



# 2024 LAPORAN KINERJA

## BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA



# Kata Pengantar



Laporan Kinerja Pemerintah Tahun 2024 merupakan bentuk pertanggungjawaban Badan Kepegawaian Negara atas komitmen dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja.

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

Melalui Laporan Kinerja 2024, diuraikan rencana kinerja, pencapaian kinerja, realisasi anggaran, inovasi dan *achievement* BKN sepanjang 2024.

Kepala Badan Kepegawaian Negara

Ditandatangani secara elektronik,



Prof. Dr. Zudan Arif Fakrulloh, S.H.,  
M.H.



# DAFTAR ISI

Daftar isi.....	ii
Daftar Tabel.....	iv
Daftar Grafik.....	vii
Daftar Gambar.....	viii
Ringkasan Eksekutif.....	xi
Bab I. Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi.....	2
1.3 Dasar Hukum.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
Bab II. Perencanaan Kinerja.....	7
2.1 Perencanaan Strategis BKN.....	7
2.2 Visi BKN.....	7
2.3 Misi BKN.....	7
2.4 Tujuan BKN.....	8
2.5 Nilai-Nilai BKN.....	9
2.6 Sasaran Strategis BKN.....	9
2.7 Perjanjian Kinerja BKN.....	11
2.8 Prioritas Nasional BKN.....	13
2.9 Rencana Anggaran BKN.....	20
Bab III. AKUNTABILITAS KINERJA.....	22
3.1 Capaian Sasaran Strategis I.....	23
3.2 Capaian Sasaran Strategis II.....	36

	<b>3.4 Capaian Sasaran Strategis IV.....</b>	<b>67</b>
	<b>3.5 Capaian Sasaran Strategis V.....</b>	<b>76</b>
	<b>3.6 Capaian Sasaran Strategis VI.....</b>	<b>81</b>
	<b>3.7 Capaian Sasaran Strategis VII.....</b>	<b>86</b>
	<b>3.8 Capaian Kinerja Lainnya .....</b>	<b>127</b>
	<b>3.9 Capaian Program Prioritas Nasional.....</b>	<b>131</b>
	<b>3.10 Capaian Anggaran.....</b>	<b>140</b>
	<b>Bab IV. Penutup.....</b>	<b>146</b>
	<b>Lampiran.....</b>	<b>148</b>

# DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. Matriks SS dan IKU BKN Tahun 2024.....</b>	<b>Xii</b>
<b>Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2024 .....</b>	<b>12</b>
<b>Tabel 2.2 Program Prioritas Nasional BKN Tahun 2024.....</b>	<b>14</b>
<b>Tabel 2.3 Pagu Anggaran BKN Tahun 2024.....</b>	<b>20</b>
<b>Tabel 2.4 Pagu Anggaran BKN Tahun 2024 berdasarkan Sasaran Strategis.....</b>	<b>21</b>
<b>Tabel 3.1 Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN Tahun 2024.....</b>	<b>22</b>
<b>Tabel 3.2 Realisasi IKU 1 Tahun 2024.....</b>	<b>24</b>
<b>Tabel 3.3 Nilai Final Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023</b>	<b>26</b>
<b>Tabel 3.4 Rekapitulasi Hasil Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 di Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional .....</b>	<b>27</b>
<b>Tabel 3.5 Timeline Pengukuran Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2024 .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabel 3.6 Target dan realisasi IKU 1 selama periode Renstra 2020-2024 .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabel 3.7 Realisasi IKU 2 Tahun 2024.....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 3.8 Target dan realisasi IKU 2 selama periode Renstra 2020-2024.....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 3.9 Realisasi IKU 3 Tahun 2024.....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 3.10 Realisasi IKU 3 selama periode Renstra 2020-2024 .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 3.11 Rekap Realisasi IKU 3 di BKN Pusat dan Kantor Regional 2024.....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 3.12 Realisasi IKU 4 Tahun 2024.....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 3.13 Rekap Realisasi IKU 4 di BKN Pusat dan Kantor Regional 2024 .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 3.14 Target dan Realisasi IKU 5 Tahun 2024 .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 3.15 Daftar Usul Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN.....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 3.16 Daftar Peraturan BKN yang telah ditetapkan dan diundangkan pada Tahun 2024.....</b>	<b>62</b>
<b>Tabel 3.17 Daftar Surat Edaran BKN Tahun 2024.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 3.18 Realisasi IKU 5 Tahun 2020-2024 dan Target Renstra .....</b>	<b>67</b>

<b>Tabel 3.19 Realisasi IKU 6 Tahun 2024.....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 3.20 Data Instansi Terintegrasi dengan SIASN untuk Riwayat Jabatan melalui WS Tahun 2024.....</b>	<b>71</b>
<b>Tabel 3.21 Data Instansi Terintegrasi dengan SIASN untuk Riwayat Jabatan melalui Aplikasi <u>Simpegnas</u> Tahun 2024 .....</b>	<b>72</b>
<b>Tabel 3.22 Tren Realisasi dan Target IKU.6 selama Periode Renstra 2020-2024 .....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 3.23 Realisasi IKU 7 Tahun 2024 .....</b>	<b>76</b>
<b>Tabel 3.24 Layanan Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang Terdigitalisasi Tahun 2024 .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabel 3.25 Rekap Realisasi IKU 7 di BKN Pusat dan Kantor Regional 2024 .....</b>	<b>79</b>
<b>Tabel 3.26 Realisasi IKU 8 tahun 2024.....</b>	<b>82</b>
<b>Tabel 3.27 Target dan Realisasi IKU 8 selama Periode Renstra 2020 - 2024.....</b>	<b>83</b>
<b>Tabel 3.28 Hasil Tindak Lanjut Rekomendasi Wasdal 2024.....</b>	<b>84</b>
<b>Tabel 3.29 Realisasi IKU 9 Tahun 2024.....</b>	<b>87</b>
<b>Tabel 3.30 Realisasi IKU 9 selama periode Renstra 2020 -2024 .....</b>	<b>87</b>
<b>Tabel 3.31 Realisasi IKU 10 Tahun 2024.....</b>	<b>93</b>
<b>Tabel 3.32 Realisasi IKU 11 Tahun 2024 .....</b>	<b>97</b>
<b>Tabel 3.33 Realisasi IKU 12 Tahun 2024 .....</b>	<b>105</b>
<b>Tabel 3.34 Realisasi IKU 12 Selama Periode Renstra 2020 -2024.....</b>	<b>105</b>
<b>Table 3.35 Kriteria Penilaian SAKIP.....</b>	<b>106</b>
<b>Tabel 3.36 Realisasi IKU 13 Tahun 2024 .....</b>	<b>111</b>
<b>Tabel 3.37 Perbandingan Target dan Realisasi IKU 13 Tahun 2020 - 2024.....</b>	<b>113</b>
<b>Tabel 3.38 Realisasi PN 1 Tahun 2024.....</b>	<b>132</b>
<b>Tabel 3.39 Realisasi PN 2 Tahun 2024.....</b>	<b>133</b>
<b>Tabel 3.40 Realisasi PN 3 Tahun 2024 .....</b>	<b>135</b>
<b>Tabel 3.41 Realisasi PN 4 Tahun 2024 .....</b>	<b>136</b>

# DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) BKN Tahun 2024.....	xiii
Grafik 2. Realisasi Anggaran 2023 dan 2024.....	xiv
Grafik 1.1 Komposisi Pegawai BKN Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jumlah PNS serta PPPK.....	5
Grafik 1.2 Data pegawai BKN per September Tahun 2024 .....	5
Grafik 3.1 Perbandingan Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) selama periode Renstra 2020-2024 .....	29
Grafik 3.2 Perbandingan Realisasi 2024 dengan Target Renstra 2020-2024 ...	33
Grafik 3.3 Perbandingan Target Renstra dengan Realisasi IKU 3 Tahun 2024 .....	39
Grafik 3.4 Perbandingan Realisasi IKU 4 Tahun 2020-2024 .....	58
Grafik 3.5 Perbandingan Target Renstra dengan Realisasi IKU 4 Tahun 2024 .....	60
Grafik 3.6 Perbandingan Target Renstra 2020-2024 dengan Realisasi IKU 5 2024.....	67
Grafik 3.7 Realisasi IKU. 6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SIASN setiap Wilayah Kerja BKN Tahun 2024.....	73
Grafik 3.8 Perbandingan target Renstra 2024 dengan Realisasi IKU 6 .....	75
Grafik 3.9 Perbandingan Target dan Realisasi IKU 7 Tahun 2020 - 2024 .....	80
Grafik 3.10 Perbandingan Target Renstra dengan Realisasi IKU 7 Tahun 2024 .....	80
Grafik 3.11 Perbandingan Realisasi Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti selama periode Renstra 2020 - 2024 .....	83
Grafik 3.12 Perbandingan Target Renstra dengan Realisasi IKU 8 Tahun 2024 .....	84
Grafik 3.13 Perbandingan Realisasi Tahun 2020-2024 serta Target Kinerja Tahun 2024 .....	95
Grafik 3.14 Realisasi Capaian IKU 12 Periode Rencana Strategis BKN 2020-2024 .....	103

# DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKN.....</b>	<b>3</b>
<b>Gambar 2.1 Peta Strategis BKN 2020-2024 .....</b>	<b>25</b>
<b>Gambar 3.1 Reviu Hasil Wasdal Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN 2023.....</b>	<b>26</b>
<b>Gambar 3.2 Surat Keluar Perihal Pengawasan dan Pengendalian Implementasi Manajemen ASN Tahun 2024 .....</b>	<b>30</b>
<b>Gambar 3.3 Diskusi Terpumpun Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 8 Tahun 2019, secara daring dan luring pada 6 Juni 2024 di Best Western Premier The Hive .....</b>	<b>34</b>
<b>Gambar 3.4 Pelaksanaan Kegiatan sosialisasi Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023, Jumat 5 Juli 2024.....</b>	<b>35</b>
<b>Gambar 3.5 Rapat Persiapan Pelaksanaan Kegiatan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 .....</b>	<b>35</b>
<b>Gambar 3.6 Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 dengan BKPSDM Pemerintah Daerah Kota Bandung.....</b>	<b>35</b>
<b>Gambar 3.7 Rapat Koordinasi Interoperabilitas Data dan Sistem Pengelolaan Kinerja Kepala Sekolah dan Guru, Carlo Hotel makassar tanggal 8-10 Juli 2024 .....</b>	<b>41</b>
<b>Gambar 3.8 Focus Group Discussion (FGD) Membahas Penyusunan Rancangan Perubahan atas Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019.....</b>	<b>43</b>
<b>Gambar 3.9 Sosialisasi Peraturan BKN No. 1 Tahun 2024 dan Peraturan BKN No. 2 Tahun 2024.....</b>	<b>43</b>
<b>Gambar 3.10 Harmonisasi RPP Manajemen ASN.....</b>	<b>44</b>
<b>Gambar 3.11 Focus Group Discussion (FGD) Membahas Rekomendasi Kebijakan Penerapan Flexible Working Arrangement (FWA) .....</b>	<b>45</b>
<b>Gambar 3.12 Kunjungan National Personnel Authority of Japan (NPA) ke BKN.....</b>	<b>48</b>
<b>Gambar 3.13 Strategic Benchmarking and Working Visit BKN dan Serawak.....</b>	<b>49</b>
<b>Gambar 3.14 Workshop Peningkatan Kapasitas Keprotokolan .....</b>	<b>49</b>



Gambar 3.15 Sertifikasi Penguji Kompetensi Jabatan Fungsional Kepegawaian .....	50
Gambar 3.16 Penandatanganan Pakta Integritas Ujian Seleksi Sekolah Kedinasan.....	51
Gambar 3.17 Penandatanganan Kerjasama BKN dan UND.....	51
Gambar 3.18 Rapat Koordinasi Kehumasan.....	52
Gambar 3.19 Rapat Koordinasi Kepegawaian Jelang Seleksi CASN Kanreg IX BKN.....	52
Gambar 3.20 Rapat Koordinasi Teknis Mutasi .....	53
Gambar 3.21 Fasilitas Perencanaan Kebutuhan K/L/D.....	54
Gambar 3.22 Fasilitas Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dan Akreditasi Lembaga Pengembangan Kompetensi.....	55
Gambar 3.23 Akreditasi Lembaga Penilaian Kompetensi Kemdikbud Ristek .....	55
Gambar 3.24 Penyusunan Instrumen Pengukuran dan Penyelesaian Disparitas Data.....	57
Gambar 3.25 Operasional Terbatas Portal Administrasi Pemerintahan di Bidang Layanan Aparatur Negara.....	57
Gambar 3.26 Forum Konfirmasi dan Evaluasi Integrasi Sistem Informasi ASN Bersama Instansi di Wilayah Kerja BKN Pusat maupun Kantor Regional.....	70
Gambar 3.27 Monitoring dan Evaluasi Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Wasdal di Kanreg VI BKN Medan dan Kanreg XIV BKN Manokwari.....	85
Gambar 3.28 Pembahasan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Pelaksana RB Tahun 2023 dengan Inspektorat.....	98
Gambar 3.29 Koordinasi Hasil Evaluasi RB BKN Tahun 2023 dengan Kementerian PANRB.....	99
Gambar 3.30. Workshop Agen Perubahan dan Innovation Expo Tahun 2024 .....	100
Gambar 3.31. Rapat Pembahasan RB Tematik BKN Tahun 2024.....	100
Gambar 3.32. Input Rencana Aksi dan Monitoring dan Evaluasi RB BKN pada Portal RB Nasional.....	101
Gambar 3.33: Rapat Koordinasi lanjutan dengan Kementerian PANRB.....	102
Gambar 3.34: Rapat Monitoring dan Evaluasi RB BKN Tahun 2024.....	103

Gambar 3.35. Aplikasi MAKO BKN .....	108
Gambar 3.36 pohon Kinerja BKN 2024 .....	108
Gambar 3.37 Penandatanganan Perjanjian Kinerja 2024.....	109
Gambar 3.38 Rapat Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2024 .....	110
Gambar 3.39 Opini BKN pada LK Pemerintah Pusat .....	114
Gambar 3.40 Entry Meeting atas Pemeriksaan Laporan Keuangan TA 2023 Entitas di Lingkungan AKN III BPK RI.....	115
Gambar 3.41 Entry Meeting BPK-RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2023 di Lingkungan Badan Kepegawalan Negara .....	116
Gambar 3.42 Workshop Penyusunan Draft Laporan Keuangan BKN TA 2023 (Unaudited) .....	118
Gambar 3.43 Pembahasan Konsep Temuan pemeriksaan.....	119
Gambar 3.44 Trilateral Meeting .....	120
Gambar 3.45 Exit Meeting.....	121
Gambar 3.46 Workshop Penyusunan Laporan Keuangan BKN Semester I 2024 .....	122
Gambar 3.47 Penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BKN Tahun Anggaran 2023 oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) .....	123
Gambar 3.48 Ikhtisar LK BKN TA 2023 (Audited).....	124
Gambar 3.49 Workshop Penyusunan laporan Keuangan BKN TW III T.A 2024 .....	125
Gambar 3.50 Penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan TA 2023 .....	126
Gambar 3.51 Piagam Penghargaan ZI WBK Kantor Regional V BKN Jakarta .....	127
Gambar 3.52 Hasil Nilai Indeks Berakhlak BKN Tahun 2024 .....	128
Gambar 3.53 Penyerahan penghargaan dilakukan oleh Menteri PANRB Abdullah Azwar Anas .....	130
Gambar 3.54 Agenda Program Prioritas Nasional 2024.....	131

Gambar 3.55 Pelaksanaan Pemetaan/Penilaian Potensi dan kompetensi ASN

134

# Ringkasan Eksekutif



**Wakil Kepala BKN**

Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2024 merupakan capaian kinerja BKN dari bulan Januari hingga Desember 2024. Penyusunan laporan ini didasarkan atas Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman dan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Tahun 2024 ini tidak lepas dari Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara 2020-2024 yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Disamping itu pada tahun 2024, dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 91 Tahun 2024 dan Peraturan Presiden No 92 tahun 2024 tanggal 23 Agustus 2024, Badan Kepegawaian Negara mendapatkan pelimpahan tugas, fungsi dan wewenang dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Pelimpahan fungsi tersebut pada penyelenggaraan pengawasan sistem merit, pengawasan nilai dasar kode etik dan kode perilaku pegawai ASN, pengawasan netralitas pegawai ASN dalam penyelenggaraan pemilu dan pemilihan serentak tahun 2024, serta penanganan dan penyelesaian pelanggaran netralitas pegawai ASN dalam penyelenggaraan pemilu dan pemilihan serentak tahun 2024.

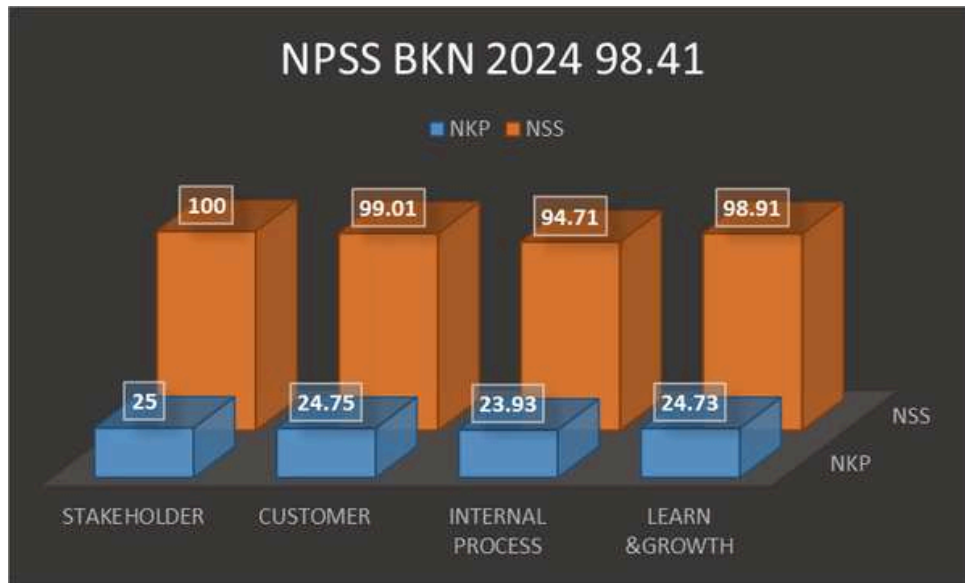
Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2022 telah menetapkan 7 (tujuh) Sasaran Strategis dan 13 (tiga belas) Indikator Kinerja Utama (IKU) mengacu pada visi Badan Kepegawaian Negara yakni “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Berikut matriks Sasaran Strategis (SS) dan Indikator Kinerja Utama (IKU) BKN yang disusun menggunakan pendekatan Balanced Scorecard (BSC).

