

# RENCANA KERJA 2024



# KATA PENGANTAR

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

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

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

Untuk mewujudkan sistem manajemen pemerintahan yang baik dan memenuhi amanat sebagaimana dimaksud serta seiring dengan perubahan kebijakan yang dinamis, maka Renja BKN Tahun 2024 selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan dan kegiatan tahun 2024.



Jakarta, November 2023  
Plt. Kepala BKN

\$

## **DAFTAR ISI**

Daftar Isi .....	i
Daftar Tabel .....	ii
Daftar Gambar .....	v
Daftar Grafik .....	vi
Bab I Pendahuluan .....	1 - 6
A. Latar Belakang .....	1
B. Landasan Hukum .....	3
C. Ruang Lingkup .....	4
D. Maksud dan Tujuan .....	5
Bab II Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja .....	6 - 33
A. Visi dan Misi .....	6
B. Tujuan .....	6
C. Sasaran Strategis .....	76
D. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja .....	10
Bab III Rencana Kerja .....	34 - 56
A. Kebijakan Nasional 2024 .....	34
B. Program Prioritas Nasional BKN 2024 .....	36
C. Tujuan dan Sasaran Rencana Kinerja 2024 .....	41
D. Indikator dan Target Kinerja 2024 .....	44
Penutup .....	57
Lampiran .....	58

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1. Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) .....	10
Tabel 2.2. Jumlah Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK Tahun 2022 .....	10
Tabel 2.3. Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN .....	12
Tabel 2.4. Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN .....	13
Tabel 2.5. Rekapitulasi Capaian IKU 3 dari Unit Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional BKN .....	15
Tabel 2.6. Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN .....	16
Tabel 2.7. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan oleh unit kerja di lingkungan BKN.....	17
Tabel 2.8. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN .....	18
Tabel 2.9. Realisasi Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN.....	19
Tabel 2.10. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN Kantor Regional I-XIV .....	20
Tabel 2.11. Realisasi Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital .....	21
Tabel 2.12. Rekap Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital .....	22
Tabel 2.13. Realisasi Persentase Hasil Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti .....	23

Tabel 2.14. Rekapitulasi Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2022 .....	23
Tabel 2.15. Realisasi Indeks Profesionalitas ASN BKN .....	24
Tabel 2.16. Realisasi Indeks Maturitas SPBE BKN .....	27
Tabel 2.17. Matriks Perbedaan PermenPANRB terkait SPBE .....	28
Tabel 2.18. Realisasi Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN .....	28
Tabel 2.19. Realisasi Skor Atas H asil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN .....	29
Tabel 2.20. Opini atas Laporan Keuangan BKN .....	32
Tabel 3.1. Target Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) .....	44
Tabel 3.2. Target Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN .....	45
Tabel 3.3. Target Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN .....	46
Tabel 3.4. Rekap Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN pada masing-masing unit kerja .....	47
Tabel 3.5. Rincian Realisasi Masing-Masing Unit Kerja .....	48
Tabel 3.6. Target Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN .....	49
Tabel 3.7. Target Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN .....	50
Tabel 3.8. Target Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN .....	51
Tabel 3.9. Target Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital .....	52
Tabel 3.10. Target Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti .....	52

Tabel 3.11. Target Indeks Profesionalitas ASN BKN .....	53
Tabel 3.12. Target Indeks Maturitas SPBE BKN .....	53
Tabel 3.13. Target Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN .....	54
Tabel 3.14. Target Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN.....	54
Tabel 3.15. Target Opini atas Laporan Keuangan BKN .....	55
Tabel 3.16. Rencana Anggaran BKN Tahun 2024 berdasarkan Sasaran Strategis .....	56

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1. Pendekatan Perencanaan Pembangunan .....	1
Gambar 2.1 Peta Strategi BKN Tahun 2020 - 2024 .....	8
Gambar 3.1 Visi dan Misi Presiden dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 - 2024 .....	34
Gambar 3.2 Pilar Visi Indonesia 2045 .....	35

## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik 2.1 Nilai atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN 2016 - 2022 .....	30
Grafik 3.1 Nilai atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN 2016 - 2022 .....	55

# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG

Melalui RKP Tahun 2024, pemerintah berkomitmen untuk memberikan arahan pelaksanaan pembangunan nasional melalui (1) kebijakan prioritas nasional yang komprehensif dan sistematis, (2) kerangka pendanaan, (3) kerangka kelembagaan, (4) kerangka regulasi, serta (5) kerangka evaluasi dan pengendalian. Penyusunan RKP mengacu pada regulasi yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional.



Gambar 1.1. Pendekatan Perencanaan Pembangunan

Dalam upaya menjaga kesinambungan RKP dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, tujuh agenda pembangunan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 tetap dilaksanakan sebagai Prioritas Nasional. Kesinambungan ini juga ditujukan agar pengendalian pembangunan dapat beralan lebih efektif dalam mengawal pencapaian sasaran pembangunan jangka

menengah. Prioritas Nasional dalam RKP Ta}rurr 2024 terdiri dari: (1) memperkuat ketal".anan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan; (2) mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan; (3) meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing; (4) revolusi mental dan pembangunan kebudayaan; (5) memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar; (6) membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana, dan perubahan iklim; serta (7) memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik.

Proyek Prioritas Strategis/ Major Project yang memiliki daya ungkit tinggi dalam mendukung percepatan pencapaian sasaran Prioritas Nasional pada RKP Tahun 2023 tetap dilanjutkan dan dipertajam pada RKP Tahun 2024. Penajaman *Major Project* dilakukan dengan tetap menggunakan mekanisme *Clearing House* yang bertujuan untuk menjamin tercapainya output Major Project dan memastikan hasilnya dapat dirasakan oleh masyarakat pada akhir periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai sasaran pembangunan nasional, dilakukan 5s1foqgai upaya dalam memperkuat integrasi berbagai sumber daya pembangunan baik pusat maupun daerah, termasuk dari badan usaha yang meliputi Badan Usaha Milik Negara dan swasta. Upaya penguatan dilakukan agar kontribusi sumber daya dari Badan Usaha Milik Negara dan swasta dapat teridentifikasi, terpetakan, dan tersinkronisasi dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan nasional.

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

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

## **B. LANDASAN HUKUM**

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden No. 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;
9. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
11. Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2023 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2024;
12. PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;

18. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
19. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara;

## **C. RUANG LINGKUP**

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

1. pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN;
2. penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan
3. penyimpanan informasi pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

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

1. mengendalikan seleksi calon pegawai ASN;
2. membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ASN oleh instansi pemerintah;
3. membina jabatan fungsional di bidang kepegawaian;
4. mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif;
5. menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN;
6. menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN; dan
7. mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

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

1. penyusunan dan penetapan kebijakan teknis dibidang manajemen kepegawaian;
2. penyelenggaraan pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum pegawai negeri sipil;
3. penyelenggaraan administrasi pensiun, Pejabat Negara dan mantan Pejabat negara;
4. penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian;
5. penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen kepegawaian;
6. penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi pegawai negeri sipil;
7. penyelenggaraan dan mengembangkan sistem rekrutmen pegawai negeri sipil;
8. penelitian dan pengembangan di bidang manajemen kepegawaian;
9. pelaksanaan bantuan hukum;
10. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian;
11. pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKN; dan
12. pengawasan atas pelaksanaan tugasnya.

#### **D. MAKSUD DAN TUJUAN**

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

1. petunjuk dalam menjalankan program kegiatan BKN selama Tahun 2024;
2. meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja BKN tahun 2024;
3. sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian BKN Tahun 2024.

## **BAB II**

# **EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA**

## **BAB II**

### **EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA**

#### **A. VISI DAN MISI**

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

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

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

#### **B. TUJUAN**

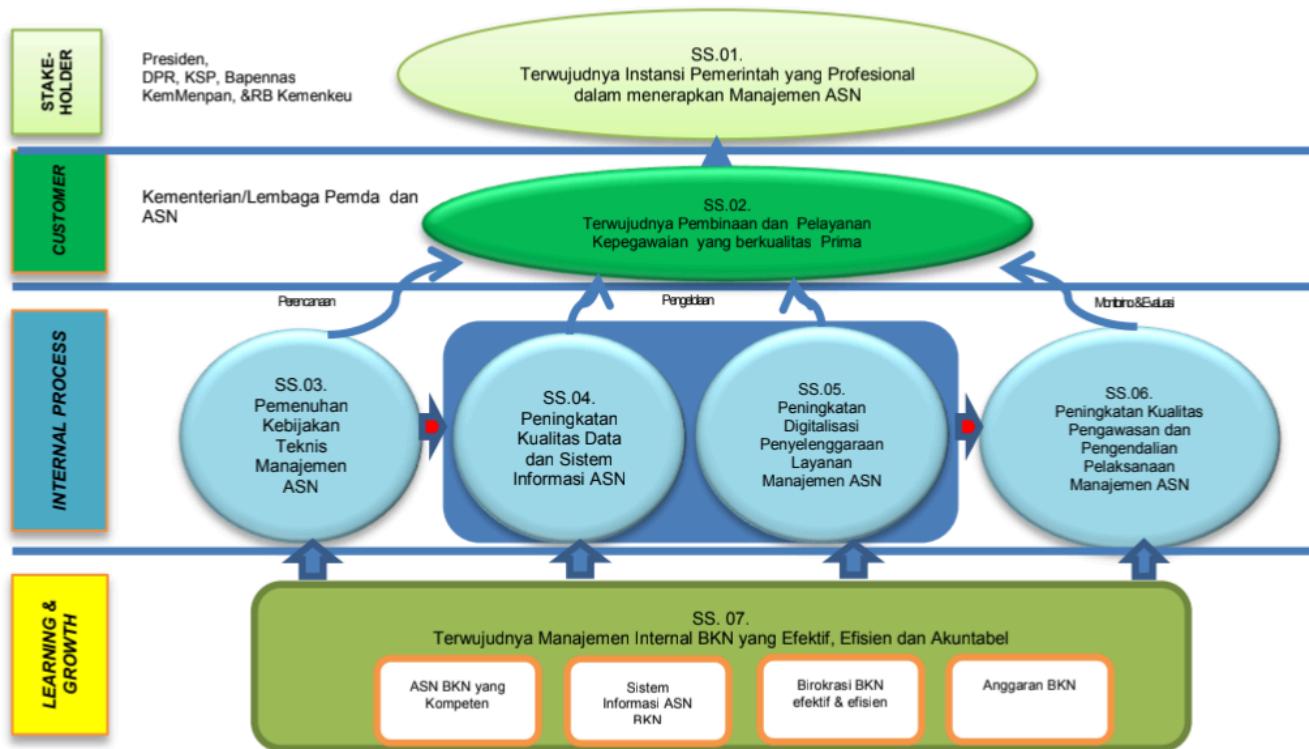
Menjabarkan misi pembangunan BKN, maka tujuan pembangunan BKN adalah sebagai berikut:

