

# LAPORAN KINERJA

---

## 2023



# KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja Pemerintah Tahun 2023 merupakan bentuk pertanggungjawaban BKN atas komitmen BKN dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja.

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

Melalui Laporan Kinerja Tahun 2023 ini, diuraikan rencana kinerja, pencapaian kinerja, realisasi anggaran, inovasi dan achievement BKN sepanjang 2023.

Jakarta, Februari 2024  
Plt. Kepala BKN

\$



# DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR GRAFIK .....	viii
RINGKASAN EKSEKUTIF .....	ix
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	1
1.3 Dasar Hukum .....	5
1.4 Sistematika Penulisan .....	6
BAB II .....	7
PERENCANAAN KINERJA .....	7
2.1 Perencanaan Strategis BKN .....	7
2.2 Visi BKN .....	7
2.3 Misi BKN .....	8
2.4 Tujuan BKN.....	8
2.5 Nilai - Nilai BKN .....	9
2.6 Sasaran Strategis BKN .....	10
2.7 Perjanjian Kinerja BKN.....	13
2.8 Prioritas Nasional BKN .....	14
2.9 Rencana Anggaran BKN .....	18
BAB III.....	20
AKUNTABILITAS KINERJA .....	20
3.1 Capaian Sasaran Strategis I .....	21
3.2 Capaian Sasaran Strategis II .....	32
SS 2. Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima .....	32

<b>3.3 Capaian Sasaran Strategis III .....</b>	<b>54</b>
<b>3.4 Capaian Sasaran Strategis IV .....</b>	<b>59</b>
<b>3.5 Capaian Sasaran Strategis V .....</b>	<b>64</b>
<b>3.6 Capaian Sasaran Strategis VI.....</b>	<b>72</b>
<b>3.7 Capaian Sasaran Strategis VII .....</b>	<b>79</b>
<b>3.8 Capaian Program Prioritas Nasional.....</b>	<b>136</b>
<b>3.9 Capaian Anggaran dan efisiensi sumber daya .....</b>	<b>155</b>
<b>BAB IV.....</b>	<b>159</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>159</b>



# DAFTAR TABEL

Tabel A 1 Matriks Sasaran Strategis dan IKU BKN Tahun 2023 .....	ix
Tabel 2. 1 Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2023 .....	13
Tabel 2. 2 Program Prioritas Nasional BKN Tahun 2023.....	15
Tabel 2. 3 Pagu Anggaran BKN Awal Tahun 2023.....	18
Tabel 2. 4 Pagu Anggaran BKN Akhir Tahun 2023 .....	19
Tabel 2. 5 Pagu Anggaran BKN Tahun 2023 berdasarkan Sasaran Strategis.....	19
Tabel 3. 1 Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN Tahun 2023 .....	20
Tabel 3. 2 Realisasi IKU 1 Tahun 2023.....	22
Tabel 3. 3 Tahap Penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2023.....	24
Tabel 3. 4 Nilai Pra Final Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 .....	25
Tabel 3. 5 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 1 Tahun 2023 berdasarkan Nilai Pra Final Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.....	25
Tabel 3. 6 Timeline Pengukuran Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN .....	27
Tabel 3. 7 Realisasi IKU 2 Tahun 2023.....	28
Tabel 3. 8 Realisasi IKU 2 Tahun 2023.....	29
Tabel 3. 9 Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Nasional Tahun 2022.....	30
Tabel 3. 10 Realisasi IKU 3 Tahun 2023.....	33
Tabel 3. 11 Tren Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN Tahun 2020 s.d 2023 .....	35
Tabel 3. 12 Rekap Realisasi IKU 3 di BKN Pusat dan Kantor Regional Tahun 2023.....	35
Tabel 3. 13 Instrumen Nilai Indeks Kepuasan .....	36
Tabel 3. 14 Realisasi IKU 4 Tahun 2023.....	43
Tabel 3. 15 Realisasi IKU 5 Tahun 2023.....	54
Tabel 3. 16 Realisasi IKU 6 Tahun 2023.....	59
Tabel 3. 17 Data instansi yang sudah terintegrasi dengan SIASN Tahun 2023.....	62
Tabel 3. 18 Realisasi IKU 7 Tahun 2023.....	65
Tabel 3. 19 Realisasi IKU 7 Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2023 .....	68
Tabel 3. 20 Realisasi IKU 7 Kantor Regional I-XIV Tahun 2023.....	69
Tabel 3. 21 Realisasi IKU 8 Tahun 2023.....	73
Tabel 3. 22 Rekapitulasi Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian oleh Instansi Pemerintah Tahun 2023 .....	74
Tabel 3. 23 Rekapitulasi Pertimbangan Teknis yang Dikeluarkan oleh BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian kepada Instansi Pemerintah yang Mengalami Kekosongan PPK Tahun 2023 .....	77
Tabel 3. 24 Realisasi IKU 9 Tahun 2023.....	80
Tabel 3. 25 Daftar Pelatihan Teknis Tahun 2023 .....	82
Tabel 3. 26 Perubahan Pedoman Pelaksanaan UD I, UD II, UPKP, dan PPP.....	83
Tabel 3. 27 Indeks Profesionalitas ASN di Lingkungan BKN Atas Dasar Penilaian Tahun 2022 .....	90

Tabel 3. 28 Realisasi IKU 10 s/d Tahun 2023 .....	92
Tabel 3. 29 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 - 2023 serta Target Kinerja Tahun 2024 .....	101
Tabel 3. 30 Realisasi IKU 12 Tahun 2023 .....	110
Tabel 3. 31 Kriteria Penilaian SAKIP .....	111
Tabel 3. 32 Realisasi IKU 13 Tahun 2023 .....	122
Tabel 3. 33 Realisasi Prioritas Nasional 1 Tahun 2023 .....	137
Tabel 3. 34 Realisasi Prioritas Nasional 2 Tahun 2023 .....	139
Tabel 3. 35 Realisasi Prioritas Nasional 3 Tahun 2023 .....	141
Tabel 3. 36 Realisasi PN 4 Tahun 2023 .....	146
Tabel 3. 37 Realisasi PN 5 Tahun 2023 .....	149
Tabel 3. 38 Target Antara Penegakan Disiplin ASN .....	150
Tabel 3. 39 Realisasi Anggaran Tahun 2023 .....	156
Tabel 3. 40 Realisasi Anggaran per Jenis Belanja Tahun 2023 .....	157
Tabel 3. 41 Efektifitas dan Efisiensi Sumber Daya BKN Tahun 2023 .....	158

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi BKN .....	3
Gambar 1. 2 Data Pegawai BKN Tahun 2023 .....	5
Gambar 2. 1 Peta Strategis BKN 2020 - 2024.....	11
Gambar 3. 1 Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 ..	26
Gambar 3. 2 Penyusunan Laporan Indeks Profesionalitas ASN di Hotel Best Western, tanggal 24 Agustus 2023 .....	31
Gambar 3. 3 Kegiatan monitoring dan Evaluasi IP ASN di Kanreg I BKN Yogyakarta dan Kanreg III BKN Bandung .....	32
Gambar 3. 4 Bimbingan Teknis Pengukuran IP ASN secara daring .....	32
Gambar 3. 5 Perbandingan Realisasi tahun 2023 dengan Target Renstra 2024 .....	38
Gambar 3. 6 Sosialisasi Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023 .....	39
Gambar 3. 7 FGD Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja 3 s.d 4 Oktober 2023, JS Luwansa Hotel .....	40
Gambar 3. 8 Sosialisasi Peningkatan Kualitas Data ASN Tematik Talent Management.....	40
Gambar 3. 9 Profiling Data JFK di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang .....	41
Gambar 3. 10 Fasilitasi dan Pembinaan Perencanaan Kebutuhan Pegawai ASN.....	42
Gambar 3. 11 Verifikasi dan Validasi Instansi Pusat dan Daerah baik secara Luring maupun Daring .....	42
Gambar 3. 12 Seminar On Creating High Performance Culture in Public Sector.....	46
Gambar 3. 13 Dashboard Virtual Helpdesk Kanreg X BKN Denpasar dan Helpdesk CASN.....	47
Gambar 3. 14 Rapat Penyamaan Persepsi Terkait Pemberhentian & Pensiun .....	48
Gambar 3. 15 Rapat Koordinasi Akselerasi Penyediaan Data Kompetensi ASN .....	49
Gambar 3. 16 Rapat Koordinasi Percepatan Layanan Kepegawaian se-Wilayah Kerja Kanreg XIV BKN Manokwari.....	50
Gambar 3. 17 Rapat Koordinasi Percepatan Pelayanan Kepegawaian Kanreg IV BKN Makassar .....	51
Gambar 3. 18 Rapat Koordinasi Percepatan Pelayanan Kepegawaian Kanreg I BKN Yogyakarta .....	51
Gambar 3. 19 Rapat Koordinasi Persiapan Pelaksanaan Seleksi Nasional CASN Formasi .....	52
Gambar 3. 20 Rapat Koordinasi Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian Se-Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN .....	53
Gambar 3. 21 Rapat harmonisasi Peraturan BKN tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS ..	56
Gambar 3. 22 Rapat Harmonisasi Peraturan BKN tentang Pakaian Kerja Bagi ASN di Lingkungan BKN .....	57
Gambar 3. 23 Penyuluhan Peraturan Perundang-undangan se-Wilayah Kerja Kanreg IV BKN Makassar .....	58
Gambar 3. 24 Forum Konfirmasi dan Evaluasi Integrasi Sistem Informasi ASN Bersama Instansi di Wilayah Kerja BKN Pusat maupun Kantor Regional.....	61
Gambar 3. 25 Rapat Penyamaan Persepsi Perhitungan Indikator Kinerja Utama .....	67

Gambar 3. 26 Rapat koordinasi dalam rangka upaya peningkatan penegakkan disiplin dan netralitas ASN .....	75
Gambar 3. 27 Rapat tindak lanjut hasil rekomendasi wasdal Kabupaten Purwakarta .....	76
Gambar 3. 28 Kegiatan RAKABANGTESI (Rabu di Kampus Pengembangan Kompetensi) dengan tema Tata Cara Penyesuaian Gelar Akademik.....	85
Gambar 3. 29 Aplikasi X Learning Corner dan BASUPATI Kanreg X BKN.....	86
Gambar 3. 30 Penyerahan Sertifikat Pelatihan “Women and Leadership for ASEAN Countries” dan Pelatihan Kepemimpinan Inklusif dan Transformatif (KIT) .....	87
Gambar 3. 31 Pelatihan Fungsional Auditor Ahli Pertama dan Penjenjangan Auditor Ahli Madya di lingkungan K/L yang dilaksanakan oleh BPKP .....	87
Gambar 3. 32 Data Analytics Workshop: Towards One Data ASN.....	88
Gambar 3. 33 FGD Strategi Implementasi SPBE di BKN bersama KemenPANRB dan LAN ....	94
Gambar 3. 34 Rapat Finalisasi Draf Kepka tentang Penyelenggaraan SPBE di BKN.....	94
Gambar 3. 35 Persiapan Interview Penilaian SPBE BKN tanggal 12 September 2023.....	96
Gambar 3. 36 Interview Penilaian SPBE BKN tanggal 15 September 2023.....	97
Gambar 3. 37 Sosialisasi Kebijakan Reformasi Birokrasi Tematik.....	102
Gambar 3. 38 Rapat Awal Refocusing Road Map RB BKN dengan Sekretaris Utama BKN....	103
Gambar 3. 39 Focus Group Discussion Pembahasan Refocusing Road Map RB BKN.....	104
Gambar 3. 40 Rapat Tindak Lanjut Hasil FGD RB Tematik BKN bersama Dit. PPSI ASN dan Dit. PDPIK.....	105
Gambar 3. 41 Rapat Tindak Lanjut Hasil FGD RB Tematik BKN Bersama Dit. Wasdal I-IV ....	106
Gambar 3. 42 Rapat Koordinasi dengan tim CSGAR UI .....	107
Gambar 3. 43 FGD Penerapan Tim Kerja untuk Penyesuaian Sistem Kerja Baru.....	108
Gambar 3. 44 Penandatanganan Perjanjian Kinerja Reform 2023 .....	112
Gambar 3. 45 Rapat Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan IV Tahun Anggaran (TA) 2022 dan Outlook 2023 .....	113
Gambar 3. 46 Rapat Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2023 .....	115
Gambar 3. 47 Kegiatan Sosialisasi dan Penetapan Pedoman Evaluasi SAKIP Internal.....	116
Gambar 3. 48 Kegiatan Evaluasi Implementasi SAKIP BKN oleh KemenPANRB .....	118
Gambar 3. 49 Kegiatan Penyusunan Pohon Kinerja BKN .....	118
Gambar 3. 50 Rapat Monitoring Kinerja dan Anggaran BKN Triwulan III Tahun 2023.....	119
Gambar 3. 51 Penyusunan Background Study Rencana Strategis BKN .....	120
Gambar 3. 52 Entry Meeting atas Pemeriksaan Laporan Keuangan TA 2022 Entitas di Lingkungan AKN III BPK RI.....	125
Gambar 3. 53 Entry Meeting BPK-RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan TA 2022 di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara .....	127
Gambar 3. 54 Workshop Penyusunan Draft Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara (Unaudited) Tahun Anggaran 2022.....	128
Gambar 3. 55 Workshop Penyusunan Finalisasi Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara (Unaudited) Tahun Anggaran 2022 .....	129
Gambar 3. 56 Exit Meeting BPK-RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan BKN TA 2022 .....	130
Gambar 3. 57 Entry Meeting Pemeriksaan Pendahuluan atas Kepatuhan Pengelolaan Belanja T.A 2022 s.d Semester I T.A 2023 Pada BKN.....	132

Gambar 3. 58 Penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK RI atas Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (K/L) T.A 2022 .....	133
Gambar 3. 59 Focus Group Discussion Pengelolaan Barang Milik Negara & Pengadaan Barang/Jasa Badan Kepegawaian Negara Tahun 2023.....	134
Gambar 3. 60 Katalog Elektronik Sektor BKN .....	135
Gambar 3. 61 Agenda Program Prioritas Nasional 2023.....	137
Gambar 3. 62 Pelaksanaan Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN.....	140
Gambar 3. 63 Fitur Aplikasi Talent Pool SIASN .....	144
Gambar 3. 64 Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam Rapat Pembahasan Program Prioritas Nasional Penegakkan Disiplin dan Netralitas ASN Jelang Kontestasi Politik Tahun 2024, Selasa (21/3/2023) di Jakarta.....	148
Gambar 3. 65 Pembahasan Kerja Sama KPK dan BKN Terkait Data LHKPN Bersama Direktur LHKPN.....	149
Gambar 3. 66 Tampilan Halaman Utama Aplikasi I'DIS .....	151
Gambar 3. 67 Rekap Data LHKASN Tahun 2020 s.d 2022.....	153
Gambar 3. 68 Tampilan Aplikasi SBT .....	154
Gambar 3. 69 Rapat Pembahasan Program Prioritas Nasional Penegakan Disiplin ASN dan Netralitas ASN Menjelang Kontestasi Politik Tahun 2024 .....	155

# DAFTAR GRAFIK

Grafik A 1 Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) BKN Tahun 2023 .....	xi
Grafik A 2 Realisasi Anggaran BKN Tahun 2022 dan 2023BKN Tahun 2023 .....	xi
Grafik A 2 Realisasi Anggaran BKN Tahun 2022 dan 2023 .....	xii
Grafik 3. 1 Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2023.....	45
Grafik 3. 2 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 s.d Tahun 2023.....	53
Grafik 3. 3 Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Target Renstra 2024 .....	53
Grafik 3. 4 Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN dan target tahun 2024.....	63
Grafik 3. 5 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 s.d Tahun 2023.....	70
Grafik 3. 6 Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dan Target Renstra Tahun 2024 .....	71
Grafik 3. 7 Realisasi Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2020 - 2023.....	74
Grafik 3. 8 Nilai IP ASN BKN Tahun 2023 Berdasarkan Dimensi Penilaian.....	89
Grafik 3. 9 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 - 2023 serta Target Kinerja Tahun 2024 .....	91
Grafik 3. 10 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 - 2023 serta Target Kinerja Tahun 2024 .....	98
Grafik 3. 11 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 s.d Tahun 2023 dan Target Renstra Tahun 2024.....	109
Grafik 3. 12 Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN Tahun 2022.....	113
Grafik 3. 13 Realisasi Anggaran BKN Tahun 2021 dan 2022 .....	114
Grafik 3. 14 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 s.d Tahun 2023 dan Target Renstra Tahun 2024.....	120
Grafik 3. 15 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 s.d Tahun 2023 dan Target Renstra Tahun 2024.....	135
Grafik 3. 16 Status Pelaporan LHKPN Tahun 2020 dan 2021 .....	152
Grafik 3. 17 Data Penyalahgunaan Narkoba Tahun 2012 – 2022 .....	153
Grafik 3. 18 Perubahan Pagu BKN Tahun 2023.....	156

# RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2023 merupakan capaian kinerja BKN selama satu tahun dari bulan Januari hingga Desember 2023. Penyusunan laporan ini didasarkan atas Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman dan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Tahun 2022 ini tidak lepas dari Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2023 telah menetapkan 7 (tujuh) Sasaran Strategis dan 13 (tiga belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) mengacu pada visi Badan Kepegawaian Negara yakni “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Berikut matriks Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKN yang disusun menggunakan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC).

*Tabel A 1 Matriks Sasaran Strategis dan IKU BKN Tahun 2023*

No.	Sasaran Strategis	No.	Indikator Kinerja Utama	Target
<b>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</b>				
1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	1	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)	60
		2	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100



CUSTOMER PERSPECTIVE				
2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	3	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	91
		4	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	91
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	5	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen Manajemen ASN	100
4	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	6	Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	100
5	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	7	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital	90
6	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	8	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	95
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
7	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	9	Indeks profesionalitas ASN BKN	80
		10	Indeks maturitas SPBE BKN	3,7
		11	Indeks pelaksanaan reformasi BKN	83
		12	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BKN	80
		13	Opini atas laporan keuangan BKN	WTP

Hasil penghitungan Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) dari 7 SS dan 13 IKU Tahun 2023 didapatkan hasil dengan nilai 98,47 yang diperoleh dari total penjumlahan nilai NKP dari 4 (empat) perspektif. Untuk Nilai Kinerja Perspektif (NKP) didapatkan dari Nilai Sasaran Strategis (NSS) dikalikan dengan unsur pembobotan sebesar 25% (persentase tertinggi 100% dibagi rata 4 perspektif), sebagaimana tertuang dalam grafik di bawah ini :

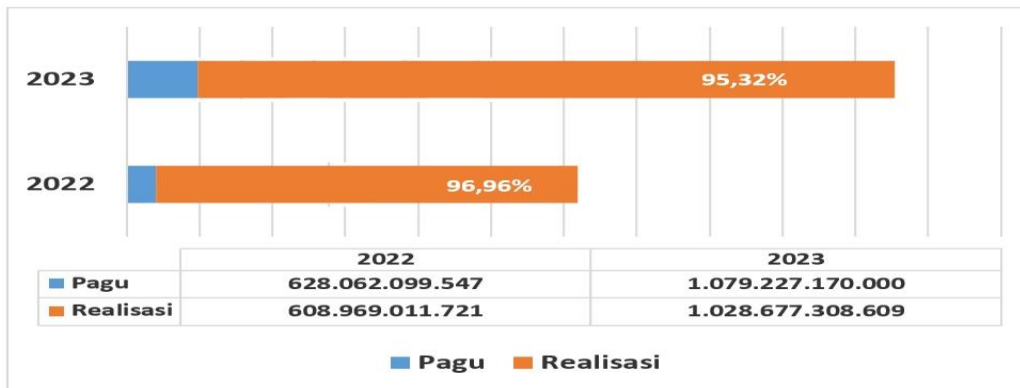
*Grafik A 1 Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) BKN*



Berdasarkan grafik 1. diketahui bahwa dari 4 (empat) perspektif yang dinilai: 1) Perspektif *Stakeholder* dengan 2 (dua) Indikator Kinerja Utama (IKU) mendapatkan Nilai Sasaran Strategis (NSS) 97,08% dan Nilai Kinerja Perspektif (NKP) 24,27%, 2) Perspektif *Customer* dengan 2 (dua) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 100.75% dan NKP 25,19% , 3) Perspektif *Internal Process* dengan 4 (empat) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 99.72% dan NKP 24.93%, 4) Perspektif *Learn & Growth* dengan 5 (lima) IKU mendapatkan nilai untuk NSS sebesar 96,35% dan NKP 24,09%.

Dari sisi penyerapan anggaran diketahui bahwa Badan Kepegawaian Negara pada Tahun 2023 realisasi capaian anggarannya sebesar Rp. 1.028.677.308.609,- (95,32%) lebih rendah dibandingkan dengan realisasi capaian penyerapan anggaran Tahun 2022 sebesar 96,96%, dimana mengalami penurunan sebesar 1,64%.

*Grafik A 3 Realisasi Anggaran BKN Tahun 2022 dan 2023*





Hj. IMAS SUKMARIAH, S.Sos., MAP  
Sekretaris Utama BKN



# **BAB I PENDAHULUAN**

- 1.1 LATAR BELAKANG**
- 1.2 MAKSUD DAN TUJUAN**
- 1.3 DASAR HUKUM**
- 1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sebagaimana didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, juncto Pasal 1 angka 1 Undang – Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan pada Pasal 10 UU 20/2023 disebutkan bahwa ASN berfungsi sebagai: (1) pelaksana kebijakan publik; (2) pelayanan publik; dan (3) perekat dan pemersatu bangsa.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional. Pada Pasal 26 ayat (2) huruf (c) UU 20/2023 disebutkan bahwa BKN diberikan kewenangan menjalankan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN.

BKN sebagai lembaga publik perlu menyampaikan laporan atas pencapaian kinerja sebagai perwujudan asas akuntabilitas. Laporan Kinerja BKN Tahun 2023 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban BKN atas pelaksanaan tugas dan fungsi selama tahun 2023 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi BKN. Laporan ini juga disusun sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja setiap unit kerja di lingkungan BKN, serta untuk mendapatkan masukan dari *stakeholders* demi perbaikan kinerja BKN.

### 1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Tugas dan fungsi BKN tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa BKN diberikan tugas dan fungsi menjalankan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN.

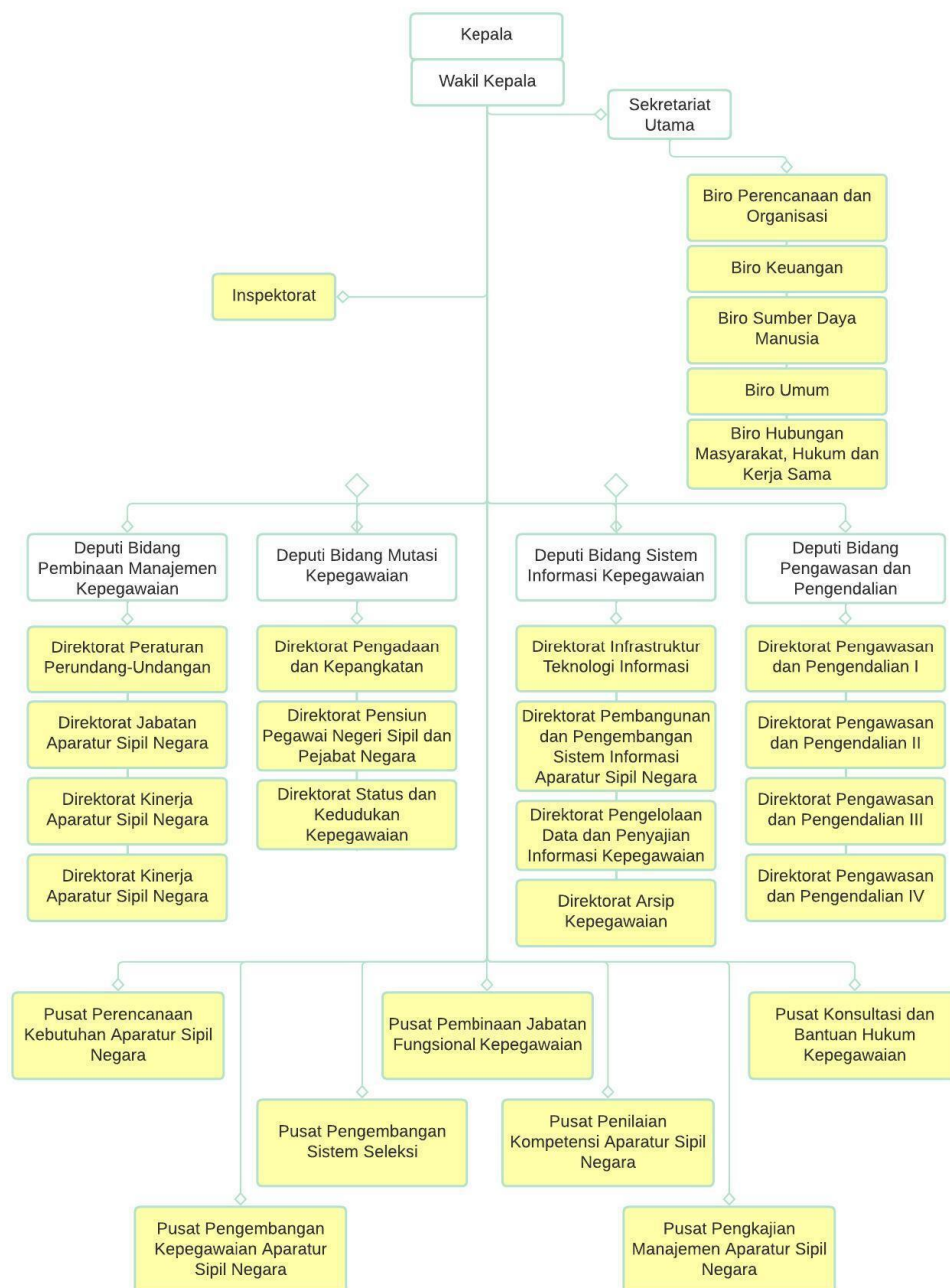
Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara dijelaskan bahwa BKN merupakan Lembaga pemerintah non kementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur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

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

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



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi BKN



### Kantor Regional BKN terdiri atas:

- Kantor Regional I BKN Yogyakarta;
- Kantor Regional II BKN Surabaya;
- Kantor Regional III BKN Bandung;
- Kantor Regional IV BKN Makassar;
- Kantor Regional V BKN Jakarta;

- f. Kantor Regional VI BKN Medan;
- g. Kantor Regional VII BKN Palembang;
- h. Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin;
- i. Kantor Regional IX BKN Jayapura;
- j. Kantor Regional X BKN Denpasar;

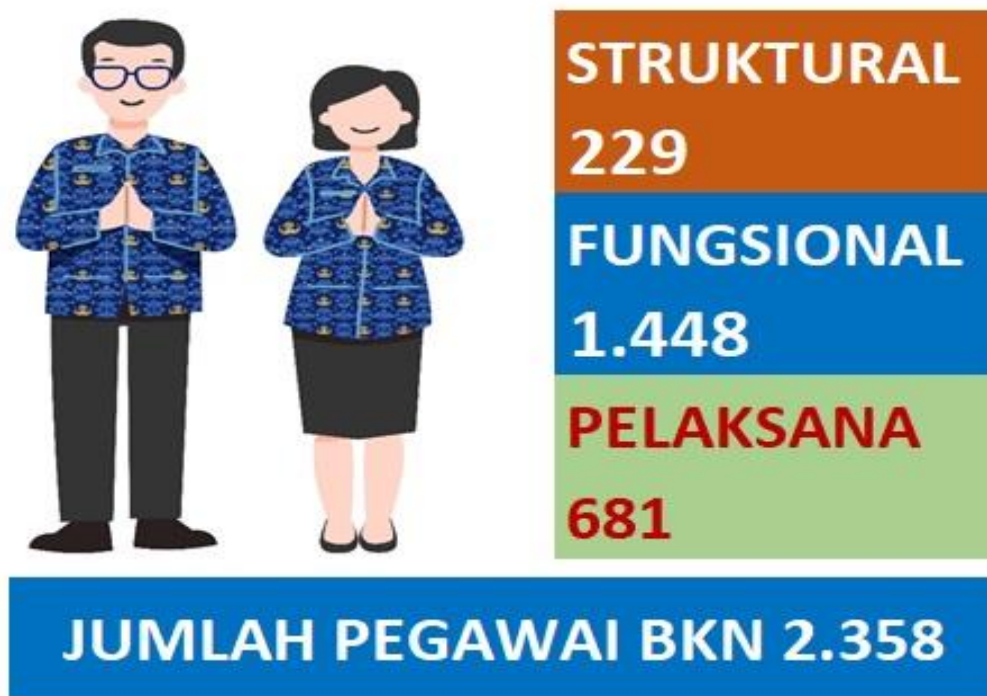
- k. Kantor Regional XI BKN Manado;
- l. Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;
- m. Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh; dan
- n. Kantor Regional XIV BKN Manokwari.

**Unit Pelayanan Teknis (UPT) terdiri atas:**

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

Dalam pelaksanaan menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Negara didukung oleh 2.358 pegawai (data per Desember 2023) dari berbagai bidang keahlian dan jabatan. BKN juga telah mempertimbangkan komposisi dari segi jabatan, golongan, pendidikan, usia, dan kompetensi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi.

*Gambar 1. 2 Data Pegawai BKN Tahun 2023*



### 1.3 Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja BKN Tahun 2023 diantaranya:

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, juncto Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Laksana Badan Kepegawaian Negara.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyajian dalam Laporan Kinerja BKN Tahun 2023 ini adalah sebagai berikut:

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



**Drs. ARIS WINDIYANTO, M.Si.**  
**Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian**



# **BAB II PERENCANAAN KINERJA**

- 2.1 PERENCANAAN STRATEGIS BKN**
- 2.2 VISI BKN**
- 2.3 MISI BKN**
- 2.4 TUJUAN BKN**
- 2.5 NILAI-NILAI BKN**
- 2.6 SASARAN STRATEGIS BKN**
- 2.7 PERNJANJIAN KINERJA BKN**
- 2.8 PRIORITAS NASIONAL BKN**
- 2.9 RENCANA KERJA DAN ANGGARAN BKN**

# BAB II

## PERENCANAAN KINERJA

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

### 2.1 Perencanaan Strategis BKN

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

### 2.2 Visi BKN

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



## 2.3 Misi BKN

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

- a. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
- b. Penyelenggaraan manajemen ASN;
- c. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
- d. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria
- e. Manajemen ASN; dan
- f. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

## 2.4 Tujuan BKN

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

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

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

## 2.5 Nilai - Nilai BKN

Badan Kepegawaian Negara memiliki nilai-nilai dasar yang meliputi:

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

kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat

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

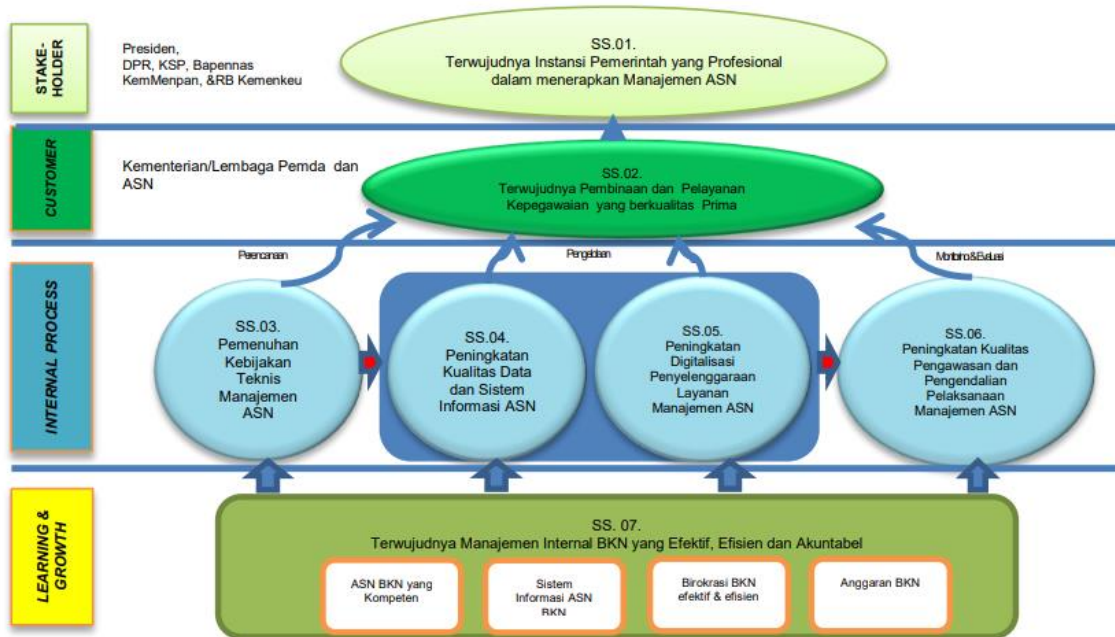
b. Bermartabat

- 1) BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN.
- 2) Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

## 2.6 Sasaran Strategis BKN

Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang ingin dicapai oleh BKN sebagai *outcome/impact* atas beberapa program yang dilaksanakan. Badan Kepegawaian Negara menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang terbagi menjadi 4 (empat) perspektif dalam menentukan Sasaran Strategis, yakni *stakeholder perspective*, *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learning and growth perspective*. Penjelasan terkait perspektif tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Peta Strategis BKN 2020 - 2024



### STAKEHOLDER PERSPECTIVE

Sasaran strategis 1 (satu) yang ingin dicapai berdasarkan *stakeholder perspective* adalah Terwujudnya Instansi Pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN, dengan indikator kinerja:

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

### CUSTOMER PERSPECTIVE

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

- Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN;

- b. Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN;

### **INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE**

Sasaran strategis 3 (tiga) yang ingin dicapai berdasarkan *internal process perspective* dalam tujuan “Mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas”, adalah Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN dengan indikator kinerja: Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN.

Sasaran strategis 4 (empat) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan peningkatan kualitas *database* dan sistem informasi ASN (SI-ASN)”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN, dengan indikator kinerja: Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN.

Sasaran strategis 5 (lima) yang ingin dicapai dalam tujuan “Mewujudkan penyelenggaraan manajemen ASN berkualitas prima”, adalah Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja: Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital.

Sasaran strategis 6 (enam) dalam rangka “Mewujudkan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN”, adalah Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN dengan indikator kinerja: Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti.

### **LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE**

Sasaran strategis 7 (tujuh) yang ingin dicapai berdasarkan *learning and growth perspective* dalam tujuan “Mewujudkan tata kelola manajemen ASN BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel”, adalah Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel, dengan indikator:

- a. Indeks Profesionalitas ASN BKN;
- b. Indeks Maturitas SPBE BKN;
- c. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN;

- d. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN; dan
- e. Opini atas Laporan Keuangan BKN.

## 2.7 Perjanjian Kinerja BKN

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan disertai dengan indikator kinerja yang menjadi tanggung jawab pencapaiannya. Perjanjian Kinerja BKN 2023 selaras dengan Rencana Strategis BKN 2020-2024. Badan Kepegawaian Negara telah menyusun Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2023 sebagai berikut:

*Tabel 2. 1 Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2023*

No	Sasaran Strategis	No	Indikator Kinerja Utama	Target
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	1	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)	60
		2	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100
CUSTOMER PERSPECTIVE				
2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	3	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	91
		4	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	91

<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>				
3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	5	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen Manajemen ASN	100
4	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	6	Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	100
5	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	7	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital	90
6	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	8	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	95
<b>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</b>				
7	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	9	Indeks profesionalitas ASN BKN	80
		10	Indeks maturitas SPBE BKN	3,7
		11	Indeks pelaksanaan reformasi BKN	83
		12	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BKN	80
		13	Opini atas laporan keuangan BKN	WTP

## 2.8 Prioritas Nasional BKN

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.02/2022B.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:

*Tabel 2. 2 Program Prioritas Nasional BKN Tahun 2023*

No	Prioritas Nasional	Program Prioritas	Kegiatan Prioritas	Proyek Prioritas Nasional	Program 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.				01. Manajemen Talenta Nasional ASN Berbasis Sistem Merit	Sistem Informasi Manajemen ASN
3.					Revitalisasi Sistem Rekrutmen ASN
4.					Pemetaan/ Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN (untuk Pemindahan Pegawai ke Ibu Kota Negara Baru)
5.				03. Perluasan Implementasi Sistem Integritas	Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
		01. Revolusi Mental dan Pembinaan	02. Revolusi Mental	02. Penerapan Disiplin,	

No	Prioritas Nasional	Program Prioritas	Kegiatan Prioritas	Proyek Prioritas Nasional	Program Prioritas Nasional di BKN
		Ideologi Pancasila untuk Memperkuat Ketahanan Budaya Bangsa dan Membentuk Mentalitas Bangsa yang Maju, Modern, dan Berkarakter	dalam Tata Kelola Pemerintah untuk Penguatan Budaya Birokrasi yang Bersih, Melayani, dan Responsif	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam Birokrasi	

## PN 1. 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 dilaksanakan 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 masif dan serentak menjadi bertahap.

