

RENCANA KERJA

**BADAN
KEPEGAWAIAN
NEGARA**

TAHUN 2023



KATA PENGANTAR

Penyelenggaraan sistem perencanaan pembangunan diharapkan menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, dan pengawasan. Selain itu, harus memperhatikan penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan untuk terciptanya *Good Governance*.

Salah satu kerangka perencanaan adalah mewujudkan sistem manajemen dalam rangka pencapaian sasaran pembangunan Manajemen ASN. Maka setiap tahun seluruh K/L perlu menyusun Rencana Kerja (Renja) sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran.

Secara khusus di lingkungan BKN, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, RPJMN 2020 - 2024, Renstra BKN 2020 - 2024, dan RKP 2023.

Untuk mewujudkan sistem manajemen pemerintahan yang baik dan memenuhi amanat sebagaimana dimaksud serta seiring dengan perubahan kebijakan yang dinamis, maka Renja BKN Tahun 2023 selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan dan kegiatan tahun 2023.

Jakarta, 18 Oktober 2022
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	01
Daftar Isi	02
Daftar Tabel	03
Daftar Gambar	05
Bab I Pendahuluan	06
A. Latar Belakang	06
B. Landasan Hukum	10
C. Ruang Lingkup	11
D. Maksud dan Tujuan	12
Bab II Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja	13
A. Visi dan Misi	13
B. Tujuan	13
C. Sasaran Strategis	14
D. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja	16
Bab III Rencana Kerja	45
A. Kebijakan Nasional 2023	45
B. Program Prioritas Nasional BKN 2023	47
C. Tujuan dan Sasaran Rencana Kinerja 2023	57
D. Indikator dan Target Kinerja 2023	60
Penutup	70
Lampiran	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK.....	16
Tabel 2.2	Jumlah Instansi Pemerinath yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK.....	17
Tabel 2.3	Realisasi Persentase Instansi yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK.....	19
Tabel 2.4	Jumlah Instansi yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022.....	20
Tabel 2.5	Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN.....	22
Tabel 2.6	Rekap Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan.....	22
Tabel 2.7	Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan BKN.....	25
Tabel 2.8	Rekap Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan BKN.....	25
Tabel 2.9	Realisasi Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN.....	27
Tabel 2.10	Tabel Rincian Regulasi yang dikeluarkan oleh BKN dan telah diundangkan pada Tahun 2022.....	27
Tabel 2.11	Realisasi Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN Terintegrasi dengan SI ASN.....	30
Tabel 2.12	Realisasi Integrasi SI ASN Berdasarkan Wilayah Kerja Kantor Regional Tahun 2021.....	30
Tabel 2.13	Realisasi Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital.....	32
Tabel 2.14	Rincian Layanan yang Telah Terdigitalisasi Tahun 2021.....	32
Tabel 2.15	Realisasi Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti.....	33
Tabel 2.16	Rekapitulasi Hasil Tindak Lanjut Pengawasan dan Pengendalian 2021.....	33
Tabel 2.17	Realisasi Indeks Profesionalitas ASN BKN.....	34
Tabel 2.18	Realisasi Indeks Maturitas SPBE BKN.....	37
Tabel 2.19	Realisasi Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN.....	39
Tabel 2.20	Realisasi Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN.....	42
Tabel 2.21	Penilaian SAKIP BKN Tahun 2020 dan 2021 Berdasarkan Komponen Penilaian.....	42
Tabel 2.22	Realisasi Opini atas Laporan Keuangan.....	43

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Program Prioritas Nasional BKN Tahun 2023.....	47
Tabel 3.2	Target Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK.....	60
Tabel 3.3	Target Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN 2023.....	61
Tabel 3.4	Target Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN 2023.....	62
Tabel 3.5	Target Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan BKN 2023.....	62
Tabel 3.6	Target Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN 2023.....	63
Tabel 3.7	Target Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN 2023.....	63
Tabel 3.8	Target Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital 2023.....	64
Tabel 3.9	Target Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti 2023.....	65
Tabel 3.10	Target Indeks Profesionalitas ASN BKN 2023.....	65
Tabel 3.11	Target Indeks Maturitas SPBE BKN 2023.....	66
Tabel 3.12	Target Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN 2023.....	66
Tabel 3.13	Target Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN 2023.....	67
Tabel 3.14	Target Opini atas Laporan Keuangan 2023.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Upaya Pengendalian Covid-19.....	07
Gambar 1.2 Pendekatan Perencanaan Berbasis THIS.....	08
Gambar 2.1. Peta Strategis BKN Tahun 2020 - 2024.....	15
Gambar 2.2 Perbandingan Hasil Penilaian IP ASN BKN Tahun 2021 Berdasarkan Domain Penilaian dan Unit Kerja.....	36

BAB I PENDAHULUAN

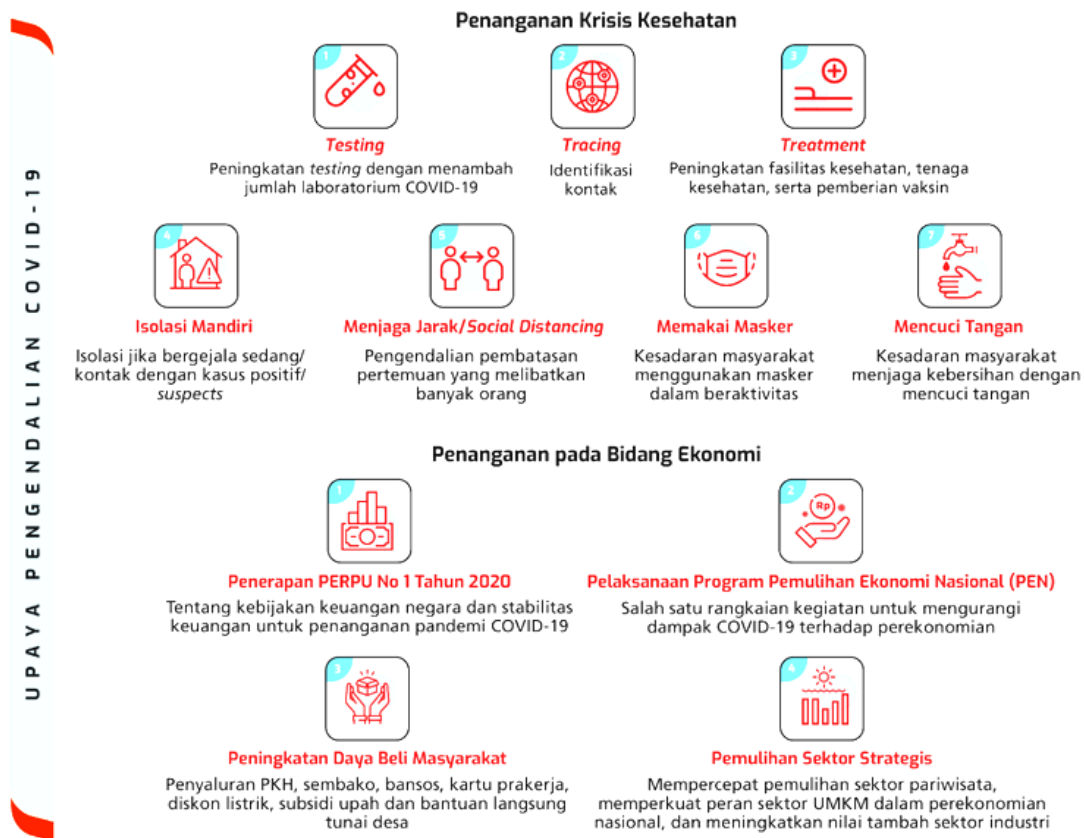
Peningkatan Produktivitas untuk Transformasi Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan adalah tema yang ditetapkan dalam RKP Tahun 2023, sebagai upaya melanjutkan estafet pembangunan untuk lepas dari tekanan pandemi COVID-19.

A. LATAR BELAKANG

Pelaksanaan pembangunan nasional mengalami tekanan sejak meluasnya penyebaran COVID-19 di Indonesia pada bulan Maret tahun 2020. Krisis kesehatan tidak dapat dihindari sehingga menjadi pemicu kontraksi perekonomian nasional. Kondisi tersebut terjadi secara global yang bersifat *unprecedented shock* dan belum ada negara yang memiliki pengalaman dalam menanggulangi pandemi tersebut.

Pemerintah Indonesia terus merespons dinamika pandemi COVID-19 dengan berbagai kebijakan pengendalian yang dilakukan secara komprehensif. Berbagai kebijakan tersebut ditujukan untuk melindungi kehidupan dan penghidupan masyarakat dari dampak pandemi COVID-19. Kebijakan pengendalian COVID-19 juga ditujukan untuk memastikan proses pemulihan ekonomi berjalan secara inklusif dan berkelanjutan sesuai koridor pembangunan jangka menengah.

Vaksinasi yang telah dimulai secara gradual sejak tahun 2021 terbukti mampu mengendalikan penyebaran pandemi COVID-19 menuju pencapaian *herd immunity*. Pelaksanaan vaksinasi, pemulihan daya beli masyarakat, perbaikan investasi, serta pertumbuhan ekspor yang tinggi memberikan kontribusi pada pemulihan perekonomian yang relatif cepat. Meskipun terjadi lonjakan varian Delta pada pertengahan tahun 2021, namun pertumbuhan ekonomi pada periode yang sama tetap menunjukkan tren positif. Penguatan ekonomi diperkirakan akan berlanjut selama tahun 2022 dan 2023 seiring dengan menurunnya angka kasus aktif COVID-19 yang saat ini memasuki fase transisi dari pandemi menuju endemi.

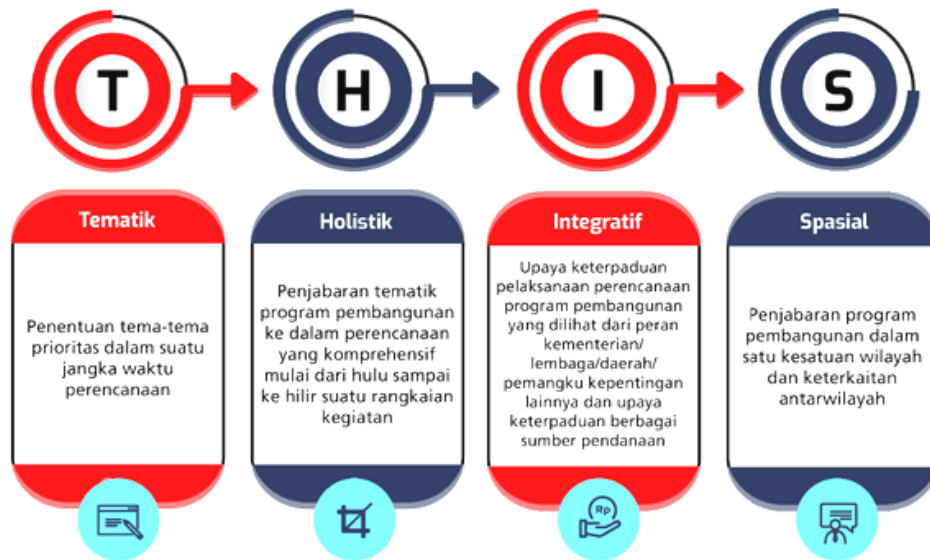


Gambar 1.1. Upaya Pengendalian Covid-19

Sumber: RKP 2023

Sebagai upaya melanjutkan estafet pembangunan, RKP Tahun 2023 mengusung tema "Peningkatan Produktivitas untuk Transformasi Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan". Penetapan tema tersebut mempertimbangkan arahan Presiden, hasil evaluasi pembangunan tahun 2021, evaluasi kebijakan tahun 2022, hasil forum konsultasi publik dan kerangka ekonomi makro. Selain itu, penetapan tema juga mempertimbangkan isu strategis dan dinamika pandemi COVID-19, serta konsistensi dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024. Melalui RKP Tahun 2023 pemerintah berkomitmen untuk memberikan arahan pada (1) kebijakan prioritas nasional yang komprehensif dan sistematis, (2) kerangka pendanaan, (3) kerangka kelembagaan, (4) kerangka regulasi, serta (5) kerangka evaluasi dan pengendalian, dalam melaksanakan pembangunan nasional. Penyusunan RKP mengacu pada regulasi yang tertuang dalam Undang-Undang (UU) No. 25/2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 17/ Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional.

Penyusunan RKP 2023 dilakukan dengan menggunakan pendekatan penganggaran berbasis *money-follow program* serta pendekatan perencanaan berbasis Tematik, Holistik, Integratif, dan Spasial (THIS)



Gambar 1.2. Pendekatan Perencanaan Berbasis THIS
Sumber: RKP 2023

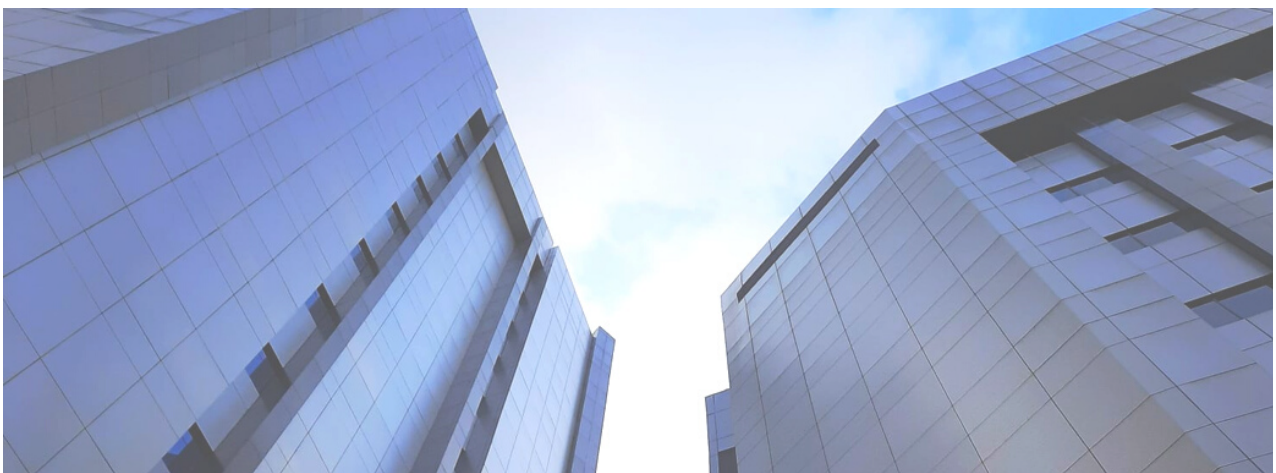
Dalam perspektif pembangunan jangka menengah, kedudukan dokumen RKP Tahun 2023 merupakan penjabaran tahun keempat dari pelaksanaan RPJMN Tahun 2020-2024. Tujuh agenda pembangunan dalam RPJMN Tahun 2020-2024 tetap dipertahankan menjadi Prioritas Nasional (PN) dalam RKP Tahun 2023. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya menjaga kesinambungan RKP dengan RPJMN, serta mengoptimalkan efektivitas pengendalian pembangunan untuk mengawal pencapaian sasaran pembangunan jangka menengah. Prioritas Nasional dalam RKP Tahun 2023 terdiri dari (1) memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan; (2) mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan; (3) meningkatkan sumber daya manusia 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; serta (7) memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.

Empat puluh lima Proyek Prioritas Strategis/Major Project (MP) yang memiliki daya ungkit tinggi dalam mendukung pencapaian sasaran PN pada RKP Tahun 2022 tetap dilanjutkan dan dipertajam pada RKP Tahun 2023. Penajaman MP dilakukan dengan mekanisme *Clearing House*, yang bertujuan untuk menjamin tercapainya output MP dan memastikan hasilnya bermanfaat bagi masyarakat pada akhir periode RPJMN Tahun 2020-2024.

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran pembangunan nasional, pada RKP Tahun 2023 dilakukan upaya penguatan integrasi berbagai sumber daya pembangunan, termasuk dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Swasta. Hal ini dilakukan agar kontribusi sumber daya dari BUMN dan Swasta dapat teridentifikasi dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan nasional.

