL) yang sudah berdasarkan pada hasil evaluasi tahun 2020 yang dikeluarkan oleh Kemenpan RB pada bulan April 2021 serta berdasarkan pada roadmap RB tahun 2020-2024. Beberapa poin yang menjadi fokus dalam pelaksanaan reformasi birokrasi BKN pada tahun 2022, antara lain:

- Reviu dan revisi Roadmap RB 2020-2024;
- Mengintegrasikan rencana kerja dan RATL RB unit dengan instansi;
- Menyusun instrumen RB yang fokus pada dampak kegiatan *reform*;
- Deregulasi kebijakan;
- Pembangunan *roadmap* SPBE;
- Review Renstra BKN 2020-2024;
- Penyusunan pohon kinerja BKN, dan beberapa kegiatan lain yang tercantum dalam matriks tindak lanjut LHE RB BKN.



Gambar 32. Pelaksanaan Penilaian Evaluasi RB & SAKIP 2022

Pada tahun 2022, BKN telah melaksanakan kegiatan PMPRB sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB. Hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi (PMPRB) adalah sebesar 83,27. Nilai tersebut merupakan konsensus assessor terhadap Lembar Kerja Evaluasi (LKE) PMPRB instansi dan unit kerja pusat dan kantor regional di lingkungan BKN.



Program kegiatan RB di BKN tahun 2022 dilaksanakan dengan mendasarkan pada Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Road Map RB 2020-2024 yang telah disusun kemudian dijabarkan ke dalam Rencana Aksi Tindak Lanjut (RATL) yang disusun oleh setiap kelompok kerja area perubahan. RATL 2022 dalam Laporan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN dan capaiannya dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Area Manajemen Perubahan

Manajemen Perubahan bertujuan untuk mentransformasi sistem dan mekanisme kerja organisasi serta mindset (pola pikir) dan culture set (cara kerja) individu ASN menjadi lebih adaptif, inovatif, responsif, profesional, dan berintegritas sehingga dapat memenuhi tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat. Oleh karena itu, pembentukan tim agen perubahan sangat diperlukan di masing-masing unit/satuan kerja.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2021, peran agen perubahan dalam penciptaan budaya kerja yang cepat, adaptif, dan dinamis perlu ditingkatkan. Di samping itu, perubahan yang ingin diwujudkan oleh agen perubahan perlu disesuaikan dengan karakter layanan utama pada masing-masing unit/satuan kerja.

Pada tahun 2022, salah satu kegiatan yang sangat inovatif untuk internalisasi budaya kerja “BerAKHLAK” dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0 dilakukan oleh tim agen perubahan Biro Keuangan dan Biro Sumber Daya Manusia, yaitu dengan mengadakan virtual games internalisasi BerAKHLAK setelah kegiatan apel pagi

Namun demikian, ada beberapa kegiatan yang pelaksanaannya belum optimal, antara lain: (a) kegiatan monitoring dan evaluasi yang baru dilakukan 2 (dua) kali dalam setahun; (b) menjadikan pimpinan sebagai role model yang baru dilakukan oleh 2 (dua) unit yaitu Sestama dan Kedeputusan PMK yang mana JPT Madya dan JPT Pratama menjadi role model; dan (3) internalisasi budaya BerAKHLAK yang baru belum dilaksanakan secara optimal di beberapa unit/satuan kerja. Hal belum optimalnya pelaksanaan disebabkan oleh kurangnya awareness unit/ satuan kerja serta pegawai terhadap pentingnya pelaksanaan reformasi di lingkungan BKN. Oleh karena itu, pada tahun 2023 perlu dilakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi setiap triwulan dan melaksanakan survei implementasi core values BerAKHLAK di lingkungan BKN.

2. Area Deregulasi Kebijakan

Deregulasi kebijakan bertujuan untuk menyederhanakan regulasi dan menghapus regulasi/kebijakan yang sifatnya menghambat. Selain melaksanakan deregulasi kebijakan, Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan. Sehubungan dengan peningkatan penataan perundang-undangan,

area deregulasi kebijakan BKN telah melakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap kebijakan yang tidak harmonis/ sinkron/ bersifat menghambat untuk direvisi/ dihapus. Upaya tersebut telah dilakukan dengan dikeluarkannya Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pembinaan Jabatan Fungsional sebagai bentuk penyederhanaan peraturan di bidang jabatan fungsional kepegawaian.

Namun demikian, perubahan regulasi atau kebijakan manajemen kepegawaian yang dinamis dan sangat cepat menyulitkan dalam melakukan pemetaan keterkaitan sehingga masih banyak peraturan di bidang kepegawaian dan jabatan fungsional yang perlu di revisi dan di cabut. Oleh karena itu, pada tahun 2023 area deregulasi kebijakan akan lebih fokus pada penguatan dari sisi kualitas pembentukan peraturan perundang-undangan di bidang manajemen kepegawaian dan jabatan fungsional.



Gambar 33. Kegiatan Uji Publik PPID

3. Area Penataan dan Penguatan Organisasi

Penataan dan penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing sehingga tercipta organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran.

Selain itu, penataan dan penguatan organisasi juga diarahkan untuk menciptakan organisasi pemerintah yang semakin sederhana dan lincah yang salah satunya ditunjukkan dengan berkurangnya jenjang organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, area penataan dan penguatan organisasi telah melakukan penataan jabatan pasca penyederhanaan birokrasi yang berkaitan dengan standarisasi analisis jabatan, analisis beban kerja, dan peta jabatan, yang telah ditetapkan dalam:

1. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 166 Tahun 2022 tentang Standar Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Jabatan Pelaksana di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
2. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 150.1 Tahun 2022 tentang Penetapan Peta Jabatan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Pusat;
3. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 150.2 Tahun 2022 tentang Penetapan Peta Jabatan di Lingkungan Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara; dan
4. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 150.3 Tahun 2022 tentang Penetapan Peta Jabatan di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Badan Kepegawaian Negara.

Berikutnya, berdasarkan data hasil verifikasi dan validasi KemenPANRB yang dirilis pada 19 Mei 2022 oleh Asisten Deputi Kelembagaan dan Tata Laksana Bidang Politik Hukum dan HAM dan Pemerintah Daerah tentang evaluasi kelembagaan, BKN memperoleh Peringkat Komposit (P-5) atau sangat efektif dengan nilai 82,57.

Hal sangat efektif artinya struktur dan proses organisasi yang ada di BKN mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi.

Namun, kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi serta untuk melaksanakan mandat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, BKN merevisi Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara. Penyelesaian penetapan Peraturan Presiden (Perpres) tentang Badan Kepegawaian Negara dalam proses pengajuan izin prakarsa oleh KemenPANRB untuk selanjutnya harmonisasi dengan Kementerian Sekretariat Negara. Oleh karena itu, pada tahun 2023 prioritas area penataan dan penguatan organisasi adalah memastikan ditetapkannya Perpres tentang Badan Kepegawaian Negara dan menindaklanjuti program/ kegiatan lain terutama pada penguatan dan pengayaan tugas dan fungsi unit organisasi untuk menghasilkan organisasi dan tata kerja yang optimal.

4. Area Penataan dan Tata Laksana

Penataan tatalaksana bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem, proses, dan prosedur kerja pada masing-masing Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah, yang salah satu bentuknya adalah penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Penerapan SPBE ini akan menjadi acuan dalam integrasi proses bisnis, data, infrastruktur, aplikasi dan keamanan SPBE untuk menghasilkan keterpaduan secara nasional.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2021, penerapan e-government di BKN masih dilakukan secara parsial dan belum terintegrasi sehingga belum signifikan mengungkit perbaikan layanan. Berkaitan dengan hal tersebut, pada tahun 2022 telah dilaksanakan program/ kegiatan antara lain (a) menerapkan manajemen kearsipan modern melalui aplikasi SRIKANDI; (b) melakukan reviu proses bisnis dan penyelarasan proses bisnis; (c) penerapan tata kelola manajemen dan layanan SPBE; (d) integrasi pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintah; (e) pengelolaan keuangan dan secara tepat dan sesuai peraturan yang berlaku; dan (f) penguatan implementasi keterbukaan informasi publik.

Meskipun demikian, beberapa program/ kegiatan tersebut masih belum optimal dalam pelaksanaannya, antara lain: (1) belum tersusunnya road map SPBE BKN; (2) belum seluruh unit kerja mengimplementasikan aplikasi SRIKANDI; dan (3) reviu proses bisnis telah dilaksanakan tetapi belum ditindaklanjuti oleh masing-masing unit/ satuan kerja. Oleh karena itu, rekomendasi yang akan dilakukan pada tahun 2023 adalah menyusun road map SPBE BKN, mengoptimalkan penggunaan aplikasi SRIKANDI di seluruh unit/ satuan kerja, dan menindaklanjuti hasil reviu proses bisnis yang dilakukan oleh unit/ satuan kerja.

5. Area Penataan Sistem Manajemen SDM

Penataan sistem manajemen SDM Aparatur bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM aparatur pada masing-masing Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah yang didukung oleh sistem rekrutmen dan promosi aparatur berbasis kompetensi, transparan, serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan.



Berkaitan dengan hal tersebut, beberapa program/ kegiatan telah dilaksanakan. Pertama, untuk meningkatkan profesional SDM aparatur terutama dari sisi pengembangan kompetensi pegawai telah dikeluarkan antara lain:

1. Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan *Coaching*, Mentoring, dan Belajar Mandiri (CMB) Bagi Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
2. Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Komunitas Belajar Bagi Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara; dan
3. Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 17 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Magang di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Selain itu, untuk mendukung pelaksanaan CMB telah diluncurkan aplikasi CMB (Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri) oleh Biro Sumber Daya Manusia yang dapat diakses pada <https://pengembangan-sdm.bkn.go.id/cmb/>. Akan tetapi, aplikasi ini baru diluncurkan pada bulan Desember 2022 sehingga pemanfaatannya masih belum optimal. Kedua, sistem Manajemen Talenta telah dibangun berdasarkan 3 (tiga) sumbu yaitu kompetensi, potensi, dan kinerja dan pada tahun berjalan telah dilaksanakan pemetaan pegawai sebanyak 2.318 dari total 2.364 pegawai dengan sistem tersebut. Namun, ada kendala dalam penentuan standar penilaian kompetensi teknis instansi karena panduan atau regulasi secara resmi yang mengatur hal tersebut belum ada.

Selain itu, pemetaan belum dilakukan untuk Pejabat Pimpinan Tinggi. Oleh karena itu, pada tahun 2023 diharapkan unit terkait dapat membuat pedoman penilaian kompetensi teknis instansi dan mengusulkan kepada unit penilai kompetensi untuk melakukan penilaian bagi Pejabat Pimpinan Tinggi.

Selanjutnya, pemanfaatan teknologi/ sistem informasi dalam manajemen ASN dalam bentuk aplikasi kinerja yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, LBP (penambahan fitur durasi kerja), Presensi (penggabungan Sipendekar, SipendekarV2, dan presensi versi lama), SIASN/ SAPK (integrasi 1 arah dengan SIMPEG untuk Golongan, Jabatan, Pendidikan, Diklat, Kursus, Penghargaan, Keluarga, SKP, dan Unit Organisasi), SIMPEG (terdapat 10 modul dari 10 modul yang direncanakan), dan E-Formasi telah dilaksanakan oleh semua pegawai maupun pihak terkait. Meskipun demikian, masih terdapat kendala antara lain (1) aplikasi kinerja masih dalam tahapan penyempurnaan; dan (2) pada saat pengisian data pada aplikasi E-Formasi lambat pada siang hari karena pengisian dilakukan oleh seluruh K/L/PD sehingga baru lancar digunakan pada tengah malam sampai pagi hari. Adapun perbaikan pada tahun 2023 yang perlu diperhatikan antara lain (1) penambahan fitur dialog kinerja, konseling kinerja, dan pedoman pemberian *rating*; dan (2) mengusulkan kepada unit/ instansi terkait untuk dibuatkan penjadwalan pengisian aplikasi E-Formasi.

Keempat, berdasarkan hasil laporan evaluasi pelaksanaan reformasi Birokrasi tahun 2021, proses *assessment* belum tuntas dilaksanakan sehingga hasilnya belum dapat digunakan untuk pengembangan karier individu berbasis kompetensi, kemudian perencanaan pengembangan kompetensi pegawai atau *Human Capital Development Plan* (HCDP) sedang berproses. Selain itu, dasar penempatan pegawai untuk suatu jabatan juga belum didasarkan pada pemetaan talenta. Meskipun demikian, pada tahun 2022 Indeks Sistem Merit BKN telah memperoleh nilai 339 atau sangat baik. Hal ini sejalan dengan telah diselesaikannya dokumen perencanaan pengembangan kapasitas SDM atau HCDP di Lingkungan BKN untuk 5 (lima) tahun ke depan (2022 – 2026). Dengan demikian, pada tahun selanjutnya diharapkan penempatan pegawai sudah disesuaikan dengan klaster kompetensi jabatan.



Gambar 34. Sosialisasi terkait Aplikasi Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri (CMB) dan Sipeka Jumat (23/12/2022), di Aula gedung BKN

6. Area Penguatan Akuntabilitas

Penguatan Akuntabilitas Kinerja bertujuan untuk menciptakan Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah yang akuntabel dan berkinerja tinggi. Kondisi yang ingin dicapai pada area perubahan ini adalah:

- Meningkatkan komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar rutinitas semata;

- Meningkatkan kemampuan Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah dalam mengelola kinerja organisasi;
- Meningkatkan kemampuan Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi; dan
- Meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2021, perencanaan kinerja hingga evaluasi kinerja belum terbangun dengan baik sehingga pada tahun 2022 diharapkan BKN dapat menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerjanya secara menyeluruh serta mengidentifikasi peluang perbaikan lain untuk memastikan terjadinya peningkatan akuntabilitas kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut, area penguatan akuntabilitas melakukan telah melakukan beberapa program/ kegiatan untuk meningkatkan keselarasan antara kinerja unit dan kinerja organisasi (*goal and strategy cascade*) yaitu tersusunnya dokumen pohon kinerja dan video e-learning tentang penyusunan pohon kinerja. Namun, perubahan yang cepat dan dinamis, serta untuk melaksanakan program/ kegiatan yang berdampak pada masyarakat menuntut dilakukannya reviu rencana strategis 2020 – 2024 dan pohon kinerja yang sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.



Selain itu, untuk menguatkan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan kinerja maka pencapaian kinerja, monitoring, dan evaluasi secara berkala telah dilaksanakan oleh masing-masing unit/ satuan kerja.

Adanya *dashboard* Manajemen Kinerja Organisasi BKN atau disingkat MAKO BKN yang sudah dibuat pada tahun 2022 memudahkan inventaris dokumen perencanaan hingga evaluasi kinerja serta memudahkan pimpinan dan seluruh penanggung jawab untuk memantau kinerjanya. Akan tetapi, program dan kegiatan yang telah disusun dalam perjanjian kinerja belum inovatif dan *out of the box* karena masih normatif sesuai dengan tugas dan fungsinya sehingga perjanjian kinerja pada tahun 2023 diharapkan dapat mencantumkan upaya *reform/* inovasi dari masing-masing unit/ satuan kerja.