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

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

## **C. SASARAN STRATEGIS**

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



Gambar 2.1 Peta Strategi BKN Tahun 2020 - 2024

Sumber: Rencana Strategis BKN 2020 - 2024

### **Stakeholder Perspective**

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

### **Customer Perspective**

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

### ***Internal Perspective***

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

### ***Learning & Growth Perspective***

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

## D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA

### IKU 1. Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)

Target					Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2022
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
5%	20%	40%	60%	100%	8,45%	33,12%	50,32%	50,32%

Tabel 2.1. Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)

Indikator ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK dengan minimal nilai B. Indikator ini diukur dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi Manajemen ASN (minimal bernilai A dan B). Proses penilaian indeks Manajemen NSPK ini dilakukan BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang berkolaborasi dengan Kantor Regional BKN dengan menilai penerapan Manajemen ASN pada 616 Instansi Pemerintah yang terdiri dari 74 instansi pusat dan 542 instansi daerah. Melalui laporan penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN pada tahun 2023, diperoleh hasil sebagai berikut:

Kategori	Jumlah Instansi
A	68
B	243
C	143
D	87
E	75
<b>Total</b>	<b>616</b>

Tabel 2.2. Jumlah Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK Tahun 2022

Sumber: LKj BKN Tahun 2022

Terdapat perbedaan jumlah instansi yang ada pada tahun 2022 (626 instansi) dengan hasil perhitungan Indeks Implementasi NSPK (616 instansi). Hal ini dikarenakan penilaian Indeks Implementasi NSPK dilakukan kepada instansi K/L yang memiliki Pejabat Pembuat Komitmen (PPK). Selisih 10 (sepuluh) instansi yang tidak dinilai tersebut disebabkan tidak adanya PPK pada 7 (tujuh) instansi K/L, sedangkan 3 (tiga) lainnya merupakan instansi daerah pada provinsi baru di wilayah Papua yang ditetapkan pada 25 Juli 2022, sehingga belum dijadikan obyek perhitungan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN tahun 2022.

Meningkatnya Instansi Pemerintah yang mencapai nilai A dan B pada implementasi NSPK Manajemen ASN pada tahun 2022 dikarenakan intensitas bimbingan teknis/pendampingan pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN yang diberikan oleh Auditor Kepegawaian cukup tinggi. Bimbingan teknis/pendampingan tersebut diberikan kepada instansi yang memperoleh nilai C, D, dan E sepanjang periode pengisian dokumen Indeks Implementasi NSPK.

Terlepas dari capaian target kinerja pada indikator ini, terdapat kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN sepanjang tahun 2022. Beberapa kendala tersebut antara lain kurang meratanya infrastruktur sehingga beberapa instansi di wilayah kerja tidak dapat mengakses aplikasi Indeks NSPK dan menyulitkan instansi dalam memenuhi kelengkapan data dukung yang dibutuhkan dalam penilaian.

Tindak lanjut yang akan dilakukan di tahun berikutnya adalah BKN berupaya untuk terus meningkatkan capaian hasil pengawasan dan pengendalian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN melalui bimbingan teknis/pendampingan terhadap instansi yang memperoleh nilai di bawah A dan B. Bimbingan teknis/pendampingan juga tetap dilakukan pada instansi yang bernilai A dan B agar dapat mempertahankan atau meningkatkan implementasi NSPK Manajemen ASN.

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

Target					Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2022
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
85%	90%	100%	100%	100%	86%	92,49%	100%	100%

Tabel 2.3. Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang Telah 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 standardisasi pelaksanaan pengukuran. Di tahun 2022 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.

Untuk itu dalam 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:

- a. Jumlah Instansi Pemerintah yang sudah meminta hak akses aplikasi Indeks Profesionalitas ASN;
- b. Jumlah Instansi Pemerintah yang mengalami kenaikan nilai Indeks Profesionalitas ASN per tahunnya;

- c. Jumlah Instansi Pemerintah yang melakukan pemutakhiran mandiri, mengikuti rekonsiliasi data dan melakukan integrasi dengan SIASN;
- d. Penambahan 4 instansi daerah yang berasal dari pemekaran provinsi di Papua yaitu, Papua Selatan, Papua Tengah, Papua Pegunungan dan Papua Barat Daya ;
- e. 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 dari 623 instansi di tahun 2023 dan jumlah PNS diukur sebanyak 3.576.895. Dapat dikatakan 100% Instansi Pemerintah yang telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai pedoman.

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

- a. Pemberian informasi secara intensif mengenai pemenuhan nilai per dimensi di setiap instansi pemerintah agar data segera termutakhirkhan ke dalam SIASN;
- b. Koordinasi intensif dengan Kantor Regional BKN terkait informasi ter-update pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di instansi daerah;
- c. Koordinasi intensif dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN terkait informasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di instansi pusat;
- d. 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
- e. Melakukan Bimtek Pengukuran IP ASN kepada seluruh instansi pusat dan daerah secara daring.

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

Target					Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2022
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
85	86	88.5	91	95	86.13	88.24	90	94.73

Tabel 2.4. Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN

Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN tersebut berupa layanan konsultasi pada Pusat Layanan Kepegawaian Terpadu (PKT) BKN,

penyelenggaraan sosialisasi, bimbingan teknis serta fasilitasi yang dilaksanakan oleh Unit Kerja, yaitu : Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian, Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian, dan seluruh Kantor Regional BKN.

Agar layanan pembinaan yang diselenggarakan oleh BKN kualitasnya terjaga, maka BKN melakukan survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN, dimana survei ini dilakukan sebagai indikator yang bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat atau stakeholders penerima layanan Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN baik dari unit kerja di lingkungan BKN Pusat maupun Kantor Regional BKN. Pelaksanaan dan metode yang digunakan dalam survei ini didasarkan pada Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.

Dalam Tahun 2022 pelaksanaan Survei kepuasan pembinaan Manajemen ASN dilakukan pada beberapa kegiatan pembinaan yang telah dilaksanakan oleh BKN diantaranya : Diskusi Terpumpun/*Focus Group Discussion* (FGD); *Workshop* Aplikasi E-Kinerja berdasarkan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022; Sosialisasi Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional; Sejak 2020, secara aktif Pemberian konsultasi pelaksanaan teknis (*coaching clinic*) dan asistensi kepegawaian baik secara daring maupun luring; Kegiatan Peningkatan Pelayanan Kepegawaian di NTT yang dilaksanakan di Kantor Regional X BKN.

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

Hasil Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN pada Tahun 2022 meningkat 1,76 poin dibandingkan perolehan pada tahun 2021. Dari 18 unit kerja/satker yang telah melakukan survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN, didapatkan rata-rata indeks kepuasan sebesar 90. Hasil realisasi indeks tersebut melebihi target pada Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2022 sebesar 88,50 sehingga capaian BKN sebesar 101,69%.

No.	Unit Kerja	Realisasi	No.	Unit Kerja	Realisasi
1.	Deputi Bidang PMK	91.29	11.	Kantor Regional VI BKN	89.53
2.	Deputi bidang SINKA	85.52	12.	Kantor Regional VII BKN	88.86
3.	Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN	87.33	13.	Kantor Regional VIII BKN	92
4.	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	82	14.	Kantor Regional IX BKN	91
5.	Kantor Regional I BKN	90.4	15.	Kantor Regional X BKN	89.27
6.	Kantor Regional II BKN	95.25	16.	Kantor Regional XI BKN	92.03
7.	Kantor Regional III BKN	96.38	17.	Kantor Regional XII BKN	90.31
8.	Kantor Regional IV BKN	88.13	18.	Kantor Regional XIII BKN	89.75
9.	Kantor Regional V BKN	91.29	19.	Kantor Regional XIV BKN	87.33
<b>BKN</b>					<b>90</b>

Tabel 2.5. Rekapitulasi Capaian IKU 3 dari Unit Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional BKN

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

- Pelaksanaan digitalisasi pembinaan Manajemen Kinerja melalui *Performance Mobile Learning* sehingga dapat mengatasi kendala waktu tunggu dalam

proses pembinaan, dimana pegawai dapat melakukan konsultasi dimanapun dan kapanpun melalui aplikasi ini;

- b. Memfasilitasi kegiatan pembinaan secara luring khususnya untuk wilayah-wilayah yang mengalami kendala jaringan;
- c. *Updating* SOP pembinaan masing-masing unit terkait agar dapat memberikan pembinaan yang lebih tepat dan efisien.

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

Target					Realisasi			<b>Capaian Renstra s.d. 2022</b>
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
85	86	88.5	91	95	87.16	88.06	90.77	95,54%

Tabel 2.6. Realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN

Indikator ini mengukur tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN. Sepanjang tahun 2022 BKN terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima dengan profesionalitas terhadap masyarakat/PNS sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat murah dan terintegrasi dengan didukung peraturan yang berlaku. Rekap nilai indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian di masing-masing unit kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

No	Unit Kerja	Realisasi 2022
1	Deputi Bidang Mutasi	87.41
2	Deputi Bidang SINKA	85.34
3	Deputi Bidang Wasdal	88.02
4	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	92.68
5	Kantor Regional II BKN Surabaya	95.06
6	Kantor Regional III BKN Bandung	92.39
7	Kantor Regional IV BKN Makassar	89.5
8	Kantor Regional V BKN Jakarta	90.6
9	Kantor Regional VI BKN Medan	96.15
10	Kantor Regional VII BKN Palembang	88.81

No	Unit Kerja	Realisasi 2022
11	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	95.03
12	Kantor Regional IX BKN Jayapura	91
13	Kantor Regional X BKN Denpasar	88.19
14	Kantor Regional XI BKN Manado	91.45
15	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	95.42
16	Kantor Regional XIII BKN Aceh	91.38
17	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	87.98
18	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	87.3
19	Pusat Pengembangan Sistem Seleksi	91.15
20	Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara	84,86
21	Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	90.31
22	Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian	87.31
23	Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian	94.41
	BKN	90.77

Tabel 2.7. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan oleh unit kerja di lingkungan BKN

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

- Pemangkasan proses bisnis layanan manajemen ASN;
- Update standar pelayanan dan SOP;
- Peningkatan kapasitas SDM;

Adapun kendala yang dihadapi sepanjang pelaksanaan penilaian indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN dikarenakan keterbatasan SDM sehingga waktu penyelesaian kurang cepat. Sebagai upaya antisipasi kendala-kendala tersebut di periode selanjutnya, BKN menyusun beberapa rencana tindak lanjut dalam pelaksanaan penilaian kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN, yaitu:

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

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

Target					Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2022
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	113,3%	113,3%

Tabel 2.8. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

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

Proses harmonisasi sampai dengan pengundangan peraturan BKN merupakan proses yang panjang sehingga memerlukan waktu yang lama. Pada proses harmonisasi membutuhkan kehadiran Tim Harmonisasi dari Kementerian Hukum dan HAM RI dan Sekretariat Kabinet. Kendala pencapaian target indikator kinerja ini antara lain disebabkan sulitnya menetapkan jadwal rapat harmonisasi dengan Kementerian Hukum dan HAM RI dan Sekretariat Kabinet dan instansi terkait lainnya, dan proses permohonan persetujuan Presiden

terhadap peraturan BKN melalui Sekretariat Kabinet apabila peraturan BKN tersebut berdampak luas bagi kehidupan masyarakat, bersifat strategis, dan lintas sektor atau lintas kementerian/lembaga.