## PN 2. Penilaian/Pemetaan Kompetensi

Dalam Undang-undang Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, juncto Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 48 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. 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).

### **PN 3. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D Layanan Data Kepegawaian ASN**

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 Instansi 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.

### **PN 4. Sistem Informasi Manajemen ASN**

Sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, juncto Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 48 huruf (d), Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertugas untuk mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian 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.

## PN 5. Penegakan Disiplin ASN

Berbagai dinamika yang berhubungan disiplin pegawai PNS di berbagai instansi, dapat dipotret dari temuan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian terkait isu-isu strategis yang berhasil diselesaikan. Beberapa isu-isu kontemporer yang berhasil diidentifikasi antara lain kasus penyalahgunaan 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.

## 2.9 Rencana Anggaran BKN

Dalam Rangka mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan pada perjanjian kinerja tahun 2023, Badan Kepegawaian Negara menetapkan Rencana Kerja dan Anggaran tahun 2023 yang terdiri dari dua (2) program sebagai berikut :

*Tabel 2. 3 Pagu Anggaran BKN Awal Tahun 2023*

Kode	Kegiatan	Pagu Alokasi
088.01.WA	Program Dukungan Manajemen	Rp 548.847.345.000
088.01.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp 59.524.999.000
<b>Total Pagu Anggaran</b>		<b>Rp 608.372.344.000</b>

Sampai dengan akhir tahun 2023, Badan Kepegawaian Negara mengalami lima kali perubahan pagu anggaran dimana perubahan postur pagu anggaran terbesar dilakukan di bulan November dan Desember mendapat tambahan dari BUN untuk Seleksi PPPK Tenaga Teknis formasi 2023 dan kekurangan belanja pegawai TA 2023 . Adapun rincian pagu akhir BKN sampai dengan 31 Desember 2023 sebagai berikut :

*Tabel 2. 4 Pagu Anggaran BKN Akhir Tahun 2023*

Kode	Kegiatan	Pagu Alokasi
088.01.WA	Program Dukungan Manajemen	Rp 547.226.934.000
088.01.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp 532.000.236.000
<b>Total Pagu Anggaran</b>		<b>Rp 1.079.227.170.000</b>

*Tabel 2. 5 Pagu Anggaran BKN Tahun 2023 berdasarkan Sasaran Strategis*

No SS	Sasaran Strategis	Anggaran
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	8.207.197.000
SS.2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	515.610.787.000
SS.3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	668.250.000
SS.4	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	21.537.905.000
SS.5	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	2.911.268.500
SS.6	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	4.381.121.500
SS.7	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	525.910.641.000
<b>Total</b>		<b>1.079.227.170.000</b>



**SUHARMEN, S.Kom., M.Si.**  
**Deputi Bidang Sistem Informasi**  
**Kepegawaian**



# **BAB III**

# **AKUNTABILITAS**

# **KINERJA**

- 3.1 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS I**
- 3.2 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS II**
- 3.3 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS III**
- 3.4 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS IV**
- 3.5 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS V**
- 3.6 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS VI**
- 3.7 CAPAIAN SASARAN STRATEGIS VII**
- 3.8 CAPAIAN PROGRAM PRIORITAS NASIONAL**
- 3.9 CAPAIAN ANGGARAN**

# BAB III

## AKUNTABILITAS KINERJA

Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2023, Badan Kepegawaian Negara berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan tersebut sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada *stakeholders*. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian (keberhasilan/kegagalan) dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta sebagai bahan evaluasi kinerja, diperlukan uraian dan analisis capaian kinerja yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut *summary* capaian dan penjelasan setiap indikator kinerja per Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara selama satu tahun:

Tabel 3. 1 Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN Tahun 2023

LAPORAN CAPAIAN KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2023										
NPSS 98.47 ( ● )										
Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP	
Stakeholder Perspective							97.08	24.27	●	
SS.1 Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN					97.08	●				
IKU.1 Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)	60	56.50	94.17	●						
IKU.2 Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100	100.00	100.00	●						
Customer Perspective							100.75	25.19	●	
SS.2 Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima					100.75	●				
IKU.3 Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	91	92.20	101.32	●						
IKU.4 Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	91	91.16	100.18	●						



<b>Internal Process Perspective</b>				99.72	24.93	●
<b>SS. 3 Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN</b>				100.00	●	
IKU.5 Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100	100	100.00	●		
<b>SS. 4 Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN</b>				100.00	●	
IKU.6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	100	100	100.00	●		
<b>SS. 5 Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN</b>				103.09	●	
IKU.7 Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital	90	92.78	103.09	●		
<b>SS. 6 Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN</b>				95.79	●	
IKU.8 Persentase Rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	95	91.00	95.79	●		
<b>Learn and Growth Perspective</b>				96.35	24.09	●
<b>SS. 7 Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel</b>				96.35	●	
IKU.9 Indeks Profesionalitas ASN BKN	80	81.71	102.14	●		
IKU.10 Indeks Maturitas SPBE BKN	3.7	3.66	98.92	●		
IKU.11 Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	83	78.57	94.66	●		
IKU.12 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	80	68.82	86.025	●		
IKU.13 Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP	WTP	100	●		

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

### 3.1 Capaian Sasaran Strategis I

#### SS 1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN

Terwujudnya Instansi Pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN bermakna bahwa diharapkan Instansi Pemerintah di Indonesia mampu menerapkan manajemen ASN yang profesional sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya

disebut NSPK Manajemen ASN adalah seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan serta kebijakan di bidang Manajemen ASN, yang menjadi pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam menyelenggarakan Manajemen ASN.

### **IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)**

*Tabel 3. 2 Realisasi IKU 1 Tahun 2023*

Target 2023	Realisasi 2023	Capaian Kinerja 2023
60%	56,5%*)	94,2%*)

\*) Realisasi sementara berdasarkan nilai Pra Final 21 Februari 2024

Indikator persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK di tahun 2023 menggunakan data per 21 Februari 2024 yang merupakan nilai Pra Final sehingga realisasi ini masih bersifat sementara. Realisasi sementara indikator ini sebesar 56,5%. Indikator ini merupakan suatu ukuran persentase jumlah Instansi Pemerintah yang telah melaksanakan Manajemen ASN sesuai dengan NSPK (berkategori minimal B) yang diukur melalui indeks implementasi NSPK Manajemen ASN. Kategori hasil indeks implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah sebagai berikut:

**A = 85,01 – 100**

**B = 70,01 – 85**

**C = 55,01 – 70**

**D = 40,01 – 55**

**E = 25– 40**

Elemen dalam penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas 18 elemen, yaitu:

- Penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;
- Pengadaan ASN;
- Pengangkatan ASN;
- Penilaian kinerja;
- Pengembangan karir ASN;
- Pola karir;
- Pemberhentian;
- Disiplin
- Pangkat;
- Kode etik;
- Mutasi;
- Jabatan;
- Penggajian, tunjangan, dan fasilitas;
- Penghargaan;
- Jaminan pensiun dan hari tua;
- Pensiun;
- Perlindungan; dan
- Cuti

Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian melalui Indeks Implementasi Manajemen ASN ini dibagi menjadi 3 (tiga) tahapan kegiatan, yaitu:

#### **a. Persiapan**

Ada beberapa hal yang dilakukan dalam rangka persiapan pengawasan dan pengendalian melalui Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN, diantaranya:

- 1) Menyederhanakan indikator Indeks Implementasi NSPK manajemen ASN;
- 2) Menyusun dan menyempurnakan POS AP Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- 3) Menyiapkan sarana aplikasi indeks implementasi NSPK Manajemen ASN;
- 4) Menetapkan batas waktu pengisian pada aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN sesuai dengan elemen dan indikator yang ditentukan; dan
- 5) Melakukan koordinasi kepada instansi untuk melakukan pengunggahan dokumen ke dalam aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.

#### **b. Pengolahan**

Ada beberapa hal yang dilakukan dalam rangka pengolahan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN, diantaranya:

- 1) Melakukan bimbingan teknis;
- 2) Melakukan koordinasi dengan unit teknis di internal BKN terhadap dokumen implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah yang terintegrasi dengan SIASN;

- 3) Melakukan verifikasi dan klarifikasi dokumen yang diunggah oleh instansi pemerintah berdasarkan elemen dan indikator Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN; dan
- 4) Menetapkan hasil penilaian sementara hasil pengolahan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.

### c. Pelaporan dan Evaluasi

Pelaporan dan evaluasi hasil pengawasan dan pengendalian dilakukan melalui 2 (dua) tahapan, yaitu:

- 1) Pembahasan hasil Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dengan unit kerja/ instansi/ akademisi/ praktisi; dan
- 2) Penetapan hasil Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN oleh Kepala BKN.

Beberapa kegiatan yang sudah dilakukan selama tahun 2023 dalam rangka pencapaian indikator ini diantaranya:

- a. Melakukan penilaian Indeks NSPK Tahun 2023. Secara umum, penilaian indeks NSPK Manajemen ASN untuk tahun berjalan, akan diterbitkan pada akhir bulan Februari tahun berikutnya. Hal ini disebabkan bahwa selama tahun penilaian, obyek penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dari instansi dilakukan sampai dengan akhir bulan Desember tahun berjalan. Sehingga diperlukan waktu kurang lebih 2 bulan untuk melakukan proses verifikasi, validasi, dan penetapan nilai akhir indeks NSPK. Dari penilaian indeks NSPK untuk tahun penilaian 2023, secara garis besar dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu:

*Tabel 3. 3 Tahap Penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2023*

Tahapan	Kegiatan
Tahap I	Penilaian Audiwan/man
Tahap II	Panel Penilaian Audiwan/man untuk menyepakati hasil penilaian di tingkat Kantor Regional dan Pusat
Tahap III	Panel JPT Pratama, untuk memastikan kesamaan perlakuan penilaian pada setiap elemen
Tahap IV	Panel Instansi/Akhir, untuk harmonisasi penilaian indeks NSPK dengan penilaian lain seperti Indeks Sistem Merit, LHP BPK, dan

	penilaian lain sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022
--	--

Dari hasil penilaian indeks NSPK Manajemen ASN tahun penilaian 2023, saat ini telah masuk pada Panel tingkat 2, yaitu Panel penilaian Audiwan/man untuk menyepakati hasil penilaian di tingkat Kantor Regional dan Pusat, dengan hasil pra final sebagai berikut:

*Tabel 3. 4 Nilai Pra Final Indeks NSPK Manajemen ASN Tahun 2023*

Kategori	Jumlah	Persentase
A	72	11,61%
B	278	44,83%
C	121	29,51%
D	80	12,90%
E	69	11,12%
TOTAL	620	100%

\*Data per tanggal 21 Februari 2024  
Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian

Melihat tren realisasi indikator ini dari tahun 2020 s.d tahun 2023, realisasi kinerja IKU 1 ini terus mengalami peningkatan. Dengan nilai sementara saat ini yaitu 56,5%, BKN optimis dapat mencapai target kinerja tahun 2023 yaitu sebesar 60%. Apabila dibandingkan dengan target tahun 2024 masih terdapat selisih sekitar 43,5%.

*Tabel 3. 5 Perbandingan Realisasi Kinerja IKU 1 Tahun 2023 berdasarkan Nilai Pra Final Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN*

Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Target 2024
<b>8,45%</b>	<b>33,12%</b>	<b>50,32%</b>	<b>56,5%*)</b>	<b>100%</b>

- b. Melakukan pembahasan dengan Kantor Regional, unit internal BKN terkait, serta instansi terkait dalam rangka penyederhanaan indikator penilaian agar penilaian dapat lebih efektif dan efisien, yang semula 87 indikator menjadi 77 indikator;

- c. Melakukan pembahasan *timeline* penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN;
- d. Melakukan bimbingan teknis terkait implementasi NSPK manajemen ASN kepada Kantor Regional maupun instansi daerah terutama instansi yang mendapatkan nilai kurang pada penilaian indeks tahun 2022. Kegiatan bimtek sekaligus menginformasikan teknis terkait penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN tahun 2023;



*Gambar 3. 1 Kegiatan Bimbingan Teknis Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023*

- e. Masa pengisian aplikasi Indeks NSPK dimulai dari tanggal 4 September s.d. 31 Desember 2023 oleh Instansi Pemerintah;
- f. Pengolahan data seperti verifikasi dan klarifikasi atas *evidence* yang telah diunggah pada aplikasi Indeks NSPK dilakukan sejak aplikasi dibuka, dari bulan September s.d. aplikasi ditutup pada Desember 2023;
- g. Koordinasi dengan unit internal BKN terkait pemenuhan data/dokumen pendukung;
- h. Penyamaan persepsi antara Kedeputan Bidang Wasdal dengan unit internal BKN (Dit. Kinerja, Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN, Dit. Jabatan ASN, PDPIK, Dit. SKK, Dit. KP, dan Dit. Pensiun) dan Kantor Regional terkait implementasi Indeks NSPK;
- i. Mengembangkan aplikasi [indeksnspk.bkn.go.id](https://indeksnspk.bkn.go.id) menjadi ramah pengguna untuk instansi pemerintah maupun audiwan. Melalui aplikasi versi 3 ini hasil penilaian dapat dimonitor bersama baik oleh instansi maupun pimpinan dan verifikasi hasil

- penilaian yang berjenjang membuat hasil pengawasan dan pengendalian menjadi lebih akuntabel; dan
- j. Meningkatkan kualitas pengelolaan hasil pengawasan dan pengendalian dengan membuat proses pengambilan keputusan menjadi lebih berdasarkan data (*data driven*).

Namun, dalam pelaksanaan pengawasan dan pengendalian melalui Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN ini tidak lepas dari kendala. Adapun permasalahan yang dihadapi pada tahun 2023 ini adalah adanya perubahan berbagai kebijakan Manajemen ASN baik pada tataran makro maupun teknis membuat evaluasi indikator dalam Indeks Implementasi Manajemen ASN memerlukan waktu yang lebih lama. Untuk mengoptimalkan kinerja pada tahun 2023, tindak lanjut yang telah dilakukan adalah dengan membentuk tim khusus untuk melakukan reviu secara berkala terhadap perubahan kebijakan Manajemen ASN. Selain itu, kendala lain yang dihadapi yaitu pemenuhan data dari internal BKN yang belum maksimal sehingga menghambat proses pengawasan dan pengendalian. Sehingga pada tahun berikutnya koordinasi dengan unit terkait akan dilakukan lebih awal.

Adapun *timeline* kerja Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. 6 Timeline Pengukuran Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN**

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
Reviu/Evaluasi Indikator Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Februari - Maret 2023
Penyiapan Aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Maret 2023
Penentuan Batas Waktu Pengisian Aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Februari - Maret 2023
Bimtek Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	April - September 2023
Pengolahan Hasil (Verifikasi, Klarifikasi,	September 2023 - Januari

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
Penetapan Hasil Sementara)	2024
Penetapan Hasil Final (Pembahasan dengan unit/instansi terkait, Penetapan Hasil Oleh Kepala BKN)	Januari - Februari 2024

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

Sebagai salah satu unsur penting dalam birokrasi pemerintah, keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan internal maupun eksternal sehingga dapat berfungsi secara efektif terutama dalam berhubungan dengan masyarakat. Untuk itu, ASN dituntut memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi dan memadai agar bisa memberikan pelayanan yang berkualitas, sesuai dengan harapan masyarakat. ASN yang profesional adalah impian dan harapan kita semua.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara untuk menjawab kebutuhan tingkat profesionalitas ASN melalui standarisasi pelaksanaan pengukuran. Di tahun 2023 ini, Badan Kepegawaian Negara melalui Direktorat Jabatan ASN berupaya meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN dengan melakukan penyesuaian penghitungan pada bobot kualifikasi dengan menambahkan indikator persyaratan pendidikan minimal untuk menduduki di suatu jabatan agar penghitungan bobot dimensi kualifikasi lebih adil dan terukur, penyesuaian instrumen pada dimensi kinerja dan dimensi disiplin yang menyesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

*Tabel 3. 7 Realisasi IKU 2 Tahun 2023*

Target Tahun 2023	Realiasi Tahun 2023	Capaian Kinerja Tahun 2023
<b>100% (628 Instansi Pemerintah)</b>	<b>100% (628 Instansi Pemerintah)</b>	<b>100%</b>



*Tabel 3. 8 Realisasi IKU 2 Tahun 2023*

Indikator Kinerja	Target			Realisasi			Persentase kinerja		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	90%	100%	100%	92,49% (579 instansi)	100% (623 instansi)	100% (628 instansi)	102,77%	100%	100%

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara untuk menjawab kebutuhan tingkat profesionalitas ASN melalui standardisasi pelaksanaan pengukuran. Di tahun 2023 ini, Badan Kepegawaian Negara melalui Direktorat Jabatan ASN berupaya meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN dengan melakukan penyesuaian penghitungan pada bobot kualifikasi dengan menambahkan indikator persyaratan pendidikan minimal untuk menduduki di suatu jabatan agar penghitungan bobot dimensi kualifikasi lebih adil dan terukur, penyesuaian instrumen pada dimensi kinerja dan dimensi disiplin yang menyesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai upaya memperlancar proses pelaporan tersebut, Badan Kepegawaian Negara mengukur Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai pedoman yang data-datanya diperoleh dari Sistem Informasi ASN (SIASN) yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara. Adapun kriteria/indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Jumlah Instansi Pemerintah yang sudah meminta hak akses aplikasi Indeks Profesionalitas ASN;
2. Jumlah Instansi Pemerintah yang mengalami kenaikan nilai Indeks Profesionalitas ASN per tahunnya;

3. Jumlah Instansi Pemerintah yang melakukan pemutakhiran mandiri, mengikuti rekonsiliasi data dan melakukan integrasi dengan SIASN;
4. Penambahan 4 instansi daerah yang berasal dari pemekaran provinsi di Papua yaitu, Papua Selatan, Papua Tengah, Papua Pegunungan dan Papua Barat Daya; dan
5. Penambahan 1 instansi pusat yaitu Badan Intelijen Negara (BIN).

Berdasarkan sumber data tersebut didapatkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022, Instansi Pemerintah yang diukur sebanyak 628 instansi dan jumlah PNS diukur sebanyak 3.576.895. Dapat dikatakan 100% Instansi Pemerintah yang telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai pedoman.

*Tabel 3. 9 Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Nasional Tahun 2022*

Instansi	Jumlah Instansi	Jumlah PNS Yang Diukur	Dimensi				Nilai
			Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	
<b>Instansi Pusat</b>	<b>82</b>	<b>856.560</b>	<b>21,30</b>	<b>21,83</b>	<b>23,70</b>	<b>5,00</b>	<b>71,82</b>
<b>a. Kementerian</b>	<b>33</b>	<b>683.185</b>	<b>21,32</b>	<b>21,51</b>	<b>23,73</b>	<b>5,00</b>	<b>71,56</b>
<b>b. Lembaga</b>	<b>49</b>	<b>173.375</b>	<b>21,29</b>	<b>22,04</b>	<b>23,68</b>	<b>5,00</b>	<b>72,00</b>
<b>Instansi Daerah</b>	<b>546</b>	<b>2.720.335</b>	<b>21,07</b>	<b>12,93</b>	<b>18,67</b>	<b>5,00</b>	<b>57,67</b>
<b>a. Provinsi</b>	<b>38</b>	<b>470.521</b>	<b>21,48</b>	<b>12,69</b>	<b>20,19</b>	<b>5,00</b>	<b>59,36</b>
<b>b. Kab/Kota</b>	<b>508</b>	<b>2.249.814</b>	<b>21,03</b>	<b>12,95</b>	<b>18,56</b>	<b>5,00</b>	<b>57,54</b>
<b>Jumlah</b>	<b>628</b>	<b>3.576.895</b>	<b>21,10</b>	<b>14,09</b>	<b>19,33</b>	<b>5,00</b>	<b>59,52</b>

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

1. Pemberian informasi secara intensif mengenai pemenuhan nilai per dimensi di setiap instansi pemerintah agar data dapat segera termutakhirkan ke dalam SIASN;
2. Koordinasi intensif dengan Kantor Regional BKN terkait informasi ter-update pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di instansi daerah;
3. Koordinasi intensif dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN terkait informasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di instansi pusat;

4. Melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi (monev) Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Instansi Pemerintah yang bertujuan untuk mengidentifikasi setiap permasalahan yang terjadi di Instansi Pemerintah dalam kegiatan pelaksanaan pengukuran IP ASN; dan
5. Melakukan Bimtek Pengukuran IP ASN kepada seluruh instansi pusat dan daerah secara daring.

Pada periode 2024, rencana tindak lanjut IKU ini adalah:

1. Membuat rancangan perubahan atas peraturan tentang Pengukuran IP ASN;
2. Koordinasi intensif dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN di Kantor Regional I-XIV BKN, Instansi Pusat dan Instansi Daerah;
3. Koordinasi dengan Kedeputusan SINKA dalam penerapan pelaporan kinerja yang dikelola BKN dan/atau integrasi Simpeg/Simpegnas;



*Gambar 3. 2 Penyusunan Laporan Indeks Profesionalitas ASN di Hotel Best Western, tanggal 24 Agustus 2023*



Gambar 3. 3 Kegiatan monitoring dan Evaluasi IP ASN di Kanreg I BKN Yogyakarta dan Kanreg III BKN Bandung



Gambar 3. 4 Bimbingan Teknis Pengukuran IP ASN secara daring

## 3.2 Capaian Sasaran Strategis II

### SS 2. Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima

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

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

*Tabel 3. 10 Realisasi IKU 3 Tahun 2023*

Target 2023	Realisasi 2023	Capaian Kinerja 2023
91	92.20	101.32%

Indeks ini merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang dilaksanakan oleh BKN melalui beberapa unit kerja diantaranya :

1. Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian;
3. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian;
4. Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN; dan
5. Kantor Regional I-XIV BKN

Indikator Kinerja Utama ini bertujuan mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan atas pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pembinaan manajemen ASN. Badan Kepegawaian Negara berupaya memberikan layanan pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan kepegawaian, baik di Instansi Pusat maupun di Instansi Daerah. Hal ini dilakukan dalam rangka melaksanakan salah satu fungsi BKN, yaitu fungsi penyelenggaraan Manajemen ASN. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN tersebut dapat berupa layanan konsultasi pada Layanan Kepegawaian Terpadu (PKT) BKN, Diskusi Kelompok Terpumpun, sosialisasi, bimbingan teknis serta fasilitasi.

Pengukuran Indeks Pembinaan diperoleh melalui survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat atau *stakeholders* terhadap pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN baik BKN Pusat maupun Kantor Regional BKN. Pelaksanaan survei ini didasarkan pada Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik untuk melakukan Survei

Kepuasan Masyarakat. Survei Kepuasan Masyarakat tersebut dilakukan secara berkala minimal 1 (satu) kali dalam setahun untuk memperoleh Indeks Kepuasan yang dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan perbaikan layanan di masa mendatang.

Formula perhitungan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan sebagai berikut:

$$\text{Realisasi} = \text{rata - rata IKM di 18 unit pengampu}$$

$$\text{IKM} = \text{SKM} \times 25$$

Dimana:

$$\text{IKM} = \text{Indeks kepuasan masyarakat}$$

$$\text{SKM} = \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{total unsur yang terisi}} \times \text{nilai penimbang}$$

$$\text{Nilai penimbang} = \frac{\text{jumlah bobot}}{\text{jumlah unsur penilaian}}, \text{jumlah bobot} = 1$$

Berdasarkan tabel realisasi IKU 3, dari 18 unit dan satuan kerja yang telah melakukan survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN, didapatkan rata-rata indeks kepuasan sebesar 92.20. Hasil realisasi indeks tersebut melebihi target pada Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2023 sebesar 91 sehingga capaian BKN sebesar 101,32%. Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN pada Tahun 2023 meningkat 2.20 poin dibandingkan perolehan pada tahun 2022.

Jika dibandingkan dengan realisasi beberapa tahun sebelumnya, indeks kepuasan terhadap pembinaan mengalami kenaikan secara konsisten. Realisasi pada tahun 2020 sebesar 86.13, tahun 2021 mendapat nilai indeks sebesar 88, sedangkan pada 2022 sebesar diperoleh nilai 90 dan tahun 2023 realisasi sebesar 92.20.

*Tabel 3. 11 Tren Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN Tahun 2020 s.d 2023*

Realisasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023
<b>86.13</b>	<b>88</b>	<b>90</b>	<b>92.20</b>

Hasil survei kepuasan layanan pembinaan manajemen ASN yang dilakukan oleh 18 unit kerja di BKN pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

*Tabel 3. 12 Rekap Realisasi IKU 3 di BKN Pusat dan Kantor Regional Tahun 2023*

No	Unit Kerja	Realisasi 2023
1	Deputi Bidang PMK	93.26
2	Deputi Bidang SINKA	88,94
3	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	87.03
4	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	89.53
5	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	94,84
6	Kantor Regional II BKN Surabaya	96.10
7	Kantor Regional III BKN Bandung	96.34
8	Kantor Regional IV BKN Makassar	90.50
9	Kantor Regional V BKN Jakarta	94,30
10	Kantor Regional VI BKN Medan	94.78
11	Kantor Regional VII BKN Palembang	96.89



12	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	93.02
13	Kantor Regional IX BKN Jayapura	82.00
14	Kantor Regional X BKN Denpasar	91.10
15	Kantor Regional XI BKN Manado	94,08
16	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	95.25
17	Kantor Regional XIII BKN Aceh	90.00
18	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	91.59
BKN		92.20

Berdasarkan tabel instrumen Nilai indeks Kepuasan Pembinaan Manajemens ASN yang diselenggarakan oleh BKN pada Tahun 2023, dapat dikategorikan Indeks Kepuasan pembinaan Manajemen ASN Tahun 2023 bernilai **Sangat Baik (92.20)**. Berikut tabel nilai indeks kepuasan yang digunakan untuk menentukan mutu pelayanan pembinaan Manajemen ASN oleh BKN:

*Tabel 3. 13 Instrumen Nilai Indeks Kepuasan*

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Persepsi	Kategori Mutu	Mutu Pelayanan
1	1.00 - 1.75	25.00 - 64.99	D	Tidak baik
2	1.76 - 2.50	65.00 - 76.60	C	Kurang Baik
3	2.51 - 3.25	76.61 - 88.30	B	Baik
4	3.26 - 4.00	88.31 - 100	A	Sangat Baik

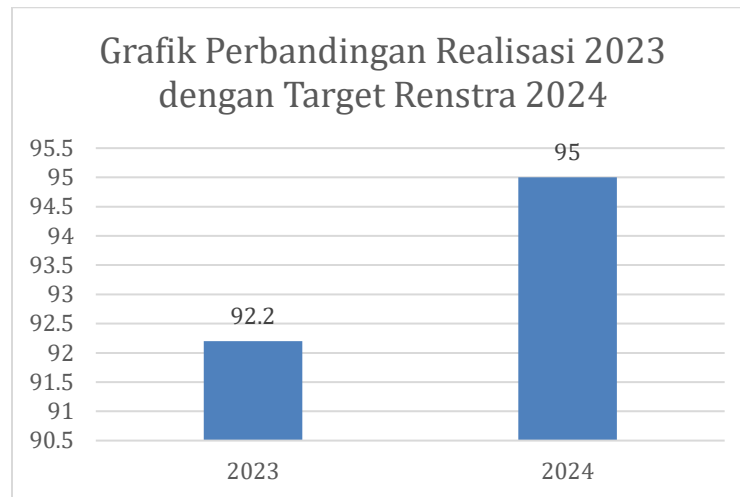


Realisasi tertinggi pada IKU Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Kepegawaian yang diselenggarakan BKN terdapat di Kantor Regional VII Palembang dengan nilai 96.89 dan Kantor Regional III BKN Bandung nilai indeks 96.34. Hal ini disebabkan oleh evaluasi berkala yang dilakukan atas hasil survei. Setiap triwulan dilakukan evaluasi untuk melihat unsur yang mendapatkan poin terendah dari hasil survei. Hasil tersebut mendorong Kanreg VII dan Kanreg III BKN untuk terus berupaya melakukan pembenahan diantaranya mempersiapkan bahan tayang yang lebih mudah dipahami oleh peserta dan meningkatkan kompetensi pegawai dalam memberikan pembinaan kepada instansi di wilayah kerjanya.

Realisasi terendah terdapat di Kantor Regional IX BKN Jayapura dengan nilai indeks 82, Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN memperoleh nilai indeks 87.03, Kedeputian Bidang Sistem Informasi Kepegawaian dengan indeks 88.94 dan Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian dengan indeks 89.53. Pada Kantor Regional IX BKN Jayapura perolehan IKM Pembinaan masih belum optimal dikarenakan kurangnya alokasi waktu yang berdampak pada kejelasan penyampaian materi. Pada Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN Perolehan IKM masih belum optimal dikarenakan pelaksanaan kegiatan pembinaan dan bimtek dirasa masih perlu ditingkatkan lebih rutin dan berkala sehingga penyamaan persepsi dapat terwujud. Hal ini dikarenakan parameter terendah terletak pada waktu fasilitasi pembinaan. Pada kedeputian SINKA Perilaku pelaksana mendapatkan nilai tertinggi sedangkan sarana prasarana mendapatkan nilai terendah. Unsur sarana dan prasarana menjadi prioritas yang perlu ditingkatkan. Pada Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian walaupun masih dibawah rata rata BKN, pada 2023 terjadi peningkatan nilai indeks yaitu 7,53 poin apabila dibandingkan dengan capaian pada tahun 2022 yaitu 82. Parameter terendah terletak pada kemudahan penggunaan aplikasi E-Dupak dan waktu pelayanan.

Apabila dibandingkan dengan target renstra 2024 yaitu 95, realisasi indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN tahun 2023 masih terpaat 3,14 poin. Namun dengan realisasi kinerja yang melampaui target kinerja 2023, BKN optimis dapat mencapai target renstra pada tahun 2024.

*Gambar 3. 5 Perbandingan Realisasi tahun 2023 dengan Target Renstra 2024*



Faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam peningkatan Indeks Pembinaan Manajemen ASN adalah:

1. BKN secara intensif melalui unit kerja dan Kantor Regional melakukan pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bentuk layanan konsultasi pada Layanan Kepegawaian Terpadu (PKT) BKN, Diskusi Kelompok Terpumpun, sosialisasi, bimbingan teknis serta fasilitasi baik secara luring dan daring;
2. Penguatan Sumber Daya Internal Badan Kepegawaian Negara melalui pelatihan dan Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri yang mewajibkan setiap pegawai memenuhi 20 jam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam Manajemen ASN sehingga dapat menjadi SDM yang handal dalam melakukan pembinaan ke Instansi Pusat dan Instansi Daerah;
3. Beberapa Kantor Regional memfasilitasi pembinaan manajemen ASN melalui kelompok belajar bagi Instansi Daerah di wilayah kerjanya dengan menerbitkan sertifikat sehingga pemahaman Instansi mengenai Manajemen ASN meningkat; dan
4. Melakukan monitoring dan evaluasi berkala terkait hasil survei setiap unit kerja dan satuan kerja terhadap aspek yang perlu ditingkatkan.

Beberapa kegiatan pembinaan Manajemen ASN tersebut diantaranya :

- a. **Penerbitan Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jabatan Fungsional** sebagai tindak lanjut penetapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional. Peraturan ini ditetapkan sebagai acuan instansi Pembina dalam membuat petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis jabatan fungsional masing-masing. Selain itu Peraturan BKN ini juga menjadi acuan teknis bagi instansi pemerintah, pejabat fungsional bahkan bagi pejabat penilai kinerja (atasan langsung) dalam mengelola karier pejabat fungsional pada masa transformasi Jabatan Fungsional saat ini;



*Gambar 3. 6 Sosialisasi Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023*

- b. **Pemberian konsultasi (coaching clinic), Focus Group Discussion, asistensi kepegawaian mengenai manajemen kinerja** baik secara daring maupun luring. Pembinaan tersebut terkait asistensi penginputan e-lapkin bagi instansi yang mengalami kendala dalam penginputan e-lapkin, Pembinaan terkait pengelolaan kinerja ASN yang diatur dalam peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 tahun 2022, dan Pembinaan sistem e-Kinerja BKN, baik secara tatap muka maupun daring serta FGD Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja;



*Gambar 3. 7 FGD Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja 3 s.d 4 Oktober 2023, JS Luwansa Hotel*

- c. **Dalam pemutakhiran Data ASN**, sepanjang 2023 melakukan Pendampingan Fasilitas sosialisasi serta bimbingan teknis dalam peningkatan kualitas data dalam 1) proses rekonsiliasi sinkronisasi Data ASN, 2) proses analisis disparitas dan kewajaran data, 3. proses validasi verifikasi dan pemutakhiran data ASN, 4) Proses Sinkronisasi Struktur data dan tabel referensi ASN serta 5) Proses pengajuan kerjasama pemanfaatan data ASN;



*Gambar 3. 8 Sosialisasi Peningkatan Kualitas Data ASN Tematik Talent Management*

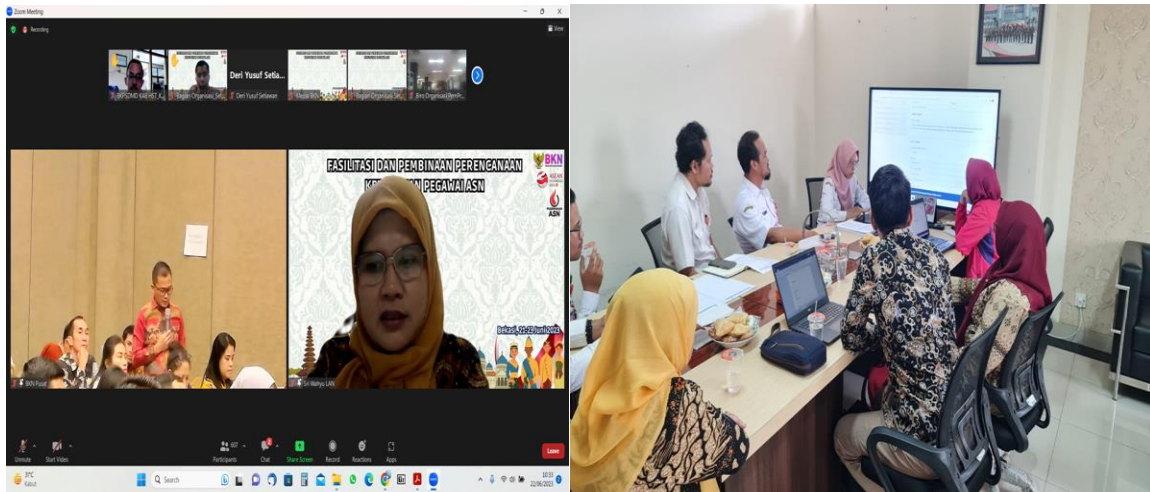


- d. **Kegiatan Profiling Data Jabatan Fungsional Kepegawaian (JFK) di Wilayah Kerja Kantor Regional** dengan mengundang seluruh Instansi Pengguna yang berada di Wilayah Kerja kantor Regional masing masing untuk melakukan profiling data JFK. Kegiatan ini bertujuan untuk menyelaraskan data JFK yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Negara yang diampu oleh Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian dengan data Instansi Pengguna, selain itu dipaparkan materi pembinaan mengenai perhitungan kebutuhan JFK instansi pemerintah, penilaian angka kredit, uji kompetensi, pengembangan karir JFK kedepan serta perubahan nomenklatur dan konversi angka kredit sesuai dengan Permenpan Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional. Disamping itu dilakukan Sosialisasi Pedoman Penyusunan Volume Beban Kerja Kebutuhan JFK, serta Evaluasi dan monitoring perubahan nomenklatur dan dan angka kredit JFK;



*Gambar 3. 9 Profiling Data JFK di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang*

- e. **Peluncuran Layanan Perencanaan Kebutuhan ASN pada SIASN**, Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara aktif melaksanakan berbagai kegiatan sosialisasi dan fasilitasi bimbingan teknis terkait perencanaan kebutuhan ASN termasuk teknis pengisian melalui Layanan Perencanaan Kebutuhan pada SIASN, serta kunjungan dinas dalam pembinaan perencanaan kebutuhan ASN, baik instansi pusat maupun instansi daerah; dan



Gambar 3. 10 Fasilitasi dan Pembinaan Perencanaan Kebutuhan Pegawai ASN

- f. **Melakukan proses Verifikasi dan Validasi usulan kebutuhan ASN dari Instansi Pemerintah.** Badan Kepegawaian Negara melalui Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN melaksanakan 3 (tiga) kali tahap verifikasi dan validasi. Tahap pertama dilakukan secara *online* bagi Instansi Daerah yang belum mengumpulkan data kebutuhan melalui *form bit.ly* di bulan April 2023. Tahap kedua, dilakukan secara luring bagi Instansi Pusat pada bulan Mei 2023 bertempat di ruang CAT 6 Badan Kepegawaian Negara. Tahap ketiga pada bulan Juli 2023 dilakukan secara *online* bagi Instansi yang sudah dilakukan verifikasi dan validasi namun belum melakukan tindak lanjut dan bagi Instansi Daerah yang belum dilakukan verifikasi dan validasi.