Selanjutnya, perencanaan terintegrasi dan lintas sektor (*collaborative and crosscutting*) telah dilaksanakan dengan pemanfaatan sistem informasi kinerja ASN sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Pada tahun 2022, penggunaan sistem informasi kinerja ASN telah *sync* ke dalam *production* mencakup 39 instansi *piloting* dan 158 instansi *non-piloting* sehingga total 197 instansi dari 621 instansi. Selain itu, permohonan instansi untuk melakukan pendampingan penggunaan aplikasi e-kinerja mencapai 125 permohonan dan sudah terlaksana sebanyak 101 instansi.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan pada tahun 2023 rencana perbaikan pada area

penguatan akuntabilitas, antara lain: (1) meningkatkan jumlah instansi yang menggunakan aplikasi e-kinerja; (2) menyusun pohon kinerja sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah; (3) melakukan *reviu* rencana strategis 2020 – 2024 dengan mempertimbangkan kondisi terkini (pertengahan periode); dan (4) mencantumkan *reform/* inovasi unit/ satuan kerja pada perjanjian kinerja 2023.

7. Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Peningkatan kualitas pelayanan publik bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masing-masing Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Terwujudnya kualitas pelayanan publik yang baik tidak terlepas dari penyediaan sarana dan prasarana pelayanan publik, koordinasi antar seluruh pemangku kepentingan, peningkatan kualitas SDM, serta dukungan anggaran yang memadai guna melaksanakan setiap program kerja yang telah direncanakan. Secara umum, beberapa elemen ini telah terpenuhi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di tahun 2022. Bentuk nyata dari pelaksanaan reformasi birokrasi pada area pelayanan publik adalah dengan meningkatnya beberapa penilaian yang dilakukan oleh pihak eksternal terhadap unsur-unsur pelayanan publik di BKN antara lain (1) Predikat Pelayanan Publik Prima yang diperoleh oleh BKN pada lokus Kantor Regional X BKN Denpasar dalam Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Pelayanan Publik Tahun 2022 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; (2) Predikat Informatif

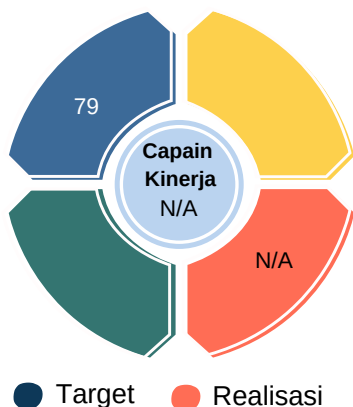


dalam Monitoring dan Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik Tahun 2022 dengan nilai 90.93 yang diselenggarakan oleh Komisi Informasi Pusat; (3) Predikat instansi terbaik dalam aspek pengelolaan dan perubahan pada Kompetisi Pengelolaan Pengaduan Masyarakat Tahun 2022 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan (4) Kategori Sangat Baik pada Evaluasi Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik Tahun 2021 dengan nilai 91.32 yang diselenggarakan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan pelayanan publik di lingkungan Badan Kepegawaian Negara telah mengalami peningkatan dalam beberapa aspek, namun demikian untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan publik perlu kerja lebih keras dari seluruh pemangku kepentingan terutama dengan peningkatan sarana dan prasarana pelayanan publik, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan pelayanan publik, dan pemenuhan program peningkatan kualitas SDM

75.65

IKU 12. Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN



Gambar 35. Target dan Realisasi IKU 12

Sampai dengan berakhirnya masa pelaporan LKj, BKN belum mendapatkan perolehan skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja karena Kemenpan RB belum mengeluarkan hasil penilaian pada tahun 2022, sehingga nilai yang ada di laporan kinerja BKN menjadi N/A. Pada tahun 2021 BKN memperoleh nilai 68,05 dengan predikat B berdasarkan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: B/36/M.AA.05/2022 Tanggal 7 Maret 2022 tentang Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022. Hasil penilaian tersebut memperlihatkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerja, kualitas pembangunan budaya kerja birokrasi, dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi hasil pada Badan kepegawaian Negara menunjukkan hasil yang cukup baik.

Penilaian Evaluasi SAKIP tahun 2021 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 untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*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:

Tabel 30 Kriteria Penilaian SAKIP

No.	Nilai Indeks	Predikat	Keterangan
1.	> 90 – 100	AA	Sangat Memuaskan
2.	> 80 – 90	A	Memuaskan
3.	> 70 – 80	BB	Sangat Baik
4.	> 60 – 70	B	Baik
5.	> 50 – 60	CC	Cukup
6.	> 30 – 50	C	Kurang
7.	0 – 30	D	Sangat Kurang



Dalam kurun waktu selama 7 tahun dimulai dari periode tahun 2016 sampai sekarang, BKN terus berkomitmen untuk melakukan perbaikan dalam pengimplementasian SAKIP sehingga pada tahun 2016-2021 BKN mendapatkan predikat **B (Baik)**. Meskipun dalam peringkat yang sama, namun jika dilihat dari skor yang diperoleh, BKN secara konsisten dapat meningkatkan skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerjanya. Upaya tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran yang dilakukan berdampak terhadap peningkatan kinerja, peningkatan kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi hasil di BKN. Berikut capaian SAKIP Badan Kepegawaian Negara 2016 – 2021 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 31. Nilai atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Per Komponen

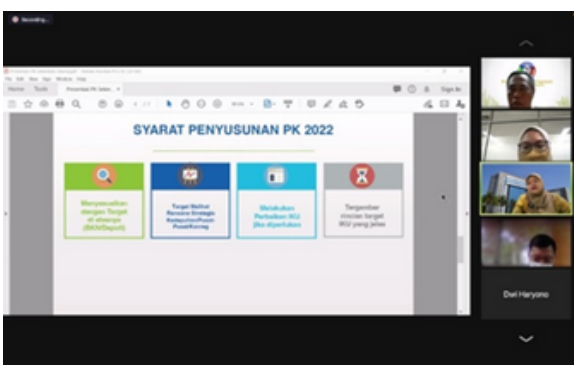
No	Komponen	Bobot	Nilai						
			2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30	20,69	20,12	20,35	21,08	21,55	21,71	NA
2	Pengukuran Kinerja	25	12,15	12,06	14,67	16,15	16,25	16,38	NA
3	Pelaporan Kinerja	15	9,79	9,78	9,37	9,8	9,93	10,05	NA
4	Evaluasi Kinerja	10	5,67	5,65	5,72	5,91	6,40	6,53	NA
5	Capaian Kinerja	20	11,77	12,40	12,62	13,15	13,20	13,38	NA
Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja			60,07	60,01	62,73	66,09	67,33	68,05	NA
			B	B	B	B	B	B	

Dari hasil evaluasi AKIP BKN oleh KemenpanRB, terdapat 7 poin yang menjadi rekomendasi untuk perbaikan implementasi SAKIP di BKN, yaitu:

- Menyempurnakan sasaran dan indikator ditingkat pusat dengan berdasarkan pada penjenjangan kinerja yang logis. Hal tersebut dapat didukung dengan penyempurnaan atas penjenjangan kinerja yang telah ada sesuai dengan PermenpanRB Nomo 89 Tahun 2021 tentang penjenjangan kinerja instansi pemerintah;
- Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada unit kerja dengan memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja, seperti memastikan tujuan dan sasaran strategis telah berorientasi hasil atau manfaat langsung yang dirasakan masyarakat (result oriented). Selain itu, BKN perlu memastikan kualitas indikator kinerja agar terkait dengan karakteristik keterukuran, relevansi, dan orientasi hasil yang selaras dengan sasaran strategis;



- Menjadikan capaian kinerja tahun sebelumnya sebagai dasar dalam merumuskan perencanaan kinerja tahun berikutnya serta menyusun target kinerja yang sesuai dengan indikator kinerja sehingga kinerja tersebut dapat terukur dengan andal;
- Memperkuat peran pimpinan dalam menumbuhkan rasa kepemilikan kinerja pada setiap pegawai dalam mengawal kinerja unit. Serta melakukan dialog kinerja di seluruh unit secara merata untuk mengevaluasi capaian kinerja dan merumuskan strategi optimalisasi kinerja secara berkala;
- Mendorong upaya koordinasi lintas sektor atau crosscutting secara optimal pada setiap unit kerja dengan memperhatikan aspek kolaborasi antar unit kerja untuk mencapai kinerja organisasi;
- Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan memberikan informasi analisis faktor keberhasilan, hambatan, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja, serta memanfaatkan hasil analisis tersebut untuk perbaikan strategi masa mendatang; dan
- Meningkatkan kualitas evaluasi internal agar lebih menggambarkan akuntabilitas unit kerja yang dievaluasi, juga memantau dan memastikan rekomendasi hasil evaluasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik peningkatan akuntabilitas dan kinerja unit secara berkelanjutan.



Gambar 36. Rapat Pendampingan Penyusunan PK Tahun 2022 Secara Daring

Upaya tindak lanjut yang dilakukan BKN atas rekomendasi tersebut diantaranya:

- Melakukan perbaikan dokumen perencanaan baik di level BKN maupun level unit kerja yang didasarkan pada capaian kinerja tahun sebelumnya. Hal ini didukung dengan pelaksanaan Rapat Pendampingan Penyusunan Perjanjian Kinerja Tahun 2022 dengan memperhatikan Renstra dan capaian kinerja tahun sebelumnya sebagai dasar penetapan kinerja. Perbaikan dokumen tersebut ditetapkan melalui Rapat Penandatanganan Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Selain itu, Sekretariat Utama melalui Biro Perencanaan dan Organisasi secara konsisten melakukan pendampingan kepada pengelola kinerja dalam pengelolaan kinerja di unit kerjanya masing-masing dimulai dari proses perencanaan, pengukuran, pelaporan dan evaluasi kinerja;



Gambar 37. Rapat Pendampingan Penyusunan PK Tahun 2022 Secara Luring

- Dalam rangka peningkatan kualitas laporan kinerja, sudah dilakukan pendampingan-pendampingan penyusunan laporan capaian kinerja triwulan BKN Tahun 2022. Peningkatan kualitas laporan kinerja juga terlihat pada Laporan Kinerja BKN Tahun 2021 dan Laporan Kinerja BKN Tahun 2022 yang sudah menyajikan upaya-upaya dalam pencapaian kinerja, kendala/hambatan yang dialami, efisiensi penggunaan sumber daya dalam pencapaian kinerja serta rekomendasi tindak lanjut untuk tahun berikutnya;



Gambar 38. Pendampingan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Triwulan BKN Tahun 2022

- Penguatan peran pimpinan dalam pengawasan kinerja di lingkungan BKN melalui kegiatan monitor dan evaluasi kinerja secara rutin dilakukan setiap triwulan. Selain itu, dialog kinerja juga sudah dilakukan di seluruh unit secara merata untuk mengevaluasi capaian kinerja dan merumuskan strategi optimalisasi kinerja secara berkala;

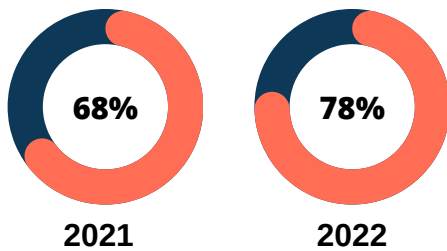


Gambar 39. Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Triwulan III



Gambar 40. Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Triwulan IV

- Peningkatan kualitas evaluasi internal melalui evaluasi AKIP yang dilakukan oleh Inspektorat BKN terhadap unit level I, level II mandiri termasuk Kantor Regional. Evaluasi ini dilakukan dengan berpedoman kepada PermenpanRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Upaya peningkatan kualitas evaluasi internal salah satunya dilakukan melalui penguatan koordinasi antara Inspektorat dengan Biro Perencanaan dan Organisasi. Selain itu, juga dilakukan sosialisasi PermenpanRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah kepada seluruh unit. Dampak atas upaya tersebut dapat dilihat dari meningkatnya nilai rata-rata hasil evaluasi internal unit kerja tahun 2022 yang dilakukan oleh Inspektorat BKN sebesar 7% dibandingkan tahun 2021. Jumlah unit yang mendapatkan nilai BB juga mengalami peningkatan, di tahun 2021 sejumlah 17 unit menjadi 23 unit di tahun 2022. Dalam upaya peningkatan kinerja di tahun berikutnya, juga sudah dilakukan rapat tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP unit kerja tahun 2022 dengan tujuan penyamaan persepsi atas hasil dan tindak lanjut yang perlu dilakukan oleh unit kerja dalam rangka perbaikan kinerjanya; dan



Grafik 29. Rata-Rata Nilai Evaluasi AKIP Unit Kerja Tahun 2021 dan 2022

- Terkait dengan koordinasi lintas sektor atau *crosscutting* hal ini sudah dilakukan seperti halnya dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan BKN selalu mengupayakan aspek kolaborasi antar unit kerja dan dalam penyusunannya, Di dampingi langsung oleh Jajaran pejabat Madya, pejabat Pratama dan seluruh pegawainya seluruh unit kerja dan satuan kerja memberikan kontribusinya secara merata dan terkoordinasi agar dalam pencapaian kinerjanya tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan program dan kegiatan.

Kendala yang dihadapi dalam implementasi SAKIP diantaranya:

- BKN belum memiliki aplikasi pengelolaan kinerja sehingga proses implementasi SAKIP di BKN masih dilaksanakan secara manual. Hal ini menyebabkan pengelolaan SAKIP secara keseluruhan belum optimal. Namun, pada tahun 2022 BKN sudah mengupayakan perbaikan dengan membangun dashboard kinerja (<https://s.id/MAKO-BKN>). Dashboard bertujuan untuk mengakomodir proses pengumpulan dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja di BKN. Hal ini memudahkan pimpinan dalam proses monitoring kinerja;

- Adanya perpindahan pengelola kinerja namun tidak disertai dengan manajemen pengetahuan yang baik sehingga penyelesaian dokumen kinerja di beberapa unit terhambat; dan
- BKN belum memiliki pedoman evaluasi AKIP internal yang sesuai dengan PermenpanRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sehingga menyebabkan kesulitan dalam proses evaluasi di level unit kerja.

Dari kendala tersebut, BKN menyusun rencana tindak lanjut untuk peningkatan evaluasi SAKIP di periode berikutnya, yaitu:

- Menyusun penjenjangan kinerja sesuai dengan PermenpanRB Nomo 89 Tahun 2021 tentang penjenjangan kinerja instansi pemerintah;
- Melakukan perubahan atas pedoman manajemen kinerja organisasi yang selanjutnya dapat dijadikan pedoman oleh unit kerja dalam pengelolaan kinerjanya;
- Secara konsisten melakukan bimbingan teknis/pendampingan kepada seluruh pengelola kinerja; dan
- Menyusun pedoman evaluasi AKIP internal yang disesuaikan dengan PermenpanRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



IKU 13. Opini atas Laporan Keuangan BKN

Opini merupakan pernyataan profesional pemeriksa mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan berdasarkan kriteria, (1) kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan; 2) kecukupan pengungkapan (*adequate disclosures*); 3) kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan; dan 4) efektivitas sistem pengendalian internal. Opini dihasilkan dari pemeriksaan atas laporan keuangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Tujuan pemeriksaan atas laporan keuangan adalah untuk memberikan opini/pendapat profes atas kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan.

Hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK disusun dan disajikan dalam laporan hasil pemeriksaan (LHP) segera setelah kegiatan pemeriksaan selesai. Pemeriksaan atas aspek keuangan menghasilkan opini. Sementara pemeriksaan kinerja akan menghasilkan temuan, kesimpulan, dan rekomendasi. Pemeriksaan dengan tujuan tertentu akan menghasilkan kesimpulan. Setiap laporan hasil pemeriksaan BPK disampaikan kepada DPR/DPD/DPRD, sesuai dengan kewenangannya, ditindaklanjuti melalui pembahasan bersama pihak terkait.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 terdapat 4 (empat) jenis Opini yang diberikan oleh BPK RI atas Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah:

1. Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atau *unqualified opinion*. Opini ini menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa, menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

2. Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) atau *qualified opinion*. Opini ini menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas entitas tersebut sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, kecuali untuk dampak hal-hal yang berhubungan dengan yang dikecualikan.

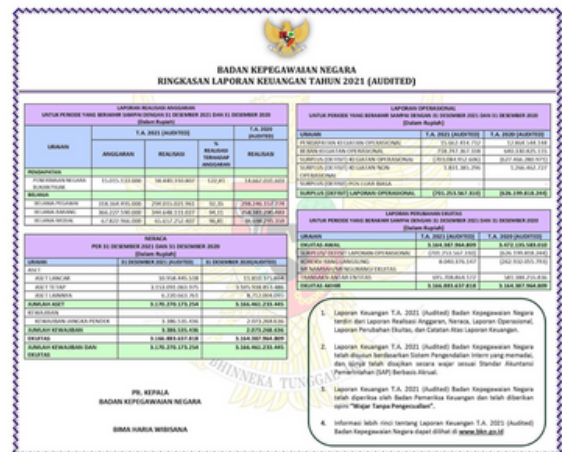
3. Opini Tidak Wajar atau *adversed opinion*. Opini ini menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa tidak menyajikan secara wajar posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

4. Pernyataan menolak memberikan opini (*disclaimer of opinion*) atau Tidak Memberikan Pendapat (TMP). Opini ini menyatakan bahwa Auditor tidak menyatakan pendapat atas laporan apabila lingkup audit yang dilaksanakan tidak cukup untuk membuat suatu opini.

Keempat jenis opini yang dapat diberikan oleh BPK tersebut dasar utamanya adalah kewajaran penyajian pos Laporan Keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Opini WTP merupakan impian seluruh institusi baik pusat dan daerah, sebab dengan opini WTP Institusi yang bersangkutan dapat mengekspresikan akuntabilitasnya sebagai entitas kepada para *stakeholdernya* (publik/masyarakat). Bagi BKN, penyusunan dan penyajian laporan keuangan merupakan wujud pertanggungjawaban APBN dalam rangka akuntabilitas dan keterbukaan dalam pengelolaan keuangan negara. Sementara BPK bertanggungjawab dalam melakukan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara serta memberikan pendapat berupa opini atas Laporan Keuangan entitas yang telah diperiksa berdasarkan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN).

Selain itu sebagai bagian mewujudkan transparansi dalam tata kelola keuangan, serta bentuk tindak lanjut arahan BPK RI No. 89/S/I/08/2020 dan surat Direktur Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan No. S-720/PB/2020, BKN mempublikasikan ikhtisar Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2021 (*audited*) pada laman media massa cetak Media Indonesia, pada Kamis (29/09/2022). Publikasi Laporan Keuangan di media massa ini, diharapkan dapat mengedukasi masyarakat tentang pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara yang benar. Selain itu diharapkan dapat

memacu masyarakat dalam pencegahan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), sehingga dapat menciptakan pemerintahan yang baik (*good governance*).



Gambar 41. Ikhtisar LK BKN TA 2021 (Audited)
 Sumber: Ikhtisar LK BKN TA 2021 (Audited) - Biro Keuangan

Opini BPK sendiri baru pertama kali diberikan atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat tahun 2004. Sejak 2004 hingga 2008 opini BPK terhadap LKPP adalah disclaimer (tidak memberikan pendapat). Baru pada tahun 2009 LKPP memperoleh predikat WDP. Terkait hal ini, BKN pada akhirnya berhasil mendapatkan predikat WTP pertama kali pada tahun 2009. Selain itu, BKN kembali berkomitmen untuk memperoleh pengelolaan anggaran yang lebih baik yang ditunjukkan dengan keberhasilan BKN dalam memperoleh Opini BPK untuk ke-13 (tiga belas) kalinya ditahun 2022 ini.



Gambar 42. Realisasi Indikator Opini BPK terhadap Laporan Keuangan BKN

Area perbaikan yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan menurut Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI atas Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2021 Nomor: 43A/LHP/XVI/05/2022 tanggal 23 Mei 2022, diantaranya adalah area yang bersifat administratif dan area terkait barang milik negara (BMN).

Plt. Kepala BKN Bima Haria Wibisana dalam sebuah kesempatan menyampaikan bahwa dalam menunjukkan komitmen BKN atas Opini BPK ini maka perlu menekan dan memperhatikan tiga tahapan. Tahapan pertama yakni perencanaan eksekusi dan administrasi yang mana tahapan perencanaan harus memiliki tujuan, maksimal dan menghasilkan *quality spending*, artinya bahwa satu alokasi anggaran harus dapat digunakan untuk menghasilkan target yang berkualitas, terkoordinasi dan terorganisir. Pada tahap ini, perencanaan yang baik akan berpengaruh pada eksekusi. Tahapan yang kedua yakni eksekusi, pada tahap ini harus didesain dengan logis dan efisien serta berdampak pada kesejahteraan masyarakat dan pengurangan kemiskinan. Terakhir tahapan administrasi, dimana pada tahapan ini pelaksanaan realisasi harus dijalankan dengan tertib dan benar.



Gambar 43. Penghargaan WTP 13 Kali Berturut-Turut (LK T.A. 2009-2021)

Sumber: Dokumentasi BKN - BHHK

BKN sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian selalu berupaya dalam mendukung program pemerintah, salah satunya dengan menyelenggarakan manajemen internal berbasis digital. Upaya ini dapat dilihat dengan adanya launching *E-Verifikasi*, yang merupakan tindak lanjut dari perjanjian kerjasama antara Sekretariat Utama BKN dengan Direktorat Sistem Informasi Perbendaharaan Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan, tentang Interkoneksi Data SAKTI ke dalam SPEKTRA BKN. Hal ini adalah bagian dari integrasi dan kolaborasi antar Instansi serta keberlanjutan kerjasama dimana data SAKTI juga dapat diinterkoneksi dengan *E-Verifikasi*. Pemanfaatan teknologi informasi ini selain mendukung program SPBE di internal BKN juga mendukung pengelolaan keuangan negara secara transparan dan akuntabel. Tujuan utama dari *E-Verifikasi* adalah untuk mentransformasi sistem penyelesaian tagihan keuangan yang bersifat konvensional (*analog*) ke basis digital (*digitalisasi*), dalam rangka meningkatkan kinerja dan kualitas pertanggungjawaban keuangan.



Sekretaris Utama dalam acara launching *E-Verifikasi* menekankan bahwa aplikasi *E-Verifikasi* diharapkan dapat mendukung proses tagihan dan pertanggungjawaban keuangan dalam mempercepat proses tagihan keuangan, lebih efisien (tidak ada tumpukan kertas yang memerlukan tempat), dan dapat terkendali karena dapat dimonitor secara langsung oleh para pengelola keuangan termasuk PPK, Bendahara dan PPSPM serta dapat memudahkan dalam penyajian data dan informasi bagi pemeriksa internal (Inspektorat) maupun eksternal (BPK RI).

Laporan keuangan yang beropini WTP berarti telah disusun sesuai SAP, melalui sistem dan prosedur yang baik termasuk pelaksanaan kegiatan dan pengelolaan keuangan, pencatatan, dan penatausahaan bukti-bukti transaksi. Disamping itu, dengan opini WTP, kehandalan SPI entitas yang bersangkutan telah berjalan dengan baik sehingga tujuan SPI telah tercapai berupa efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan dan pengelolaan keuangan, pengamanan aset serta ketaatan terhadap ketentuan perundangan. Hal ini mempersempit peluang atau kesempatan (*opportunities*) bagi pegawai/pejabat untuk melakukan korupsi.

Badan Pemeriksa Keuangan selain memberikan opini, juga menyampaikan hasil pemeriksaannya secara terperinci dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP). Pada LHP diungkapkan semua permasalahan yang ditemui BPK dan menjadi *exposures* bagi entitas termasuk pejabat dan pegawai yang melakukan penyimpangan pengelolaan keuangan negara. Hal ini dapat menjadi bukti awal penyelidikan lebih lanjut oleh aparat penegak hukum, apabila ditemukan indikasi tindak pidana yang merugikan keuangan negara.

Secara umum, dapat dianalogikan bahwa Laporan Keuangan yang beropini WTP ibarat pagar dan rumah yang dibangun sekokoh mungkin untuk menghindari terjadinya pencurian. Hal inilah yang melatarbelakangi meskipun BKN telah berhasil memperoleh WTP 13 kali berturut, BKN tetap menjadikan opini BPK ini menjadi Indikator dan Target Kinerja pada tahun 2023.

3.8 CAPAIAN KINERJA LAINNYA

Percepatan Pemutakhiran Data Mandiri (PDM)

Dalam rangka menindaklanjuti Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 87 Tahun 2021 tanggal 10 Mei 2021 tentang Pemutakhiran Data Mandiri (PDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pejabat Pimpinan Tinggi Non ASN Secara Elektronik Tahun 2021, BKN melakukan pemutakhiran data sebagai landasan Satu Data ASN. Update Data per 17 Desember 2022 terkait PDM yang telah selesai adalah sekitar 97.17%. Dengan adanya data kepegawaian yang akurat melalui PDM sehingga dapat dijadikan sebagai dasar perumusan kebijakan di banyak aspek, termasuk manajemen ASN. Data yang ada pada Satu Data ASN nantinya akan dimanfaatkan untuk peningkatan layanan manajemen kepegawaian ASN, implementasi sistem merit dan manajemen talenta, penyusunan rekomendasi kebijakan dan perencanaan strategis, mendorong terciptanya *open government* data, hingga pemetaan ASN serta profil ASN.



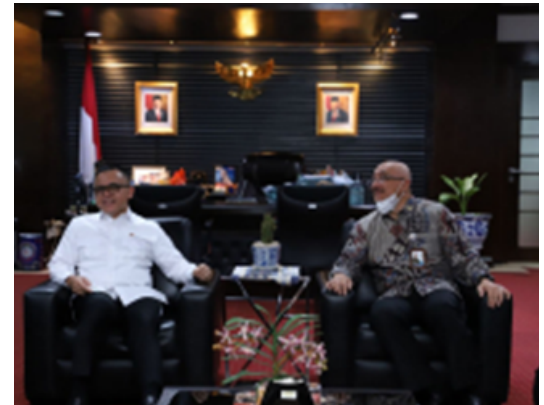
Gambar 44. Percepatan Pemutakhiran Data Mandiri melalui SIASN BKN

Pemangkas Layanan Mutasi

Percepatan layanan kepegawaian menjadi salah satu prioritas BKN pada tahun 2022. Tujuannya untuk melakukan pemangkas layanan kepegawaian, baik dari aspek proses bisnis layanan maupun aspek infrastruktur sistem yang digunakan. Beberapa di antaranya seperti Layanan Pensiun yang sebelumnya membutuhkan 5 (lima) hari kerja menjadi 1 (satu) hari kerja; Layanan Perbaikan dan Penetapan NIP 2 hari kerja; dan Layanan Kenaikan Pangkat serta Pindah Instansi yang dipangkas menjadi 2 hari kerja.

Seleksi CASN Tahun 2022

Tahun 2022 BKN memfasilitasi seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui jalur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dimulai pada Oktober 2022, BKN membuka portal pendaftaran bagi seleksi PPPK Tenaga Guru. Kemudian dilanjutkan dengan seleksi PPPK Tenaga Kesehatan pada November 2022 dan seleksi PPPK Tenaga Teknis pada Desember 2022 yang berlangsung hingga Tahun 2023. Sejumlah 204.146 Peserta Seleksi PPPK Tenaga Kesehatan yang dinyatakan lulus seleksi administrasi mengikuti Tes Seleksi Kompetensi menggunakan metode CAT di 128 Titik lokasi.



Gambar 45. Pemangkas Layanan Kepegawaian



Gambar 46. Kegiatan Seleksi CASN Tahun 2022 di Ruang CAT

Rakornas Kepegawaian 2022

Sebagai upaya meningkatkan kualitas pengelolaan manajemen ASN terutama adaptasi kerja birokrasi terhadap perubahan masa pandemi Covid-19, BKN mengajak seluruh Pengelola Kepegawaian Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah menerapkan *Digital Governance* secara masif sebagai basis pelayanan birokrasi. Hal ini pula yang melatarbelakangi BKN untuk melaksanakan evaluasi pengelolaan manajemen kepegawaian se-Indonesia pada tahun 2022 melalui Rapat Koordinasi Nasional atau Rakornas Kepegawaian bertajuk “**Birokrasi dan Manajemen ASN di Masa Depan**” yang digelar pada Kamis, 21 Juli 2022 secara *hybrid* dan diikuti oleh 19.558 peserta.



Gambar 47. Rakornas Kepegawaian Tahun 2022

Anugerah KIP Tahun 2022

BKN meraih peringkat Badan Publik “**Informatif**” dengan nilai 90,93. Aspek utama yang dinilai pada anugerah tersebut adalah Inovasi BKN dalam melaksanakan Keterbukaan Informasi Publik dan Strategi BKN dalam rangka Keterbukaan Informasi Publik secara berkelanjutan. Monitoring dan Evaluasi ini dilaksanakan oleh Komisi Informasi Pusat kepada 372 Badan Publik, baik Kementerian, Lembaga Negara, Pemerintah Daerah, BUMN, Partai Politik dan Perguruan Tinggi.



Gambar 48. Anugerah Komisi Informasi Publik Tahun 2022

Public Relations Indonesia Award 2022

Badan Kepegawaian Negara (BKN) meraih Penghargaan untuk Sub **Kategori Krisis** dan **Pasca Krisis Bronze Winner** dalam ajang PR Indonesia Awards (PRIA) Tahun 2022. PRIA Awards merupakan salah satu penghargaan paling bergengsi dan komprehensif dalam dunia PR di Indonesia. Ajang penghargaan PR Indonesia Tahun 2022 ini diikuti lebih dari 700 peserta di antaranya para profesional PR dan para Pegiat Humas dari kementerian/lembaga/pemerintah daerah, BUMN dan perusahaan swasta, dengan jumlah peserta sebanyak 789 yang mencakup 9 kategori.



Gambar 49. Public Relations Indonesia Awards 2022



IKPA Award

Badan Kepegawaian Negara (BKN) berhasil meraih **peringkat 1** pada kategori penghargaan sebagai Kementerian/Lembaga (K/L) dengan pelaksanaan anggaran terbaik dengan jumlah satuan kerja (satker) sebanyak 12, dan dengan nilai **92.72**. Prestasi tersebut diraih dalam ajang Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Award Tahun Anggaran 2021. Indikator penilaian prestasi tersebut terdiri dari aspek kepatuhan terhadap regulasi, kesesuaian terhadap perencanaan, efektivitas pelaksanaan anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran.



Gambar 50. IKPA Awards Tahun 2022

Anugerah Pelayanan Publik

Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Kantor Regional (Kanreg) X BKN Denpasar mendapatkan penghargaan pada ajang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagai Unit Penyelenggara Pelayanan Publik Kategori “**Pelayanan Prima**” KL umum. Anugerah ini merupakan pelaksanaan dari amanat Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik serta Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dalam rangka Mewujudkan Pelayanan Publik Prima dan Pemerintahan Berkelas Dunia.