Tabel 1. Matriks SS dan IKU BKN Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	No.	Indikator Kinerja Utama	Target
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	1	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)	100
		2	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100
CUSTOMER PERSPECTIVE				
2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	3	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	95
		4	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	95
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	5	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen Manajemen ASN	100
4	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	6	Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	100
5	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	7	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital	95
6	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	8	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	100
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
7	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	9	Indeks profesionalitas ASN BKN	82
		10	Indeks maturitas SPBE BKN	4
		11	Indeks pelaksanaan reformasi BKN	85
		12	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BKN	80
		13	Opini atas laporan keuangan BKN	WTP

Hasil penghitungan Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) dari 7 SS dan 13 IKU Tahun 2024 didapatkan nilai 98.41 yang diperoleh dari total penjumlahan Nilai Kinerja Perspektif (NKP). Nilai Kinerja Perspektif (NKP) didapatkan dari Nilai Sasaran Strategis (NSS) dikalikan dengan unsur pembobotan sebesar 25% (persentase tertinggi 100% dibagi rata 4 perspektif), sebagaimana tertuang dalam grafik di bawah ini :

**Grafik 1. Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) BKN Tahun 2024**



Berdasarkan Grafik 1. diketahui bahwa dari 4 (empat) perspektif yang dinilai yaitu Stakeholder Perspektif, Customer Perspektif, Internal Proses Perspektif dan Learn & Growth. Pada Tahun 2024, Stakeholder Perspektif mendapatkan Nilai Sasaran Strategis (NSS) 100 dan Nilai Kinerja Perspektif (NKP) 25. Sedangkan pada Customer Perspective mendapatkan Nilai Kinerja Perspektif 24.75 dan Nilai Sasaran Strategis 99.01. Pada Internal Process mendapatkan Nilai Kinerja Perspektif 23.93 dengan Nilai Sasaran Strategis 94.71. Pada Learn & Growth mendapatkan Nilai Kinerja Perspektif 24.73 dan Nilai Sasaran Strategis 98.91

Dari sisi penyerapan anggaran diketahui bahwa realisasi Tahun 2024 adalah sebesar Rp. 1.500.101.756.801,- (87.70%) dari total pagu anggaran Rp. 1.710.523.612.000,-



**Grafik 2. Realisasi Anggaran 2023 dan 2024**



**Sekretaris Utama**

***Plt. Deputy Bidang Pengawasan  
dan Pengendalian Manajemen  
ASN***





# **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menggarisbawahi adanya tugas dan fungsi ASN sebagaimana pada pasal 10 dan 11 yang bertugas 1) melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan, 2) memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan 3) mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain tugas dan fungsi tersebut, pegawai ASN juga memiliki peran penting sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pada prakteknya, kelembagaan dalam pengelolaan ASN menjadi aspek krusial untuk mewujudkan peran ASN di atas berfungsi dengan optimal. Salah satunya adalah keberadaan Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Pada Pasal 26 ayat (2) huruf (c) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa BKN diberikan kewenangan menjalankan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN.

Sebagai bentuk pertanggungjawaban kinerja lembaga, BKN juga menyusun Laporan Kinerja BKN setiap tahun sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan dari Pelaporan Kinerja dalam aturan tersebut diantaranya adalah:

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Di dalam laporan kinerja yang disusun memuat capaian kinerja organisasi per sasaran strategis dengan membandingkan antara target dan realisasi, membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun yang diukur dengan tahun sebelumnya/beberapa tahun terakhir, membandingkan realisasi kinerja selama jangka menengah sebagaimana termuat dalam perencanaan strategis organisasi, analisa penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang dilakukan. Selain perbandingan tersebut, laporan kinerja juga mencakup realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

## **1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi**

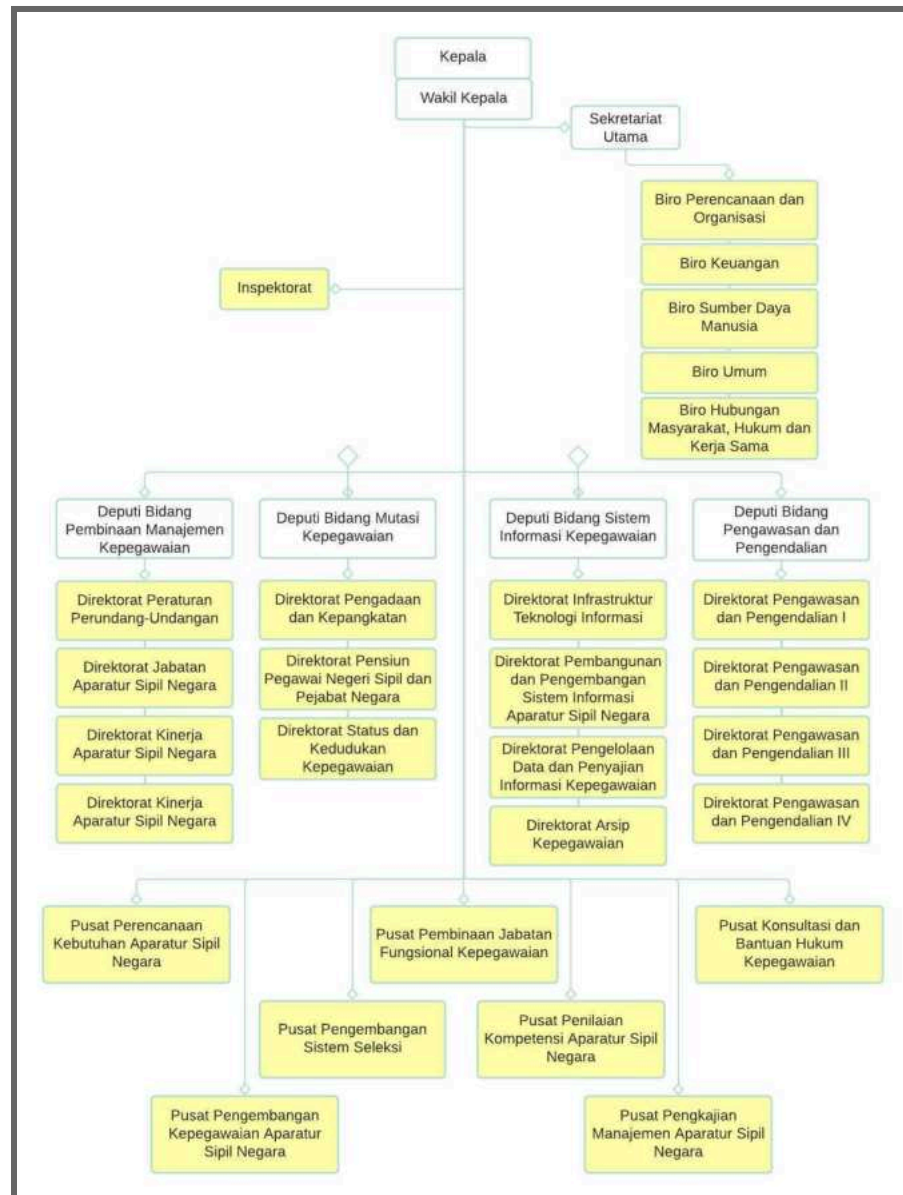
Tugas dan fungsi BKN tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa BKN diberikan tugas dan fungsi menjalankan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen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

Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara dijelaskan bahwa BKN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen aparatur sipil negara, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. BKN memiliki tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BKN menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- b. Pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- c. Penyelenggaraan pelayanan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- d. Pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- e. Pelaksanaan pengawasan penerapan Sistem Merit;
- f. Pelaksanaan kebijakan teknis digitalisasi Manajemen ASN terintegrasi secara nasional serta pengelolaan data dan informasi ASN;
- g. Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria kebijakan teknis Manajemen ASN;
- h. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi kebijakan teknis Manajemen ASN;
- i. Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKN;
- j. Pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BKN;

- k. Pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab BKN; dan
- l. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BKN.

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



**Gambar 1.1 Struktur Organisasi BKN**

**Kantor Regional yang ada di BKN terdiri atas 14 (empat belas) kantor regional, diantaranya :**

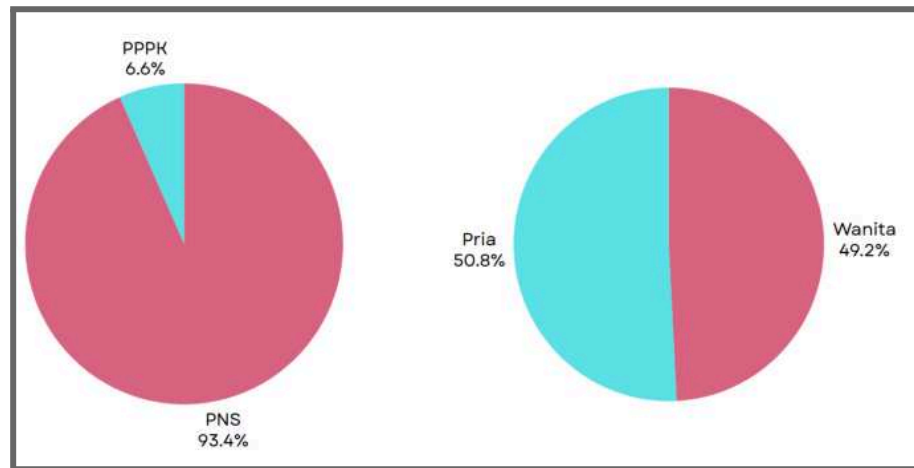
- |   |  |
|---|--|
| a. Kantor Regional I BKN<br>Yogyakarta;     | i. Kantor Regional IX BKN<br>Jayapura;         |
| b. Kantor Regional II BKN<br>Surabaya;      | j. Kantor Regional X BKN<br>Denpasar;          |
| c. Kantor Regional III BKN<br>Bandung;      | k. Kantor Regional XI BKN<br>Manado;  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

**Selain itu terdapat Unit Pelayanan Teknis (UPT), yang terdiri atas:**

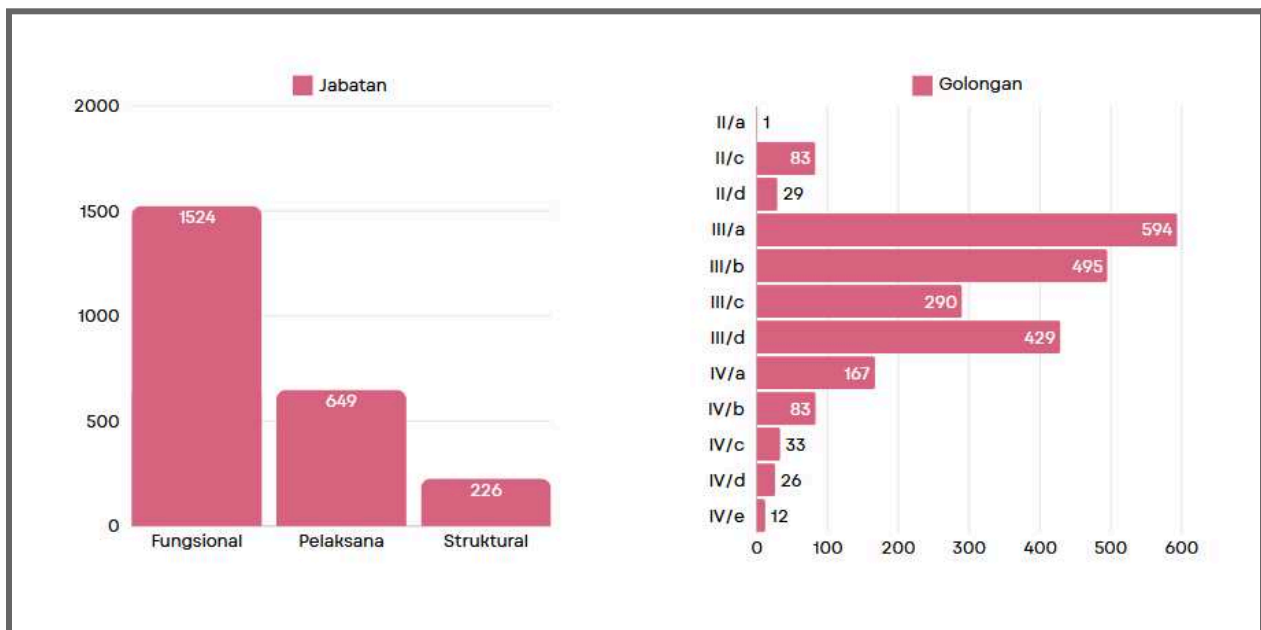
- |                            |                          |
|----------------------------|--------------------------|
| a. UPT BKN Semarang;       | l. UPT BKN Balikpapan;   |
| b. UPT BKN Serang;         | m. UPT BKN Tarakan;      |
| c. UPT BKN Palu;           | n. UPT BKN Palangkaraya; |
| d. UPT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

Dalam pelaksanaan menjalankan tugas dan fungsinya, Badan Kepegawaian Negara didukung oleh 2.399 pegawai (data per September 2024) dari berbagai bidang keahlian dan jabatan. BKN juga telah mempertimbangkan komposisi dari segi jabatan, golongan, pendidikan, usia, dan kompetensi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi.

Grafik 1.1 Komposisi Pegawai BKN berdasarkan Jenis Kelamin dan Jumlah PNS serta PPPK



Berdasarkan grafik, komposisi pegawai Badan Kepegawaian Negara sebesar 93.4% adalah PNS dan 6.6% adalah PPPK dengan 49.2% wanita dan 50.8% Pria.



Grafik 1.2. Data Pegawai BKN Per September Tahun 2024

### 1.3 Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja BKN Tahun 2024 diantaranya:

- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, juncto Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;



- b. Presiden Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- f. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Laksana Badan Kepegawaian Negara.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyajian dalam Laporan Kinerja BKN Tahun 2024 ini adalah sebagai berikut:

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



***Deputi Bidang  
Pembinaan  
Penyelenggaraan  
Manajemen ASN***





# **BAB II**

# **PERENCANAAN**

# **KINERJA**

## BAB II

# PERENCANAAN KINERJA

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

### 2.1 Perencanaan Strategis BKN

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

### 2.2 Visi BKN

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

### 2.3 Misi BKN

Dalam rangka mewujudkan Visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada Badan Kepegawaian negara dan penjabaran dari misi Memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang Aparatur Sipil Negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem

informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

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

## 2.4 Tujuan BKN

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

- a. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN Yang Berkualitas sebagai referensi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan PNS yang baik, yang meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan serta pengadaan PNS; pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja dan pola karir); kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); kesejahteraan PNS (Tabungan Hari Tua/ THT dan perlindungan sosial);
- b. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai sarana mewujudkan manajemen talenta nasional dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang handal dan dinamis. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh keberhasilan pengelolaan atau manajemen kepegawaian yang sesuai dengan norma, standar dan prosedur (NSP) kepegawaian di lingkungan instansi pusat dan pemerintah daerah, meningkatnya kinerja PNS dalam melaksanakan pekerjaan, tugas pokok dan fungsi unit kerjanya;
- c. Mewujudkan Peningkatan Kualitas Database dan Sistem Informasi ASN (SI ASN) sebagai sarana penerapan sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh Sistem Informasi ASN yang terpadu dan terintegrasi secara nasional (meliputi pengelolaan data ASN yang handal dan terkini serta penyajian informasi kepegawaian secara akurat dan penyusunan *talent pool*); serta pengelolaan kepegawaian yang berbasis teknologi informasi (*online*);
- d. Mewujudkan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah penyelenggaraan manajemen ASN yang handal dan dinamis. Lebih jauh dari itu, indikasi keberhasilan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN akan membuat manajemen ASN berjalan sesuai NSPK yang akan mendorong terciptanya reformasi birokrasi dan good governance; dan
- e. Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel dalam rangka mewujudkan visi & misi organisasi. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

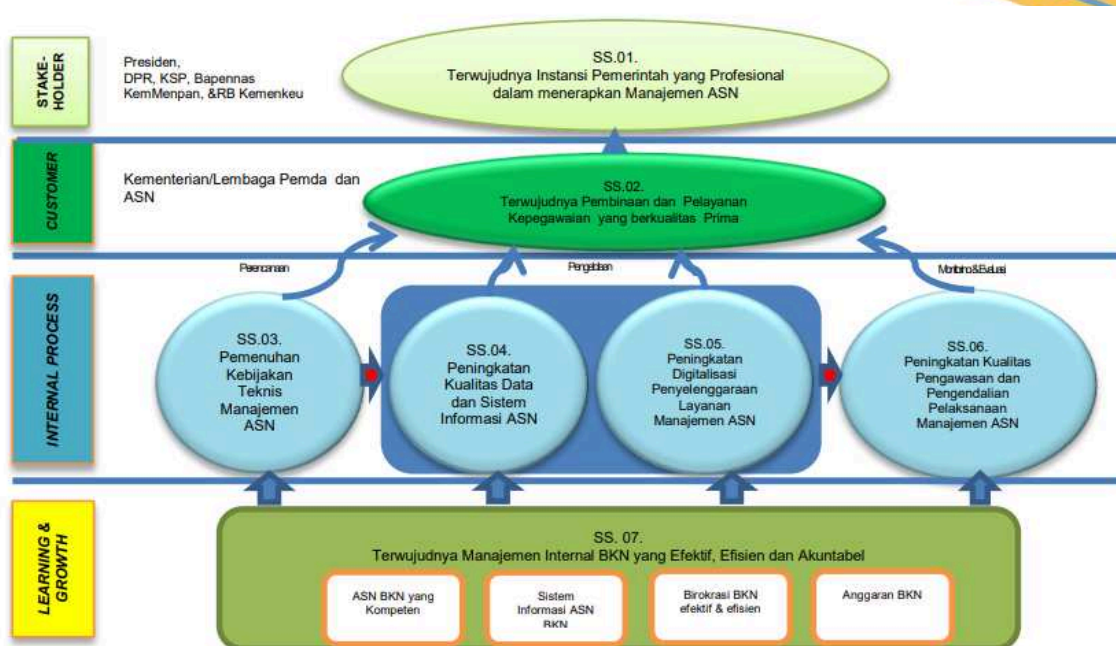
## 2.5 Nilai - Nilai BKN

Badan Kepegawaian Negara memiliki nilai-nilai dasar yang meliputi:

- a. Profesional
  - 1) BKN melaksanakan kewenangan, tugas, dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanatkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara efektif dan efisien; sebagai upaya untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat
  - 2) BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.
- b. Bermartabat
  - 1) BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN.
  - 2) Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

## 2.6 Sasaran Strategis BKN

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



Gambar 2.1 Peta Strategis BKN 2020 - 2024

### STAKEHOLDER PERSPECTIVE

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

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

### CUSTOMER PERSPECTIVE

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

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



## **INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE**

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

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

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

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

## **LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE**

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

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

## **2.7 Perjanjian Kinerja BKN**

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan disertai dengan indikator kinerja yang menjadi tanggung jawab pencapaiannya. Perjanjian Kinerja BKN 2024

selaras dengan Rencana Strategis BKN 2020-2024. Badan Kepegawaian Negara telah menyusun Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2024 sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2024**

No	Sasaran Strategis	No	Indikator Kinerja Utama	Target
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	1	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)	100
		2	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100
CUSTOMER PERSPECTIVE				
2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	3	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	95
		4	Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	95
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	5	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen Manajemen ASN	100
4	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	6	Persentase sistem informasi kepegawaian pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	100
5	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen	7	Persentase layanan Manajemen ASN yang berbasis digital	95

	ASN			
6	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	8	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	100
<b>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</b>				
7	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	9	Indeks profesionalitas ASN BKN	82
		10	Indeks maturitas SPBE BKN	4
		11	Indeks pelaksanaan reformasi BKN	85
		12	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BKN	80
		13	Opini atas laporan keuangan BKN	WTP

## 2.8 Prioritas Nasional BKN

Berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 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.04.02/07/2023 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 sebagai berikut:



**Tabel 2.2 Program Prioritas Nasional BKN Tahun 2024**

No	Prioritas Nasional	Program Prioritas	Kegiatan Prioritas	Proyek Prioritas Nasional	Program Prioritas Nasional di BKN
1	07- Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	04- Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	01- Transformasi Manajemen SDM Aparatur	04- Pengembangan Talenta dan Karir	Penyusunan Standar Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN
2	02- Mengembangkan Wilayah untuk Mengurangi Kesenjangan dan Menjamin Pemerataan	04- Pembangunan Wilayah Kalimantan	03- Pengembangan Kawasan Perkotaan	04- Pembangunan Ibu Kota Nusantara	Pemetaan/ Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN
	07- Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	04- Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	01- Transformasi Manajemen SDM Aparatur	04- Pengembangan Talenta dan Karir	
3	07- Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	04- Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	01- Transformasi Manajemen SDM Aparatur	03- Peningkatan Kinerja dan Sistem Penghargaan	Rekomendasi Kebijakan Tentang Sistem Penggajian Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah
4	07- Memperkuat Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik	04- Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola	01- Transformasi Manajemen SDM Aparatur	05- Percepatan Transformasi Digital Manajemen SDM	Layanan Data ASN Terintegrasi

## 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 RPJMN 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).

## **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 Pendayagunaan 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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Diharapkan hasil penilaian potensi dan kompetensi dapat dijadikan bahan bagi pemerintah dalam rangka untuk mewujudkan Ibukota Negara Baru yang akan menjadi pusat pemerintahan dengan konsep “Smart City”.