Gambar 3. 11 Verifikasi dan Validasi Instansi Pusat dan Daerah baik secara Luring maupun Daring

Beberapa kendala yang dialami dalam merealisasikan indikator ini yaitu: dikarenakan terbatasnya waktu fasilitasi pembinaan pada Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah yang menyebabkan pemahaman tentang substansi pembinaan masih harus dioptimalkan. Pada tahun 2023 penggunaan sistem informasi e-Kinerja ASN mulai banyak digunakan oleh instansi pemerintah. Hal ini mendorong meningkatnya permohonan pelayanan oleh instansi terkait penggunaan aplikasi e-Kinerja BKN, terutama pada kaitannya dengan pengelolaan kinerja pada instansi pemerintah serta pemanfaatannya dalam proses administrasi kepegawaian seperti kenaikan pangkat pegawai. Peningkatan permohonan pelayanan pembinaan kepegawaian yang meningkat menyebabkan menurunkan kecepatan dalam pemberian pelayanan pembinaan kepada instansi.

Beberapa upaya yang akan dilakukan untuk peningkatan indeks kepuasan pembinaan Manajemens ASN ditahun mendatang adalah optimalisasi pembinaan baik luring maupun daring serta pemanfaatan pembinaan manajemen kinerja melalui Performance Mobile Learning sehingga dapat mengatasi kendala waktu tunggu dalam proses pembinaan, dimana pegawai dapat melakukan konsultasi dimanapun dan kapanpun melalui aplikasi ini.

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

*Tabel 3. 14 Realisasi IKU 4 Tahun 2023*

Target 2023	Realisasi 2023	Capaian 2023
<b>91</b>	<b>91.16</b>	<b>100.18%</b>

Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN merupakan ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh BKN melalui beberapa unit kerja, diantaranya:

- Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian;
- Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian;

- c. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian;
- d. Biro Hubungan Masyarakat, Hukum dan Kerja Sama (terkait fasilitasi pelayanan informasi dan komunikasi bidang kepegawaian);
- e. Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN;
- f. Pusat Pengembangan Sistem Seleksi;
- g. Pusat Penilaian Kompetensi ASN;
- h. Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN;
- i. Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian;
- j. Sekretariat Badan Pertimbangan ASN; dan
- k. Kantor Regional I – XIV.

Formula perhitungan untuk indikator kinerja 4 sebagai berikut:

$$\text{Realisasi} = \text{rata - rata IKM di 24 unit pengampu}$$

$$\text{IKM} = \text{SKM} \times 25$$

Dimana:

$$\text{IKM} = \text{Indeks kepuasan masyarakat}$$

$$\text{SKM} = \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{total unsur yang terisi}} \times \text{nilai penimbang}$$

$$\text{Nilai penimbang} = \frac{\text{jumlah bobot}}{\text{jumlah unsur penilaian}}, \text{jumlah bobot} = 1$$

Sebagai penyelenggara Manajemen ASN BKN terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima dengan profesional untuk masyarakat, dalam hal ini seluruh ASN. Sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat, murah dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang berlaku. Untuk mengukur tingkat keberhasilan komitmen tersebut digunakan metode pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat berdasarkan Permenpan RB No 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pada tahun 2023 periode penilaian dilaksanakan dua kali yaitu pada semester I dan semester II dan mendapatkan nilai sebesar 91.26 dengan rincian sebagai berikut:



*Grafik 3. 1 Indeks Kepuasan Masyarakat Tahun 2023*

No	Unit Kerja	Realisasi 2023
1	Deputi Bidang Mutasi	90.71
2	Deputi Bidang SINKA	88.15
3	Deputi Bidang Wasdal	89.29
4	Sekretariat Utama	90.89
5	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	87.11
6	Pusat Pengembangan Sistem Seleksi	91.02
7	Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara	85.82
8	Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	85.78
9	Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian	87.15
10	Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian	93
11	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	93.35
12	Kantor Regional II BKN Surabaya	96.21
13	Kantor Regional III BKN Bandung	92.1
14	Kantor Regional IV BKN Makassar	90.72
15	Kantor Regional V BKN Jakarta	93
16	Kantor Regional VI BKN Medan	99.23
17	Kantor Regional VII BKN Palembang	89.9
18	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	95.3
19	Kantor Regional IX BKN Jayapura	82
20	Kantor Regional X BKN Denpasar	90.58
21	Kantor Regional XI BKN Manado	92.38
22	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	98.25
23	Kantor Regional XIII BKN Aceh	92
24	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	93.96
BKN		91.16

Berdasarkan hasil survei kepuasan masyarakat tersebut BKN telah mencapai target yang telah ditentukan, hal ini tidak lepas dari beberapa upaya yang telah dilaksanakan BKN diantaranya sebagai berikut:

- a. **Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM)** melalui Seminar *On Creating High Performance Culture in Public Sector*. Seminar yang diadakan oleh ASEAN Cooperation on Civil Service Matters (ACCSM) membahas tentang strategi menciptakan Budaya Kinerja Tinggi di Sektor Publik dengan mempelajari

pengalaman dari *Asian Productivity Organization (APO)* dan *the Civil Service of the French Republic* dalam menerapkan budaya kinerja tinggi. Dengan diselenggarakannya acara ini diharapkan berpengaruh positif terhadap kolaborasi pegawai negeri pada AMS sehingga berkontribusi dalam pertumbuhan komunitas ASEAN dan memberikan hubungan yang lebih erat serta memfasilitasi kolaborasi dan bertukar informasi, inovasi, dan praktik terbaik dalam manajemen dan pengembangan layanan sektor publik di ASEAN.



Gambar 3. 12 Seminar On Creating High Performance Culture in Public Sector

Dalam rapat koordinasi kepegawaian bagi seluruh Pengelola Kepegawaian juga dilaksanakan seminar yang turut mengundang beberapa narasumber sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam hal kepegawaian diantaranya Kementerian PANRB sebagai mitra kerja BKN dan perwakilan Pemerintah Singapura melalui *Public Service Division (PSD)* dari perspektif sektor pemerintahan. Selain itu BKN juga melibatkan beberapa perwakilan sektor swasta, di antaranya PT. Astra International sebagai narasumber dalam rangka *knowledge-sharing* seputar implementasi manajemen talenta, dan PT. Unilever Indonesia dari aspek transformasi bisnis proses digital;

- b. **Pemanfaatan Teknologi Informasi** pada beberapa Kantor Regional teknologi informasi digunakan untuk meningkatkan pelayanan seperti pada Kanreg XIV BKN Manokwari menggunakan aplikasi Kopace untuk konsultasi pelayanan. Kanreg XI BKN Manado menggunakan pelayanan satu akses dalam seluruh layanan kepegawaiannya. Kanreg X BKN Denpasar mengoptimalkan penggunaan *virtual helpdesk* sehingga kendala / permasalahan / pertanyaan yang masuk dari *stakeholder* dapat segera ditindaklanjuti dan dipantau progres penyelesaiannya. Selain itu untuk mendukung kelancaran proses pendaftaran seleksi CASN 2023 pada portal SSCASN BKN, BKN telah menyediakan layanan Helpdesk bagi pelamar. Pelamar dapat memanfaatkan layanan Helpdesk untuk menyampaikan kendala teknis pendaftaran melalui 3 (tiga) alternatif kanal layanan yang disediakan, yakni [helpdesk-sscasn.bkn.go.id](mailto:helpdesk-sscasn.bkn.go.id); [lapor.go.id](mailto:lapor.go.id); dan layanan telepon. Selain itu BKN juga secara proaktif menyediakan informasi berkala terkait seleksi di kanal media sosial dan *website*.



Gambar 3. 13 Dashboard Virtual Helpdesk Kanreg X BKN Denpasar dan Helpdesk CASN

Selain itu teknologi informasi juga digunakan untuk sarana sosialisasi seperti pada Kanreg III BKN Bandung berinisiasi untuk melaksanakan program bernama Ruang Informasi Umum Kanreg III Bandung (RIUNG). Dalam program RIUNG, Kanreg III BKN Bandung membuat video dan melakukan aktivitas *live* pada media sosial dengan mengangkat tema-tema penting

dalam hal kepegawaian. Program ini bertujuan untuk mempermudah penyebaran informasi kepegawaian kepada seluruh *stakeholders*. Sedangkan pada Kanreg I BKN Yogyakarta melakukan publikasi persyaratan layanan kepegawaian melalui *website* Kanreg dan FGD permasalahan kepegawaian melalui *whatsapp group*;

- c. **Penerapan *one day service*.** Melalui *One Day Service*, setiap usul pelayanan yang masuk akan diproses dalam waktu satu hari untuk selanjutnya diproses oleh pengelola kepegawaian di Instansi Daerah, dalam hal ini BKD/BKPP/BKPSDM/BKPSDA. Meski demikian belum semua pelayanan kepegawaian dapat diproses dengan prinsip *One Day Service*, melainkan bertahap diawali dengan pelayanan pensiun. *One Day Service* bertujuan untuk efektivitas dan efisiensi pelayanan terutama dari segi waktu. *One day service* dapat dilaksanakan dengan persyaratan berkas sudah sesuai;
- d. **Pengintegrasian SI ASN dengan *Taspen One Hour Online Service (TOOS)*.** Dalam rangka mendukung target percepatan pelayanan kepegawaian dilakukan integrasi data SIASN BKN dengan PT. Taspen untuk memberikan kemudahan pelayanan pensiun PNS dan Janda/Dudanya. Hal ini dilakukan untuk meminimalkan aspek administrasi dalam pelayanan kepegawaian, dikarenakan proses bisnis pelayanan yang memadai merupakan syarat awal suatu pelayanan;

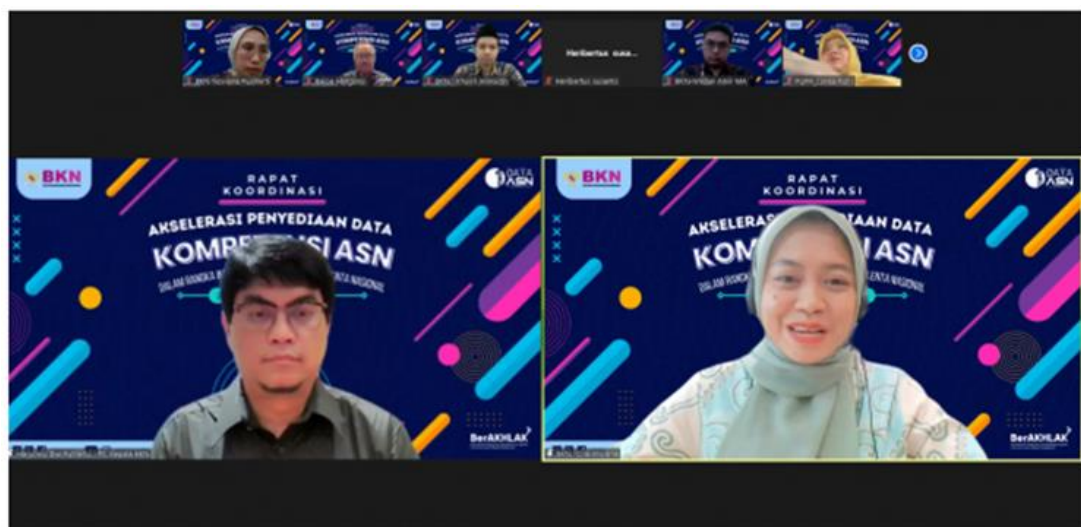


Gambar 3. 14 Rapat Penyamaan Persepsi Terkait Pemberhentian & Pensiun

- e. **Bimbingan teknis penggunaan SI ASN**, pada beberapa kantor regional dilaksanakan kegiatan rutin yaitu bimbingan teknis terkait dengan penggunaan SI ASN untuk layanan kepegawaian. Hal ini dimaksudkan agar

instansi lebih memahami proses bisnis dalam pengajuan layanan kepegawaian sehingga mempercepat proses layanan;

- f. **Layanan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN**, Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi pembina manajemen ASN se-Indonesia dalam rapat koordinasi nasional memaparkan tengah membangun profil manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah dimulai dengan pemetaan potensi dan kompetensi melalui *talent pool*. Selain sebagai bentuk *database* profil kompetensi ASN, pembentukan manajemen talenta juga ditujukan untuk regenerasi SDM ASN sedini mungkin, mengingat kebutuhan dan tuntutan pelayanan publik serta tata kelola pemerintahan yang semakin dinamis. Penyediaan data ini merupakan program yang telah diamanatkan oleh Presiden RI Joko Widodo untuk mendukung implementasi manajemen talenta termasuk sistem meritnya. Berdasarkan data *Assessment Center* BKN per 17 Juli 2023, terhitung sebanyak 85.567 ASN telah mengikuti penilaian potensi dan kompetensi dengan metode *Computer Assisted Competency Test* (CACT) BKN;



Gambar 3. 15 Rapat Koordinasi Akselerasi Penyediaan Data Kompetensi ASN

- g. **Rapat koordinasi percepatan layanan kepegawaian**. Memberikan layanan kepegawaian yang cepat dan prima menjadi fokus utama Kantor Regional XIV (Kanreg) Badan Kepegawaian Negara (BKN) Manokwari sebagaimana tugas



dan fungsi Kanreg XIV sebagai instansi pembina dan penyelenggara manajemen ASN. Kanreg XIV BKN berkomitmen memberikan layanan kepegawaian yang cepat dan prima serta menjalankan program percepatan pelayanan. BKN berharap seluruh BKD memiliki *mindset* dan tujuan yang sama dalam kemajuan layanan manajemen kepegawaian. Selain itu komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi untuk menampung inspirasi dan ide-ide baru, mengetahui tujuan yang akan dicapai agar menumbuhkan jiwa saing dalam membuat inovasi layanan. Selain itu untuk melaksanakan percepatan layanan kepegawaian perlu dilakukan perubahan-perubahan di internal BKD. Acara yang dihadiri oleh Kepala BKD/BKPSDM/BKPP/BKDD se-wilayah Kerja Kanreg XIV BKN ini juga diisi dengan paparan materi mengenai pembinaan layanan mutasi dan pensiun oleh Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian Aris Windiyanto dan materi pembinaan manajemen ASN oleh Deputy Bidang Manajemen Kepegawaian Haryomo Dwi Putranto.



Gambar 3. 16 Rapat Koordinasi Percepatan Layanan Kepegawaian se-Wilayah Kerja Kanreg XIV BKN Manokwari

Percepatan pelayanan kepegawaian juga dilaksanakan pada Kanreg IV BKN Makassar dapat dilihat dengan peningkatan penyelesaian layanan kenaikan pangkat yang melebihi dari SLA (dua hari) pada periode April 2023 15,1% turun menjadi 1,73% pada periode Oktober 2023.



*Gambar 3. 17 Rapat Koordinasi Percepatan Pelayanan Kepegawaian Kanreg IV BKN Makassar*

Percepatan digitalisasi layanan kepegawaian juga dilaksanakan di Kanreg I BKN Yogyakarta. Dalam acara tersebut dibahas terkait dengan teknis pelayanan digitalisasi layanan kepegawaian. Dalam percepatan pelayanan kepegawaian telah dilaksanakan pemangkasan tahapan layanan serta penerapan SI ASN terintegrasi. Percepatan pelayanan kepegawaian membutuhkan dukungan dari instansi di wilayah kerja dengan memastikan data yang dikirimkan valid sehingga mempercepat proses pelayanan.



*Gambar 3. 18 Rapat Koordinasi Percepatan Pelayanan Kepegawaian Kanreg I BKN Yogyakarta*

Dalam rangka persiapan pelayanan seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) Tahun 2023 Badan Kepegawaian Negara menandatangani Pakta Integritas yang berisi 8 (delapan) komitmen Panitia Seleksi CASN untuk menjaga integritas selama proses seleksi. Selain itu dilaksanakan persiapan sarana dan prasarana dari segi sistem CAT BKN dengan beberapa pengembangan aplikasi CAT, seperti live score nilai peserta via *streaming* Youtube, fitur presensi yang terintegrasi dengan aplikasi CAT, registrasi dengan *face recognition*, CAT *Operating System* dan lain-lain; dan



*Gambar 3. 19 Rapat Koordinasi Persiapan Pelaksanaan Seleksi Nasional CASN Formasi*

- h. **Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan layanan kepegawaian**, monitoring dan evaluasi dilaksanakan pada akhir periode pengukuran IKM seperti yang dilaksanakan pada kantor regional III BKN Bandung dan Kanreg XI BKN Manado. Hal ini dilaksanakan sebagai upaya untuk mengetahui keberhasilan dalam layanan dan kekurangan yang diperlukan selama masa pengukuran.





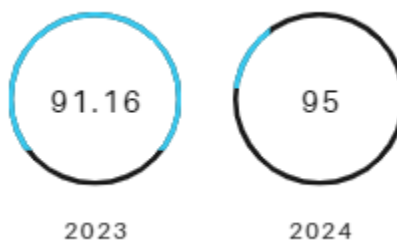
Gambar 3. 20 Rapat Koordinasi Peningkatan Kualitas Layanan Kepegawaian Se-Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN

Dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 realisasi kinerja indeks kepuasan masyarakat atas pelayanan mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Pada tahun 2020 nilai IKM mencapai 87,16 tahun 2021 mengalami kenaikan ke 88,06 dan tahun 2022 sudah mencapai 90,77. Sampai dengan tahun 2023 IKM mencapai nilai 91,16 mengalami kenaikan sebesar 0,39.



Grafik 3. 2 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 s.d Tahun 2023

Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2024 yang sebesar 95, sampai dengan saat ini capaian kinerjanya sudah mencapai 95,95% atau selisih sebesar 3,84 untuk mencapai 100%.



Grafik 3. 3 Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Target Renstra 2024

Beberapa kendala dalam pelaksanaan pengukuran IKM di unit kerja diantaranya:

- a. Masih terdapat beberapa *error* pada sistem aplikasi sehingga terkadang menghambat proses pengusulan layanan kepegawaian;
- b. Dengan adanya migrasi ke SI ASN kewenangan proses peremajaan data menjadi kewenangan instansi dan mengakibatkan adanya beberapa perubahan;
- c. Belum adanya sistem *tracking*/ lacak yang dapat digunakan oleh ASN secara langsung untuk melacak *progress* usulan layanan dikarenakan untuk proses pengecekan hanya dapat dilakukan oleh instansi / bkd sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan penerima layanan; dan
- d. Dalam pelayanan penilaian kompetensi ketika pelaksanaan diluar dari Lab CAT BKN sarana dan prasarana yang disediakan terkadang kurang memadai sehingga bias terhadap penilaian pelayanan tersebut.

Untuk mengoptimalkan kinerja kedepannya, tindak lanjut yang dilakukan diantaranya:

- a. Melakukan inventaris atas *error* yang muncul pada aplikasi sebagai bahan bagi pengembang untuk melaksanakan proses penyempurnaan aplikasi; dan
- b. Melakukan koordinasi terkait kesesuaian standar, persyaratan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanan baik di seluruh kantor regional maupun ke instansi.

### 3.3 Capaian Sasaran Strategis III

#### SS 3. Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN

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

#### IKU 5. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

*Tabel 3. 15 Realisasi IKU 5 Tahun 2023*

Target 2023	Realisasi Tahun 2023	Capaian Kinerja Tahun 2023
100%	100%	100%

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

Kebijakan pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN mengikuti dinamika perkembangan kondisi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Untuk itu Direktorat PPU setiap tahun mengirimkan nota dinas yang ditujukan kepada pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan BKN terkait usulan judul/topik rancangan peraturan BKN yang perlu ditetapkan pada tahun berikutnya.

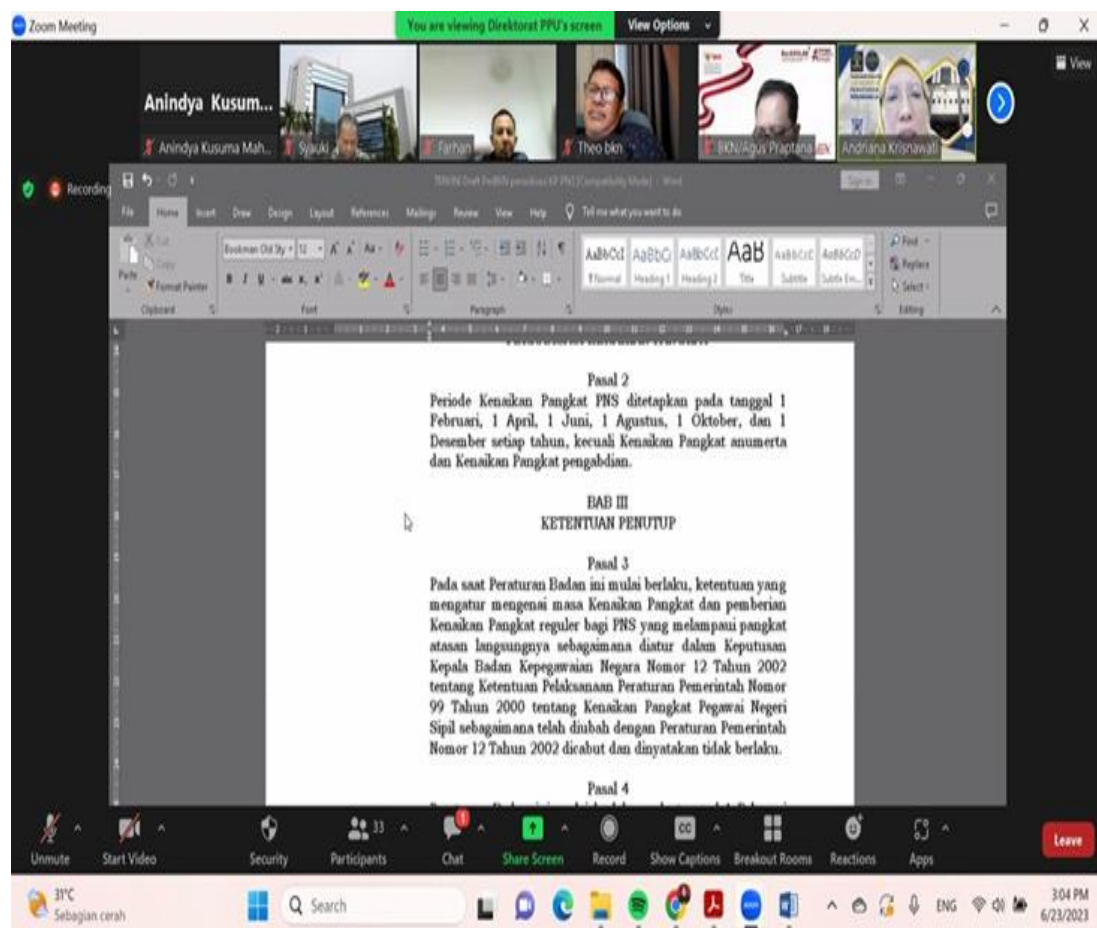
Pada Agustus 2021 diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2021 tentang Pemberian Persetujuan Presiden terhadap Rancangan Peraturan Menteri/Kepala Lembaga. Rancangan Peraturan yang memerlukan persetujuan Presiden yaitu yang memiliki kriteria: berdampak luas bagi kehidupan masyarakat, bersifat strategis, dan lintas sektor atau lintas kementerian/lembaga. Dengan bertambahnya syarat administrasi tersebut, proses penetapan dan pengundangan Peraturan BKN khususnya yang bersifat lintas sektor (eksternal) menjadi bertambah panjang.

Tahun 2023 ini sudah terdapat 8 Peraturan BKN dan 7 Surat Edaran Kepala BKN yang ditetapkan. Surat edaran Kepala BKN merupakan instrumen hukum yang diterbitkan oleh BKN dan berlaku eksternal.

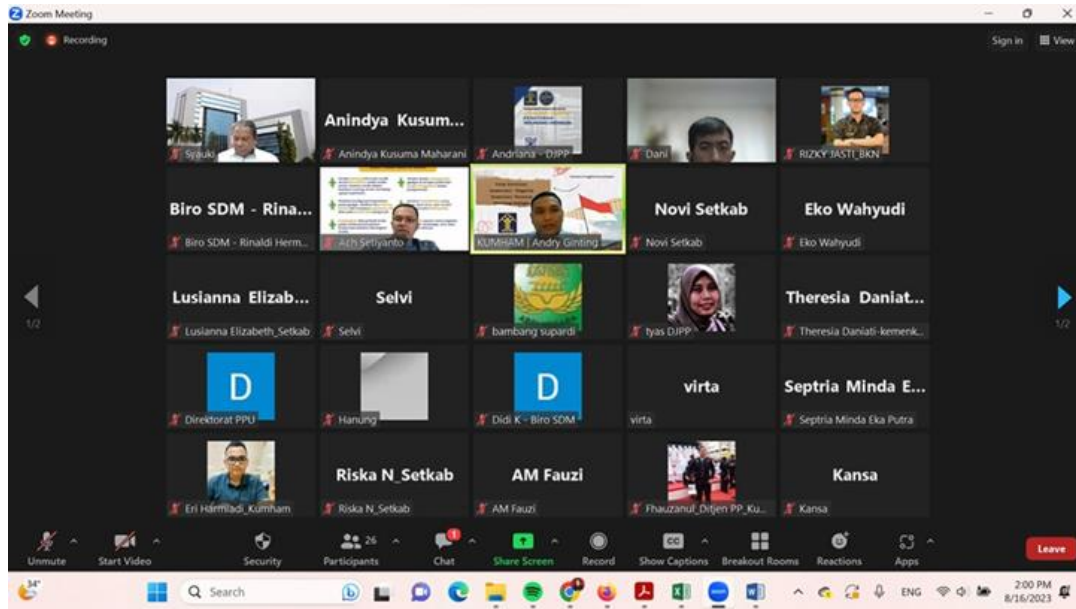
Peraturan BKN:

1. Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pemblokiran Data Kepegawaian dan/atau Layanan Kepegawaian pada Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.
2. Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pencabutan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).

3. Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional.
4. Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2023 tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
5. Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pembayaran dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Jabatan Fungsional;
6. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pakaian Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara; dan
7. Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.
8. Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2023 tentang Logo Badan Kepegawaian Negara



Gambar 3. 21 Rapat harmonisasi Peraturan BKN tentang Periodisasi Kenaikan Pangkat PNS



Gambar 3. 22 Rapat Harmonisasi Peraturan BKN tentang Pakaian Kerja Bagi ASN di Lingkungan BKN

Surat Edaran Kepala BKN (yang mengatur internal dan eksternal):

1. SE Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
2. SE Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pencabutan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19);
3. SE Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2023 tentang Kriteria Penilaian dan Mekanisme Pengajuan Penghargaan Kenaikan Pangkat Luar Biasa;
4. SE Kepala BKN Nomor 5 Tahun 2023 tentang Penilaian Kinerja Pejabat Fungsional Kepegawaian;
5. SE Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2023 tentang Pedoman Penyusunan Soal Seleksi Kompetensi Bidang dan Soal Seleksi Kompetensi Teknis Bagi Calon Aparatur Sipil Negara serta Pengintegrasian ke dalam Sistem Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara;
6. SE Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara;



7. SE Kepala BKN Nomor 16 Tahun 2023 tentang Penjelasan atas Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil



*Gambar 3. 23 Penyuluhan Peraturan Perundang-undangan se-Wilayah Kerja Kanreg IV BKN Makassar*

Adapun kendala yang dihadapi adalah :

1. Terbatasnya jadwal harmonisasi yang diberikan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan
2. Pada triwulan III tahun 2023 banyak dilakukan kegiatan harmonisasi yang memerlukan usaha lebih terkait penyempurnaan redaksional, baik pada sisi teknis penyusunan maupun pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan.

Dari kendala tersebut di atas, telah direncanakan tindak lanjut sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi dengan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terkait harmonisasi Peraturan BKN; dan
2. Akan melakukan peningkatan kapasitas/pelatihan pejabat fungsional perancang peraturan perundang-undangan maupun analisis permasalahan hukum baik pada sisi teknis penyusunan peraturan perundang-undangan maupun substansi peraturan perundang-undangan.

### 3.4 Capaian Sasaran Strategis IV

#### SS 4. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN

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

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

*Tabel 3. 16 Realisasi IKU 6 Tahun 2023*

Target 2023	Realisasi 2023	Capaian Kinerja 2023
100%	100%	100%

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

Sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, juncto Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 48 huruf (d), Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertugas untuk mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif. Dalam rangka menjalankan amanat tersebut, serta dengan mempertimbangkan Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 untuk mewujudkan satu data ASN, dan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik, BKN berupaya membangun Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara Terintegrasi yang disebut Sistem Informasi ASN (SIASN) yang salah satu tujuannya untuk mewujudkan integrasi antara BKN dengan instansi pemerintah melalui penataan data dan integrasi sistem informasi kepegawaian.

Pembangunan dan pengembangan SIASN diikuti dengan pembangunan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS). SIMPEGNAS adalah aplikasi pengelolaan data ASN berbagi pakai untuk seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah. Aplikasi ini dibangun dengan tujuan menghubungkan langsung pengelolaan data kepegawaian setiap instansi dengan database SIASN yang dikelola oleh BKN. SIMPEGNAS merupakan sebuah solusi bagi setiap instansi yang belum memiliki SIMPEG sehingga dapat terintegrasi dengan *database* nasional yang dikelola oleh BKN melalui SIASN. Data yang dikelola di dalam SIMPEGNAS mencakup Data Perencanaan pegawai; Pengadaan pegawai; Pengembangan pegawai; Data Kenaikan Pangkat/Pensiun, Mutasi, Status dan Kedudukan, Pemberhentian Pegawai, sampai dengan Peremajaan Data Pegawai. Realisasi atas terintegrasinya sistem kepegawaian instansi dengan SIASN dengan memanfaatkan aplikasi SIMPEGNAS dinilai berdasarkan instansi yang telah memperoleh sub-domain.

Adapun salah satu upaya integrasi lainnya yaitu dengan menggabungkan data di dalam SIMPEG instansi menggunakan *tools web service*. Web service adalah sebuah aplikasi lintas platform yang dapat diakses melalui sebuah jaringan dimana dalam aplikasi tersebut terdapat fungsi-fungsi yang digunakan untuk interaksi antara aplikasi satu dengan aplikasi yang lainnya, sehingga data di dalam SIASN dan SIMPEG instansi dapat saling terhubung. Realisasi atas terintegrasinya sistem kepegawaian instansi dengan SIASN menggunakan *tools web service* dinilai berdasarkan kegiatan *subscription* dan uji coba APIM Web Service oleh instansi, sehingga sistem kepegawaian instansi dapat saling terhubung dengan sistem dan *database* yang dikelola oleh BKN.

Realisasi indikator kinerja ini diukur dengan formula berikut:

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

A =  $\Sigma$  instansi pemerintah yang terintegrasi melalui *web service*

B =  $\Sigma$  instansi pemerintah yang menggunakan SIMPEGNAS

C =  $\Sigma$  instansi pemerintah



Badan Kepegawaian Negara telah melakukan berbagai upaya untuk mewujudkan terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN melalui integrasi data ASN untuk seluruh instansi. Beberapa kegiatan telah dilakukan untuk merealisasikan indikator ini pada tahun 2023 diantaranya ialah dengan terus melakukan konfirmasi dan evaluasi secara berkala kepada instansi. Konfirmasi dan evaluasi dilakukan guna memfokuskan tim teknis dalam mengintegrasikan sistem pada setiap instansi, baik integrasi menggunakan *tools web service* maupun dengan pemanfaatan aplikasi SIMPEGNAS. Integrasi dengan menggunakan *tools web service*



akan didorong melalui kegiatan bimbingan teknis agar setiap Admin dapat segera melakukan subscribe ke APIM Web Service. Selain itu juga dilakukan pemantauan melalui zoom dan pengiriman video demo yang menunjukkan instansi sudah melakukan proses integrasi dua arah. Sementara upaya realisasi integrasi dengan pemanfaatan SIMPEGNAS dilakukan dengan mendorong instansi untuk memperoleh sub-domain melalui proses bersurat kepada BKN.



Gambar 3. 24 Forum Konfirmasi dan Evaluasi Integrasi Sistem Informasi ASN Bersama Instansi di Wilayah Kerja BKN Pusat maupun Kantor Regional

Dalam rangka optimalisasi upaya integrasi ini, pada periode triwulan III 2023 BKN melalui Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian telah mengirimkan Surat Deputi Nomor 9247/B-SI.01.01/SD/E/2023 kepada seluruh instansi yang bertujuan untuk menghimbau instansi agar segera menindaklanjuti proses teknis integrasi sistem kepegawaian nya dengan SIASN hingga batas waktu 31 Oktober 2023. Setiap instansi yang belum menyelesaikan integrasi dengan Web Service melebihi batas waktu tersebut, akan dialihkan untuk menggunakan Aplikasi SIMPEGNAS agar dapat terintegrasi secara langsung dengan SIASN.

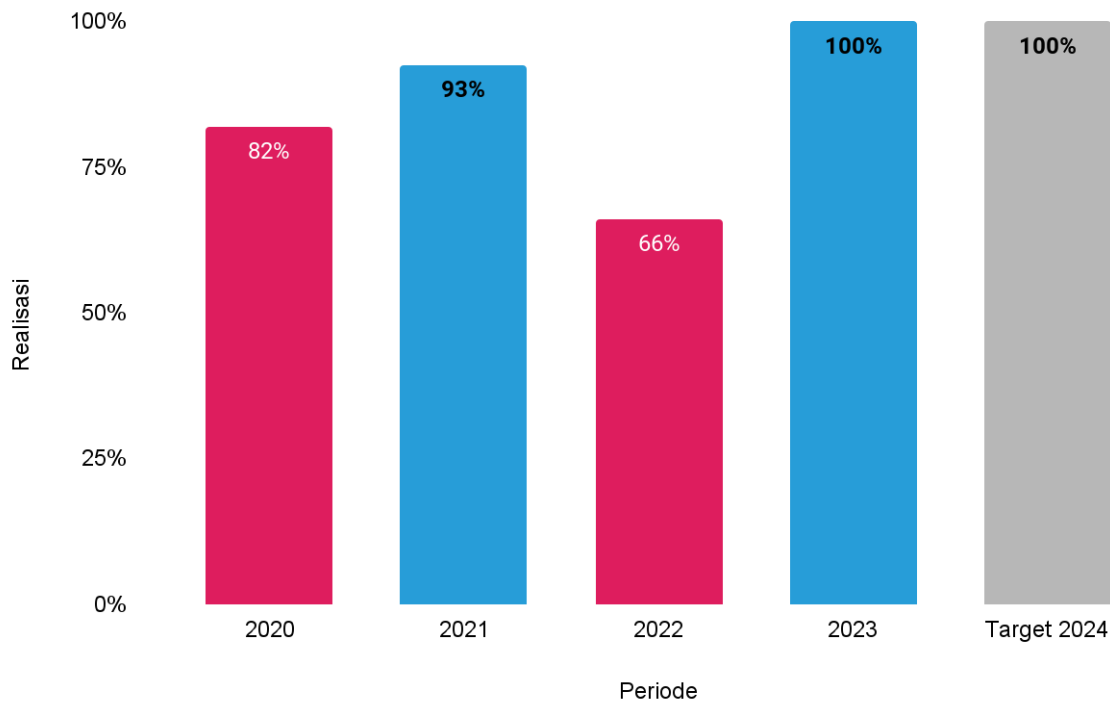
Realisasi indikator kinerja ini pada tahun 2023 sebesar 100%, dengan rincian 359 instansi telah memiliki domain SIMPEGNAS dan 267 instansi sudah melakukan integrasi SIMPEGnya dengan SIASN melalui Web Service secara 2 (dua) arah.