Anugerah Meritokrasi

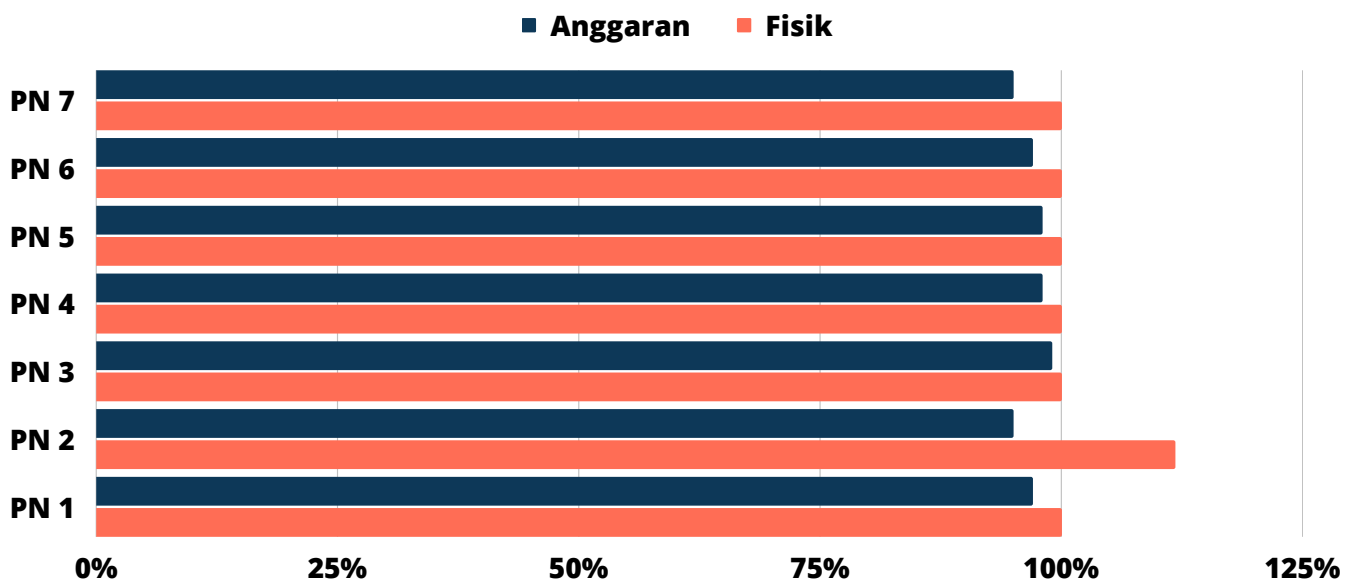
Penilaian Sistem Merit di lingkungan Badan Kepegawaian Negara memiliki tujuan untuk pemenuhan kewajiban Badan Kepegawaian Negara dalam pelaksanaan mandat peraturan perundang-undangan dalam pengembangan dan penyelenggaraan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis Sistem Merit dan menjadikan Badan Kepegawaian Negara sebagai *role model* nasional dalam penyelenggaraan manajemen berbasis Sistem Merit.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) berhasil meraih kategori **Sangat Baik** pada Anugerah Meritokrasi Penyerahan Piagam Penghargaan Penerapan Sistem Merit Bagi Instansi Pemerintah dengan nilai **339** yang diselenggarakan oleh KASN

3.9 REALISASI PROGRAM PRIORITAS NASIONAL

Tabel 32. Realisasi Program Prioritas Nasional

Nomor	Program Prioritas	Pagu	Realisasi	Progress
1	Penyusunan instrumen pemetaan/penilaian kompetensi	Rp. 4.000.000.000	Rp. 3.873.345.841	96,83%
2	Pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi ASN	Rp. 5.500.000.000	Rp. 5.231.659.017	95,12%
3	Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Instansi Pemerintah	Rp. 1.900.000.000	Rp. 1.889.105.019	99,42%
4	Penyusunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di seluruh K/L/D	Rp. 3.500.000.000	Rp. 3.425.292.315	97,86%
5	Layanan Data Kepegawaian ASN terintegrasi	Rp. 3.200.000.000	Rp. 3.120.537.019	97,51%
6	Sistem Informasi ASN	Rp. 3.800.000.000	Rp. 3.668.979.865	96,55%
7	Pengawasan dan Pengendalian atas Penerapan Integritas dan Moralitas di K/L/D.	Rp. 4.300.000.000	Rp. 4.067.343.640	94,60%



Grafik 30. Realisasi Anggaran dan Fisik Program Prioritas Nasional

Penyusunan Instrumen Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN

Tabel 33. Target dan Realisasi Penyusunan Instrumen Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN

Target	Realisasi	Capaian
2 Rekomendasi Kebijakan	2 Rekomendasi Kebijakan	100%
Rp.4.000.000.000,-	Rp.3.873.345.841,-	96.83%

Sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 48 huruf (b), Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertugas untuk membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah. Dalam rangka menjalankan amanat tersebut, BKN ditunjuk untuk memimpin proses penyaringan ASN yang akan pindah ke Ibu Kota Negara (IKN) Baru dengan mengacu pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN dan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN sesuai arahan Kementerian PPN/Bappenas.

Selain itu Kementerian PPN/Bappenas juga mendorong agar BKN dapat mengidentifikasi kompetensi dan potensi yang sesuai kondisi pemerintahan di IKN yang akan mengimplementasikan *smart governance*. Pada tahun 2022 Badan Kepegawaian Negara melalui Pusat Penilaian Kompetensi ASN mengembangkan alat ukur yang disebut *Smart Governance* yang meliputi pengembangan simulasi/soal-soal kompetensi manajerial sosial kultural, pengembangan kompetensi teknis transformasi layanan digital dan soal-soal *emerging skills*. Alat ukur yang dikembangkan ini nantinya akan digunakan dalam penyaringan ASN untuk IKN dan penilaian kompetensi bagi pejabat administrator, pengawas, pelaksana, dan jabatan fungsional setara. Kompetensi manajerial dan sosial kultural akan diukur dengan simulasi-simulasi yang dirancang secara khusus mengacu pada Permen PAN-RB Nomor 38 Tahun 2017. Kompetensi teknis akan dirancang secara generik, diukur melalui alat ukur literasi digital yang mengacu pada SKKNI Nomor 56 Tahun 2018 atau acuan lainnya. Pengukuran *emerging skills* merujuk pada kompetensi dan potensi dikeluarkan oleh *World Economic Forum* 2020 yang mengidentifikasi 15 *Emerging Skills* yang diperlukan oleh pada ASN dalam rangka mengimplementasikan *Smart governance*.



Gambar 51. Tahapan Realisasi Penyusunan Instrumen Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN

Prioritas Nasional ini merupakan pengembangan instrument penilaian kompetensi berbasis digital dengan target 2 Rekomendasi kebijakan yaitu:

1. Instrumen penilaian kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural, Literasi digital dan *Emerging Skills (Future Skills)*;
2. Aplikasi penilaian kompetensi berbasis computer (*Computer Assisted Competency Test-CACT-BKN*).

Capaian realisasi Pengembangan Instrumen Penilaian Kompetensi berbasis digital adalah 100% dengan dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument penilaian kompetensi telah selesai pada bulan September pada 3 (tiga) zona wilayah Indonesia Barat, Tengah dan Timur. Selanjutnya Instrumen Pemetaan/ Penilaian Kompetensi tersebut digunakan untuk penyelenggaraan pemetaan/ penilaian kompetensi ASN pada Instansi Pusat yang dilaksanakan pada bulan Oktober sampai Desember 2022 dengan realisasi 22.356 ASN dengan peserta Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional Madya ke bawah. Capaian anggaran pada program prioritas ini adalah sebesar 97% dengan realisasi Rp. 3.873.345.841 dari pagu anggaran Rp.4.000.000.000.

Penilaian/Pemetaan Potensi dan Kompetensi

Tabel 34. Target dan Realisasi
Penilaian/Pemetaan Potensi dan Kompetensi

Target	Realisasi	Capaian
20.000 Orang	22.356 Orang	111,76%
Rp.5.500.000.000	Rp.5.231.659.017	95,12%

Melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2020 - 2024, Pemerintah telah menetapkan Program Prioritas Nasional yang mewajibkan seluruh Instansi Pusat dan Daerah untuk dapat mengimplementasikan Manajemen Talenta dan meningkatkan Sistem Merit dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Terkait dengan hal tersebut diatas, dalam rangka penyediaan data potensi dan kompetensi ASN (*Talent Pool*) untuk peningkatan dan penguatan implementasi manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) pada masing-masing Instansi, maka Badan Kepegawaian Negara melalui Program Prioritas Nasional Tahun 2022 menyelenggaraan pemetaan/penilaian potensi dan kompetensi.

Pemetaan dilakukan dengan sistem *Computer Assisted Test (CAT)* ini akan melihat kompetensi manajerial, sosio cultural, dan literasi digital individu PNS pada Kementerian/Lembaga Non Kementerian. Tujuan diselenggarakannya pemetaan/ penilaian potensi dan kompetensi ini adalah untuk menyusun profil kompetensi ASN pada masing-masing instansi dan profil kompetensi secara nasional. Hasil penilaian kompetensi ini akan terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SIASN), sehingga dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan dalam pengelolaan manajemen ASN, seperti untuk bahan penyusunan kebutuhan, pola karir, rotasi/mutasi, promosi, pengembangan kompetensi, dan lain sebagainya.

Pelaksanaan kegiatan Pemetaan/ Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN (untuk pemindahan Pegawai ke Ibu Kota Negara Baru) dilaksanakan pada tiga titik lokasi, yaitu Kantor Regional V BKN Jakarta, Pusat Pengembangan

Kepegawaian ASN, dan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara. Target awal yang ditetapkan adalah untuk 2.350 pegawai dari K/L prioritas yang akan pindah ke Ibu Kota Negara Baru.

Namun, karena adanya intensitas tinggi terhadap penerapan manajemen talenta, target pemetaan/ penilaian kompetensi ASN ini ditambahkan menjadi 20.000 peserta.

Pelaksanaan program kegiatan Prioritas Nasional tersebut diharapkan dapat menjawab tuntutan kompetensi di era 4.0 yang mewajibkan agar setiap Instansi untuk mampu menerapkan sistem layanan berbasis digital, maka kompetensi yang akan diukur mencakup 3 (tiga) kompetensi, yakni (1) Kompetensi Manajerial dan sosio kultural, (2) Kompetensi Literasi Digital dan (3) *Emerging Skill/Future Skill*.



Gambar 52. Kegiatan Pemetaan Batch I Pada Kantor BKN Pusat

Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Instansi Pemerintah

Tabel 35. Target dan Realisasi Penyusunan Rencana Karir Instansi Pemerintah

Target	Realisasi	Capaian
137 Lembaga	137 Lembaga	100%
Rp.1.900.000.000	Rp.1.889.105.019	99,42%

Penyusunan rencana pengembangan karier PNS merupakan salah satu kegiatan yang harus dilaksanakan oleh setiap instansi pemerintah sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 28 tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS. Berdasarkan analisis hasil pelaksanaan penyusunan rencana pengembangan karier PNS yang telah dilaksanakan, instansi pemerintah masih dalam tahapan persiapan dalam penyusunan rencana pengembangan karier PNS. Tahapan persiapan tersebut meliputi penyiapan beberapa dokumen untuk mendukung penyusunan rencana pengembangan karier PNS.

Dalam tahap persiapan, dokumen yang telah disusun oleh setiap instansi pemerintah perlu dilakukan penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan. Seperti, dokumen pola karier PNS yang telah ditetapkan oleh PPK di instansi pemerintah perlu dilakukan penyesuaian kembali dengan Permenpan RB Nomor 22 Tahun 2021 tentang Pola Karier PNS dengan menyesuaikan peta jabatan dalam instansi tersebut.

Indikator keberhasilan pelaksanaan penyusunan rencana pengembangan karier PNS dapat diukur melalui jumlah instansi yang telah melakukan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk mendukung penyusunan rencana pengembangan karier PNS. Kelengkapan data tersebut menjadi indikator utama bagi instansi pemerintah untuk melanjutkan penyusunan pengembangan karier pada tahap pelaksanaan dan evaluasi.

Penyusunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D

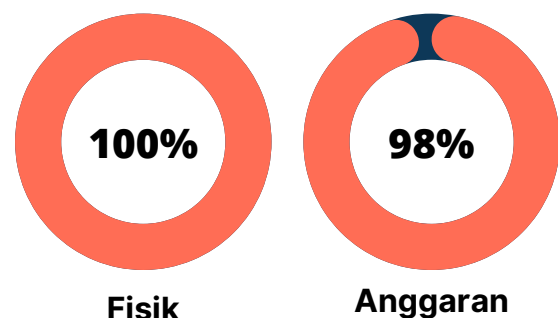
Pada tahun 2022 BKN, secara khusus Direktorat Kinerja ASN, memperoleh Program Prioritas Nasional dari Bappenas dalam rangka mendukung Rencana Kerja Pemerintah pada Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik. Lebih rinci program yang didukung adalah Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola pada Penguatan Implementasi Manajemen ASN. Oleh karena itu, BKN ditugaskan untuk menyusun 1 (satu) Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di seluruh K/L/D. Salah satu upaya yang dilakukan oleh Direktorat Kinerja adalah dengan melakukan Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja Terintegrasi. Guna mencapai target tersebut, maka BKN menerima anggaran sebesar Rp 3.5000.000.000 (Tiga milyar lima ratus juta rupiah). Berikut merupakan target dan realisasi atas prioritas nasional ini:

Tabel 36. Target dan Realisasi Penyusunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D

Target	Realisasi	Capaian
1 Juknis	1 Juknis	100%
Rp.3.500.000.000	Rp.3.425.292.315	97.86%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa BKN mampu mengoptimalkan penggunaan anggaran yang diberikan guna merealisasikan program prioritas nasional Penyusunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D.

Dari target 1 (satu) dokumen petunjuk teknis/petunjuk pelaksanaan percepatan penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi, pada akhir tahun 2022 telah disusun draft Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara tentang Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja BKN yang didalamnya terdapat buku panduan aplikasi E-Kinerja BKN. Sampai bulan Januari 2023, tercatat instansi pemerintah yang telah menggunakan aplikasi e-Kinerja BKN sebanyak 195 instansi. Berikut merupakan grafik capaian prioritas nasional Penyusunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D baik secara fisik maupun anggaran



Gambar 53. Target dan Realisasi Capaian Kinerja Penyusunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D



Gambar 54. FGD Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi 2022



Dalam pelaksanaannya, upaya BKN dalam mencapai target Penyusunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D mengalami beberapa kendala. Beberapa kendala yang dihadapi di antaranya adalah:

1. Kendala teknis terkait sistem aplikasi e-Kinerja;
2. Kendala terkait kesesuaian data unit organisasi pada *database* BKN;
3. Kendala *user* dalam mengoperasikan aplikasi e-Kinerja; dan
4. Kendala terkait pengelolaan kinerja dengan regulasi Manajemen ASN lainnya.