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 pemanfaatannya; c. Peserta. Bagi peserta, hasil kegiatan ini bermanfaat untuk pengembangan dirinya sendiri (self development) dan merencanakan karirnya 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 membangun 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

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. Sementara, 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.

Berdasarkan Surat Menteri Keuangan nomor S-1020/MK.02/2024 Tanggal 6 November 2024 perihal Persetujuan Perubahan Alokasi Anggaran Kementerian/Lembaga Tahun 2024, Badan Kepegawaian Negara menerima peralihan tugas fungsi KASN dengan anggaran Rp 9.461.664.000 untuk Program Prioritas KASN yang dilanjutkan oleh Badan Kepegawaian Negara, antara lain:

#### **PN.5 Penilaian Penerapan Sistem Merit di Instansi Pemerintah**

BKN Melalui Direktorat pengawasan dan Pengendalian III menjalankan program prioritas nasional untuk melakukan penilaian penerapan sistem merit di instansi pemerintah. Didalam Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil 5 Negara, yang dimaksud dengan sistem merit merupakan tata kelola manajemen ASN yang diselenggarakan sesuai dengan prinsip meritokrasi. Prinsip meritokrasi sendiri berarti prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus. Penilaian penerapan sistem merit tahun 2024 bertujuan agar mampu melengkapi gambaran mengenai progres penerapan sistem merit secara kumulatif selama lima tahun terakhir baik di level nasional maupun di level masing-masing instansi pemerintah yang menjadi objek penilaian. Target output pada program prioritas ini adalah 467 lembaga dengan dukungan anggaran Rp. 3.447.047.000.

#### **PN.6 Pengawasan Nilai Dasar kode Etik dan Kode Perilaku pegawai ASN.**

BKN Melalui Direktorat pengawasan dan Pengendalian II menjalankan program prioritas nasional untuk melakukan Pengawasan terhadap Nilai Dasar, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN yang merupakan bagian penting dalam upaya menciptakan birokrasi yang berintegritas, profesional, dan bebas dari penyalahgunaan wewenang. Proses ini bertujuan memastikan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) mematuhi norma-norma yang ditetapkan, menjaga martabat profesi, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Dengan pengawasan yang efektif, pelanggaran terhadap etika kerja dan perilaku dapat diminimalisir, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada kepentingan publik. Target output pada program prioritas ini adalah 6 laporan dengan dukungan anggaran Rp. 45.000.000.

#### **PN 7. Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024.**

BKN Melalui Direktorat pengawasan dan Pengendalian IV menjalankan program prioritas nasional untuk melakukan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dalam

Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024. Program ini menjadi bagian dari agenda strategis BKN dalam mendukung penyelenggaraan Pemilu dan 6 Pemilihan Serentak pada tahun 2024. Tujuan utamanya adalah memastikan Aparatur Sipil Negara (ASN) tetap netral, sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, sehingga tercipta pemerintahan yang profesional, berintegritas, dan bebas dari intervensi politik praktis. BKN melalui Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Target output pada program prioritas ini adalah 1 laporan dengan dukungan anggaran Rp. 1.936.330.000.

#### **PN 8. Penanganan dan Penyelesaian Pelanggaran Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak tahun 2024.**

BKN Melalui Direktorat pengawasan dan Pengendalian IV menjalankan program prioritas nasional untuk melakukan Penanganan dan Penyelesaian Pelanggaran Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024. Program ini fokus pada pengawasan perilaku ASN, penanganan laporan pelanggaran, serta penegakan sanksi secara cepat dan tepat sesuai regulasi. Melalui mekanisme pelaporan yang transparan dan kolaborasi dengan instansi terkait, program ini diharapkan dapat mencegah pelanggaran netralitas, meningkatkan kesadaran ASN, dan menjaga kepercayaan publik terhadap integritas proses demokrasi di Indonesia. Target output pada program prioritas ini adalah 456 Laporan dengan dukungan anggaran Rp. 516.138.000.

## **2.9 Rencana Anggaran BKN**

Dalam Rangka mewujudkan kinerja yang telah diperjanjikan pada perjanjian kinerja tahun 2024, Badan Kepegawaian Negara menetapkan Rencana Kerja dan Anggaran tahun 2024 yang terdiri dari dua (2) program sebagai berikut :

***Tabel 2.3 Pagu Anggaran BKN Tahun 2024***

<b>Kode</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Pagu Alokasi (Rp)</b>
088.01.WA	Program Dukungan Manajemen	726.148.926.000
088.01.CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	984.374.686.000
<b>Total Pagu Anggaran</b>		<b>1.710.523.612.000</b>

**Tabel 2.4 Pagu Anggaran BKN Tahun 2024 berdasarkan Sasaran Strategis**

Kode	Sasaran Strategis	Pagu Alokasi (Rp)
SS.1	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	3.420.407.000
SS.2	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	957.028.902.000
SS.3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	740.000.000
SS.4	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	5.016.982.000
SS.5	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	1.782.923.000
SS.6	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	16.385.472.000
SS.7	Terwujudnya Manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel	726.148.926.000
<b>Total Pagu Anggaran</b>		<b>1.710.523.612.000</b>





***Deputi Bidang  
Penyelenggaraan  
Layanan Manajemen ASN***



# **BAB III**

# **AKUNTABILITAS**

# **KINERJA**

## BAB III






### AKUNTABILITAS KINERJA

Sesuai target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2024, Badan Kepegawaian Negara berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada *stakeholders*. Sehubungan dengan upaya pencapaian tersebut, untuk mengetahui tingkat keberhasilan maupun kegagalan dari setiap target kinerja yang ditetapkan, serta sebagai bahan evaluasi kinerja, maka disusun uraian dan analisis capaian kinerja yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut ringkasan capaian dan penjelasan setiap indikator kinerja Badan Kepegawaian Negara pada Tahun 2024:

**Tabel 3.1 Nilai Pencapaian Sasaran Strategis BKN Tahun 2024**

						NPSS 98,41		( ● )	
Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
Stakeholder Perspective							100,00	25,00	●
SS.1 Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN					100,00	●			
IKU.1 Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan Tata Kelola Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B)	100	N/A	N/A	●					
IKU.2 Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100	100,00	100,00	●					
Customer Perspective							99,00	24,75	●
SS.2 Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima					99,00	●			
IKU.3 Indeks kepuasan masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	95	94,34	99,31	●					
IKU.4 Indeks kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang diselenggarakan BKN	95	93,76	98,69	●					
Internal Process Perspective							95,71	23,93	●
SS. 3 Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN					100,00	●			
IKU.5 Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100	100	100,00	●					
SS. 4 Terwujudnya peningkatan kualitas data dan sistem informasi					96,11	●			
IKU.6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang terintegrasi dengan SI ASN	100	96,11	96,11	●					
SS. 5 Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan Manajemen ASN					98,95	●			
IKU.7 Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital	95	94	98,95	●					
SS. 6 Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN					87,80	●			
IKU.8 Persentase Rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	100	87,80	87,80	●					

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
Learn and Growth Perspective							98.91	24.73	
SS. 7 Terwujudnya manajemen internal BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel					98.91				
IKU.9 Indeks Profesionalitas ASN BKN	82	85.53	104.30						
IKU.10 Indeks Maturitas SPBE BKN	4	4.19	104.75						
IKU.11 Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	85	N/A	N/A						
IKU.12 Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	80	69.26	86.575						
IKU.13 Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP	WTP	100						

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

### 3.1 Capaian Sasaran Strategis I

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

Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN bermakna bahwa diharapkan Instansi Pemerintah di Indonesia mampu menerapkan manajemen ASN yang profesional sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut NSPK Manajemen ASN adalah seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan serta kebijakan di bidang Manajemen ASN, yang menjadi pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam menyelenggarakan Manajemen ASN.

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

*Tabel 3.2 Realisasi IKU 1 Tahun 2024*

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
100	N/A	N/A

Indikator persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK di tahun 2024 belum dilakukan pengukuran karena pengukuran indikator ini dilakukan di akhir tahun. Definisi dari indikator persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK adalah suatu ukuran persentase jumlah Instansi Pemerintah yang telah melaksanakan Manajemen ASN sesuai dengan NSPK (berkategori minimal B) yang diukur melalui indeks implementasi NSPK Manajemen ASN. Kategori hasil indeks implementasi NSPK Manajemen ASN berdasarkan Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah sebagai berikut:

**A = 85,01 – 100**

**B = 70,01 – 85**

**C = 55,01 – 70**

**D = 40,01 – 55**

**E = 25– 40**

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

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

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

### **a. Persiapan**

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

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

### **b. Pengolahan**

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

- 1) Melakukan bimbingan teknis;
- 2) Melakukan koordinasi dengan unit teknis di internal BKN terhadap dokumen implementasi NSPK Manajemen ASN di instansi pemerintah yang terintegrasi dengan SIASN;
- 3) Melakukan verifikasi dan klarifikasi dokumen yang diunggah oleh Instansi Pemerintah berdasarkan elemen dan indikator Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN; dan
- 4) Menetapkan hasil penilaian sementara hasil pengolahan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.

### **c. Pelaporan dan Evaluasi**

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

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



Kegiatan yang sudah dilakukan pada Tahun 2024 dalam rangka pencapaian indikator ini adalah melakukan penyamaan persepsi antara Kedeputan Bidang Wasdal dengan Kantor Regional BKN dalam rangka finalisasi hasil Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN tahun 2023 sekaligus melakukan evaluasi atas pelaksanaan pengawasan dan pengendalian.



**Gambar 3.1 Reviu Hasil Wasdal Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN 2023**

Formula pengukuran untuk indikator ini adalah sebagai berikut:

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

dimana,

A: Jumlah instansi pemerintah yang mendapatkan nilai A dan B pada penilaian indeks implementasi manajemen ASN

B: Jumlah instansi pemerintah

Sesuai dengan Nota Dinas Nomor 417/AK.02.02/ND/FII/2024 perihal Penyampaian Hasil Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 diperoleh nilai sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Nilai Final Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023**

Kategori	Jumlah	Persentase
A	151	24,35%
B	280	45,16%
C	98	15,81%
D	57	9,19%
E	34	5,48%

TOTAL	620	100%
-------	-----	------

Berdasarkan tabel di atas, Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK minimal bernilai A dan B sebanyak 431 instansi, dengan rincian instansi yang bernilai A sebanyak 151 instansi dan instansi yang bernilai B sebanyak 280 instansi. Oleh karena itu, realisasi kinerja tahun 2023 untuk indikator ini sebesar 69,51%. Jika dibandingkan dengan target 2023 sebesar 60%, maka realisasi tahun 2023 telah melebihi target yang ditentukan. Apabila dibandingkan dengan target Renstra BKN 2024 maka capaian 2023 belum dapat mencapai target yaitu dengan capaian 69,51% sedangkan realisasi pada tahun 2024 masih dalam tahap verifikasi, klarifikasi dan penetapan hasil nilai sementara.

Hasil Wasdal implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 pada masing-masing Kantor Regional adalah sebagai berikut:

***Tabel 3.4 Rekapitulasi Hasil Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 di Wilayah Kerja BKN Pusat dan Kantor Regional***

Wilayah kerja	A	B	C	D	E	Total
BKN Pusat	50	22	2			74
Kanreg I BKN Yogyakarta	15	25	2			42
Kanreg II BKN Surabaya	17	21	1			39
Kanreg III BKN Bandung	28	9				37
Kanreg IV BKN Makassar		22	25	19	10	76
Kanreg V BKN Jakarta	6	21	5			32
Kanreg VI BKN Medan	4	22	6	2		34
Kanreg VII BKN Palembang	6	28	12	2	1	49
Kanreg VIII BKN Banjarbaru	2	31	9	4		46
Kanreg IX BKN Jayapura		2	4	11	16	33
Kanreg X BKN Denpasar	11	18	11	2	2	44
Kanreg XI BKN Manado	3	17	8	4	2	34



Kanreg XII BKN Pekanbaru	3	28	7	3		41
Kanreg XIII BKN Aceh	6	10	2	6		24
Kanreg XIV BKN Manokwari		4	4	4	3	15

Dengan ditetapkannya UU 20/2023 pada Triwulan I Tahun 2024 Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian berfokus pada kegiatan verifikasi dan validasi data tenaga non ASN sebagaimana telah diamanatkan pada undang-undang tersebut. Sesuai dengan kebijakan tersebut pada Pasal 66 disebutkan bahwa kegiatan penataan tenaga non ASN diselesaikan paling lambat akhir tahun 2024. Hal tersebut menyebabkan timeline pengukuran hasil Indeks Implementasi Manajemen NSPK Manajemen ASN Tahun 2024 menjadi sebagai berikut:

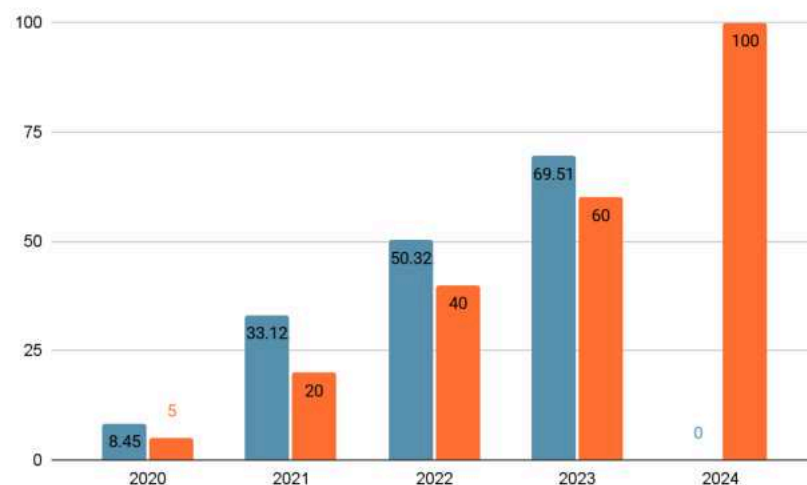
***Tabel 3.5 Timeline Pengukuran Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2024***

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
Penetapan Hasil Final Indeks NSPK 2023 (Pembahasan dengan unit/instansi terkait, Penetapan Hasil Oleh Kepala BKN)	Triwulan II 2024
Reviu/Evaluasi Indikator Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Triwulan II 2024
Penyiapan Aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Triwulan II 2024
Penentuan Batas Waktu Pengisian Aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Triwulan IV 2024
Bimtek Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Triwulan IV 2024
Pengolahan Hasil (Verifikasi, Klarifikasi, Penetapan Hasil Sementara)	Triwulan IV 2024
Penetapan Hasil Final Indeks NSPK 2024 (Pembahasan dengan unit/instansi terkait, Penetapan Hasil Oleh Kepala BKN)	Triwulan I 2025

Pada tahun 2024 indikator ini belum dapat diukur karena masih dalam proses pengolahan hasil oleh audiwan sehingga nilai sementara N/A Berikut merupakan perbandingan target dan realisasi indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) selama periode Renstra 2020 - 2024:

**Tabel 3.6 Target dan Realisasi IKU 1 selama Periode Renstra 2020 - 2024**

	2020	2021	2022	2023	2024
Target Tahunan (%)	5	20	40	60	100
Realisasi Tahunan (%)	8.45	33.12	50.32	69.51	N/A
Jumlah Instansi	96	616	616	620	622



**Grafik 3.1 Perbandingan Realisasi Persentase Instansi Pemerintah yang telah mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal bernilai A dan B) selama periode Renstra 2020 - 2024**

Subjek penilaian indikator ini adalah unit kerja pengelola kepegawaian seperti Biro Kepegawaian/SDM pada instansi pusat dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD)/Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP)/Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) pada instansi daerah yang memiliki Pejabat Pembuat Komitmen (PPK). Pada tahun 2024, subjek penilaian bertambah sebanyak 2 (dua) instansi dibandingkan

dengan tahun sebelumnya, yaitu Otorita IKN dan Badan Pangan Nasional, sehingga subjek penelitian tahun 2024 menjadi 622 instansi. Selama periode Renstra 2020-2024, realisasi pada indikator persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN berkategori minimal baik mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini merupakan hasil dari strategi dan upaya yang telah dilakukan BKN selama periode tahun 2020-2024 untuk mendorong instansi pemerintah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK melalui koordinasi dan bimbingan teknis yang dilakukan secara berkelanjutan.

Adapun upaya yang telah dilakukan pada tahun 2024 diantaranya:

1. Menginstruksikan seluruh instansi pemerintah untuk menginput data ke aplikasi Indeks NSPK Manajemen ASN disertai dengan data/informasi sebagai bukti dukung;



**Gambar 3.2 Surat Keluar Perihal Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2024**

2. Melaksanakan bimbingan teknis/konsultasi/pendampingan penginputan aplikasi indeks NSPK manajemen ASN; dan
3. Melakukan penilaian berdasarkan bukti dukung yang telah diunggah pada aplikasi indeks NSPK manajemen ASN.

Tindak lanjut yang akan dilakukan setelah proses penilaian adalah melakukan penyamaan persepsi terkait penilaian yang telah dilakukan oleh audiwan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan Kantor

Regional BKN. Selanjutnya dilakukan penetapan hasil final indeks NSPK Tahun 2024.