Sampai dengan akhir Desember 2022 terdapat 17 (tujuh belas) Peraturan BKN yang berhasil ditetapkan dan/atau diundangkan. Dengan demikian jumlah regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang ditetapkan dan/atau diundangkan melebihi target yang ditetapkan sehingga capaian untuk indikator ini adalah 113,3%. Capaian hasil indikator kinerja 2 melebihi target karena Peraturan BKN Nomor 16 Tahun 2022 dan Peraturan BKN Nomor 17 Tahun 2022 mengatur perubahan mekanisme sehingga perlu segera diundangkan. Peraturan BKN Nomor 16 Tahun 2022 sebagai penyesuaian pengaturan tata cara penugasan PNS yang sebelumnya diatur dalam Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2020 dengan ketentuan penugasan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menpan-RB Nomor 62 Tahun 2020. Sedangkan Peraturan BKN Nomor 17 Tahun 2022 sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 yang mengatur tata cara penyelesaian upaya administratif dalam sengketa pegawai ASN.

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

Target					Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2022
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
85%	90%	95%	100%	100%	82%	92.56%	66.13%	66.13%

Tabel 2.9. Realisasi Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN

Indikator ini menggambarkan integrasi sistem informasi kepegawaian ASN (Simpeg) instansi pemerintah secara menyeluruh dengan SIASN yang dilakukan melalui *tools web service* ataupun melalui pemanfaatan aplikasi Simpegnas (Sistem Informasi Kepegawaian Nasional) dalam rangka mewujudkan keterhubungan data ASN antara instansi pemerintah dan BKN. Pada 2022 BKN menargetkan sebanyak 95% instansi terintegrasi dengan SIASN, namun berbeda dengan dua tahun sebelumnya, pada tahun ini terdapat perluasan jangkauan target integrasi. *Baseline* perhitungan pada tahun 2020-2021 yaitu instansi yang memiliki simpeg dengan kategori maturitas level 3 dan level 4. Sementara untuk tahun 2022 ditargetkan integrasi pada seluruh instansi pemerintah atau sejumlah

626 instansi. Hal ini menyebabkan pada tahun 2022 BKN belum dapat mencapai target, dengan realisasi sebesar 66.13% atau sebanyak 414 dari 626 instansi dengan rincian sebagai berikut.

No	Unit Kerja	Pemanfaatan Simpegnas	Melalui Web Service	Total Instansi
1	BKN Pusat	36	27	63
2	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	12	29	41
3	Kantor Regional II BKN Surabaya	13	17	30
4	Kantor Regional III BKN Bandung	15	19	34
5	Kantor Regional IV BKN Makassar	16	14	30
6	Kantor Regional V BKN Jakarta	9	8	17
7	Kantor Regional VI BKN Medan	34	0	34
8	Kantor Regional VII BKN Palembang	6	21	27
9	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	9	18	27
10	Kantor Regional IX BKN Jayapura	4	2	6
11	Kantor Regional X BKN Denpasar	28	7	35
12	Kantor Regional XI BKN Manado	7	25	32
13	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	8	13	21
14	Kantor Regional XIII BKN Aceh	4	7	11
15	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	6	0	6
BKN		207	207	414

Tabel 2.10. Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN Kantor Regional I-XIV

Beberapa kegiatan telah dilakukan untuk merealisasikan indikator ini 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 Simpeg dengan menggunakan *tools web service* akan didorong melalui kegiatan bimbingan teknis agar setiap Admin dapat segera melakukan *subscribe* ke APIM *Web Service*. Sementara upaya realisasi integrasi dengan pemanfaatan Aplikasi Simpegnas dilakukan dengan mendorong instansi untuk memperoleh subdomain melalui proses bersurat kepada BKN.

Beberapa kendala teknis ditemui dalam proses integrasi ini, diantaranya yaitu (1) kurangnya komitmen instansi dalam melaksanakan integrasi ini; (2) perbedaan

struktur (*coding*) setiap sistem; dan (3) Sumber Daya Manusia dalam bidang IT di instansi belum memiliki kompetensi dalam mengoperasikan metode integrasi dengan SIASN. Ketiga hal ini membuat integrasi memakan waktu lebih lama dari seharusnya.

Untuk dapat mencapai target kinerja di tahun selanjutnya, BKN akan terus melakukan pemantauan dan pendampingan setiap pekannya kepada instansi untuk menyelesaikan proses integrasi Simpeg dengan SIASN. Selain itu, BKN juga mendorong setiap instansi di wilayah kerja untuk menggunakan aplikasi Simpegnas.

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

Target					Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2022
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
75%	80%	85%	90%	95%	66,12%	73,33%	70%	73,68

Tabel 2.11. Realisasi Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

Indikator ini merupakan ukuran untuk menggambarkan layanan manajemen ASN yang terdigitalisasi dari *offline* ke *online*. Pada tahun 2022 BKN menargetkan sebanyak 85% layanan manajemen ASN yang telah terdigitalisasi atau 17 dari 20 layanan yang ditargetkan. Realisasi tahun 2022 dari total 20 layanan 14 layanan sudah terdigitalisasi. Pada tahun 2021 definisi indikator kinerja utama persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital adalah persentase jumlah pelayanan bidang mutasi kepegawaian yang semula dilakukan secara manual kemudian diubah menjadi pelayanan yang berbasis digital dengan memanfaatkan aplikasi Digital. Namun pada tahun 2022 definisi indikator ini berubah menjadi persentase jumlah pelayanan bidang mutasi kepegawaian yang semula dilakukan secara manual kemudian diubah menjadi pelayanan yang berbasis digital dengan memanfaatkan aplikasi digital, mulai dari pengiriman usul hingga hasil output keluaran berupa dokumen digital. Hal tersebut menyebabkan perbedaan jumlah baseline layanan antara tahun 2021 dan tahun 2022 yang semula 15 layanan menjadi 20 layanan. Sehingga capaian kinerjanya masih 70%, berikut data dari layanan manajemen ASN yang berbasis digital:

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

Tabel 2.12. Rekap Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

Untuk mendapatkan nilai 70% beberapa upaya telah dilaksanakan diantaranya

- Penguatan tim kerja, *refocusing* target, reviu periodik dan penguatan helpdesk dalam pengimplementasian SI ASN;
- Kerjasama dengan instansi lain untuk pengintegrasian SI ASN seperti Taspen, Setneg dan Kemendagri;
- Melakukan penyederhanaan proses bisnis dilayanan mutasi kepegawaian.

Untuk mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan BKN menetapkan prioritas dalam digitalisasi diantaranya untuk

- Kartu istri dan kartu suami
- Peninjauan masa kerja
- Mutasi lain-lain
- CLTN
- Pengaktifan kembali
- tewas

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

<b>Target</b>					<b>Realisasi</b>			<b>Capaian Renstra s.d. 2022</b>
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
30%	65%	85%	95%	100%	60%	72,42%	92,8%	92,8%

Tabel 2.13. Realisasi Persentase Hasil Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti

Sejak tahun 2020, BKN telah melakukan sejumlah agenda pengawasan dan pengendalian dalam rangka memastikan seluruh rangkaian proses Manajemen ASN dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Adapun agenda pengawasan dan pengendalian tersebut dilakukan terhadap beberapa aspek, yaitu: Netralitas, pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) ASN Tipikor, dan ASN Non Aktif yang diduga menimbulkan kerugian keuangan negara/daerah. Realisasi atas indikator ini pada tahun 2022 adalah 92,8% melebihi target yang telah ditetapkan. Berikut merupakan rekapitulasi tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian:

<b>Kegiatan</b>	<b>Jumlah Rekomendasi</b>	<b>Telah Ditindaklanjuti</b>	<b>%</b>
Netralitas	1.125	1.062	94%
PTDH ASN Tipikor	2.211	2.094	95%
ASN Non Aktif yang diduga menimbulkan kerugian keuangan negara/daerah	76	11	15%
<b>Total</b>	<b>3.412</b>	<b>3.167</b>	<b>93%</b>

Tabel 2.14. Rekapitulasi Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2022

Sumber: LKj BKN 2022

Realisasi kinerja pada indikator ini meningkat sebanyak 20.58% dari tahun sebelumnya. Keberhasilan ini disebabkan adanya upaya penerapan tindakan administratif sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang

Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN terhadap instansi yang perlu melakukan tindak lanjut atas rekomendasi yang diberikan. Beberapa tindakan administratif yang sudah dilakukan pada tahun 2022 adalah peringatan dan pemblokiran data kepegawaian atau layanan kepegawaian. Namun demikian, terdapat kendala dalam pelaksanaan indikator ini, seperti adanya konflik kepentingan (*conflict of interest*) di instansi pemerintah, kesulitan PPK/Instansi memahami regulasi terkait rekomendasi yang diberikan, serta *database* tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang belum terbangun secara baik. Hal ini menyebabkan data tindak lanjut atas rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang diberikan baru difokuskan kepada 3 (tiga) aspek yang sudah dijelaskan sebelumnya.

Pada periode selanjutnya, BKN akan melakukan beberapa upaya, seperti:

- Penerapan tindakan administratif yang lebih komprehensif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN berupa: Peringatan; pencantuman dalam daftar pelanggar NSPK Manajemen ASN; pemblokiran data kepegawaian dan/atau layanan kepegawaian; pencabutan keputusan atas pengangkatan, pemindahan, atau pemberhentian selain yang menjadi kewenangan Presiden; pembatalan atas keputusan yang ditetapkan oleh PPK, PyB, atau pejabat lain yang ditunjuk selain yang menjadi kewenangan Presiden; dan rekomendasi pencabutan atau pengalihan kewenangan PPK, PyB, atau pejabat lain yang ditunjuk dalam hal objek rekomendasi yang ditetapkan oleh Presiden; dan
- Penyempurnaan *database* agar penyajian data tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian dapat lebih luas terkait aspek Manajemen ASN.

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

Target					Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2022
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
77	77	80	80	80	70,42	78,42	76,18	95.22%

Tabel 2.15. Realisasi Indeks Profesionalitas ASN BKN

Indikator ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN BKN yang hasilnya dapat

digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN.

Profesionalitas adalah kualitas para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya sehingga profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Oleh karena itu, sesuai dengan PermenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN maka untuk mengetahui tingkat profesionalitas ASN diperlukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN guna melihat kesesuaian kualifikasi, tingkat kinerja, kompetensi, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.

Selain itu dalam rangka pelaksanaan dan penerapan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mana didalamnya memberi mandat untuk mewujudkan ASN/PNS yang Profesional, dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 serta Renstra Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 yang di dalamnya juga tertuang tentang perlunya melaksanakan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di instansi pemerintahan.