Untuk menindaklanjuti kendala tersebut, maka BKN akan melakukan perbaikan di tahun mendatang dengan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Melakukan pemutakhiran sistem aplikasi e-Kinerja yang *user friendly* dan meminimalisasi *error*;
2. Melakukan rekonsiliasi unit organisasi;
3. Melakukan sosialisasi tutorial penggunaan aplikasi e-Kinerja melalui berbagai media; dan
4. Menyediakan help desk dan menambahkan fitur *Frequently Asked Questions* (FAQs) pada aplikasi e-Kinerja



Layanan Data Kepegawaian Terintegrasi ASN

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 127 menyebutkan bahwa untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam SIASN, setiap Instansi Pemerintah wajib memutakhirkan data secara berkala dan menyampaikannya kepada BKN. Hal ini menjadi tanggung jawab seluruh pengelola kepegawaian Instansi untuk dapat menjaga keakuratan data ASN dimaksud. Sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, telah diterbitkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 87 tahun 2021 tentang Pemutakhiran Data Mandiri ASN dan Pejabat Pimpinan Tinggi Non Aparatur Sipil Negara Secara Elektronik pada Tahun 2021. Permasalahan data ASN yang muncul saat ini adalah kondisi data ganda, data tidak lengkap, data tidak akurat, tidak terkini, dan data hilang. Hal ini disebabkan ASN yang tidak melakukan pengecekan dalam proses pemasukan data. Guna memperoleh data ASN yang akurat, terkini dan terintegrasi yang mendukung terwujudnya Satu Data Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Prinsip Satu Data Indonesia maka dilakukan Pemutakhiran Data Mandiri (PDM). Proses ini dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui Aplikasi MySAPK dan SIASN.

Pemutakhiran Data Mandiri adalah kegiatan mengoreksi atau menyesuaikan data dengan keadaan kepegawaian sebenarnya baik data yang telah lampau maupun data terkini secara mandiri. Penyelesaian PDM dan anomali data ASN bertujuan untuk menjamin ketersediaan data yang akurat dalam rangka

memberikan dukungan kepada percepatan implementasi SIASN pada 3 (tiga) layanan kepegawaian prioritas, yaitu Layanan Pindah Instansi, Layanan Kenaikan Pangkat, dan Layanan Penetapan Pensiun. Individu ASN dan PPT Non ASN yang bersangkutan melakukan akses Pemutakhiran Data Mandiri secara daring ke dalam MySAPK yang ditetapkan BKN untuk melanjutkan proses pemutakhiran data mandiri. Adapun data yang dimutakhirkan dalam Pemutakhiran Data Mandiri adalah data berikut.

- data personal;
- riwayat jabatan;
- riwayat pendidikan dan diklat/kursus;
- riwayat SKP;
- riwayat penghargaan (tanda jasa);
- riwayat pangkat dan golongan ruang;
- riwayat keluarga;
- riwayat peninjauan masa kerja (PMK);
- riwayat pindah instansi;
- riwayat CLTN;
- riwayat CPNS/PNS; dan
- riwayat organisasi.

Dalam rangka menciptakan simplifikasi dan transformasi layanan manajemen ASN untuk memangkas proses bisnis layanan kepegawaian diperlukan dukungan data yang akurat dan terkini, sehingga isu terkait permasalahan data dan proses verifikasi dan persetujuan terhadap pemutakhiran data menjadi salah satu hal utama yang harus dapat segera diselesaikan. Berkenaan dengan hal tersebut, Menteri PAN RB maka BKN memberikan arahan agar BKN dapat menyusun lini masa percepatan penyelesaian data anomali dan penyelesaian pemutakhiran data mandiri hingga akhir Desember tahun 2022



Gambar 55. Arahan Menteri PANRB Terkait Satu Data ASN

Proses dimulai dengan identifikasi dan pencarian data anomali melalui penentuan kriteria data anomali yang akan dijadikan target penyelesaian data pada tahun 2022. Penentuan kriteria dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku terkait dengan manajemen ASN dan melihat ketersediaan data pegawai ASN pada SAPK. Setelah didapatkan kriteria data anomali sejumlah 13 (tiga belas) kriteria maka dilakukan proses identifikasi dan analisis terhadap seluruh data Pegawai ASN. Retrieve data dilakukan dengan menggunakan query terhadap data Pegawai di SAPK dan data PDM di MySAPK. Berdasarkan identifikasi, 13 kriteria data anomali yang disepakati yaitu, NIP Anomali, TMT CPNS diatas tahun 2022, Status PNS namun TMT PNS kosong, TMT CPNS lebih besar TMT PNS, Pendidikan kosong, Jabatan fungsional/Pelaksana kosong, Status CPNS lebih dari 2 tahun, Status CLTN tetapi belum aktif sesuai batas waktu, Prediksi pensiun tetapi masih aktif, Jabatan struktural diduduki lebih dari 1 orang, PNS yang tidak mengikuti e-PUPNS 2015, Jabatan rangkap selain Perancang/Jaksa/Peneliti, dan PNS di Unor Kosong.

Cleansing data kemudian dilakukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan 13 kriteria anomali data. Setelah itu proses data masuk ke dalam proses klaterisasi berdasarkan instansi masing-masing, lalu dilanjutkan kegiatan pemetaan data ke dalam penyimpanan berbagi pakai sehingga dapat diakses oleh setiap instansi Pemerintah dan dijadikan sebagai target pencapaian penyelesaian permasalahan data anomali. Data anomali dikelola dalam media penyimpanan berbagi pakai dalam bentuk *cloud* (loker BKN) dan untuk melindungi keamanan data maka akses ke dalam data tersebut dilengkapi dengan *password* masing-masing.

Percepatan layanan kepegawaian dan penyelesaian anomali data serta PDM dapat terlaksana karena adanya kontribusi, kolaborasi dan koordinasi dari seluruh unit kerja di BKN. Untuk mendukung percepatan penyelesaian permasalahan data anomali dan penyelesaian PDM maka disusun sebuah buku panduan untuk memudahkan pengelola kepegawaian di masing-masing Instansi. Buku panduan ini menjabarkan definisi mengenai masing-masing kriteria anomali, serta tahapan proses penyelesaian baik secara teknis maupun secara aplikasi untuk melakukan proses updating data pegawai ASN. Buku tersebut diedarkan kepada seluruh Instansi Pusat dan Daerah, serta Kantor Regional BKN sebagai panduan.



Gambar 56. Buku panduan penyelesaian anomali data

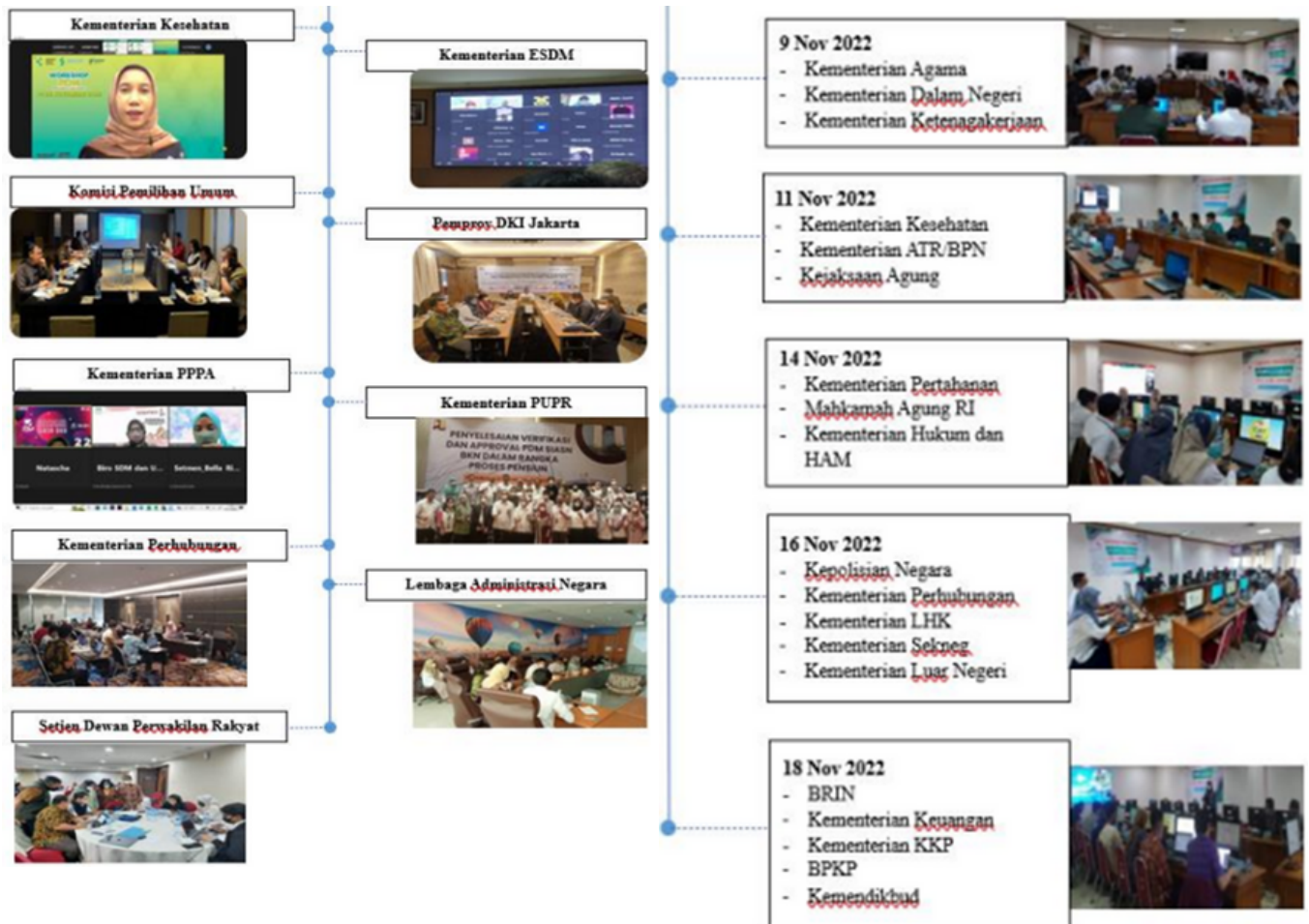
Guna memberikan informasi kepada seluruh instansi terkait lini masa penyelesaian permasalahan data anomali serta percepatan penyelesaian proses pemutakhiran data mandiri oleh masing-masing Instansi BKN menyampaikan surat resmi kepada Instansi Nomor 34071/B-SI.01.01/SD/K/2022, 34072/B-SI.01.01/SD/K/2022, dan 34073/B-SI.01.01/SD/K/2022 tanggal 18 Oktober 2022. Surat tersebut disampaikan kepada 77 Instansi Pusat, 544 Instansi Daerah, dan 14 Kantor Regional BKN. Surat dilengkapi dengan lampiran berupa daftar permasalahan data masing-masing sehingga setiap pengelola kepegawaian Instansi dapat melakukan akses terhadap data yang tersimpan dalam *cloud* (loker BKN). Di dalamnya juga dijelaskan tentang tahapan penyelesaian serta target waktu yang ditentukan untuk pelaporan perkembangan penyelesaian oleh masing-masing instansi.

Seluruh instansi Pemerintah melakukan penyelesaian data anomali dan PDM berdasarkan target sesuai dengan surat Kepala BKN dan panduan penyelesaian yang telah disampaikan BKN.

Dalam penyelesaiannya Instansi pemerintah dapat berkoordinasi dengan PIC data BKN pusat maupun Kantor Regional BKN baik secara langsung maupun secara online melalui berbagai media seperti *Zoom*, *WAG* dan lain-lain. Dalam rangka percepatan penyelesaian data anomali dan PDM telah dilakukan dengan berbagai strategi.

- Pembentukan *Helpdesk* dan Pendampingan Penyelesaian Anomali Data dan PDM. Penunjukkan PIC yang diwakili oleh Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi untuk setiap instansi Pusat dilakukan untuk memaksimalkan pendampingan percepatan penyelesaian data anomali dan PDM. Adapun Instansi Daerah berkoordinasi dengan Kantor Regional masing-masing untuk proses penyelesaian tersebut. Pendampingan dan penunjukkan PIC memudahkan proses konsultasi, koordinasi, dan pendampingan penyelesaian kegiatan tersebut.

Pendampingan (*coaching*) secara khusus juga diberikan kepada Instansi Pusat (Kementerian/Lembaga) yang masih memiliki sisa anomali data yang cukup besar berdasarkan hasil pelaporan pertama, yaitu sebanyak 20 (dua puluh) instansi. Pendampingan dilaksanakan dengan mendiskusikan kendala dan strategi percepatan anomali data dan PDM. Selain pendampingan khusus ini, pendampingan juga dilaksanakan secara luring dan daring kepada instansi-instansi pusat dan tim Kantor Regional BKN.



Gambar 57. Helpdesk dan pendampingan dalam rangka penyelesaian anomali data dan PDM

- Pelaksanaan *Roadshow* oleh Wakil Kepala BKN ke Kementerian/Lembaga. Dalam rangka mendorong percepatan penyelesaian anomali data dan PDM, dilaksanakan kunjungan oleh Pejabat Eselon I BKN (Wakil Kepala BKN) ke beberapa Sekretariat Jenderal Kementerian/Lembaga. Kunjungan dilaksanakan untuk membahas kesepahaman dalam mendukung implementasi layanan kepegawaian yang lebih baik dan strategi untuk menyelesaikan permasalahan data yang masih tersisa.
- Pelaksanaan PDM Kewenangan BKN dalam proses persetujuan data perihal Pemutakhiran Data Mandiri ialah persetujuan data untuk 4 (empat) Riwayat, yaitu Riwayat golongan, pendidikan, cuti di luar tanggungan negara, dan PMK. Proses persetujuan dibagi ke seluruh unit kerja BKN Pusat dan Kantor Regional. Pelaksanaan PDM ini menghadapi kendala terbatasnya jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses *approval* data.

Solusi yang diambil atas kendala ini yaitu mengalokasikan SDM dari setiap unit untuk diperbantukan dalam pelaksanaan proses *approval* terhadap 4 (empat) data Riwayat yang menjadi kewenangan BKN. Setiap ASN yang diperbantukan ditargetkan minimal menyelesaikan 200 *approval* usulan data dalam sehari, serta dilakukan monitoring harian untuk memastikan ketercapaian target ini. Berikut ini adalah data SDM yang bertugas dalam penyelesaian anomali data dan PDM.