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

Indikator ini bertujuan mengukur secara kuantitatif jumlah instansi pemerintah yang telah melakukan pengukuran indeks profesionalitas pegawai ASN sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara diperlukan percepatan transformasi Manajemen ASN untuk mewujudkan birokrasi Indonesia yang Profesional dan berkelas dunia. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, disebutkan bahwa Indeks Profesionalitas merupakan ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan. Berdasarkan peraturan tersebut, Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah wajib melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas setiap tahunnya. Ketentuan lebih lanjut mengenai pengukuran IP ASN diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Dalam pedoman tersebut, Badan Kepegawaian Negara melaporkan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dihitung berdasarkan Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah yang telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dibandingkan dengan jumlah Instansi Pemerintah yang teradministrasi di dalam SIASN

**Formula pengukuran :**

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

**N** =  $\Sigma$  Instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas Pegawai ASN

**X** =  $\Sigma$  Instansi pemerintah

Pada tahun 2024 Badan Kepegawaian Negara memiliki target untuk mendorong instansi pusat dan daerah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan Surat Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 419/B-BM.02.01/SD/K/2024 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 sebagai upaya meningkatkan kualitas nilai Indeks Profesionalitas ASN dengan melakukan penyesuaian pada dimensi kualifikasi yang memperhitungkan persyaratan pendidikan minimal untuk menduduki suatu jabatan sehingga penilaian pada Dimensi Kualifikasi lebih objektif dan penyesuaian perhitungan Dimensi Kompetensi yang menggunakan data predikat kinerja sebagai nilai dasar pemenuhan dimensi.

**Tabel 3.7 Realisasi IKU 2 Tahun 2024**

Target 2024 %	Realisasi 2024 %	Capaian 2024 %
100	100	100

Berdasarkan data tabel, realisasi indikator persentase instansi pemerintah yang telah melakukan pengukuran IP ASN pada tahun 2024 sebesar 100%. Capaian pada laporan kinerja ini adalah pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023. Hal ini berdasarkan Pasal 3 Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2018 disebutkan bahwa instansi pemerintah pusat dan daerah berkewajiban melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara berkala, minimal 1 (satu) kali setiap tahunnya pada bulan April di tahun berikutnya.

**Tabel 3.8 Target dan Realisasi IKU 2 selama Periode Renstra 2020 - 2024**

	2020	2021	2022	2023	2024
Target Tahunan (%)	85	90	100	100	100
Realisasi Tahunan (%)	86	92.49	100	100	100
Jumlah Instansi	626	626	623	628	628



Apabila dibandingkan dengan data tahun 2020 sampai dengan 2024, partisipasi Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah dalam melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN mengalami kenaikan. Partisipasi instansi pada tahun 2020 sebesar 86 % atau sejumlah 538 dari 626 instansi. Pada tahun 2021 partisipasi instansi mengalami kenaikan menjadi 92.49% atau 579 dari 626 instansi, pada tahun 2022 menjadi 100% terhadap 623 instansi, sedangkan pada tahun 2023 menjadi 100% pada 628 instansi.

Adapun hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 didapatkan Indeks rata-rata Instansi Pemerintah secara Nasional sebesar 74.31 (kategori sedang) dengan jumlah instansi yang melakukan pengukuran sebanyak 628 Instansi Pemerintah dan jumlah ASN yang diukur sebanyak 3.904.257 ASN. Hal ini mengalami kenaikan dari tahun 2021 dengan nilai rata-rata Instansi Pemerintah secara Nasional sebesar 44,60 dengan jumlah instansi 626. Pada tahun 2022 rata-rata Instansi Pemerintah secara Nasional sebesar 59,52 dengan jumlah instansi yang diukur adalah 623. Perubahan jumlah seluruh instansi yang mengukur IP ASN pada tahun 2020 dari 626 menjadi 623 di tahun 2021 disebabkan oleh adanya penggabungan Instansi Pemerintah menjadi satu yaitu Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Lembaga Penerbangan Antariksa Nasional, Badan Tenaga Nuklir Nasional, dan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi. Disamping itu terdapat Pemisahan Instansi Pemerintah menjadi beberapa Instansi yaitu Kementerian Komunikasi dan Informatika dipisah menjadi Kementerian Komunikasi dan Informatika, Lembaga Penyiaran Publik TVRI dan Lembaga Penyiaran Publik RRI. Sedangkan pada tahun 2023 jumlah instansi menjadi 628 instansi dikarenakan adanya pemekaran Daerah Otonom Baru.

**Grafik 3.2 Perbandingan Realisasi 2024 dengan Target Renstra 2020-2024**



Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2024 menunjukkan bahwa 100% instansi telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai dengan target pada tahun 2024 yaitu 100%. Sehingga pada akhir periode renstra 2020-2024, capaian IKU ini telah mencapai target akhir renstra.

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

- Secara intensif melakukan koordinasi dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN terkait penyelesaian kendala yang dihadapi instansi di wilayah kerja masing-masing;
- Memberikan fasilitas berupa Bimbingan Teknis dan Pendampingan pengukuran IP ASN bagi Instansi Pemerintah secara daring dan luring;
- Membuat grup Telegram dan WhatsApp pengelola Indeks Profesionalitas ASN Kantor regional dan Instansi Pusat.

Dalam meningkatkan Nilai Indeks Profesionalitas, Badan Kepegawaian Negara mengadakan diskusi kelompok terpumpun tentang Penyusunan Rancangan Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara dengan cara luring dan daring pada 6 Juni 2024 di Best Western Premier The Hive.

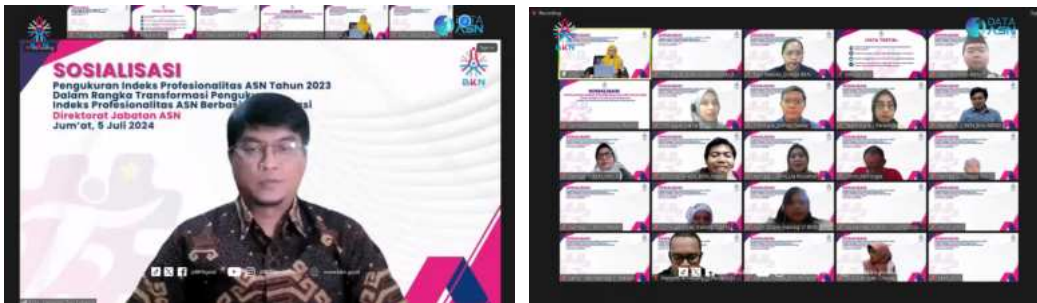


**Gambar 3.3 Diskusi Terpumpun Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 8 Tahun 2019, secara daring dan luring pada 6 Juni 2024 di Best Western Premier The Hive.**

Disamping itu BKN juga melakukan sosialisasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) sebagai tindak lanjut dari Surat Edaran Kepala BKN Nomor 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024 yang bertujuan meningkatkan nilai



Indeks Profesionalitas IP ASN. Sosialisasi ini bagian dari pelaksanaan transformasi pengukuran IP ASN berbasis meritokrasi secara daring melalui zoom meeting dihadiri oleh Kepala Biro SDM/Kepegawaian Instansi Pusat, Kepala BKD/BKPDMS/BKPP Instansi Daerah, Pejabat Pimpinan Tinggi di lingkungan BKN dan Pengelola IP ASN Instansi Pemerintah sebanyak 500 orang melalui zoom meeting dan live Youtube BKN sebanyak kurang lebih 2.994 penonton dan dibuka oleh Plt. Kepala BKN, Haryomo Dwi Putranto.



**Gambar 3.4 Pelaksanaan Kegiatan Sosialisasi Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023, Jumat 5 Juli 2024**



**Gambar 3.5 Rapat Persiapan Pelaksanaan Kegiatan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023**



**Gambar 3.6 Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 dengan BKPSDM Pemerintah Daerah Kota Bandung.**

Dari Hasil Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan pengukuran terdapat beberapa kendala yang dihadapi, diantaranya sebagai berikut :

- a. Instansi pemerintah masih menggunakan SIMPEG sendiri dan tidak terintegrasi SI ASN
- b. Pengelolaan pengembangan kompetensi di tiap Instansi tidak merata
- c. Pemutakhiran riwayat pengembangan kompetensi pada SI ASN masih rendah
- d. Pemutakhiran riwayat penilaian kinerja masih rendah karena belum menggunakan e- kinerja BKN.
- e. Pemahaman pelaporan pengembangan kompetensi di Instansi berbeda-beda

Sebagai tindak lanjut guna mengatasi kendala tersebut, maka telah dilakukan strategi sebagai berikut :

- a. Membuat perubahan atas peraturan tentang Pengukuran IP ASN
- b. Koordinasi intensif dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN di Kantor Regional I-XIV BKN, Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
- c. Koordinasi dengan Deputy Bidang SINKA dalam penerapan pelaporan kinerja yang dikelola BKN dan/atau integrasi Simpeg/Simpegnas.

## **3.2 Capaian Sasaran Strategis II**

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

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

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

Badan Kepegawaian Negara berupaya memberikan layanan pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan kepegawaian, baik di Instansi Pusat maupun di Instansi Daerah. Hal ini dilakukan dalam rangka melaksanakan salah satu fungsi BKN yaitu fungsi penyelenggaraan

Manajemen ASN. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN tersebut dapat berupa layanan konsultasi pada Layanan Kepegawaian Terpadu (PKT) BKN, penyelenggaraan sosialisasi, bimbingan teknis serta fasilitasi yang dilaksanakan oleh 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 kualitas layanan pembinaan yang diselenggarakan oleh BKN dapat memenuhi ekspektasi penerima layanan pembinaan tersebut, maka BKN melakukan survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN. Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan stakeholders masyarakat terhadap atau pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN baik BKN Pusat maupun Kantor Regional BKN. Pelaksanaan survei ini didasarkan pada Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik yang mewajibkan kepada seluruh penyelenggara pelayanan publik untuk melakukan Survei Kepuasan Masyarakat secara berkala minimal 1 (satu) kali dalam setahun.

**Tabel 3.9 Realisasi IKU 3 Tahun 2024**

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
95	94.34	99.31%

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

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

Indikator Kinerja Utama ini bertujuan mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan atas pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pembinaan manajemen ASN. Badan Kepegawaian Negara berupaya memberikan layanan pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas

penyelenggaraan kepegawaian, baik di Instansi Pusat maupun di Instansi Daerah. Hal ini dilakukan dalam rangka melaksanakan salah satu fungsi BKN, yaitu fungsi penyelenggaraan Manajemen ASN. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN tersebut dapat berupa layanan konsultasi pada Layanan Kepegawaian Terpadu (PKT) BKN, Diskusi Kelompok Terpumpun, sosialisasi, bimbingan teknis serta fasilitasi.

Pengukuran Indeks Pembinaan diperoleh melalui survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat atau *stakeholders* terhadap pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN baik BKN Pusat maupun Kantor Regional BKN. Pelaksanaan survei ini didasarkan pada Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik untuk melakukan Survei Kepuasan Masyarakat. Survei Kepuasan Masyarakat tersebut dilakukan secara berkala minimal 1 (satu) kali dalam setahun untuk memperoleh Indeks Kepuasan yang dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan perbaikan layanan di masa mendatang.

Formula perhitungan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan sebagai berikut :

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

$$IKM = SKM \times 25$$

Dimana:

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

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

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

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



Dari 18 unit kerja/satker yang telah melakukan survei kepuasan layanan pembinaan Manajemen ASN, didapatkan rata rata indeks kepuasan sebesar 94.34 sehingga capaian BKN sebesar 99.31%.

**Tabel 3.10 Target dan Realisasi IKU 3 selama Periode Renstra 2020 - 2024**

	2020	2021	2022	2023	2024
Target Tahunan	85	86	87	88	95
Realisasi Tahunan	86.13	88	90	92.20	94.34

Jika dibandingkan tahun sebelumnya, indeks kepuasan terhadap pembinaan yang dilakukan oleh BKN secara konsisten mengalami kenaikan. Realisasi pada tahun 2020 adalah 86.13 sedangkan pada tahun 2021 pengukuran indeks pembinaan adalah 88, pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 90 dan realisasi indeks pembinaan pada tahun 2024 adalah 94.34. Kenaikan indeks pembinaan pada setiap tahunnya disebabkan oleh evaluasi berkala yang dilakukan oleh BKN, Kantor Regional dan Unit Kerja. Setiap triwulan dilakukan evaluasi untuk melihat efektifitas pembinaan yang dilakukan dengan melihat unsur yang mendapatkan poin terendah dari hasil survei. Hasil tersebut mendorong BKN, Kanreg dan Unit kerja untuk terus berupaya melakukan pembenahan diantaranya mempersiapkan bahan tayang yang lebih mudah dipahami oleh peserta, meningkatkan kompetensi pegawai dalam memberikan pembinaan kepada instansi di wilayah kerjanya.

**Grafik 3.3 Perbandingan Target Renstra dengan Realisasi IKU 3 Tahun 2024**



Jika dibandingkan dengan target kinerja pada Renstra tahun 2024 sebesar 95%, realisasi pada 2024 belum mencapai target yang ditetapkan yaitu terpaut 0.66 poin. Terdapat beberapa permasalahan yaitu waktu pelaksanaan pembinaan mendapat nilai terendah yang disebabkan oleh kurangnya waktu yang diberikan oleh pemberi pembinaan sehingga masih terdapat beberapa pertanyaan dari penerima layanan yang belum terjawab.

**Tabel 3.11 Rekap Realisasi IKU 3 di BKN Pusat dan Kantor Regional 2024**

No	Unit Kerja	Realisasi
1.	Deputi PMK	95.16
2.	Deputi SINKA	95.56
3.	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	87.28
4.	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	93
5.	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	95.35
6.	Kantor Regional II BKN Surabaya	97.27
7.	Kantor Regional III BKN Bandung	95.58
8.	Kantor Regional IV BKN Makassar	95.02
9.	Kantor Regional V BKN Jakarta	94.32
10.	Kantor Regional VI BKN Medan	95.03
11.	Kantor Regional VII BKN Palembang	99.01
12.	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	95.94
13.	Kantor Regional IX BKN Jayapura	85.02
14.	Kantor Regional X BKN Denpasar	93.93
15.	Kantor Regional XI BKN Manado	95.87
16.	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	96.17
17.	Kantor Regional XIII BKN Aceh	95.4
18.	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	93.29
BKN		94.34



Berdasarkan tabel instrumen Nilai Indeks Kepuasan Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan oleh BKN pada Tahun 2024, dapat dikategorikan Indeks Kepuasan Pembinaan Manajemen ASN Tahun 2024 bernilai **Sangat Baik (94.34)**.

Berikut beberapa kegiatan pembinaan Manajemen ASN yang telah dilakukan Tahun 2024 dalam rangka meningkatkan nilai kepuasan masyarakat terhadap layanan pembinaan BKN diantaranya adalah :

1. **Kolaborasi aplikasi e-Kinerja SIASN BKN dengan PMM Kemendikbud Ristek untuk guru dan kepala sekolah**

Badan Kepegawaian Negara mengadakan rapat koordinasi Interoperabilitas Data dan Sistem Pengelolaan Kinerja Kepala Sekolah dan Guru dengan Pemerintah Daerah wilayah Kantor Regional IV yang berlangsung di Carlo Hotel Makassar Senin-Rabu tanggal 8 - 10 Juli 2024. Acara dihadiri 158 instansi dari wilayah kerja kantor Regional IV BKN Makassar, Wilayah Kerja Kanreg IX BKN Jayapura, Kanreg XI BKN Manado dan Kanreg XIV BKN Manokwari baik secara daring maupun luring.



***Gambar 3.7 Rapat Koordinasi Interoperabilitas Data dan Sistem Pengelolaan Kinerja Kepala Sekolah dan Guru, Carlo Hotel Makassar tanggal 8-10 Juli 2024***

Surat Edaran (SE) Bersama Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud Ristek) Nomor 17 Tahun 2023, Nomor 9 Tahun 2023 tentang Sistem Informasi

Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa pengelolaan kinerja guru dan kepala sekolah dilaksanakan melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) yang ter interoperabilitas dengan fitur kinerja pada aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Data dari e-kinerja BKN dapat dimanfaatkan secara luas mulai dari promosi, rotasi, identifikasi kebutuhan diklat, pemetaan potensi dan perencanaan karir, manajemen talenta hingga menjadi dasar pembayaran tunjangan kinerja. Berdasarkan pendapat Dirjen Kemendikbud Ristek, Nunuk Suryani dalam [bkn.go.id](https://bkn.go.id), dengan adanya dukungan dari BKN dan Kemendikbud Ristek transformasi pengelolaan kinerja membuat 1.7 juta guru dan kepala sekolah menggunakan PMM. Dengan sistem yang baru diharapkan terjadi dialog antara guru dan kepala sekolah sehingga tercipta refleksi antara guru dan kepala yang berdampak pada kualitas pembelajaran untuk peserta didik.

## **2. Konsinyasi Penetapan Metode Instrumen Pengukuran Tingkat Kualitas Data ASN, BKN Gandeng Bappenas, BPJS dan BRIN**

BKN menggandeng Bappenas, BPJS dan BRIN dalam konsinyasi penetapan metode instrumen pengukuran tingkat kualitas data ASN di Hotel Grand Melia Jakarta tanggal 23-24 Juni 2024. Kegiatan diikuti oleh 40 peserta yang meliputi perwakilan dari kementerian dan lembaga, Kedeputusan SINKA selaku wali data ASN. BKN menghadirkan narasumber Direktur Aparatur Negara dan Transformasi Birokrasi pada Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, Peneliti muda pada Pusat Riset Kebijakan Publik, Badan riset dan Inovasi Nasional, dan Akademisi universitas Mercubuana.

## **3. Focus Group Discussion (FGD) membahas penyusunan rancangan perubahan atas Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019**

Badan Kepegawaian Negara (BKN) melalui Direktorat Jabatan ASN menyelenggarakan Focus Group Discussion (FGD) membahas penyusunan rancangan perubahan atas Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 bersama Asisten Deputi Penguatan Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Aparatur KemenPAN RB dan Kepala Pusat Pembinaan Program dan Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN LAN secara hybrid melalui zoom meeting dan luring di ruang data. Plt. Kepala BKN dalam arahannya mengatakan, pembahasan rancangan perubahan atas Peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019 nantinya akan dapat menjadi pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam pelaksanaan pengukuran

Indeks Profesionalitas (IP) ASN. “Selain dapat untuk pengukuran IP ASN juga dapat meningkatkan profesionalitas pegawai ASN,”.



**Gambar 3.8 Focus Group Discussion (FGD) Membahas Penyusunan Rancangan Perubahan atas Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019**

#### 4. **Sosialisasi Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2024 dan Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2024**

Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Haryomo Dwi Putranto dalam arahannya menyatakan “ Usulan kenaikan gaji ASN dan pensiunan PNS telah disampaikan oleh Presiden beberapa waktu yang lalu pada pidato kenegaraan pada tanggal 16 Agustus 2023, BKN bersama dengan instansi terkait menindaklanjuti dengan menyiapkan Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur tentang kenaikan gaji dan pensiun Tahun 2024 yaitu untuk gaji ASN/TNI/Polri sebesar 8% dan kenaikan Pensiunan PNS/TNI/Polri sebesar 12%”. Acara bertempat di Swiss-bel Hotel, Jakarta pada Kamis (22/02/2024), hadir secara daring dalam acara Direktur Kompensasi Aparatur Sipil Negara, Nenry Rochyany, Direktur Peraturan Perundang-Undangan, Julia Leli Kurniatri, Perwakilan dari Direktur Pensiun PNS & Pejabat Negara, Thomas Agus T serta perwakilan Instansi Pusat. Pada *zoom meeting* sebanyak kurang lebih 1500 peserta yang hadir yaitu seluruh perwakilan Instansi Pusat dan Instansi.