Menindaklanjuti penyusunan RKP Tahun 2023 ini, maka BKN sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian perlu menyusun Rencana Kerja Tahun 2023 sebagai penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Renstra BKN Tahun 2020 - 2024 dalam bentuk tahunan. Penyusunan Renja BKN Tahun 2023 ini merupakan pelaksanaan UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Rencana Pembangunan Nasional serta PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Secara khusus di lingkungan BKN, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, RPJMN 2020 - 2024, Renstra BKN 2020 - 2024, dan RKP 2023. Selain itu dalam penyusunan Renja BKN Tahun 2023 ditetapkan sasaran, indikator kinerja serta target kinerja yang merupakan komitmen bagi BKN yang harus tercapai dalam satu periode tahunan.



B. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden No. 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;
9. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
11. Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2023;
12. PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Perjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
19. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara;

C. RUANG LINGKUP

Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN. Untuk menyelenggarakan kekuasaan, Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya sesuai dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara salah satunya kepada BKN, berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan, dan pengendalian dan kriteria Manajemen ASN sesuai dengan pasal 47 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.

Selain itu dalam UU tersebut juga dijelaskan terkait dengan tugas BKN, yaitu:

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.

Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Laksana menjelaskan bahwa BKN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BKN menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian;
2. penyelenggaraan pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum pegawai negeri sipil;
3. penyelenggaraan administrasi pensiun, Pejabat Negara dan mantan Pejabat negara;
4. penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian;
5. penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen kepegawaian;

6. penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi pegawai negeri sipil;
7. penyelenggaraan dan mengembangkan sistem rekrutmen pegawai negeri sipil;
8. penelitian dan pengembangan di bidang manajemen kepegawaian;
9. pelaksanaan bantuan hukum;
10. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian
11. pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKN; dan
12. pengawasan atas pelaksanaan tugasnya.

D. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja BKN Tahun 2023 disusun dengan tujuan untuk menjadi acuan dalam perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan kegiatan baik oleh BKN Pusat maupun Kantor Regional, serta untuk menjaga kesinambungan kebijakan RPJMN Tahun 2020 - 2024, Renstra BKN Tahun 2020 - 2024, RKP Tahun 2023 dan Renja BKN Tahun 2023. Selain itu tujuan penyusunan Rencana Kerja BKN Tahun 2023 sebagai berikut:

1. petunjuk dalam menjalankan program kegiatan BKN selama Tahun 2023;
2. meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja BKN tahun 2023;
3. sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian BKN Tahun 2023.



BAB II

EVALUASI

PELAKSANAAN

RENCANA KERJA

A. VISI DAN MISI

Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong

Mengacu pada Renstra BKN Tahun 2020 - 2024, BKN memiliki visi seperti yang tertulis di atas. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka ditetapkan misi BKN yaitu:

1. pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN;
2. penyelenggaraan Manajemen ASN;
3. penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN; dan
5. mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

B. TUJUAN

Menjabarkan misi pembangunan BKN, maka tujuan pembangunan BKN adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial)
2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi Pusat dan Pemerintah Daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;
3. Mewujudkan Peningkatan Kualitas *Database* Dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh

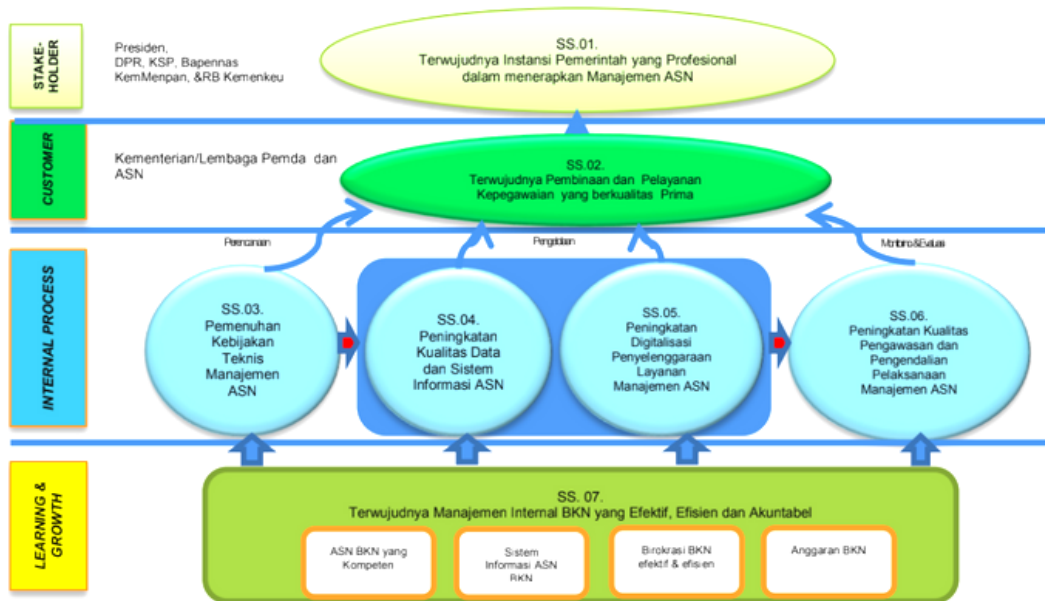
Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan *talent pool*); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (*online*);

4. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan *good governance*;
5. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, Dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

C. SASARAN STRATEGIS

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





Gambar 2.1. Peta Strategi BKN Tahun 2020 - 2024

Sumber: Renstra BKN Tahun 2020 - 2024

Stakeholder Perspective

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

Customer Perspective

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

Internal Perspective

3. Sasaran strategis 3 (tiga) yang ingin dicapai dalam tujuan "Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas", adalah Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN;

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

Learning & Growth Perspective

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

D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA

IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
5%	20%	40%	100%	8,45%	33,12%	33,12%

Tabel 2.1 Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK

Indikator ini merupakan ukuran yang menggambarkan instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK yang dihitung menggunakan indeks implementasi NSPK manajemen ASN. Pada proses penilaian, BKN melalui Deputi Bidang Wasdal

berkolaborasi dengan Kantor Regional BKN menilai penerapan manajemen ASN pada 616 instansi pemerintah yang terdiri dari 74 instansi pusat dan 542 instansi daerah. Melalui laporan penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN pada tahun 2021, diperoleh hasil sebagai berikut:

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

Tabel 2.2 Jumlah Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK

Sumber: LKj BKN Tahun 2021

Ada beberapa hal yang sudah dilakukan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian serta Kantor Regional dalam mencapai kinerja ini, diantaranya:

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

Adapun kendala yang dihadapi sepanjang pelaksanaan penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN ini sepanjang tahun 2021 adalah kurang meratanya infrastruktur sehingga beberapa instansi di wilayah kerja tidak bisa mengakses aplikasi Indeks NSPK dan menyulitkan instansi dalam memenuhi kelengkapan data dukung. Selain itu, pada tahun 2021 komunikasi antara auditor manajemen ASN di BKN Pusat dengan Kantor Regional dalam melakukan bimbingan teknis ataupun audit masih kurang optimal.

Sebagai upaya antisipasi kendala-kendala tersebut di periode selanjutnya, BKN menyusun beberapa rencana tindak lanjut dalam pelaksanaan penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN dalam rangka pencapaian indikator Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan tata kelola manajemen ASN sesuai NSPK, yaitu:

1. Pengembangan aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN ke versi 2.0;
2. Portal Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN akan dibuka sepanjang tahun untuk memudahkan instansi melengkapi dokumen data dukung;
3. Melakukan evaluasi kembali atas prosedur, indikator-indikator, dan *timeline* dalam penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN untuk memudahkan pengukuran bagi Auditor Manajemen ASN BKN maupun pengelola kinerja di instansi pemerintah;
4. Deputi Bidang Wasdal dan Kantor Regional akan lebih memprioritaskan wilayah-wilayah dengan keterbatasan infrastruktur untuk memberi kemudahan dalam pengumpulan data dukung;
5. Terus mengoptimalkan kolaborasi antara BKN Pusat dan Kantor Regional;
6. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian terhadap seluruh instansi pemerintah khususnya yang bernilai C, D, dan E perlu dilaksanakan secara lebih intensif.

Pada tahun 2022 ini, sampai dengan bulan September 2022, BKN sudah melaksanakan beberapa kegiatan sebagai upaya tindak lanjut atas rencana di atas, beberapa diantaranya:

1. Sudah dilakukan pengembangan aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN ke versi 2.0 agar aplikasi dapat dimanfaatkan dengan lebih baik dan lebih user *friendly*;
2. Penguatan pengukuran indeks implementasi NSPK manajemen ASN melalui regulasi. Ada 2 (dua) regulasi yang telah ditetapkan dalam rangka penguatan fungsi BKN dalam penilaian indeks ini, yaitu Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN;
3. Penyusunan strategi dan *timeline* penilaian dengan pembagian kewenangan yang lebih jelas kepada Kantor Regional.



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

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
85%	90%	100%	100%	86%	92,49%	92,49%

Tabel 2.3 Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK

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 RI No. 38 Tahun 2018 disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatannya. Berdasarkan peraturan tersebut, Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah wajib melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas setiap tahunnya. Sedangkan tata cara dan pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas 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 di alamat *website* <https://ip-jasn.bkn.go.id>.

Berdasarkan 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% atau 623 instansi. Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2022 telah mencapai target pada tahun 2024, hal ini menandakan adanya percepatan realisasi. Percepatan realisasi IKU ini berhasil dilakukan, dengan adanya strategi-strategi percepatan yang dilaksanakan secara efektif sejak tahun 2021.

Beberapa kriteria/indikator data yang diperoleh dari aplikasi Indeks Profesionalitas ASN dalam mengukur Instansi Pemerintah yang telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai Pedoman dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 8 Tahun 2019 adalah :

- Jumlah Instansi Pemerintah yang sudah meminta hak akses aplikasi Indeks Profesionalitas ASN;
- Jumlah Instansi Pemerintah yang mengalami kenaikan nilai Indeks Profesionalitas ASN per tahunnya;
- Jumlah Instansi Pemerintah yang mengikuti rekonsiliasi data diklat/kursus ke SAPK pada Mei-Juni 2022;

- d. 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;
- e. 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. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada tahun 2022 sebanyak 100% instansi telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dengan 623 instansi. Perbandingan jumlah instansi yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada 2021 dan 2022 dapat di lihat pada tabel di bawah.

No	Wilayah Kerja	Jumlah Instansi Tahun 2021	Jumlah Instansi Tahun 2022	Jumlah Instansi Mengukur	Persentase
1	Kementerian	35	34	34	100%
2	Lembaga Negara	49	47	47	100%
3	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	42	42	42	100%
4	Kantor Regional II BKN Surabaya	39	39	39	100%
5	Kantor Regional III BKN Bandung	37	37	37	100%
6	Kantor Regional IV BKN Makassar	76	76	76	100%
7	Kantor Regional V BKN Jakarta	32	32	32	100%
8	Kantor Regional VI BKN Medan	34	34	34	100%
9	Kantor Regional VII BKN Palembang	49	49	49	100%
10	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	46	46	46	100%
11	Kantor Regional IX BKN Jayapura	30	30	30	100%
12	Kantor Regional X BKN Denpasar	44	44	44	100%

No	Wilayah Kerja	Jumlah Instansi Tahun 2021	Jumlah Instansi Tahun 2022	Jumlah Instansi Mengukur	Persentase
13	Kantor Regional XI BKN Manado	34	34	34	100%
14	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	41	41	41	100%
15	Kantor Regional XIII BKN Aceh	24	24	24	100%
16	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	14	14	14	100%
Total Instansi Pemerintah		626	623	623	100%

Tabel 2.4 Jumlah Instansi yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022

Sumber data : Kedeputan PMK

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

- 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 di dapat;
- Membuat grup telegram dan *whatsapp* pengelola Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional dan Instansi Pusat

Pada Periode 2023, rencana tindak lanjut IKU ini adalah :

- Pemberian informasi secara intensif mengenai pemenuhan nilai per dimensi di setiap instansi pemerintah agar data segera dimutakhirkan ke dalam SAPK/SIASN;
- Koordinasi intensif dengan Kantor Regional BKN terkait informasi ter-*update* pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Instansi daerah; dan
- Koordinasi intensif dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN terkait informasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di instansi pusat.

IKU 3. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
85	86	88,5	95	86,13	88,24	92,88%

Tabel 2.5 Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat atau *stakeholders* terhadap pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN baik BKN Pusat maupun Kantor Regional BKN. Pengukuran indeks ini dilakukan dengan melakukan survei kepada *stakeholders* yang menerima pembinaan Manajemen ASN dari BKN berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Pada tahun 2021 BKN berhasil memperoleh nilai indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN sebesar 88,24. Nilai ini diperoleh berdasarkan rekap nilai indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN pada masing-masing unit kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

No	Unit Kerja	Realisasi 2021	No	Unit Kerja	Realisasi 2021
1	Deputi Bidang Mutasi	88,65	10	Kantor Regional VI BKN Medan	92,3
2	Deputi Bidang SINKA	85,21	11	Kantor Regional VII BKN Palembang	91,67
3	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	86,92	12	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	88,95
4	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	82	13	Kantor Regional IX BKN Jayapura	85
5	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	89,44	14	Kantor Regional X BKN Denpasar	86,51
6	Kantor Regional II BKN Surabaya	94	15	Kantor Regional XI BKN Manado	92,16
7	Kantor Regional III BKN Bandung	89,69	16	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	88
8	Kantor Regional IV BKN Makassar	80,52	17	Kantor Regional XIII BKN Aceh	88,14

No	Unit Kerja	Realisasi 2021	No	Unit Kerja	Realisasi 2021
9	Kantor Regional V BKN Jakarta	90,56	18	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	88,54
BKN		88,24			

Tabel 2.6 Rekap Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN

Sumber: LKj BKN Tahun 2021

Beberapa kegiatan pembinaan Manajemen ASN yang telah dilakukan selama tahun 2021 demi mendukung tercapainya target kinerja BKN di antaranya:

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

Selama menjalankan kegiatan pembinaan Manajemen ASN pada tahun 2021, terdapat beberapa hal yang harus dijadikan bahan evaluasi yang dapat dioptimalkan di periode berikutnya. Beberapa hal tersebut yaitu:

1. Kondisi pandemi COVID-19 yang mengubah sistem pembinaan yang semula dilakukan secara luring (*offline*) menjadi daring (*online*). Hal ini menyebabkan BKN membutuhkan waktu untuk penyesuaian dalam menyediakan sarana, prasarana, dan infrastruktur teknologi yang memadai. Diharapkan pada periode mendatang BKN sudah mempersiapkan sarana, prasarana, dan infrastruktur teknologi yang mendukung kegiatan pembinaan Manajemen ASN;
2. Pelaksanaan seleksi CASN Tahun 2021 yang cukup panjang serta membutuhkan SDM yang banyak dan melibatkan seluruh pegawai di lingkungan Kantor Regional juga mempengaruhi pelaksanaan pelayanan pembinaan. Oleh sebab itu, perlu adanya penambahan jumlah pegawai yang sesuai dengan hasil perhitungan anjab dan ABK; dan
3. Terkendalanya layanan pembinaan manajemen ASN yang dilakukan secara daring pada beberapa instansi daerah yang berada di wilayah dengan infrastruktur jaringan internet yang kurang memadai. Kendala ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan lokus prioritas pembinaan secara luring.

Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN sampai dengan TW III Tahun 2022 memperoleh hasil penilaian sebesar 90,67.

Beberapa kegiatan pembinaan Manajemen ASN yang telah dilakukan oleh BKN pada Tahun 2022 di antaranya adalah:

1. Pembinaan terkait implementasi sistem informasi manajemen kinerja ASN baik di instansi pusat maupun di instansi daerah;
2. Penyusunan dan penilaian SKP sesuai dengan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN;
3. Sosialisasi PerBKN Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional; dan
4. Sosialisasi Permenpan-RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.

Kendala yang dihadapi dalam proses pencapaian target di TW III Tahun 2022 adalah:

1. BKN melakukan survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN berdasarkan pada Peraturan Menteri PANRB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Dalam peraturan tersebut diwajibkan kepada seluruh penyelenggara pelayanan publik untuk melakukan Survei Kepuasan Masyarakat secara berkala minimal 1 (satu) kali setahun sehingga periode pengukuran setiap unit berbeda; dan
2. Catatan evaluasi Inspektorat beberapa unit kerja targetnya tidak selaras dengan BKN (Target Unit di bawah Target BKN).