Tabel 37. SDM yang Bertugas dalam Penyelesaian Anomali Data dan PDM
 Sumber. Laporan Anomali Data dan PDM

NO	WILAYAH	JUMLAH INSTANSI	SDM PDM INSTANSI	SDM ANOMALI INSTANSI	SDM PDM BKN	SDM ANOMALI BKN	SUBTOTAL
1	BKN PUSAT	80	23.756	2.827	423	121	27.127
2	KANREG I	42	423	167	129	9	728
3	KANREG II	39	259	111	20	10	400
4	KANREG III	37	4.215	184	94	14	4.507
5	KANREG IV	76	930	366	77	13	1.386
6	KANREG V	32	176	120	50	20	366
7	KANREG VI	34	184	107	81	8	380
8	KANREG VII	49	53	53	49	49	204
9	KANREG VIII	46	2.529	110	100	9	2.748
10	KANREG IX	30	177	175	16	7	375
11	KANREG X	44	1.306	145	82	14	1.547
12	KANREG XI	34	2.243	68	68	11	2.390
13	KANREG XII	41	913	118	92	6	1.129
14	KANREG XIII	24	557	72	41	7	677
15	KANREG XIV	14	500	500	28	28	1.056
TOTAL		622	38,221	5.123	1.350	326	45.020

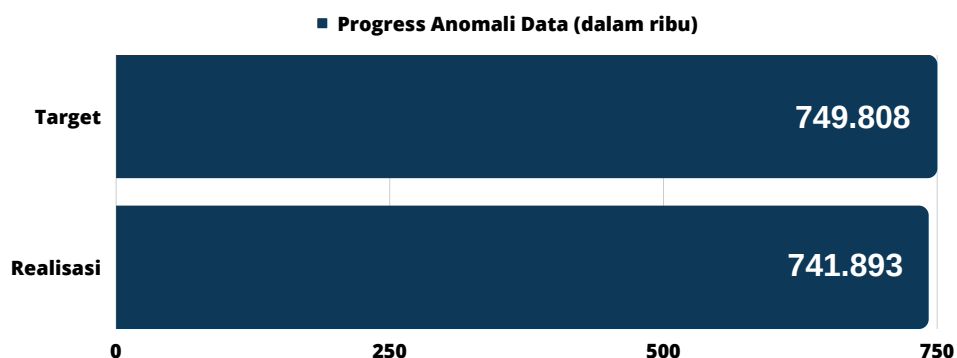


Gambar 58. Pelaksanaan PDM Tahun 2022

- Pelaksanaan PDM Kewenangan Instansi. Seluruh instansi Pusat dan Daerah secara bersama-sama melakukan Verifikasi dan *Approval* PDM. Pengerjaan penyelesaian PDM tidak hanya dilakukan pada jam kerja, melainkan juga di luar jam kerja untuk menghindari *overload* jaringan internet.
- Pemantauan Pelaporan Perkembangan Penyelesaian Data Anomali dan PDM. Pemantauan dilaksanakan secara berkala melalui berbagai media, baik WAG, ZOOM, dan dashboard untuk memudahkan akses informasi dan proses pengendalian oleh seluruh pemangku kepentingan secara langsung. Dashboard tersebut mampu menampilkan target serta perkembangan dari setiap kriteria data anomali dan PDM yang telah diselesaikan oleh masing-masing Instansi, Kantor Pusat BKN dan Kantor Regional BKN. *Dashboard* dapat diakses pada tautan <https://verval-data.bkn.go.id/>

Capaian Progress Anomali Data

Capaian penyelesaian anomali data secara Nasional berdasarkan kondisi data tanggal 27 Desember 2022 adalah sebesar **98,94%** (dari target 749.808 data) sebagaimana direpresentasikan oleh grafik berikut ini.



Grafik 31. Progres anomali data secara nasional



Capaian ini telah melampaui target yang telah ditetapkan yakni 95,00%. Capaian ini terbagi ke dalam 2 (dua) kategori penyelesaian, yaitu '**Selesai dimutakhirkan pada SAPK**' dan '**Terkonfirmasi**', dengan rincian sebagaimana berikut:

- Selesai dimutakhirkan pada SAPK sebanyak 714,175 data (95,25%);
- Terkonfirmasi sebanyak 27.718 data (3,70%);
- Total penyelesaian sebanyak 741.893 data (98,94%);
- Sisa yang belum terselesaikan sebanyak 7.915 data (1,06%).

Berdasarkan hasil pendampingan dan laporan dari Instansi, ditemukan adanya data-data yang belum dapat diselesaikan atau berubah status terkonfirmasi pemutakhirannya pada SAPK sampai dengan batas waktu berakhirnya laporan ini dibuat. Hal ini dikarenakan data tersebut harus melewati beberapa proses terlebih dahulu dalam rangka menjaga akuntabilitas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dan memerlukan waktu yang untuk berproses. Adapun status data yang dapat dikonfirmasi adalah:

- Tidak Terdaftar di Database Instansi;
- Dalam Proses Pemberhentian;
- Dalam Proses Pengaktifan;
- Dalam Proses Perbaikan Elemen NIP;
- Meninggal Dunia Tanpa Hak Pensiun;
- Meninggal Dunia Tanpa Ahli Waris (Punah);
- Dalam Proses Penjatuan Hukdis;
- Pindah Instansi Namun Masih Terdata Di Instansi Lama;
- Masa Persiapan Pensiun (MPP);
- Sedang Diusulkan Pensiun;
- Jab. Struktural Diduduki JPT Non ASN;
- Jab. Struktural Diduduki Plt.;
- Dalam Proses Perpanjangan CLTN;
- Dalam Proses Pengangkatan PNS;
- Tidak Ikut E-Pupns 2015, dan Telah Meninggal/Tidak Dapat Ditelusuri Lagi;
- Dalam Proses Penonaktifan NIP Ganda;
- Proses Pembatalan NIP; dan
- Benar Masih Berstatus CPNS.

Capaian Progress PDM

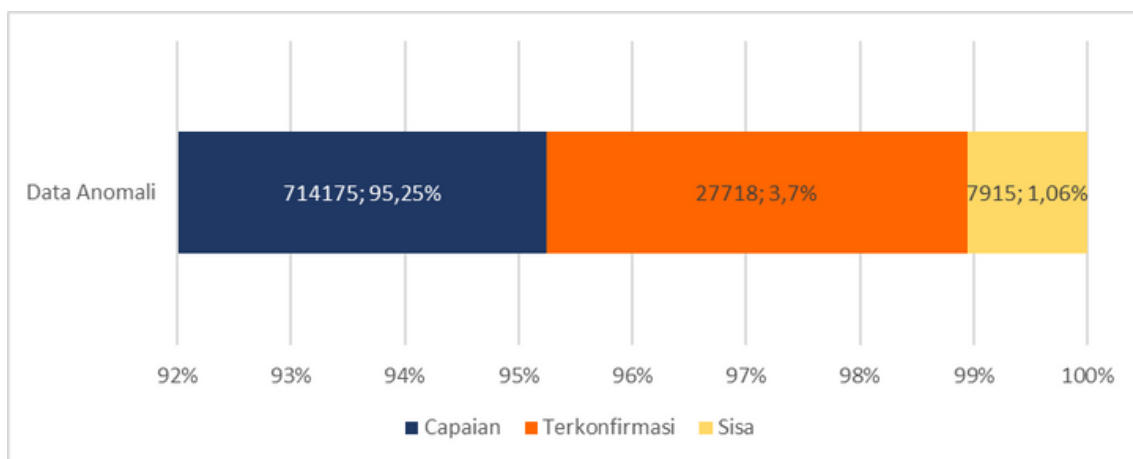
Capaian Progress Penyelesaian PDM Kewenangan Instansi secara Nasional telah mencapai **97,17%**, (sembilan puluh tujuh koma tujuh belas persen) pada 27 Desember 2022, capaian ini telah mencapai target yang telah ditetapkan yakni 95,00%. Uraian data yang telah dimutakhirkan dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut ini.



Tabel 38. Penyelesaian PDM Kewenangan Instansi per Tahapan
Sumber. Laporan Anomali Data dan PDM

NO	TAHAPAN	TARGET	CAPAIAN	% CAPAIAN	SISA
1	Aktivasi (Jumlah PNS)	3.783.770	3.773.718	99,73%	10.052
2	Konfirmasi (Jumlah PNS)	3.783.770	3.546.942	93,74%	236.828
3	Verifikasi (Jumlah Riwayat)	48.150.545	47.193.215	96,02%	957.330
4	Approval Instansi (Jumlah Riwayat)	36.301.645	36.123.083	99,20%	178.562
% Rata-Rata Capaian				97,75%	

Sementara Realisasi Penyelesaian PDM Kewenangan BKN telah mencapai 99,71%, (sembilan puluh sembilan koma tujuh satu persen) pada 27 Desember 2022. Realisasi ini telah mencapai target yang telah ditetapkan yakni 95,00%.



Grafik 32. Progress Penyelesaian Data Anomali s.d 27 Desember 2022



Tabel 39. Penyelesaian PDM Kewenangan BKN
Sumber. Laporan Anomali Data dan PDM

NO	TAHAPAN	TARGET	CAPAIAN	% CAPAIAN	SISA
1	Approval (Jumlah Riwayat)	11.621.736	11.587.503	99.71%	34,233
% Capaian				99,71%	

Kendala yang dihadapi selama penyelesaian percepatan anomali dan PDM ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Keterbatasan waktu penyelesaian dibandingkan ukuran beban pekerjaan dan proses koordinasi yang perlu dilakukan.
- Penyelesaian data anomali dan PDM tidak dianggarkan secara khusus karena semula akan diselesaikan dalam rentang yang lebih panjang yaitu pada tahun 2022 hingga tahun 2023.
- Penyelesaian Data Anomali dan PDM bersamaan dengan agenda kegiatan prioritas lainnya, di antaranya seleksi PPPK Guru dan Tenaga Kesehatan, dan pendataan Non ASN.
- Pekerjaan penyelesaian Anomali Data dan PDM sewajarnya merupakan kewenangan instansi. BKN tidak memiliki kewenangan secara vertikal untuk mendorong secara langsung seluruh Instansi Pusat dan Daerah untuk segera menyelesaikan pekerjaan ini. Sementara BKN harus segera menyelesaikan pekerjaan ini dalam waktu yang sangat singkat. Instansi Pusat (Kepala Biro Kepegawaian) dalam penyelesaian PDM melibatkan petugas verifikator dan approval yang tersebar sampai unit kerja terkecil (di daerah-daerah), sehingga membutuhkan waktu yang cukup banyak untuk berkoordinasi dan kolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan ini.

Berbagai upaya terus dilaksanakan oleh BKN dalam menghadapi kendala-kendala tersebut. BKN berkomitmen untuk terus menjaga dan melakukan pemutakhiran data ASN untuk mewujudkan Satu Data Indonesia yang valid, mutakhir dan terkini.

Sistem Informasi ASN

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai penyelenggara Manajemen ASN Nasional seperti tertuang dalam Undang-Undang ASN tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 47 yang menyatakan bahwa salah satu fungsi Badan Kepegawaian Negara adalah “pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN”. Dalam rangka mewujudkan proses Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang transparan, efektif, efisien dan terintegrasi Badan Kepegawaian Negara (BKN) melaksanakan pembangunan dan pengembangan subsistem SIASN dan pengembangan aplikasi yang terhubung dengan SIASN. Sejalan dengan hal tersebut, sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan Permenpan Reformasi Birokrasi No. 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) diperlukan suatu sistem terintegrasi dan berbagi pakai yang mengelola data ASN serta proses manajemen ASN dalam rangka mewujudkan sistem kepegawaian nasional. Adapun proses pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN yang menjadi kewenangan BKN yang tertuang di dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil terdiri atas,

- penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- pengadaan;
- pangkat dan jabatan;
- pengembangan karier;
- pola karier;
- promosi;
- mutasi;
- penilaian kinerja;
- penggajian dan tunjangan;
- penghargaan;
- disiplin;
- pemberhentian;
- jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- perlindungan.



Gambar 59. Mind Map Digital Manajemen ASN

Guna mempermudah pelayanan kepegawaian yang akan diberikan kepada seluruh ASN, pada tahun 2022 Badan Kepegawaian Negara melakukan kegiatan Pengembangan Sistem Informasi ASN Terintegrasi sebagai berikut ini.

1. Pengembangan Aplikasi SIASN;

2. Pengembangan Aplikasi MySAPK berbasis Web dan IOS;

3. Pengembangan Simpegnas;

Pengembangan SIASN dilaksanakan untuk mengakomodir pemanfaatan 3 (tiga) layanan utama dan 7 (tujuh) layanan pendukung berikut ini.



Gambar 60. Mandatori Layanan SI ASN

Pengembangan SIASN untuk tiga layanan utama telah masuk ke dalam tahapan implementasi pemanfaatan layanan oleh instansi. Sementara pengembangan SIASN untuk tujuh layanan pendukung, telah dilaksanakan dengan uraian sebagai berikut ini.

1. Layanan *Helpdesk* dengan realisasi sebesar 100% berupa selesainya tahap *bugs fixing*;
2. Layanan Perencanaan Kebutuhan dengan realisasi sebesar 75% berupa penyelesaian Pertimbangan Teknis Instansi dan Pertimbangan Teknis Nasional;
3. Layanan Admin dengan realisasi sebesar 80% berupa penyelesaian *role* perencanaan, *role* Jabatan Pimpinan Tinggi Non ASN, dan *role Dashboard*;
4. Layanan Status dan Kedudukan dengan realisasi 70% berupa penyelesaian menu Nama dan NIP, Cuti di Luar Tanggungan Negara, dan Tinggal Tewas;
5. Layanan Peremajaan Data dengan realisasi 85% berupa penyelesaian menu Riwayat Tugas Belajar, form Riwayat Form SKP, dan *bugs Fixing*;
6. *Dashboard* Operasional dengan realisasi 90%;
7. Layanan *Digital Signature* (Teken Digital) dengan realisasi 100%;



Pengembangan MySAPK bertujuan untuk mewujudkan pengembangan dan integrasi sistem MySAPK dengan sistem lain yang terhubung, dapat digunakan pada multiplatform dengan modul yang dibutuhkan, serta data yang saling terintegrasi. Pengembangan MySAPK multiplatform berbasis IOS dan Web dilakukan dengan menyesuaikan beberapa fitur berikut ini.

1. Fitur Manajemen Admin MySAPK. Fitur ini diperuntukkan untuk manajemen Admin MySAPK yang terdiri dari *Dashboard* IP ASN untuk instansi dan BKN.
2. Fitur Notifikasi. Fitur ini berfungsi sebagai notifikasi Layanan Kepegawaian dari SIASN, Masa Persiapan Pensiun dan Ulang Tahun, serta fitur *feedback* berupa pemberian rating dan komentar pada setiap notifikasi layanan kepegawaian dalam SIASN.
3. Fitur *View* Nilai IP ASN. Fitur ini berfungsi sebagai menampilkan data Nilai Indeks Profesionalitas per dimensi individu ASN.
4. Fitur Penyesuaian PDM (Pemutakhiran Data Mandiri). Fitur ini berfungsi agar ASN dapat memperbaiki data usulan yang telah diajukan melalui MySAPK pada sisi *Front End*.
5. Fitur Kartu ASN Virtual. Fitur ini berfungsi untuk melihat dan mengunduh kartu ASN Virtual, rendering kartu ASN Virtual, dan validasi halaman kartu ASN *Virtual* dari *QR Code*.

Sementara itu, sesuai dengan Kerangka Kerja Acuan, Pengembangan Aplikasi Simpegnas pada tahun 2022 dilaksanakan dengan menyelesaikan sejumlah modul dan sub modul. Modul yang diselesaikan yaitu Modul Layanan Manajemen Kepegawaian, dengan sub modul berikut ini.