Pada periode tahun 2022 ini, pengukuran IP ASN BKN ini mengambil data sepenuhnya melalui pengukuran nilai Indeks Profesional ASN BKN tahun 2021 melalui portal <https://ip-jasn.bkn.go.id/> yang datanya bersumber dari aplikasi SAPK BKN dengan cutoff pengambilan data per bulan Juli 2022. Indeks Profesionalitas ASN BKN tahun 2021 ini digunakan sebagai dasar perhitungan capaian target indikator kinerja Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022 di Perjanjian Kinerja unit kerja BKN Pusat/Kanreg/Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN. Berdasarkan data tarikan SAPK terkait dengan Indeks Profesionalitas BKN, diperoleh Nilai Indeks Profesionalitas ASN di BKN sebesar 76.18, dengan rincian dimensi Kualifikasi sebesar 14.22, Kompetensi sebesar 31.55, Kinerja sebesar 25.57, dan Disiplin sebesar 4.85. Nilai Indeks Profesionalitas ASN ini termasuk dalam kategori “Sedang”, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Indeks Profesionalitas ASN tersebut menunjukkan indikasi PNS di lingkungan BKN pada umumnya “cukup profesional” dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

**Dimensi Kompetensi**, untuk dimensi kompetensi dengan nilai maksimal 40, pada tahun 2022 BKN mendapatkan nilai 31,55, yang dimana nilai tersebut naik sebesar 0,44 dari nilai tahun 2021 yang sebesar 31,11. Pada dimensi kompetensi kompetensi tahun 2022 ini mengalami kenaikan antara lain karena Biro SDM dan unit kerja di lingkungan BKN yang senantiasa aktif dalam memfasilitasi, melaksanakan dan mengikuti berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pegawai BKN baik di pusat maupun kantor regional. Selain itu dalam upaya mengembangkan kompetensi pegawai BKN, Biro SDM selaku pembina dan pengelola kepegawaian di BKN telah bekerja sama dengan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN dalam melaksanakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai di lingkungan BKN. Selain itu, Kantor Regional juga secara rutin selalu melaksanakan kegiatan guna mendukung pengembangan kompetensi bagi pegawai di lingkungan Kantor Regionalnya. Nilai dimensi yang diperoleh BKN masih belum optimal karena terdapat beberapa pegawai yang belum melaksanakan diklat sesuai dengan Tingkat Jabatannya dan masih terdapat pegawai yang belum memenuhi pelatihan teknis/pengembangan kompetensi 20 JP tiap tahunnya sehingga nilai dimensi yang diperoleh beberapa pegawai masih rendah.

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

**Dimensi Disiplin**, untuk dimensi disiplin dengan nilai maksimal 5, pada tahun 2022 BKN mendapatkan nilai 4,85. Dalam dimensi disiplin ini terdapat penurunan sebesar 0,05 dari nilai tahun 2021 yang sebesar 4,91. Penurunan nilai pada dimensi disiplin ini disebabkan oleh kenaikan jumlah pegawai yang mendapatkan hukuman disiplin terkait dengan kehadiran, dimana pada tahun 2020 terdapat 44 pegawai sedangkan tahun 2021 naik menjadi 78 pegawai. Hal

tersebut dikarenakan mulai tahun 2021 terdapat kebijakan terkait sistem presensi berbasis online yang menggunakan aplikasi LBP BKN. Berdasarkan hasil rekapitulasi Biro SDM ditemukan bahwa kendala yang paling sering terjadi pada pegawai BKN terkait pengisian presensi melalui LBP BKN yaitu aplikasi yang *error* dan tidak bisa diakses, perangkat handphone pegawai yang tidak support dan dibawah spesifikasi minimum untuk menginstall aplikasi LBP BKN serta pegawai yang lalai melakukan presensi. Ke depannya, BKN melalui Biro SDM akan lebih menekankan kepada pengelola kepegawaian di seluruh unit kerja BKN untuk selalu melakukan rekap absensi bulanan sehingga bila terjadi presensi yang bermasalah bisa segera ditindaklanjuti.

#### **IKU 10. Indeks Maturitas SPBE BKN**

Target					Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2022
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
3	3.2	3.5	3.7	4	2.84	2.92	2.92	73%

Tabel 2.16. Realisasi Indeks Maturitas SPBE BKN

Indikator ini menggambarkan maturitas BKN dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Dilatarbelakangi oleh akselerasi pembangunan aparatur negara yang dilakukan melalui program reformasi birokrasi sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2020 – 2025 dalam rangka mencapai birokrasi berkelas dunia di mana tata kelola pemerintahan semakin efektif, efisien, transparan, dan akuntabel serta kualitas pelayanan publik semakin mudah, cepat, dan terjangkau yang menjadikan Indeks Maturitas SPBE menjadi Indikator Kinerja Utama BKN pada tahun 2022 dengan target 3,5.

Evaluasi SPBE merupakan proses penilaian terhadap pelaksanaan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah untuk menghasilkan suatu nilai Indeks SPBE yang menggambarkan tingkat kematangan (maturity level) SPBE. Tujuan dari evaluasi SPBE yaitu untuk mengetahui capaian kemajuan pelaksanaan SPBE, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kualitas pelaksanaan SPBE serta menjamin kualitas pelaksanaan evaluasi SPBE pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah. Pemantauan dan evaluasi SPBE mengalami perubahan regulasi yang semula diatur dalam PermenPAN-RB No. 5 Tahun 2018, kemudian diubah menjadi PermenPAN-RB No. 59 Tahun 2020 dengan perbedaan domain, aspek dan indikator yang diukur, sebagaimana tabel dibawah ini.

No	PermenPANRB No 5 Tahun 2018	PermenPANRB No 59 Tahun 2020
1	Domain sejumlah 3	Domain sejumlah 4
2	Aspek sejumlah 7	Aspek sejumlah 8
3	Indikator sejumlah 35	Indikator sejumlah 47

Tabel 2.17. Matriks Perbedaan PermenPANRB terkait SPBE

Nilai indeks SPBE adalah nilai indeks yang merepresentasikan tingkat kematangan penerapan SPBE secara keseluruhan. Nilai indeks dihitung berdasarkan penjumlahan dari penghitungan perkalian antara nilai indeks domain dan bobot domain. Nilai Indeks SPBE yang merepresentasikan tingkat kematangan pelaksanaan SPBE dikelompokkan berdasarkan predikat.

Pada Perjanjian Kinerja Tahun 2022 BKN memiliki sasaran strategis Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien dan Akuntabel yang salah satu Indikator Kinerja Utamanya yaitu indeks Maturitas SPBE BKN dengan target nilai Indeks sebesar 3,5. Namun, pada tahun 2022, penilaian SPBE di BKN tidak dilakukan oleh pihak eksternal, yaitu KemenPAN RB. Hal ini karena periode penilaian yang dilaksanakan oleh eksternal adalah tiap 2 tahun sekali, sehingga nilai SPBE tahun 2022 masih didasarkan pada hasil penilaian MenPAN RB yang dipaparkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1503 Tahun 2021 tentang Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada Kementerian, Lembaga, Dan Pemerintah Daerah Tahun 2021 dengan nilai sebesar 2,92 atau berada pada kategori (BAIK). Nilai ini berada di atas nilai rata - rata nasional Tahun 2021 berdasarkan informasi yang dirilis di website (<https://menpan.go.id>) sebesar 2,55 (CUKUP).

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

Target					Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2022
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
80	81	82	83	85	76.86	76.27	77.29	90.92

Tabel 2.18. Realisasi Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN

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

BKN pada tahun 2022 berhasil memperoleh Indeks RB sebesar 77,29. Hal ini menunjukkan kenaikan sebesar 1,02 dari nilai tahun 2021. Adapun kenaikan tersebut terjadi pada komponen pengungkit, aspek pemenuhan mengalami peningkatan dari 14,97, menjadi 15,36 demikian juga untuk aspek hasil antara area perubahan mengalami peningkatan dari 6,97 menjadi 7,71. Namun pada aspek reform mengalami penurunan dari 22,47 menjadi 22,03. Penurunan ini disebabkan reform yang dilakukan oleh unit kerja belum optimal.

Berikutnya pada komponen hasil, secara umum mengalami penurunan dari nilai 31,86 menjadi 31,29. Pada aspek akuntabilitas kinerja dan keuangan meningkat dari 7,71 menjadi 7,79. Pada aspek kinerja organisasi meningkat dari 5,55 menjadi 5,57. Selanjutnya untuk aspek kualitas pelayanan publik mengalami penurunan dari 9,64 menjadi 9,00. Demikian juga untuk aspek pemerintahan yang bersih dan bebas KKN mengalami penurunan dari 8,96 menjadi 8,93. Hal ini disebabkan oleh perubahan metode pengukuran pada Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK). Pada tahun 2022 nilai RB Indeks RB secara keseluruhan mengalami peningkatan dikarenakan BKN telah berupaya melakukan perbaikan tata kelola pemerintahan yang lebih baik melalui perbaikan berkelanjutan, yang ditandai dengan meningkatnya aspek komponen pengungkit, namun ada beberapa aspek yang mengalami penurunan yaitu aspek kualitas pelayanan publik dan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN. BKN masih perlu memperhatikan fokus reformasi birokrasi tidak hanya pada upaya yg dilakukan, namun pada dampak yang diberikan.

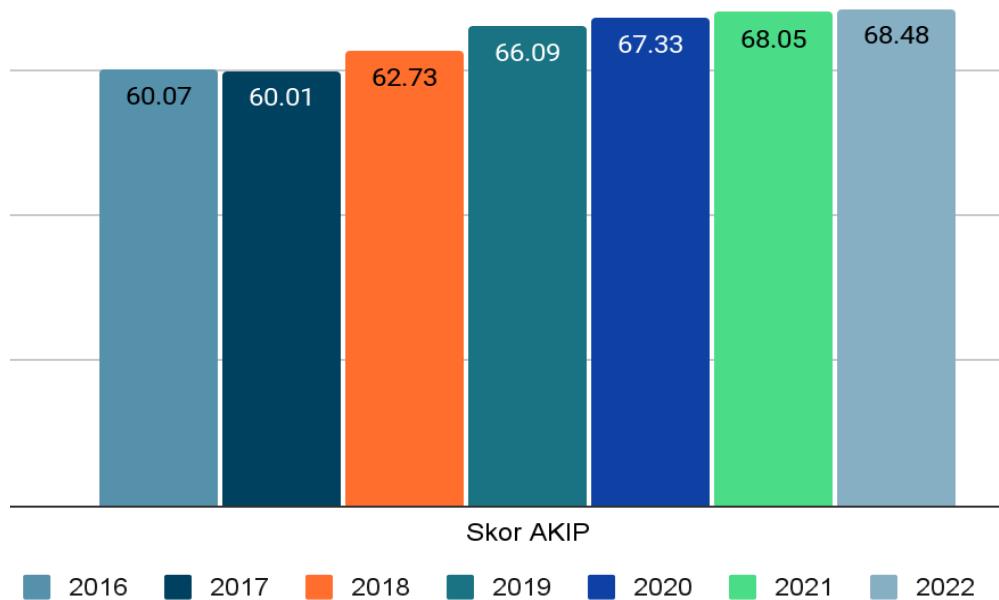
#### **IKU 12. Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN**