Dalam mengatasi kendala tersebut, maka tindak lanjut yang dapat dilakukan adalah:

1. Unit Kerja dapat menganalisis permasalahan pada parameter yang mendapatkan nilai terkecil dan melakukan tindak lanjut terhadap permasalahan tersebut. BKN melakukan pembinaan tentang manajemen ASN sesuai dengan amanat UU Nomor 5 Tahun 2014 pasal 47 huruf a dimana BKN memiliki fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN; dan
2. Terkait penyesuaian target sudah dilakukan diskusi dengan Inspektorat, dimana Target 2023 disesuaikan dengan Capaian Tahun 2022. Pertimbangan penetapan target unit kerja dan hasil simulasi perhitungan perkiraan penetapan target dijelaskan pada Renja 2023 (Tindak Lanjut atas Temuan Inspektorat).



IKU 4. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
85	86	88,5	95	87,16	88,06	92,69%

Tabel 2.7 Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan BKN

Indikator ini mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN. Sepanjang tahun 2021 BKN terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima dengan profesionalitas terhadap masyarakat/PNS sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat murah dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang berlaku. Rekap nilai indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian di masing-masing unit kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

No	Unit Kerja	Realisasi 2021	No	Unit Kerja	Realisasi 2021
1	Deputi Bidang Mutasi	81,4	13	Kantor Regional III BKN Bandung	86,4
2	Deputi Bidang SINKA	84,59	14	Kantor Regional IV BKN Makassar	88,36
3	Deputi Bidang Wasdal	86,04	15	Kantor Regional V BKN Jakarta	88,4
4	Sekretariat Utama	88	16	Kantor Regional VI BKN Medan	90,21
5	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	93,21	17	Kantor Regional VII BKN Palembang	83,28
6	Pusat Pengembangan Sistem Seleksi	91,57	18	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	92,27
7	Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara	81,35	19	Kantor Regional IX BKN Jayapura	85
8	Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	88,84	20	Kantor Regional X BKN Denpasar	86,07
9	Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian	85,03	21	Kantor Regional XI BKN Manado	90,24

No	Unit Kerja	Realisasi 2021	No	Unit Kerja	Realisasi 2021
10	Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian	87,04	22	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	97,62
11	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	90,58	23	Kantor Regional XIII BKN Aceh	87,77
12	Kantor Regional II BKN Surabaya	94,8	24	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	85,35
BKN		88,06			

Tabel 2.8 Rekap Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang diselenggarakan BKN

Sumber: LKj BKN Tahun 2021

Beberapa upaya yang dilakukan pada tahun 2021 dalam rangka meningkatkan pelayanan kepegawaian BKN dengan melakukan berbagai macam transformasi pelayanan publik dalam aspek kepegawaian, di antaranya :

1. Digitalisasi layanan kepegawaian melalui pembangunan sistem informasi ASN;
2. Peningkatan kapasitas SDM;
3. Peningkatan sarana dan prasarana yang mudah diakses oleh pengguna layanan termasuk penyandang disabilitas;

Adapun kendala yang dihadapi sepanjang pelaksanaan penilaian indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN dikarenakan kenaikan beban kerja yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan mengakibatkan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan menjadi terhambat.

Sebagai upaya antisipasi kendala-kendala tersebut di periode selanjutnya, BKN menyusun beberapa rencana tindak lanjut dalam pelaksanaan penilaian kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN, yaitu:

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

IKU 5. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 2.9 Realisasi Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

Total hingga Desember 2021 terdapat 11 Peraturan BKN, 3 Keputusan Kepala BKN, dan 6 Surat Edaran yang berhasil ditetapkan dan/atau diundangkan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dengan demikian jumlah regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang ditetapkan dan/atau diundangkan berjumlah 20, sama dengan target yang ditetapkan sehingga capaian untuk indikator ini adalah 100%.

No	Nomor Peraturan/ Keputusan/ Surat Edaran	Tentang	Tanggal
1	Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2021	Perubahan atas Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan BKN	29 Januari 2021
2	Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2021	Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test BKN	01 April 21
3	Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2021	Pedoman Kendali Mutu Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di Lingkungan BKN	27 Mei 2021
4	Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2021	Pedoman Pengendalian Gratifikasi di Lingkungan BKN	27 Mei 2021
5	Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2021	Kamus Kelas Jabatan di Lingkungan BKN	17 Juni 2021
6	Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2021	Kamus Kompetensi Teknis Bidang Kepegawaian	26 Juli 2021
7	Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2021	Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil	26 Juli 2021
8	Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2021	Pedoman Penyelenggaraan Kehumasan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	26 Juli 2021

No	Nomor Peraturan/ Keputusan/ Surat Edaran	Tentang	Tanggal
9	Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2021	Pedoman Penyusunan Pertimbangan Teknis Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	26 Juli 2021
10	Peraturan BKN Nomor 10 Tahun 2021	Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	26 Juli 2021
11	Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2021	Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara diLingkungan Badan Kepegawaian Negara	18 November 2021
12	Keputusan Kepala BKN Nomor 87 Tahun 2021	Pemutakhiran Data Mandiri Aparatur Sipil Negara dan Pejabat Pimpinan Tinggi Non Aparatur Sipil Negara Secara Elektronik Tahun 2021	10 Mei 2021
13	Keputusan Kepala BKN Nomor 97.1 Tahun 2021	Pengalihan Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara	18 Mei 2021
14	Keputusan Kepala BKN Nomor 158 Tahun 2021	Tata Cara Penetapan Nomor Induk Pegawai Negeri Sipil dari 57 (lima puluh tujuh) Eks Pegawai Komisi Pemberantasan Korupsi menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara diLingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia	8 Desember 2021
15	Surat Edaran Kepala BKN 1/SE/I/2021	Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas Dalam Aspek Kepegawaian	14 Januari 2021
16	Surat Edaran Kepala BKN 3/SE/II/2021	Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai Yang Ditugaskan Sebagai koordinator dan Sub koordinator	11 Februari 2021
17	Surat Edaran Kepala BKN 4/SE/II/2021	Pembayaran Gaji dan Tunjangan Jabatan Fungsional bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	23 Februari 2021
18	Surat Edaran Kepala BKN 5/SE/V/2021	Penjelasan Tambahan Bagi PNS Yang Diberhentikan Sementara Dan Pengaktifan Kembali Sebagai PNS	4 Mei 2021
19	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2021	Prosedur Penyelenggaraan Seleksi Dengan Metode CAT BKN Dengan Protokol Kesehatan Dan Pengendalian Covid-19	17 Mei 2021

No	Nomor Peraturan/ Keputusan/ Surat Edaran	Tentang	Tanggal
20	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 9 Tahun 2021	Penggunaan Meterai pada Dokumen Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara	9 Agustus 2021

Tabel 2.10 Tabel Rincian Regulasi yang dikeluarkan oleh BKN dan telah diundangkan pada tahun 2022

Sumber: LKj BKN Tahun 2021

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

Namun, pelaksanaan capaian IKU terkait pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN ini tentu tidak hanya berfokus pada kuantitas regulasi teknis ataupun instrumen yang telah disusun. BKN tetap berkomitmen untuk membuat regulasi di bidang kepegawaian yang baik, tepat, harmonis dan dapat dilaksanakan. Salah satunya adalah dengan mendorong deregulasi Bidang Kepegawaian yang dianggap terlalu banyak dan belum update. Untuk memperkaya konsep penyederhanaan regulasi (deregulasi) di bidang kepegawaian, BKN melalui Direktorat Peraturan Perundang-undangan melakukan kegiatan workshop "Penyederhanaan Peraturan Perundang-undangan Pembinaan Jabatan Fungsional" di pada hari Rabu 24 Februari 2021. Kegiatan ini dilakukan untuk mencari konsep, bentuk, maupun format yang tepat dari penyederhanaan peraturan yang terkait dengan pembinaan jabatan fungsional, dengan meminta pandangan dari berbagai pihak, khususnya beberapa instansi pembina jabatan fungsional. Upaya deregulasi yang telah dilakukan BKN antara lain berupa optimalisasi uji publik dalam penyusunan peraturan perundang-undangan, program legislasi BKN, serta penyederhanaan bentuk atau instrumen pengaturan.

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

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

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
85%	90%	95%	100%	82%	92,56%	97,43%

Tabel 2.11 Realisasi Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN

Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN 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 Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Badan Kepegawaian Negara 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.

Pembangunan dan pengembangan SIASN diikuti dengan pembangunan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (Simpegnas). Sistem Informasi Kepegawaian Nasional 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. Penilaian capaian IKU.6 dihitung berdasarkan jumlah instansi yang terintegrasi dengan SIASN baik melalui penggunaan aplikasi Webservice maupun pemanfaatan Aplikasi Simpegnas.

Pada tahun 2021 BKN telah memperoleh realisasi atas integrasi sistem informasi kepegawaian pengelola ASN dengan SIASN sebesar 92,56%. Nilai ini diperoleh berdasarkan data realisasi kinerja integrasi SIASN pada setiap wilayah kerja Kantor Regional berikut ini.

No.	Instansi Pusat atau Daerah	Realisasi 2021
1.	Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta	100%
2.	Wilayah Kerja Kantor Regional II BKN Surabaya	100%
3.	Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung	94,59%
4.	Wilayah Kerja Kantor Regional IV BKN Makassar	65,78%
5.	Wilayah Kerja Kantor Regional V BKN Jakarta	81,25%

No.	Instansi Pusat atau Daerah	Realisasi 2021
6.	Wilayah Kerja Kantor Regional VI BKN Medan	100%
7.	Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang	77,55%
8.	Wilayah Kerja Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	82,61%
9.	Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura	10,00%
10.	Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar	72,73%
11.	Wilayah Kerja Kantor Regional XI BKN Manado	67,65%
12.	Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	95,12%
13.	Wilayah Kerja Kantor Regional XIII BKN Aceh	54,2%
14.	Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari	92,86%
Total Realisasi		92,56%

Tabel 2.12 Realisasi Integrasi SIASN Berdasarkan Wilayah Kerja Kantor Regional Tahun 2021

Sumber: LKj BKN Tahun 2021

Proses integrasi SI ASN menghadapi berbagai kendala teknis selama proses pencapaian kinerja pada periode tahun 2021. Beberapa kendala yang dihadapi di antara nya yaitu minimnya infrastruktur yang tersedia pada beberapa wilayah Kantor Regional hingga menyulitkan proses integrasi; terkendalanya proses rekonsiliasi data antara SIMPEG instansi dengan SI ASN; kesalahan dalam konfigurasi server yang dilakukan oleh instansi sehingga data BKN tidak dapat diakses oleh instansi; dan kurangnya sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan *web service* sehingga instansi menyerahkan pekerjaan tersebut kepada pihak ketiga.

Atas ditemukannya beberapa kendala tersebut, BKN berinisiatif untuk melakukan survei maturitas SIMPEG guna mengetahui kondisi aktual pengelolaan aplikasi SIMPEG pada masing-masing instansi pusat dan daerah. Survei maturitas menghasilkan data kondisi aktual SIMPEG yang bermanfaat dalam menentukan target dan strategi integrasi SI ASN agar proses dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. Berdasarkan hasil survei maturitas, setiap instansi yang berada pada level maturitas 3 dan 4 akan didorong untuk melakukan integrasi SIMPEG dengan SIASN BKN menggunakan *web service*, namun apabila hasil survei menunjukkan level maturitas 1 dan 2 diarahkan untuk menggunakan SIMPEGNAS.

IKU 7. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
75%	80%	85%	95%	66,12%	73,33%	73,33%

Tabel 2.13 Realisasi Persentase Layanan Manajemen ASN Berbasis Digital

Indikator ini merupakan ukuran yang menggambarkan layanan manajemen ASN yang terdigitalisasi dari offline menjadi online. Capaian kinerja ini dilakukan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian.

Ada 15 layanan yang menjadi baseline layanan pada tahun 2021, dan target pada tahun 2021 80% atau setara dengan 12 layanan yang harus terdigitalisasi. Pada tahun 2021 capaian kinerja indikator persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital sebanyak 73,3% atau sebanyak 11 layanan yang telah terdigitalisasi dengan rincian sebagai berikut yaitu:

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

Tabel 2.14 Rincian Layanan yang Telah Terdigitalisasi Tahun 2021

Sumber: LKj BKN Tahun 2021

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

IKU 8. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
30%	65%	85%	100%	60%	72,42%	72,42%

Tabel 2.15 Realisasi Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti

Indikator ini merupakan ukuran yang menggambarkan perbandingan antara tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang dilakukan oleh instansi pemerintah dengan rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang diberikan oleh BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Capaian kinerja ini dilakukan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian bersama dengan Kantor Regional.

Ada 4 (empat) aspek yang menjadi dasar perhitungan kinerja, yaitu Netralitas ASN, Pemberhentian Tindak Lanjut dengan Hormat (PTDH) ASN Tipikor, Radikalisme ASN, dan Pengadaan CPNS. Adapun rekapitulasi hasil tindak lanjut seluruh rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian tahun 2021, yaitu:

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

Tabel 2.16 Rekapitulasi Hasil Tindak Lanjut Pengawasan dan Pengendalian 2021

Sumber: LKj BKN Tahun 2021

Pada tahun 2021, indikator ini dapat tercapai melebihi target. Hal ini disebabkan oleh komitmen penuh oleh Auditor Manajemen ASN baik di Pusat maupun Kantor Regional dalam mengawasi dan mengendalikan implementasi manajemen ASN sesuai dengan NSPK yang berlaku. Namun, juga masih terdapat beberapa unit kerja yang realisasinya dibawah target BKN diantaranya Kantor Regional III BKN, Kantor Regional XIII BKN dan Kantor Regional XIV BKN. Adapun kendalanya yaitu rendahnya respon instansi terhadap rekomendasi hasil audit, hal ini diimplikasikan oleh belum adanya payung hukum yang mewajibkan instansi untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil wasdal dari BKN. Sebagai tindak lanjut atas kendala tersebut, pada tahun 2022 ini sudah ditetapkan regulasi yang menjadi penguat pelaksanaan pengawasan dan pengendalian BKN terhadap instansi pemerintah, yang mana sudah ada sanksi administrasi kepada PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan oleh BKN. Penguatan ini tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.