*Tabel 3. 17 Data instansi yang sudah terintegrasi dengan SIASN Tahun 2023*

No	Wilayah	Terintegrasi Melalui Web Service	Terintegrasi Melalui SIMPEGNAS	Total Instansi
1	BKN Pusat	41	39	80
2	Kanreg I	37	5	42
3	Kanreg II	37	2	39
4	Kanreg III	36	1	37
5	Kanreg IV	18	58	76
6	Kanreg V	8	24	32
7	Kanreg VI	8	26	34
8	Kanreg VII	17	32	49
9	Kanreg VIII	22	24	46
10	Kanreg IX	2	31	33
11	Kanreg X	9	35	44
12	Kanreg XI	12	22	34
13	Kanreg XII	15	26	41
14	Kanreg XIII	5	19	24
15	Kanreg XIV	0	15	15
<b>Total</b>		<b>267</b>	<b>359</b>	<b>626</b>

Adapun tabel tersebut di atas menunjukkan data instansi yang sudah terintegrasi dengan SIASN pada setiap wilayah kerja pada tahun 2023. Target sejumlah 626 instansi berdasarkan instansi yang memiliki kepala unit instansi dan mengelola manajemen ASN nya sendiri. Sistem kepegawaian instansi yang sudah terintegrasi dengan SIASN dinilai dengan melihat keterhubungan sistem melalui

*subscribe* APIM oleh Admin instansi. *Subscribe* ini diartikan sebagai telah terlaksananya integrasi dua arah antara sistem kepegawaian instansi dengan SIASN, dengan perolehan realisasi sebanyak 267 instansi. Sementara pemanfaatan aplikasi SIMPEGNAS dinilai berdasarkan setiap instansi yang telah melalui proses bersurat kepada BKN hingga memperoleh *sub-domain* Aplikasi SIMPEGNAS dengan perolehan realisasi sebanyak 359 instansi.



*Grafik 3. 4 Perbandingan Realisasi Indikator Kinerja Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN dan target tahun 2024*

Realisasi indikator 6 mengalami beberapa perbaikan definisi integrasi. Pada tahun 2022 realisasi IKU 6 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan pengukuran pada tahun 2020 hingga 2021 berbeda dengan tahun 2022. Proses integrasi pada tahun 2020 dan 2021 difokuskan untuk instansi yang memiliki sistem informasi kepegawaian (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, sehingga realisasi pada tahun 2022 turun menjadi 66%.

Pada tahun 2024, BKN merencanakan peningkatan kualitas integrasi dengan meninjau keterhubungan sistem informasi kepegawaian (Simpeg) instansi dengan SIASN untuk riwayat Jabatan. Target pada tahun 2024, sebesar 100% instansi telah memiliki Simpeg yang terhubung dengan SIASN pada tiga riwayat tersebut. Sementara untuk instansi yang menggunakan Aplikasi Simpegnas akan dilihat kualitas integrasi nya melalui pemanfaatan layanan Jabatan. Realisasi pada tahun 2023 diharapkan dapat mendorong pelaksanaan integrasi untuk mencapai target di tahun 2024.

Proses pencapaian indikator kinerja ini tidak terlepas dari kendala yang dihadapi. Adapun beberapa kendala tersebut di antaranya, yaitu terdapat beberapa permasalahan teknis di instansi berupa Sumber Daya Manusia dalam bidang IT yang belum memiliki kompetensi dalam mengoperasikan API Service, maupun kondisi pelimpahan sistem kepegawaian instansi kepada pihak yang berbeda sehingga memahami *coding* atas sistem kepegawaian instansi dapat memakan waktu lebih dari seharusnya, dan kurangnya komitmen instansi untuk menindaklanjuti proses integrasi.

Adapun tindak lanjut atas Indikator Kinerja 6 pada tahun 2024 adalah mendorong instansi untuk melakukan proses integrasi melalui pendampingan yang dilaksanakan BKN secara berkala kepada seluruh instansi. Proses pendampingan juga dilakukan untuk mengevaluasi setiap kesulitan yang dialami instansi dalam melakukan teknis integrasi dan sebagai upaya meningkatkan komitmen instansi dalam mendukung terwujudnya integrasi sistem informasi ASN melalui pemanfaatan aplikasi Simpegnas.

### **3.5 Capaian Sasaran Strategis V**

#### **SS 5. Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN**

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

## IKU 7. Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

*Tabel 3. 18 Realisasi IKU 7 Tahun 2023*

Target 2023	Realisasi 2023	Capaian Tahun 2023
90	92.78	103.09

Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital merupakan suatu ukuran yang menggambarkan upaya BKN dalam melakukan digitalisasi terhadap layanan manajemen ASN khususnya di bidang mutasi kepegawaian. Adapun jenis layanan yang menjadi ukuran digitalisasi diantaranya lingkup BKN Pusat melalui Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian :

- a. Pengadaan CASN;
- b. Kenaikan Pangkat IV/b;
- c. Kenaikan Pangkat IV/c;
- d. JF Utama  
(Pengangkatan/Pemindahan/  
Pemberhentian yang  
penetapannya menjadi  
kewenangan presiden);
- e. Pencantuman Gelar;
- f. Karpeg;
- g. Karis/Kartu;
- h. Pindah Instansi;
- i. Penyesuaian Masa Kerja;
- j. Mutasi Lain-Lain;
- k. Penugasan;
- l. Pengalihan;
- m. Pertimbangan Teknis Pensiun PNS  
dan Janda Dudanya;
- n. Pertimbangan Teknis Pejabat  
Negara;
- o. SK Pensiun Janda Duda Pejabat  
Negara;
- p. Mutasi Keluarga;
- q. CLTN;
- r. Pengaktifan kembali;
- s. Tewas; dan
- t. Perbaikan Data.

Sedangkan untuk lingkup Kantor Regional merupakan turunan dari layanan kepegawaian Deputi Mutasi Kepegawaian yang menjadi kewenangan Kantor Regional:

- a. Pengadaan CASN;
- b. Kenaikan Pangkat IV/b;
- c. Pencantuman Gelar;
- d. Kartu Pegawai;

- |                             |                                    |
|-----------------------------|------------------------------------|
| e. Kartu Istri/Kartu Suami; | i. Pertimbangan Teknis Pensiun PNS |
| f. Pindah Instansi;         | dan Janda Dudanya;                 |
| g. Penyesuaian Masa Kerja;  | j. Mutasi Keluarga;                |
| h. Mutasi Lain-Lain;        | k. CLTN; dan                       |
|                             | l. Pengaktifan Kembali.            |

Berikut merupakan penghitungan indikator ini:

*Realisasi*

$$= \frac{\% \text{Digitalisasi Layanan di Deputi Bidang Mutasi} + \% \text{Digitalisasi Layanan di Kantor Regional I - XIV}}{15}$$

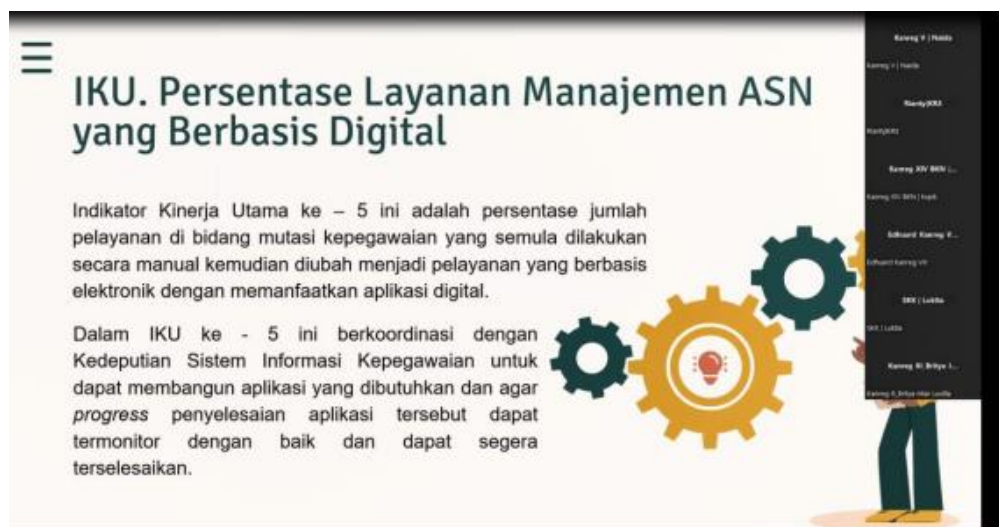
Dimana:

$$\% \text{ Digitalisasi di Deputi Bidang Mutasi} = \frac{\text{Jumlah layanan yang sudah didigitalisasi}}{20} \times 100$$

$$\% \text{ Digitalisasi (untuk 1 Kanreg)} = \frac{\text{Jumlah layanan yang sudah didigitalisasi}}{12} \times 100$$

Pada tahun 2023 realisasi indikator kinerja utama ini mengalami perubahan jika pada tahun sebelumnya adopsi langsung dari Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian tahun ini rata-rata dari Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian dan Kantor Regional I - XIV. Hal ini dikarenakan nomenklatur dari kedua unit tersebut sama. Dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan pada bulan Agustus tahun 2023 Biro Perencanaan dan Organisasi bersama dengan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian, Kedeputian Bidang Sistem Informasi Kepegawaian dan Kantor Regional I - XIV melakukan persamaan persepsi. Penyamaan persepsi tersebut meliputi penyamaan *baseline* layanan untuk Kantor Regional I - XIV dan juga perhitungannya. Baseline layanan manajemen ASN untuk Kantor Regional I - XIV ditetapkan turunan dari 20 layanan manajemen asn yang ada di Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian dan yang menjadi kewenangan Kantor Regional. Selain itu untuk memantau capaian setiap triwulan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian mengirimkan nota dinas terkait capaian kinerja sehingga capaian kinerja seluruh unit

sama. Hal ini dilakukan untuk menghindari adanya temuan dari Kementerian PANRB atas tidak seragamnya realisasi. Hal ini juga dilakukan guna mendukung *cascading* kinerja BKN secara keseluruhan dan memonitor capaian kinerja guna mencapai target tahun 2023.



Gambar 3. 25 Rapat Penyamaan Persepsi Perhitungan Indikator Kinerja Utama

Sampai dengan tahun 2023 layanan kepegawaian yang terdigitalisasi di Kedeputan Mutasi sudah 75% atau sama dengan 15 layanan dari 20 layanan yang ditargetkan. Pada tahun ini layanan kepegawaian yang telah dikembangkan oleh Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian bersama dengan Kedeputan Bidang Sistem Informasi Kepegawaian diantaranya layanan Peninjauan Masa Kerja (PMK), CLTN, dan Pengajuan Usul Tewas. Layanan kepegawaian yang belum terdigitalisasi diantaranya Kartu Istri/Kartu Suami, Mutasi Lain-lain, Pertimbangan Teknis Pejabat Negara, SK Pensiun Janda Duda Pejabat Negara dan Pengaktifan kembali. Pada tahun 2022 layanan Pertimbangan Teknis Pejabat Negara, SK Pensiun Janda Duda Pejabat Negara sudah diakomodir dalam aplikasi *Docu Digital* namun dengan adanya migrasi pada SIASN layanan ini belum terakomodir sehingga masih manual dari mulai input sampai dengan *output*. Untuk mempercepat proses digitalisasi Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian berkoordinasi dengan Kedeputan Sistem Informasi Kepegawaian melakukan prioritas dalam pembuatan / pengembangan.



Selain itu untuk Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian berusaha mensupport dengan memberikan proses bisnis komprehensif sehingga mempermudah dan mempercepat proses pembuatan aplikasi.

*Tabel 3. 19 Realisasi IKU 7 Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2023*

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



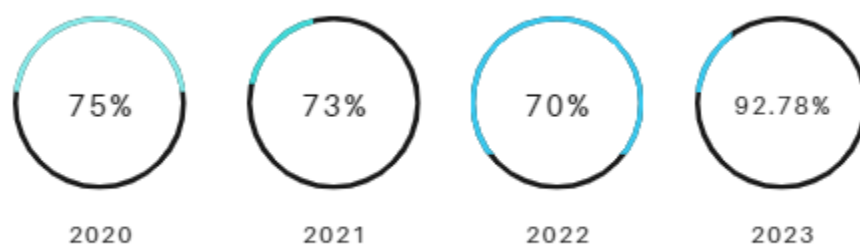
Dari 15 layanan yang telah terdigitalisasi di Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian 10 diantaranya menjadi kewenangan Kantor Regional. Sehingga realisasi Kantor Regional I - XIV minimal telah terdigitalisasi 10 dari 12 layanan. Pada Kantor Regional layanan Pengaktifan Kembali yang menjadi kewenangannya hanya mencakup pengaktifan kembali setelah pelaksanaan CLTN dan layanan tersebut telah diakomodir dalam menu CLTN pada SIASN. untuk mengakomodir pelayanan yang belum terdapat pada SIASN beberapa kantor regional menggunakan aplikasi internal. Sehingga meskipun layanan kepegawaian merupakan turunan dari Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian, realisasi capaian kinerja untuk masing-masing kantor regional bervariasi. Seperti Kantor Regional III BKN Bandung dari 12 layanan kepegawaian yang ditargetkan seluruhnya telah terdigitalisasi menggunakan aplikasi SEMAR untuk layanan karis/ karsu. Aplikasi yang digunakan pada kantor regional diantaranya aplikasi MALEO oleh Kanreg XI BKN Manado digunakan untuk penetapan karis/ karsu dan mutasi lain-lain. Kanreg VIII BKN Banjarmasin menggunakan SIAPEK untuk layanan karis/ karsu dan SILAKAN untuk layanan mutasi lain-lain.

*Tabel 3. 20 Realisasi IKU 7 Kantor Regional I-XIV Tahun 2023*

No.	Instansi Pusat atau Daerah	Jumlah layanan	Jumlah layanan yang berbasis digital	Realisasi 2023
1	Wilayah Kanreg I BKN Yogyakarta	12	12	100.00%
2	Wilayah Kanreg II BKN Surabaya	12	12	100.00%
3	Wilayah Kanreg III BKN Bandung	12	11	91.67%
4	Wilayah Kanreg IV BKN Makassar	12	10	83.33%
5	Wilayah Kanreg V BKN Jakarta	12	12	100.00%
6	Wilayah Kanreg VI BKN Medan	12	11	91.67%
7	Wilayah Kanreg VII BKN Palembang	12	10	83.33%
8	Wilayah Kanreg VIII BKN Banjarmasin	12	11	91.67%
9	Wilayah Kanreg IX BKN Jayapura	12	11	91.67%

10	Wilayah Kanreg X BKN Denpasar	12	12	100.00%
11	Wilayah Kanreg XI BKN Manado	12	12	100.00%
12	Wilayah Kanreg XII BKN Pekanbaru	12	11	91.67%
13	Wilayah Kanreg XIII BKN Aceh	12	12	100.00%
14	Wilayah Kanreg XIV BKN Manokwari	12	11	91.67%

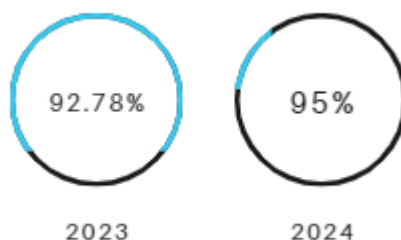
Indikator kinerja utama layanan manajemen ASN yang berbasis digital mengalami beberapa kali penyempurnaan dari tahun 2020 sampai dengan 2023. Pada tahun 2022 definisi indikator ini didefinisikan sebagai persentase jumlah pelayanan bidang mutasi kepegawaian yang semula dilakukan secara manual kemudian diubah menjadi pelayanan yang berbasis digital dengan memanfaatkan aplikasi digital. Hal tersebut menyebabkan perbedaan jumlah *baseline* layanan dari tahun 2020-2021 dengan tahun 2022 yang semula 15 layanan menjadi 20 layanan. Serta perbedaan perhitungan realisasi dari tahun 2021 sampai dengan 2022 yang belum memperhitungkan realisasi dari Kantor Regional I - XIV sehingga dengan dilaksanakan penyamaan persepsi pada tahun 2023 realisasi kantor regional diperhitungkan sebagai komponen perhitungan. Berikut progress realisasi dari tahun 2020 sampai dengan 2023:



Grafik 3. 5 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 s.d Tahun 2023

Jika dilihat dari diagram diatas dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 realisasi indikator ini mengalami penurunan realisasi dikarenakan BKN terus meningkatkan kriteria pengukuran. Namun terjadi peningkatan yang signifikan di tahun 2023 dengan nilai realisasi sebesar 92.78% meningkat sebanyak 22.78%. Hal ini tidak terlepas dari upaya-upaya yang telah dilaksanakan seperti persamaan persepsi

bersama dengan unit-unit terkait. Jika dibandingkan dengan target jangka menengah BKN hanya perlu 2,22% lagi agar capaian kinerjanya menjadi 100% dapat dilihat dalam diagram dibawah ini:



*Grafik 3. 6 Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dan Target Renstra Tahun 2024*

Kendala dalam pelaksanaan layanan manajemen ASN yang berbasis digital diantaranya:

1. Kewenangan pembuatan aplikasi berada pada level Kedeputan Sistem Informasi Kepegawaian (SINKA) sementara Kantor Regional tidak diberikan kewenangan, sehingga meskipun kantor regional sudah mempunyai aplikasi ketika di level BKN membuat akan terdapat kendala seperti integrasi atau harus upload manual ke SIASN;
2. Kurangnya SDM di Kedeputan SINKA, sedangkan beban kerja untuk pembuatan aplikasi tinggi;
3. Beberapa layanan pada Dit. Pengadaan Kepangkatan masih dalam koordinasi terkait proses bisnis layanan dengan Kedeputan SINKA;
4. Perubahan regulasi dan arah proses bisnis mengakibatkan proses pelayanan yang semula menggunakan SAPK dan DocuDigital menjadi berbasis SIASN khususnya untuk layanan Pertimbangan Teknis Pejabat Negara; dan
5. Karena masih ada beberapa error pada aplikasi CLTN pada SI ASN sehingga diprioritaskan untuk penyempurnaan dan pembangunan layanan yang belum terdigitalisasi terhambat.

Rencana tindak lanjut untuk tahun 2024 untuk mencapai target yang ditetapkan yaitu:

1. Koordinasi antara Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian dengan Kedeputan Bidang Sistem Informasi Kepegawaian untuk digitalisasi layanan yang masih manual, karena Kedeputan Bidang Sistem Informasi Kepegawaian merupakan unit yang berwenang untuk membangun dan mengembangkan aplikasi SIASN;
2. Koordinasi antara Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian dengan Kedeputan Bidang Sistem Informasi Kepegawaian untuk penyempurnaan aplikasi yang telah ada sehingga mengurangi kendala yang dapat menghambat produktivitas dalam pelayanan kepegawaian;
3. Kolaborasi dengan pihak eksternal, yaitu pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah untuk meratakan penggunaan SIASN Kedeputan Bidang Mutasi di seluruh wilayah di Indonesia;
4. Menyusun timeline untuk pembangunan fitur layanan yang belum terdigitalisasi;
5. Menyusun proses bisnis layanan kepegawaian untuk selanjutnya diaplikasikan ke SIASN.

### **3.6 Capaian Sasaran Strategis VI**

#### **SS 6. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN**

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

## IKU 8. Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti

*Tabel 3. 21 Realisasi IKU 8 Tahun 2023*

Target 2023	Realisasi 2023	Capaian Kinerja 2023
95%	91%	95.8%

Indikator Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti diukur pada akhir tahun. Realisasi yang diperoleh pada tahun 2023 sebesar 91% di bawah target (95%). Indikator ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN pada aspek:

- Permasalahan ASN non aktif yang diduga menimbulkan kerugian keuangan negara/daerah;
- Disiplin, berupa netralitas ASN; dan
- Pemberhentian akibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan (PTDH Tipikor).

Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK Manajemen ASN yang dilakukan melalui metode represif. Metode represif merupakan metode pengawasan dan pengendalian yang dilakukan melalui audit manajemen ASN. Audit Manajemen ASN adalah seluruh proses kegiatan memeriksa, mengevaluasi, memantau, dan melakukan tindakan korektif terhadap pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang manajemen ASN yang dapat dilakukan secara reguler dan investigasi. Berikut perhitungan indikator ini:

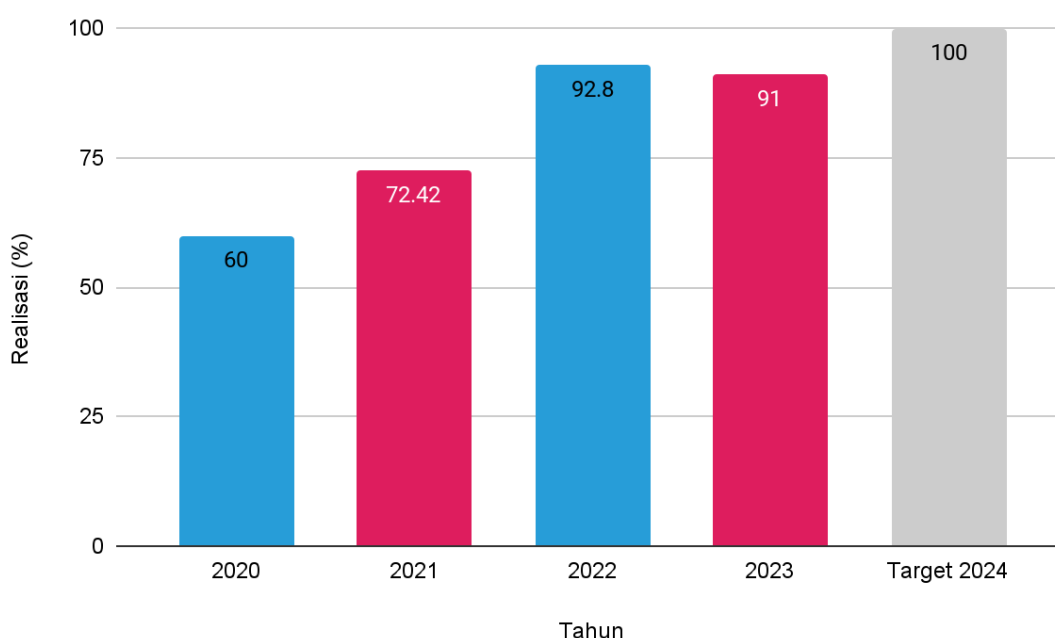
$$\text{Realisasi} = \frac{\text{Jumlah rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah}}{\text{Jumlah rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian}}$$

Berikut rekapitulasi realisasi kinerja atas IKU Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti:

*Tabel 3. 22 Rekapitulasi Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian oleh Instansi Pemerintah Tahun 2023*

Aspek	Jumlah Rekomendasi	Jumlah yang Ditindaklanjuti oleh PPK	Persentase
Netralitas	1.203	1.147	95%
PTDH Tipikor	4.572	4.189	92%
ASN Non Aktif yang menimbulkan kerugian negara	76	13	17%
<b>Total</b>	<b>5.851</b>	<b>5.349</b>	<b>91%</b>

Tren realisasi pada indikator ini dari tahun 2020 - 2023 adalah sebagai berikut:



*Grafik 3. 7 Realisasi Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2020 - 2023*

Berdasarkan realisasi dari tahun 2020 pada indikator ini dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan yang cukup signifikan sampai tahun 2022. Namun pada tahun 2023 realisasinya lebih rendah 1,8% dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun demikian, BKN optimis untuk dapat mencapai target tahun 2024 yaitu sebesar 100%.

Indikator ini dilakukan melalui 6 (enam) kegiatan utama, yaitu:

- a. Penyelesaian permasalahan kepegawaian;
- b. Pembangunan *database* tindak lanjut hasil wasdal;
- c. Audit reguler;
- d. Audit investigasi; dan
- e. Penerapan tindakan administrasi apabila hasil rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian tindak lanjut ditindaklanjuti.



*Gambar 3. 26 Rapat koordinasi dalam rangka upaya peningkatan penegakkan disiplin dan netralitas ASN*

Pada tahun 2023, kegiatan yang sudah berjalan yaitu:

- a. Membangun *database* tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian untuk memudahkan pengukuran dan proses monitor dan evaluasi tindak lanjut rekomendasi. *Database* digunakan bersama dengan Kantor Regional.



- b. Pelaksanaan audit reguler dan audit investigasi atas tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian kepada instansi yang dilakukan oleh seluruh Direktorat di Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Tahapan pelaksanaan audit yaitu: 1) Mengirimkan surat resmi kepada instansi untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian dari BKN, 2) Jika tidak ada tanggapan dari instansi, akan dilakukan pendampingan langsung ke instansi yang bersangkutan untuk dilakukan monitor dan evaluasi atas tindak lanjut yang dilakukan.



*Gambar 3. 27 Rapat tindak lanjut hasil rekomendasi wasdal Kabupaten Purwakarta*

- c. Penerapan tindakan administratif berupa pemblokiran data kepegawaian/ layanan kepegawaian bagi PPK yang belum menindaklanjuti rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian dari BKN.

Kendala yang dihadapi dalam memenuhi target kinerja ini adalah:

- a. Tindakan administratif belum seluruhnya tertuang dalam regulasi (yang sudah diatur dalam regulasi hanya tentang Pemblokiran);

- b. Perlu menetapkan standar waktu maksimal (melalui regulasi dan/atau POS AP) untuk instansi dalam menindaklanjuti rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian sampai dengan penjatuan tindakan administratif;
- c. Tindak lanjut yang cukup sulit dilakukan adalah berkaitan dengan ATT BPKP karena beberapa ASN yang berkaitan sudah pensiun dan sulit ditemukan. Selain itu, karena hal tersebut menyangkut pengembalian dana agak sulit untuk mempercepat prosesnya;
- d. Terdapat pergantian PPK pada beberapa instansi yang menyebabkan terhambatnya tindak lanjut hasil rekomendasi pengawasan dan pengendalian; dan
- e. Kesulitan mendapatkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Dalam mengatasi kendala tersebut, tindak lanjut yang dilakukan adalah dengan menyusun mekanisme tentang tindakan administratif selain pemblokiran. Selain itu, mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi SBT oleh tim satgas netralitas dalam rangka pembinaan dan pengawasan netralitas ASN.

Pemantauan tindak lanjut juga dilakukan dalam pemberian pertimbangan teknis (pertek) pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian Instansi Pemerintah yang mengalami kekosongan PPK. Adapun rekapitulasi pertek yang sudah diterbitkan oleh Kepala BKN adalah sebagai berikut:

*Tabel 3. 23 Rekapitulasi Pertimbangan Teknis yang Dikeluarkan oleh BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian kepada Instansi Pemerintah yang Mengalami Kekosongan PPK Tahun 2023*

Aspek	Jumlah Pertek
Pengangkatan	56.040
Perpindahan	10.520
Pemberhentian	1.245
Total	67.805

Dari total 67.805 Pertek yang sudah dikeluarkan oleh BKN, 50.363 dapat dipertimbangkan, 3.517 dapat dipertimbangkan dengan catatan, 4.274 tidak dapat dipertimbangkan sedangkan 9.651 sisanya tidak dapat diproses. Dari total 50.363 yang dapat dipertimbangkan/dengan catatan 9.024 diantaranya sudah ditetapkan SK Pengangkatan/Perpindahan/Pemberhentian dan sudah diterima oleh BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Dari 9.024 SK tersebut, 2.461 diantaranya telah dilakukan *update* pada SIASN.

Beberapa upaya yang telah dilakukan dalam pemenuhan pertek ini adalah:

- a. Telah dilakukan pembangunan aplikasi Integrated Mutasi (I-MUT); dan
- b. Membentuk tim *Quality Assurance* (QA) untuk menjaga standar/kualitas pertimbangan teknis.

Adapun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini yaitu:

- a. POS AP tentang pemberian pertimbangan teknis pengangkatan/ perpindahan/ pemberhentian/ promosi/ mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK masih dalam proses;
- b. Proses penerbitan pertimbangan teknis pengangkatan/perpindahan/ pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK belum terdigitalisasi. Hal ini menyulitkan dalam melakukan monitor dan evaluasi atas Pertek yang sudah diberikan apakah sudah ditindaklanjuti sesuai pertimbangan teknis yang diberikan;
- c. Terdapat perbedaan data kepegawaian antara SIASN dan usulan Instansi Pemerintah;
- d. Proses penelusuran profil ASN memerlukan waktu yang cukup lama dalam rangka memastikan kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas, dan moralitas ASN sesuai dengan syarat jabatan yang dituju; dan
- e. Semakin bertambahnya jumlah instansi yang dijabat oleh Plt./Pj. khususnya instansi daerah.

Rencana tindak lanjut yang dapat dilakukan adalah mengimplementasikan aplikasi I'MUT yang akan dilaksanakan pada tahun 2024.

### **3.7 Capaian Sasaran Strategis VII**

#### **SS 7. Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel**

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

#### **IKU 9. Indeks Profesionalitas ASN BKN**

Indeks Profesionalitas ASN merupakan suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN BKN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN BKN dalam menjalankan tugas jabatan. Adapun kategori tingkat profesionalitas ASN BKN terdiri atas:

- a. Nilai 91 - 100 (Sangat Tinggi);
- b. Nilai 81 - 90 (Tinggi);
- c. Nilai 71 - 80 (Sedang);
- d. Nilai 61 - 70 (Rendah); dan
- e. Nilai 0 - 60 (Sangat Rendah).

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Tujuan dari pengukuran Indikator Kinerja Utama ini adalah:

- a. Sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas sebagai ASN BKN;
- b. Sebagai dasar perumusan kebijakan dalam rangka pengembangan ASN secara organisasional di internal BKN; dan
- c. Sebagai instrumen kontrol sosial agar ASN BKN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik yang dilakukan oleh BKN.

*Tabel 3. 24 Realisasi IKU 9 Tahun 2023*

Target 2023	Realisasi 2023	Capaian Kinerja 2023
80	81,71	102,13%

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN merupakan kelengkapan negara terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari yang bertugas dan bertanggungjawab atas penyelenggaraan negara dan pembangunan serta senantiasa mengabdikan dan setia kepada kepentingan, nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Aparatur Sipil Negara sebagai penyelenggara pemerintahan diberikan tanggung jawab untuk merumuskan langkah-langkah strategis dan upaya-upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil, demokratis, dan bermartabat.

Aparatur Sipil Negara merupakan orang-orang pilihan yang menduduki jabatan penting dan strategis sehingga perannya sangat penting dalam pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Bahkan menjadi penentu kebijakan dalam pembangunan daerah dan bangsa. Untuk menciptakan ASN yang baik maka diundangkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Karena ASN memegang peranan yang sangat besar dalam kelancaran pemerintahan serta pembangunan, maka dalam hal ini kedudukan pegawai negeri menjadi sangat penting sebab kelancaran kegiatan pemerintahan dan pembangunan negara tidak terlepas dari peranan dan keikutsertaan pegawai negeri. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada mekanisme kerja ASN. Aparatur Sipil Negara bukan hanya sekedar unsur aparatur negara melainkan juga abdi masyarakat yang hidup ditengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat.

Kedudukan dan peranan dari ASN dalam setiap organisasi pemerintah sangatlah menentukan, sebab ASN merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melakukan pembangunan nasional. Selain itu, sebagai abdi negara serta abdi masyarakat yang harus mengabdikan kepada tugasnya dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Hal inilah yang menjadikan BKN berupaya dalam meningkatkan tingkat profesionalitas ASN dengan mengukur Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan BKN. Adapun kegiatan yang telah dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia selaku pengelola kepegawaian di internal BKN yaitu melakukan pemutakhiran riwayat diklat/kursus pegawai BKN melalui SAPK atau SIASN serta pemutakhiran data kinerja/SKP 2022 melalui rekonsiliasi dengan SIASN. Bukan hanya itu saja, berikut beberapa kegiatan yang telah dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia BKN selama 2023:

- a. **Rapat Penyesuaian Pembobotan dalam Penilaian IP ASN BKN Tahun 2022** yang melibatkan Direktorat Jabatan ASN dan Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian BKN;
- b. **Monitoring nilai sementara IP ASN BKN**, dengan hasil penilaian sementara sampai dengan Juni 2023 sebesar 79.06. Adapun rincian nilai sementara untuk dimensi kualifikasi sebesar 21.09, dimensi kompetensi sebesar 27.98, dimensi kinerja sebesar 25.02, dan dimensi disiplin sebesar 4.97;
- c. **Terlaksananya pendampingan CMB** pada delapan unit kerja baik di BKN Pusat maupun Kantor Regional yaitu Biro Keuangan, Pusbangpeg ASN, Dit. Pengadaan dan Kepangkatan, Dit. INTI, Dit. PDPIK, PPMASN, Kanreg I BKN Yogyakarta, Kanreg V BKN DKI Jakarta, Kanreg IV BKN Makassar, Kanreg VII BKN Palembang;
- d. **Biro Sumber Daya Manusia juga telah bersurat ke Direktorat Jabatan ASN terkait Jabatan Fungsional** yang diangkat melalui perpindahan dari jabatan lain dan *inpassing* yang tidak mengikuti pelatihan fungsional (bukan merupakan persyaratan pada JF yang diampu pegawai tersebut);
- e. **Pelaksanaan Pelatihan Manajerial dan Pelatihan Teknis** seperti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Manajemen ASN, Pelatihan Konseling Karir dan Kinerja, Pelatihan Pendidikan Khusus Profesi Advokat (PKPA) serta pelatihan teknis lainnya seperti tabel di bawah:

*Tabel 3. 25 Daftar Pelatihan Teknis Tahun 2023*

No	Nama Pelatihan Teknis	No	Nama Pelatihan Teknis
1.	Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Teknis Manajemen Aparatur Sipil Negara	25.	<i>E-Learning</i> Perumusan Klasifikasi Rincian Output/Rincian Output (KRO/RO)
2.	Pelatihan Konseling Karier dan Kinerja	26.	<i>E-Learning</i> MKN Dasar: Dasar-Dasar Penyusunan APBN
3.	Pelatihan Pendidikan Khusus Profesi Advokat (PKPA)	27.	Pelatihan <i>Training of Trainer (ToT)</i>
4.	E-Learning MKN Dasar: Pengantar Manajemen Keuangan Negara	28.	Pelatihan The Digital Leadership
5.	<i>Brunei Darussalam Scholarship on Enhancing Professional Communication Skills for ASEAN pada program Intensive English Proficiency Course</i>	29.	<i>Brunei Darussalam Scholarship on Enhancing Professional Communication Skills for ASEAN pada program Professional Communication in English</i>
6.	Pelatihan <i>Executive Development Program (EDP)</i>	30.	Konseling Kerja untuk Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Karier
7.	Pelatihan <i>Executive Development Program</i>	31.	Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran
8.	<i>Pelatihan Development of Public-sector Productivity Specialists</i>	32.	Sertifikasi Manajemen Risiko Keuangan dari Otoritas Jasa Keuangan
9.	<i>E-Learning</i> Implementasi Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP)	33.	<i>E-Learning</i> Bendahara Pengeluaran/Bendahara Pengeluaran Pembantu
10.	Pelatihan Big Data Fundamentals	34.	<i>Cybersecurity Essentials</i>
11.	Workshop PKA	35.	Pelatihan GTA: <i>Junior Graphic Design</i>
12.	Workshop PKP	36.	Pelatihan GTA: <i>Data Fundamental</i>
13.	Pelatihan <i>Frontier ICTs for Sustainable Development (Artificial Intelligence, Internet of Things, and Blockchain)</i>	37.	<i>Workshop on "Digital Civil Service for Better Service Delivery"</i>
14.	Pelatihan Katalog Elektronik bagi Pejabat Pembuat Komitmen dan Pejabat Pengadaan pada K/L/Pemda	38.	<i>Training Course on Applications of Behavioral Insights in Regulatory Management</i>
15.	Pelatihan dan Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa	39.	<i>New Zealand Short Term Training Scholarship</i>
16.	Pelatihan Manajemen Risiko SPBE	40.	Pelatihan GTA: <i>IT Essentials</i>



17.	Program <i>Short Course on Digital Transformation – Policy and Practice</i> dari Australia Awards Indonesia	41.	<i>Workshop on Organizational Innovation Management on Key Standards and Framework</i>
18.	<i>Multicountry Observational Study Mission on Service Innovation</i>	42.	Pelatihan Internalisasi Budaya Organisasi <i>Core Values BerAKHLAK</i>
19.	Pelatihan <i>Information Technology Business Analyst</i>	43.	<i>Microlearning</i> Pendidikan Profesional Berkelanjutan Bendahara
20.	Pelatihan <i>ASEAN Civil Service Development Program for HR Innovations: The New Journey of HR</i>	44.	<i>Microlearning</i> Pendidikan Profesional Berkelanjutan Pejabat Pembuat Komitmen
21.	<i>E-Learning</i> MKN Dasar: Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan Satuan Kerja Pemerintah Pusat	45.	<i>Microlearning</i> Pendidikan Profesional Berkelanjutan Pejabat Penandatangan Surat Perintah Membayar (PPSPM)
22.	Pelatihan Tematik Investigatif	46.	<i>E-learning</i> Bendahara Penerimaan
23.	Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) Pejabat Pembuat Komitmen Tahun 2023	47.	<i>Information Technology Business Analyst</i>
24.	Pelatihan Multimedia Videografis dan Video Editing	48.	<i>E-learning course on Data and Digital Innovation</i>

- f. **Pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I, Ujian Dinas Tingkat II dan Presentasi Peningkatan Pendidikan** yang telah disesuaikan dengan perubahan dari Surat Edaran Nomor: 2/SE/XII/2016 menjadi SE Nomor: 15 Tahun 2023 serta telah dilakukan sosialisasi pada tanggal 25-26 September 2023. Adapun perubahan itu diantaranya:

*Tabel 3. 26 Perubahan Pedoman Pelaksanaan UD I, UD II, UPKP, dan PPP*

No	Perubahan	SE Nomor: 2/SE/XII/2016	SE Nomor: 15 Tahun 2023
1.	Persyaratan khusus Presentasi Peningkatan Pendidikan	Ada batas minimal 1 tahun dalam pangkat yang telah ditentukan untuk penyesuaian gelar ke D-IV, S-1, S-2, dan S-3	Tidak ada batas minimal 1 tahun dalam pangkat yang telah ditentukan untuk penyesuaian gelar ke D-IV, S-1, S-2, dan S-3
2.	Persyaratan Umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>Masih diakomodir Surat Keterangan Belajar (SKB)</li> <li>Penerbitan Surat Izin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak lagi mengakomodir Surat Keterangan Belajar (SKB)</li> </ul>

		Belajar (SIB) untuk Tugas Belajar Biaya Mandiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Surat Izin Belajar (SB) dirubah dengan Surat Tugas Belajar Biaya Mandiri (STBBM)</li> </ul>
3.	Penyesuaian Komponen Penilaian Makalah pada UPKP dan PPP	UPKP <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian Makalah 10%</li> <li>• Presentasi Makalah 30%</li> <li>• Wawancara Sikap 10%</li> </ul> PPP <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian Makalah 30%</li> <li>• Presentasi Makalah 40%</li> <li>• Wawancara Sikap 30%</li> </ul>	UPKP <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian Makalah 25%</li> <li>• Presentasi Makalah 15%</li> <li>• Wawancara Sikap 10%</li> </ul> PPP <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian Makalah 40%</li> <li>• Presentasi Makalah 30%</li> <li>• Wawancara Sikap 30%</li> </ul>
4.	Penyesuaian Materi Ujian CAT	-	Menyesuaikan dengan SE Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2022
5.	Penyusunan Makalah	Tidak ada Panduan Sistematika Penulisan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat Panduan Sistematika Penulisan</li> <li>• Terdapat ketentuan lembar pengesahan dari pimpinan sebagai penjamin mutu makalah yang disusun pegawai</li> </ul>
6.	Durasi Ujian dan Presentasi Makalah UPKP dan PPP	60 Menit	45 Menit
7.	Penyelenggaraan Ujian	Dilaksanakan secara luring (kantor pusat dan/atau kantor regional)	Dilaksanakan secara luring dan daring

- g. **Penerbitan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2023** tentang Pelaksanaan Konseling Karir dan Kinerja di Lingkungan BKN yang menjadikan BKN menjadi instansi pertama yang menginisiasi konseling karir dan kinerja bagi ASN dan telah dilakukan pada tanggal 25-26 September 2023. Konseling karir dan kinerja dapat menjadi salah satu solusi untuk membantu pegawai mencapai karir dan kinerja yang optimal, dan ini merupakan proses pemberian bantuan pemahaman dan optimalisasi kemampuan diri pegawai terkait permasalahan karir dan kinerja pada jabatan yang diduduki saat ini. Terakhir, cakupan layanan

konseling yang dapat diberikan yaitu apabila pegawai mengalami kondisi antara lain: Permasalahan terkait kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif; Kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja; Kelelahan akibat beban kerja yang tidak dapat diselesaikan (*burnout*); Konflik dengan atasan dan/atau rekan kerja; Hambatan dalam komunikasi dengan atasan dan/atau rekan kerja; Permasalahan terkait motivasi dan produktivitas; dan Permasalahan terkait perencanaan dan pengembangan karier.