Target					Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2022
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
75	77	79	83	85	67,33	68,05	68,48	80.56%

Tabel 2.19. Realisasi Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

Sesuai dengan Surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan KemenPAN-RB Nomor B/704/AA.05/2022 perihal Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2022 tanggal 6 Desember 2022 disampaikan bahwa hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja BKN menunjukkan nilai sebesar 68,48 dengan predikat "B". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi AKIP sudah baik pada tingkat lembaga dan sebagian unit kerja utama, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Dalam kurun waktu 7 (tujuh) tahun dimulai dari periode tahun 2016 hingga 2022, BKN terus berkomitmen untuk melakukan perbaikan dalam pengimplementasian SAKIP sehingga pada tahun 2016 - 2022 BKN mendapatkan predikat B (Baik). Meskipun dalam peringkat yang sama, namun jika dilihat dari skor yang diperoleh, BKN secara konsisten dapat meningkatkan skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerjanya. Upaya tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran yang dilakukan berdampak terhadap peningkatan kinerja, peningkatan kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi hasil di BKN, Berikut capain SAKIP BKN 2016 - 2022 dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Grafik 2.1 Nilai atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN 2016 - 2022

Hasil evaluasi tahun 2022 "tidak diperbandingkan" dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada tingkat lembaga maupun tingkat unit kerja. Berdasarkan hasil evaluasi AKIP BKN oleh KemenPANRB, terdapat 12 poin yang menjadi rekomendasi untuk perbaikan implementasi SAKIP BKN, yaitu:

- a. Memastikan seluruh Pejabat Struktural menyampaikan dokumen perencanaan melalui aplikasi e-sakip reviu dan website lembaga, sehingga dapat diakses oleh *stakeholder*;
- b. Mendorong penyelarasan dokumen perencanaan pada Lembaga dan unit kerja, meliputi Renstra, IKU, dan PK;
- c. Menyempurnakan rumusan sasaran strategis dan indikator kinerja yang belum berorientasi hasil sesuai levelnya dan indikator kinerja yang belum SMART pada unit kerja hingga unit terkecil;
- d. Melakukan reviu kinerja pegawai dan menyusun matriks pembagian peran hasil sehingga kinerja pegawai tersebut menunjang kinerja organisasi;
- e. Memastikan Indikator Kinerja Utama pada unit kerja dilengkapi dengan formulasi perhitungan tiap indikator;
- f. Mendorong unit kerja untuk melakukan pemantauan atas capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dan hasil pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar pemberian reward and punishment kepada pegawai;
- g. Mendorong BKN Pusat untuk memetakan kondisi kinerja Kantor Regional, untuk penentuan target kinerja dan mendukung kinerja BKN Pusat;
- h. Mengoptimalkan penggunaan aplikasi MAKO sebagai alat untuk pemantauan pencapaian kinerja lembaga, unit kerja, hingga pegawai; Meningkatkan kualitas laporan kinerja pada unit kerja mengacu pada PermenPAN RB Nomor 53 Tahun 2014 yang memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/ penurunan kinerja, analisis program/ kegiatan yang mendukung keberhasilan/ kegagalan pencapaian kinerja serta analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- i. Menggunakan informasi capaian kinerja pada laporan kinerja sebagai dasar penentuan target tahun selanjutnya, penyesuaian aktivitas/strategi untuk mencapai kinerja, dan kebutuhan anggarannya;
- j. Meningkatkan kualitas SDM Inspektorat agar hasil evaluasi akuntabilitas yang dilakukan dapat memberikan rekomendasi yang cukup dan mendalam untuk perbaikan implementasi akuntabilitas kinerja; dan
- k. Mendorong seluruh unit kerja menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi internal atas implementasi SAKIP yang dilakukan oleh Inspektorat.

### IKU 13. Opini atas Laporan Keuangan BKN

Target					Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2022
2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	
WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	100%

Tabel 2.20. Opini atas Laporan Keuangan BKN

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

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

Area perbaikan yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan menurut Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI atas Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2021 Nomor: 43A/LHP/XVI/05/2022 tanggal 23 Mei 2022, diantaranya adalah area yang bersifat administratif dan area terkait barang milik negara (BMN). BKN sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian selalu berupaya dalam mendukung program pemerintah, salah satunya dengan menyelenggarakan manajemen internal berbasis digital. Upaya ini dapat dilihat dengan adanya launching E-Verifikasi, yang merupakan tindak lanjut dari perjanjian kerjasama antara Sekretariat Utama BKN dengan Direktorat Sistem Informasi Teknologi Perbendaharaan Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan, tentang Interkoneksi Data SAKTI ke dalam SPEKTRA BKN. Hal ini adalah bagian dari integrasi dan kolaborasi antar Instansi serta

keberlanjutan kerjasama dimana data SAKTI juga dapat diinterkoneksikan dengan E- Verifikasi. Pemanfaatan teknologi informasi ini selain mendukung program SPBE di internal BKN juga mendukung pengelolaan keuangan negara secara transparan dan akuntabel. Tujuan utama dari E- Verifikasi adalah untuk mentransformasi sistem penyelesaian tagihan keuangan yang bersifat konvensional (*analog*) ke basis digital (digitalisasi), dalam rangka meningkatkan kinerja dan kualitas pertanggungjawaban keuangan.

# **BAB III**

# **RENCANA KERJA**

## BAB III

### RENCANA KERJA

#### A. KEBIJAKAN NASIONAL

Tema RKP Tahun 2024 berfokus pada **percepatan dalam mewujudkan transformasi ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan**. Tema tersebut ditentukan dengan mempertimbangkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 - 2024, arahan Presiden, hasil evaluasi pembangunan tahun 2022, evaluasi kebijakan tahun 2023, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, dan isu strategis lainnya.

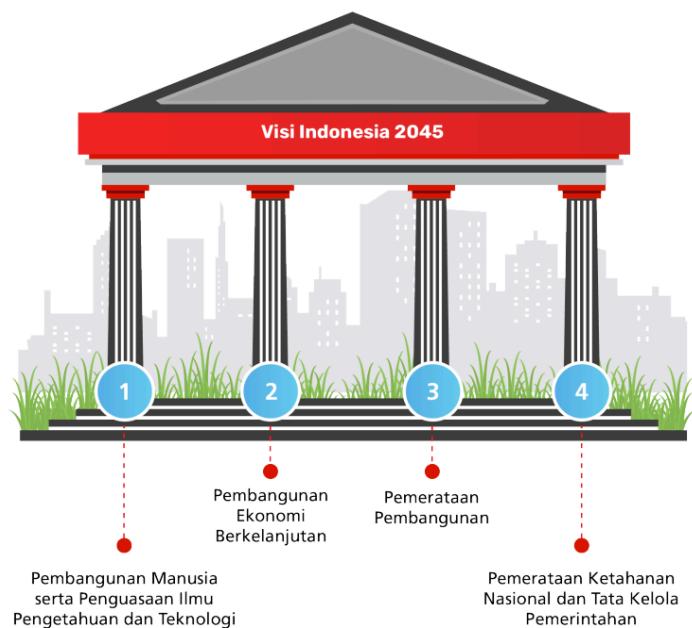
Dalam rangka pencapaian Visi Presiden yang termuat dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024, ditetapkan Misi Presiden yang dimanifestasikan ke dalam sembilan butir Nawacita.



Gambar 3.1 Visi dan Misi Presiden dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020 - 2024

Sehubungan dengan kedudukan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 sebagai penjabaran tahap akhir dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025, maka Visi dan Misi Presiden dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 juga diselaraskan sebagai upaya periode terakhir Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional. Tujuan periode terakhir Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tersebut adalah "mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing".

Komitmen Presiden dalam mempersiapkan landasan kokoh menuju 100 tahun Indonesia merdeka, serta mempercepat tujuan kehidupan berbangsa dan bernegara sebagaimana Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945, diwujudkan melalui penyusunan Visi Indonesia 2045, yaitu Indonesia Maju. Visi Indonesia 2045 diarahkan sebagai koridor untuk mewujudkan Bangsa Indonesia yang maju, adil, dan makmur dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia. Implementasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 memiliki nilai strategis sebagai tahap awal fondasi pencapaian Visi Indonesia 2045.



Gambar 3.2 Pilar Visi Indonesia 2045

## **B. PROGRAM PRIORITAS NASIONAL**

Berppedoman pada Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2023 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2024 dan Surat Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor S-626/MK.02.2023 B.644/M.PPN/D.8/PP.04.02/007/2023 tanggal 31 Juli 2023 tentang Pagu Anggaran Belanja Kementerian/Lembaga dan Dana Alokasi Khusus TA 2024, dan Penyelesaian Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga TA 2024.

### **PN 1. Penyusunan Standar Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN**

Dalam rangka percepatan implementasi sistem merit nasional, perlu didukung dengan pelaksanaan manajemen talenta, baik secara nasional maupun instansional, yaitu dengan menyiapkan database talent. Hal ini sejalan dengan salah satu Program Prioritas pada RPJM 2020-2024, yaitu “Pembangunan Manajemen Talenta Nasional”. Badan Kepegawaian Negara (BKN) sesuai dengan amanat pasal 48 huruf b Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bertugas membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi, tentu telah melakukan beberapa langkah strategis untuk mengembangkan metode/instrumen/standar penilaian yang mendukung pembangunan manajemen talenta nasional. Salah satu metode/instrumen/standar yang telah dikembangkan pada tahun 2022 dan telah diimplementasikan adalah metode/alat ukur *Smart Governance*, yaitu sebuah alat ukur dengan karakteristik antara lain berbasis daring yang dapat diakses secara online, dapat diselenggarakan secara massal, target asesinya adalah Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional Madya kebawah, pengolahan data hasil berbasis aplikasi tanpa harus melalui assessor meeting dan dapat dipetakan dalam nine box (talent mapping), serta terintegrasi dengan SIASN. Instrumen ini telah digunakan sejak bulan November 2022 s.d Maret 2023, dengan jumlah total pegawai lebih kurang 25 ribu PNS.

Tahun 2024, BKN akan mengembangkan sebuah alat ukur berbasis digital dengan target asesi adalah pejabat pimpinan tinggi. Hal ini perlu dilakukan untuk menindaklanjuti Instruksi Presiden RI Nomor 3 tahun 2015 tentang Percepatan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Kementerian/Lembaga. Instruksi ini dikeluarkan untuk menghindari terjadinya kekosongan jabatan yang dapat mengganggu kinerja fisik dan keuangan serta pelayanan publik dalam rangka mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Oleh karena itu dibutuhkan inovasi dalam hal metode/instrumen/standar yang mampu menyesuaikan dengan kebutuhan lingkungan strategis dan globalisasi saat ini yang sebagian besar telah berbasis digital. Inovasi yang dilakukan adalah membangun *Virtual Assessment Center* (AC) yang dimulai dengan kegiatan Penyusunan Simulasi Assessment Center berbasis *Artificial Intelligence* yang dalam pelaksanaan penilaian kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dilakukan secara daring (*online*) dengan menggunakan teknologi *Natural Language Processing (NLP)*, *Artificial Intelligence (AI)*, *Machine Learning* dan *Blockchain*.