1. Rancangan Mutasi, Promosi dan Pemberhentian dalam Jabatan
2. CRUD data PNS yang akan mutasi, promosi dan pemberhentian dalam jabatan
3. Pembuatan Surat Keputusan (SK) mutasi, promosi dan pemberhentian dalam jabatan menggunakan Digital Signature
4. Download daftar PNS sesuai SK mutasi, promosi dan pemberhentian dalam jabatan menggunakan excel
5. Post data hasil SK mutasi dan promosi SIASN setelah dilakukan pelantikan
6. PPPK. Pembuatan SK pemberhentian PPPK
7. Pengelolaan Pegawai Non-ASN
8. Menampilkan Data Profile dan Riwayat PNS, PPPK, dan Non-ASN
9. Menampilkan data profil PNS, PPPK, dan Non-ASN
10. Menampilkan data Riwayat PNS meliputi Riwayat golongan, pendidikan, CLTN, peninjauan masa kerja, jabatan, penghargaan, diklat, keluarga, organisasi, hukuman disiplin, angka kredit, CPNS/PNS, dan SKP.
11. Menampilkan data Riwayat PPPK meliputi keluarga, diklat, penghargaan, organisasi, jabatan dan SK kontrak kerja
12. Cetak profil PNS, PPPK, dan Non-ASN

Selain itu, pengembangan Aplikasi Simpegnas dilakukan dengan mengembangkan layanan Admin Instansi berupa fitur berikut ini.

1. Layanan Admin Instansi dengan mengembangkan fitur *Download* Data Pegawai yang meliputi profil pegawai, riwayat, biodata dan data administrasi.
2. Layanan Manajemen Kepegawaian dengan melakukan,



- a. Pembuatan modul mutasi internal; mutasi non ASN; CRUD data pegawai non ASN; CRUD data pegawai PPPK; modul pembuatan dokumen template fungsi mutasi internal; modul pembuatan dokumen template fungsi SK PPPK; dan modul pembuatan dokumen template fungsi SK non ASN.
- b. Pengembangan menu mutasi internal
- c. Pengembangan menu mutasi Non ASN
- d. Pengembangan menu Profil Pegawai

Kendala yang dialami selama proses pembangunan dan pengembangan Sistem Informasi Terintegrasi, diantaranya sebagai berikut:

- Masih terdapat *bug fixing* yang dilakukan oleh tim pengembang aplikasi SIASN pada layanan Kenaikan Pangkat, Peremajaan dan Helpdesk
- Penerbitan Sertifikat Elektronik belum dapat menjangkau seluruh PPK dan PyB instansi
- Terdapat persyaratan terbaru berupa lampiran SKP 2 tahun terakhir untuk pengajuan usulan Kenaikan Pangkat mulai April 2023, sehingga perlu adanya penyesuaian terkait hal ini
- Integrasi data peta jabatan dan kebutuhan dari layanan Perencanaan SIASN dengan e-Formasi belum terlaksana dengan optimal dikarenakan proses pemasukan (*input*) data secara manual dengan sumber daya dan waktu yang terbatas

- Dibutuhkan data pejabat terutama Non ASN seperti PPK baik Menteri, Gubernur, Bupati, Walikota, maupun anggota TNI/Polri yang harus diinput dan diberikan akses SSO
- Terdapat rotasi jabatan pada instansi
- Adanya proses migrasi dari Aplikasi MySAPK ke Aplikasi SIASN

Berikut merupakan upaya atau *action plan* yang telah dilaksanakan guna mengatasi kendala yang dihadapi pada periode 2022,

- Melakukan koordinasi dengan Tim BSRE untuk mengatasi PPK atau PyB yang belum memiliki Tanda Tangan Elektronik;
- Melepas validasi SKP pada saat proses pengusulan Kenaikan Pangkat dan memindahkan validasinya pada saat proses pencetakan SK KP;
- Koordinasi dengan instansi terkait sisa penyelesaian SAPK dengan SIASN;
- Membuat tim kerja dengan Kementerian PAN RB;
- Meminta Surat Penegasan Kementerian PAN RB terkait pendataan agar seluruh PPK dan TNI/Polri berkenan untuk didata;
- Melakukan rekonsiliasi data jabatan.



Pengawasan dan Pengendalian atas Penerapan Integritas dan Moralitas K/L/D

Dalam rangka memperbaiki dan membangun karakter bangsa Indonesia untuk menjadi Indonesia yang lebih baik maka Presiden Joko Widodo mencanangkan gerakan sosial Revolusi Mental. Terkait dengan hal tersebut Badan Kepegawaian Negara ikut mendukung Gerakan Nasional Revolusi Mental yang sesuai dengan kewenangan yang diamanatkan di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu melakukan Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Di dalam Inpres Nomor 12 Tahun 2016, salah satu gerakan revolusi mental adalah Program Gerakan Indonesia Melayani. BKN sebagai lembaga negara yang memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian, bentuk dukungan yang diberikan adalah membangun sebuah sistem pengembangan karier PNS.



Gambar 61. Wakil Kepala BKN membuka Rapat Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas dalam Pengembangan Karier PNS pada Kamis (22/09/2022)

BKN mendorong instansi pemerintah agar di dalam pengembangan karier PNS tidak hanya dilakukan berdasarkan

kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah saja. Tetapi juga mempertimbangkan integritas dan moralitas, yang juga diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 69 Ayat 2 tentang Aparatur Sipil Negara. Integritas yang dimaksud diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan moralitas yang dimaksud diukur dari penerapan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan. BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian bersama dengan Kementerian Pendayagunaan dan Aparatur Negara menyusun *guidance* dalam bentuk draf Peraturan Menteri PAN dan RB tentang Penilaian Integritas dan Moralitas dalam Pengembangan Karier PNS. Selanjutnya, dalam rangka efektifitas pengaturan diharapkan Badan Kepegawaian Negara dapat fokus dalam penyediaan data ASN terkait penyalahgunaan narkoba, tindak pidana korupsi, radikalisme, terorisme, transaksi keuangan yang mencurigakan, dan data lainnya yang dapat diakses oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam rangka verifikasi *talent pool* untuk pengembangan karier PNS.

Integritas adalah konsistensi berperilaku yang selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, dan jujur dalam hubungan dengan atasan, rekan kerja, bawahan langsung, dan pemangku kepentingan, serta kemampuan mendorong terciptanya budaya etika tinggi, bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta risiko yang menyertainya yang diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.



Moralitas adalah sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai yang berkenaan dengan hal baik dan buruk yang diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Dalam rangka penyediaan data integritas dan moralitas PNS dalam pengembangan karier PNS, BKN berkolaborasi dengan unit internal BKN dan instansi-instansi terkait. Kolaborasi tersebut bertujuan agar data-data terkait yang dibutuhkan dalam pengembangan karier PNS dapat diintegrasikan dengan BKN, terutama dalam hal kebutuhan bukti perilaku dalam pengembangan karier PNS. Kolaborasi tersebut antara lain meliputi:

1. Internal BKN
 - a. Penyediaan data disiplin PNS;
 - b. Penyediaan data PNS yang melanggar netralitas pada Pilkada Serentak Tahun 2020 s.d 2022
2. Eksternal BKN
 - a. BNN dalam rangka penyediaan data PNS yang terlibat Narkoba;
 - b. BNPT dalam rangka penyediaan data PNS yang terlibat Radikalisme;
 - c. KPK dalam rangka penyediaan data PNS yang terlibat Tindak Pidana Korupsi dan data LHKPN;
 - d. BIN dalam rangka penyediaan data Intelijen;
 - e. MenpanRB dalam rangka penyediaan data LHKASN; dan
 - f. PPATK dalam rangka penyediaan data Transaksi Keuangan.

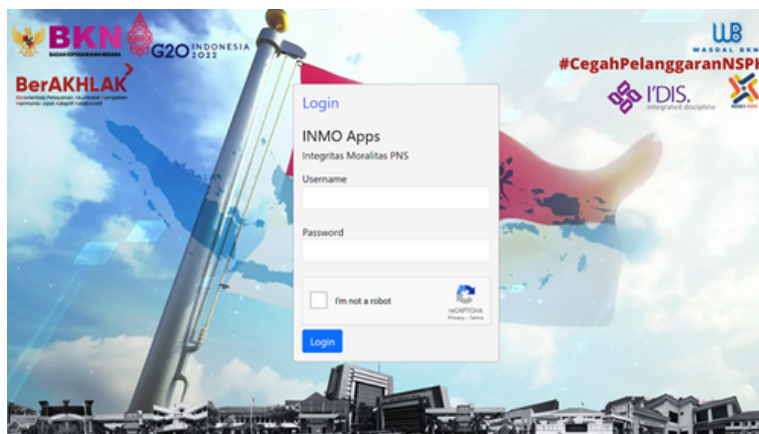


Gambar 62. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam acara Sosialisasi Integritas dan Moralitas dalam Pengembangan Karier PNS, Senin (04/07/2022) di Pullman Hotel, Bandung

Kolaborasi dengan unit terkait, menghasilkan sebuah database integritas dan moralitas PNS yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Data tersebut dijamin kerahasiaannya dan hanya dapat diakses oleh Kepala BKN dan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian melalui Aplikasi Integritas dan Moralitas yang telah dibangun BKN.



Gambar 63. Penandatanganan Memorandum of Understanding (MoU) dan Perjanjian Kerja Sama dengan Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT) oleh Plt. Kepala BKN Bima Haria Wibisana dengan Kepala BNPT Komisaris Jenderal Polisi Boy Rafli Amar dan Sekretaris Utama BKN Imas Sukmariah dengan Sekretaris Utama BNPT Mayor Jenderal TNI Dedi Sambowo, pada Senin (25/7/2022) di Kantor BKN Pusat, Jakarta.



Gambar 64. Aplikasi Integritas dan Moralitas yang dibangun oleh BKN

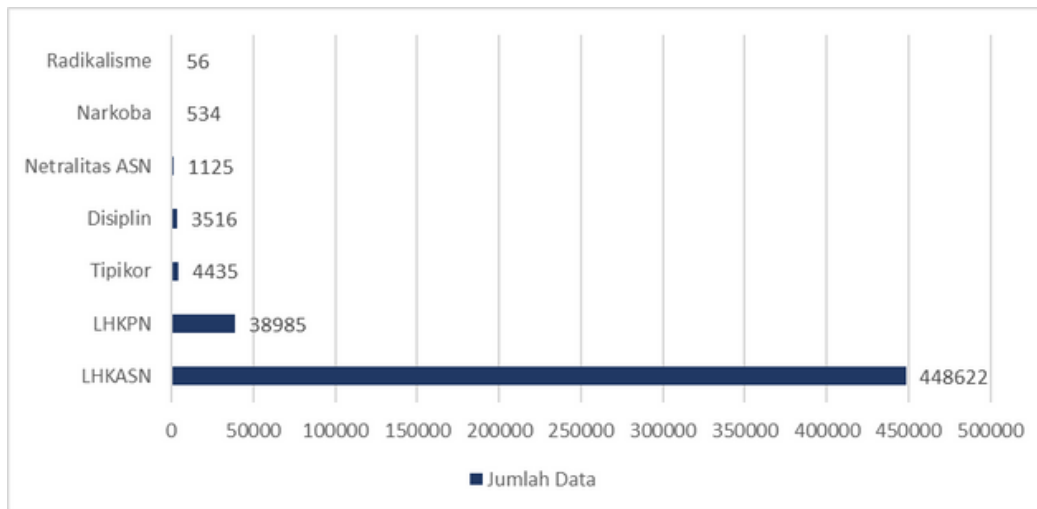
Instansi yang menjadi target utama dalam pengukuran integritas dan moralitas adalah instansi yang mendapatkan predikat A dan B pada hasil indeks implementasi NSPK manajemen ASN tahun 2021. Sedangkan peserta yang diusulkan oleh instansi sebagai calon suksesi yang akan dipromosikan yaitu terdiri dari jabatan administrasi (administrator, pengawas, dan pelaksana), jabatan fungsional dan calon pegawai negeri sipil. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel. 40 Data Kelompok Jabatan Administrasi dan JFT

No	Jabatan	Pusat	Daerah	Jumlah
1	Administrasi	6.204	21.442	27.646
2	JFT	27.107	282.922	310.029
Total		33.311	304.364	337.675

Tabel 41. Data Kelompok Jabatan Fungsional tertentu (JFT)

No	Jabatan Fungsional Tertentu	Jumlah
1	JFT Guru	258.282
2	JFT Teknis	30.390
3	JFT Medis	14.839
4	JFT Dosen	6.519
Total		310.030



Grafik 33. Penyediaan Data Integritas dan Moralitas PNS

Dalam hal pelaksanaan penyediaan data Integritas dan Moralitas PNS dalam pengembangan karier PNS terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh BKN sekaligus tindak lanjut yang dilakukan, yaitu:

- Data PNS yang terlibat penyalahgunaan narkoba. Terdapat perbedaan struktur data dalam aplikasi pengelolaan data dan ketidaksiapan infrastruktur untuk dilakukan pertukaran data melalui web service di BNN. Selain itu, data yang disampaikan oleh BNN terkait PNS yang terlibat penyalahgunaan narkoba sebagian besar tidak memiliki NIP, NIK, tanggal lahir, foto dan alamat lengkap sehingga pada saat dilakukan *tracking* data kepegawaian pada SAPK, data tersebut tidak ditemukan. Tindak lanjut: Melakukan verifikasi dan validasi dengan mencocokkan data BNN dengan data pada SAPK, serta melaksanakan pengawasan dan pengendalian langsung ke lokus untuk menggali informasi dan mendapatkan data valid dari instansi. Selain itu, sebagai penguatan dari data hasil temuan PNS yang terlibat narkoba, BKN menyampaikan data dimaksud ke BIN untuk dilakukan pendalaman data intelijen dengan metode tertentu sesuai dengan prosedur di BIN.
- Data PNS yang terlibat radikalisme. BNPT sebagai penyedia data belum memiliki aplikasi pengelolaan data radikal dan database masih manual dalam bentuk excel. Tindak lanjut: pertukaran data PNS yang terlibat radikalisme menggunakan Loker BKN yang disertai data yang dienkripsi untuk menjamin kerahasiaan data.
- Data intelijen BIN. Dalam penyediaan data intelijen PNS pertukaran data masih manual, dimana data yang memerlukan pendalaman intelijen lebih lanjut disampaikan secara manual ke BIN dan data dari BIN akan disampaikan secara manual ke BKN. Tindak lanjut: penyediaan data intelijen PNS menggunakan Loker BKN yang disertai data yang dienkripsi untuk menjamin kerahasiaan data.
- Data disiplin PNS. Dalam penyediaan data disiplin PNS sebagian besar instansi belum meremajakan data disiplin ke SAPK/SIASN. Tindak lanjut: penggunaan aplikasi IDIS (*Integrated Discipline*) sebagai solusi data disiplin nasional yang dapat diakses secara realtime, update, dan terintegrasi.



Adapun hasil pengawasan dan pengendalian atas penerapan integritas dan moralitas K/L/D ini, BKN dapat memberikan rekomendasi kebijakan sebagai berikut:

- Integritas dan Moralitas adalah suatu kewajiban yang akan menjadi pertimbangan dalam Pengembangan Karier PNS, sesuai dengan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Pejabat Pembina Kepegawaian harus memeriksa data integritas dan moralitas dalam rangka pengembangan karier PNS melalui aplikasi integritas dan moralitas sebagai bahan pertimbangan pengembangan karier PNS;
- Segera dilakukan penguatan penegakan disiplin sesuai dengan amanat PP Nomor 94 Tahun 2021 untuk penggunaan Aplikasi IDIS (*Integrated Discipline*) sebagai solusi data disiplin nasional yang dapat diakses secara *realtime, update*, dan terintegrasi ke SIASN;
- Penguatan implementasi Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN dengan dukungan teknologi informasi atau pembangunan aplikasi terintegrasi;
- Mendorong MenpanRB untuk menetapkan regulasi terkait *clearance* data-data integritas dan moralitas (data narkoba, data radikal terorisme, data intelijen, data tipikor); dan
- Pembaruan dan pengembangan database, serta penambahan jenis data integritas dan moralitas yang berkelanjutan (data pidana umum, catatan temuan BPK, data lapor pajak PNS) sebagai bahan pengawasan dan pengendalian memerlukan dukungan sumber daya (manusia, anggaran, kompetensi, sarana dan prasarana, dan regulasi).