IKU 9. Indeks Profesionalitas ASN BKN

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
77	77	80	80	70,42	78,42	98,02%

Tabel 2.17 Realisasi Indeks Profesionalitas ASN BKN

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

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

Perolehan Indeks Profesionalitas tersebut kemudian dikategorikan sebagai berikut:

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

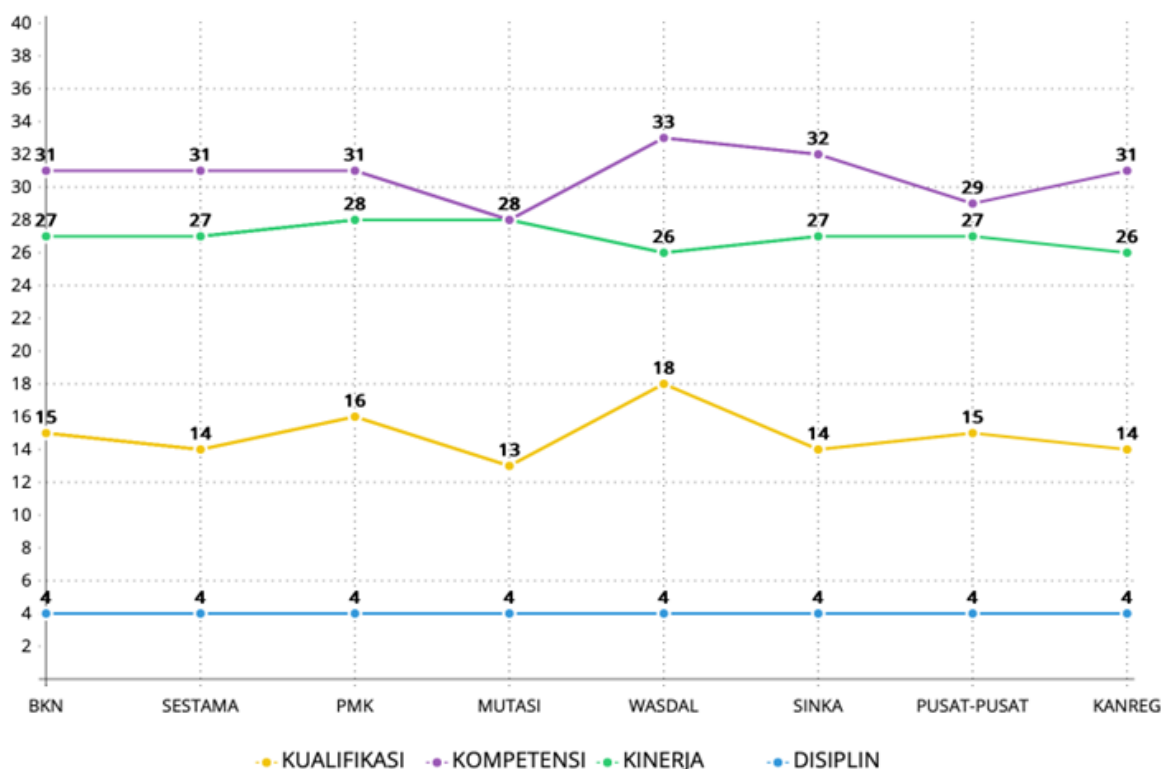
Dari hasil rekapitulasi perhitungan mandiri dan olah data tersebut diperoleh nilai Indeks Profesionalitas ASN BKN Tahun 2021 sebesar 78,42 (Kategori Sedang) yang berarti terjadi kenaikan yang cukup signifikan dari tahun sebelumnya yaitu 70,42. Kenaikan nilai IP ASN BKN pada tahun 2021 ini tidak lepas dari peran dan kerja sama Biro SDM sebagai pengelola kepegawaian di internal BKN serta seluruh unit kerja di lingkungan BKN. Hal ini ditunjukkan dengan naiknya IP ASN di seluruh unit kerja yang ada di BKN

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

1. Dimensi disiplin mengalami penurunan nilai sebesar 0,01 dari 4,91 pada tahun 2020 menjadi 4,9 pada tahun 2021. Hal ini terjadi dikarenakan adanya peningkatan jumlah pegawai BKN yang mendapatkan hukuman disiplin terkait kehadiran pegawai dari tahun sebelumnya sebanyak 44 pegawai. Sedangkan tahun 2021 sebanyak 78 pegawai dikarenakan pada tahun 2021 ini terdapat kebijakan terkait sistem presensi menggunakan aplikasi. Oleh karena itu, berdasarkan hasil rekapitulasi Biro SDM ditemukan bahwa kendala yang paling sering terjadi pada pegawai BKN terkait pengisian presensi yaitu aplikasi yang error dan pegawai yang lalai melakukan presensi. Ke depannya, Biro SDM akan lebih menekankan kepada pengelola kepegawaian di seluruh unit kerja BKN untuk selalu melakukan rekap absensi bulanan sehingga bila terjadi presensi yang bermasalah bisa segera ditindaklanjuti.
2. Dimensi kinerja dalam penilaian IP ASN Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 1,4 dari 25,98 ditahun 2020 menjadi 27,38. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran pegawai akan pentingnya penilaian kinerja meningkat serta kesadaran atasan atau pejabat penilai dalam melakukan pembinaan penilaian kinerja meningkat pula.
3. Dimensi kompetensi mengalami lonjakan kenaikan yang cukup besar ditahun sebelumnya 25,23 menjadi 31,11 pada tahun ini yang artinya naik sebesar 5,88. Hal ini tidak lepas dari upaya Biro SDM dan unit kerja di lingkungan BKN yang aktif dalam memfasilitasi, melaksanakan dan mengikuti berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pegawai BKN baik di pusat maupun kantor regional. Dalam upaya mengembangkan kompetensi pegawai BKN, Biro SDM selaku pembina dan pengelola kepegawaian di BKN telah bekerja sama dengan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN dalam melaksanakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai di lingkungan BKN. Bukan hanya itu saja, Kantor Regional telah ikut aktif pula dalam melaksanakan kegiatan guna mendukung pengembangan kompetensi bagi pegawai di lingkungan Kantor Regionalnya. Seperti halnya Kantor Regional BKN I Yogyakarta, Kantor Regional II BKN Surabaya, Kantor Regional III BKN Bandung, Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin yang rutin mengadakan seminar, *workshop* dan pelatihan bagi pegawai dilingkungannya.

Pada tahun 2021 unit kerja di lingkungan BKN juga telah aktif mendorong pegawainya agar mengikuti diklat teknis sesuai dengan jabatannya seperti halnya pegawai fungsional perencana yang mengikuti diklat teknis yang dilaksanakan oleh Pusbindiklatren Bappenas, analis APBN yang mengikuti diklat yang diadakan oleh Kemenkeu, analis data dan pranata komputer yang mengikuti diklat dari Kominfo maupun BPS, serta pelatihan lainnya.

4. Selain dimensi kinerja dan kompetensi yang mengalami kenaikan nilai pada tahun 2021 ini, dimensi kualifikasi ikut pula mengalami kenaikan nilai sebesar 0,8. Hal ini dapat dilihat dari data pegawai BKN berdasarkan jenjang pendidikannya dari tahun 2020 dibandingkan dengan tahun 2021, seperti pegawai dengan jenjang pendidikan S3 dari tahun 2020 dengan jumlah 13 menjadi 16 orang atau yang awalnya 0,58% dari 2.241 pegawai BKN menjadi 0,72% dari 2.218 pegawai pada tahun 2021. Untuk pegawai dengan jenjang pendidikan S2 naik 1,95% dari tahun sebelumnya 18,34% menjadi 20,29%, pegawai dengan jenjang pendidikan S1 naik sebesar 4,71% dari tahun sebelumnya 49,44% menjadi 54,15% yang menunjukkan bahwa BKN telah memiliki komitmen tinggi dalam memperhatikan tingkat pendidikan pegawainya yang didukung dengan kebijakan terkait izin belajar maupun tugas belajar bagi pegawainya.



Gambar 2.2 Perbandingan Hasil Penilaian IP ASN BKN Tahun 2021 Berdasarkan Domain Penilaian dan Unit Kerja

Sumber: LKj BKN Tahun 2021

Namun jika kita lihat secara lebih mendalam seperti yang terlihat pada grafik di atas bahwa permasalahan yang terjadi dalam peningkatan nilai IP ASN di setiap unit kerja berbeda-beda. Seperti halnya yang terjadi pada Sekretariat Utama dan Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian di mana yang menjadi permasalahan di antara keempat dimensi penilaian adalah dimensi kualifikasi yang berada di bawah nilai rata-rata BKN, Deputi Bidang Mutasi

Kepegawaian memiliki permasalahan pada dimensi kualifikasi dan kompetensi, Deputy Bidang Pengendalian dan Pengawasan serta Pusat-Pusat pada dimensi kinerja, Kantor Regional pada kualifikasi dan kinerja. Sehingga diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan nilai IP ASN setiap unit kerja di BKN berdasarkan dengan permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing unit kerja.

IKU 10. Indeks Maturitas SPBE BKN

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
3	3,2	3,5	4	2,84	2,92	73%

Tabel 2.18 Realisasi Indeks Maturitas SPBE BKN

Indikator ini menggambarkan maturitas BKN dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE. Pedoman Pemantauan dan Evaluasi SPBE mengatur metode penilaian serta proses persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan pelaksanaan Pemantauan dan Evaluasi SPBE pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah. Maka pemantauan dan evaluasi SPBE mengalami perubahan regulasi yang semula diatur dalam PermenPAN-RB No. 5 Tahun 2018, kemudian diubah menjadi PermenPANRB No. 59 Tahun 2020. Dalam hal ini perhitungan perolehan realisasi untuk Indikator Utama Indeks Maturitas SPBE BKN ini didapatkan dari Nilai yang dikeluarkan oleh KemenPANRB dengan menggunakan formula perhitungan yang terdapat pada PermenPAN-RB No. 59 Tahun 2020.

Pada tahun 2021 ini BKN menargetkan nilai Indeks Maturitas SPBE BKN sebesar 3,2 namun realisasi nilai yang diperoleh BKN pada tahun ini sebesar 2,92 dengan kategori “BAIK” atau dengan capaian kinerja 97,33% dari yang ditargetkan. Meskipun capaian kinerja BKN untuk indikator ini tidak mencapai 100% namun nilai yang diperoleh BKN berada di atas nilai rata-rata Indeks Maturitas SPBE Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang hanya sebesar 2,77 dan nilai nasional 2,24.

Adapun beberapa upaya yang telah dilakukan BKN dalam implementasi SPBE diantaranya:

1. Dari segi kebijakan internal terkait tata kelola SPBE, BKN sudah menyusun kebijakan internal manajemen data yang telah mengatur seluruh rangkaian proses pengelolaan arsitektur data, data induk, data referensi, basis data, kualitas data dan interoperabilitas data. Selain itu, BKN juga sudah melakukan penyusunan terkait kebijakan internal pembangunan aplikasi dan kebijakan internal jaringan intra instansi;
2. Dari segi perencanaan strategis SPBE, BKN sudah memiliki inovasi proses bisnis yang dibuktikan melalui hasil reuiu proses bisnis;
3. Dari segi teknologi informasi dan komunikasi, BKN sudah merencanakan pembangunan aplikasi secara komprehensif;
4. Dari segi penerapan manajemen SPBE, BKN sudah melakukan penerapan manajemen keamanan informasi;

5. Dari segi audit TIK, BKN sudah melaksanakan audit keamanan informasi dari auditor eksternal;
6. Dari segi layanan administrasi pemerintah berbasis elektronik BKN sudah berupaya memunhi aspek ini pada layanan pengadaan barang dan jasa, layanan perencanaan yang sudah diperbaharui dan dilakukan evaluasi. Selain itu, pada layanan kearsipan dinamis layanan pengawasan internal pemerintah, dan layanan kinerja pegawai telah berkolaborasi dengan layanan lainnya;
7. Dari segi layanan publik berbasis elektronik, BKN sudah memenuhi aspek layanan pengaduan pelayanan publik dan layanan publik sektor 1 (SAPK, MySAPK dan Docudigital), 2 (SSCASN, CPNS, P3K, DIKDIN) dan 3 (CAT). Khususnya pada layanan sektor 1 dan 2 telah dapat dipenuhi dampak dengan kapabilitas fungsi teknis optimum.

Sesuai hasil penilaian dari KemenpanRB, masih terdapat beberapa kelemahan BKN dalam upaya implementasi SPBE, diantaranya:

1. Kebijakan internal terkait tata Kelola SPBE;
2. Perencanaan Strategis SPBE;
3. Penerapan Manajemen SPBE;
4. Audit TIK;
5. Layanan Administrasi Pemerintahan Berbasis Elektronik;
6. Layanan Publik Berbasis Elektronik.

Adapun rencana tindak lanjut yang akan dilakukan BKN pada tahun 2023 atas permasalahan diatas, diantaranya:

1. 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;
2. 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;
3. Menuangkan upaya penyederhanaan proses bisnis yang sudah berjalan pada tahun 2022 ini dengan melakukan penyempurnaan proses bisnis yang diformalkan;
4. Pelaksanaan forum satu data sebagai bentuk tindak lanjut atas kolaborasi penerapan SPBE;
5. Menyusun dan melakukan penetapan terhadap pedoman manajemen resiko; manajemen aset, manajemen perubahan dan manajemen layanan SPBE;
6. 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>);
7. Pengembangan aplikasi pendukung dalam layanan akuntabilitas kinerja. layanan pengawasan internal pemerintah, dan layanan kinerja pegawai telah berkolaborasi dengan layanan lainnya;

8. Dari segi layanan publik berbasis elektronik, BKN sudah memenuhi aspek layanan pengaduan pelayanan publik dan layanan publik sektor 1 (SAPK, MySAPK dan Docudigital), 2 (SSCASN, CPNS, P3K, DIKDIN) dan 3 (CAT). Khususnya pada layanan sektor 1 dan 2 telah dapat dipenuhi dampai dengan kapabilitas fungsi teknis optimum.

IKU 11. Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
80	81	82	85	76,86	76,27	76,27%

Tabel 2.19 Realisasi Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN

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

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

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

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

Indeks Reformasi Birokrasi BKN pada tahun 2021 adalah 76,27. Nilai indeks ini mengalami penurunan sebesar 0,59 dari tahun sebelumnya. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan penurunan indeks RB BKN adalah: 1) BKN belum sepenuhnya menindaklanjuti rekomendasi tahun 2020; 2) Kinerja di BKN belum terintegrasi and 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.

Adapun tindak lanjut yang akan dilakukan BKN dalam peningkatan indeks RB di tahun berikutnya adalah: 1) Reviu dan revisi Roadmap RB 2020-2024; 2) Mengintegrasikan rencana kerja dan RATL RB unit dengan instansi; 3) Menyusun instrument RB yang fokus pada dampak kegiatan *reform*; 4) Penyederhaan kebijakan; 5) Pembangunan roadmap SPBE; 6) Penyusunan HCDP dengan berdasarkan hasil pemetaan kompetensi pegawai; 7) Reviu Renstra BKN 2020-2024; 8) Penyusunan pohon kinerja BKN, dan beberapa kegiatan lain yang tercantum dalam matriks tindak lanjut LHE RB BKN.

Perolehan indeks RB BKN pada tahun 2021 sebesar 76,27 (BB) mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dengan nilai sebesar 76,86 (BB). Pada tahun 2021, BKN telah berupaya secara optimal menindaklanjuti rekomendasi LHE RB tahun 2020 yang meliputi beberapa area perubahan sebagai berikut:

1. Pada area Manajemen Perubahan telah melaksanakan kegiatan telaah, penyusunan RATL serta monitoring dan evaluasi tindaklanjut atas LHE RB BKN tahun 2020 yang didokumentasikan dalam bentuk policy brief dan telah diterbitkan oleh PPMASN BKN pada Juni 2021. Selain itu telah dilakukan pula review Road Map RB BKN 2020 - 2024 untuk menyelaraskan dengan Rencana Strategis BKN Tahun 2020 - 2024 dengan melakukan penajaman program percepatan (*Quickwins* RB) serta fasilitasi penyusunan RATL terhadap semua POKJA RB, RB Unit Pusat dan Kantor Regional;
2. Untuk area Deregulasi Kebijakan, pada tahun 2021 BKN telah melakukan ekspansi dari kegiatan identifikasi, analisis dan pemetaan terhadap peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis, tumpang tindih dan tidak relevan bukan hanya pada tingkat regulasi yang diterbitkan oleh BKN saja namun juga pada tingkat UU, PP, Perpres, Permen, PerBKN, dll.
3. Area Penataan dan Penguatan Organisasi juga telah menyusun langkah lanjutan dari penyederhanaan birokrasi yang telah dilakukan dengan melihat lebih dalam dampak dari penyederhanaan tersebut guna memastikan bahwa penyederhanaan tersebut menjadikan birokrasi di lingkungan BKN dapat lebih dinamis, lincah dan profesional;
4. Area Penataan Tatalaksana, area ini terkait erat dengan beberapa area lainnya yaitu area penataan dan penguatan organisasi serta area penguatan akuntabilitas. Untuk menjawab kesesuaian efektivitas hubungan kerja antar unit organisasi dan kinerja, BKN telah melakukan upaya penyempurnaan Peta Proses Bisnis dengan melakukan review Keputusan Kepala BKN Nomor 92.1/KEP/2019. Hasil *review* diformalkan dalam Keputusan Kepala BKN Nomor 232.1/KEP/2020, dengan secara lengkap menjelaskan diagram yang

menggambarkan hubungan yang efektif dan efisien antar organisasi di BKN, Matriks SOP Makro dan Matriks Kinerja;