Badan Kepegawaian Negara melalui Pusat Penilaian Kompetensi ASN akan melakukan Penyusunan Simulasi Assessment Center berbasis *Artificial Intelligence* melalui Swakelola tipe II. Anggaran biaya dalam kegiatan Penyusunan Standar Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN sebesar Rp. 2.000.000.000 (Dua Miliar Rupiah).

#### Tahapan dan waktu pelaksanaan

- a. Perencanaan dan Persiapan : berisi rapat menyusun kerangka kerja dan proses bisnis layanan yang akan digitalisasi/dibuat aplikasi
- b. Pelaksanaan : pada tahap pelaksanaan terdapat
  1. Pengembangan Simulasi Assessment Center berbasis *Artificial Intelligence* untuk JPT yang merupakan lanjutan pengembangan alat ukur dan pengayaan simulasi-simulasi assessment center yang telah dikembangkan tahun 2022 dan 2023. Pada Tahun 2024 ini, dikembangkan simulasi assessment center metode kompleks (3 simulasi) yang peruntukan bagi asesmen Jabatan Pimpinan Tinggi. Jawaban asesi dibuat dalam bentuk *Artificial Intelligence* Semantik, yaitu pengkodean jawaban untuk mempermudah pengolahan hasil simulasi. Dalam pelaksanaan penilaian kompetensi, memanfaatkan teknologi *Natural Language Processing (NLP)*, *Artificial Intelligence (AI)*, *Machine Learning* dan *Blokchain*. Output pada tahap ini adalah Simulasi Assessment Center berbasis AI
  2. Pengembangan Aplikasi Digital Assessment Center, Pembangunan aplikasi digital assessment center akan membuat sistem penilaian kompetensi yang terintegrasi dengan pengembangan simulasi berbasis digital dengan teknologi machine learning dengan output Aplikasi Digital Assessment Center.
  3. Ujicoba Instrumen/standar dan aplikasi Assessment Center dilakukan di BKN Pusat dan 2 Kantor Regional BKN dengan 500 orang peserta/Kaantor Regional dengan total sampling 1500 orang.

- c. Sosialisasi/Evaluasi/Pelaporan pada tahap ini dilakukan evaluasi instrumen/standar dilaksanakan dengan *full day* dalam kota membahas hasil pengembangan instrumen/standar dan aplikasi *Assessment Center*.

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

Dalam pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diamanatkan bahwa Badan Kepegawaian Negara yang mempunyai tugas Membina dan Menyelenggarakan Penilaian Kompetensi serta Mengevaluasi Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai ASN oleh instansi pemerintah. Usaha dalam menjalankan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2024 ini merencanakan melaksanakan kegiatan Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi bagi PNS pada instansi pusat Kementerian/Lembaga dalam rangka mewujudkan RPJM 2020 s.d 2024 diantaranya melalui pembangunan manajemen talenta nasional untuk sistem merit. Kegiatan Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi bagi PNS pada Instansi Pusat K/L yang bekerja pada Pusat Pemerintahan dilaksanakan dengan tahapan untuk menyesuaikan sarana/prasarana dan pendukungnya yang tersedia.

Penilaian yang dilakukan dalam kegiatan mendukung upaya pemerintah dalam hal pemindahan Ibukota Negara Baru merupakan kombinasi dari aspek Potensi dan aspek kompetensi. Untuk aspek potensi berdasarkan Peraturan Menteri Pelayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, antara lain dinyatakan bahwa dalam menentukan tingkat potensi seseorang, digunakan delapan komponen aspek potensi yang meliputi, kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kesadaran diri (*self awareness*), kemampuan berpikir kritis dan strategis (*critical and strategic thinking*), kemampuan menyelesaikan permasalahan (*problem solving*), kecerdasan emosional (*emotional quotient*), kemampuan belajar cepat dan mengembangkan diri (*growth mindset*), serta motivasi dan komitmen (*grit*) talenta. Sedangkan aspek kompetensi menggunakan Peraturan Menteri Pelayagunaan 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*”.

Pelaksanaan kegiatan Pemetaan / Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN direncanakan akan diselenggarakan di beberapa titik lokasi, yaitu Kantor BKN

Pusat dan Kementerian/Lembaga Pusat. Target awal yang ditetapkan adalah untuk 40.000 PNS pada instansi pusat yang bekerja pada pusat pemerintahan dan 20.000 PNS pada instansi penyangga. Anggaran yang dibutuhkan sebesar Rp. 5.500.000.000,- (Lima Milyar Lima Ratus Ribu Rupiah) untuk target peserta 60.000 orang.

Maksud dan tujuan penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi bagi PNS Instansi Pusat K/L yang bekerja pada Pusat Pemerintahan adalah penyediaan data potensi dan kompetensi untuk mendapatkan dan memberikan rekomendasi/pertimbangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) pada instansi masing-masing dalam pengelolaan bidang kepegawaian menjadikan PNS yang profesional dan memiliki kompetensi yang optimal sesuai pemangku jabatannya dalam pemberian layanan publik fungsi pemerintahan dengan konsep *Smart City*. Adapun penerima manfaat dari kegiatan ini adalah:

- a. Pemerintah Pusat Bagi Pemerintah pusat, hasil dari kegiatan ini bermanfaat sebagai dasar penyusunan kebijakan dan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya aparatur secara berkelanjutan;
- b. Instansi Bagi Instansi peserta, tersedianya data potensi dan kompetensi dengan beserta pemanfaatannya;
- c. Peserta. Bagi peserta, hasil kegiatan ini bermanfaat untuk pengembangan dirinya sendiri (*self development*) dan merencanakan kariernya di masa yang akan datang (*career planning*).

### **PN 3. Rekomendasi Kebijakan tentang Sistem Penggajian Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah**

UU No. 20 tahun 2023 tentang ASN memberikan perubahan besar dalam sistem penggajian pegawai ASN, baik PNS maupun PPPK. Sistem penggajian baru ini berdasarkan pada prinsip *single salary*, yaitu penghasilan yang diterima oleh pegawai ASN terdiri dari gaji pokok dan tunjangan kinerja. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai ASN, serta memberikan jaminan sosial yang meliputi jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan hari tua. Penerapan *single salary system* yang terdiri atas unsur gaji, tunjangan kinerja, dan tunjangan kemahalan. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan risiko pekerjaan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja. Tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing PNS bekerja.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai lembaga penyelenggara manajemen PNS yang salah satu tugasnya melakukan manajemen kompensasi penggajian mempunyai peran strategis untuk merancang (design) sistem penggajian PNS sebagaimana diamanatkan dalam UU ASN tersebut. Rekomendasi Kebijakan tentang Sistem Penggajian Pegawai ASN diperlukan untuk membagun regulasi/aturan yang berkaitan dengan pemberian gaji dan tunjangan ASN. Rekomendasi Kebijakan ini sistem penggajian ASN ini tujuannya dapat memberikan alternatif dan rekomendasi kebijakan berkaitan dengan sistem penggajian ASN.

#### **PN 4. Layanan Data ASN Terintegrasi**

Dalam rangka melaksanakan amanat Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia, Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai Lembaga yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional, menetapkan Kebijakan Tata Kelola Satu Data Bidang ASN. Kebijakan ini bertujuan untuk menghasilkan data ASN yang akurat, mutakhir, terpadu, dapat dipertanggungjawabkan, serta mudah diakses dan dibagi-pakaikan antar instansi pusat dan instansi daerah. Ketersediaan Satu Data ASN diharapkan dapat bermanfaat untuk pengambilan keputusan dan rekomendasi berbasis data yang mendukung pembangunan nasional.

Tata kelola Satu Data Bidang ASN dilaksanakan dengan prinsip Satu Data Indonesia, yaitu (1) adanya standar data, (2) memiliki metadata baku, (3) memenuhi kaidah interoperabilitas, dan (4) menggunakan satu kode referensi atau data induk. Penyelenggaraan Satu Data ASN terdiri atas proses, (1) perencanaan data dengan menentukan daftar data sesuai arsitektur SPBE dan prinsip Satu Data Indonesia, (2) pengumpulan data melalui implementasi aplikasi umum kepegawaian untuk kolaborasi data, (3) pemeriksaan data untuk menilai kualitas data, dan (4) penyebarluasan data melalui Portal Satu Data.

Badan Kepegawaian Negara melalui Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian, memiliki kewenangan dalam mengelola data ASN, dan diberikan tanggung jawab melaksanakan salah satu Program Nasional untuk mewujudkan layanan data dan informasi ASN yang terintegrasi, akurat dan terkini. Program ini dijalankan dengan mengukur dan meningkatkan kualitas data ASN melalui kegiatan:

- a. Penyiapan instrumen (alat ukur) dan melakukan pengukuran tingkat kualitas data ASN;
- b. Penyusunan serta sosialisasi kamus data ASN dan standar data ASN;

- c. Pelaksanaan pengukuran dan peningkatan kualitas data serta pemantauan disparitas data ASN.

Penyiapan alat ukur dan pengukuran tingkat kualitas data ASN membutuhkan identifikasi awal atas kebutuhan model yang disusun untuk membuat alat ukur, sehingga diperlukan kerja sama dan bantuan BPS selaku pembina data statistik untuk menyusun instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kualitas data ASN. Kemudian instrumen akan diuji untuk membuktikan validitas dan reliabilitasnya, untuk selanjutnya disusun landasan hukum terkait penggunaan instrumen tersebut sebagai standar baku dalam melakukan pengukuran tingkat kualitas data ASN. Model yang akan digunakan dalam menyusun instrumen pengukuran kualitas data ASN adalah *Total Data Quality Management* (TDQM) atau model lainnya sesuai kesepakatan bersama. Instrumen ini dapat digunakan sebagai alat ukur tingkat kualitas data ASN dan akan dikembangkan menjadi *tools* untuk melakukan validasi atas inputan data yang dilakukan oleh instansi sehingga meminimalisir data yang tidak sesuai.

Kamus Data akan disusun sebagai metadata untuk menentukan dan mendeskripsikan jenis data dalam pengukuran kualitas data. Kemudian, penyusunan standar data ASN dilakukan untuk menjadi acuan instansi dalam menyusun database ASN sehingga memudahkan proses integrasi data. Kamus dan standar data akan disosialisasikan kepada Pengelola Kepegawaian di Instansi Pusat dan Daerah.

Peningkatan kualitas data perlu diikuti dengan optimalisasi dan pengembangan arsitektur *database*. Hal ini dilakukan dengan (1) rekonsiliasi data kepegawaian pada seluruh Kementerian/Lembaga/Daerah, (2) konfirmasi atas perbedaan data yang ditemukan, dan (3) memperbaiki data yang ditemukan sebagai disparitas tersebut. Pemantauan terhadap data anomali di dalam SIASN juga akan dilakukan dengan membangun *dashboard* pemantauan disparitas data. Dashboard ini akan menjadi alat deteksi untuk data yang memiliki disparitas atau ketidakwajaran dan menjadi *early warning system* terhadap data-data yang tidak wajar.