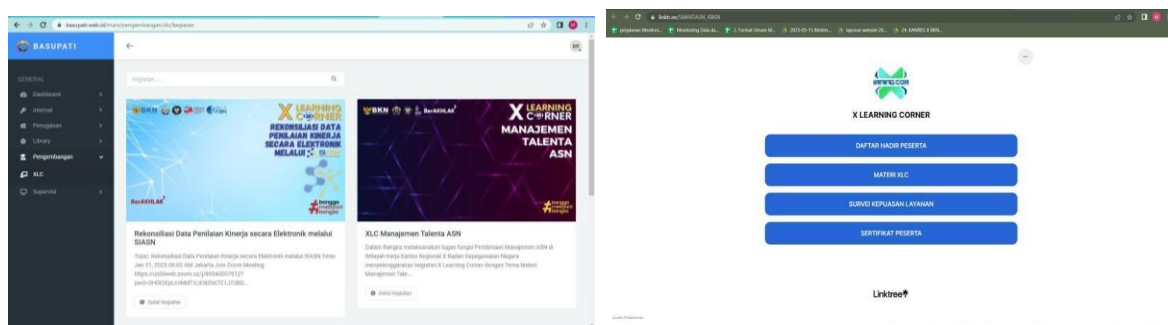
Selain Biro Sumber Daya Manusia, terdapat juga beberapa unit kerja yang telah melaksanakan upaya peningkatan nilai Indeks Profesionalitas (IP) ASN di internal unitnya, seperti:

- h. **Kantor Regional I BKN** telah menyusun standar kompetensi jabatan dalam rangka penyusunan dokumen analisis kebutuhan diklat serta pelaksanaan CMB dengan mengikuti seminar praktik terbaru *Human Resource Management* yang diselenggarakan pemerintah Belanda yang dilakukan secara *daring*;
- i. **Kantor Regional II BKN** telah melaksanakan *sharing knowledge* pada internal Kantor Regional sebanyak 30 JP dengan tema *sharing knowledge* seperti Pengelolaan Kinerja, Pengangkatan ASN, *Core Value* ASN, dll.;
- j. **Kantor Regional III BKN** telah melaksanakan pengembangan kompetensi melalui RAKABANGTESI (Rabu di Kampus Pengembangan Kompetensi) serta penyusunan *Individual Development Program* (IDP) yang saat ini masih dalam proses;



Gambar 3. 28 Kegiatan RAKABANGTESI (Rabu di Kampus Pengembangan Kompetensi) dengan tema Tata Cara Penyesuaian Gelar Akademik

- k. **Kantor Regional IV BKN** telah melaksanakan penyusunan pengembangan potensi pegawai berdasarkan hasil pemetaan kompetensi;
- l. **Kantor Regional V BKN** telah mengirimkan peserta untuk mengikuti diklat baik di internal maupun eksternal BKN serta melaksanakan sosialisasi pengembangan kompetensi pegawai secara terencana dan terdokumentasi dan aplikasi CMB;
- m. **Kantor Regional VII BKN** telah melakukan *In House Training* seperti Sosialisasi PermenPANRB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional;
- n. **Kantor Regional X BKN** telah memanfaatkan aplikasi Busapati sebagai wadah penghimpun kegiatan peningkatan kompetensi melalui pengembangan yang dilakukan Kantor Regional X BKN dengan *X Learning Corner*;



Gambar 3. 29 Aplikasi *X Learning Corner* dan *BASUPATI* Kanreg X BKN

- o. **Kantor Regional XIII BKN** telah memanfaatkan media Beulangong untuk memfasilitasi kegiatan-kegiatan pengembangan kepegawaian terkait manajemen kepegawaian yang akan dilaporkan ke CMB untuk dibuatkan sertifikat dari Biro SDM;
- p. **Biro Humas, Hukum, dan Kerjasama** telah mengikutsertakan pegawainya dalam diklat Pelatihan Kepemimpinan Inklusif dan Transformatif (KIT); Sosialisasi Beasiswa/Pelatihan dalam Rangka Kerja Sama Teknik Luar Negeri Tahun 2023; Penyerahan Sertifikat Pelatihan “*Women and Leadership for ASEAN Countries*” oleh Kedutaan Besar Prancis untuk Indonesia; Peserta Pelatihan Kepemimpinan Inklusif dan Transformatif (KIT) Tahap Kedua Hari Pertama-Keempat; Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional Pranata Humas Tingkat Keahlian;



Gambar 3. 30 Penyerahan Sertifikat Pelatihan “Women and Leadership for ASEAN Countries” dan Pelatihan Kepemimpinan Inklusif dan Transformatif (KIT)

- q. **Biro Perencanaan dan Organisasi** telah mengirimkan pegawainya untuk mengikuti diklat terkait Manajemen Keuangan Negara Dasar dan Menengah serta RSPP yang diselenggarakan oleh Kementerian Keuangan;
- r. **Inspektorat** telah dilaksanakan *In House Training* Diklat Evaluasi atas Implementasi SAKIP pada bulan Januari 2023 dengan jumlah peserta sebanyak 25 orang. Adapun diklat yang dilakukan bersifat teknis. Selain itu telah dilaksanakan pula Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi PBJP Level 1 Tahun 2023 diikuti oleh 2 orang Auditor, serta Pelatihan dan Sertifikasi serta Uji Kompetensi “*Information Technology Auditor (IT Auditor)*” diikuti oleh 1 orang Auditor;



Gambar 3. 31 Pelatihan Fungsional Auditor Ahli Pertama dan Penjenjangan Auditor Ahli Madya di lingkungan K/L yang dilaksanakan oleh BPKP

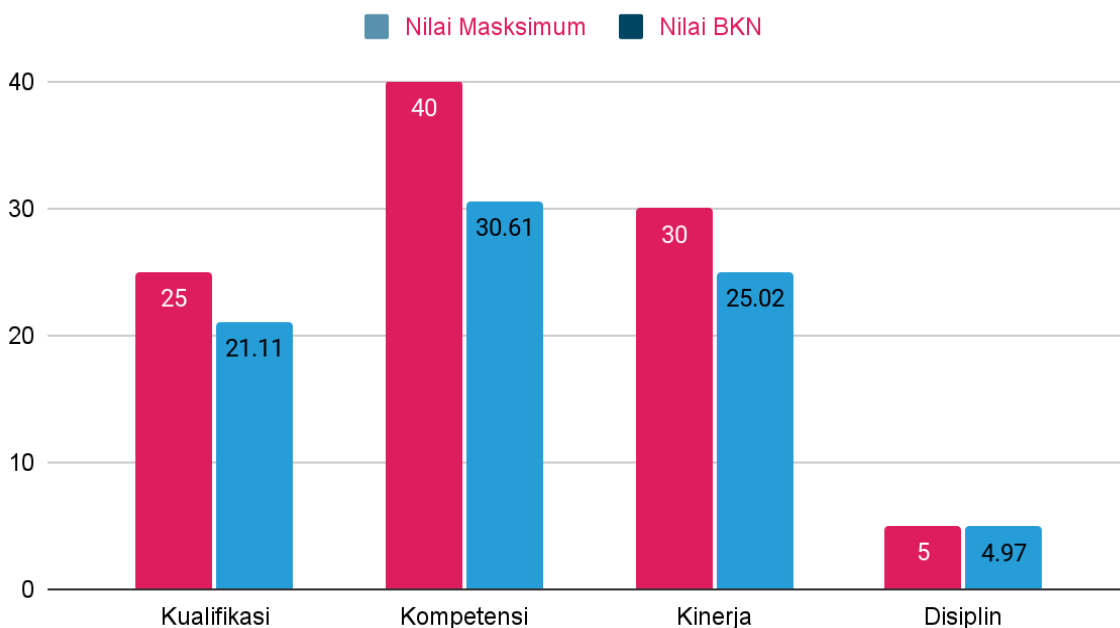


- s. **Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian** menyelenggarakan *Data Analytics Workshop: Towards One Data ASN* pada 22 September 2023 dalam rangka mewujudkan Satu Data ASN serta perlu adanya tata kelola data yang akurat, mutakhir, terpadu, dan dapat dipertanggungjawabkan.



*Gambar 3. 32 Data Analytics Workshop: Towards One Data ASN*

Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas di Lingkungan BKN atas Dasar Penilaian Tahun 2022 yang diterbitkan oleh Biro SDM BKN tanggal 12 Desember 2023 dengan Nomor Surat 330/B-KP.05.02/SD/A.II/2023 bahwa nilai IP ASN BKN tahun 2023 ini adalah **81,71** dalam kategori tinggi. Realisasi tahun 2023 berhasil melampaui target kinerjanya namun masih terdapat kendala yang dialami oleh BKN jika melihat dari nilai yang diperoleh pada masing-masing dimensi.



*Grafik 3. 8 Nilai IP ASN BKN Tahun 2023 Berdasarkan Dimensi Penilaian*

Sehingga dari grafik diatas dapat dilihat bahwa dimensi penilaian dengan rentang nilai tertinggi antara nilai maksimal yang bisa diperoleh setiap dimensi dengan yang diperoleh BKN, maka dimensi kompetensi merupakan dimensi dengan rentang nilai tertinggi yaitu nilai maksimal 40 dan BKN memperoleh nilai 30,61 atau dengan kata lain BKN masih berada 9,39 dari nilai maksimal. Hal ini **disebabkan** antara lain oleh pejabat fungsional yang diangkat melalui mekanisme *inpassing*/perpindahan dari jabatan lain yang belum mengikuti pelatihan fungsional JF terkait (bukan merupakan syarat wajib untuk dapat diangkat sebagai pejabat fungsional yang diampu) akan tetapi pada SI ASN syarat mengikuti pelatihan fungsional tersebut dijadikan sebagai bobot penilaian pada dimensi kompetensi teknis untuk pejabat fungsional sehingga nilai kompetensi pegawai tersebut tidak optimal. Oleh karena itu, untuk mengatasi hal tersebut Biro Sumber Daya Manusia akan melakukan koordinasi dengan Direktorat Jabatan ASN agar pembobotan nilai kompetensi untuk pejabat JF yang diangkat melalui mekanisme *inpassing*/perpindahan jabatan dapat diakomodasi lewat surat keterangan lulus uji kompetensi masing-masing jabatan fungsional.



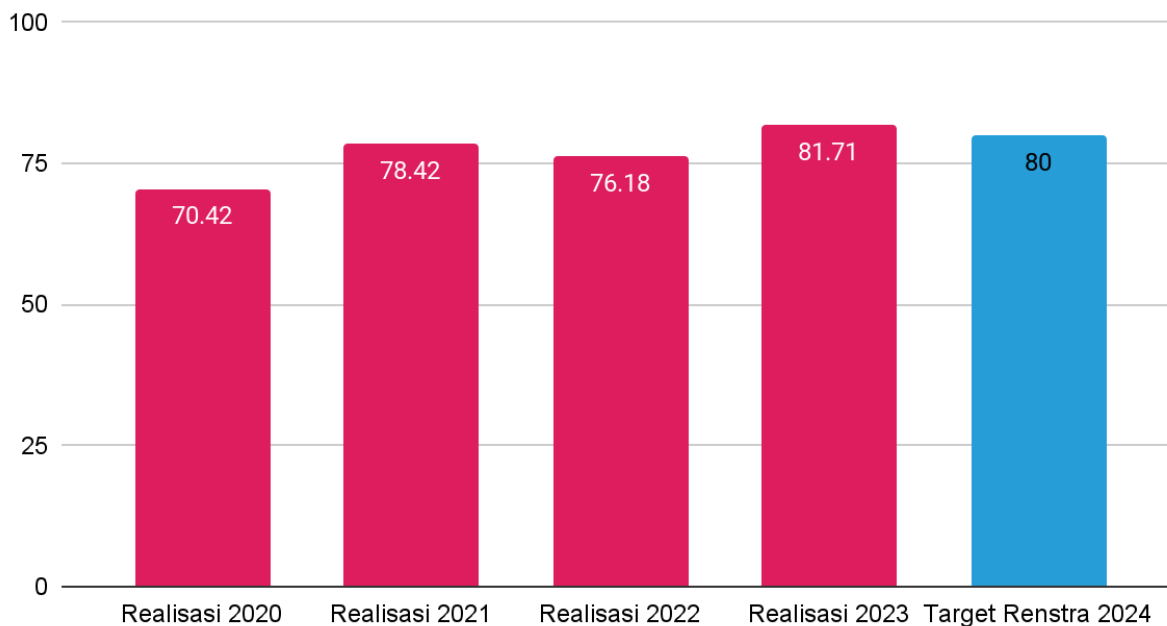
Dalam dimensi kinerja terdapat beberapa kendala dan permasalahan, diantaranya adalah adanya kendala pada pemutakhiran data kinerja dari sistem informasi ASN (SIASN) yang masih rendah, sehingga terdapat beberapa pegawai yang nilai di dimensi kinerja masih belum terupdate sesuai dengan data kinerja yang terbaru. Untuk meningkatkan nilai Indeks Profesional ASN khususnya pada aspek dimensi kinerja di tahun 2024, Sekretariat Utama akan melakukan koordinasi dengan unit PPSI ASN dan juga Direktorat Jabatan ASN untuk mengoptimalkan pemutakhiran data kinerja pada sistem informasi ASN (SIASN).

*Tabel 3. 27 Indeks Profesionalitas ASN di Lingkungan BKN Atas Dasar Penilaian Tahun 2022*

No	Unit Kerja	Nilai IP ASN	No	Unit Kerja	Nilai IP ASN
1	Sekretariat Utama	78,48	15	Kanreg I BKN Yogyakarta	88,58
2	Kedeputan Bidang PMK	83,29	16	Kanreg II BKN Surabaya	90,44
3	Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian	75,47	17	Kanreg III BKN Bandung	87,72
4	Kedeputan Bidang SINKA	82,33	18	Kanreg IV BKN Makassar	77,61
5	Kedeputan Bidang WASDAL	77,82	19	Kanreg V BKN DKI Jakarta	79,68
6	Inspektorat	74,75	20	Kanreg VI BKN Medan	89,39
7	BPASN	83,88	21	Kanreg VII BKN Palembang	83,80
8	Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian	79,81	22	Kanreg VIII BKN Banjarmasin	82,45
9	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	79,65	23	Kanreg IX BKN Jayapura	83,14
10	Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	74,96	24	Kanreg X BKN Denpasar	85,90
11	Pusat Pengembangan Sistem Seleksi	84,08	25	Kanreg XI BKN Manado	82,47

12	Pusat Pengkajian Manajemen Aparatur Sipil Negara	86,28	26	Kanreg XII BKN Pekanbaru	81,95
13	Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara	79,10	27	Kanreg XIII BKN Aceh	78,71
14	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	80,26	28	Kanreg XIV BKN Manokwari	74,25

Berdasarkan grafik dibawah dapat dilihat bahwa untuk realisasi Indikator ini memang cukup fluktuatif dari tahun ke tahun, namun meskipun begitu secara keseluruhan terdapat kenaikan yang cukup signifikan sebesar 11,29 dari realisasi 2020 dibandingkan realisasi 2023.



Grafik 3. 9 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 - 2023 serta Target Kinerja Tahun 2024

Berdasarkan hasil olah data penilaian Indeks Profesional ASN BKN yang diperoleh pada periode 2023 ini dan evaluasi empat tahun terakhir, maka biro SDM

merekomendasikan beberapa hal terkait pelaksanaan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN BKN untuk periode berikutnya yaitu:

- a. Mempermudah pegawai dalam mengakses informasi Tugas Belajar dan Penawaran Beasiswa dalam rangka peningkatan kualifikasi pegawai yang ada di Instansi BKN;
- b. Mendorong tiap unit kerja untuk memanfaatkan Aplikasi CMB (*Coaching, Mentoring*, dan Belajar Mandiri) serta melaksanakan kegiatan Komunitas Belajar di masing-masing unit kerja sebagai sarana untuk pengembangan kompetensi non-klasikal untuk pegawai;
- c. Melakukan koordinasi dan kerja sama dengan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN dalam rangka penyelenggaraan pelatihan-pelatihan PKA, PKP, maupun pelatihan teknis lainnya untuk pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai;
- d. Melakukan rekonsiliasi dan update data secara berkala pada aplikasi SIASN terkait dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin Pegawai.

## IKU 10. Maturitas SPBE BKN

*Tabel 3. 28 Realisasi IKU 10 s/d Tahun 2023*

Target 2023	Realisasi 2023	Capaian Kinerja 2023
<b>3,7</b>	<b>3,66</b>	<b>98,91%</b>

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Instansi Pusat, Pemerintah Daerah, pegawai Aparatur Sipil Negara, perorangan, masyarakat, pelaku usaha, dan pihak lain yang memanfaatkan layanan SPBE. Indeks Maturitas SPBE BKN ini merupakan hasil pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian PANRB. Sampai dengan TA 2023, hal-hal yang sudah dilakukan dalam rangka persiapan pemantauan dan evaluasi SPBE tahun 2023 diantaranya:

- a. **Penetapan laporan pemantauan dan evaluasi mandiri SPBE tahun 2022** sebagai dokumentasi hasil evaluasi pelaksanaan SPBE tahun 2022 dan menyampaikan ke seluruh unit kerja di BKN;
- b. **Melakukan reviu atas pembentukan tim SPBE dan selanjutnya membentuk tim SPBE tahun 2023** dengan formulasi baru dengan pendekatan tugas dan fungsi unit kerja;
- c. **Menyusun rencana kerja tim SPBE tahun 2023** dengan mempertimbangkan hasil pemantauan dan evaluasi mandiri SPBE tahun 2022 sebagai langkah tindak lanjut yang perlu dilakukan di tahun 2023 serta sebagai upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi penerapan SPBE di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
- d. **Melaksanakan rapat koordinasi tim SPBE BKN tahun 2023** dalam rangka penyusunan strategi implementasi SPBE BKN tahun 2023 dan persiapan penilaian eksternal oleh KemenPANRB tahun 2023 pada tanggal 17 Maret 2023;
- e. **Melaksanakan rapat teknis tim SPBE BKN tahun 2023** dalam rangka pembahasan progres dan rencana aksi masing-masing indikator penilaian serta bukti pendukungnya. Pada rapat ini juga sekaligus sudah disusun rencana aksi untuk masing-masing indikator penilaian sepanjang tahun 2023 serta menggali kendala yang dihadapi masing-masing anggota tim dalam pemenuhan dokumen pendukung;
- f. Tim Sekretariat bersama dengan Asesor melaksanakan **rapat untuk persiapan penilaian mandiri SPBE BKN**, dalam rapat yang dilaksanakan pada tanggal 16 Mei 2023 tersebut, disepakati pembagian kerja Asesor berdasarkan Domain Penilaian SPBE, serta disepakati untuk melaksanakan FGD dengan Kementerian PAN RB dan LAN;
- g. **Melaksanakan FGD strategi implementasi SPBE di BKN** pada tanggal 26 Mei 2023 dengan melibatkan Kementerian PANRB untuk memberikan pemahaman lebih dalam terkait pemantauan dan evaluasi SPBE dan LAN RI sebagai instansi rujukan yang mendapatkan nilai sangat baik pada evaluasi tahun 2022 dalam rangka meningkatkan pemahaman seluruh tim SPBE dalam implementasi SPBE;



*Gambar 3. 33 FGD Strategi Implementasi SPBE di BKN bersama KemenPANRB dan LAN*

- h. **Melakukan finalisasi draf Kepka tentang Penyelenggaraan SPBE di BKN.** Selanjutnya, menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 350.8 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara tanggal 13 Juni 2023;



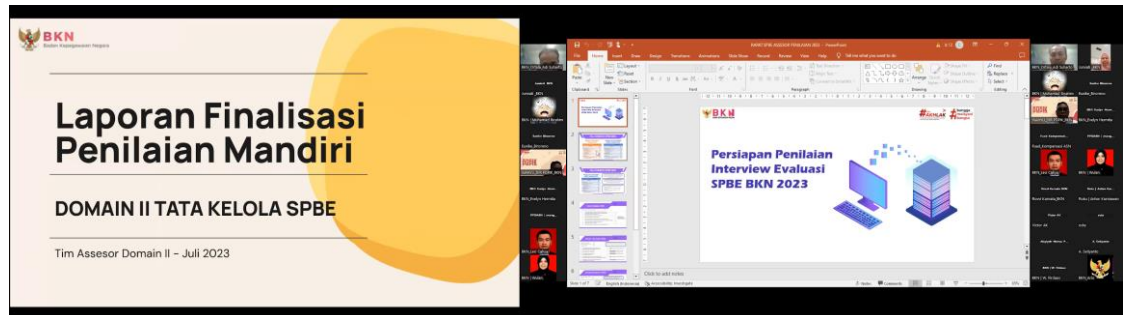
*Gambar 3. 34 Rapat Finalisasi Draft Kepka tentang Penyelenggaraan SPBE di BKN*

- i. **Menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 352.1 Tahun 2023** tentang Standar dan Tata Cara Pelaksanaan Audit Teknologi Informasi dan Komunikasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara tanggal 19 Juni 2023;
- j. **Menyusun Dokumen Proses Manajemen Risiko SPBE BKN** dengan muatan identifikasi, analisis, pengendalian, pemantauan dan evaluasi terhadap risiko SPBE;
- k. **Penyusunan Draft Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Arsitektur SPBE BKN Tahun 2020-2024 dan Peta Rencana SPBE BKN Tahun 2022-2024**, hal ini sebagai upaya dalam menindaklanjuti hasil penilaian Indeks

Maturitas SPBE oleh KemenPANRB tahun 2021 serta salah satu bentuk reviu arsitektur SPBE berdasarkan penataan kembali peta proses bisnis *eksisting*;

- l. Penetapan Keputusan **Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Arsitektur SPBE BKN Tahun 2022-2024**, keputusan ini merupakan kerangka dasar yang mendeskripsikan integrasi proses bisnis, data dan informasi, infrastruktur SPBE, aplikasi SPBE, dan keamanan SPBE BKN untuk menghasilkan layanan SPBE yang terintegrasi;
- m. Penetapan Keputusan **Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Peta Rencana SPBE BKN Tahun 2022-2024**, peta rencana SPBE instansi merupakan dokumen yang mendeskripsikan arah dan langkah penyiapan dan pelaksanaan SPBE BKN yang terintegrasi. Penyusunan Arsitektur SPBE BKN berpedoman pada Arsitektur SPBE Nasional dan Rencana Strategis BKN. Penetapan dokumen arsitektur SPBE BKN ini menjadi pedoman bagi unit kerja di lingkungan BKN dalam menyelenggarakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
- n. **Melaksanakan monitor dan evaluasi domain SPBE dan penilaian mandiri SPBE BKN** dengan rincian pelaksanaan sebagai berikut:
  - 1. Monitor dan evaluasi Domain Kebijakan yang dilaksanakan pada tanggal 15 Juni 2023;
  - 2. Monitor dan evaluasi Domain Tata Kelola dilaksanakan pada tanggal 19 Juni 2023;
  - 3. Monitor dan evaluasi Domain Manajemen dilaksanakan pada tanggal 20 Juni 2023;
  - 4. Monitor dan evaluasi Domain Layanan dilaksanakan pada tanggal 19-20 Juni 2023;
- o. **Melakukan Rapat Finalisasi Penilaian Mandiri SPBE BKN Tahun 2023 Tanggal 11 Juli 2023**, Finalisasi Penilaian Mandiri SPBE BKN yang dilakukan oleh Asesor Internal untuk menyepakati nilai akhir **penilaian mandiri** SPBE BKN Tahun 2023, skor/Nilai SPBE BKN berdasarkan proses finalisasi tersebut adalah **4,057**.
- p. **Melakukan persiapan interviu penilaian SPBE BKN**, sebagai rangkaian dalam penilaian SPBE BKN oleh Kementerian PANRB, setelah upload penilaian

mandiri, akan dilakukan interview. Persiapan yang dilakukan adalah dengan melakukan rapat koordinasi agar proses interview berjalan lancar;



*Gambar 3. 35 Persiapan Intervi Penilaian SPBE BKN tanggal 12 September 2023*

- q. **Pelaksanaan Intervi Indeks Maturitas SPBE oleh KemenPANRB**, Intervi dilakukan oleh Kementerian PANRB secara daring melalui zoom pada tanggal 15 September 2023, proses intervi dilakukan dengan menanyakan hasil penilaian mandiri yang sudah dilakukan, serta menyampaikan bukti dukung yang perlu ditambahkan.
- r. **Menindaklanjuti hasil intervi penilaian SPBE oleh Evaluator Kementerian PANRB**, tindak lanjut dari pelaksanaan intervi adalah dengan melakukan revisi dan menambahkan bukti dukung pada beberapa indikator penilaian, diantaranya adalah **indikator 1** (Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Arsitektur SPBE Instansi Pusat Pemerintah Daerah), **indikator 2** (Tingkat Kematangan Kebijakan Internal Peta Rencana SPBE Instansi Pusat Pemerintah Daerah), **indikator 10** (Tingkat kematangan kebijakan internal tim koordinasi SPBE Instansi Pusat Pemerintah Daerah), **indikator 14** (Tingkat Kematangan Inovasi Proses Bisnis SPBE), **indikator 19** (Tingkat kematangan pelaksanaan tim koordinasi SPBE Instansi Pusat Pemerintah Daerah), **indikator 20** (Tingkat Kematangan Kolaborasi Penerapan SPBE), **indikator 23** (Tingkat Kematangan Penerapan Manajemen Data), dan **indikator 43** (Tingkat Kematangan Layanan Data Terbuka). dokumen pendukung. Rapat Teknis Tim SPBE Tahun 2023 yang dilaksanakan pada tanggal 28 Maret 2023 via Zoom Meeting.



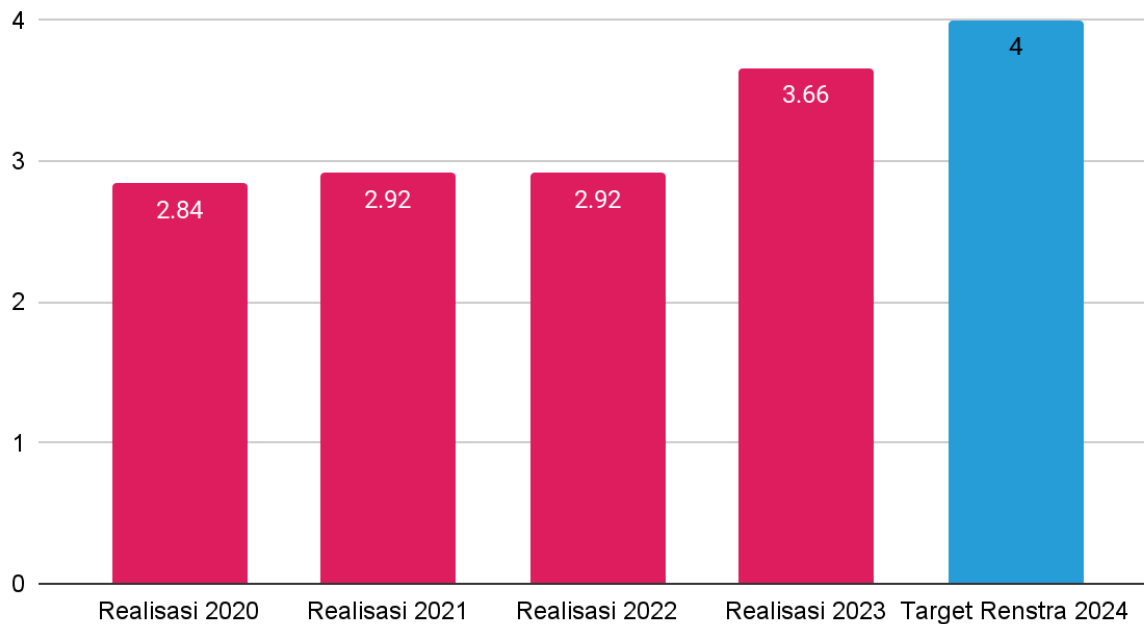


*Gambar 3. 36 Interviu Penilaian SPBE BKN tanggal 15 September 2023*

Kendala yang dihadapi pada indikator kinerja ini diantaranya:

- a. Pada aspek Kebijakan Internal SPBE: belum ada proses reviu dan evaluasi Kebijakan Internal Tim Koordinasi SPBE secara periodik;
- b. Pada aspek Perencanaan Strategis SPBE: Seluruh Rencana dan Anggaran SPBE belum menunjukkan penjelasan tentang Rencana dan Anggaran SPBE yang telah dikonsultasikan kepada unit pengelola TIK;
- c. Pada aspek TIK: pada Kematangan Layanan Jaringan dan Kematangan Penggunaan Sistem Penghubung Layanan Instansi, dimana Hasil review belum dilanjutkan dengan melakukan perbaikan terhadap Layanan Jaringan Intra;
- d. Pada aspek Penyelenggara SPBE: belum dilakukan reviu dan evaluasi terhadap kolaborasi SPBE;
- e. Pada aspek Penerapan Manajemen SPBE: Kegiatan Manajemen SPBE belum dilaksanakan oleh seluruh unit kerja sesuai pedoman Manajemen;
- f. Pada aspek Pelaksanaan Audit TIK: belum dilakukannya Audit Infrastruktur SPBE dan Audit Aplikasi SPBE secara rutin sesuai pedoman yang berlaku;
- g. Pada aspek Layanan Administrasi SPBE: belum adanya kolaborasi Layanan Akuntabilitas Kinerja Organisasi dengan layanan elektronik lain;
- h. Pada aspek Layanan Publik Berbasis Elektronik: Layanan Data Terbuka belum dilakukan perbaikan berdasarkan hasil reviu dan evaluasi secara periodik.

Berdasarkan grafik dibawah dapat dilihat bahwa untuk realisasi Indikator ini terdapat kenaikan yang cukup signifikan sebesar 0,82 dari realisasi 2020 dibandingkan realisasi 2023.



*Grafik 3. 10 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 - 2023 serta Target Kinerja Tahun 2024*

**Tindak lanjut** yang akan dilakukan dalam rangka mencapai target kinerja antara lain:

- Pada aspek Kebijakan Internal SPBE: Kebijakan Internal Tim Koordinasi SPBE direviu dan dievaluasi secara periodik;
- Pada aspek Perencanaan Strategis SPBE: Seluruh Rencana dan Anggaran SPBE perlu dipastikan telah dikonsultasikan kepada unit pengelola TIK berkaitan dengan Kematangan Keterpaduan Rencana dan Anggaran SPBE;
- Pada aspek TIK: Hasil review Kematangan Layanan Jaringan dan Kematangan Penggunaan Sistem Penghubung Layanan Instansi perlu dilanjutkan dengan melakukan perbaikan terhadap Layanan Jaringan Intra;
- Pada aspek Penyelenggara SPBE: Kolaborasi Penerapan SPBE perlu direviu dan dievaluasi secara periodik;

- e. Pada aspek Penerapan Manajemen SPBE: Kegiatan Manajemen SPBE (Penerapan Manajemen Risiko SPBE, Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Manajemen Perubahan, dan Penerapan Manajemen Layanan SPBE) perlu dilaksanakan oleh seluruh unit kerja sesuai pedoman Manajemen;
- f. Pada aspek Pelaksanaan Audit TIK: Pelaksanaan Audit Infrastruktur SPBE dan Audit Aplikasi SPBE perlu dilaksanakan secara rutin sesuai pedoman yang berlaku;
- g. Pada aspek Layanan Administrasi SPBE: Kematangan Layanan Akuntabilitas Kinerja Organisasi perlu ditingkatkan dengan memberikan fitur kolaborasi dengan layanan SPBE lainnya;
- h. Pada aspek Layanan Publik Berbasis Elektronik: Layanan Data Terbuka perlu dilakukan perbaikan berdasarkan hasil revidi dan evaluasi secara periodik.

## **IKU 11. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN**

Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN dalam Keputusan Kepala BKN Nomor 6.3 Tahun 2023 tentang Penetapan Peta Strategi dan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan BKN 2023 merupakan suatu ukuran yang menggambarkan pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) di BKN yang dilakukan oleh Kementerian PAN-RB. Makna reformasi birokrasi adalah:

- a. Perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan;
- b. Peraturan besar organisasi dalam menghadapi tantangan abad ke-21;
- c. Berkaitan dengan ribuan proses tumpang tindih antar fungsi-fungsi pemerintahan, melibatkan jutaan pegawai, dan memerlukan anggaran yang cukup besar;
- d. Menata ulang proses birokrasi dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru dengan langkah-langkah bertahap, konkret, realistis, sungguh-sungguh, berpikir di luar kebiasaan yang ada, perubahan paradigma, dan dengan upaya luar biasa;
- e. Merevisi dan membangun berbagai regulasi, memodernkan berbagai kebijakan dan praktik manajemen pemerintahan, dan menyesuaikan tugas fungsi instansi pemerintah dengan paradigma dan peran baru.