5. Area Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur, BKN telah melakukan tindak lanjut, di antaranya melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan implementasi pada Perencanaan Pengembangan Kompetensi Pegawai atau *Human Capital Development Plan* (HCDP), review HCDP Tahun 2017 - 2021 yang dijadikan dasar dalam penyusunan HCDP tahun 2022 -2026 optimalisasi pelaksanaan pemetaan talenta dan proses asesmen serta pemanfaatannya dalam pengembangan karir individu berbasis kompetensi;
6. Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja telah melakukan langkah awal *review* Rencana Strategis BKN 2020 - 2024 dengan dilakukannya pemantauan dan evaluasi Rencana Strategis guna mengukur sejauh mana implementasi Rencana Strategis dalam mencapai tujuan BKN dan mengetahui relevansi rencana dengan sasaran yang dicapai. Selain itu unit kerja di BKN pada tahun 2021 juga telah menyusun laporan kinerja triwulan, semester dan tahunan yang berkualitas dan dilengkapi dengan analisis faktor pendukung maupun penghambat ketercapaian kinerja;
7. Area Penguatan Pengawasan telah membangun Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang lebih efektif dengan menerapkan manajemen risiko, sehingga dapat mengendalikan dan melaksanakan pengendalian gratifikasi, benturan kepentingan dan pengaduan masyarakat secara baik, yang akhirnya akan tercipta pemerintah yang akuntabel dan berintegritas dengan dikeluarkannya KEPKA BKN No. 43.4 Tahun 2020 Tentang Penerapan Manajemen Risiko di Lingkungan BKN, KEPKA BKN No. 83.2 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Manajemen Risiko Di Lingkungan BKN, SK Sekretariat Komite Risiko 2021 SK UPR (sesuai SOTK BKN 2020), 48 SK UPR (5 UPR JPT Madya, 28 UPR Unit Pusat, 14 UPR Kanreg dan 1 UPR Pusbang ASN. Selain itu seluruh unit telah melakukan Penilaian Risiko dan Profil Risiko Seluruh Unit Kerja sebagai tindak lanjut dari Sosialisasi SPIP (*Luring & Daring*) di Kanreg dan Pusat. Disisi lain BKN juga telah menyusun Laporan penilaian mandiri Tingkat Maturitas Penyelenggaraan SPIP BKN Tahun 2020 dengan hasil Terdefinisi, dengan skor 3,962;
8. Area Pelayanan Publik selama tahun 2021 telah melakukan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dengan mendorong lahirnya inovasi-inovasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna layanan dan memastikan bahwa pelayanan publik yang dilakukan dapat tetap dilaksanakan dengan optimal sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang ditunjukkan dengan telah dilakukannya upaya percepatan penyelesaian pengaduan dan konsistensi pelayanan pengaduan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan baik di BKN Pusat maupun Kantor Regional. Selain itu BKN juga berupaya memberikan kemudahan bagi seluruh PNS untuk memantau progres layanan kepegawaian mereka dengan dibangunnya aplikasi MySAPK yang saat ini telah dapat digunakan untuk memantau progres layanan kenaikan pangkat dan sampai dengan saat ini BKN masih berupaya meningkatkan layanan tersebut dengan menambah layanan yang meliputi mutasi dan pensiun;

IKU 12. Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
75	77	79	85	67,33	68,05	68,05%

Tabel 2.20 Realisasi Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

Hasil evaluasi akuntabilitas Instansi Pemerintah yang dikeluarkan pada tanggal 7 Maret 2022 atas penilaian tahun 2021 menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Negara memperoleh nilai 68,05 atau predikat B. Hasil penilaian tersebut dapat diartikan 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.

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2020	2021
Perencanaan Kinerja	30	21,55	21,71
Pengukuran Kinerja	25	16,25	16,38
Pelaporan Kinerja	15	9,93	10,05
Evaluasi Internal	10	6,40	6,53
Capaian Kinerja	20	13,20	13,38
Nilai Hasil Evaluasi	100	67,33	68,05
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B

Tabel 2.21 Penilaian SAKIP BKN Tahun 2020 dan 2021 Berdasarkan Komponen Penilaian

Dari hasil Laporan Evaluasi yang telah dikeluarkan oleh KemenPANRB dalam periode Renstra tahun 2020-2024, skor atau nilainya mengalami trend kenaikan yang positif setiap tahunnya. Penilaian dari 5 (lima) komponen yang dimulai dari Perencanaan kinerja sampai dengan Capaian Kinerja rata-rata mengalami kenaikan dengan persentase sebesar 0,72%.

Terdapat beberapa rekomendasi dari evaluator KemenPANRB dalam rangka mengefektifkan penerapan budaya kerja yang harus ditindaklanjuti secara seksama dan berkelanjutan, yaitu :

1. Menyempurnakan sasaran dan indikator di tingkat pusat dengan berdasarkan pada penjenjangan kinerja yang logis;
2. Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada unit kerja dengan memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunannya agar kualitas indikator kinerjanya lebih terukur, relevan dan berorientasi hasil;

3. Menjadikan capaian kinerja tahun sebelumnya sebagai dasar dalam merumuskan target kinerja tahun berikutnya;
4. Memperkuat peran pimpinan, melakukan dialog kinerja dengan seluruh unit untuk mengevaluasi dan merumuskan strategi kedepannya;

Mendorong upaya koordinasi lintas sektor atau crosscutting dengan memperhatikan aspek kolaborasi;

1. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dan memanfaatkan hasil analisis untuk perbaikan strategi kedepannya;
2. Meningkatkan kualitas evaluasi internal, memantau dan memonitoring agar rekomendasi ditindaklanjuti.

Menindak lanjuti rekomendasi di atas terkait dengan target capaian tahun 2023, bahwa untuk target atas Skor hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN tahun 2023 ditetapkan sebesar 80 dibawah target Renstra yang sudah direncanakan yaitu 85 karena melihat capaian history realisasi tahun-tahun sebelumnya dan kondisi yang harus dipenuhi untuk mencapai target Renstra tidak memungkinkan dapat dicapai pada tahun ini, dibutuhkan *effort*, sinergitas dan dukungan penuh dari semua pihak baik di unit kerja eselon I dan II.

IKU 13. Opini atas Laporan Keuangan

Target				Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2022	2024	2020	2021	
WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	100%

Tabel 2.22 Realisasi Opini atas Laporan Keuangan

Indikator ini merupakan pernyataan profesional pemeriksa (BPK) mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan BKN. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi. Penyusunan dan penyajian Laporan Keuangan, merupakan wujud pertanggungjawaban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dalam rangka mendukung akuntabilitas dan keterbukaan pengelolaan Keuangan Negara. Laporan Keuangan Pemerintah Pusat (LKPP) yang telah diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia wajib disampaikan Presiden kepada DPR selambat-lambatnya 6 (enam) bulan setelah tahun anggaran berakhir. Pemerintah Pusat bertanggung jawab atas penyusunan dan penyajian wajar laporan keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan dan pengendalian intern yang memadai untuk menyusun laporan keuangan yang bebas dari kesalahan penyajian material, baik yang disebabkan oleh kecurangan maupun kesalahan. Pentingnya opini BPK RI atas Laporan Keuangan Instansi menjadi latar belakang opini BPK RI atas Laporan Keuangan BKN menjadi Indikator Kinerja Utama Badan Kepegawaian Negara pada Learn and Growth Perspective dengan target WTP atau Wajar Tanpa Pengecualian.

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

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

BPK dalam acara *Entry Meeting* Pemeriksaan Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga Tahun 2021 Auditorat Utama Keuangan Negara III yang dilaksanakan pada tanggal 6 Januari 2022 di Jakarta, menyampaikan perkembangan terbaru terkait Tindak lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (TLRHP) BPK bahwa dari 19 Lembaga Pemerintahan Non Kementerian, BKN berhasil mendapatkan posisi kedua dengan menindaklanjuti 99% dari seluruh jumlah hasil temuan BPK, dengan rincian sebagai berikut jumlah rekomendasi Laporan Hasil Pemeriksaan sejak tahun 2005 sampai dengan 2021 yaitu sebanyak 436 rekomendasi yang terdiri atas audit kinerja sejumlah 128 rekomendasi dan audit keuangan sejumlah 308 rekomendasi. Sedangkan sampai dengan Desember 2021 BKN telah menindaklanjuti sebanyak 431 rekomendasi berupa 128 rekomendasi kinerja, 308 audit keuangan dengan total Rp9.076.811.756,- telah disetor ke kas negara. Namun masih terdapat 5 rekomendasi dengan total Rp210.599.516,- yang belum disetor ke negara oleh satu unit kerja dan empat satuan kerja di BKN yang menyebabkan TLRHP BKN masih mencapai 99%.

BAB III

RENCANA KERJA

Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong

A. KEBIJAKAN NASIONAL 2023

Tahun 2023 merupakan tahun untuk akselerasi pertumbuhan ekonomi untuk mendorong transformasi ekonomi. Target vaksinasi penuh yang mendorong terciptanya kekebalan massal (*herd immunity*) pada tahun 2022, mendorong pemerintah mempersiapkan langkah untuk menuju masa transisi dari kondisi pandemi menjadi endemi. Langkah kebijakan tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan aktivitas masyarakat yang tentunya juga akan berdampak pada peningkatan pendapatan masyarakat. Selain itu, akselerasi pertumbuhan ekonomi juga didorong oleh tumbuhnya investasi untuk meningkatkan kapasitas produktif perekonomian. Untuk mengurangi tekanan delisit transaksi berjalan seiring dengan akselerasi pertumbuhan ekonomi dan juga sebagai salah satu upaya untuk peningkatan kapasitas produktif perekonomian pada tahun 2023, ekspor juga didorong untuk tumbuh lebih tinggi dari rata-rata pertumbuhan ekonomi nasional. Lebih lanjut, mulai berjalannya program-program transformasi ekonomi juga menjadi salah satu sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Arah kebijakan dalam upaya akselerasi pertumbuhan ekonomi untuk mengejar sasaran jangka menengah-panjang serta menghadapi tantangan yang ada pasca pandemi difokuskan pada peningkatan produktivitas di seluruh sektor ekonomi, penguatan pemulihan sosial serta optimalisasi transisi menuju ekonomi yang berkelanjutan. Agenda tersebut akan mendorong penguatan fondasi ekonomi Indonesia untuk tumbuh lebih kuat, inklusif, dan berkelanjutan. Adapun arah kebijakan nasional tahun 2023 yaitu:

1. Fokus Kebijakan Makro 2023
 - a. Peningkatan Produktivitas;
 - b. Penguatan Pemulihan Sosial dan Ekonomi yang Inklusif;
 - c. Pembangunan yang Berkelanjutan;
2. Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi
3. Stabilitas Eksternal
4. Arah Kebijakan Fiskal
 - a. Pendapatan Negara dan Hibah;
 - b. Belanja Negara;
 - c. Defisit dan Pembiayaan Anggaran;

5. Stabilitas Moneter
6. Stabilitas Sistem Keuangan
7. Pertumbuhan yang Berkualitas dan Berkesinambungan
 - a. Tingkat Pengangguran Terbuka;
 - b. Tingkat Kemiskinan;
 - c. Rasio Gini;
 - d. Indeks Pembangunan Manusia;
 - e. Ekonomi Hijau dan Rendah Karbo;
 - f. Nilai Tukar Nelayan;
 - g. Pemerataan Pembangunan;

BKN sebagai Lembaga Pemerntan Non-Kementerian sesuai dengan kebijakan rencana kegiatan pemerintah tahun 2023 mendukung fokus kebijakan makro dalam hal peningkatan produktivitas. Peningkatan produktivitas diarahkan untuk mengembalikan *trajectory* pertumbuhan ekonomi ke level sebelum pandemi dan mengangkat *trajectory* tersebut ke level yang lebih baik lagi. Peningkatan produktivitas perlu dilakukan pada sektor itu sendiri (*within sectors*) diiringi dengan pergeseran struktur ekonomi menuju sektor-sektor bernilai tambah tinggi (*between sectors*). Upaya peningkatan produktivitas dilakukan melalui revitalisasi industri dan penguatan riset terapan, mendorong pemulihan dunia usaha, pembangunan IKN, dan peningkatan infrastruktur digital dan konektivitas. Hal ini ditunjukkan dengan program prioritas nasional BKN yang mendukung pembangunan IKN.



B. PROGRAM PRIORITAS NASIONAL BKN 2023

Berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2023 dan Surat Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor S-617/MK.02/2022 B.577/M.PPN/D.8/PP.04.02/07/2022 tanggal 27 Juli 2022 tentang Pagu Anggaran Kementerian/Lembaga dan Penyelesaian Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga Tahun Anggaran 2023 sebagai berikut:

No	Prioritas Nasional	Program Prioritas	Kegiatan Prioritas	Proyek Prioritas Nasional	Popgram Prioritas Nasional di BKN
1	07. Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	04. Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	01. Penguatan Implementasi Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	01. Manajemen Talenta Nasional ASN Berbasis Sistem Merit	Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja ASN Terintegrasi pada K/L/D
2	07. Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	04. Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	01. Penguatan Implementasi Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	01. Manajemen Talenta Nasional ASN Berbasis Sistem Merit	Sistem Informasi Manajemen ASN
3	07. Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	04. Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	01. Penguatan Implementasi Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	01. Manajemen Talenta Nasional ASN Berbasis Sistem Merit	Revitalisasi Sistem Rekrutmen ASN
4	07. Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	04. Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	01. Penguatan Implementasi Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	01. Manajemen Talenta Nasional ASN Berbasis Sistem Merit	Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN (untuk Pemindahan Pegawai ke Ibu Kota Negara Baru)

No	Prioritas Nasional	Program Prioritas	Kegiatan Prioritas	Proyek Prioritas Nasional	Popgram Prioritas Nasional di BKN
5	07. Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	04. Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	01. Penguatan Implementasi Manajemen ASN Berbasis Sistem Merit	03. Perluasan Implementasi Sistem Integritas	Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
		01. Revolusi Mental dan Pembinaan Ideologi Pancasila untuk Memperkukuh Ketahanan Budaya Bangsa dan Membentuk Mentalitas Bangsa yang Maju, Moders, dan Berkarakter	02. Revolusi Mental dalam Tata Kelola Pemerintah untuk Penguatan Budaya Birokrasi yang Bersih, Melayani, dan Responsif	02. Penerapan Disiplin, <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam Birokrasi	

Tabel 3.1 Program Prioritas Nasional BKN Tahun 2023

Sumber: Surat Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor S-617/MK.02/2022 B.577/M.PPN/D.8/PP.04.02/07/2022

PN 1. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja ASN Terintegrasi pada K/L/D

Direktorat Kinerja ASN pada tahun 2023 akan melaksanakan Program Prioritas Nasional berupa Percepatan Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja ASN Terintegrasi pada K/L/D. Program ini dibutuhkan untuk segera dilakukan karena penerapan manajemen kinerja yang ada belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini dikarenakan masing-masing Instansi Pemerintah memiliki sistem informasi kinerja yang bersifat mandiri dan karena itu sistem informasi kinerja ASN di setiap Instansi Pemerintah belum sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Selain itu, masing-masing instansi belum memiliki sistem informasi kinerja yang terintegrasi dengan database nasional BKN. Hal ini menyebabkan kualitas data kinerja belum optimal. Oleh karena itu, penerapan sistem informasi manajemen kinerja ASN yang terintegrasi pada seluruh Intansi Pemerintah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas data kinerja. Indikator yang diukur pada program ini adalah jumlah instansi yang telah menerapkan sistem informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi.

Tujuan percepatan penerapan sistem informasi manajemen kinerja pada seluruh instansi pusat dan daerah adalah sebagai berikut:

1. Memudahkan perolehan data kinerja sebagai dasar penerapan manajemen talenta, sistem merit, dan pengisian indeks profesionalitas ASN;
2. Memudahkan Pengembangan karir ASN dan pengelolaan mutasi kepegawaian;
3. Memudahkan dalam pemantauan kinerja ASN dan pemberian kompensasi sebagai konsekuensi atas hasil kinerja ASN; dan
4. Mempercepat pengambilan keputusan dan kebijakan oleh pimpinan terkait dengan pembinaan manajemen ASN.

Metode pelaksanaan yang digunakan untuk mencapai output tersebut terdiri atas kegiatan utama dan kegiatan penunjang. Kegiatan utama tersebut adalah:

1. *Forum Group Discussion*;
2. *Workshop*;
3. Bimbingan Teknis;
4. Pendampingan; dan
5. Monitoring dan Evaluasi,

Sedangkan kegiatan penunjang yang dimaksud adalah:

1. *Coaching clinic (daring dan luring)*; dan
2. Koordinasi dan konsultasi.