## **C. TUJUAN DAN SASARAN RENCANA KINERJA**

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

- 1) Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya

tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/THT dan perlindungan sosial);

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

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Badan Kepegawaian Negara menjabarkan 5 (lima) Tujuan yakni

- 1) Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas,
- 2) Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima
- 3) Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI –

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

### ***Stakeholder Perspective***

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

### ***Customer Perspective***

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

### ***Internal Perspective***

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

peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN dengan indikator kinerja:

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

#### ***Learning & Growth Perspective***

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

#### **D. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA**

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

Realisasi				Target 2024	
2020	2021	2022	s.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
8,45	33,12	50,32	N/A	100	100

Tabel 3.1. Target Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)

Realisasi atas indikator ini pada tahun 2022 sebesar 50,32 melebihi target tahun 2022 sebesar 40%. Pada tahun 2024 indikator Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) ditargetkan mencapai 100% disesuaikan dengan target Rencana Strategis BKN di tahun 2024. Sampai dengan triwulan III tahun 2023 Indeks

Implementasi Manajemen ASN sesuai NSPK masih belum diperoleh (N/A) karena sedang dalam proses bimbingan teknis kepada instansi pemerintah.

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

<b>Realisasi</b>				<b>Target 2024</b>	
2020	2021	2022	S.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
85%	90%	100%	N/A	100%	100%

Tabel 3.2. Target Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2022, Instansi Pemerintah yang diukur sebanyak 628 instansi dari 623 instansi di tahun 2023 dan jumlah PNS diukur sebanyak 3.576.895. Dapat dikatakan 100% Instansi Pemerintah yang telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai pedoman. Pada tahun 2024 indikator ini ditargetkan mencapai 100% disesuaikan dengan target Rencana Strategis BKN di tahun 2024

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara untuk menjawab kebutuhan tingkat profesionalitas ASN melalui standardisasi pelaksanaan pengukuran. Di tahun 2022 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.

Untuk itu dalam 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 :

- a. Jumlah Instansi Pemerintah yang sudah meminta hak akses aplikasi Indeks Profesionalitas ASN;
- b. Jumlah Instansi Pemerintah yang mengalami kenaikan nilai Indeks Profesionalitas ASN per tahunnya;
- c. Jumlah Instansi Pemerintah yang melakukan pemutakhiran mandiri, mengikuti rekonsiliasi data dan melakukan integrasi dengan SIASN;
- d. Penambahan 4 instansi daerah yang berasal dari pemekaran provinsi di Papua yaitu, Papua Selatan, Papua Tengah, Papua Pegunungan dan Papua Barat Daya ;
- e. Penambahan 1 instansi pusat yaitu Badan Intelijen Negara (BIN).

Hingga akhir periode Triwulan III tahun 2023, proses penyusunan laporan pengukuran IP ASN masih terus berlangsung. Adapun pengukuran realisasi indikator ini dilaksanakan pada periode akhir tahun. Dalam proses pencapaian target kinerja ditemukan beberapa kendala berikut : 1. rendahnya pemutakhiran riwayat kinerja dan pengembangan kompetensi oleh instansi pada SIASN; serta 2. instansi kesulitan dalam mengumpulkan dan melaporkan data pengembangan kompetensi di lingkungannya.

Dengan telah dapat dimanfaatkannya SI ASN dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, maka pada tahun 2024 untuk indikator ini BKN menetapkan target 100%.

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

Realisasi				Target 2024	
2020	2021	2022	S.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
88	88	90	N/A	95	95

Tabel 3.3. Target Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN

Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat atau *stakeholders* terhadap pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN baik BKN Pusat maupun Kantor Regional BKN. Pengukuran indeks ini dilakukan dengan melakukan survei kepada *stakeholders* yang menerima pembinaan

Manajemen ASN dari BKN berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pada tahun 2022, BKN berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan memperoleh nilai indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN sebesar 90. Nilai ini diperoleh berdasarkan rekap nilai indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN pada masing-masing unit kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

<b>No.</b>	<b>Unit/Satuan Kerja</b>	<b>Realisasi</b>	<b>No.</b>	<b>Unit/Satuan Kerja</b>	<b>Realisasi</b>
1.	Deputi Bidang PMK	91.29	10.	Kanreg VI BKN Medan	89.53
2.	Deputi Bidang SINKA	85.82	11.	Kanreg VII BKN Palembang	88.86
3.	Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN	87.33	12.	Kanreg VIII BKN Banjarmasin	92.00
4.	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	82.00	13.	Kanreg IX BKN Jayapura	91.00
5.	Kanreg I BKN Yogyakarta	90.40	14.	Kanreg X BKN Denpasar	89.27
6.	Kanreg II BKN Surabaya	95.25	15.	Kanreg XI BKN Manado	92.03
7.	Kanreg III BKN Bandung	96.38	16.	Kanreg XII BKN Pekanbaru	90.31
8.	Kanreg IV BKN Makassar	88.13	17.	Kanreg XIII BKN Aceh	89.75
9.	Kanreg V BKN Jakarta	91.29	18.	Kanreg XIV BKN Manokwari	89.38
<b>BKN</b>					<b>90</b>

Tabel 3.4. Rekap Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN pada masing-masing unit kerja

Beberapa Kegiatan yang dilakukan Survei Kepuasan Pembinaan Manajemen ASN dilakukan pada kegiatan pembinaan yang telah dilaksanakan oleh BKN di Tahun 2022, antara lain sebagai berikut : *Focus Group Discussion* (FGD); Workshop Aplikasi E-Kinerja berdasarkan Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022; Sosialisasi Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2022 tentang Pedoman

Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional; Sejak 2020, secara aktif Pemberian konsultasi (*coaching clinic*) dan asistensi kepegawaian baik secara daring maupun luring; Kegiatan Peningkatan Pelayanan Kepegawaian di NTT yang dilaksanakan di Kantor Regional X BKN.

Pelaporan untuk indikator kinerja ini dilaksanakan pada periode semester I dan semester II, sehingga triwulan III tahun 2023 tidak dilakukan pengukuran. Sementara realisasi indikator ini pada semester I tahun 2023 mencapai nilai 87,67 dengan rincian realisasi masing-masing unit kerja sebagai berikut :

No.	Unit/Satuan Kerja	Realisasi
1.	Deputi Bidang PMK	92,25
2.	Deputi Bidang SINKA	88,26
3.	Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN	82,00
4.	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	85,00
5.	Kanreg I-XIV BKN	90,86
<b>BKN</b>		<b>87,67</b>

Tabel 3.5. Rincian Realisasi Masing-Masing Unit Kerja

Meskipun tidak dilaksanakan perhitungan pada periode triwulan III Tahun 2023, namun beberapa kegiatan telah dilakukan untuk meningkatkan Pembinaan Manajemen ASN diantaranya :

- 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.
- Pemberian konsultasi (*coaching clinic*) dan asistensi kepegawaian baik secara daring maupun luring.

- c. Pelaksanaan Diskusi Terpumpun (*Focus Group Discussion*) untuk membahas ataupun menginternalisasi kebijakan pembinaan manajemen ASN yang telah diterbitkan. Beberapa kegiatan diskusi juga dilakukan BKN untuk menginisiasi kebijakan baru yang perlu disusun dalam rangka meningkatkan implementasi manajemen ASN, salah satunya pembahasan Upaya Jaminan Kesehatan Tambahan bagi ASN.

Dengan mempertimbangkan capaian indikator ini yang baik dari tahun 2021 ke tahun 2022 dan capaian pada semester I Tahun 2023 maka pada tahun 2024 BKN untuk menetapkan target kinerja sebesar 95 atas indikator ini.

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

Realisasi				Target 2024	
2020	2021	2022	S.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
87.16	88.06	90.77	88,48	95	95

Tabel 3.6. Target Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN

Pada tahun 2022 capaian kinerja atas indikator kinerja utama ini melebihi dari target yang ditetapkan yaitu 90.77. Sampai dengan triwulan III tahun 2023 telah dilakukan berbagai kegiatan untuk mencapai target yang ditetapkan diantaranya yaitu:

1. Peningkatan sumber daya manusia
2. Pemanfaatan teknologi
3. Penerapan one day service
4. Pengintegrasian SI ASN dengan *Taspen One Hour Online Service (TOOS)*.
5. Bimbingan teknis penggunaan SI ASN
6. Layanan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN,
7. Rapat koordinasi percepatan layanan kepegawaian.
8. Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan layanan kepegawaian.

Dengan upaya yang telah dilaksanakan tersebut sampai dengan triwulan III tahun 2023 BKN telah mendapatkan nilai indeks kepuasan masyarakat sebesar **88.48**. Sehingga pada tahun 2024 BKN optimis untuk menetapkan target kinerja sebesar 95.

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

<b>Realisasi</b>				<b>Target 2024</b>	
2020	2021	2022	S.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
100%	100%	113,3%	83,3%	100%	100%

Tabel 3.7. Target Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

Kebijakan pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN mengikuti dinamika perkembangan kondisi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Disamping Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara, BKN mengeluarkan juga Surat Edaran Kepala BKN yang merupakan instrumen hukum yang diterbitkan oleh BKN dan berlaku nasional. Untuk menyusun kebutuhan regulasi, Direktorat PPU setiap mendekati periode akhir tahun mengirimkan nota dinas yang ditujukan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan BKN terkait usulan judul/topik rancangan regulasi BKN yang perlu ditetapkan pada tahun berikutnya.

Realisasi atas indikator ini pada tahun 2022 sebesar 113,3% melebihi target tahun 2022. Sampai dengan triwulan III sudah terdapat 7 Peraturan BKN dan 5 Surat Edaran Kepala BKN. Mempertimbangkan ketercapaian indikator ini dalam setiap tahunnya maka, pada tahun 2024 BKN menetapkan target indikator ini mencapai 100% sesuai dengan target pada Rencana Strategis BKN dalam tahun 2024.

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

<b>Realisasi</b>				<b>Target 2024</b>	
2020	2021	2022	S.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
82	92.56	66.13	88.18	100	100

Tabel 3.8. Target Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN

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. Pada tahun 2023 BKN telah mengintegrasikan Simpeg 205 instansi dengan SIASN serta mendorong 347 instansi memanfaatkan aplikasi Simpegnas. Berbagai kendala teknis muncul dalam proses integrasi sistem, utamanya dalam menghubungkan simpeg dengan SIASN, sehingga pada akhir triwulan III tahun 2023 BKN, melalui Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian, mengimbau seluruh instansi yang belum menyelesaikan proses integrasi Simpeg hingga akhir Oktober akan dialihkan seluruhnya untuk menggunakan Aplikasi Simpegnas. Melihat hal ini, BKN optimis target pada tahun 2023 sebesar 100% akan tercapai. Adapun pelaksanaan kinerja Integrasi SIASN di tahun 2024 akan dilakukan dengan memastikan keterhubungan sistem dalam berbagi data, baik pada pemanfaatan Aplikasi Simpegnas maupun pada Aplikasi Simpeg instansi yang terhubung dengan SIASN.