Tujuan dari pengukuran Indikator Kinerja Utama ini adalah menciptakan birokrasi BKN yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Kementerian PAN-RB pada tanggal 1 Maret 2023 menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020 - 2024. Perubahan di tahun berjalan ini terjadi karena dampak reformasi birokrasi dalam mendukung capaian sasaran pembangunan nasional dan daya saing Indonesia dalam kancah internasional belum optimal sehingga diperlukan penajaman hubungan sebab akibat dan penyelarasan kondisi yang akan dicapai pada level dampak dengan level fokus pelaksanaan birokrasi.

Berkaitan dengan sasaran, pada *Road Map* RB 2020-2024 sebelum penajaman terdapat 3 (tiga) sasaran strategis RB, yaitu birokrasi yang bersih dan akuntabel, birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima. Pada *Road Map* RB 2020-2024 setelah penajaman, sasaran strategis RB disederhanakan menjadi 2 (dua) aspek yaitu, aspek *hard element* adalah bagian dari kerangka logis RB yang merupakan berbagai perangkat yang terkait dengan akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, cara kerja, strategi, serta sistem dan regulasi dalam pemerintahan, dan aspek *soft element* berbagai perangkat yang terkait dengan budaya dan sumber daya manusia. Adapun sasaran strategis RB adalah sebagai berikut:

- a. Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif sebagai aspek *hard element*. Sasaran ini berkaitan dengan tata kelola pemerintahan (*governance*) yang mampu mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya melalui penciptaan hasil/dampak yang nyata bagi masyarakat dan pembangunan nasional, dengan kemampuan untuk selalu bersinergi dan cepat beradaptasi dalam merespon perubahan lingkungan strategis yang berciri VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*). Strategi utama untuk menciptakan tata kelola pemerintahan ini adalah dengan menjadikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai instrumen utama

dalam proses internal tata Kelola pemerintah yang baik dan penyediaan pelayanan publik yang berkualitas;

- b. Terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional sebagai aspek *soft element*. Sasaran ini berkaitan dengan budaya birokrasi yang mengedepankan nilai orientasi pelayanan, akuntabel, harmonis, kompeten, loyal, adaptif, dan kolaboratif dalam pelaksanaan tugas menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas dan mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan nasional, serta diisi dengan ASN yang memiliki komitmen, kemampuan, motivasi, perilaku, kinerja dan daya saing yang tinggi.

*Tabel 3. 29 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 - 2023 serta Target Kinerja Tahun 2024*

Target 2023	Realisasi 2023	Capaian Kinerja 2023
83	78,57	94,66%

Selama tahun 2023, kegiatan yang telah dilakukan oleh BKN dalam rangka mendukung pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN diantaranya sebagai berikut:

- a. **Sosialisasi Kebijakan Reformasi Birokrasi Tematik** pada 20 Januari 2023 bertempat di Hotel el-Royale Bandung, Jl. Merdeka No, 2, Braga, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat. Sosialisasi ini dihadiri oleh Asisten Deputi Perumusan dan Koordinasi Kebijakan Penerapan Reformasi Birokrasi, Kementerian PANRB, Bapak Agus Uji Hantara sebagai narasumber, dan diikuti oleh seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan pejabat Pimpinan Tinggi Pratama pusat dan Kantor Regional BKN, beserta jajaran di bawahnya;



Gambar 3. 37 Sosialisasi Kebijakan Reformasi Birokrasi Tematik

- b. **Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan BKN Tahun 2023** pada tanggal 2, 3, dan 6 Februari 2023 secara daring melalui *Zoom meeting*. Fasilitasi dilaksanakan oleh Biro Perencanaan dan Organisasi substansi Fasilitasi Reformasi Birokrasi dan Manajemen Perubahan. Fasilitasi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang penyusunan SK Tim Reformasi Birokrasi dan Rencana Aksi RB pada seluruh unit kerja di BKN Pusat dan Kantor Regional;
- c. **Rapat Awal *Refocusing Road Map* RB BKN** dengan Sekretaris Utama BKN pada tanggal 28 Maret 2023 di Ruang Rapat Sekretaris Utama. Rapat ini dihadiri oleh Bapak Zuliansyah Putra Zulkarnain dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Indonesia, Ibu Sekretaris Utama, Ibu Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi, dan Pejabat Fungsional dan staf pada substansi Fasilitasi Reformasi Birokrasi dan Manajemen Perubahan. Pada rapat ini Ibu Sesma memberikan arahan-arahan untuk *merefocusing roadmap* RB BKN;





*Gambar 3. 38 Rapat Awal Refocusing Road Map RB BKN dengan Sekretaris Utama BKN*

- d. **Sosialisasi Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Peran BKN dalam Implementasi Reformasi Birokrasi pada Level Meso** pada tanggal 3 April 2023 di Aula BKN Lantai 5 Gedung 1. Sosialisasi ini dihadiri oleh Asisten Deputi Perumusan dan Koordinasi Kebijakan Penerapan Reformasi Birokrasi, Kementerian PANRB Bapak Agus Uji Hantara sebagai narasumber, dan diikuti oleh seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan pejabat Pimpinan Tinggi Pratama pusat beserta jajaran di bawahnya secara luring dan Kepala Kantor Regional BKN, beserta jajaran di bawahnya secara *daring*;
- e. **Rapat Pembahasan Penyusunan *Refocusing Road Map RB BKN***. Rapat pada tanggal 16 Maret 2023 yang dilaksanakan secara *daring* pertemuan awal untuk membahas rencana penyusunan *refocusing roadmap* RB BKN. Rapat ini dihadiri oleh Ibu Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi, dan Pejabat Fungsional dan staf pada substansi Fasilitasi Reformasi Birokrasi dan Manajemen Perubahan. Kemudian, rapat pembahasan ini dilanjutkan beberapa kali untuk membahas progress atas penyusunan *refocusing road map* RB BKN pada tanggal 4 Mei 2023, 16 Mei 2023, 12 Juli 2023 melalui *zoom meeting*. Rapat-rapat ini juga membahas rencana usulan RB tematik yang akan disusun dalam *road map* RB BKN.



- f. Kegiatan ***Focus Group Discussion: Pembahasan Refocusing Road Map RB BKN*** dilaksanakan pada tanggal 9 Juni 2023 berlokasi di Hotel Aryaduta Menteng. Kegiatan Focus Group Discussion: Pembahasan Refocusing Road Map RB BKN diselenggarakan dalam rangka penyesuaian Refocusing Road Map Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 terhadap Road Map Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024 yang telah ditetapkan pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023.



*Gambar 3. 39 Focus Group Discussion Pembahasan Refocusing Road Map RB BKN*

- g. **Rapat Pembahasan RB Tematik BKN bersama unit kerja terkait.** Rapat ini dilakukan beberapa kali bersama unit kerja pengampu, yang bertujuan untuk membahas penyusunan rencana RB tematik BKN serta menindaklanjuti usulan RB tematik BKN yang disampaikan pada *Focus Group Discussion* sebelumnya. Beberapa unit kerja yang dilibatkan dalam pembahasan ini diantaranya, Direktorat Jabatan, Direktorat Kinerja, Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian, Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I-IV, Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN, serta Pusat Pengembangan Sistem Seleksi. Rapat bersama unit kerja Dit. Jabatan dan Dit. Kinerja dilakukan secara

terpisah pada 19 Juni 2023. Kegiatan ini dilakukan untuk mendapatkan masukan yang lebih komprehensif terkait usulan program RB tematik terkait Transformasi Jabatan Fungsional serta Penyusunan pedoman teknis penilaian kinerja instansi pengelola RB tematik (mendukung kerja kolaborasi/squad model). Selain itu pula diselenggarakan rapat tindak lanjut FGD RB Tematik BKN bersama Dit. Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN (Dit. PPSI ASN) beserta Dit. Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian (Dit. PDPIK) yang dilaksanakan pada 20 Juni 2023 di Ruang Rapat Dit. PPSI ASN. Kegiatan ini bertujuan untuk membahas terkait usulan tematik Peningkatan kualitas data kepegawaian memanfaatkan sistem informasi untuk mendukung pencapaian isu-isu RB Tematik.



*Gambar 3. 40 Rapat Tindak Lanjut Hasil FGD RB Tematik BKN bersama Dit. PPSI ASN dan Dit. PDPIK*

Rapat Tindak Lanjut FGD serta pembahasan RB Tematik BKN bersama Dit. Pengawasan dan Pengendalian I-IV, juga dilaksanakan pada 22 Juni 2023 serta 7 Agustus 2023, di Ruang Rapat Dit. Wasdal. Rapat ini dihadiri oleh perwakilan dari Dit. Wasdal I-IV serta tim sekretariat RB BKN di Biro Perencanaan dan Organisasi. Pada rapat ini dibahas mengenai peran BKN dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi output yang menjadi tanggung jawab BKN di tingkat meso serta koordinasi manajemen ASN diturunkan ke dalam peran Wasdal.



Gambar 3. 41 Rapat Tindak Lanjut Hasil FGD RB Tematik BKN Bersama Dit. Wasdal I-IV

Rapat Tindak Lanjut FGD RB Tematik BKN bersama Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN dilaksanakan beberapa kali pada 26 Juni 2023, 18 Juli 2023, 7 dan 14 Agustus 2023. Kegiatan ini dihadiri oleh perwakilan dari Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN dan tim sekretariat RB BKN. Kegiatan ini bertujuan untuk membahas lebih komprehensif tentang usulan program tematik terkait Revitalisasi rekrutmen CASN yang mendukung implementasi RB Tematik (fokus pada talenta yang dibutuhkan untuk mendukung RB Tematik).

- h. Kegiatan **koordinasi bersama CSGAR UI** dilaksanakan beberapa kali bertempat di kantor CSGAR UI, Gedung G FISIP, Universitas Indonesia. Kegiatan ini dihadiri oleh perwakilan tim eksekutif dari CSGAR-UI serta tim sekretariat RB dari Biro Perencanaan dan Organisasi BKN. Pada 27 Juni 2023, kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka koordinasi penyusunan rencana aksi RB tematik BKN, menindaklanjuti hasil kegiatan *Focus Group Discussion: Pembahasan Refocusing Road Map* RB BKN yang dilaksanakan pada 9 Juni 2023 serta tindak lanjut pembahasan dengan unit kerja terkait usulan program tematik BKN. Kegiatan rapat koordinasi bersama CSGAR ini dilanjutkan kembali pada 12-13 Juli 2023, guna membahas lebih dalam terkait tindak lanjut matriks untuk bahan rencana aksi yang sebelumnya telah disusun oleh tim internal RB berdasarkan hasil diskusi dengan unit-unit kerja terkait. Selanjutnya pada 8 September 2023, kegiatan kegiatan ini dilaksanakan kembali untuk membahas lebih komprehensif terkait penyusunan rencana aksi RB general BKN serta pembahasan finalisasi penyusunan *refocusing road map* RB BKN.



*Gambar 3. 42 Rapat Koordinasi dengan tim CSGAR UI*

- i. **Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi BKN dan Tim Evaluator Internal RB BKN.** Tim reformasi birokrasi BKN yang ditetapkan dalam Keputusan Kepala BKN Nomor 416.2 Tahun 2023 ini, disusun dalam rangka percepatan pelaksanaan program dan kegiatan RB di BKN. Selanjutnya, untuk melakukan evaluasi atas pelaksanaan program dan kegiatan RB di lingkungan BKN maka disusun tim evaluator internal RB sebagaimana Keputusan Kepala BKN Nomor 429.1 Tahun 2023 tentang Tim Evaluator Internal RB di Lingkungan BKN.
- j. **Sosialisasi Refocusing Roadmap RB BKN.** Kegiatan ini diselenggarakan pada 2 Oktober 2023 bertempat di Hotel Bidakara, Jakarta Selatan. Sosialisasi ini dihadiri secara luring oleh perwakilan unit/satuan kerja di lingkungan BKN dan dihadiri secara daring oleh tim reformasi birokrasi unit kerja. Selain itu, kegiatan ini bertujuan untuk mensosialisasikan draft refocusing roadmap RB BKN yang telah disusun serta sebagai wadah untuk menerima masukan dari seluruh unit kerja terkait rancangan refocusing roadmap RB BKN sebelum dilakukan penetapan.
- k. **Rapat Tim Evaluator Internal RB BKN** dilaksanakan pada 3 Oktober 2023 di Ruang Rapat Biro Perencanaan dan Organisasi bersama tim evaluator internal RB BKN dari Inspektorat. Pada kegiatan ini dibahas mengenai teknis evaluasi pelaksanaan RB BKN serta membahas evaluasi atas perencanaan (evaluasi *ex-ante*) dan evaluasi pelaksanaan atas rencana aksi RB (evaluasi *on-going*) sampai dengan TW III.
- l. **Focus Group Discussion Penerapan Tim Kerja untuk Penyesuaian Sistem Kerja Baru** dilaksanakan pada tanggal 20 Oktober 2023 di Swiss-Belhotel, Kota



Surakarta. Kegiatan ini dihadiri secara luring oleh perwakilan unit/satuan kerja di lingkungan BKN. Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka menindaklanjuti adanya penetapan Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, dimana instansi pemerintah harus sudah mengimplementasikan peraturan tersebut selambat-lambatnya satu tahun setelah ditetapkan. Selain itu juga, kegiatan ini dilaksanakan guna mendukung salah satu komponen capaian pelaksanaan kebijakan RB, yakni Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi.



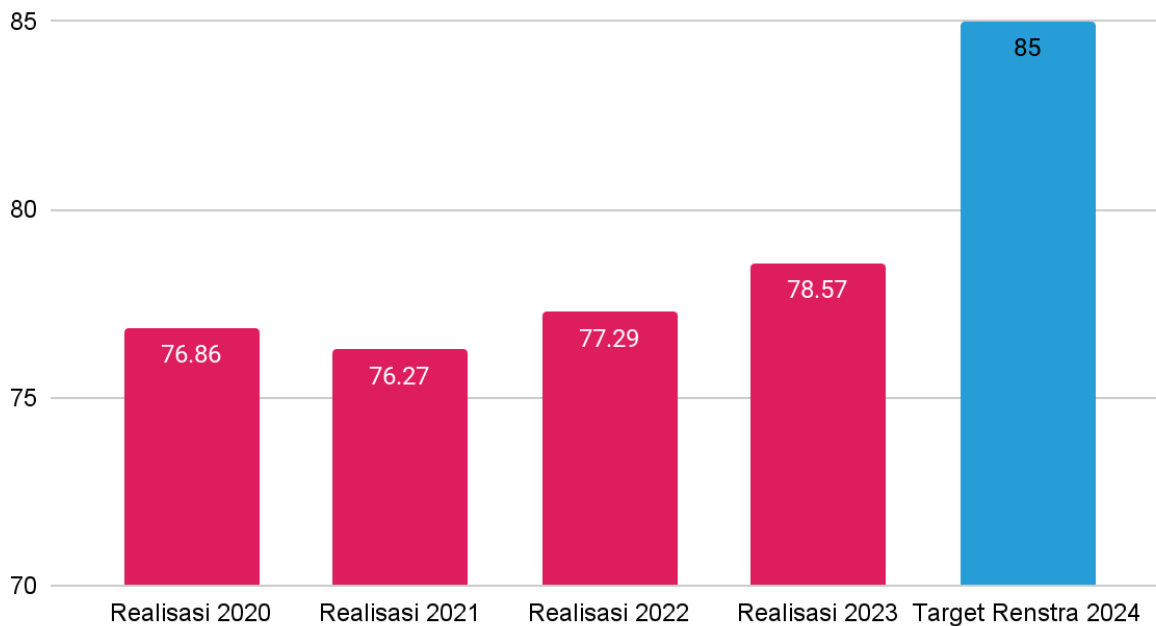
*Gambar 3. 43 FGD Penerapan Tim Kerja untuk Penyesuaian Sistem Kerja Baru*

**m. Monitoring dan Evaluasi atas Rencana Aksi RB BKN** dilakukan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan pada rencana aksi RB dapat selesai sesuai dengan target penyelesaiannya. Hingga laporan ini disusun, terdapat 38 unit/satuan kerja yang telah mengumpulkan hasil monitoring dan evaluasi atas rencana aksi yang terdiri dari rencana aksi yang mendukung RB general dan/atau rencana aksi yang mendukung kegiatan reform di masing-masing unit kerja. Di samping itu, output rencana aksi RB tematik sebagaimana tertuang pada dokumen Roadmap RB BKN Tahun 2020-2024 telah dilaksanakan atau disusun oleh masing-masing unit kerja pemangku, namun masih terdapat beberapa output dari rencana aksi yang belum diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini disebabkan karena penetapan Roadmap RB BKN Tahun 2020-

2024 setelah penajaman baru dilaksanakan pada triwulan III, sehingga waktu pelaksanaan oleh unit kerja pemangku relatif singkat (hanya satu triwulan).

- n. Selanjutnya, dalam rangka penilaian reformasi birokrasi oleh Kementerian PANRB, tim sekretariat juga melakukan **penginputan Rencana aksi dan capaian pelaksanaan rencana aksi RB BKN serta penyampaian hasil evaluasi internal pelaksanaan RB BKN pada aplikasi Portal RB Kementerian PANRB.**

Berdasarkan LKE Kementerian PANRB yang tertera pada aplikasi Portal RB Nasional, indeks RB BKN tahun 2023 ini adalah **78,57** dengan **predikat BB**. Berdasarkan grafik dibawah dapat dilihat bahwa untuk realisasi Indikator ini terdapat kenaikan sebesar 1,71 dari realisasi 2020 dibandingkan realisasi 2023.



Grafik 3. 11 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 s.d Tahun 2023 dan Target Renstra Tahun 2024

Dalam pencapaian target kinerja IKU ini, terdapat beberapa **kendala dan tantangan** yang dihadapi, antara lain:

- Reformasi birokrasi belum menjadi prioritas kinerja pada unit kerja;
- Belum adanya kolaborasi antar unit kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;

- c. Rencana aksi unit kerja eselon II disusun pada awal tahun sebelum adanya kebijakan baru mengenai perubahan Road Map RB Nasional oleh Kementerian PAN RB, sehingga rencana aksi RB unit eselon II belum sepenuhnya selaras dengan rencana aksi yang tertuang pada Keputusan Kepala BKN Nomor 465 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 178/KEP/2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara 2020 - 2024; serta
- d. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi atas rencana aksi RB masih belum optimal.

Untuk memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahun 2024 dapat berjalan dengan lancar, **tindak lanjut** yang perlu dilakukan diantaranya:

- a. Menyelenggarakan *workshop agen perubahan dan innovation expo dalam rangka* meningkatkan *awareness* dan komitmen seluruh pihak dalam pelaksanaan reformasi birokrasi;
- b. Mendorong peningkatan kolaborasi antar unit kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi melalui pembentukan squad tim untuk melaksanakan rencana aksi RB general dan RB tematik;
- c. Rencana aksi RB unit kerja eselon II disusun mengacu pada rencana aksi yang terdapat dalam Road Map RB BKN 2020-2024 hasil penajaman sebagaimana Keputusan Kepala BKN Nomor 465 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 178/KEP/2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara 2020 - 2024; serta
- d. Mengoptimalkan peran Tim Evaluator Internal RB dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi rencana aksi RB BKN.

## IKU 12. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja ASN

Tabel 3. 30 Realisasi IKU 12 Tahun 2023

Target 2023	Realisasi 2023	Capaian Kinerja 2023
80	68,82	86,025%



Penilaian Evaluasi SAKIP Tahun 2023 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi hasil (*result oriented government*) serta saran perbaikan berkelanjutan. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan nilai akuntabilitas mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, evaluasi kinerja, dan pencapaian kinerja yang diperoleh dari penilaian SAKIP yang dilakukan oleh Kementerian PAN-RB. Kriteria penilaian SAKIP terdiri dari 7 (tujuh) predikat, yaitu:

*Tabel 3. 31 Kriteria Penilaian SAKIP*

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

Menindaklanjuti Laporan Hasil Evaluasi dari Kementerian PANRB dan sesuai dengan rencana aksi yang telah dibuat, terdapat sejumlah kegiatan yang telah dilakukan oleh BKN di tahun 2023. Berikut beberapa kegiatan yang telah dilakukan selama 2023 dalam upaya peningkatan nilai SAKIP BKN adalah:

a. **Penandatanganan Perjanjian Kinerja (PK) Reform Tahun 2023 di Lingkungan BKN**

Tujuan dari kegiatan ini adalah sebagai bentuk komitmen membangun sinergitas seluruh jajaran pimpinan di lingkungan BKN untuk mencapai target kinerja instansi. Kegiatan Penandatanganan Perjanjian Kinerja Reform BKN Tahun 2023, Rapat Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan IV Tahun Anggaran (TA) 2022, dan Outlook 2023 yang dilaksanakan pada tanggal 19-20 Januari 2023 di Bandung. Acara ini dihadiri oleh seluruh Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama di lingkungan BKN serta perwakilan pegawai dari masing-masing unit kerja;



*Gambar 3. 44 Penandatanganan Perjanjian Kinerja Reform 2023*

b. **Rapat Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja BKN Triwulan IV Tahun 2022 dan Outlook 2023**

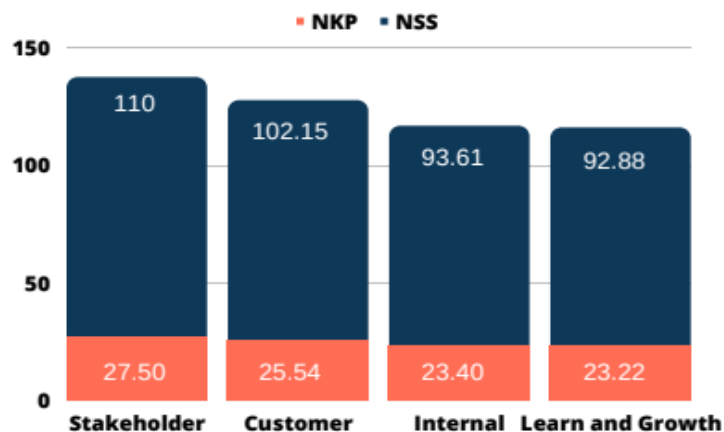
Kegiatan ini merupakan salah satu rangkaian kegiatan dalam upaya meningkatkan nilai SAKIP di lingkungan BKN. Kegiatan ini dilaksanakan bersama dengan penandatanganan PK 2023. Rapat monitoring dan evaluasi capaian kinerja BKN Triwulan IV Tahun 2022 dilakukan untuk mengetahui sejauh mana capaian atas target kinerja yang telah ditetapkan pada tahun berjalan. Sedangkan Outlook 2023 dilaksanakan guna memaparkan berbagai program dan inovasi BKN yang akan dijalankan pada tahun 2023;



Gambar 3. 45 Rapat Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan IV Tahun Anggaran (TA) 2022 dan Outlook 2023

### c. Penyusunan Laporan Kinerja BKN Tahun 2022

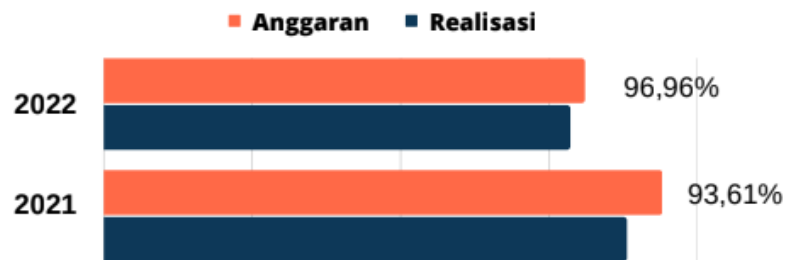
Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2022 adalah laporan atas capaian kinerja BKN selama satu tahun, terhitung dari bulan Januari-Desember 2022. Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2022 telah menetapkan 7 (tujuh) Sasaran Strategis dan 13 (tiga belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang disusun dengan menggunakan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC). Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) BKN pada Tahun 2022 adalah sebesar 99.66 yang diperoleh dari total penjumlahan nilai NKP dari 4 (empat) perspektif, yaitu *Stakeholder perspectives*, *Customer perspectives*, *Internal perspectives*, dan *Learn and Growth perspectives* sebagaimana yang digambarkan pada grafik di bawah ini:



Grafik 3. 12 Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN Tahun 2022

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa dari 4 (empat) perspektif yang dinilai: 1) *Stakeholder perspectives* dengan 2 (dua) IKU mendapatkan Nilai Sasaran Strategis (NSS) 110% dan Nilai Kinerja Perspektif (NKP) 27.50%; 2) *Customer perspectives* dengan 2 (dua) IKU mendapatkan NSS 102.15% dan NKP 25.54%; 3) *Internal perspectives* dengan 4 (empat) IKU mendapatkan NSS 93.61% dan NKP 23.40%; dan 4) *Learn and Growth perspectives* dengan 5 (lima) IKU mendapatkan NSS 92.88% dan NKP 23.22%.

Dari segi penyerapan anggaran, pada tahun 2022 BKN berhasil merealisasikan anggarannya sebesar Rp. 628.062.099.547 (96.96%). Perolehan ini lebih tinggi dibandingkan dengan realisasi anggaran tahun 2021 sebesar 93.61%, dimana mengalami kenaikan sebesar 3.35%.



Grafik 3. 13 Realisasi Anggaran BKN Tahun 2021 dan 2022

#### d. **Penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja BKN Tahun 2023**

Dokumen perencanaan kinerja BKN Tahun 2023 disusun dalam rangka menjabarkan sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis yang dilaksanakan oleh BKN melalui berbagai kegiatan tahunan. Dokumen perencanaan kinerja memuat beberapa informasi tentang sasaran, program, kegiatan, dan indikator kinerja kegiatan. Dokumen perencanaan tersebut diantaranya adalah:

- 1) Rencana Kerja (Renja) Tahun 2023;
- 2) Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2023;
- 3) Manual IKU Tahun 2023;
- 4) Rincian Target Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2023; dan
- 5) Rencana Aksi Tahun 2023.

e. **Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja 2023 di Lingkungan BKN**

Penyelarasan dokumen perencanaan kinerja tahun 2023 dimaksudkan untuk menindaklanjuti rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE AKIP) Tahun 2022 yang dikeluarkan oleh Kemen-PANRB. Pada dokumen LHE AKIP tersebut direkomendasikan bahwa BKN sebaiknya melakukan penyelarasan dokumen perencanaan pada lembaga dan unit kerja. Dokumen yang dimaksud meliputi dokumen Renstra, Renja, Manual IKU, Perjanjian Kinerja, Rincian Target IKU, serta Rencana Aksi. Oleh karena itu, BKN telah melakukan penyelarasan dengan unit kerja terkait yang dilakukan di bulan Maret 2023;



*Gambar 3. 46 Rapat Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2023*

f. **Penelaahan Laporan Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2023 Unit Kerja di Lingkungan BKN**

Dalam rangka memonitor dan mengevaluasi kinerja unit di lingkungan BKN, pada tanggal 4 - 9 Mei 2023 telah dilakukan penelaahan laporan capaian kinerja Triwulan I Tahun 2023. Kegiatan penelaahan ini dilakukan secara daring melalui video conference dan dihadiri oleh PIC Tim Akuntabilitas Biro Perencanaan dan Organisasi dan PIC Manajemen Kinerja Organisasi dari setiap unit kerja. Unit kerja menyampaikan progres capaian kinerja setiap indikator kinerjanya serta permasalahan dan tindak lanjut atas kegiatan yang menunjang ketercapaian indikator tersebut;



g. **Sosialisasi dan Penetapan Pedoman Evaluasi SAKIP Internal oleh Inspektorat**

Kegiatan sosialisasi dan penetapan Pedoman Evaluasi SAKIP Internal dilaksanakan pada tanggal 15 Mei 2023 dengan narasumber dari Inspektorat dan dihadiri oleh perwakilan dari setiap unit kerja dan auditor Inspektorat BKN secara daring. Kegiatan ini bertujuan untuk persiapan pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkungan BKN. Pedoman Evaluasi SAKIP Internal BKN disusun berdasarkan Permen-PANRB Nomor 88 Tahun 2021 Pasal 6 yang menyatakan bahwa “Setiap pimpinan Instansi Pemerintah menetapkan kebijakan teknis evaluasi AKIP di instansinya masing-masing dengan berpedoman pada peraturan tersebut”.

Pelaksanaan evaluasi AKIP dimulai dari Pra Evaluasi yang bertujuan untuk memperoleh gambaran awal secara umum tentang unit kerja yang akan dievaluasi. Pada pedoman ini terdapat 4 (empat) komponen penilaian, yaitu: Perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal yang di dalamnya terdiri dari sub komponen keberadaan, kualitas, dan pemanfaatan sehingga nantinya akan didapatkan nilai akhir total bobot penilaian;



*Gambar 3. 47 Kegiatan Sosialisasi dan Penetapan Pedoman Evaluasi SAKIP Internal*



h. **Penyusunan Tim Proses Bisnis Aplikasi Kinerja Organisasi**

Berdasarkan Permen-PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, BKN dianggap perlu melakukan penyusunan Proses Bisnis Aplikasi Kinerja Organisasi BKN. sampai dengan bulan Juni telah disusun Kepka Biro Perencanaan dan Organisasi tentang Tim Penyusun Proses Bisnis Aplikasi Kinerja Organisasi;

i. **Konsultasi terkait Reviu Rencana Strategis 2020 - 2024**

Dalam rangka mengevaluasi relevansi sasaran strategis, indikator kinerja dengan arah kebijakan nasional dan perkembangan situasi terkini, maka perlu dilakukan reviu Rencana Strategis BKN Tahun 2020 - 2024. Langkah pertama dalam pelaksanaan reviu rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara berkolaborasi dengan pihak ketiga telah melaksanakan kegiatan pembahasan *Background Study* Rencana Strategis Tahun 2025 - 2029 pada tanggal 21 Juni 2023;

j. **Penelaahan Laporan Capaian Kinerja Triwulan II Tahun 2023 Unit Kerja di Lingkungan BKN**

Dalam rangka memonitor dan mengevaluasi kinerja unit di lingkungan BKN, pada tanggal 26 - 31 Juli 2023 telah dilakukan penelaahan laporan capaian kinerja Triwulan II Tahun 2023. Kegiatan penelaahan ini dilakukan secara daring melalui *video conference* dan dihadiri oleh PIC Tim Akuntabilitas Biro Perencanaan dan Organisasi dan PIC Manajemen Kinerja Organisasi dari setiap unit kerja. Unit kerja menyampaikan progres capaian kinerja setiap indikator kerjanya serta permasalahan dan tindak lanjut atas kegiatan yang menunjang ketercapaian indikator tersebut;

k. **Pelaksanaan Evaluasi Implementasi SAKIP BKN oleh KemenPANRB**

Pada tanggal 6 September 2023 BKN telah melaksanakan evaluasi SAKIP oleh KemenPANRB, dalam evaluasi ini BKN telah memperlihatkan banyak kemajuan dalam implementasi SAKIP baik dari aspek perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja serta evaluasi kinerja. Namun meskipun begitu BKN masih memiliki kendala yaitu terkait dengan penyusunan pohon kinerja serta aplikasi manajemen kinerja organisasi;



*Gambar 3. 48 Kegiatan Evaluasi Implementasi SAKIP BKN oleh KemenPANRB*

#### **l. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atas Unit Kerja di Lingkungan BKN 2023**

Tahun 2023 ini, Inspektorat telah melaksanakan evaluasi internal atas pelaksanaan akuntabilitas kinerja di lingkungan Eselon I, Inspektorat, dan Kantor Regional I - XIV BKN sesuai dengan Keputusan Kepala BKN Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN. Berdasarkan hasil penilaian tersebut didapatkan nilai rata-rata SAKIP unit kerja di lingkup BKN yaitu 68,69. Hasil penilaian ini “tidak diperbandingkan” dengan evaluasi tahun sebelumnya karena terdapat perubahan komponen, bobot komponen dan subkomponen serta kriteria maupun teknis penilaian;

#### **m. Rapat Penyusunan Pohon Kinerja BKN**

Dalam beberapa tahun terakhir ini, belum adanya pohon kinerja menjadi catatan yang selalu muncul dalam hasil evaluasi SAKIP BKN sehingga pada tahun 2023 ini BKN mencoba untuk menyusun pohon kinerja sesuai dengan PermenPANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;



*Gambar 3. 49 Kegiatan Penyusunan Pohon Kinerja BKN*

n. **Monitoring dan Evaluasi Kinerja Triwulan III Tahun 2023**

Menindaklanjuti berakhirnya periode kinerja triwulan III tahun 2023 maka BKN berkomitmen untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi capaian kinerja untuk menekankan bahwa program-program kerja BKN harus memiliki manfaat nyata dan bukan sekedar menjamin bahwa program kerja itu terlaksana. Rapat ini dilaksanakan di Solo pada 19 Oktober 2023;



Gambar 3. 50 Rapat Monitoring Kinerja dan Anggaran BKN Triwulan III Tahun 2023

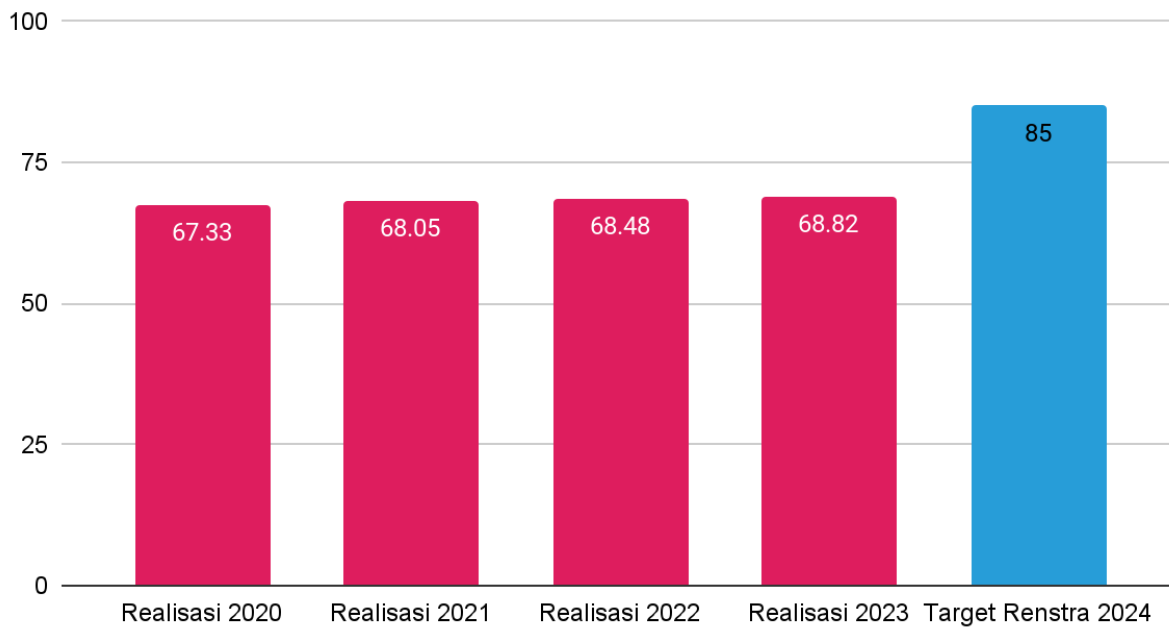
o. **Penyusunan *Background Study* Rencana Strategis BKN Tahun 2025 - 2029**

Sebagai upaya persiapan pelaksanaan sistem perencanaan strategis, kegiatan *background study* ini penting dilaksanakan dengan berbagai pendekatan, salah satunya dengan pendekatan *stakeholder* guna menindaklanjuti temuan dilapangan. Sehingga dalam penyusunan *background study* ini dilaksanakan dengan cara FGD yang dilaksanakan di tiga wilayah kerja yaitu wilayah timur (Kanreg Makassar), wilayah tengah (Kanreg Denpasar), serta wilayah barat (Kanreg Medan) yang melibatkan BKD dan BKPSDM selaku *stakeholder* BKN;



*Gambar 3. 51 Penyusunan Background Study Rencana Strategis BKN*

Berdasarkan grafik dibawah dapat dilihat bahwa untuk realisasi Indikator ini terdapat kenaikan yang cukup signifikan sebesar 1,49 dari realisasi 2020 dibandingkan realisasi 2023.