Output yang diharapkan dari kegiatan ini adalah sebanyak 411 (empat ratus sebelas) Instansi Pemerintah, baik Pemerintah Pusat maupun Daerah, telah menerapkan Sistem Informasi Manajemen Kinerja ASN Terintegrasi.

PN 2. Sistem Informasi Manajemen ASN

Sebagaimana tertuang di dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 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 tentang Satu Data Indonesia, dan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik, BKN berupaya membangun Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara Terintegrasi. Proses ini dilakukan dengan membangun dan mengembangkan Sistem Informasi ASN (SIASN) yang dapat menghimpun dan menghubungkan pengelolaan data kepegawaian yang terstandar secara nasional di dalam database yang dikelola oleh BKN.

Adapun untuk mewujudkan Sistem Informasi ASN Terintegrasi, terdapat empat tahapan kegiatan yang dilaksanakan pada periode 2023 ini, yakni perencanaan dan persiapan, pelaksanaan program, dan evaluasi dengan uraian sebagai berikut ini :

1. Tahapan perencanaan dan persiapan dengan tujuan mempersiapkan Sumber Daya Manusia pembangun SIASN yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dalam

pengembangan sistem. Persiapan SDM dilaksanakan melalui pelatihan teknis bagi setiap pranata komputer pembangun SIASN. Pelatihan tersebut terdiri dari pelatihan *Enterprise Architecture* (EA) Fundamental, pelatihan *Python Fundamental* dan FGD Persiapan Pengembangan Aplikasi Kepegawaian.

2. Tahapan persiapan dilakukan dengan mengadakan FGD Pengembangan Aplikasi Kepegawaian berupa dalam rangka percepatan transformasi digital pada layanan kepegawaian sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Pasal 167 dan 175. Adapun proses persiapan layanan dilaksanakan guna mendapatkan arah kebijakan dalam penentuan dasar hukum pembangunan dan pengembangan SIASN (version 2.0), dengan urutan prioritas sebagai berikut ini:
 - a. Persiapan layanan *Talent Pool* SIASN dengan berdiskusi bersama Kemenpan RB, Bappenas dan LAN;
 - b. Persiapan layanan ASN Unggul dengan berdiskusi bersama LAN; dan
 - c. Persiapan layanan e- Kinerja di dalam aplikasi Simpegnas dengan berkoordinasi bersama Kemenpan RB.
3. Tahapan pelaksanaan dilakukan dengan pengembangan SIASN (version 2.0) melalui pengembangan fitur, pengembangan portal data dan pengembangan layanan *Talent Pool* SIASN. Pengembangan fitur dilakukan berdasarkan saran dan masukan instansi pengguna dan adanya perubahan kebijakan peraturan terkait layanan. Selain itu, dilakukan kegiatan pendukung berupa pengembangan aplikasi kepegawaian melalui audit dan *testing* aplikasi sebelum digunakan secara nasional; serta pembinaan integrasi rutin bagi SIMPEG yang telah terintegrasi dengan SIASN.

Pengembangan fitur SIASN dilaksanakan pada pemanfaatan layanan berikut ini:

1. Layanan perencanaan kebutuhan;
2. Layanan kenaikan pangkat;
3. Layanan KJ;
4. Layanan peremajaan *profile*;
5. Layanan pemberhentian;
6. Layanan pindah instansi;
7. Layanan status dan kedudukan kepegawaian;
8. Layanan bantuan hukum;
9. Layanan monitoring pengawasan dan pengendalian; dan
10. Layanan *helpdesk*.

Pembangunan portal data yang direncanakan, terkait pengembangan tindak lanjut atas pembangunan Portal Satu Data untuk menampilkan data ASN nasional yang memuat *Dashboard* Layanan SIASN, *Dashboard* Prediksi Kenaikan Pangkat dan Pensiun, *Dashboard* SSCASN, dan *Dashboard* IKN.

Pengembangan Layanan *Talent Pool* SIASN meliputi proses akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target pada lingkup internal. Pengembangan terkait hal ini akan diarahkan sesuai peraturan yang termuat dalam Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2020.

Adapun perubahan kebijakan terkait manajemen kinerja berdampak pada perubahan layanan e-Kinerja di dalam aplikasi Simpegnas yang sebelumnya telah dibangun. Layanan yang telah disesuaikan dengan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 ini masih perlu dioptimalkan dan disesuaikan guna mendorong percepatan transformasi digital menuju *paperless*.

Sementara penyempurnaan SIASN yang masih akan menjadi target di tahun 2023 yaitu,

- 1.Layanan perencanaan kebutuhan;
- 2.Layanan kenaikan pangkat;
- 3.Layanan KJ;
- 4.Layanan peremajaan *profile*;
- 5.Layanan pemberhentian;
- 6.Layanan pindah instansi;
- 7.Layanan status dan kedudukan kepegawaian;
- 8.Layanan bantuan hukum;
- 9.Layanan monitoring pengawasan dan pengendalian;
- 10.Layanan helpdesk;
- 11.Layanan manajemen kepegawaian dan layanan kinerja;
- 12.Layanan SSPI;
13. Layanan Badan Pertimbangan Kepegawaian;
- 14.Layana pengelolaan hukum (IDIS);
- 15.Layanan teken digital;
- 16.Layanan manajemen WS;
- 17.Layanan manajemen jabatan fungsional; serta
- 18.Layanan sistem seleksi jabatan pimpinan tinggi.

Tahapan evaluasi dilaksanakan melalui monitoring dan evaluasi pengembangan aplikasi kepegawaian dengan sistem FGD. Hal ini dilakukan guna mengevaluasi implementasi aplikasi kepegawaian pada instansi yang menggunakan Simpegnas dan instansi yang telah mengintegrasikan Simpeg nya dengan SIASN.

PN 3. Revitalisasi Sistem Rekrutmen ASN

Tahun 2023 Unit Kerja Pusat Pengembangan Sistem Seleksi (PPSS) BKN mendapatkan perintah dari Kementerian PPN/Bappenas untuk melakukan Revitalisasi Sistem Rekrutmen ASN. Kementerian PPN/Bappenas menyatakan bahwa Program tersebut adalah penting sehingga dimasukkan kedalam Program Prioritas Nasional yaitu Revitalisasi Seleksi CASN, Revitalisasi Seleksi CASN yang akan dilakukan adalah untuk Entry Level dengan target 1 sistem (rekrutmen seleksi CASN *entry level*, tahun 2023 akan dilakukan berdasarkan formasi yang diberikan MenpanRB). Sistem yang dimaksud adalah sistem seleksi yang dapat di laksanakan secara fleksibel dari segi waktu pelaksanaan, Sistem seleksi yang dimaksud bukan hanya alat tetapi juga metode atau mekanisme yang perlu dilakukan untuk mengganti seleksi SKD yang massif dan serentak menjadi bertahap.

Selain proses rekrutmen awal untuk CASN, Program Prioritas Nasional yang juga mencakup seleksi untuk kegiatan lain, yaitu penyusunan sistem akuisisi JPT dan sistem akuisisi JF. Untuk penyusunan sistem, tahun 2023 baru akan dibangun aplikasi JF terlebih dahulu karena dianggap lebih mudah dalam melakukan koordinasi, yaitu untuk pilot project dengan unit PusbinJFK. Sistem akuisisi JPT baru akan dilakukan FGD terkait grand design dan penajakan sebelum dibuat aplikasi sesuai yang dibutuhkan. Sistem ini diharapkan mampu menjawab kebutuhan Instansi yang akan melakukan seleksi JPT dan melakukan *inpassing* JF.

Metode yang digunakan dalam Revitalisasi Sistem Seleksi CASN adalah sebagai berikut:

1. FGD penyusunan sistem akuisisi JPT dan pembangunan sistem akuisisi JF;
2. FGD Seleksi *Anytime*;
3. Pembuatan aplikasi;
4. Sosialisasi Seleksi *Anytime*, Sistem akuisisi JPT dan Sistem Akuisisi JF;

PN 4. Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN (untuk Pemindahan Pegawai ke Ibu Kota Negara Baru)

Dalam Undang-undang No 5 Tahun 2014 pasal 48, Badan Kepegawaian Negara mengemban amanat Membina dan Menyelenggarakan Penilaian Kompetensi serta Mengevaluasi Pelaksanaan Penilaian kinerja Pegawai ASN oleh instansi pemerintah. Upaya menjalankan amanat tersebut, pada tahun 2023, Badan Kepegawaian Negara merencanakan melaksanakan kegiatan Prioritas Nasional Pemetaan/Penilaian Potensi dan kompetensi bagi pegawai instansi pusat Kementerian /Lembaga dalam rangka mendukung pemindahan Ibukota Negara Baru (IKN) di Kalimantan Timur. Pemindahan ibu kota Indonesia dimulai pada tahun 2019 Melalui rapat terbatas pemerintah pada tanggal 29 April 2019, Presiden RI Joko Widodo memutuskan untuk memindahkan ibukota negara ke luar Pulau Jawa. Pemindahan ibu kota ini tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024. Indikator Rincian Output program Prioritas Nasional ini adalah mengukur Jumlah pegawai peserta Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN dengan target 60.000 Orang dengan anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp 5.500.000.000,- (Lima Miliar Lima Ratus Juta Rupiah). Dalam pelaksanaan, Kegiatan Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN untuk penyaringan pegawai yang akan dipindahkan ke Ibu Kota Negara baru menggunakan metode *computer assisted*.

tujuan dari kegiatan penilaian potensi dan kompetensi bagi pegawai instansi pusat Kementerian/Lembaga dalam rangka mendukung pemindahan Ibu Kota Negara Baru (IKN) di Kalimantan Timur adalah untuk mendapatkan kader potensial yang dapat menjalankan fungsi pemerintahan dengan konsep *Smart city*. Adapun penerima manfaat dari kegiatan ini adalah :

1. Bagi Pemerintah pusat, hasil dari kegiatan ini bermanfaat sebagai dasar penyusunan kebijakan yang terkait dengan pemindahan Ibukota Negara Baru;
2. Bagi Instansi peserta, hasil kegiatan ini bermanfaat dalam menyediakan *database* pegawai yang layak untuk ikut serta menjalankan fungsi pemerintahan di Ibukota Negara Baru;
3. Bagi peserta, hasil kegiatan ini bermanfaat untuk pengembangan dirinya sendiri (*self development*) dan merencanakan kariernya di masa yang akan datang (*career planning*).

Bentuk Kegiatan

1. Tahap Perencanaan dan Persiapan meliputi:
 - a. Pengembangan alat ukur/*instrument* yang akan dilaksanakan berupa pembuatan bank soal. Isi dari pengembangan alat ukur ini adalah soal soal potensi yang terdiri dari :
 - 1). Alat ukur Literasi Digital. Alat ukur Literasi Digital, literasi digital adalah kapabilitas Teknologi Informasi dan Komputer (Kompetensi Teknis Transformasi Layanan Berbasis Digital), penyusunan alat ukur ini mengacu pada ketentuan mengenai Literasi Digital yang ditetapkan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika atau mengacu pada unit-unit kompetensi dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau acuan lainnya.
 - 2). Alat ukur *New Emerging Skill* yaitu alat ukur untuk menggali keahlian/ keterampilan dan karakteristik psikologis yang baru, dimana referensi alat ukur ini berdasarkan 15 *future skills* yang direkomendasikan oleh *World Economic Forum*.
 - 3). Alat ukur Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural yang bedasar pada Peraturan MenteriPAN-RB No. 38 Tahun 2017. Standar Kompetensi yang digunakan adalah level 1 s.d. level 4.
 - a). Pembuatan aplikasi penyaringan ASN secara mobile pada tahun 2022, unit pusat penilaian kompetensi telah membuat aplikasi tes untuk penyaringan ASN berbasis komputer, dimana pada penggunaan aplikasi tersebut harus menggunakan komputer khusus yang telah diatur dan dalam pengaturan komputer tersebut harus diatur oleh teknisi BKN. pada tahun 2023, unit pusat penilaian kompetensi akan membuat aplikasi yang bisa dilakukan dimana saja, tidak perlu menggunakan komputer khusus, melainkan bisa menggunakan komputer mana saja tanpa perlu diatur oleh teknisi BKN (bisa diatur oleh peserta tes sendiri).
 - b). Pembuatan aplikasi Psikotes Pada tahun 2022, unit pusat penilaian kompetensi telah membuat alat ukur Psikotes secara swakelola, isi dari alat ukur ini adalah tes psikometri. Pada tahun 2023, alat ukur yang telah dibuat akan dibuatkan aplikasinya berbasis komputer.
- b. Rapat Persiapan Penyelenggaraan Pemetaan/Penilaian Kompetensi untuk IKN

2. Pelaksanaan Kegiatan Pemetaan / Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN

Pelaksanaan kegiatan Pemetaan / Penilaian Kompetensi ASN Instansi Pusat (untuk pemindahan Pegawai Ibu Kota Jakarta ke Ibu Kota Negara Baru) direncanakan akan diselenggarakan di beberapa titik lokasi, yaitu Kantor BKN Pusat, Kantor Regional BKN V Jakarta, Kantor Pusat Pengembangan ASN - Ciawi, Bogor serta Kementerian/Lembaga (Instansi Pusat) bagi yang memiliki sarana dan prasarana untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pemetaan/penilaian kompetensi. Target yang ditetapkan adalah untuk 60.000 pegawai dari K/L prioritas yang akan pindah ke Ibu Kota Negara Baru.

3. Integrasi data,

Penyusunan dan pelaporan hasil Kegiatan dimaksud dilaksanakan dalam rangka, yaitu :

- a. Menganalisis hasil pemetaan penilaian potensi dan kompetensi penyaringan pegawai dalam rangka pemindahan IKN baru;
- b. Membuat *talent mapping* dari hasil pemetaan untuk mengetahui jumlah pegawai yang memenuhi kriteria;
- c. Penyusunan laporan hasil yang akan disampaikan kepada instansi Kementerian/Lembaga yang sudah mengikuti pemetaan/penilaian kompetensi dalam rangka penyaringan ASN. Adapun dalam penyusunan laporan hasil pemetaan/penilaian kompetensi ASN akan melibatkan Assessor SDM Aparatur lintas K/L dan Tim terkait, Kantor Regional V BKN Jakarta, Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN;

4. Evaluasi Pelaksanaan

Evaluasi pelaksanaan akan diadakan rapat yang membahas hasil kuesioner (dalam bentuk bit.ly atau instrumen evaluasi didalam aplikasi yang digunakan) yang di isi oleh :

- a. Peserta dengan tujuan untuk memberikan masukan berupa kritik.saran terkait dengan simulasi/soal, penggunaan aplikasi, dan layanan penyelenggaraan.
- b. Pejabat pengelola kepegawaian Kementerian/Lembaga terhadap pelaporan hasil pelaksanaan pemetaan/penilaian kompetensi penyaringan ASN.
- c. Panitia Penyelenggara bertujuan untuk memastikan dan mengevaluasi guna perbaikan penyelenggaraan di tahun mendatang terhadap semua rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, persiapan, pelaksanaan, pelaporan hasil, dan penggunaan anggaran.

PN 5. Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Berbagai dinamika yang berhubungan disiplin pegawai PNS di berbagai instansi, dapat dipotret dari temuan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian terkait isu-isu strategis yang berhasil diselesaikan. Beberapa isu-isu kontemporer yang berhasil diidentifikasi antara lain kasus menyalahgunakan wewenang, tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, tidak menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, dan tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.

Selain isu-isu kontemporer tersebut terdapat kasus pegawai ASN yang menyelewengkan penegakan disiplin pegawai ASN di lingkungan instansi pemerintah antara lain kasus pemberhentian tidak dengan hormat terlibat tindak pidana korupsi, pelanggaran netralitas ASN dalam Pilkada serentak, dan radikalisme yang melibatkan ASN.