Kedepannya, BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan melakukan pembaharuan data secara terus menerus dan melakukan pengawasan dan pengendalian implementasi integritas dan moralitas dalam pengembangan karier PNS. Ditargetkan agar setiap tahun terus dilakukan implementasi dan evaluasi peningkatan integritas dan moralitas dalam pengembangan karier PNS pada instansi pemerintah di Indonesia.



3.9 Realisasi Anggaran

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

Tabel 42. Serapan Anggaran BKN Tahun 2022

No SS	Sasaran Strategis	Realisasi		Efisiensi
		Kinerja	Anggaran	
SS.1	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	110%	98.49%	11.47
SS.2	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	102.15%	96.95%	17.33
SS.3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	113.30%	99.11%	12.39
SS.4	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN	69.61%	98.14%	-40.60
SS.5	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	82.35%	99.94%	-21.35
SS.6	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	109.18%	99.67%	8.73
SS.7	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	92.88%	97.98%	-5.49
Total		99.66%	96.96%	

Berdasarkan perkembangan pencapaian program dan anggaran BKN sampai dengan Desember 2022, secara umum dapat digambarkan bahwa pelaksanaan program dan kegiatan telah berjalan pada capaian anggaran sebesar 96.96%. 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. Alasan lain realisasi baru terlaksana pada triwulan IV dikarenakan adanya *automatic adjustment* pada awal tahun dan baru dibuka blokir pada triwulan IV.



Untuk itu, beberapa rekomendasi yang perlu dilakukan untuk peningkatan capaian realisasi anggaran dan fisik di tahun berikutnya yaitu: 1. Komitmen dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana aksi yang ditetapkan; 2. Pematangan penyusunan Rencana Penarikan Dana pada awal tahun 2023; dan 3. 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

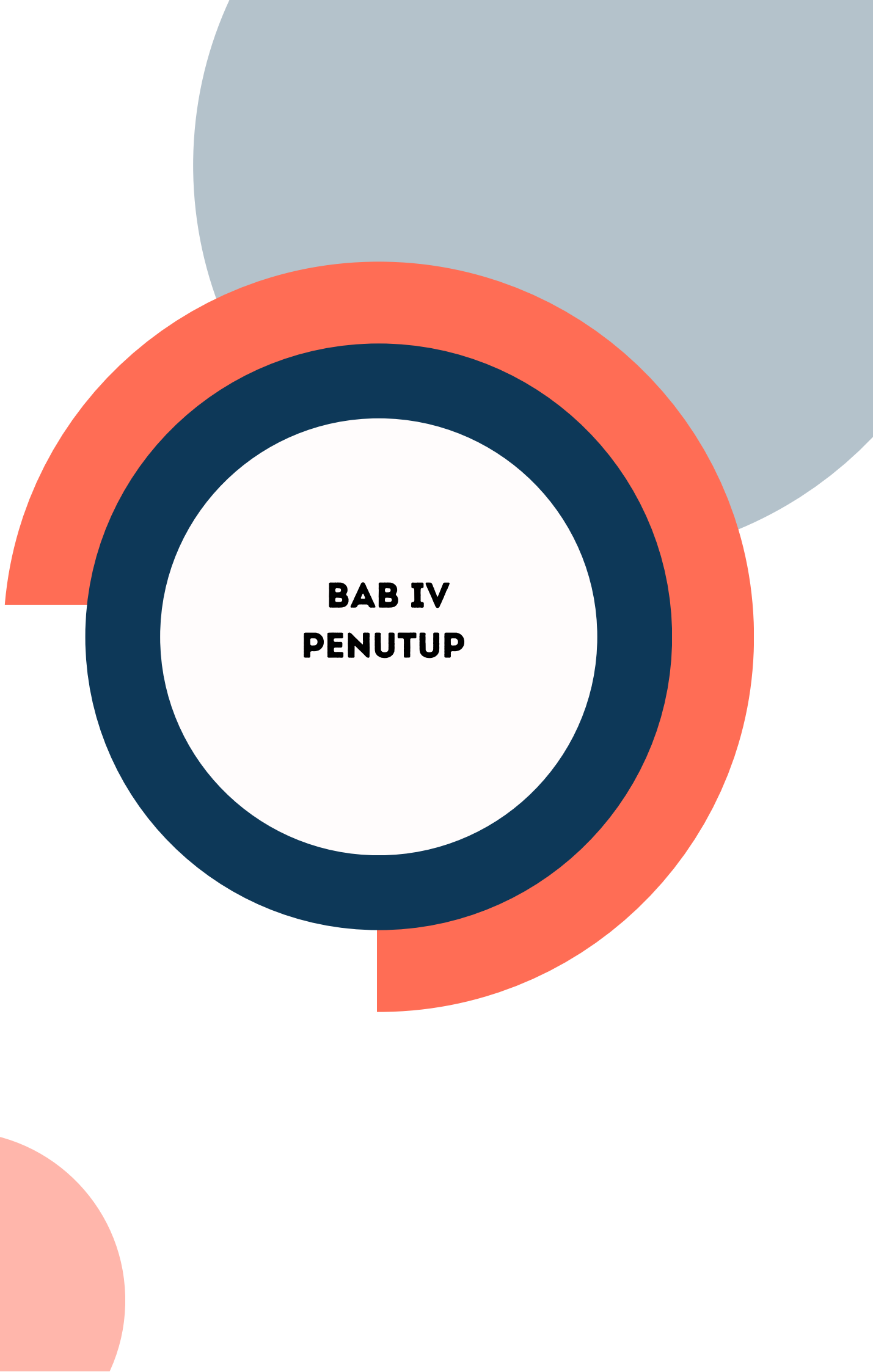
Dalam perhitungan efektivitas dan efisiensi anggaran digunakan formula sesuai dengan perhitungan efisiensi pada PMK No.214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga, dengan formula sebagai berikut:

$$Efisiensi = \frac{((\text{Pagu Anggaran} \times \text{Capaian Kinerja}) - \text{Realisasi Anggaran})}{\text{Pagu Anggaran} \times \text{Capaian Kinerja}} \times 100\%$$

Keterangan:

Batas maksimal nilai efisiensi adalah 20% dan batas minimal adalah -20%.

Berdasarkan tabel Serapan Anggaran BKN Tahun 2022 dapat disimpulkan nilai efisiensi sumber daya untuk 5 Sasaran Strategis dalam kategori baik karena masih di rentang -20 s.d 20. Sedangkan dua sasaran strategis mendapatkan nilai -40.60 untuk SS 4, hal ini dikarenakan untuk integrasi SI ASN masih berproses dan akan dioptimalkan pada tahun berikutnya. Sedangkan untuk SS 5 mendapatkan nilai -21.35 dikarenakan pada tahun 2022 penggunaan SI ASN dalam digitalisasi layanan masih berfokus pada tiga layanan utama yaitu pensiun, kenaikan pangkat dan pindah instansi. Dengan rencana tindak lanjut yang akan dilakukan pada tahun 2023 yang tertuang dalam penjelasan setiap indikator kinerja BKN, diharapkan dapat mendorong BKN untuk mengefisienkan sumber dayanya dalam pencapaian kinerja.

The graphic features a central white circle containing the text. This circle is surrounded by a thick dark blue ring, which is further enclosed by a thick orange ring. The orange ring is broken at the top and bottom, revealing a light blue background behind it. In the bottom left corner, there is a light orange semi-circle.

BAB IV

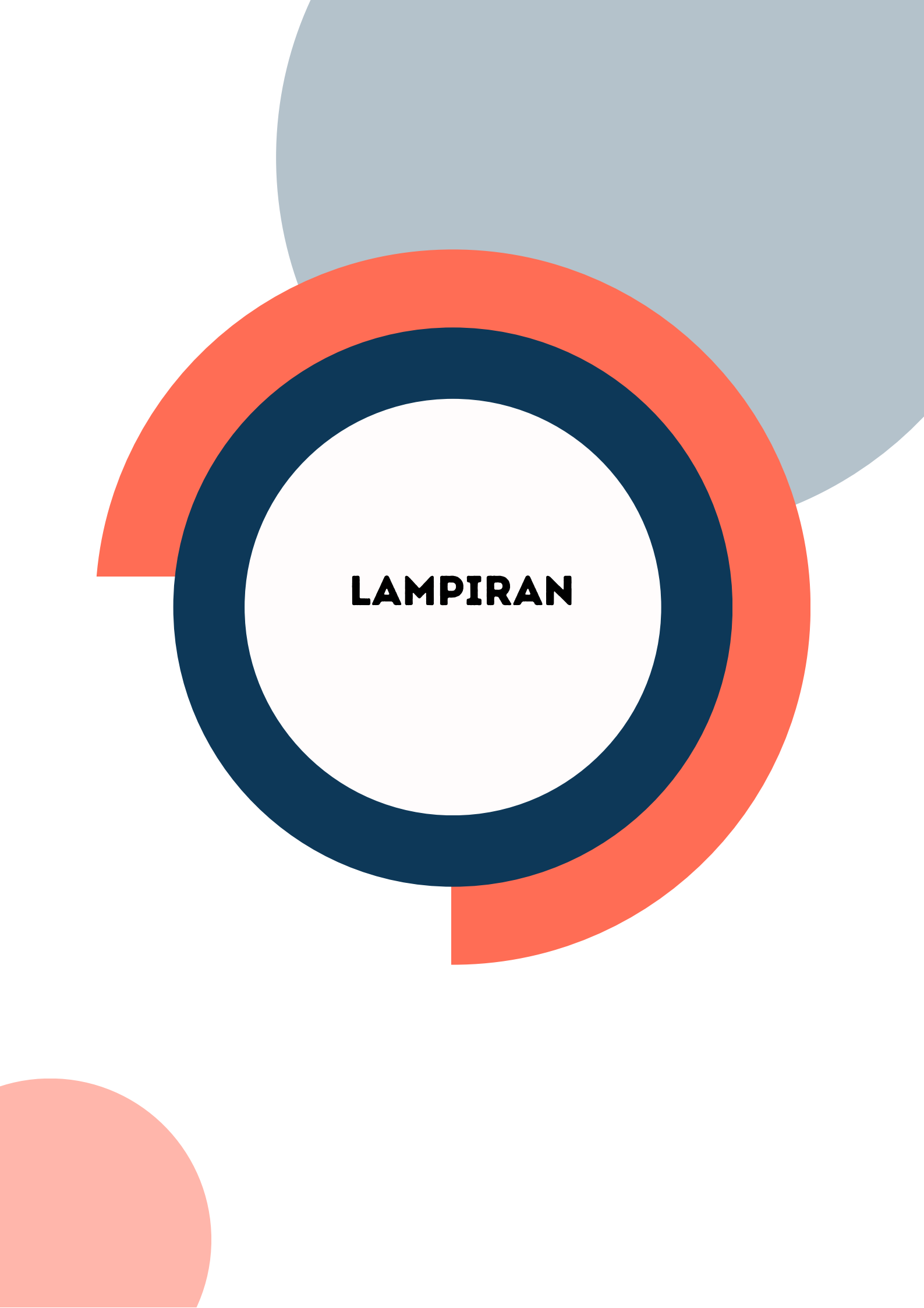
PENUTUP



BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja BKN tahun 2022 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 7 IKU dengan capaian di atas 100%, 3 IKU di atas 80% dan 1 IKU diatas 60% dengan Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) sebesar 99.66 (baik). Dari segi anggaran, BKN dapat merealisasikan anggaran sebesar 96.96%. Secara umum hasil capaian kinerja BKN Tahun 2022 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 2022 terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dan ditindaklanjuti sebagai upaya peningkatan kinerja untuk ke depannya, yaitu:

- Peningkatan upaya-upaya kolaborasi antara BKN Pusat dan Kantor Regional dalam pencapaian Indikator Kinerja Utama BKN;
- Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian secara lebih intensif terhadap seluruh instansi pemerintah;
- Membangun sistem informasi pendukung penerapan manajemen kinerja organisasi untuk mempermudah penyusunan dokumen akuntabilitas serta menjadi database utama dalam pengelolaan SAKIP BKN;
- Mengoptimalkan peran inspektorat sebagai evaluator internal dengan memperkuat kolaborasi bersama Biro Perencanaan dan Organisasi dalam peningkatan penerapan SAKIP BKN;
- Percepatan layanan kepegawaian dengan mengoptimalkan digitalisasi untuk seluruh layanan kepegawaian; dan
- Terus berupaya dalam peningkatan kualitas SDM untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada seluruh *stakeholders* BKN.

The image features a central graphic consisting of two concentric circles. The inner circle is dark blue, and the outer ring is a vibrant orange-red. This central element is set against a white background. In the upper right corner, there is a large, light blue circular shape. In the lower left corner, there is a smaller, light orange circular shape. The word "LAMPIRAN" is centered within the white space of the inner circle.

LAMPIRAN



PERJANJIAN KINERJA



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022

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

Nama : **Bima Haria Wibisana**

Jabatan : **Plt. 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, 23 Desember 2021

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara
Dan Reformasi Birokrasi

Tjahjo Kumolo

Plt. Kepala
Badan Kepegawaian Negara

Bima Haria Wibisana



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022 KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET
Stakeholder Perspective				
1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional Dalam Menerapkan Manajemen ASN	IKU 1	Persentase Instansi Pemerintah Yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK	40%
		IKU 2	Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%
Customer Perspective				
2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian Yang Berkualitas Prima	IKU 3	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	88,5
		IKU 4	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	88,5
Internal Process Perspective				
3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	IKU 5	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100%
4	Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	IKU 6	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	95%
5	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	IKU 7	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital	85%
6	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN	IKU 8	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang ditindaklanjuti	85%
Learn And Growth Perspective				
7	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efisien, Efektif, dan Akuntabel	IKU 9	Indeks Profesional ASN BKN	80
		IKU 10	Indeks Maturitas SPBE BKN	3,5
			Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN	82
		IKU 11	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	79
		IKU 12		
		IKU 13	Opini atas Laporan Keuangan	WTP



Kode Prog/Keg	Kegiatan	Pagu Alokasi (dalam ribu rupiah)
088.01.WA	PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	Rp. 509.415.152.000
088.01.CO	PROGRAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN TATA KELOLA ASN	Rp. 70.382.634.000
TOTAL PAGU ALOKASI		Rp. 579.797.786.000

Jakarta, 23 Desember 2021

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan
Reformasi Birokrasi

Tjahjo Kumolo

Plt. Kepala
Badan Kepegawaian Negara

Bima Haria Wibisana



SURAT PERNYATAAN TELAH DIREVIU

PERNYATAAN TELAH DIREVIU BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN ANGGARAN 2022

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara untuk tahun Anggaran 2022 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 di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 24 Februari 2023

Inspektur

 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: Myrna Amir;

Wakil Ketua: Achmad Yusaq;

Sekretaris: Alfa Sidharta, Arina Tanya Asianti, Rahadi Ferdiansyah;

Anggota: Fathista Vistarani Dwi O, Putri Aulia Netra, Susi Apriyanti, Ulfah, Hanum Puspa D, Nur Aini.