*Grafik 3. 14 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 s.d Tahun 2023 dan Target Renstra Tahun 2024*

Meskipun telah banyak upaya yang dilakukan oleh BKN selama tahun 2023 guna merealisasikan target kinerja nilai SAKIP BKN sebesar 80, namun masih terdapat beberapa kendala yang perlu ditindaklanjuti segera. Hal ini ditunjukkan dengan Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN yang hanya naik sebesar 0,34 dari tahun sebelumnya dari 68,48 menjadi 68,82 sesuai dengan Surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas dan Pengawasan Nomor B/89/AA.05/2023

tanggal 27 November 2023 tentang Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023. Adapun kendala tersebut, diantaranya:

- a. Pohon kinerja pada level pusat dan unit kerja telah disusun, namun masih perlu penyempurnaan dengan mengacu Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini karena pada pohon kinerja tersebut belum menggambarkan keterkaitan unit kerja satu sama lain dalam hal merealisasikan outcome yang menjadi target organisasi. Akibatnya, hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*) belum terbangun secara lebih komprehensif;
- b. Belum meratanya pemahaman pegawai terhadap kinerja khususnya pemahaman terkait pohon kinerja yang sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, kinerja yang berorientasi hasil, dan indikator yang memenuhi kriteria SMART dan cukup;
- c. BKN telah membangun sistem informasi MAKO (Manajemen Kinerja Organisasi), namun aplikasi ini sebagian besar pemanfaatannya baru digunakan untuk pengumpulan dokumen dan belum dimanfaatkan sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran kinerja organisasi secara berjenjang sehingga belum sepenuhnya dapat mendorong peningkatan manajemen kinerja secara signifikan;
- d. Pengukuran kinerja yang dilakukan oleh BKN belum digunakan sebagai dasar pemberian *reward and punishment* serta Hasil evaluasi AKIP internal belum dimanfaatkan sebagai dasar dalam memberikan *reward and punishment* kepada unit kerja sebagai upaya untuk mendorong implementasi SAKIP di unit kerja sehingga perlu segera disusun dan ditetapkan regulasi terkait dengan *reward and punishment* atas kinerja unit;
- e. Laporan kinerja di level pusat telah sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, namun di level unit kerja belum sepenuhnya mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja sehingga analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar.



Menindaklanjuti hal tersebut maka BKN memiliki beberapa rencana aksi, diantaranya:

- a. Menyusun Rencana Strategis BKN periode 2025-2029 dan menyelaraskannya dengan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran;
- b. Pelaksanaan FGD terkait pohon kinerja yang sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 sebagai upaya peningkatan pemahaman pegawai;
- c. Berkolaborasi bersama Kanreg dan Kedeputian Bidang SINKA untuk membuat aplikasi Manajemen Kinerja Organisasi BKN;
- d. Penyusunan regulasi terkait pemberian *reward and punishment* yang menggunakan dasar capaian kinerja serta evaluasi SAKIP dalam pemberian *reward and punishment*;
- e. Pendampingan penyusunan laporan kinerja kepada unit kerja.

### **IKU 13. Opini atas Laporan Keuangan BKN**

Opini BPK merupakan pernyataan profesional pemeriksa mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan yang didasarkan pada empat kriteria yakni kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan, kecukupan pengungkapan (*adequate disclosures*), kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem pengendalian intern. Berdasarkan penilaian dari BPK, jenis opini yang diberikan terdiri atas:

- a. Wajar Tanpa Pengecualian (*Unqualified Opinion*);
- b. Wajar dengan Pengecualian (*Qualified Opinion*);
- c. Tidak Wajar (*Adverse Opinion*);
- d. Tidak Menyatakan Pendapat (*Disclaimer of Opinion*).

Adapun tujuan dari pengukuran Indikator Kinerja Utama ini adalah untuk mengukur kewajaran informasi keuangan yang dilaporkan oleh BKN dengan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

*Tabel 3. 32 Realisasi IKU 13 Tahun 2023*

Target 2023	Realisasi 2023	Capaian Kinerja 2023
WTP	WTP	100%



Laporan Keuangan (LK) adalah unsur penting dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan. Laporan keuangan merupakan instrumen untuk memberikan sumber informasi dalam berbagai kegiatan dan pengambilan keputusan. Laporan keuangan tersebut memuat informasi atas sumber-sumber pendanaan serta alokasi dan penggunaan keuangan negara yang diberikan kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN). Laporan keuangan merupakan instrumen yang strategis dimana akuntabilitasnya menjadi salah satu ukuran penting untuk melihat sejauh mana tingkat transparansi dan kesesuaian pengelolaan keuangan negara sehingga sangat layak untuk dijadikan pedoman bagi para pengguna anggaran.

Opini BPK adalah penilaian yang diberikan oleh BPK terhadap laporan keuangan Badan Kepegawaian Negara yang menunjukkan bahwa laporan keuangan tersebut telah disusun secara akurat, transparan, dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Opini BPK menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan dan pengalokasian anggaran telah dilaksanakan secara wajar berdasarkan prinsip-prinsip sistem akuntansi.

Dalam konteks ini, indikator kinerja Badan Kepegawaian Negara adalah mencapai Opini WTP dari BPK. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kualitas laporan keuangan yang baik, tata kelola keuangan yang baik, serta transparansi dan akuntabilitas yang tinggi. Opini WTP juga memberikan kepercayaan kepada para pemangku kepentingan, termasuk masyarakat umum, bahwa organisasi tersebut menjalankan kegiatan dengan mematuhi prinsip-prinsip akuntansi dan peraturan keuangan yang berlaku.

Untuk mencapai Opini WTP, organisasi perlu melakukan langkah-langkah penting dalam pengelolaan keuangan, seperti:

- a. Menerapkan sistem akuntansi yang akurat dan terkini, serta memastikan laporan keuangan disusun dengan cermat dan tepat waktu;
- b. Mengelola aset dan sumber daya secara efisien dan efektif, termasuk mengelola anggaran dengan baik;
- c. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan keuangan yang berlaku;

- d. Melakukan audit internal secara berkala untuk memantau dan mengendalikan proses keuangan;
- e. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dengan memberikan informasi keuangan yang jelas dan mudah dipahami kepada para pemangku kepentingan.

Opini WTP dari BPK memiliki dampak yang signifikan bagi reputasi dan kepercayaan Badan Kepegawaian Negara. Opini tersebut dapat mempengaruhi hubungan dengan *stakeholder*, *customer*, dan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, Opini WTP juga dapat mempengaruhi akses organisasi terhadap pembiayaan dan sumber daya lainnya.

Dengan demikian, Badan Kepegawaian Negara menjadikan Opini WTP sebagai target kinerja yang penting. Upaya untuk mencapai Opini WTP harus diintegrasikan dalam perencanaan dan pengelolaan keuangan organisasi. Melalui implementasi praktik terbaik dalam tata kelola keuangan dan pelaporan, organisasi dapat meningkatkan peluang untuk mencapai Opini WTP yang akan memberikan manfaat jangka panjang dalam memperkuat reputasi, kepercayaan, dan keberlanjutan organisasi.

Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2023 ini menargetkan target Opini BPK dengan predikat WTP. **BKN kembali meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)** pada Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga Tahun Anggaran 2022. Prestasi ini telah diraih **keempat belas (14)** kalinya secara berturut-turut yang tertuang dalam LHP atas LK Pemerintahan Pusat T.A. 2022 Nomor 30.a/LHP/XV/05/2023 tanggal 24 Mei 2023. Hasil ini tidak lepas dari berbagai upaya yang telah dilakukan oleh BKN, adapun upaya tersebut diantaranya:

**a. Entry Meeting atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2022 Entitas di Lingkungan Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN) III Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI**

*Entry meeting* merupakan bentuk komunikasi awal antara BPK-RI selaku pemeriksa dengan Kementerian dan Lembaga yang akan diperiksa, yang bertujuan untuk mewujudkan kesamaan persepsi terhadap proses dan pelaksanaan pemeriksaan. Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN) III Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) melaksanakan *entry meeting* di auditorium Kantor

Pusat BPK-RI pada 11 Januari 2023. Pelaksanaan *Entry meeting* ini menandai dimulainya pemeriksaan atas Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2022 pada 34 Kementerian dan Lembaga di lingkungan AKN III BPK-RI.

Menurut Achsanul Qosasi, Anggota III BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara III, *entry meeting* merupakan bentuk komunikasi awal antara BPK-RI yang dalam hal ini selaku pemeriksa dengan Kementerian dan Lembaga. Tujuan *entry meeting* adalah untuk mewujudkan kesamaan persepsi terhadap proses dan pelaksanaan pemeriksaan. Oleh karena itu, diharapkan tim pemeriksa dan entitas dapat membangun komunikasi yang baik untuk memperlancar proses pemeriksaan. Selain hal tersebut, yang tidak kalah pentingnya adalah entitas juga diminta untuk kooperatif dalam menyediakan data, dokumen, dan keterangan yang diperlukan dalam rangka pemeriksaan, baik secara langsung maupun melalui media elektronik;



Gambar 3. 52 *Entry Meeting* atas Pemeriksaan Laporan Keuangan TA 2022 Entitas di Lingkungan AKN III BPK RI

**b. *Entry Meeting* BPK-RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2022 di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara**

Dalam Rapat *Entry Meeting* Pemeriksaan BPK-RI yang dilaksanakan pada 25 Januari 2023 di BKN, Ibu Sekretaris Utama BKN menyampaikan komitmennya dalam memperoleh Opini WTP melalui dukungan terhadap pemeriksaan oleh

Tim Pemeriksa BPK-RI yang akan bertugas selama 70 hari. Pertanggungjawaban dalam pelaksanaan Anggaran BKN dalam bentuk Laporan Keuangan yang transparan dan akuntabel menjadi tujuan BKN sebagai Instansi Pemerintah dalam memenuhi dan mendukung tugas BPK-RI dalam Pemeriksaan ini. Kegiatan ini digunakan juga sebagai wadah untuk menyamakan persepsi antara Biro Keuangan, Inspektorat, Biro Perencanaan dan Organisasi, Biro Sumber Daya Manusia, Biro Umum, Direktorat Infrastruktur Teknologi Informasi, dan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN dengan Tim Pemeriksa BPK-RI mengenai dokumen pertanggungjawaban yang harus disiapkan terkait Pemeriksaan Laporan Keuangan BKN TA 2022.

Bapak Poegoeh Yoedo Roesmanto selaku Penanggung jawab Tim Pemeriksa BPK-RI mengapresiasi Proses digitalisasi dokumentasi menjadi hal yang bagus dan patut ditiru oleh Kementerian/Lembaga lainnya. Karena dengan itu akan mempersingkat kerja BPK-RI sehingga dapat cepat terjun ke lapangan terkait dengan pemeriksaan fisik. Lebih jauh, Tim Pemeriksa BPK-RI menyampaikan apresiasi setinggi-tingginya dengan tingkat persentase Pemantauan Laporan Tindak Lanjut menjadi 97,45 % dan berharap pada Laporan Keuangan TA 2022 lebih ditingkatkan lagi. Dalam kesempatan ini turut dijelaskan mengenai gambaran umum rencana pemeriksaan (waktu pelaksanaan, susunan tim, lokus, metode penentuan sampel lokus, dasar hukum). Satuan Kerja di BKN yang akan menjadi titik sampel, juga disampaikan pada kesempatan ini.

Tim BPK-RI yang diwakili oleh Bapak Poegoeh Yoedo Roesmanto, juga menyampaikan terkait tujuan pemeriksaan dan pertimbangan dalam pemberian opini dalam pemeriksaan Laporan Keuangan oleh BPK-RI. Lebih jauh, beliau menjelaskan mengenai hasil diskusi BPK-RI dengan Kementerian Keuangan terkait upaya sinkronisasi antara Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja K/L yang belum dapat dicapai di tahun-tahun sebelumnya;



*Gambar 3. 53 Entry Meeting BPK-RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan TA 2022 di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara*

**c. Workshop Penyusunan Draft Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara (*Unaudited*) Tahun Anggaran 2022**

*Workshop* Penyusunan Draft Laporan Keuangan ini bertujuan untuk mengkoordinasikan langkah-langkah yang akan dilakukan BKN dalam rangka menyusun Laporan Keuangan BKN sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disampaikan kepada Kementerian Keuangan setiap tahun. Kegiatan ini dihadiri oleh seluruh Penyusun Laporan Keuangan baik dari Satuan Kerja BKN Pusat, Kantor Regional I sd XIV dan Pusbang Kepegawaian ASN (sebanyak 16 Satker) secara tatap muka di Aula Kantor Pusat BKN. Kegiatan ini dilaksanakan selama 3 (tiga) hari yaitu pada hari Rabu tanggal 18 Januari 2023 s.d. Jumat 20 Januari 2023, dengan jumlah peserta sebanyak 100 orang dan diisi oleh 4 orang narasumber dari Kementerian Keuangan. Penyusunan Laporan Keuangan BKN TA 2022 ini akan menjadi salah satu tolok ukur atas keberhasilan penerimaan opini WTP BKN nanti. Laporan keuangan ini diharapkan mampu menyajikan informasi kepada *stakeholder*, dimana ada beberapa kriteria, antara lain: kesesuaian Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), kecukupan pengungkapan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem internal. Dalam kegiatan *workshop* ini dibahas beberapa *current issues* yang terdapat pada Laporan Keuangan BKN TA 2022, dan monitoring data, serta reviu Draft Laporan Keuangan BKN;





Gambar 3. 54 Workshop Penyusunan Draft Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara (Unaudited) Tahun Anggaran 2022

#### d. **Workshop Penyusunan Finalisasi Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara (Unaudited) Tahun Anggaran 2022**

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, bahwa Menteri/Pimpinan Lembaga sebagai Pengguna Anggaran/Barang bertugas menyusun dan menyampaikan Laporan Keuangan Kementerian Negara/Lembaga yang dipimpinnya. BKN sebagai Entitas Pelaporan wajib menyusun dan menyampaikan Laporan Keuangan.

Kegiatan *workshop* ini dilakukan oleh seluruh Pengelola atau Penyusun Laporan Keuangan baik dari Satuan Kerja BKN Pusat, Kantor Regional I sd XIV dan Pusbang Kepegawaian ASN (sebanyak 16 Satuan Kerja). Workshop dilaksanakan secara fisik di Kantor Pusat BKN. Kegiatan ini dilaksanakan selama 3 (tiga) hari yaitu pada hari Rabu tanggal 8 Februari 2023 s.d. hari Jumat 10 Februari 2023, mengundang narasumber/pendampingan dari Dit. Akuntansi dan Pelaporan,



Dit. SITP, serta DJKN Kementerian Keuangan dengan jumlah peserta sebanyak 82 orang.

Tujuan *Workshop* ini adalah untuk memastikan penyajian, pengungkapan Laporan Keuangan BKN sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disampaikan kepada Kementerian Keuangan. Sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh Kementerian Keuangan bahwa Laporan Keuangan Tahun 2022 Unaudited akan disampaikan paling lambat tanggal 28 Februari 2023. Pada kesempatan ini juga dibahas dan dilaksanakan diskusi mengenai perihal yang harus menjadi perhatian oleh penyusun Laporan Keuangan BKN TA 2022. Fokus utama pada *workshop* finalisasi penyusunan Laporan Keuangan adalah adanya diskusi dan tanya jawab /pendampingan oleh Kementerian Keuangan mengenai perlakuan akuntansi dan kendala yang dirasakan oleh Satuan Kerja selama penyusunan Laporan Keuangan TA 2022;



Gambar 3. 55 Workshop Penyusunan Finalisasi Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara (Unaudited) Tahun Anggaran 2022

#### e. **Exit Meeting BPK-RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan BKN TA 2022**

Dalam Rapat *Exit Meeting* BPK-RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan BKN TA 2022 (*Audited*) pada tanggal 25 Mei 2023, bertempat di Ruang Data BKN Pusat.

Tim Pemeriksa BPK-RI dalam hal ini diwakili oleh Bapak Arief Senjaya dan Bapak Tri Marhendra selaku Wakil Penanggung Jawab menyampaikan gambaran fokus BPK-RI dalam pemeriksaan kinerja sebagai bentuk pemeriksaan yang lebih mendalam atas pemeriksaan Laporan Keuangan yang dilakukan oleh BPK-RI dan menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk opini Laporan Keuangan kepada BKN selama ini.

Kepala Sub auditorat III.D.1 BPK-RI, menyampaikan gambaran umum pemeriksaan yang telah dilakukan oleh tim pemeriksa BPK-RI, dan menyampaikan Temuan Pemeriksaan terkait Belanja Pegawai, Belanja Barang dan Jasa, Belanja Modal serta Neraca Laporan Keuangan BKN.

BKN sebagai Entitas Pemeriksaan BPK-RI telah bertindak cepat untuk menindaklanjuti Temuan Pemeriksaan. Semua Satuan Kerja di lingkungan BKN melakukan koordinasi di bawah arahan Sekretaris Utama dalam rangka menindaklanjuti temuan BPK dan Melakukan koreksi dan perbaikan atas Laporan Keuangan *Unaudited*. Sebagai Tindak Lanjut terhadap Temuan Pemeriksaan atas Laporan Keuangan BKN TA 2022, BPK merekomendasikan kepada BKN untuk segera melakukan proses Tindak Lanjut atas temuan pemeriksaan;



Gambar 3. 56 Exit Meeting BPK-RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan BKN TA 2022

**f. *Entry Meeting* Pemeriksaan Pendahuluan atas Kepatuhan Pengelolaan Belanja T.A. 2022 s.d. Semester I T.A. 2023 pada BKN**

*Entry Meeting* Pemeriksaan Pendahuluan atas Kepatuhan Pengelolaan Belanja T.A. 2022 s.d. Semester I T.A. 2023 pada BKN dilaksanakan pada tanggal 4 Juli 2023 bertempat di Ruang Data BKN Pusat. Audit Pendahuluan atas Pengelolaan Belanja ini dilaksanakan berdasarkan Surat Tugas BPK Nomor 146/ST/V-XVI.4/06/2023 tanggal 19 Juni 2023 dengan jangka waktu selama 15 hari untuk melaksanakan Pemeriksaan Pendahuluan atas Kepatuhan Pengelolaan Belanja T.A. 2022 s.d. Semester I T.A. 2023 pada Badan Kepegawaian Negara (BKN) di DKI Jakarta, Sumatera Selatan, dan Jawa Timur.

Tujuan utama dilaksanakan pemeriksaan ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi awal, melakukan identifikasi risiko, dan memahami sistem pengendalian internal Pengelolaan Belanja T.A. 2022 s.d. Semester I T.A. 2023 pada BKN. Pemeriksaan ini termasuk ke dalam jenis pemeriksaan kepatuhan yang bertujuan kurang lebih untuk melihat apakah masih ada risiko-risiko pada pengelolaan belanja di BKN serta memitigasi risiko-risiko tersebut. Pemeriksaan kali ini akan berfokus pada pengelolaan belanja saja. Pada pemeriksaan pendahuluan ini, Tim Pemeriksa BPK RI tidak akan menyampaikan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), dan kemungkinan akan langsung berlanjut ke *entry meeting* pemeriksaan terinci. Pada pemeriksaan terinci ini pun tidak akan mengulang pemeriksaan pendahuluan. Pemeriksaan pendahuluan akan dilaksanakan pada 4 Juli s.d. 21 Juli 2023 dan Pemeriksaan terinci akan dilaksanakan di akhir Juli atau mungkin di awal Agustus. Hasil pemeriksaan pendahuluan ini akan dikomunikasikan terlebih dahulu kepada Kepala Auditorat dan Auditor Utama;



*Gambar 3. 57 Entry Meeting Pemeriksaan Pendahuluan atas Kepatuhan Pengelolaan Belanja T.A 2022 s.d Semester I T.A 2023 Pada BKN*

**g. Penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK RI atas Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (K/L) T.A. 2022**

Penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) atas Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga T.A. 2022 di lingkungan Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN) III dilaksanakan pada hari Senin, 10 Juli 2023 bertempat di Kantor BPK Jakarta. Acara ini dihadiri oleh 34 entitas pemeriksaan dari K/L di AKN III BPK RI. BKN kembali meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) pada Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga Tahun Anggaran 2022. Prestasi ini telah diraih keempat belas (14) kalinya secara berturut-turut yang tertuang dalam LHP atas LK Pemerintahan Pusat T.A. 2022 Nomor 30.a/LHP/XV/05/2023 tanggal 24 Mei 2023;





*Gambar 3. 58 Penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK RI atas Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (K/L) T.A 2022*

#### **h. Focus Group Discussion Pengelolaan Barang Milik Negara & Pengadaan Barang/Jasa Badan Kepegawaian Negara Tahun 2023**

Pada tanggal 14-16 September 2023 telah dilaksanakan kegiatan yang menunjang peningkatan Indeks Pengelolaan Aset dan Indeks Tata Kelola Pengadaan. Kegiatan ini menjadi ajang sharing session terhadap berbagai peraturan serta kebijakan terbaru yang perlu diketahui oleh PPK (Pejabat Pembuat Komitmen), Staf PPK serta pihak-pihak terkait. Selain itu, terdapat diskusi dalam kegiatan tersebut sehingga berbagai kendala, solusi, hingga mitigasi risiko agar hal tersebut tidak terjadi menjadi salah satu output yang didapat oleh seluruh peserta setelah mengikuti kegiatan tersebut. Hal ini diharapkan dapat mendukung akuntabilitas proses operasional di BKN terutama dalam hal pengelolaan BMN dan proses pengadaan barang/jasa; dan

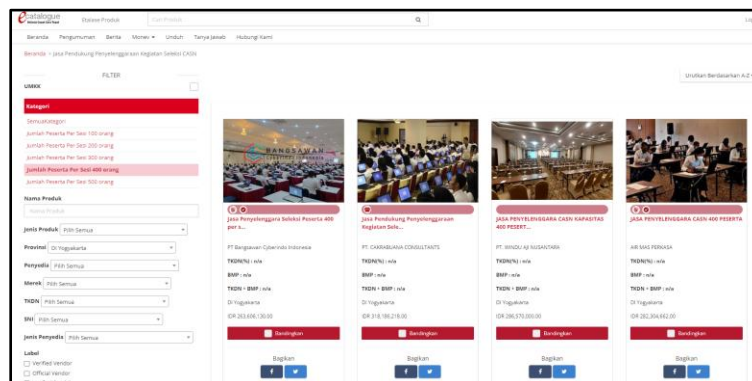


*Gambar 3. 59 Focus Group Discussion Pengelolaan Barang Milik Negara & Pengadaan Barang/Jasa Badan Kepegawaian Negara Tahun 2023*

#### **i. Implementasi Katalog Elektronik Sektor BKN**

Pada pelaksanaan CASN pada tahun 2023, BKN telah mengimplementasikan katalog elektronik sektoral BKN dalam hal “Jasa Pendukung Penyelenggaraan Kegiatan Seleksi CASN”. Pada katalog tersebut tersedia daftar pemilik jasa yang mampu memenuhi kebutuhan jasa pendukung berdasarkan jumlah peserta per sesi (100=500 orang). Pada katalog sektoral tersebut terdapat rincian atas spesifikasi serta harga yang ditawarkan. Hal ini mendukung akuntabilitas proses pelaksanaan CASN dengan keterbukaan informasi dalam katalog elektronik sektoral BKN.

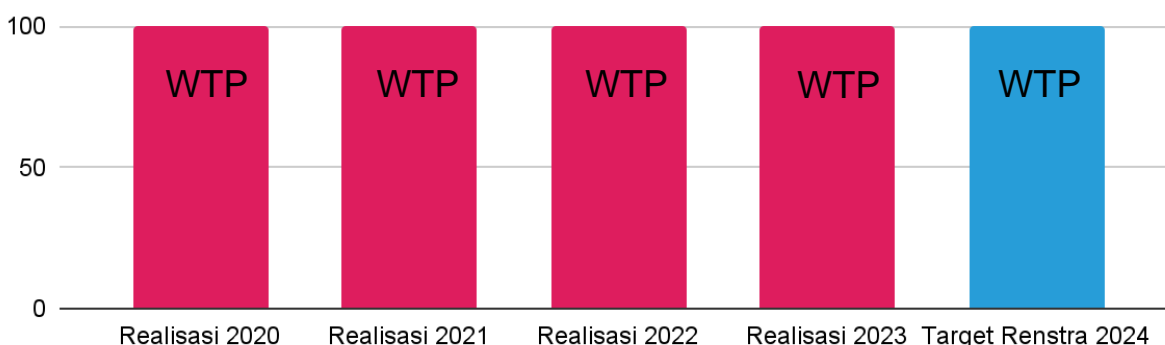




Gambar 3. 60 Katalog Elektronik Sektorial BKN

Gambar 3.42. Katalog Elektronik Sektorial BKN

Berdasarkan grafik dibawah dapat dilihat bahwa untuk realisasi Indikator ini selalu stabil dari tahun ke tahun karena telah 14 kali berturut-turut mendapatkan gelar WTP.



Grafik 3. 15 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 s.d Tahun 2023 dan Target Renstra Tahun 2024

Meskipun Badan Kepegawaian Negara telah meraih Predikat WTP Opini BPK untuk yang keempat belas (14) kalinya, dalam kenyataannya masih ditemui beberapa permasalahan selama Tahun Anggaran 2023, antara lain:

1. Masih munculnya temuan-temuan pemeriksaan yang berulang atas Pemeriksaan Laporan Keuangan TA. 2022;
2. Perbedaan pemahaman antar pegawai atau pengelola keuangan/BMN di masing-masing unit kerja/satuan kerja;
3. Penyusunan Laporan Keuangan Audited TA. 2022 dengan waktu cukup singkat dari periode Rekonsiliasi Tiga Pihak;

4. Terdapat perolehan hibah Kantor Regional BKN tahun 2021 yang belum didaftarkan sampai dengan TW 3 Tahun 2023;
5. Terdapat pencatatan hibah UPT yang memiliki perbedaan antara fisik di lapangan dan dokumen terkait pencatatan gedung dan bangunannya.

Upaya kedepannya agar Badan Kepegawaian Negara tetap mempertahankan opini WTP dari BPK adalah:

1. Melaksanakan pembinaan berkala kepada satuan kerja di Badan Kepegawaian Negara;
2. Koordinasi pada satuan kerja dan unit kerja secara intensif dengan melaksanakan bimbingan teknis maupun pembinaan secara langsung; dan
3. Monitoring secara berkala dilakukan agar diketahui progress dari kendala serta permasalahan yang dialami oleh satuan kerja maupun unit kerja di Badan Kepegawaian Negara.

Secara umum permasalahan dalam mendapatkan opini WTP terdapat jurnal koreksi dari BPK, sehingga Biro Keuangan harus menyesuaikan dengan jurnal koreksi dari BPK.

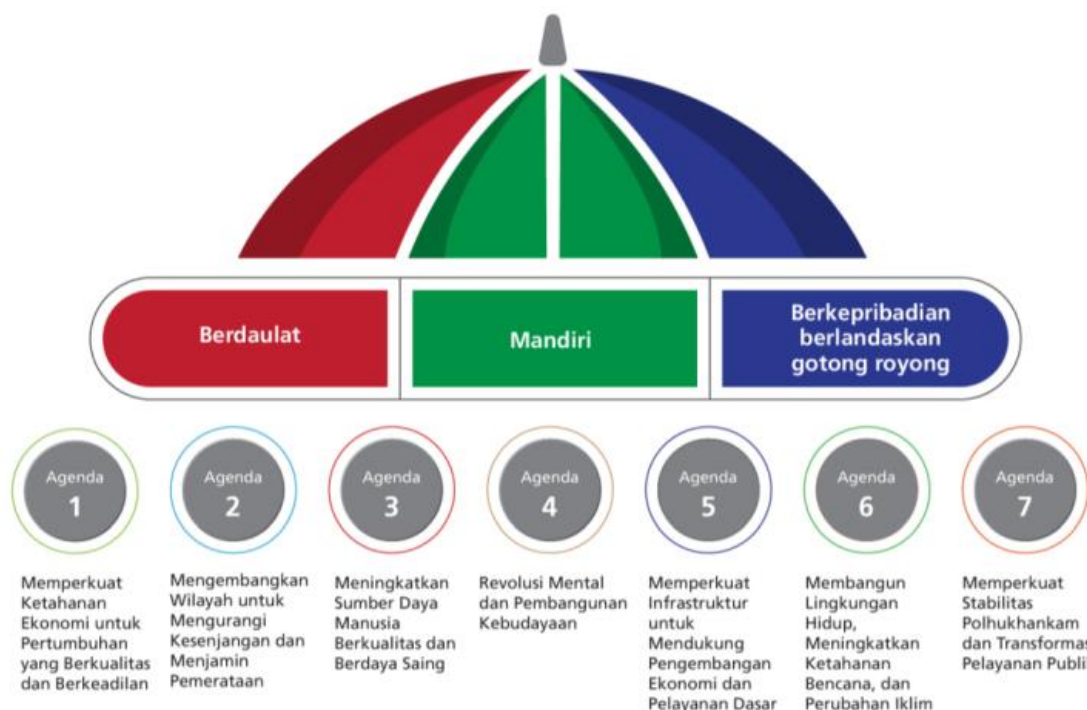
### **3.8 Capaian Program Prioritas Nasional**

Sebagai wujud operasional RPJMN Tahun 2020 - 2024 yang disusun berlandaskan RPJPN Tahun 2005 - 2025, Visi Indonesia 2025, dan Visi Misi Presiden, ditetapkan tujuh agenda pembangunan RPJMN 2020 - 2024 yang meliputi:

- a. Memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan;
- b. Mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan;
- c. Meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing;
- d. Revolusi mental dan pembangunan kebudayaan;
- e. Memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar;
- f. Membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahan bencana, dan perubahan iklim; serta

g. Memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.

Selanjutnya tujuh agenda pembangunan ditetapkan menjadi tujuh prioritas nasional dalam RKP Tahun 2023. Pemetaan visi RPJMN 2020 - 2024 dijabarkan ke dalam masing-masing agenda pembangunan berikut:



*Gambar 3. 61 Agenda Program Prioritas Nasional 2023*

Adapun realisasi terkait dengan Program Prioritas Nasional yang menjadi tanggung jawab BKN Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

## PN 1. Revitalisasi Sistem Rekrutmen ASN

*Tabel 3. 33 Realisasi Prioritas Nasional 1 Tahun 2023*

PN 1.	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
<b>Output</b>	1 Sistem Informasi	1 Sistem Informasi	100%
<b>Pagu</b>	Rp1.500.000.000,-	Rp1.469.494.968,-	97,97%

Pada Tahun 2023 ini Badan Kepegawaian Negara melalui Unit Kerjanya Pusat Pengembangan Sistem Seleksi (PPSS) mendapatkan amanat dari Kementerian PPN/Bappenas untuk melakukan Revitalisasi Sistem Rekrutmen ASN. 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 dilaksanakan 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 masif dan serentak menjadi bertahap.

Adapun dengan pelaksanaan kegiatan Revitalisasi Sistem Rekrutmen diharapkan untuk kedepannya nanti dapat dimanfaatkan sebagai ;

1. Pembangunan portal informasi lowongan kerja CASN
2. Media informasi bagi pencari lowongan kerja untuk CASN
3. Menyediakan informasi terpusat khususnya mengenai informasi lowongan seluruh instansi
4. Menyediakan informasi detail mengenai ketersediaan jumlah formasi jabatan, uraian jabatan, dan besaran tunjangan kinerja/TPP

Pembangunan Aplikasi Portal Informasi Lowongan Kerja CASN-entry level telah selesai di akhir bulan September 2023, dan mulai diterapkan pada portal pendaftaran untuk seleksi CASN formasi Tahun 2023 yang telah dibuka pendaftarannya pada tanggal 20 September 2023.

Permasalahan yang dialami selama pembangunan portal diantaranya adalah kendala teknis dimana terdapat data-data yang belum ter-update. Tindak lanjut yang akan dilakukan terkait atas permasalahan tersebut adalah : 1)Penguatan arsitektur dan infrastruktur untuk aplikasi, 2) Peningkatan keamanan misalnya dengan dilakukan ITSA (patching) secara berkala untuk menutup adanya celah, 3) Memperluas lingkup portal, dengan menambahkan informasi yang belum ditampilkan Sebelumnya .

## **PN 2. Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi**

Kegiatan pada indikator kinerja ini merupakan kegiatan prioritas nasional Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN. Kegiatan ini dilakukan dengan

menggunakan computer assisted test (CACT) untuk menilai aspek potensi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, aspek kompetensi berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Diharapkan hasil penilaian potensi dan kompetensi dapat dijadikan bahan bagi pemerintah dalam rangka untuk mewujudkan Ibukota Negara Baru yang akan menjadi pusat pemerintahan dengan konsep “Smart City”.

*Tabel 3. 34 Realisasi Prioritas Nasional 2 Tahun 2023*

PN 2.	Target 2023	Realisasi	Persentase Realisasi 2023
<b>Output</b>	60.000 Orang	96.760 Orang	161.2%
<b>Pagu</b>	Rp 5.429.600.000,-	Rp. 5.380.479.949,-	99.10%

Penyerapan anggaran pada program Prioritas Nasional Penilaian/Pemetaan Potensi dan Kompetensi ASN adalah sebesar Rp. 5.380.479.949 atau sebesar 99,10% dari Pagu Rp. 5.429.600.000. Terdapat refocusing anggaran dikarenakan *Automatic Adjustment* yang menyebabkan penurunan pagu anggaran dari Rp 5.500.000.000 menjadi Rp. 5.429.600.000.

Realisasi jumlah peserta penilaian potensi dan kompetensi yang dilakukan oleh Puspenkom ASN sebanyak 96.760 pegawai atau melebihi 120% dari target yang telah ditetapkan. Faktor keberhasilan pencapaian indikator kinerja ini dikarenakan adanya kerja sama dengan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral serta Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk melakukan pemetaan pada seluruh pegawainya termasuk yang ditugaskan di daerah.

Kendala yang dihadapi dalam kegiatan ini adalahnya adanya automatic adjustment, sehingga penggunaan anggaran tidak bisa dilakukan dengan maksimal. Selain itu, tingkat partisipasi seluruh instansi pusat yang masih belum optimal.

Dengan masih belum optimalnya peserta penilaian kompetensi bagi PNS instansi pusat yang ada di pusat pemerintahan telah dilakukan rapat koordinasi dengan pejabat pengelola kepegawaian Instansi Pusat yang telah ditetapkan dalam klaster, dengan harapan pada Tahun 2024 bagi PNS di instansi pusat yang belum mengikuti penilaian kompetensi dengan berbasis digital dapat diikuti di Tahun 2024.

Strategi dan tindak lanjut untuk mencapai target yang ditetapkan adalah :

1. Penguatan pemahaman pemanfaatan hasil penilaian potensi dan kompetensi melalui rapat koordinasi kepada pejabat pengelola kepegawaian instansi pusat Kementerian/Lembaga;
2. Melakukan publikasi melalui Humas dalam rangka menyampaikan maksud dan tujuan dari penilaian potensi dan kompetensi diantaranya adalah penyusunan data profil PNS dengan penyediaan data potensi dan kompetensi sebagai perwujudan pembangunan implementasi manajemen talenta nasional;
3. Menawarkan Instansi Pusat Kementerian Lembaga untuk melakukan tes secara mandiri;
4. Melakukan koordinasi, menginformasikan serta menjadwalkan kembali untuk mengikuti penilaian potensi dan kompetensi terhadap peserta yang tidak hadir; dan
5. Percepatan penyusunan dokumen pendukung pencairan anggaran;



*Gambar 3. 62 Pelaksanaan Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN*



### **PN 3. Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D Layanan Data Kepegawaian ASN**

Direktorat Kinerja ASN pada tahun 2023 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 Instansi 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.

*Tabel 3. 35 Realisasi Prioritas Nasional 3 Tahun 2023*

<b>PN 3.</b>	<b>Target 2023</b>	<b>Realisasi 2023</b>	<b>Persentase Realisasi 2023</b>
<b>Output</b>	411 Lembaga	580 Lembaga	141,1%
<b>Pagu</b>	Rp2.851.950.000,-	Rp.2.846.111.059,-	99,8%

Pada tahun 2023, realisasi PN ini dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Adanya tim percepatan yang terdiri dari Direktorat Kinerja ASN, Dit.PPSI, Dit. PDPIK, dan Kantor Regional yang secara aktif memberikan asistensi terhadap permasalahan atau kendala yang dihadapi instansi dalam penerapan e-Kinerja BKN;
2. Adanya regulasi yang mendukung penggunaan dan pemanfaatan aplikasi e-Kinerja BKN, seperti Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional, dan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2023 tentang Penjelasan atas Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil;
3. Adanya Whatsapp Group yang berisikan tim percepatan dan admin e-kinerja instansi, memfasilitasi admin untuk dapat saling sharing knowledge terkait permasalahan dan solusi yang dilakukan;
4. Adanya Surat Edaran Bersama Kepala Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Nomor 17 Tahun 2023 dan Nomor 9 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara Guru memberikan ruang bagi instansi pembina Jabatan Fungsional untuk mengintegrasikan kinerja Jabatan Fungsional yang dibina ke dalam SIASN; dan
5. Penandatanganan komitmen penggunaan aplikasi eKinerja dengan Sekretaris Daerah untuk mendorong percepatan penggunaan aplikasi e-Kinerja.