Berbagai bentuk inkonsistensi dalam implementasi NSPK Manajemen ASN tersebut dengan menegakan disiplin PNS tentu harus disikapi secara serius dengan menggunakan metode pengawasan yang tepat. Akan tetapi begitu kompleksnya dinamika yang terjadi diantara instansi dalam berbagai bentuk pelanggaran disiplin, maka diperlukan perlakuan yang mampu menjawab seluruh kebutuhan instansi agar penegakan disiplin dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian diperlukan penguatan pengawasan dan pengendalian terhadap netralitas ASN agar sesuai dengan NSPK Manajemen ASN dalam penegakan disiplin adalah sebuah kebutuhan untuk menciptakan iklim birokrasi yang bersih dan profesional guna menyongsong pemerintahan berkelas dunia.

Tujuan:

1. Mewujudkan ketentuan/peraturan terkait penggunaan sistem penegakan disiplin PNS yang terintegrasi;
2. Mewujudkan PNS yang disiplin terhadap ketentuan penegakan netralitas, melaporkan LHKPN, LHKASN, melaporkan dan membayar pajak perorangan, pajak bumi dan bangunan (PBB), pelaksanaan disiplin berlalu lintas dan pembayaran pajak kendaraan;
3. Memastikan seluruh pelaksanaan pelanggaran disiplin dapat ditindaklanjuti;
4. Menjamin bahwa tindak lanjut pelaksanaan pelanggaran disiplin telah sesuai peraturan perundang-undangan.

Bentuk kegiatan:

1. Menyusun peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya terkait penggunaan Aplikasi *Integrated Discipline* (I'DIS) dan Pedoman Pemblokiran Data Kepegawaian dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. Melakukan koordinasi dengan unit internal antar eselon I khususnya Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian, dan unit di lingkungan Sekretariat Utama yaitu Biro Humas, Hukum, dan Kerja Sama, serta Auditor Manajemen ASN;
 - b. Melakukan penetapan keputusan bersama dalam rangka Pengesahan Peraturan Badan Kepegawaian Negara dengan mengundang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;

2. Melakukan pengembangan Aplikasi I'DIS dan melakukan integrasi dengan aplikasi instansi yang serupa dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. Melakukan koordinasi dengan unit terkait seperti Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian;
 - b. Pengembangan Aplikasi I'DIS terintegrasi dengan instansi terkait yaitu Kementerian Sekretariat Negara terkait pengintegrasian dengan SP4N-Lapor!, Kementerian Keuangan terkait ketaatan PNS dalam lapor dan membayar pajak perorangan dan pajak bumi dan bangunan (PBB), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi terkait pelaporan LHKASN, Komisi Pemberantasan Korupsi terkait pelaporan LHKPN, Kepolisian Republik Indonesia terkait ketaatan PNS berlalu lintas dan pembayaran pajak berkendara, dan Badan Pengawas Pemilu terkait penegakan netralitas PNS;
3. Melakukan sosialisasi penegakan disiplin melalui Aplikasi I'DIS ke seluruh Instansi dengan tahapan sebagai berikut:
 - a. Mengadakan *Workshop* penggunaan Aplikasi I'DIS dengan mengundang Instansi Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota di masing-masing wilayah kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara;
 - b. Melakukan *Workshop* penggunaan Aplikasi I'DIS dengan mengundang Instansi Pemerintah Pusat;

Output:

Adapun output dari kegiatan ini adalah rekomendasi kebijakan, yang terdiri dari:

1. Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang sistem penegakan disiplin dan Peraturan Badan Kepegawaian tentang Blokir;
2. Sistem penegakan disiplin PNS yang terintegrasi;
3. Laporan tindak lanjut pelanggaran disiplin PNS;
4. Rekomendasi penegakan disiplin PNS (mencakup seluruh instansi secara nasional).

C. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA 2023

Menjabarkan misi pembangunan BKN, maka tujuan pembangunan BKN 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*;
- 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;

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Badan Kepegawaian Negara menjabarkan 5 (lima) Tujuan yakni 1) Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas, 2) Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima 3) Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI – ASN), 4) Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK

Manajemen ASN, 5) Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN Yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel. Dalam menentukan Sasaran Strategis, BKN menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam 4 empat perspektif, yakni *stakeholders perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*, sebagai berikut:

Stakeholder Perspective

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

Customer Perspective

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

Internal Perspective

- 3) Sasaran strategis 3 (tiga) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas”, adalah Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN;
- 4) Sasaran strategis 4 (empat) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Peningkatan Kualitas *Database* Dan Sistem Informasi ASN (SI-ASN)”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN;
- 5) Sasaran strategis 5 (lima) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima”, adalah Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:
 - a. Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital;

- 6) Sasaran strategis 6 (enam) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan Pengawasan Dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:
- a. Persentase Rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti;

Learning & Growth Perspective

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



D. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA 2023

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

IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
8,45%	33,12%	N/A	60%	60%	Rp38476899103,-

Tabel 3.2 Target Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK 2023

Pada tahun 2021, penilaian masih sulit dilakukan karena belum adanya peraturan yang menguatkan pelaksanaan indikator ini. Pada tahun 2022, BKN sudah mengupayakan penguatan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK. Ada 4 hal yang menjadi dasar penguatan ini, yaitu:

1. Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN. Pada peraturan ini dijelaskan metode pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan adalah dengan metode preventif dan represif. Dalam metode preventif, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan penilaian kebijakan dan pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Penilaian ini dilakukan melalui penilaian indeks NSPK manajemen ASN yang mengukur kualitas dan ketaatan pelaksanaan NSPK manajemen ASN pada setiap instansi pemerintah. Yang artinya, penilaian ini harus dilakukan oleh setiap instansi pemerintah. Selanjutnya, instansi pemerintah berkewajiban melakukan perbaikan apabila hasil penilaian kebijakan dan penyelenggaraan NSPK manajemen ASN di bawah standar yang ditetapkan. Selain itu, dalam peraturan ini juga sudah tertuang tindakan administratif kepada instansi pemerintah yang tidak melakukan perbaikan implementasi NSPPK manajemen ASN.
2. Dalam rangka pelaksanaan penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN ini, BKN sudah menyusun pedoman yang ditetapkan dalam Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi NSPK manajemen ASN. Dengan adanya pedoman ini, diharapkan instansi pemerintah diharapkan memenuhi seluruh data pendukung yang diharapkan.
3. Pengembangan aplikasi Indeks NSPK ke versi 2.0 yang lebih *user friendly* sudah dilakukan sehingga memudahkan BKN dan seluruh instansi pemerintah dalam melakukan penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN.

4. Memaksimalkan koordinasi dengan Kantor Regional sebagai perpanjangan tangan BKN ke instansi daerah di 14 wilayah kerjanya.

Dengan adanya 4 poin yang menjadi penguat dalam pelaksanaan indeks implementasi NSPK manajemen ASN, pada tahun 2023 BKN menetapkan target 60%.

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

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
86%	92,49%	N/A	100%	100%	Rp35.759.857.103,-

Tabel 3.3 Target Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN 2023

Menindaklanjuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara, Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian melalui Nota Dinas No. 47/BM.02.01/ND/C/2022 tanggal 8 November 2022 melaporkan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 dengan sumber data berasal dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). Berdasarkan metode pengukuran tersebut didapatkan hasil pengukuran IP ASN tahun 2021 secara Nasional rata-rata sebesar 44,60 (Kategori Sangat Rendah) dengan jumlah PNS yang diukur 3.592.639 dan instansi yang melakukan pengukuran IP ASN sebanyak 623 dari 623 instansi pemerintah. Data ini menjadi capaian realisasi pada tahun 2022 yaitu 100% instansi telah melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Perubahan jumlah seluruh instansi yang mengukur IP ASN pada tahun 2020 dari 626 menjadi 623 di tahun 2021 disebabkan oleh adanya penggabungan Instansi Pemerintah menjadi satu yaitu Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Lembaga Penerbangan Antariksa Nasional, Badan Tenaga Nuklir Nasional, dan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi. Disamping itu terdapat 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.

Selain capaian realisasi 2022 yang mencapai 100%, dasar penetapan target pada tahun 2023 adalah target renstra BKN pada tahun 2023 sebesar 100% dan Kewajiban instansi pemerintah pusat dan daerah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara berkala minimal 1 (satu) kali setiap tahunnya pada bulan April (pasal 3, Permenpan No 38 Tahun 2018) dan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN masing masing instansi dilaporkan kepada Badan Kepegawaian Negara secara manual dan elektronik (ps 15, Permenpan No 38 tahun 2018).

IKU 3. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
86,13	88,24	90,67	88	91	Rp47.323.830.769,-

Tabel 3.4 Target Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN 2023

Pada tahun 2021, capaian kinerja atas indikator ini telah mencapai realisasi sebesar 88,24, sedangkan target yang ditetapkan yaitu sebesar 86. Pada tahun 2022 BKN juga telah meningkatkan upaya pembinaan manajemen ASN dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki BKN, sehingga pada Triwulan III Tahun 2022 BKN berhasil memperoleh nilai indeks kepuasan pembinaan Manajemen ASN sebesar 90,67. Hal tersebut menjadikan BKN optimis menetapkan target 91 pada tahun 2023.

IKU 4. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
87,16	88,06	89,57	88	90	Rp162.955.514.769,-

Tabel 3.5 Target Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN 2023

Pada tahun 2021, capaian kinerja atas indikator ini telah mencapai target yang ditetapkan yaitu 86. Pada tahun 2022 BKN juga telah mengupayakan percepatan layanan kepegawaian dengan mengoptimalkan digitalisasi untuk seluruh layanan kepegawaian menggunakan sebagai contoh dalam pelayanan dibidang mutasi kepegawaian, selain itu BKN terus berupaya dalam peningkatan kualitas SDM untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada seluruh *stakeholders* BKN. Hal tersebut menjadikan BKN optimis menetapkan target 90% pada tahun 2023.

IKU 5. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
100%	100%	99%	100%	100%	Rp34.503.959.769,-

Tabel 3.6 Target Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN 2023

Memperhatikan dinamika lingkungan strategis pasca pandemic COVID-19 serta transformasi digital pelayanan kepegawaian yang dilaksanakan secara masif, tentunya banyak regulasi teknis yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan manajemen ASN perlu dilakukan penyesuaian. Hal ini menuntut BKN untuk dapat lebih proaktif, cepat dan tepat dalam mengadaptasi maupun merevisi regulasi teknis yang telah atau akan dikeluarkan. Dihadapkan dengan tuntutan yang sangat menantang tersebut, serta dengan mempertimbangkan ketercapaian target yang telah ditetapkan untuk indikator kinerja ini sebelumnya mulai tahun 2020, 2021 hingga tahun 2022, ditambah pelibatan Sekretariat Kabinet dalam pembahasan rancangan regulasi BKN yang membutuhkan persetujuan Presiden, BKN sangat optimis menetapkan target kinerja 100% untuk IKU ini.

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

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
82%	92,56%	50,65%	100%	100%	Rp35.303.253.769,-

Tabel 3.7 Target Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN 2023

Posisi pencapaian hingga periode triwulan III tahun 2022, integrasi SI ASN telah mencapai 47,44% dari total target tahunan sebesar 95%. Capaian ini dihitung berdasarkan telah terintegrasinya 258 SIMPEG instansi dengan SIASN dan penggunaan aplikasi SIMPEGNAS oleh 39 instansi, dibandingkan dengan target integrasi sejumlah 626 instansi.

Ketercapaian target kinerja pada periode 2022 terkendala beberapa hal teknis dalam menyiapkan kesiapan Aplikasi Simpegnas, sehingga Aplikasi Simpegnas baru dapat diimplementasikan pada periode triwulan III tahun 2022.

Jika dibandingkan dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya, indikator ini mengalami penurunan. 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.

Sebagai upaya antisipasi kendala-kendala tersebut di periode selanjutnya, BKN menyusun beberapa rencana tindak lanjut dalam mewujudkan Integrasi SIASN, beberapa di antaranya:

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.

IKU 7. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
66,12%	73,33%	70%	90%	90%	Rp36.703.375.436,-

Tabel 3.8 Target Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital 2023

Pada tahun 2021, beberapa aplikasi masih tahap pembangunan sehingga pencapaian kinerja pada tahun tersebut belum mencapai target yang ditetapkan (80%). Sedangkan pada tahun 2022 terdapat perbedaan definisi layanan manajemen ASN yang berbasis digital yang pada awalnya perhitungan capaian kinerja layanan manajemen ASN yang sebelumnya sudah menggunakan aplikasi meskipun masih terdapat beberapa prosesnya menggunakan berkas fisik sudah masuk dalam kategori layanan manajemen yang terdigitalisasi. Sedangkan pada tahun 2022 seluruh capaian kinerja yang masuk kedalam layanan manajemen ASN yang berbasis digital adalah layanan yang seluruhnya menggunakan aplikasi dan tidak ada berkas fisik sama sekali. Meskipun begitu pada tahun 2022 kedeputan mutasi juga telah melakukan upaya percepatan dengan melakukan penyederhaan proses bisnis, melakukan percepatan layanan kenaikan pangkat, pensiun, dan mutasi lainnya serta berupaya untuk melakukan kolaborasi dengan *stakeholder* baik internal maupun eksternal. Hal tersebut menjadikan BKN optimis menetapkan target 90% pada tahun 2023.

IKU 8. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
60%	72,42%	N/A	95%	95%	Rp37.791.277.436,-

Tabel 3.9 Target Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti 2023

Sama halnya dengan indikator 1, pada tahun 2021, tindak lanjut instansi atas hasil rekomendasi pengawasan dan pengendalian masih belum dapat dilakukan optimal karena belum adanya peraturan yang menguatkan pelaksanaan indikator ini. Pada tahun 2022, BKN sudah mengupayakan penguatan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN dalam rangka meningkatkan kesadaran seluruh instansi pemerintah dalam menindaklanjuti hasil pengawasan dan pengendalian BKN melalui Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.

Pada peraturan ini dijelaskan metode pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan adalah dengan metode preventif dan represif. Dalam metode represif BKN dapat melakukan pengawasan dan pengendalian melalui audit manajemen ASN. Selanjutnya, pelaksanaan audit manajemen ASN ini akan dituangkan dalam bentuk laporan hasil audit yang memuat data dan fakta pelaksanaan NSPK manajemen ASN, rekomendasi dan tindak lanjut rekomendasi. Hasil audit tersebut wajib ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah. Jika hasil audit manajemen ASN tidak dilakukan tindak lanjut oleh instansi pemerintah, maka ada tindakan administratif yang berhak dilakukan oleh Kepala BKN. Hal tersebut menjadikan BKN optimis menetapkan target 95% pada tahun 2023.

IKU 9. Indeks Profesionalitas ASN BKN

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
70,42	78,42	76,18	78	80	Rp39.651.762.769,-

Tabel 3.10 Target Indeks Profesionalitas ASN BKN 2023

Sesuai dengan data yang didapatkan dari Biro SDM bahwa nilai Indeks Profesionalitas ASN BKN Tahun 2020 sebesar 76,18 yang mana mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebanyak 2,42 poin dikarenakan perubahan metode penilaian dari yang awalnya perhitungan mandiri kini menggunakan SAPK. Hal ini menyebabkan target tahun 2022 sebesar 80 masih belum dapat terealisasi pada tahun 2022, sehingga target yang ditetapkan pada tahun 2023

masih sama dengan tahun 2022 yaitu 80. Target 80 yang ditetapkan pada dokumen renja inipun masih lebih tinggi dari pada target tahun 2023 pada Renstra BKN serta realisasi tahun-tahun sebelumnya. Selain itu pada tahun 2023 BKN melalui Biro SDM akan berfokus pada peningkatan dan pemerataan nilai Indeks Profesionalitas ASN dilingkungan BKN.

IKU 10. Indeks Maturitas SPBE BKN

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
2,84	2,92	2,92	3,7	3,7	Rp33.527.760.769,-

Tabel 3.11 Target Indeks Maturitas SPBE BKN 2023

Pada tahun 2022, BKN sudah melaksanakan implementasi SPBE. Berbagai upaya sudah dilakukan dalam rangka menindaklanjuti rekomendasi penilaian indeks SPBE tahun 2021 oleh KemenpanRB. Sekalipun BKN tidak menjadi objek evaluasi pada tahun 2022, BKN melakukan evaluasi mandiri dengan membentuk tim SPBE BKN tahun 2022. Dari hasil penilaian mandiri diperoleh penilaian 3,6. Hal ini disebabkan oleh upaya-upaya yang dilakukan pada tahun 2022 yang sudah dijabarkan sebelumnya. Sebanyak 14 indikator telah mencapai level 5, diikuti sebanyak 3 indikator yang telah mencapai level 4. Untuk itu, pada tahun 2023 BKN optimis menetapkan target 3,7.