**Gambar 3.9 Sosialisasi Peraturan BKN No. 1 Tahun 2024 dan Peraturan BKN No. 2 Tahun 2024**



## 5. Harmonisasi RPP Manajemen ASN

Badan Kepegawaian Negara (BKN), bersama Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), serta Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) melaksanakan rapat lanjutan pembahasan rancangan peraturan pemerintah (RPP) Manajemen ASN tentang cuti ASN, Batas Usia Pensiun (BUP) ASN, dan Manajemen talenta ASN. Dalam acara, Plt.Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Haryomo Dwi Putranto menyampaikan terkait pembahasan perancangan RPP ASN ini perlu adanya turunan dari undang-undang yang belum diatur pada Undang-Undang (UU) No.20 Tahun 2023 yang dalam penerapannya telah tertuang dalam UU No.5 Tahun 2014. “Dengan adanya turunan UU bisa memberikan fleksibilitas dalam menuangkan aturan yang belum ada dalam UU No. 20 Tahun 2023, sebagai contoh tentang Jabatan Pimpinan Tinggi”.



**Gambar 3.10 Harmonisasi RPP Manajemen ASN**

## 6. Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian

Plt. Kepala BKN Haryomo Dwi Putranto menyatakan komitmen pemerintah dalam memperkuat sistem penilaian kinerja ASN melalui Indeks Profesionalitas. “Penerapan Indeks Profesionalitas ASN merupakan langkah penting dalam menjaga kualitas dan kompetensi ASN termasuk dalam penghargaan atas kinerja yang baik,” ujarnya saat membuka Rapat Koordinasi Teknis Kepegawaian di Kantor Pusat BKN Jakarta yang dihadiri oleh Kepala BKD/BKPP/BKPSDM/BKPSDMD di wilayah kerja Kantor Regional XI BKN Manado, Rabu (28/2/2024). Senada dengan Haryomo, Direktur Jabatan ASN Sri Gantini menjelaskan penerapan Indeks Profesionalitas ASN juga diharapkan dapat mengoptimalkan pengelolaan manajemen talenta di lingkungan birokrasi. “Dengan adanya sistem

penilaian kinerja yang objektif dan transparan, kita dapat mengidentifikasi potensi-potensi ASN dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk pengembangan karier mereka,” ungkapnya. Pada kesempatan yang sama, Kepala Kantor Regional XI BKN Manado Akhmad Syauki berharap dengan terselenggaranya kegiatan ini dapat mendiseminasikan informasi mengenai regulasi dan konsep tentang aturan terbaru sebagai turunan UU No. 20 Tahun 2023, serta mendekatkan layanan kepegawaian bagi BKD Provinsi/Kabupaten/Kota di wilayah kerja Kanreg BKN Manado.

7. **Focus Group Discussion (FGD) membahas Rekomendasi Kebijakan Penerapan *Flexible Working Arrangement* (FWA)**

“Konsep *Flexible Working Arrangement* (FWA) ini selaras dengan Peraturan Presiden (PP) Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2023 tentang Hari Kerja dan Jam Kerja Instansi Pemerintah dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (PNS) Pasal (8) dinyatakan bahwa, pegawai ASN dapat melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel meliputi fleksibel secara lokasi dan/atau fleksibel secara waktu,” ucap Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), Haryomo Dwi Putranto dalam arahannya pada acara Focus Group Discussion (FGD) membahas Rekomendasi Kebijakan Penerapan FWA pada BKN. Acara ini dihadiri juga oleh Kepala Biro Sumber Daya Manusia Lembaga Administrasi Negara, M. Yusuf Gunawan Idris dan BKD Pemerintah Provinsi Jawa Barat sebagai narasumber yang sudah menerapkan FWA di instansinya masing-masing.



**Gambar 3.11 Focus Group Discussion (FGD) Membahas Rekomendasi Kebijakan Penerapan *Flexible Working Arrangement* (FWA)**

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

Tabel 3.12 Realisasi IKU 4 Tahun 2024

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
95	93.76	98.69%

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

- Deputi Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN;
- Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian;
- Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian;
- Biro Hubungan Masyarakat, Hukum dan Kerja Sama (terkait fasilitasi pelayanan informasi dan komunikasi bidang kepegawaian);
- Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN;
- Pusat Pengembangan Sistem Seleksi;
- Pusat Penilaian Kompetensi ASN;
- Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN;
- Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian;
- Sekretariat Badan Pertimbangan ASN; dan
- Kantor Regional I - XIV

Formula perhitungan untuk indikator kinerja 4 sebagai berikut :

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

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

Dimana:

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

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

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

Sebagai penyelenggara Manajemen ASN BKN terus berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima dengan profesional untuk masyarakat, dalam hal ini seluruh ASN. Sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat, murah dan terintegrasi dengan didukung



peraturan yang berlaku. Untuk mengukur tingkat keberhasilan komitmen tersebut digunakan metode pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat berdasarkan Permenpan RB No 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Tahun 2024 hasil penilaian IKM sebagai berikut :

**Tabel 3.13 Rekap Realisasi IKU 4 di BKN Pusat dan Kantor Regional 2024**

No	Unit Kerja	Target	Realisasi 2024
1	Deputi Bidang Mutasi	92	90.517
2	Deputi Bidang SINKA	95	95.56
3	Deputi Bidang Wasdal	90	90.99
4	Sekretariat Utama	95	95.6
5	Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	87	89.28
6	Pusat Pengembangan Sistem Seleksi	91.8	92
7	Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara	95	85.89
8	Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara	93	87.72
9	Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian	94	95.75
10	Sekretariat Badan Pertimbangan Kepegawaian	95	96
11	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	95	95.48
12	Kantor Regional II BKN Surabaya	97	97.04
13	Kantor Regional III BKN Bandung	95	93.07
14	Kantor Regional IV BKN Makassar	95	96.31
15	Kantor Regional V BKN Jakarta	95	96.4
16	Kantor Regional VI BKN Medan	99	99.02
17	Kantor Regional VII BKN Palembang	95	93.36
18	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	95.5	95.08
19	Kantor Regional IX BKN Jayapura	96	85.02
20	Kantor Regional X BKN Denpasar	95	95.69
21	Kantor Regional XI BKN Manado	95	95.87
22	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	99	99.21
23	Kantor Regional XIII BKN Aceh	95	93.02
24	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	93	96.38
BKN		95.00	93.76

Meskipun belum mencapai target kinerja yang ditetapkan BKN telah melakukan beberapa kegiatan untuk mencapai indeks kepuasan masyarakat diantaranya :

1. **Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM)** untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Salah satunya dilaksanakan dengan menerima kunjungan *National Personnel Authority of Japan (NPA)*. Dalam kunjungannya NPA melakukan studi terkait "*Indonesia's National Public Service System*". Dalam kunjungan ini antara BKN dan NPA pandangan baru dari diskusi terkait manajemen talenta ASN di kedua negara. Beberapa hal yang dibahas dalam kunjungan ini, seperti Pengawasan Netralitas ASN, manajemen Talenta ASN serta sistem assessment yang dimiliki BKN yaitu *Computer Assessment Competency Test (CACT)*. Terdapat beberapa kesamaan dalam proses manajemen ASN yang berada di Jepang dan Indonesia, namun ada juga hal yang sangat berbeda seperti dari segi pelamar dan minat untuk bekerja sebagai ASN.



**Gambar 3.12 Kunjungan National Personnel Authority of Japan (NPA) ke BKN**

Benchmarking pelayanan publik antara Delegasi Serawak Malaysia dengan BKN, hal ini dilaksanakan untuk berbagi ilmu pengalaman dan praktik baik sehingga masing-masing perwakilan dapat mengadopsi contoh positif yang dapat meningkatkan pelayanan publik menjadi lebih positif, efisien, agile dan looking forward.



**Gambar 3.13 Strategic Benchmarking and Working Visit BKN dan Sarawak**

Workshop Peningkatan Kapasitas Keprotokolan dilaksanakan di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN, juga dihadiri oleh narasumber yang memiliki ahli dan praktisi dari Instansi Kementerian Sekretariat Negara dan Kementerian Luar Negeri. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai khususnya di bagian keprotokolan instansi dan menjadi sarana diskusi serta kolaborasi agar tercapainya tujuan organisasi. Hal ini juga untuk pengembangan kompetensi pegawai yang dapat dilaksanakan dengan metode *experiential learning*, *experiential* sosial, dan *formal learning* secara terus menerus demi menjawab tantangan perubahan zaman yang dinamis. Sehingga dapat memberikan pelayanan prima dari segi keprotokolan.



**Gambar 3.14 Workshop Peningkatan Kapasitas Keprotokolan**



**Gambar 3.15 Sertifikasi Penquji Kompetensi Jabatan Fungsional Kepegawaian**

Selain itu dalam rangka persiapan seleksi kompetensi dasar dalam ujian seleksi sekolah kedinasan dilaksanakan penandatanganan pakta integritas sebagai bentuk komitmen selama proses pelaksanaan berlangsung. Penandatanganan pakta integritas dilakukan karena pentingnya komitmen untuk menjaga integritas dan profesionalisme dalam pelaksanaan Sekolah Kedinasan. Pakta integritas menjadi nilai mutlak yang perlu dijaga oleh setiap pegawai BKN yang terlibat dari hulu ke hilir seleksi.



**Gambar 3.16 Penandatanganan Pakta Integritas Ujian Seleksi Sekolah Kedinasan**

Beasiswa PIK jenjang Magister Manajemen, BKN melakukan kerjasama dengan UNJ untuk perkuliahan tugas belajar pada program studi jenjang Magister (S-2) Manajemen di FEB. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur melalui pendidikan tingkat lanjut, dengan penguatan manajemen ASN. Program ini dilaksanakan melalui kelas reguler maupun Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL). Selain itu kerjasama ini juga melibatkan pemanfaatan fasilitas dan kolaborasi dalam penyusunan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan ASN.



**Gambar 3.17 Penandatanganan Kerjasama BKN dan UNJ**

2. **Rapat koordinasi** tidak hanya dilaksanakan rapat koordinasi pelayanan kepegawaian pada beberapa Kantor Regional Biro Hubungan Masyarakat, Hukum dan Kerjasama bersama dengan Kanreg III BKN Bandung melakukan



rapat koordinasi kehumasan yang diikuti oleh seluruh pengelola kehumasan untuk meningkatkan komunikasi antar satker. Rakor ini juga bertujuan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi yang kuat dalam hubungan masyarakat. Hal ini dikarenakan peran humas sebagai garda terdepan penyampaian berita harus mampu mengedukasi masyarakat, khususnya dalam mengomunikasikan tugas, peran dan wewenang BKN, serta harus benar-benar transparan kepada masyarakat.



**Gambar 3.18 Rapat Koordinasi Kehumasan**

Sebagai persiapan pelaksanaan seleksi CASN tahun ini, Kantor Regional IX BKN Jayapura bersama seluruh instansi pemerintah daerah di wilayah kerjanya menggelar Rapat Koordinasi Kepegawaian (21/8/2024). Dalam rapat koordinasi ini diharapkan agar setiap pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan Seleksi CASN harus mempunyai integritas yang tinggi. Dengan adanya rapat koordinasi ini diharapkan seluruh BKD/BKPSDM se-wilayah kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura dapat melakukan koordinasi, kolaborasi, dan menjalin komunikasi yang baik agar kedepannya dapat memudahkan dalam menjalankan tugas.



**Gambar 3.19 Rapat Koordinasi Kepegawaian Jelang Seleksi CASN Kanreg IX BKN**



Pelayanan mutasi kepegawaian sebagai salah satu tugas utama BKN dalam pengelolaan manajemen ASN terus berupaya memperbaharui kinerja layanannya terutama untuk mempercepat layanan mutasi seperti penetapan NIP, Kenaikan Pangkat (KP), hingga layanan pensiun. Pada tahun ini misalnya, implementasi Kenaikan Pangkat 6 (enam) periodisasi sudah diberlakukan untuk mengakomodir usulan yang sebelumnya terbatas hanya 2 (dua) periode saja. Rakornis yang diikuti oleh sebanyak 39 Kabupaten/Kota/Provinsi di wilayah kerja Kanreg II BKN Surabaya. Pembahasan diakhiri dengan diskusi panel yang menghadirkan sejumlah pejabat BKN di bidang teknis kepegawaian, di antaranya Direktur Pengadaan dan Kepangkatan, Direktur Pensiun PNS dan Pejabat Negara, Direktur Status dan Kedudukan Kepegawaian, dan Kepala Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN.



***Gambar 3.20 Rapat Koordinasi Teknis Mutasi***

3. **Fasilitasi Perencanaan Kebutuhan ASN** adalah kegiatan yang dilakukan oleh Pusat Perencanaan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara BKN dan Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (PPSIASN) BKN. Hal ini dilaksanakan mengingat pelaksanaan perencanaan kebutuhan yang dilakukan oleh K/L harus dilakukan dengan terstruktur dan terarah. Tujuan dilaksanakan kegiatan ini diharapkan bagi K/L yang mengikuti kegiatan pendampingan ini dapat melaksanakan kegiatan seoptimal mungkin agar pengisian perencanaan kebutuhan dalam aplikasi SIASN dapat diselesaikan secepatnya. Fasilitasi pembinaan perencanaan kebutuhan ASN ini menggunakan aplikasi SIASN dan pendampingan penggunaan SIASN.



**Gambar 3.21 Fasilitas Perencanaan Kebutuhan K/L/D**

**4. Pembaharuan Peta Jabatan dan Informasi Jabatan melalui SI ASN** dalam rangka menindaklanjuti amanat Pasal 32 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan persiapan integrasi dengan layanan Manajemen ASN lainnya, seluruh instansi pemerintah diminta menyusun rencana kebutuhan pegawai ASN. Penyusunan atau pembaruan peta jabatan dan informasi jabatan dapat dilakukan instansi pemerintah melalui SIASN Layanan Perencanaan Kebutuhan ASN.

Terkait pembaruan peta dan informasi jabatan sendiri, ada sejumlah kriteria instansi pemerintah yang dimaksud, di antaranya: 1. Instansi Pemerintah yang belum menyusun atau memperbarui peta jabatan sesuai dengan peraturan SOTK terbaru; 2. Instansi Pemerintah yang belum melengkapi informasi jabatan; 3. Instansi Pemerintah yang memiliki fasilitas kesehatan dan tenaga kesehatan, namun belum menggunakan update mapping dari Kementerian Kesehatan; 4. Instansi Pemerintah yang memiliki fasilitas pendidikan dan tenaga guru, namun belum menggunakan update mapping dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi; atau 5. Instansi Pemerintah yang memiliki anomali kebutuhan ASN

**5. Fasilitas pelaksanaan pengembangan kompetensi dan akreditasi lembaga pengembangan kompetensi.** Fasilitas penilaian kompetensi telah dilaksanakan BKN beberapa kali diantaranya untuk proyeksi pengisian jabatan pimpinan tinggi Kemensetneg, Kemensos dan ANRI. Penilaian potensi dan kompetensi dilakukan menggunakan *multi-asesor* dan *multi-metode* dengan standar penilaian level 4 (empat). Selain itu dikarenakan untuk proyeksi JPTM maka digunakan pula penilaian dengan standar level 5 (lima) sesuai dengan Permenpan Nomor 38 Tahun 2017. Selanjutnya hasil akhir diperoleh melalui integrasi data dari hasil penilaian potensi dan kompetensi dalam tiap tahapan penilaian asesor.



**Gambar 3.22 Fasilitas Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dan Akreditasi Lembaga Pengembangan Kompetensi**

Sesuai Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 26 tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi PNS, BKN diamanatkan untuk melakukan penilaian kelayakan/akreditasi terhadap lembaga penilaian kompetensi. penilaian kelayakan dilakukan dalam rangka menjamin mutu/kualitas hasil penilaian kompetensi dari lembaga penilaian kompetensi untuk mencapai tujuan penilaian dan memenuhi kebutuhan pengguna. “Penilaian kelayakan atau akreditasi diberikan oleh Instansi Pembina, dalam hal ini BKN, melalui 2 (dua) hal, yakni (1) Penilaian, yaitu proses membandingkan unsur standar penilaian yang telah ditetapkan dengan fakta dan bukti data dukung; dan (2) Pengakuan Kelayakan, dilakukan melalui penetapan kategori kelayakan berdasarkan rekapitulasi hasil penilaian,”. BKN telah memberikan sebanyak akreditasi kepada 56 instansi lembaga penyelenggara penilaian kompetensi dari Kementerian, Lembaga, Pemerintah Daerah baik Provinsi dan Kabupaten Kota, Perguruan Tinggi Negeri, Polri dan TNI Di mana pada tahun 2024 sendiri, ada sebanyak 14 lembaga khususnya di instansi pusat yang telah mengajukan akreditasi maupun reakreditasi karena sudah habis masa berlakunya.



**Gambar 3.23 Akreditasi Lembaga Penilaian Kompetensi Kemdikbud Ristek**



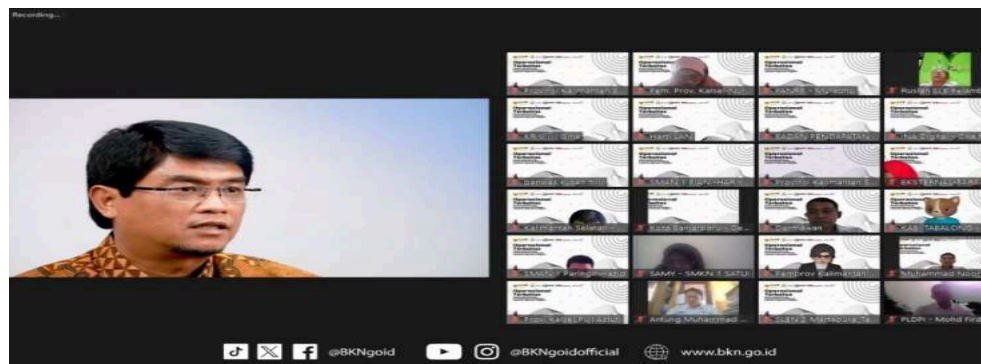
5. **Optimalisasi Teknologi informasi dan sosial media** dilakukan untuk penyampaian-penyampaian informasi pelayanan kepada masyarakat. Pada beberapa Kantor Regional teknologi informasi digunakan untuk meningkatkan pelayanan seperti pada Kanreg XIV BKN Manokwari menggunakan aplikasi Kopace untuk konsultasi pelayanan. Kanreg XI BKN Manado menggunakan pelayanan satu akses dalam seluruh layanan kepegawaiannya. Kanreg X BKN Denpasar mengoptimalkan penggunaan *virtual helpdesk* sehingga kendala / permasalahan / pertanyaan yang masuk dari *stakeholder* dapat segera ditindaklanjuti dan dipantau progres penyelesaiannya.