Adapun kendala yang dihadapi dalam pencapaian target Prioritas Nasional ini adalah:

1. Keterbatasan infrastruktur server menyebabkan instansi mengalami kendala dalam mengakses aplikasi;
2. Penerapan 1 admin bagi 1 instansi, dan adanya perbedaan personil antara admin SIASN serta admin e-kinerja menyebabkan instansi mengalami kesulitan dalam melakukan perbaikan data, baik unor maupun pegawai; dan
3. Proses rekonsiliasi unor instansi yang memerlukan validasi, menjadi salah satu kendala bagi instansi yang baru menerapkan aplikasi e-kinerja.

Rencana tindak lanjut adalah:

1. Melakukan identifikasi dan validasi kesesuaian proses bisnis sistem informasi kinerja yang digunakan instansi (selain e-Kinerja BKN) dengan peraturan yang berlaku;
2. Berkolaborasi dengan unit kerja terkait, perihal pemanfaatan dan pengembangan aplikasi yang dapat dilakukan;
3. Melakukan identifikasi dan validasi kesesuaian proses bisnis sistem informasi kinerja yang digunakan instansi (selain e-Kinerja BKN) dengan peraturan yang berlaku; 2. Berkolaborasi dengan unit kerja terkait, perihal pemanfaatan dan pengembangan aplikasi yang dapat dilakukan; dan
4. Pembahasan terkait alur pembinaan bagi instansi yang telah menerapkan sistem informasi kinerja (selain e-Kinerja BKN), dan instansi yang belum memiliki sistem informasi kinerja.

#### **PN 4. Sistem Informasi Manajemen ASN**

Dalam rangka melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, juncto Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 48 huruf (d), untuk mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif, Badan Kepegawaian Negara berupaya membangun dan mengembangkan sistem informasi manajemen ASN yang dapat menghimpun dan menghubungkan pengelolaan data kepegawaian yang terstandar secara nasional di dalam *database* yang dikelola oleh BKN dan mengakomodir digitalisasi layanan manajemen ASN.

Pelaksanaan program prioritas nasional pembangunan dan pengembangan sistem informasi manajemen ASN pada tahun 2023 terealisasi melalui beberapa hal berikut ini.

1. **Pembangunan layanan *Talent Pool* dan Portal Data** untuk mengakomodir sistem manajemen karir ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu secara efektif dan berkelanjutan. Aplikasi dibangun dengan fitur seperti di dalam gambar berikut ini.

2.



*Gambar 3. 63 Fitur Aplikasi Talent Pool SIASN*

Aplikasi dikembangkan dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, namun terkait dengan adanya rencana revisi atas regulasi tersebut, aplikasi didesain agar dapat menyesuaikan perubahan pada regulasi yang baru. Pada tahun 2023 pembangunan layanan talent pool telah selesai dan tengah menunggu jadwal uji keamanan (ITSA) dari BSSN.

3. **Pengembangan dan penyempurnaan SIASN** dengan target 19 layanan dan realisasi 15 layanan (91,94%) berikut ini,
  - a. **Layanan Status dan Kedudukan Kepegawaian** berupa penyelesaian menu Usulan Pengaktifan Kembali PNS untuk Layanan Cuti di Luar Tanggungan Negara, serta mengadakan Bimbingan Teknis terkait hal ini;
  - b. **Layanan Pemberhentian** berupa penyelesaian menu Pencetakan SK Pensiun Kolektif untuk instansi, Proses Usul Pencetakan SK Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara, Proses Usul Pencetakan Pertimbangan Teknis Duta Besar;

- c. **Layanan Pindah Instansi** berupa penyelesaian menu Usulan Penugasan dalam Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah, serta sudah dalam tahap penyerahan kepada unit pemilik proses bisnis;
- d. **Layanan Penetapan NIP;**
- e. **Layanan Kenaikan Jabatan;**
- f. **Layanan Kenaikan Pangkat;**
- g. **Layanan Manajemen Web Service (Integrasi SIMPEG Instansi dengan SIASN);**
- h. **Layanan Peremajaan Data, Profile dan PDM** berupa penyelesaian riwayat PPPK dan menu cetak profil ASN;
- i. **Layanan Perorangan ASN (MyASN);**
- j. **Layanan Admin SI ASN** (Admin Instansi dan BKN);
- k. **Layanan Dashboard Operasional;**
- l. **Layanan *Integrated Discipline* (IDIS)** berupa penyelesaian menu dan hak akses khusus atasan terlapor; menu prosedur penyelesaian data banding hukuman disiplin dan keberatan hukuman disiplin; penyelesaian manajemen pengaturan daftar jenis pelanggaran hukuman disiplin; serta penyelesaian manajemen pengaturan hukuman disiplin sesuai referensi SIASN;
- m. **Layanan Sistem Seleksi Calon ASN (SSCASN);**
- n. **Layanan Sistem Seleksi Pindah Instansi** yang telah diselesaikan dan diserahkan kepada unit pemilik proses bisnis; dan
- o. **Layanan Portal Data.**

Adapun empat (4) target pengembangan layanan SIASN yang masih perlu diselesaikan yaitu, (1) Layanan Perencanaan Kebutuhan, (2) Layanan Manajemen Jabatan Fungsional, (3) Layanan Simpegnas untuk modul presensi, dan (4) Layanan Badan Pertimbangan ASN.

#### 4. **Penetapan Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi ASN**

5. **Integrasi SIASN melalui Web Service** berupa implementasi API untuk 7 riwayat, yaitu Hukuman Disiplin, Kinerja 2022, Jabatan, Kursus, Angka Kredit, Diklat dan SKP.

Proses realisasi program prioritas ini pada tahun 2023 mengalami pada beberapa kendala diantaranya ialah,

1. Perubahan prioritas ruang lingkup pembangunan layanan Talent Pool sebagai dampak adanya perubahan draf regulasi Manajemen Talenta. Sementara untuk uji keamanan layanan ini akan dilaksanakan setelah keluarnya jadwal ITSA BSSN.
2. Perubahan kebijakan yang berdampak pada penambahan proses bisnis dalam pengembangan sistem
3. Kebutuhan pengembangan sistem di luar perencanaan anggaran dan target kinerja (bersifat *ad hoc*) seperti aplikasi SSCASN, Dispakati, Portal Web BKN, Rekonsiliasi Data Kompetensi Potensi dan Verifikasi Data Non ASN.
4. Integrasi SIASN melalui web service mengalami kendala dalam proses teknis karena adanya perbedaan sistem *coding* instansi dengan SIASN, sehingga perlu waktu yang lebih lama dalam sinkronisasi sistem dan data di dalam Sistem Kepegawaian instansi dengan SIASN. Kendala ini diatasi dengan mendorong instansi untuk menggunakan Aplikasi Simpegnas.

Tindak lanjut atas PN ini pada periode selanjutnya ialah terus mengelola dan menyempurnakan Sistem Informasi ASN baik secara teknis untuk setiap layanan maupun menghimbau instansi untuk berkolaborasi dalam integrasi sistem dan peremajaan data.

*Tabel 3. 36 Realisasi PN 4 Tahun 2023*

PN 4.	Target 2023	Realisasi 2023	Persentase Realisasi 2023
<b>Output</b>	1 Sistem Informasi	1 Sistem Informasi	97,1%
<b>Pagu</b>	Rp3.500.000.000,-	Rp.3.451.617.077,-	98,62%



## **PN 5. Penegakan Disiplin ASN**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 86 ayat (4), untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai disiplin PNS.

Demi mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, maka Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Untuk itu dengan mengacu pada Pasal 25 ayat (2) huruf d UU ASN menegaskan bahwa untuk menyelenggarakan kebijakan, pembinaan profesi, dan manajemen ASN, Presiden mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada hal-hal yang berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), pengawasan dan pengendalian pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN. Lebih lanjut ditegaskan di dalam Pasal 25, Pasal 48 huruf e dan g, serta Pasal 49 Undang-Undang dimaksud bahwa BKN bertugas:

- a. Menyusun norma, standar, prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN; dan
- b. Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024, salah satu masalah yang masih perlu dituntaskan adalah pengelolaan manajemen kepegawaian di daerah, dimana masih maraknya intervensi politik terutama dari kepala daerah dalam penjatuhan hukuman disiplin pegawai ASN. Untuk itu, BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian perlu mengambil peran dalam menyelesaikan masalah tersebut untuk memberikan standar dan kemudahan dalam melakukan proses pelaporan hukuman disiplin,

mulai dari identifikasi sampai dengan pembuatan Surat Keputusan Hukuman Disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



*Gambar 3. 64 Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam Rapat Pembahasan Program Prioritas Nasional Penegakkan Disiplin dan Netralitas ASN Jelang Kontestasi Politik Tahun 2024, Selasa (21/3/2023) di Jakarta*

Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian terhadap penilaian implementasi norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN diwujudkan melalui Aplikasi I'DIS (*Integrated Disiplin*) yang merupakan Sistem Informasi Pengaduan proses hukuman disiplin yang terintegrasi dengan SIASN BKN. Sistem informasi ini bertujuan untuk memberikan standar dan kemudahan dalam melakukan proses pengaduan hukuman disiplin, mulai dari identifikasi sampai pembuatan surat keputusan hukuman disiplin sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan sesuai Pasal 39 Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021. Dalam pelaksanaan pemberian hukuman disiplin Pejabat Pembina Kepegawaian maupun Pejabat yang berwenang wajib memberikan hukuman disiplin menggunakan Aplikasi I'DIS yang dapat diakses melalui <https://idis-siasn.bkn.go.id/> sebagaimana yang diamanatkan dalam Surat Edaran Menpan-RB Nomor 1 Tahun 2021 tentang Penegakan Disiplin Pegawai ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah.



*Gambar 3. 65 Pembahasan Kerja Sama KPK dan BKN Terkait Data LHKPN Bersama Direktur LHKPN*

Berdasarkan rekapitulasi data hukuman disiplin PNS tahun 2019 sampai dengan 2020 diperoleh hasil bahwa terdapat 6.178 (enam ribu seratus tujuh puluh delapan) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Hal ini merupakan sinyal bahwa pengelolaan ASN masih belum menunjukkan indikasi yang baik. Untuk itulah, melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian bahwa perlu akselerasi pelaksanaan penegakan disiplin dan dilakukan secara lebih masif.

*Tabel 3. 37 Realisasi PN 5 Tahun 2023*

PN 5.	Target 2023	Realisasi 2023	Persentase Realisasi 2023
<b>Output</b>	1 Rekomendasi	1 Rekomendasi	100%
<b>Pagu</b>	Rp1.000.000.000,-	Rp.990.692.421,-	99,07%

Dalam menjalankan program ini, terdapat 4 (empat) strategi utama yaitu:

- a. Diperlukan peraturan pelaksana dari aturan-aturan yang mengatur mengenai penegakan disiplin pegawai PNS yaitu dengan menyusun peraturan antara lain:
  - 1) Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya terkait penggunaan Aplikasi *Integrated Discipline* (I'DIS);
  - 2) Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Pemblokiran Data Kepegawaian.
- b. Melakukan pengembangan Aplikasi I'DIS dan melakukan integrasi dengan aplikasi instansi yang serupa, dimana salah satu upaya dalam menegakkan disiplin pegawai ASN adalah dengan memberdayakan sistem berupa aplikasi. Aplikasi-aplikasi tersebut diharapkan dapat mempermudah dan efektif untuk menindak para pelanggar disiplin.
- c. Melakukan sosialisasi penegakan disiplin melalui Aplikasi I'DIS ke seluruh Instansi, agar instansi dapat memanfaatkan aplikasi tersebut dengan baik dan efektif.
- d. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap implementasi norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN, sebagai tindak lanjut dari pelaksanaan kegiatan.

Pada triwulan I telah disusun target antara untuk setiap triwulan dalam pencapaian program, diantaranya:

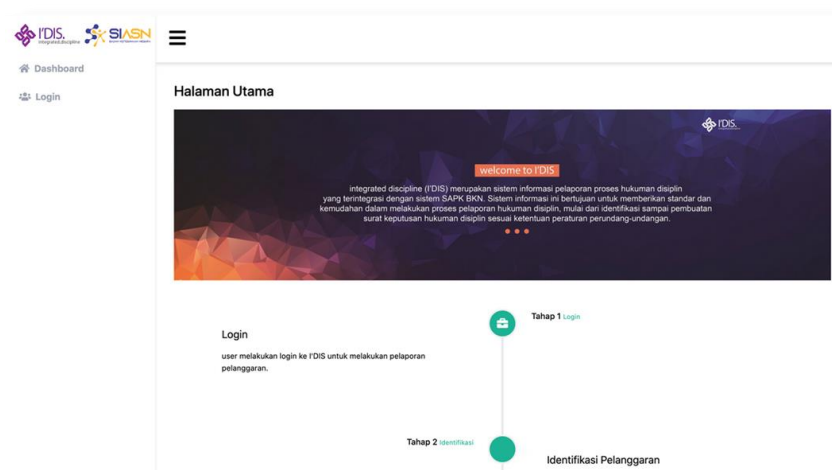
*Tabel 3. 38 Target Antara Penegakan Disiplin ASN*

Periode	Target Antara
Triwulan I	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersusunnya proses bisnis penyempurnaan aplikasi I'DIS; dan</li> <li>2. Tersedianya <i>database</i>:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- LHKPN Tahun 2020 dan 2021 (kerja sama dengan KPK)</li> <li>- LHKASN Tahun 2020 dan 2021 (kerja sama dengan Kementerian PANRB)</li> </ul> </li> </ol>
Triwulan II	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya <i>database</i> penyalahgunaan narkoba (kerja sama BNN);</li> <li>2. Tersedianya aplikasi sistem berbagi terintegrasi (SBT) netralitas ASN;</li> <li>3. Tersusunnya MoU dan/atau Perjanjian Kerjasama pertukaran data terkait kepatuhan lapor SPT Tahunan dengan DJP Kementerian Keuangan; dan</li> <li>4. Tersusunnya MoU dan/atau Perjanjian Kerjasama pertukaran data terkait tindak pidana pencucian uang dengan PPATK</li> </ol>
Triwulan III	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tersedianya <i>database</i>:</li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kepatuhan lapor SPT Tahunan (kerja sama Kementerian Keuangan)</li> <li>- Tindak Pidana Pencucian Uang (kerjasama PPATK)</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Tersedianya laporan hasil wasdal terhadap penegakan disiplin ASN atas basis data yang dikerjasamakan;</li> <li>3. Tersusunnya MoU dan/atau Perjanjian Kerja Sama terkait pelaksanaan penanganan pelanggaran netralitas ASN dengan BAWASLU</li> </ol>
Triwulan IV	Tersedianya rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin ASN

Adapun kegiatan yang telah dilaksanakan tahun 2023 ini diantaranya:

**a. Aplikasi I'DIS versi 2.0. telah dibangun dan dapat dioperasikan**



*Gambar 3. 66 Tampilan Halaman Utama Aplikasi I'DIS*

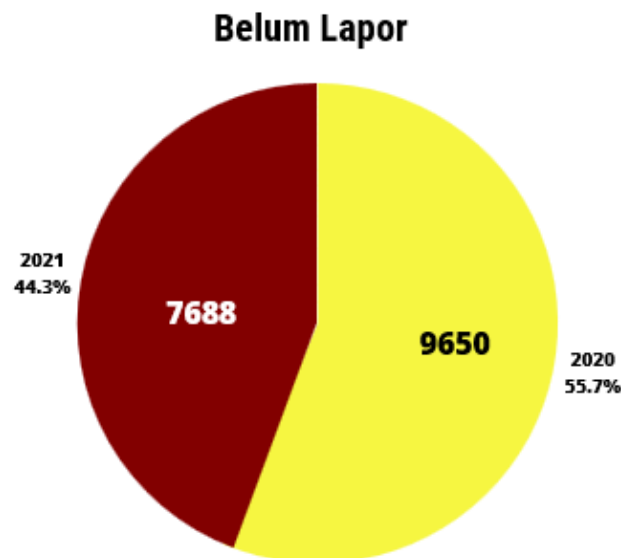
Penggunaan Aplikasi *Integrated Discipline* (I'DIS) membawa kepraktisan, ketepatan, dan transparansi informasi pelaporan proses hukuman disiplin yang terintegrasi dengan SIASN BKN, dengan SK hukuman disiplin sebagai *outputnya*. Sistem informasi ini bertujuan untuk memberikan standar dan kemudahan dalam proses pelaporan hukuman disiplin, mulai dari identifikasi pelanggaran disiplin sampai dengan pembuatan surat keputusan hukuman disiplin sesuai ketentuan Peraturan Perundang-Undangan. Selain itu juga telah dilakukan Workshop penggunaan aplikasi I'DIS terhadap admin aplikasi I'DIS di instansi pemerintah agar dapat mendorong implementasi aplikasi I'DIS dalam penegakan disiplin ASN;

**b. BKN telah melaksanakan penarikan data LHKPN tahun 2020 dan 2021 dari KPK**

BKN melakukan penarikan data Belum Lapor LHKPN tahun 2020 dan 2021 dari KPK. Data tersebut sudah dilakukan verifikasi, validasi, dan klarifikasi secara *sampling* kepada 17 instansi tersebut. Dari hasil tersebut didapatkan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Terdapat ketidakcocokan data NIK BKN dengan KPK;
- 2) Terdapat ketidakcocokan data antara *database* yang diterima dengan hasil penelusuran baik secara langsung maupun pada web LHKPN;
- 3) Kebijakan penentuan wajib LHKPN berbeda-beda di setiap instansi

Data LHKPN ini sudah diunggah seluruhnya ke dalam *database* SIASN BKN yang selanjutnya dapat digunakan sebagai salah satu data dalam pengambilan keputusan;



Grafik 3. 16 Status Pelaporan LHKPN Tahun 2020 dan 2021

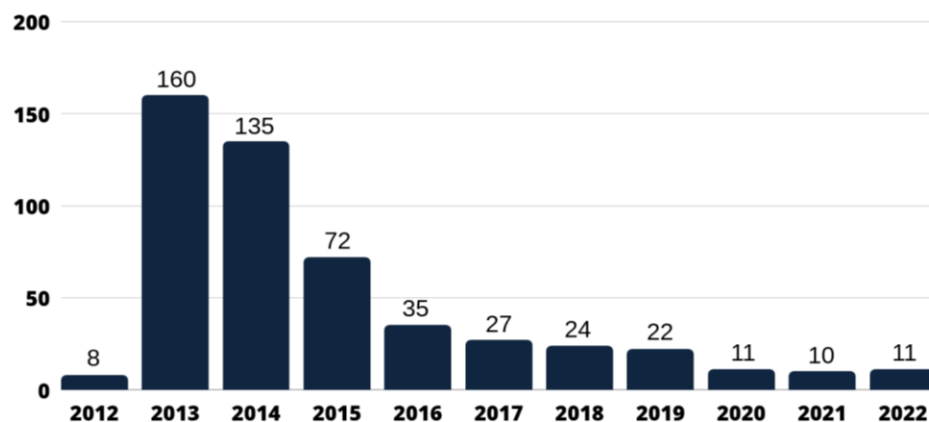
**c. BKN telah melaksanakan penarikan data LHKASN tahun 2020 dan 2021 dari Kementerian PAN-RB.** Telah dilakukan penarikan data LHKASN tahun 2020 - 2022 sebanyak 2.246.935 data. Saat ini data tersebut sedang dalam tahap proses verifikasi dan validasi oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN;





Gambar 3. 67 Rekap Data LHKASN Tahun 2020 s.d 2022

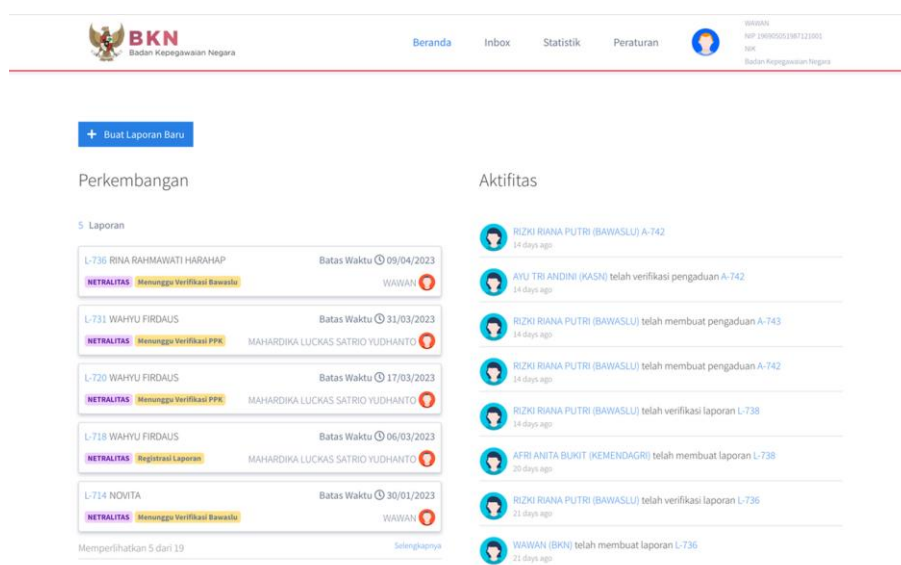
- d. **BKN telah melaksanakan penarikan data penyalahgunaan narkoba dari BNN.** BKN melakukan penarikan data Penyalahgunaan Narkoba dari tahun 2012 - 2022 sebanyak 515 data. Saat ini data tersebut sedang dalam tahap proses verifikasi dan validasi oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN;



Grafik 3. 17 Data Penyalahgunaan Narkoba Tahun 2012 – 2022

- e. **BKN telah membangun aplikasi sistem berbagi terintegrasi (SBT)** yang dapat digunakan untuk mengintegrasikan data pelanggaran netralitas ASN. Aplikasi ini

digunakan sebagai media koordinasi tim satgas dalam rangka penanganan laporan dugaan pelanggaran netralitas pegawai ASN. Aplikasi SBT (Sistem Bersama Terintegrasi) dapat diakses pada link: <https://sbt.bkn.go.id/>. Pada Semester I juga sudah dilakukan Workshop penggunaan aplikasi SBT kepada instansi terkait;



Gambar 3. 68 Tampilan Aplikasi SBT

- f. **BKN telah bekerja sama dengan BAWASLU** dalam hal pencegahan dan penanganan dugaan pelanggaran netralitas ASN melalui Perjanjian Kerja Sama Nomor 34/HM.04.01/2023 dan 2788.1/PM/04/SJ/9/2023;
- g. Kerja sama pertukaran data lapor SPT Tahunan dengan Kementerian Keuangan dalam proses pembahasan teknis pertukaran data;
- h. BKN menyepakati kerja sama dengan PPATK terkait pertukaran dan pemanfaatan data dan/atau informasi ASN sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang dan pendanaan terorisme;
- i. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan prioritas nasional penegakan disiplin PNS; dan
- j. Merumuskan rekomendasi kebijakan sebagai output pelaksanaan kegiatan prioritas nasional penegakan disiplin PNS.

Adapun kendala yang dihadapi BKN pada tahun 2023 ini yaitu kerja sama pertukaran data dengan DJP masih dalam pembahasan pemadanan data NIK dan perlu koordinasi lebih lanjut dengan Dirjen Dukcapil Kemendagri. Oleh karena itu, rencana tindak lanjut atas kendala ini adalah melaksanakan trilateral meeting antara BKN, DJP Kemenkeu, dan Dirjen Dukcapil Kemendagri untuk membahas mekanisme pemadanan data NIK.



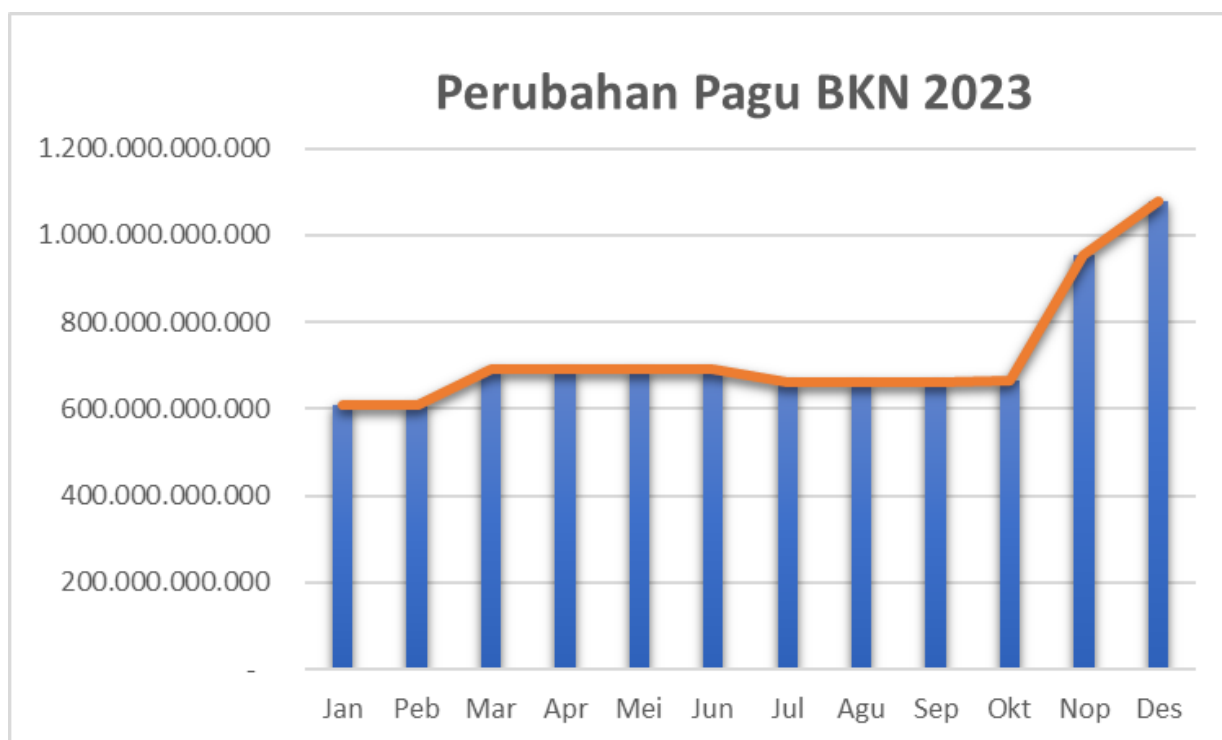
*Gambar 3. 69 Rapat Pembahasan Program Prioritas Nasional Penegakan Disiplin ASN dan Netralitas ASN Menjelang Kontestasi Politik Tahun 2024*

### **3.9 Capaian Anggaran dan efisiensi sumber daya**

Sampai dengan Tahun 2023 persentase (%) realisasi capaian anggaran Badan Kepegawaian Negara secara keseluruhan adalah sebesar 95,32%. Selama periode tahun 2023 terdapat perubahan postur anggaran sebanyak enam kali revisi DIPA Badan Kepegawaian negara, dimana pagu anggaran di awal tahun sebesar Rp. 608.372.344.000,- bertambah menjadi Rp. 1.079.227.170.000,- naik sebesar 177%. Proses kenaikan tersebut melalui beberapa proses tahapan kegiatan, dimana untuk revisi atas DIPA Badan Kepegawaian Negara dilakukan karena : 1) Tambahan dari BUN

untuk Seleksi PPPK Tenaga Teknis formasi 2022 dibulan Maret, 2) Pengembalian blokiran Belanja Pegawai dari BA.BKN ke BA.BUN pada bulan Juli, 3) Revisi PNPB di Oktober, 4) Tambahan dari BUN untuk Seleksi PPPK Tenaga Teknis formasi 2023 dan kekurangan belanja pegawai TA 2023, 5) Tambahan dari BUN untuk Seleksi PPPK Tenaga Teknis formasi 2023 (Kekurangan). Berikut perubahan postur pagu anggaran Badan Kepegawaian Negara pada Tahun 2023:

*Grafik 3. 18 Perubahan Pagu BKN Tahun 2023*



*Tabel 3. 39 Realisasi Anggaran Tahun 2023*

Pagu	Realisasi	Sisa	Capaian
Rp.1.079.227.170.000	Rp.1.028.677.308.609-	Rp. 50.549.861.391	95,32%

Dari 3 jenis belanja pada DIPA Badan Kepegawaian Negara, Belanja Barang menempati urutan terakhir atau terendah dari capaian realisasi di tahun 2023, berikut detail realisasi anggaran per jenis belanja:

*Tabel 3. 40 Realisasi Anggaran per Jenis Belanja Tahun 2023*

Kode	Uraian	Pagu	Realisasi	Sisa	%
51	Belanja Pegawai	356.489.232.000	346.866.997.060	9.622.234.940	97,30%
52	Belanja Barang	619.400.961.000	578.789.169.324	40.611.791.676	93,44%
53	Belanja Modal	103.336.977.000	103.021.142.225	315.834.775	99,69%

### **Efektifitas dan Efisiensi Anggaran**

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

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

Keterangan :

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

Berdasarkan tabel Efektifitas dan Efisiensi Anggaran BKN Tahun 2023 dapat disimpulkan nilai efisiensi sumber daya untuk 7 Sasaran Strategis dalam kategori baik karena masih di rentang -20 s.d 20. Dari 7 Sasaran strategis terdapat 5 Sasaran Strategis yang nilai efisiensinya positif dan 2 Sasaran Strategis yang nilai efisiensinya negatif karena realisasi kinerjanya tidak mencapai 100%. Untuk Sasaran Strategis yang bernilai negatif adalah Sasaran Strategis no 6 Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN dengan realisasi capaian kinerjanya sebesar 95,79 dan Sasaran Strategis no 7 terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel dengan realisasinya sebesar 96,77. Diharapkan dengan rencana tindak lanjut yang akan dilakukan pada tahun 2024 yang tertuang dalam penjelasan setiap indikator kinerja BKN, dapat mendorong BKN untuk mengefisienkan sumber dayanya dalam pencapaian kinerja.



*Tabel 3. 41 Efektifitas dan Efisiensi Sumber Daya BKN Tahun 2023*

No SS	Sasaran Strategis	Realisasi (%)		Efisiensi
		Kinerja	Anggaran	
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	100	98,99	1,01
SS.2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	100,43	92,48	7,92
SS.3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	100	99,66	0,34
SS.4	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	100	99,03	0,97
SS.5	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	100,62	98,03	2,58
SS.6	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	95,79	98,41	-2,74
SS.7	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	96,77	97,84	-1,11
Total		99,08	95,32	





**Dr. OTOK KUSWANDARU, S.Sos., M.Si.**  
Deputi Bidang Pengawasan dan  
Pengendalian

The background features abstract geometric shapes in blue and pink. In the top-left corner, there is a blue square and a pink rectangle. A large pink diagonal band runs from the top-left towards the bottom-right. A blue diagonal band runs from the middle-right towards the bottom-right.

# **BAB IV**

# **PENUTUP**

# **BAB IV**

## **PENUTUP**

Laporan Capaian Kinerja Tahun 2023 menunjukkan upaya Badan Kepegawaian Negara dalam beradaptasi dan melakukan perbaikan internal untuk meningkatkan kinerja. Upaya perbaikan tersebut tertuang di dalam Perjanjian Kinerja Reform pada setiap unit kerja yang didalamnya terdapat inovasi unit kerja dalam rangka memberikan pelayanan prima dengan prinsip efisiensi. Laporan Capaian Kinerja disusun dengan menjabarkan sasaran, program, dan kegiatan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan Perjanjian Kinerja dan Manual IKU BKN.

Tahun anggaran 2023 merupakan tahun ke empat periode Renstra dan merupakan tahun yang penting untuk memastikan apakah Indikator-indikator kinerja Utama Badan Kepegawaian Negara dapat tercapai, dapat dilanjutkan atau berhenti. Adapun capaian realisasi dari tiga belas Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai dengan tahun 2023 dibandingkan dengan target akhir periode Renstra adalah sebagai berikut :

1. Terdapat 1 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang capaiannya telah melebihi 100% yaitu IKU.9 Indeks Profesionalitas ASN BKN, dimana targetnya adalah nilai indeks sebesar 80 realisasinya 81,71 dengan persentase capaiannya sebesar 102,14%.
2. Untuk Indikator Kinerja Utama (IKU) yang capaiannya telah 100% sebanyak empat IKU, adapun IKU tersebut adalah :
  - a. IKU.2 Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dengan target 100%;
  - b. IKU.5 Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN dengan target 100%;
  - c. IKU.6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SIASN dengan target 100%;
  - d. IKU.13 Opini atas Laporan Keuangan BKN dengan target Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

3. Sampai dengan tahun ke 4 periode Renstra terdapat tujuh Indikator Kinerja Utama (IKU) yang memiliki capaian >80% - <100%, yaitu :
  1. IKU.3 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN dengan target 95 realisasinya 92,20 (97,05%);
  2. IKU.4 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN dengan target 95 realisasinya 91,16 (95,96%);
  3. IKU.7 Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital dengan target 95 realisasinya 92,78 (97,66%);
  4. IKU.8 Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti dengan target 100 realisasinya 91 (91%);
  5. IKU.10 Indeks Maturitas SPBE BKN dengan target 4 realisasinya 3,66 (92%);
  6. IKU.11 Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN dengan target 85 realisasinya 78,57 (92,43%);
  7. IKU.12 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN dengan target 85 realisasinya 68,82 (81%).
4. Adapun Indikator Kinerja Utama (IKU) yang capaiannya masih dibawah 80% adalah IKU.1 Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal A dan B) dengan target 100% realisasinya 56,50%.



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

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

Nama : **Bima Haria Wibisana**  
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara**

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

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

Jakarta, 19 Desember 2022

Plt. Kepala  
Badan Kepegawaian Negara



Bima Haria Wibisana

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional Dalam Menerapkan Manajemen ASN	IKU.1	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)	60%
		IKU.2	Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%
CUSTOMER PERSPECTIVE				
SS.2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	IKU.3	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	91
		IKU.4	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	90
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
SS.3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	IKU.5	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100%
SS.4	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	IKU.6	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SIASN	100%
SS.5	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	IKU.7	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital	90%
SS.6	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	IKU.8	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang ditindaklanjuti	95%
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
SS.7	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	IKU.9	Indeks Profesionalitas ASN BKN	80
		IKU.10	Indeks Maturitas SPBE BKN	3,7
		IKU.11	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	83
		IKU.12	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	80
		IKU.13	Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP



Kode Prog/Keg	Kegiatan	Pagu Alokasi
088.01.WA	PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	Rp. 548.847.345.000
088.01.CO	PROGRAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN TATA KELOLA ASN	Rp. 59.524.999.000
<b>TOTAL PAGU ALOKASI</b>		<b>Rp. 608.372.344.000</b>

Jakarta, 19 Desember 2022

Plt.Kepala  
Badan Kepegawaian Negara

  
Bima Haria Wibisana



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023  
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

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

Nama : **Haryomo Dwi Putranto**  
Jabatan : **Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara**

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

Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggungjawab kami.

Jakarta, 01 Juni 2023

Plt. Kepala  
Badan Kepegawaian Negara

Haryomo Dwi Putranto

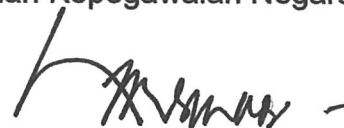
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional Dalam Menerapkan Manajemen ASN	IKU.1	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)	60%
		IKU.2	Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%
CUSTOMER PERSPECTIVE				
SS.2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	IKU.3	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	91
		IKU.4	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	91
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
SS.3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	IKU.5	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100%
SS.4	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	IKU.6	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SIASN	100%
SS.5	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	IKU.7	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital	90%
SS.6	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	IKU.8	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang ditindaklanjuti	95%
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
SS.7	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	IKU.9	Indeks Profesionalitas ASN BKN	80
		IKU.10	Indeks Maturitas SPBE BKN	3,7
		IKU.11	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	83
		IKU.12	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	80
		IKU.13	Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP

Kode Prog/Keg	Kegiatan	Pagu Alokasi
088.01.WA	PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	Rp. 548.922.345.000
088.01.CO	PROGRAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN TATA KELOLA ASN	Rp. 141.917.805.000
<b>TOTAL PAGU ALOKASI</b>		<b>Rp. 690.840.150.000</b>

Jakarta, 01 Juni 2023

Plt.Kepala  
Badan Kepegawaian Negara



Haryomo Dwi Putranto



## **Tim Penyusun**

Pengarah: Haryomo Dwi Putranto

Penanggung Jawab: Imas Sukmariah

Ketua: Myrna Amir

Wakil Ketua: Achmad Yusaq

Sekretaris: Alfa Sidharta, Arina Tanyia Asianti, Rahadi Ferdiansyah

Anggota: Fathista Vistarani Dwi O, Ulfah, Hanum Puspa D, Nur Aini



@BKNgoid



@BKNgoidofficial



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