Indikator yang dinilai di tahun 2024 untuk integrasi Simpeg dengan SIASN yaitu melihat keterhubungan sistem pada tiga riwayat (data) prioritas, antara lain (1) Kinerja, (2) Jabatan, dan (3) Diklat. Sementara kualitas integrasi untuk instansi yang menggunakan Aplikasi Simpegnas akan dinilai dari pemanfaatan tiga layanan (modul), yaitu (1) mutasi internal, (2) Diklat, dan (3) Kinerja. Melalui pelaksanaan dan pemantauan integrasi sistem untuk 3 riwayat (data) prioritas ini, BKN menetapkan target tahun 2024 sebesar 100% instansi telah terintegrasi dengan SIASN.

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

<b>Realisasi</b>				<b>Target 2024</b>	
2020	2021	2022	S.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
75	73	70	88.36	95	95

Tabel 3.9. Target Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital

Pada tahun 2022, beberapa aplikasi masih tahap pembangunan sehingga pencapaian kinerja pada tahun tersebut belum mencapai target yang ditetapkan (85%). Pada tahun 2023 terdapat penurunan capaian kinerja dari Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian dikarenakan ada layanan yang pada tahun 2022 sudah terdigitalisasi menggunakan Docu Digital dikarenakan penggunaan SI ASN layanan tersebut belum terdigitalisasi yaitu layanan Pertimbangan Teknis Pejabat Negara dan SK Pensiun Janda Duda Pejabat Negara. Namun capaian kinerja tahun 2023 memperhitungan rata-rata capaian kinerja dari Kantor Regional, sehingga capaian kinerjanya s/d triwulan III mencapai 88.36. Hal tersebut menjadikan BKN optimis menetapkan target 95% pada tahun 2024. Karena beberapa layanan kepegawaian yang belum terdigitalisasi pada SI ASN beberapa Kantor Regional bisa mengakomodirnya dengan menggunakan aplikasi internal sembari menunggu perpindahan ke SI ASN dan juga *baseline* layanan dari seluruh kantor regional sudah selaras.

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

<b>Realisasi</b>				<b>Target 2024</b>	
2020	2021	2022	2023	RENSTRA BKN	RENJA
60	72	92.8	91	100	100

Tabel 3.10. Target Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti

Realisasi indikator ini pada tahun 2022 mencapai 92,8% melebihi target tahun 2022 yaitu 85%. Pada tahun 2023, capaian kinerja indikator ini sebesar 91% di

bawah target yaitu sebesar 95%. Hal ini disebabkan karena jumlah kasus yang diterima meningkat seiring Penetapan target tahun 2024 disesuaikan dengan target Rencana Strategis BKN tahun 2024 yaitu 100%. Dengan realisasi pada tahun 2023, BKN optimis dapat mencapai target 100% di tahun 2024.

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

<b>Realisasi</b>				<b>Target 2024</b>	
2020	2021	2022	S.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
70,42	78,42	76,18	81,71	80	82

Tabel 3.11. Target Indeks Profesionalitas ASN BKN

Sesuai dengan data yang didapatkan dari Biro SDM bahwa nilai Indeks Profesionalitas ASN BKN Tahun 2023 sebesar 81,71 yang mana mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebanyak 5,52 poin dikarenakan berbagai upaya yang telah dilakukan oleh BKN. Hal ini menyebabkan target tahun 2023 sebesar 80 realisasi melebihi target, sehingga target yang ditetapkan pada tahun 2024 adalah 82 atau dengan kata lain lebih tinggi dari pada realisasi 2023 dan target 2024 pada Renstra BKN.

#### **IKU 10. Indeks Maturitas SPBE BKN**

<b>Realisasi</b>				<b>Target 2024</b>	
2020	2021	2022	S.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
2,84	2,92	2,92	4,057	4	4

Tabel 3.12. Target Indeks Maturitas SPBE BKN

Pada tahun 2022, BKN sudah melaksanakan implementasi SPBE. Berbagai upaya sudah dilakukan dalam rangka menindaklanjuti rekomendasi penilaian indeks SPBE tahun 2021 oleh KemenpanRB. BKN berhasil mendapatkan Indeks SPBE sebesar 4,057 berdasarkan hasil penilaian mandiri SPBE BKN Tahun 2023 yang dilaksanakan pada 11 Juli 2023. Hal ini dikarenakan oleh berbagai upaya perbaikan yang dilakukan pada tahun 2022. Sebanyak 14 indikator telah

mencapai level 5, diikuti sebanyak 3 indikator yang telah mencapai level 4. Untuk itu, pada tahun 2024 BKN optimis menetapkan target 4.

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

<b>Realisasi</b>				<b>Target 2024</b>	
2020	2021	2022	S.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
76,86	76,27	77,29	N/A	85	85

Tabel 3.13. Target Indeks Pelaksanaan Reformasi BKN

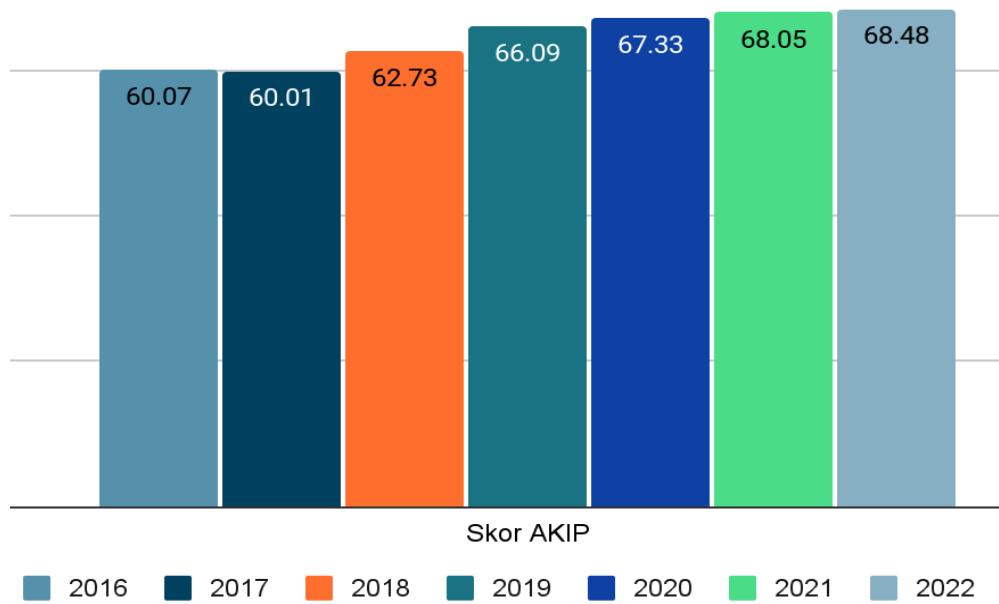
Sehubungan dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Menindaklanjuti hal tersebut BKN telah menetapkan Keputusan Kepala BKN Nomor 465 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Keputusan Kepala BKN Nomor 178/KEP/2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara 2020 - 2024 sehingga BKN Optimis dapat merealisasikan target 85 sesuai dengan Renstra BKN.

#### **IKU 12. Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN**

<b>Realisasi</b>				<b>Target 2024</b>	
2020	2021	2022	S.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
67,33	68,05	68,48	N/A	85	80

Tabel 3.14. Target Skor Atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN

Dalam kurun waktu 7 (tujuh) tahun dimulai dari periode tahun 2016 hingga 2022, BKN terus berkomitmen untuk melakukan perbaikan dalam pengimplementasian SAKIP sehingga pada tahun 2016 - 2022 BKN mendapatkan predikat B (Baik). Meskipun dalam peringkat yang sama, namun jika dilihat dari skor yang diperoleh, BKN secara konsisten dapat meningkatkan skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerjanya.



Grafik 3.1 Nilai atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN 2016 - 2022

Jika dilihat dari grafik diatas maka peningkatan nilai SAKIP BKN rata-rata setiap tahunnya hanya sebesar 1,2 point saja. Hal ini menjadi dasar bahwa target kinerja untuk SAKIP Tahun 2024 adalah 80 atau sama dengan target tahun 2023 dan dibawah target Renstra. Hal ini dikarenakan bahwa target yang tertera pada Renstra dianggap tidak memenuhi kriteria SMART yaitu *achievable* jika dibandingkan dengan nilai SAKIP yang diperoleh BKN dari tahun 2016 hingga 2022.

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

Realisasi				Target 2024	
2020	2021	2022	S.d TW III 2023	RENSTRA BKN	RENJA
WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

Tabel 3.15. Target Opini atas Laporan Keuangan BKN

Opini WTP diberikan dengan kriteria yang jelas dan pemeriksaan dilakukan sesuai standar pemeriksaan keuangan (best practices). Opini WTP diberikan untuk menunjukkan kewajaran informasi laporan keuangan bukan secara spesifik untuk menyatakan bahwa entitas yang mendapatkan opini WTP telah

bebas dari korupsi. Namun yang jelas, jika suatu entitas mendapatkan opini WTP, selayaknya tata kelola keuangan entitas tersebut secara umum telah baik. Walaupun demikian, menjadi sangat menarik untuk memahami bagaimana peran opini pemeriksaan atas Laporan Keuangan terhadap pemberantasan korupsi.

Secara umum, dapat dianalogikan bahwa Laporan Keuangan yang beropini WTP ibarat pagar dan rumah yang dibangun sekokoh mungkin untuk menghindari terjadinya pencurian. Hal inilah yang melatarbelakangi meskipun BKN telah berhasil memperoleh WTP 14 kali berturut, BKN tetap menjadikan opini BPK ini menjadi Indikator dan Target Kinerja pada tahun 2023.

## **E. RENCANA ANGGARAN**

Sebagai upaya dalam penyelarasan antara perencanaan kinerja dengan anggaran maka berikut data anggaran yang digunakan dalam rangka mewujudkan terealisasinya sasaran strategis BKN selama tahun 2024:

<b>No</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Anggaran</b>
SS 1.	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Rp5.723.842.000
SS 2.	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Rp30.461.389.000
SS 3.	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	Rp3.763.840.000
SS 4.	Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN	Rp3.575.000.000
SS 5.	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN	Rp3.534.532.000
SS 6.	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	Rp7.206.736.000
SS 7.	Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel	Rp729.499.855.000

Tabel 3.16. Rencana Anggaran BKN Tahun 2024 berdasarkan Sasaran Strategis

# **BAB IV**

# **PENUTUP**

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

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

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2024 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran, mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, dan juga mengacu pada Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu.

Rencana Kerja (Renja) Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024 ini merupakan acuan bagi unit eselon I dan eselon II mandiri di lingkungan Badan Kepegawaian Negara dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja tahun 2024. Untuk itu dalam rangka memenuhi sasaran Badan Kepegawaian Negara tahun 2024 perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih mantap berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara keseluruhan unit/instansi yang terkait baik internal maupun eksternal.

## **Tim Penyusun**

Pengarah: Haryomo Dwi Putranto

Penanggung Jawab: Imas Sukmariah

Ketua: Myrna Amir

Wakil Ketua: Achmad Yusaq

Sekretaris: Alfa Sidharta, Arina Tantya 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)