6. **Pembuatan Instrumen Pengukuran dan Penyelesaian Disparitas Data**, dalam upaya peningkatan kualitas data dan penyelesaian disparitas data Aparatur Sipil Negara (ASN) di seluruh Instansi Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian selaku unit kerja BKN yang memiliki domain pengelolaan *database* ASN, menyelenggarakan forum uji coba instrumen pengukuran kualitas data dan percepatan disparitas data ASN di seluruh Kementerian dan Lembaga Instansi Pusat, serta seluruh instansi di bawah Kantor Regional I-XIV BKN (26 September 2024). Kegiatan ini dilaksanakan untuk mewujudkan data yang berkualitas, sampai dengan saat ini masih ditemukan permasalahan data ASN diantaranya data disparitas, data yang belum akurat dan belum *up to date*. Oleh karena itu, diperlukan sebuah instrumen yang dapat mengetahui tingkat kualitas data agar dapat memberikan rekomendasi untuk memperbaiki kesalahan dan meningkatkan kualitas data untuk mempercepat pelayanan kepegawaian. Kegiatan ini juga dilaksanakan dalam rangka mendukung digitalisasi manajemen ASN sesuai dengan amanat Undang-undang ASN No 20 tahun 2023. Dalam penyusunan instrumen pengukuran BKN bekerja sama dengan Bappenas, BPS, BRIN, akademisi, dan produsen data BKN (konsinyasi, 23 s/d 24 Juli 2024). Tujuannya untuk memastikan instrumen tersebut merepresentasikan kondisi data yang sebenarnya. kolaborasi antar pemangku kepentingan sangat penting untuk memastikan kualitas data ASN yang menjadi dasar pengambilan kebijakan di pusat maupun daerah.



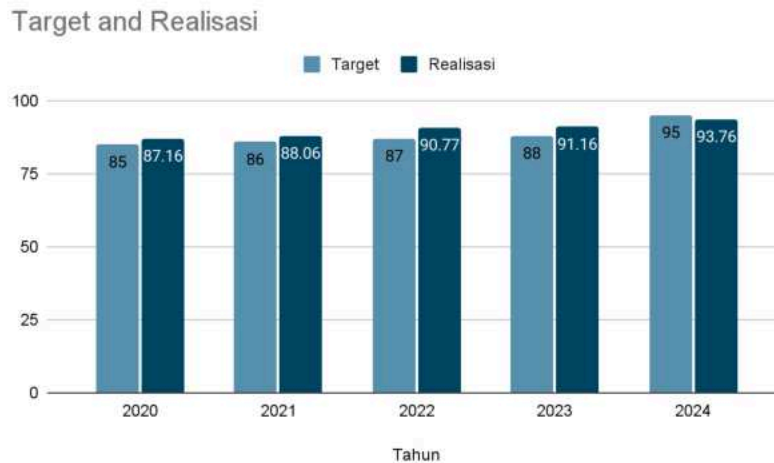
**Gambar 3.24 Penyusunan Instrumen Pengukuran dan Penyelesaian Disparitas Data**

Pembuatan portal administrasi pemerintah, dalam rangka meningkatkan kualitas data ASN, BKN telah berkolaborasi dengan seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah, serta berbagai *stakeholder* dan secara konsisten menjalankan strategi peningkatan kualitas data. Dengan hadirnya Portal Administrasi Pemerintahan di bidang layanan Aparatur Negara, diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas data ASN sehingga akan mewujudkan Data ASN yang akurat, terkini, terpadu dan berkualitas untuk mewujudkan Satu Data ASN sebagai bagian dari Satu Data Indonesia.



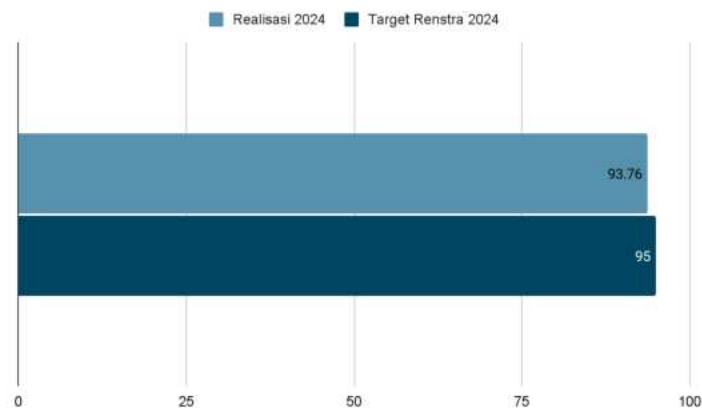
**Gambar 3.25 Operasional Terbatas Portal Administrasi Pemerintahan di Bidang Layanan Aparatur Negara**

Selama periode pelaksanaan renstra tahun 2020-2024 nilai indeks kepuasan masyarakat atas layanan kepegawaian mengalami progress peningkatan, hal ini didukung atas upaya-upaya yang dilaksanakan BKN dalam meningkatkan pelayanan. Berikut progress nilai pelaksanaan IKM :



**Grafik 3.4 Perbandingan Realisasi IKU 4 Tahun 2020-2024**

Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2024 capaian kinerja BKN pada tahun 2024 sudah mencapai 98,71%. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pelayanan sehingga kepuasan masyarakat belum mencapai target yang diharapkan.



**Grafik 3.5 Perbandingan Target Renstra dengan Realisasi IKU 4 Tahun 2024**

Beberapa kendala dalam pelaksanaan pengukuran IKM di unit kerja diantaranya:

- Masih terdapat beberapa kendala pada sistem aplikasi sehingga terkadang menghambat proses pengusulan layanan kepegawaian.



- b. Adanya beban kerja yang tinggi dikarenakan dalam waktu bersamaan terdapat layanan penetapan NIP, validasi non ASN dan juga usul pensiun sehingga ketepatan waktu dalam layanan mengalami penurunan.
- c. Pemusatan penanganan pengaduan pada SI ASN menjadi kewenangan BKN Pusat sehingga beberapa kendala pada Kantor Regional harus menunggu penyelesaian di BKN Pusat
- d. Belum adanya sistem *tracking*/ lacak yang dapat digunakan oleh ASN secara langsung untuk melacak *progress* usulan layanan dikarenakan untuk proses pengecekan hanya dapat dilakukan oleh instansi / bkd sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan penerima layanan.
- e. Dalam pelayanan penilaian kompetensi ketika pelaksanaan diluar dari Lab CAT BKN sarana dan prasarana yang disediakan terkadang kurang memadai sehingga bias terhadap penilaian pelayanan tersebut.
- f. Beberapa layanan kepegawaian yang belum terdigitalisasi memiliki masa waktu pengerjaan yang cukup lama.
- g. Masih terdapat beberapa usul layanan kepegawaian yang berkasnya tidak sesuai sehingga harus dilengkapi, sehingga memperlambat proses layanan kepegawaian.
- h. Proses penyesuaian karena adanya peraturan baru, sehingga perlu dilakukan sosialisasi lebih ke instansi daerah.

Untuk mengoptimalkan kinerja kedepannya, tindak lanjut yang dilakukan diantaranya:

- a. Melakukan koordinasi terkait kesesuaian standar, persyaratan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanan baik di seluruh kantor regional maupun ke instansi.
- b. Melakukan peningkatan kapasitas SDM untuk melakukan pelayanan sehingga tidak terpaku pada satu bagian; dan
- c. Evaluasi dalam pelayanan kepegawaian termasuk monitoring penyelesaian tiket.
- d. Koordinasi antara BKN dan instansi dalam upaya penyelesaian kepegawaian.
- e. Pengoptimalan layanan online untuk konsultasi kepegawaian.

### 3.3 Capaian Sasaran Strategis III

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

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

Teknis mengikuti dinamika perkembangan kondisi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan manajemen ASN.

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

Kebijakan pemenuhan regulasi teknis dan instrumen Manajemen ASN dirancang secara adaptif untuk merespons perkembangan kebutuhan dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Hal ini mencerminkan prinsip fleksibilitas dan responsivitas dalam menghadapi tantangan maupun tuntutan baru di lingkungan pemerintahan. Dengan demikian, langkah strategis ini memperkuat peran BKN dalam mendorong tata kelola ASN yang efektif, akuntabel, dan responsif terhadap dinamika kebijakan nasional.

***Tabel 3.14 Target dan Realisasi IKU 5 Tahun 2024***

<b>Target 2024</b>	<b>Realisasi 2024</b>	<b>Capaian 2024</b>
<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sebagai bagian dari upaya mencapai target kinerja tahun 2024, BKN telah mengajukan usulan penyusunan 6 (enam) rancangan Peraturan BKN sebagai regulasi teknis dan instrumen pendukung. Rancangan ini telah melalui tahap pembahasan internal dengan unit kerja terkait di lingkungan BKN dan dinyatakan siap memasuki tahap harmonisasi. Proses harmonisasi ini bertujuan memastikan koherensi, kesesuaian dengan peraturan yang berlaku, serta integrasi antarinstansi sebelum regulasi tersebut ditetapkan secara resmi. Rancangan Peraturan BKN tersebut adalah:

***Tabel 3.15 Daftar Usul Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN***

<b>No.</b>	<b>Nomor Surat</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Usul Rancangan Peraturan yang siap diharmonisasi</b>
1.	Surat Deputi PMK Nomor 303/B-AU.02.01/SD/C.I/2024	11 Januari 2024	Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Ketentuan Teknis Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil
2.	Surat Deputi PMK Nomor 303/B-AU.02.01/SD/C.I/2024	11 Januari 2024	Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Ketentuan Teknis Penyesuaian

No.	Nomor Surat	Tanggal	Usul Rancangan Peraturan yang siap diharmonisasi
	24		Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil
3.	Surat Deputi PMK Nomor 003/AU.02.01/C/2024	28 Februari 2024	Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (R-Peraturan BKN) tentang Jenis, Besaran, Persyaratan, dan Tata Cara Pengenaan Tarif Sampai Dengan Rp 0,00 (Nol Rupiah) atau 0% (Nol Persen) atas Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara
4.	Surat Deputi PMK Nomor 1794/B-AU.02.01/SD/C/2024	18 Maret 2024	Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (R-Peraturan BKN) tentang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Dan/Atau Penilaian Potensi Aparatur Sipil Negara Dengan <i>Computer Assisted Competency Test</i>
5.	Surat Deputi PMK Nomor 4407/B-AU.02.01/SD/C/2024	27 Juni 2024	Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (R-Peraturan BKN) tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi Dengan Metode <i>Computer Assisted Test</i> pada Badan Kepegawaian Negara
6.	Surat Plt. Deputi PMK Nomor 5730/B-AU.02.01/SD/C/2024	26 Agustus 2024	Permohonan Harmonisasi Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) tentang Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Arsip Dinamis

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, sampai dengan akhir bulan Desember 2024 terdapat 6 (enam) Peraturan BKN yang ditetapkan dan diundangkan. Dengan demikian jumlah regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang ditetapkan dan/atau diundangkan memenuhi target yang ditetapkan sehingga capaian untuk indikator ini adalah 100%. Adapun rincian Peraturan BKN dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.16 Daftar Peraturan BKN yang telah ditetapkan dan diundangkan pada Tahun 2024.**

No.	No. Peraturan	Tentang	Tanggal Ditetapkan	Tanggal diundangkan [Berita Negara]
1	Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2024	Ketentuan Teknis Pelaksanaan Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2024 tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil ke dalam Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil	12 Februari 2024	13 Februari 2024 [2024-93]

No.	No. Peraturan	Tentang	Tanggal Ditetapkan	Tanggal diundangkan [Berita Negara]
2	Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2024	Petunjuk Teknis Penetapan dan/atau Penyesuaian serta Pemberian Selisih Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya.	12 Februari 2024	13 Februari 2024 [2024-94]
3	Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2024	Besaran, Persyaratan, dan Tata Cara Pengenaan Tarif Sampai Dengan Rp 0,00 (Nol Rupiah) atau 0% (Nol Persen) Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Badan Kepegawaian Negara	1 Juli 2024	9 Juli 2024 [2024-382]
4	Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2024	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Dan Penilaian Potensi Aparatur Sipil Negara Dengan Computer Assisted Competency Test Badan Kepegawaian Negara	3 Juli 2024	9 Juli 2024 [2024-383]
5	Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2024	Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara	12 Agustus 2024	12 Agustus 2024 [2024-479]
6	Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2024	Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Arsip Dinamis	11 Desember 2024	31 Desember 2024 [2024-1042]

Selain Peraturan BKN tersebut diatas, pada Tahun 2024, juga telah menetapkan sebanyak 14 (empat belas) Surat Edaran Kepala BKN dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.17 Daftar Surat Edaran BKN Tahun 2024**

No.	Nomor Surat Edaran	Judul Surat Edaran	Tanggal Penetapan
1	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2024	Verifikasi Nomor Induk Kependudukan dengan Nomor Induk Pegawai Aparatur Sipil Negara	12 Februari 2024
2	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2024	Pedoman Pelaksanaan Verifikasi dan Validasi Data Pegawai Non Aparatur Sipil Negara	1 Maret 2024
3	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 6 Tahun 2024	Penjelasan Ketentuan Perpanjangan Batas Usia Anak PNS yang Berhak Menerima Tunjangan Keluarga	13 Mei 2024
4	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2024	Pemanfaatan Aplikasi I-Mut dalam Rangka Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara	6 Juni 2024
5	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2024	Pelaksanaan Upacara, Memperdengarkan Lagu Kebangsaan Indonesia Raya dan Naskah Pancasila	11 Juni 2024
6	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 9 Tahun 2024	Penjelasan Tambahan Terkait Pelaksanaan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat, dan Jenjang Jabatan Fungsional	9 Oktober 2024



No.	Nomor Surat Edaran	Judul Surat Edaran	Tanggal Penetapan
7	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 10 Tahun 2024	Pedoman Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara	28 Juni 2024
8	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2024	Kartu Istri / Kartu Suami Aparatur Sipil Negara Virtual	7 November 2024
9	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2024	Persyaratan dan Mekanisme Pemberian Persetujuan Untuk Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Akan Melamar Seleksi Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri Sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Karena Lulus Seleksi Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara	12 November 2024
10	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 15 Tahun 2024	Penjelasan Teknis Layanan Pencantuman Gelar dan Peningkatan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil	18 November 2024
11	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 16 Tahun 2024	Mekanisme Penyusunan Matriks Pembagian Peran Dan Hasil Dalam Rangka Penyelarasan Kinerja Individu Terhadap Kinerja Organisasi.	22 November 2024
12	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 17 Tahun 2024	Pengukuran Indeks Kualitas Data Pegawai Aparatur Sipil Negara	28 November 2024

No.	Nomor Surat Edaran	Judul Surat Edaran	Tanggal Penetapan
13	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 18 Tahun 2024	Penggunaan dan Pemanfaatan Layanan E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara	2 Desember 2024
14	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2024	Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja ASN Guru Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah	10 Desember 2024

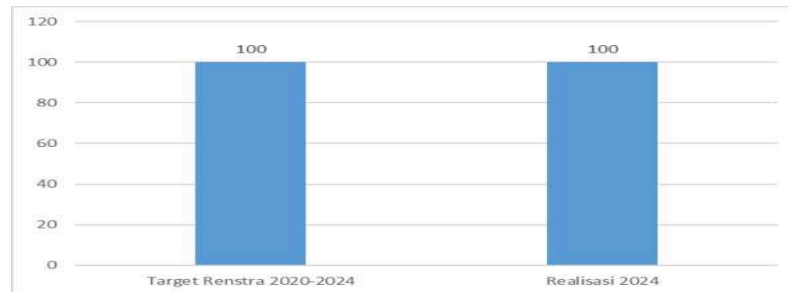
Proses harmonisasi sampai dengan pengundangan peraturan BKN merupakan proses yang panjang sehingga memerlukan waktu yang lama. Pada Agustus 2021 diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2021 tentang Pemberian Persetujuan Presiden terhadap Rancangan Peraturan Menteri/Kepala Lembaga. Rancangan Peraturan 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. Pada proses harmonisasi membutuhkan kehadiran Tim Harmonisasi dari Kementerian Hukum dan HAM RI dan instansi terkait lainnya. Kendala pencapaian target indikator kinerja 2 antara lain disebabkan sulitnya menetapkan jadwal rapat harmonisasi dengan Kementerian Hukum dan HAM RI dan instansi terkait lainnya, dan adanya proses tambahan dalam Pengundangan Peraturan yaitu permohonan persetujuan Presiden terhadap peraturan BKN melalui Sekretariat Kabinet. Namun sesuai ketentuan dalam Pasal 125 Peraturan Presiden Nomor 148 Tahun 2024 tentang Kementerian Sekretariat Negara dinyatakan bahwa Rancangan Peraturan Menteri/Kepala Lembaga yang telah melalui pengharmonisasian, pembulatan, dan pematapan konsepsi yang dikoordinasikan oleh menteri atau kepala lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2021 tentang Pemberian Persetujuan Presiden Terhadap Rancangan )Peraturan Menteri/Kepala Lembaga, tidak dimintakan persetujuan Presiden. Sehingga berdasarkan aturan tersebut mulai tanggal 5 November 2024, proses penetapan dan pengundangan Peraturan BKN menjadi lebih singkat. Adapun persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN apabila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.18 Realisasi IKU 5 Tahun 2020-2024**

Realiasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realiasi 2024
100%	100%	113,3%	100%	100%

Pada tahun 2020, 2021, 2023, dan 2024 persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN sesuai dengan perencanaan/target yaitu 100% dalam pembentukan regulasi pada tahun tersebut. Kondisi berbeda terjadi pada tahun 2022 yang mana persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN melebihi target perencanaan yang telah ditetapkan dikarenakan urgensi kebutuhan penetapan regulasi bertambah.

**Grafik 3.6 Perbandingan Target Renstra 2020-2024 dengan Realisasi 2024**



### 3.4 Capaian Sasaran Strategis IV

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

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

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

**Tabel 3.19 Realisasi IKU 6 Tahun 2024**

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
100%	96,11%	96,11%

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

Sepanjang tahun 2024 BKN terus berupaya meningkatkan kualitas integrasi dengan meninjau keterhubungan sistem informasi kepegawaian (Simpeg) instansi dengan SIASN untuk riwayat Jabatan. Pada tahun 2024 ditargetkan sebesar 100% instansi telah memiliki Simpeg yang terhubung dengan SIASN pada riwayat tersebut. Sementara untuk instansi yang menggunakan Aplikasi Simpegnas kualitas integrasi akan ditinjau melalui pemanfaatan layanan Jabatan.