IKU 11. Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
76,86	76,27	N/A	83	83	Rp33.303.811.769,-

Tabel 3.12 Target Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN 2023

Indeks reformasi birokrasi merupakan hasil penilaian pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan oleh evaluator eksternal yaitu Kementerian PAN dan RB. Indeks reformasi birokrasi mengukur pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahun sebelumnya. Indeks reformasi birokrasi yang menjadi salah satu indikator kinerja (IKU) kepala Badan Kepegawaian Negara. Pada tahun 2023, IKU indeks reformasi birokrasi ditargetkan sebesar 83. Penetapan target ini diselaraskan dengan target capaian indeks reformasi birokrasi tahun 2020-2024 sebagaimana dijabarkan dalam Rencana Strategis BKN tahun 2020-2024. Penetapan target sebesar 83 ini selain didasarkan pada target yang dipaparkan dalam rencana strategis BKN, juga didasarkan pada hasil penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi BKN yang dilakukan pada tahun 2022 dengan hasil sebesar 83,27. Hasil penilaian mandiri bisa menjadi

pedoman untuk menetapkan target, meskipun capaiannya kemungkinan lebih rendah dibandingkan penilaian mandiri. Target sebesar 83 pada tahun 2023 sebenarnya termasuk jauh jika dibandingkan capaian tahun sebelumnya (2022) sebesar 76,27. Namun demikian, angka 83 masih realistis sebagai target yang harus dicapai dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN pada tahun 2023. Hal ini didukung dengan capaian pelaksanaan reformasi birokrasi BKN tahun 2022. Meskipun hasil evaluasi (LHE) belum disampaikan oleh Kementerian PAN dan RB, namun demikian dari hasil pemaparan ketika evaluasi dilakukan oleh evaluator eksternal (Kementerian PAN dan RB), telah terdapat beberapa kegiatan reformasi birokrasi yang tercapai output dan juga beberapa yang telah memiliki dampak yang signifikan.

IKU 12. Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
67,33	68,05	N/A	81	80	Rp35.684.756.769,-

Tabel 3.13 Target Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN 2023

Dari hasil Laporan Evaluasi yang telah dikeluarkan oleh KemenPANRB dalam periode Renstra tahun 2020-2024, skor atau nilainya mengalami *trend* kenaikan yang positif setiap tahunnya. Penilaian dari 5 (lima) komponen yang dimulai dari Perencanaan kinerja sampai dengan Capaian Kinerja rata-rata mengalami kenaikan dengan persentase sebesar 0,72%.

Terdapat beberapa rekomendasi dari evaluator KemenPANRB dalam rangka mengefektifkan penerapan budaya kerja yang harus ditindaklanjuti secara seksama dan berkelanjutan, yaitu:

1. Menyempurnakan sasaran dan indikator di tingkat pusat dengan berdasarkan pada penjenjangan kinerja yang logis;
2. Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada unit kerja dengan memperhatikan berbagai kaidah dalam penyusunannya agar kualitas indikator kinerjanya lebih terukur, relevan dan berorientasi hasil;
3. Menjadikan capaian kinerja tahun sebelumnya sebagai dasar dalam merumuskan target kinerja tahun berikutnya;
4. Memperkuat peran pimpinan, melakukan dialog kinerja dengan seluruh unit untuk mengevaluasi dan merumuskan strategi kedepannya;
5. Mendorong upaya koordinasi lintas sektor atau *crosscutting* dengan memperhatikan aspek kolaborasi;
6. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dan memanfaatkan hasil analisis untuk perbaikan strategi kedepannya;
7. Meningkatkan kualitas evaluasi internal, memantau dan memonitoring agar rekomendasi ditindaklanjuti.

Menindak lanjuti rekomendasi di atas terkait dengan target capaian tahun 2023, bahwa untuk target atas Skor hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN tahun 2023 ditetapkan sebesar 80 dibawah target Renstra yang sudah direncanakan yaitu 81 karena melihat capaian *history* realisasi tahun-tahun sebelumnya dan kondisi yang harus dipenuhi untuk mencapai target Renstra tidak memungkinkan dapat dicapai pada tahun ini, dibutuhkan *effort*, sinergitas dan dukungan penuh dari semua pihak baik di unit kerja eselon I dan II.

IKU 13. Opini atas Laporan Keuangan

REALISASI			TARGET 2023		ANGGARAN 2023
2020	2021	s.d TW III 2022	RENSTRA BKN	RENJA	
WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	Rp37.386.283.769,-

Tabel 3.14 Target Opini atas Laporan Keuangan 2023

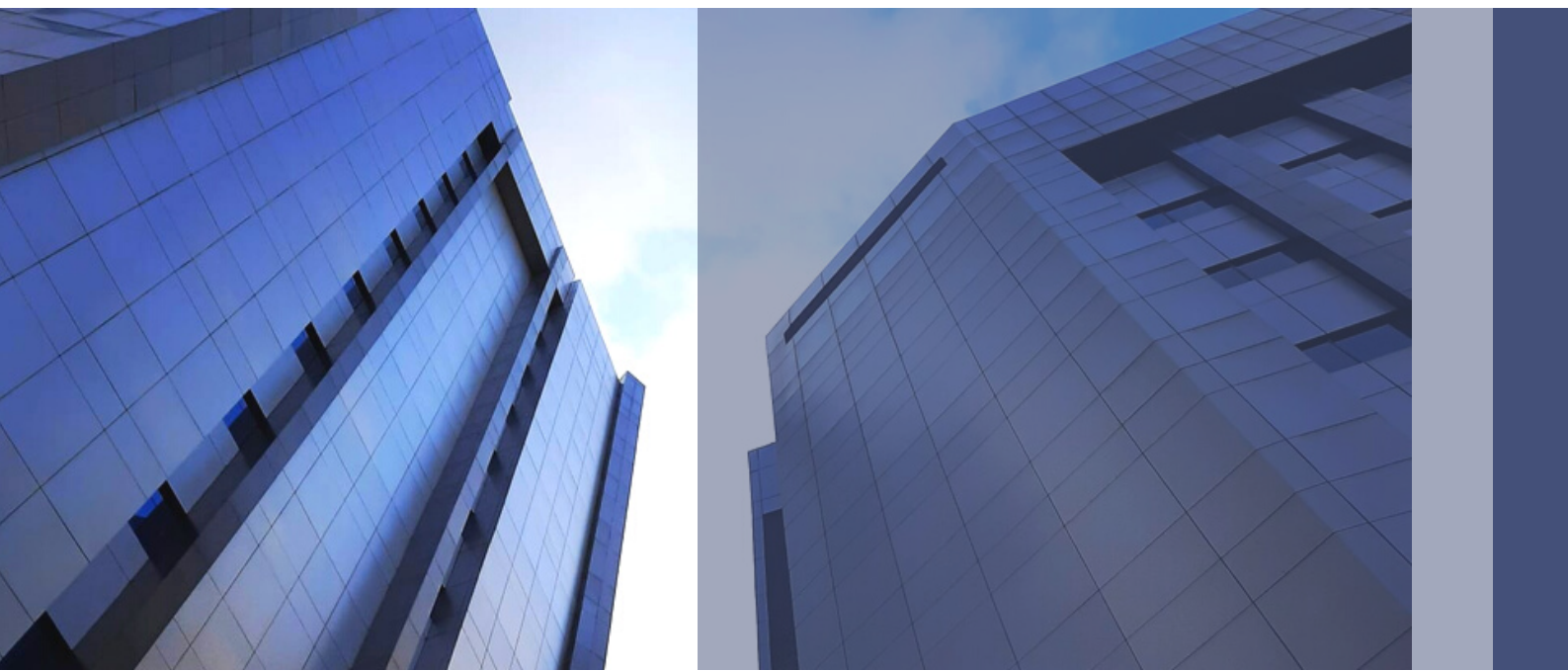
Opini WTP diberikan dengan kriteria yang jelas dan pemeriksaan dilakukan sesuai standar pemeriksaan keuangan (*best practices*). Opini WTP diberikan untuk menunjukkan kewajaran informasi laporan keuangan bukan secara spesifik untuk menyatakan bahwa entitas yang mendapatkan opini WTP telah bebas dari korupsi. Namun yang jelas, jika suatu entitas mendapatkan opini WTP, selayaknya tata kelola keuangan entitas tersebut secara umum telah baik. Walaupun demikian, menjadi sangat menarik untuk memahami bagaimana peran opini pemeriksaan atas Laporan Keuangan terhadap pemberantasan korupsi.

Para ahli menyatakan banyak faktor yang dapat menyebabkan korupsi. Salah satu teori yang cukup populer adalah *Gone Theory*, yang menyatakan bahwa terdapat empat faktor utama penyebab terjadinya korupsi. (1) *Greeds* (keserakahan), terkait dengan perilaku maupun karakter individu; (2) *Opportunities* (kesempatan), terkait dengan keadaan instansi, sistem dan situasi sehingga memunculkan kesempatan atau peluang bagi seseorang untuk mudah melakukan kecurangan; (3) *Needs* (kebutuhan), terkait dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menunjang hidup; (4) *Exposures* (pengungkapan), terkait dengan tindakan atau konsekuensi yang dihadapi oleh pelaku kecurangan apabila diketahui melakukan kecurangan. Melihat teori tersebut, dikaitkan dengan laporan keuangan yang beropini WTP, terdapat dua faktor penyebab korupsi yang dapat diminimalkan, yaitu *Opportunities* dan *Exposures*.

Pertama, 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.

BPK 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.



PENUTUP

Penyusunan rencana kerja tahun 2023 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024, perubahan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam rencana kerja ditetapkan rencana capaian kerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2023 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran, mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, dan juga mengacu pada Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu. Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Negara Tahun 2023 ini merupakan acuan bagi unit eselon I dan eselon II mandiri di lingkungan Badan Kepegawaian Negara dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja tahun 2023. Untuk itu dalam rangka memenuhi sasaran Badan Kepegawaian Negara tahun 2023 perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih mantap berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara keseluruhan unit/instansi yang terkait baik internal maupun eksternal.

LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1. RENSTRA K/L PADA APLIKASI KRISNA BAPPENAS;
LAMPIRAN 2. RENJA K/L TAHUN 2023 PADA APLIKASI KRISNA BAPPENAS;**



LAMPIRAN 1.
RENSTRA K/L PADA APLIKASI
KRISNA BAPPENAS;

REKAP 1: K/L

RENCANA STRATEGIS KEMENTERIAN/LEMBAGA (RENSTRA K/L)

TAHUN 2020 - 2024

1. KEMENTERIAN/LEMBAGA :
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

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

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

4. SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS K/L

KODE	SASARAN STRATEGIS / INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS K/L	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
01	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN					
01.01	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK	5	20	40	60	100
01.02	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	85	90	100	100	100
02	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima					
02.01	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	85	86	87	88	95
02.02	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	85	86	87	88	95
03	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN					
03.01	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100	100	100	100	100
04	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN					
04.01	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN	85	90	95	100	100
05	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN					
05.01	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital	75	80	85	90	95
06	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN					
06.01	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti	30	65	85	95	100
07	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel					
07.01	Indeks Profesionalitas ASN BKN	77	77	78	78	80
07.02	Indeks Maturitas SPBE BKN	3	3,2	3,5	3,7	4
07.03	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	80	81	82	83	85
07.04	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	75	77	79	81	85

KODE	SASARAN STRATEGIS / INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS K/L	TARGET 2020	TARGET 2021	TARGET 2022	TARGET 2023	TARGET 2024
07.05	Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

5. PROGRAM, SASARAN PROGRAM, DAN DUKUNGAN SASARAN STRATEGIS

KODE	PROGRAM / SASARAN PROGRAM	SASARAN STRATEGIS
088.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	
CO.01	Terselenggaranya tata kelola manajemen ASN yang sesuai NSPK di instansi Pemerintah	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN
CO.02	Terselenggaranya Pembinaan dan Pelayanan Manajemen ASN	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima
CO.03	Terselenggaranya Kebijakan Teknis Manajemen ASN	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN
CO.04	Meningkatnya Digitalisasi dalam penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN
CO.05	Meningkatnya Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN
CO.06	Terselenggaranya Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN
088.WA	Program Dukungan Manajemen	
WA.01	Terselenggaranya Dukungan Manajemen Internal BKN	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel

6. PROGRAM DAN PENDANAAN

KODE	PROGRAM	INDIKASI PENDANAAN TAHUN 2020										
		RUPIAH	PINJAMAN		HIBAH			PNBP	PDN	SBSN	BLU	TOTAL
			RMP	PLN	RMP	HLN	HDN					
088.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	215.708.975,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7.712.450,0	0,0	0,0	0,0	223.421.425,0
088.WA	Program Dukungan Manajemen	523.101.478,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	523.101.478,0
Total		738.810.453,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7.712.450,0	0,0	0,0	0,0	746.522.903,0

7. PRAKIRAAN KEBUTUHAN

KODE	PROGRAM	TOTAL INDIKASI PENDANAAN TAHUN 2020	PRAKIRAAN KEBUTUHAN (RIBU)			
			2021	2022	2023	2024
088.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	223.421.425,0	2.353.697.573,0	5.488.360.259,0	5.928.648.654,0	6.396.147.244,0
088.WA	Program Dukungan Manajemen	523.101.478,0	582.178.308,0	599.297.967,0	613.784.244,0	626.211.981,0
Total		746.522.903,0	2.935.875.881,0	6.087.658.226,0	6.542.432.898,0	7.022.359.225,0

Jakarta, 20 Februari 2023



LAMPIRAN 2.

RENJA K/L TAHUN 2023 PADA

APLIKASI KRISNA BAPPENAS

REKAP 1: K/L

RENCANA KERJA KEMENTERIAN/LEMBAGA (RENJA K/L)

TAHUN ANGGARAN 2023

1. KEMENTERIAN/LEMBAGA

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

:

2. VISI

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

:

3. MISI

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN

2. Penyelenggaraan manajemen ASN

3. Penyimpanan informasi pegawai ASN

4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN

5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN

:

4. PRIORITAS NASIONAL

KODE	PRIORITAS NASIONAL	ALOKASI 2023 (RIBU)
07	Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	14.500.000,0
Total		14.500.000,0

5. SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS K/L

KODE	SASARAN STRATEGIS / INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS K/L	TARGET 2023	ALOKASI 2023 (RIBU)
01	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN		12.536.577,0
01.01	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN Sesuai NSPK	60	
01.02	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100	
02	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas prima		28.699.248,0
02.01	Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	88	
02.02	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	88	
03	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN		6.002.742,0
03.01	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100	
04	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem Informasi ASN		500.000,0
04.01	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN	100	
05	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN		8.264.982,0
05.01	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital	90	
06	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN		3.521.450,0
06.01	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti	95	
07	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel		548.847.345,0
07.01	Indeks Profesionalitas ASN BKN	78	
07.02	Indeks Maturitas SPBE BKN	3,7	
07.03	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	83	
07.04	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	81	

KODE	SASARAN STRATEGIS / INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS K/L	TARGET 2023	ALOKASI 2023 (RIBU)
07.05	Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP	
Total			608.372.344,0

6. PROGRAM DAN PENDANAAN

KODE	PROGRAM	INDIKASI PENDANAAN TAHUN 2023											PRAKTIK
		RP	PNBP	BLU	PLN	RMP	PDN	HIBAH	PH	SBSN	HN	TOTAL	2024
088.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	50.422.933,0	9.102.066,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	59.524.999,0	84.873.081,0
088.WA	Program Dukungan Manajemen	547.053.025,0	1.794.320,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	548.847.345,0	587.914.957,0
Total		597.475.958,0	10.896.386,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	608.372.344,0	672.788.038,0

◀		▶
---	--	---

Jakarta, 20 Februari 2023
a/n Menteri/ Kepala Lembaga

PRESENTED BY

BIRO PERENCANAAN DAN ORGANISASI



@BKNgoid



@BKNgoidofficial



www.bkn.go.id