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

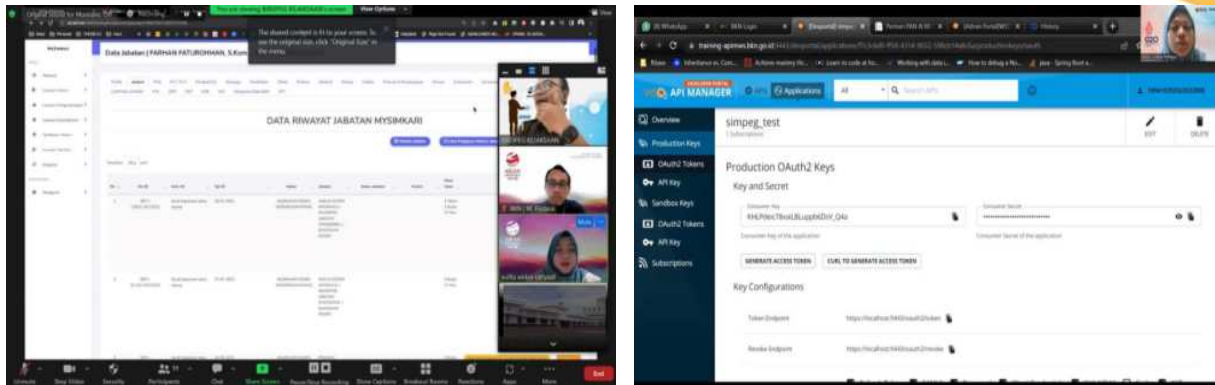
Pembangunan dan pengembangan SIASN diikuti dengan pembangunan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (Simpegnas). Simpegnas adalah aplikasi pengelolaan data ASN berbagi pakai untuk seluruh Instansi Pemerintah Pusat dan Instansi Pemerintah Daerah. Aplikasi ini dibangun dengan tujuan menghubungkan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

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

Badan Kepegawaian Negara telah melakukan berbagai kegiatan untuk mewujudkan peningkatan kualitas data dan sistem informasi ASN melalui integrasi data ASN untuk seluruh instansi pada tahun 2024. Beberapa diantaranya ialah dengan melakukan evaluasi dan pendampingan secara berkala kepada instansi pusat dan daerah. Evaluasi dilakukan untuk memonitor instansi dalam proses integrasi SIMPEG maupun dalam pemanfaatan aplikasi Simpegnas untuk riwayat Jabatan. Integrasi dengan menggunakan *tools web service* didorong melalui kegiatan pendampingan agar setiap Admin dapat segera melakukan subscribe ke APIM Web Service untuk riwayat Jabatan. Upaya lainnya yaitu melakukan pemantauan kepada instansi melalui zoom dan meminta video demo proses integrasi riwayat Jabatan. Kemudian untuk mendukung terwujudnya integrasi sistem informasi ASN melalui pemanfaatan aplikasi Simpegnas, telah dilaksanakan pemindahan dan konfigurasi penyimpanan dari PDNS ke salah satu Data Center BKN sebagai tindak lanjut atas masalah server aplikasi Simpegnas yang ada di PDNS.

Badan Kepegawaian negara juga melakukan kolaborasi bersama Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) untuk mendorong percepatan integrasi SIASN dan telah dilaksanakan rapat pemantauan dan evaluasi terkait hal ini dengan KPK. Pemanggilan sudah dilakukan KPK kepada instansi yang belum melakukan upaya integrasi dengan SIASN.





**Gambar 3.26 Forum Konfirmasi dan Evaluasi Integrasi Sistem Informasi ASN Bersama Instansi di Wilayah Kerja BKN Pusat maupun Kantor Regional**

Adapun Realisasi indikator kinerja ini pada tahun 2024 diukur dengan formula berikut:

$$Realisasi = \frac{(A1+A2)}{2}$$

A1 = Persentase instansi pemerintah yang SIMPEG-nya terintegrasi dengan SIASN melalui Web Service secara dua arah untuk riwayat Jabatan

$$A1 = \frac{(X1)}{(Y1)} \times 100\% = \frac{(293)}{(294)} \times 100\%$$

X1 =  $\Sigma$  instansi pemerintah yang terintegrasi (dua arah) melalui *web service* untuk riwayat jabatan

Y1 =  $\Sigma$  instansi pemerintah yang terintegrasi (dua arah) melalui *web service*

A2 = Persentase instansi pemerintah yang terintegrasi dengan SIASN melalui Simpegnas secara dua arah untuk riwayat Jabatan

$$A2 = \frac{(X2)}{(Y2)} \times 100\% = \frac{(311)}{(336)} \times 100\%$$

X1 =  $\Sigma$  instansi pemerintah yang terintegrasi dengan SIASN melalui Simpegnas untuk riwayat jabatan

Y1 =  $\Sigma$  instansi pemerintah yang terintegrasi dengan SIASN melalui Simpegnas

Realisasi tahun 2024 sebesar 96,11% dengan rincian 293 dari 294 instansi telah terintegrasi dengan SIASN melalui web service untuk riwayat Jabatan. Sementara itu, tercatat 311 dari 336 Riwayat Jabatan instansi telah terhubung dengan SIASN melalui pemanfaatan Aplikasi Simpegnas.

**Tabel 3.19 Data Instansi Terintegrasi dengan SIASN untuk Riwayat Jabatan melalui WS Tahun 2024**

Wilayah	Terintegrasi Riwayat Jabatan Melalui WS	Total Instansi memilih integrasi melalui WS	Persentase Realisasi melalui Web Service
BKN Pusat	45	46	97,83%
Kanreg I	41	41	100,00%
Kanreg II	38	38	100,00%
Kanreg III	37	37	100,00%
Kanreg IV	21	21	100,00%
Kanreg V	10	10	100,00%
Kanreg VI	8	8	100,00%
Kanreg VII	17	17	100,00%
Kanreg VIII	24	24	100,00%
Kanreg IX	4	4	100,00%
Kanreg X	11	11	100,00%
Kanreg XI	14	14	100,00%
Kanreg XII	18	18	100,00%
Kanreg XIII	5	5	100,00%
Kanreg XIV	0	0	-
<b>Total</b>	<b>293 instansi</b>	<b>294 instansi</b>	<b>99,66%</b>

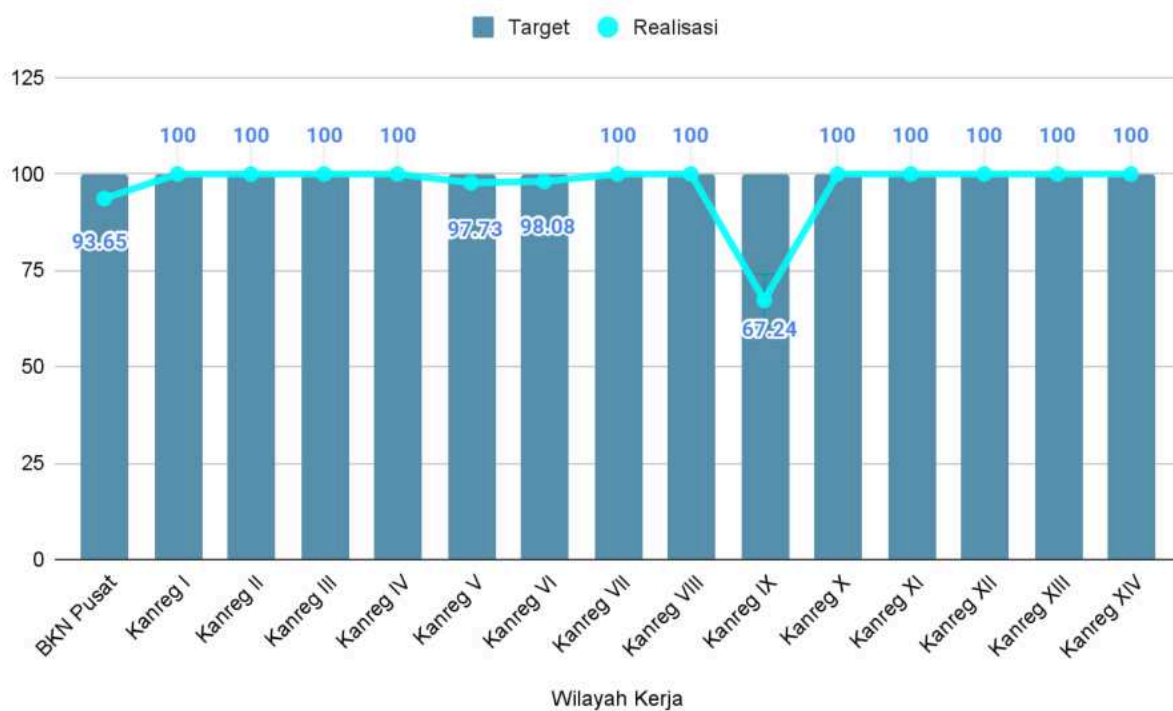
Adapun tabel tersebut di atas menunjukkan data instansi yang sudah terintegrasi dengan SIASN pada riwayat Jabatan melalui metode *Web Service* pada setiap wilayah kerja tahun 2024. Target sejumlah 267 instansi berdasarkan instansi yang telah memilih integrasi melalui *Web Service* pada tahun 2023, adanya 2 instansi baru yang masuk ke dalam target, dan 25 instansi yang berpindah metode integrasi dengan catatan telah terhubung dua arah pada periode ini, sehingga total target integrasi dengan *Web Service* sebesar 294 instansi. Sistem kepegawaian instansi yang sudah terintegrasi dengan SIASN dinilai dengan melihat keterhubungan sistem melalui *subscribe* APIM pada Riwayat Jabatan oleh Admin instansi. *Subscribe* ini diartikan sebagai telah terlaksananya integrasi dua arah antara sistem kepegawaian instansi dengan SIASN, dengan perolehan realisasi sebanyak 293 instansi.

**Tabel 3.21 Data Instansi Terintegrasi dengan SIASN untuk Riwayat Jabatan melalui Aplikasi Simpegnas Tahun 2024**

No	Wilayah	Terintegrasi Riwayat Jabatan Melalui Simpegnas	Total Instansi memilih integrasi melalui Simpegnas	Persentase Realisasi melalui Simpegnas
1	BKN Pusat	34	38	89,47%
2	Kanreg I	1	1	100,00%
3	Kanreg II	1	1	100,00%
4	Kanreg III	0	0	-
5	Kanreg IV	55	55	100,00%
6	Kanreg V	21	22	95,45%
7	Kanreg VI	25	26	96,15%
8	Kanreg VII	32	32	100,00%
9	Kanreg VIII	22	22	100,00%
10	Kanreg IX	10	29	34,48%
11	Kanreg X	33	33	100,00%
12	Kanreg XI	20	20	100,00%
13	Kanreg XII	23	23	100,00%
14	Kanreg XIII	19	19	100,00%
15	Kanreg XIV	15	15	100,00%
<b>Total</b>		<b>311 instansi</b>	<b>336 instansi</b>	<b>92,56%</b>

Sementara pada tabel di atas, dapat dilihat integrasi melalui pemanfaatan Aplikasi Simpegnas terealisasi sebesar 92,56% (311 dari 336 instansi) s.d. akhir tahun 2024. Pemanfaatan aplikasi Simpegnas di tahun 2024 dinilai berdasarkan setiap instansi yang telah menggunakan layanan terkait Riwayat Jabatan sehingga database instansi akan terhubung ke SIASN. Target integrasi dengan metode ini sebesar 359 instansi pada awal tahun 2024, namun pada tahun berjalan terdapat perpindahan metode integrasi instansi sehingga pada akhir tahun target berubah menjadi 336 instansi.

Adapun realisasi IKU 6 pada tahun 2024 yaitu sebesar 96,11%. Realisasi ini belum mencapai target yang ditetapkan pada awal tahun sebesar 100%, dengan rincian integrasi riwayat jabatan 293 instansi telah terhubung melalui Tools Web Service dan 311 instansi terhubung melalui pemanfaatan aplikasi Simpegnas. Capaian IKU 6 setiap wilayah kerja dapat dilihat pada grafik berikut ini.



**Grafik 3.7 Realisasi IKU. 6 Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SIASN setiap Wilayah Kerja BKN Tahun 2024**

Merujuk pada grafik tersebut, secara umum BKN belum mencapai target, namun sebagian besar Kantor Regional telah berhasil merealisasikan capaian 100% yaitu Kantor Regional I - IV BKN, Kantor Regional VII dan VIII BKN, serta Kantor Regional X - XIV BKN.. Sementara itu, BKN juga perlu meningkatkan upaya integrasi untuk beberapa wilayah kerja yang masih berada di bawah target, yaitu BKN Pusat, Kantor Regional V BKN DKI Jakarta, Kantor Regional VI Medan, dan Kantor Regional IX BKN Jayapura. Umumnya, tidak tercapainya target ini disebabkan kendala teknis dalam integrasi melalui Web Service, serta sulitnya mendorong instansi untuk menggunakan aplikasi Simpegnas terkait riwayat jabatan.

Selama periode renstra tahun 2020-2024 Pencapaian Indikator Kinerja Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SI ASN didukung atas upaya-upaya BKN dalam meningkatkan pelayanan untuk mengintegrasikan database kepegawaian instansi dengan SIASN. Berikut progress integrasi Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN dengan SI ASN dari tahun 2020-2024,

**Tabel 3.22 Tren Realisasi dan Target IKU.6 selama Periode Renstra 2020-2024**

	2020	2021	2022	2023	2024
Target Tahunan (%)	85%	90%	95%	100%	100%
Realisasi Tahunan (%)	82%	92.56%	66.13%	100%	96,11%
Jumlah Instansi	121	121	626	626	630

Terlihat pada tabel di atas, tren target dan realisasi IKU 6 dipengaruhi oleh perubahan kriteria integrasi selama periode Renstra. Hal ini menyebabkan adanya penyesuaian jumlah instansi yang menjadi target integrasi. Jika dibandingkan dengan target tahun 2024 capaian kinerja IKU 6 pada tahun 2024 baru mencapai 96,11% dikarenakan masih terdapat beberapa kendala teknis dalam pelaksanaan integrasi, termasuk adanya penambahan target sebanyak 4 instansi baru sehingga realisasi tahun 2024 belum mencapai target yang diharapkan.

Menindaklanjuti tercapainya target sebesar 100% pada tahun 2023, maka Badan Kepegawaian Negara merencanakan peningkatan kualitas integrasi pada tahun 2024 dengan meninjau integrasi SIASN seluruh instansi, baik melalui web service maupun pemanfaatan Aplikasi Simpegnas untuk riwayat Jabatan. Target indikator ini ditentukan berdasarkan instansi yang memiliki kepala unit instansi dan mengelola manajemen ASN nya sendiri, yaitu sebanyak 626 instansi. Menyesuaikan kriteria yang telah ditentukan tersebut, pada periode berjalan tahun 2024 target bertambah 4 instansi yaitu Otoritas Ibu Kota Nusantara dan Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia dengan metode Web Service; serta Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia dan Sekretariat Jenderal Dewan Nasional Kawasan Ekonomi Khusus dengan metode Simpegnas. Keempat instansi tersebut dimasukkan ke dalam target pada tahun 2024 karena telah memenuhi kriteria untuk integrasi, yaitu Simpeg siap untuk integrasi riwayat jabatan melalui Web Service ataupun memiliki domain untuk integrasi melalui pemanfaatan Simpegnas.

Sementara apabila dibandingkan dengan target Renstra, realisasi pada tahun 2024 juga belum mencapai target seperti dapat terlihat pada grafik berikut,





**Grafik 3.8 Perbandingan target renstra 2024 dengan realisasi IKU 6**

Proses pencapaian indikator kinerja ini tidak terlepas dari kendala yang dihadapi. Adapun beberapa kendala tersebut di antaranya, yaitu adanya penambahan instansi baru dengan kondisi SIMPEG yang masih dikembangkan, sehingga belum siap untuk dilakukan integrasi; kurangnya perhatian pimpinan instansi terkait urgensi digitalisasi Manajemen ASN; dan terbatasnya kompetensi maupun jumlah Sumber Daya Manusia instansi dalam bidang IT untuk mengoperasikan API Service. Selain itu proses integrasi memakan waktu lebih dari seharusnya karena perbedaan struktur database antara SIMPEG instansi dan SIASN, serta adanya ketergantungan instansi terhadap tim pengembang SIMPEG dari Diskominfo ataupun pihak ketiga, karena pelimpahan sistem kepegawaian instansi, sehingga tim IT instansi kesulitan untuk memahami *coding* atas sistem kepegawaian instansi. Sementara aplikasi Simpegnas sulit diimplementasikan ketika belum adanya dorongan dari dalam instansi itu sendiri.

Indikator ini akan tetap dijalankan pada periode Rencana Strategis BKN 2025-2029, sehingga setiap kendala perlu diantisipasi untuk mendukung terwujudnya digitalisasi manajemen ASN pada periode mendatang. Adapun tindak lanjut atas kendala tersebut di atas adalah mendorong instansi untuk melakukan proses integrasi melalui pendampingan yang dilaksanakan BKN secara berkala kepada seluruh instansi, utamanya di wilayah kerja yang belum mencapai target. Sementara itu, kolaborasi antara BKN dan KPK akan terus dijalin untuk mendorong percepatan integrasi dengan instansi baik melalui Web Service maupun Simpegnas. Penguatan regulasi integrasi SIASN dalam platform digital (RPP Manajemen ASN)

cukup berperan penting dalam pencapaian target integrasi pada periode mendatang, sehingga dapat meningkatkan komitmen pimpinan instansi untuk memaksimalkan integrasi.

### 3.5 Capaian Sasaran Strategis V

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

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

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

*Tabel 3.23 Realisasi IKU 7 Tahun 2024*

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
95	94	98.95%

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

- Pengadaan CASN
- Kenaikan Pangkat IV/b
- Kenaikan Pangkat IV/c
- JF Utama  
(Pengangkatan/Pemindahan/  
Pemberhentian yang  
penetapannya menjadi  
kewenangan presiden)
- Pencantuman Gelar
- Karpeg
- Karis/Kartu
- Pindah Instansi
- Penyesuaian Masa Kerja
- Mutasi Lain-Lain
- Penugasan
- Pengalihan
- Pertimbangan Teknis Pensiun PNS  
dan Janda Dudanya
- Pertimbangan Teknis Pejabat  
Negara
- SK Pensiun Janda Duda Pejabat  
Negara
- Mutasi Keluarga
- CLTN

- r. Pengaktifan kembali
- s. Tewas

- t. Perbaikan Data

Sedangkan untuk lingkup Kantor Regional merupakan turunan dari layanan kepegawaian Deputy Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN yang menjadi kewenangan Kantor Regional :

- a. Pengadaan CASN;
- b. Kenaikan Pangkat IV/b;
- c. Pencantuman Gelar;
- d. Kartu Pegawai;
- e. Kartu Istri/Kartu Suami;
- f. Pindah Instansi;
- g. Penyesuaian Masa Kerja;
- h. Mutasi Lain-Lain;
- i. Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda Dudanya;
- j. Mutasi Keluarga;
- k. CLTN;
- l. Pengaktifan Kembali

$$Realisasi = \frac{\%Digitalisasi Layanan di Deputy Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN + \%Digitalisasi Layanan di Kantor Regional I - XIV}{15}$$

Dimana:

$$\% Digitalisasi di Deputy Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN = \frac{Jumlah layanan yang sudah didigitalisasi}{20} \times 100$$

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

Sampai dengan tahun 2024 layanan kepegawaian yang terdigitalisasi di Kedeputan Bidang [Penyelenggaraan Manajemen ASN sudah 85% atau sama dengan 17 layanan dari 20 layanan yang ditargetkan. Pada tahun 2024 layanan yang menjadi target untuk terdigitalisasi diantaranya Kartu Istri/Kartu Suami, Mutasi Lain-lain, Pertimbangan Teknis Pejabat Negara, SK Pensiun Janda Duda Pejabat Negara dan Pengaktifan kembali. Pada tahun 2022 layanan Pertimbangan Teknis Pejabat Negara, SK Pensiun Janda Duda Pejabat Negara sudah diakomodir dalam aplikasi Docu Digital namun dengan adanya migrasi pada SIASN layanan ini belum terakomodir sehingga masih manual dari mulai input sampai dengan output. Pada tahun 2024 sudah dilakukan digitalisasi menjadi layanan karis/ karsu virtual di dalam SI ASN sesuai dengan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2024 tentang Kartu Istri/ Kartu Suami Aparatur Sipil Negara Virtual. Untuk tahap pengajuan akan dilakukan verifikasi dan validasi oleh instansi. Untuk layanan yang belum dilakukan digitalisasi diantaranya Pertimbangan Teknis Pejabat Negara,

Mutasi lain-lain dan Pengaktifan Kembali. Dalam upaya mempercepat proses digitalisasi Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berkoordinasi dengan Kedeputan Bidang Sistem Informasi dan Digitalisasi Manajemen ASN melakukan prioritas dalam pembuatan / pengembangan. Selain itu untuk Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN berusaha mensupport dengan memberikan proses bisnis komprehensif sehingga mempermudah dan mempercepat proses pembuatan aplikasi.

**Tabel 3.24 Layanan Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang Terdigitalisasi Tahun 2024**

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

Berdasarkan tabel di atas dari 17 layanan yang telah terdigitalisasi di Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN 11 diantaranya menjadi kewenangan Kantor Regional. Sehingga realisasi Kantor Regional I - XIV minimal telah terdigitalisasi 11 dari 12 layanan. Pada Kantor Regional layanan Pengaktifan

Kembali yang menjadi kewenangannya hanya mencakup pengaktifan kembali setelah pelaksanaan CLTN dan layanan tersebut telah diakomodir dalam menu CLTN pada SIASN. Yang belum terdigitalisasi di Kantor Regional yaitu Mutasi lain-lain, untuk mengakomodir pelayanan yang belum terdapat pada SIASN beberapa kantor regional menggunakan aplikasi internal. Sehingga meskipun layanan kepegawaian merupakan turunan dari Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Manajemen ASN, realisasi capaian kinerja untuk masing-masing kantor regional bervariasi. Aplikasi yang digunakan pada kantor regional diantaranya aplikasi MALEO oleh Kanreg XI BKN Manado digunakan untuk penetapan karis/ karsu dan mutasi lain-lain. Kanreg VIII BKN Banjarmasin menggunakan SIAPEK untuk layanan karis/ karsu dan SILAKAN untuk layanan mutasi lain-lain. Berikut data capaian kinerja untuk masing-masing unit kerja :

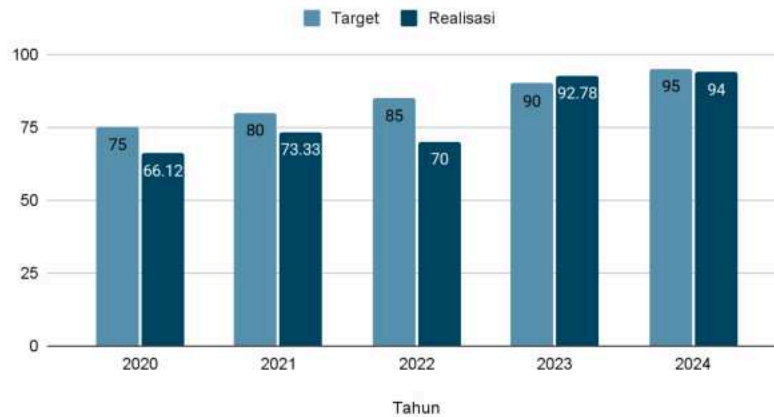
**Tabel 3.25 Rekap Realisasi IKU 7 di BKN Pusat dan Kantor Regional 2024**

No	Unit Kerja	Target	Realisasi 2024
1	Deputi Bidang Mutasi	95	85
2	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	100	100
3	Kantor Regional II BKN Surabaya	100	91.67
4	Kantor Regional III BKN Bandung	100	91.67
5	Kantor Regional IV BKN Makassar	95	91.67
6	Kantor Regional V BKN Jakarta	100	100
7	Kantor Regional VI BKN Medan	91	91.67
8	Kantor Regional VII BKN Palembang	95	91.67
9	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	95	100
10	Kantor Regional IX BKN Jayapura	100	91.67
11	Kantor Regional X BKN Denpasar	100	100
12	Kantor Regional XI BKN Manado	100	100
13	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	100	91.67
14	Kantor Regional XIII BKN Aceh	100	91.67
15	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	91.67	91.67
BKN		95.00	94.00

Selama periode pelaksanaan renstra tahun 2020-2024 realisasi atas layanan manajemen ASN berbasis digital terus mengalami progress peningkatan, hal ini didukung atas upaya-upaya yang dilaksanakan BKN dalam meningkatkan pelayanan dan juga upaya dalam memberikan pelayanan yang cepat. Berikut progress digitalisasi layanan manajemen ASN dari tahun 2020-2024 :

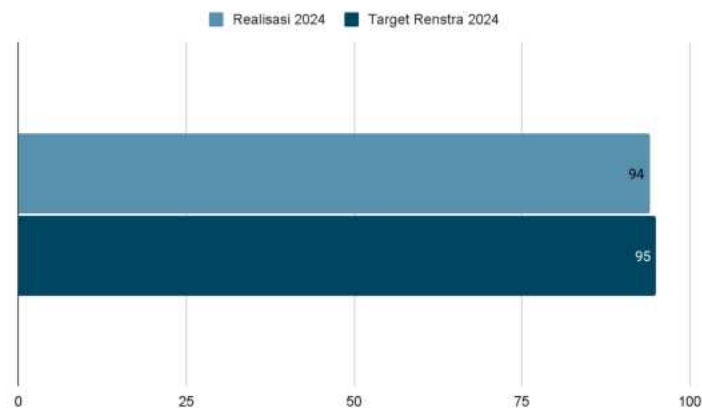


Target and Realisasi



**Grafik 3.9 Perbandingan Target dan Realisasi IKU 7 Tahun 2020-2024**

Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2024 capaian kinerja BKN pada tahun 2024 sudah mencapai 99,76%. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan pelayanan sehingga kepuasan masyarakat belum mencapai target yang diharapkan.



**Grafik 3.10 Perbandingan Target Renstra dengan Realisasi IKU 7 Tahun 2024**

Kendala dalam pelaksanaan layanan manajemen ASN yang berbasis digital diantaranya :

1. Kewenangan pembuatan aplikasi berada pada level Kedeputan Sistem Informasi Kepegawaian (SINKA) sementara Kantor Regional tidak diberikan kewenangan, sehingga meskipun kantor regional sudah mempunyai aplikasi

ketika di level BKN membuat akan terdapat kendala seperti integrasi atau harus upload manual ke SIASN.

2. Kurangnya SDM di Kedeputian SINKA, sedangkan beban kerja untuk pembuatan aplikasi tinggi.
3. Beberapa layanan pada Dit. Pengadaan Kepangkatan masih dalam koordinasi terkait proses bisnis layanan dengan Kedeputian SINKA.
4. Karena masih ada beberapa error pada aplikasi CLTN pada SI ASN sehingga diprioritaskan untuk penyempurnaan dan pembangunan layanan yang belum terdigitalisasi terhambat.

Rencana tindak lanjut untuk tahun 2025 untuk mencapai target yang ditetapkan yaitu:

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

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

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

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

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

**Tabel 3.26 Realisasi IKU 8 Tahun 2024**

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
100	87,8	87,8%

Indikator Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti memperoleh realisasi sebesar 95% atau 5.418 rekomendasi pengawasan dan pengendalian. Indikator ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN pada aspek:

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

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

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

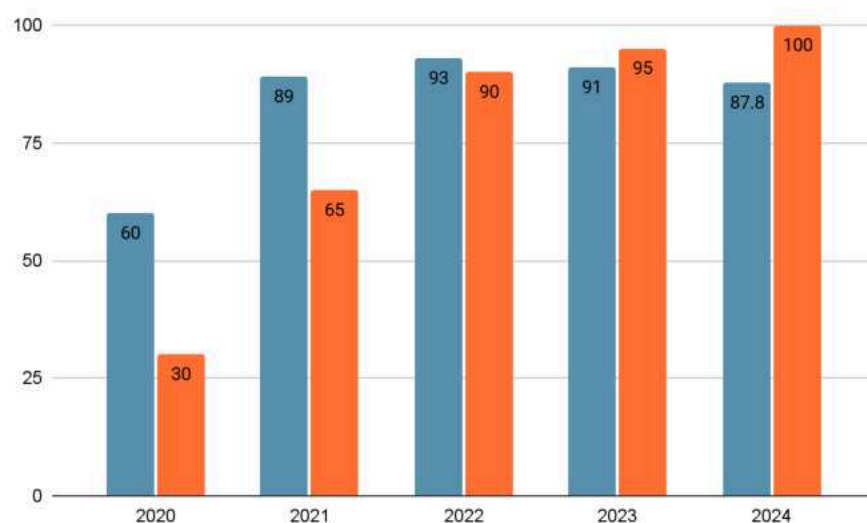
Indikator ini dilakukan melalui 6 (enam) kegiatan utama, yaitu:

- Penyelesaian permasalahan kepegawaian;
- Pembangunan *database* tindak lanjut hasil wasdal;
- Audit reguler;
- Audit investigasi; dan

- e. Penerapan tindakan administrasi apabila hasil rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian tindak lanjut ditindaklanjuti.

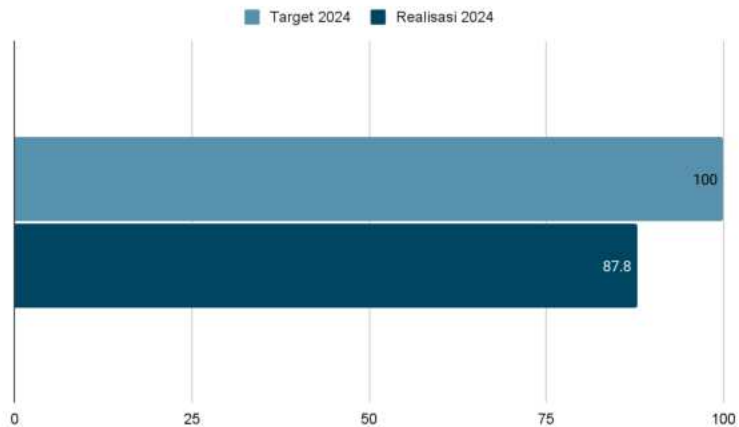
**Tabel 3.27 Target dan Realisasi IKU 8 selama Periode Renstra 2020 - 2024**

	2020	2021	2022	2023	2024
Target Tahunan (%)	30	65	90	95	100
Realisasi Tahunan (%)	60	89	93	91	87,8



Grafik 3.11 Perbandingan Realisasi Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti selama periode Renstra 2020 - 2024

Selama periode Renstra 2020 - 2024, realisasi indikator persentase hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti mengalami fluktuasi. Pada tahun 2023 dan 2024, realisasi indikator ini menurun dan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan. Realisasi pada tahun 2024 menurun sebesar 3,2% menjadi 87,8% dari target tahun 2024 sebesar 100%. Hal ini disebabkan kenaikan jumlah rekomendasi yang signifikan dibanding tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 jumlah rekomendasi sebanyak 2.211 rekomendasi, tahun 2023 jumlah rekomendasi sebanyak 4.572 rekomendasi, dan pada tahun 2024 jumlah rekomendasi sebanyak 6.181 rekomendasi.



**Grafik 3.12 Perbandingan Target Renstra dengan Realisasi IKU 8 Tahun 2024**

Adapun rincian tindak lanjut rekomendasi pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.28 Hasil Tindak Lanjut Rekomendasi wasdal 2024**

Jenis Kasus	Telah Ditindaklanjuti	Jumlah Rekomendasi	Persentase
Netralitas Tahun 2020	1.160	1.634	70,99%
Tipikor	4.260	4.471	95,28%
ATT BPKP	7	76	9,21%
<b>Total</b>	<b>5.427</b>	<b>6.181</b>	<b>87,8%</b>

Selama tahun 2024, kegiatan yang telah berjalan yaitu Kedeputan Bidang Wasdal bekerja sama dengan PDSK Kantor Regional BKN terus mendorong instansi untuk segera menindaklanjuti rekomendasi yang telah diberikan melalui komunikasi via whatsapp dan kegiatan monitoring dan evaluasi tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian.





**Gambar 3.27 Monitoring dan Evaluasi Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Wasdal di Kanreg VI BKN Medan dan Kanreg XIV BKN Manokwari**

Kendala yang dihadapi dalam memenuhi target kinerja ini adalah:

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

Beberapa tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang dilakukan pada tahun 2024 diantaranya:

- a. Mendorong PPK/PyB untuk segera menindaklanjuti rekomendasi yang telah diberikan terhadap ASN yang terbukti melanggar, dan
- b. Apabila rekomendasi tersebut belum ditindaklanjuti, maka dikenakan tindakan administratif berupa pemblokiran layanan kepegawaian.

## 3.7 Capaian Sasaran Strategis VII

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

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

### IKU 9. Indeks Profesionalitas ASN BKN

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

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

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

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

**Tabel 3.29 Realisasi IKU 9 Tahun 2024**

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
82	85,53	104%

**Tabel 3.30 Realisasi IKU 9 Selama Periode Renstra 2020 sd 2024**

Realiasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realiasi 2024	Target Renstra 2024
70,42	78,42	76,18	81,71	85,53	80

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

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

sekedar unsur aparatur negara melainkan juga abdi masyarakat yang hidup ditengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat.

Sesuai dengan Surat Plt. Kepala BKN nomor surat: 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024 tanggal 20 Juni 2024 perihal Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 yang ditujukan kepada seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pusat dan Daerah, diberitahukan beberapa hal (Surat dapat dilihat pada link berikut <https://bit.ly/InstrumenIPASN2023> ), yaitu:

- a. Pegawai ASN yang diukur terdiri dari PNSD dan PPPK dengan status kepegawaian aktif di SIASN;
- b. PPPK sebagaimana huruf b merupakan pegawai yang terdata di SIASN dengan TMT sebelum tahun 2023;
- c. Terdapat penyesuaian instrumen pada dimensi IP ASN yaitu dimensi kompetensi berupa bobot dasar yang diperoleh dari konversi hasil penilaian kinerja dan riwayat pengembangan kompetensi melalui jalur pelatihan klasikal dan klasikal;
- d. Batas akhir peremajaan data dan/atau rekonsiliasi data untuk pengukuran IP ASN Tahun 2023 pada SIASN dilaksanakan paling lambat tanggal 31 Juli 2024.

Kedudukan dan peranan dari ASN dalam setiap organisasi pemerintah sangatlah menentukan, sebab ASN merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melakukan pembangunan nasional. Selain itu, sebagai abdi negara serta abdi masyarakat yang harus mengabdikan kepada tugasnya dan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Hal inilah yang menjadikan BKN berupaya dalam meningkatkan tingkat profesionalitas ASN dengan mengukur Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan BKN. Adapun kegiatan yang telah dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia selaku pengelola kepegawaian di internal BKN, yaitu:

- a. Terlaksananya Peningkatan Kapasitas SDM melalui *social learning*:
  - Terselenggaranya Komunitas Belajar di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara sebanyak 18 (delapan belas) kegiatan komunitas belajar dan diterbitkan sebanyak 772 (tujuh ratus tujuh puluh dua) sertifikat komunitas belajar
  - Terselenggaranya kegiatan CMB secara mandiri sebanyak 47 (empat puluh tujuh) kegiatan dengan rincian sebagai berikut:
    - Coaching : 6 (enam) kegiatan
    - Mentoring : 8 (delapan) kegiatan
    - Belajar Mandiri : 33 (tiga puluh tiga) kegiatan
- b. Terlaksananya Peningkatan Kapasitas SDM melalui *formal learning*.



- Terselenggaranya Tugas Belajar dan Tugas Belajar Biaya Mandiri
  - Tugas Belajar : 18 (delapan belas) orang pegawai
  - Tugas Belajar Biaya Mandiri : 21 (dua puluh satu) orang pegawai
- Terselenggaranya 5 (lima) kegiatan Pelatihan Teknis
- Terselenggaranya Pelatihan Manajerial yaitu Pelatihan Kepemimpinan Administrator kepada 38 (tiga puluh delapan) pegawai BKN
- Pencantuman Gelar: 13 (tiga belas) orang pegawai.

Nilai IP ASN BKN pada tahun 2024 sebesar **85,53**, nilai yang didapat tersebut melebihi target yang ditetapkan pada awal tahun sebesar 82. Jika dibandingkan dengan target renstra 2024 sebesar 82, realisasi pada tahun 2024 sebesar 85,53 maka nilai Indeks Profesionalitas BKN tahun 2024 sudah melebihi target untuk tahun 2024. Untuk mempertahankan dan mengoptimalkan nilai Indeks Profesionalitas ASN pada tahun 2025 mendatang, Sekretaris Utama akan mengupayakan dan mengoptimalkan pemutakhiran riwayat data kompetensi pada SIASN untuk meningkatkan nilai IP ASN BKN tahun 2025 agar meningkat daripada capaian pada tahun 2024 ini. Untuk Nilai IP ASN BKN pada tahun 2024 ini mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya, dibandingkan nilai tahun 2023 sebesar 81,71, terdapat peningkatan nilai menjadi sebesar 85,53 (naik sebesar 3,82), dengan kenaikan yang signifikan tersebut, IP ASN BKN termasuk dalam kategori tinggi.

Meskipun mengalami kenaikan nilai, jika dirinci nilai tiap komponen, terdapat kenaikan dan penurunan nilai pada tiap indikator dari tahun sebelumnya. Pertama, nilai kualifikasi mengalami kenaikan nilai dari 21,11 menjadi 22,09 dengan selisih nilai sebesar (0,98), peningkatan nilai ini disebabkan oleh meningkatnya kualifikasi pendidikan pegawai di lingkungan BKN dibanding dengan tahun sebelumnya. Kedua, nilai kompetensi mengalami kenaikan nilai dari 30,61 menjadi 32,41 dengan selisih nilai sebesar (1,80), kenaikan tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan diklat, pelatihan teknis dan riwayat pengembangan kompetensi 20 JP setiap tahunnya untuk pegawai di internal BKN sudah mengalami peningkatan yang lebih baik dibandingkan tahun sebelumnya. Ketiga, nilai kinerja tahun 2024 meningkat menjadi 26,06 dibandingkan nilai tahun 2023 sebesar 25,02 dengan selisih nilai sebesar (1,04), peningkatan ini mengindikasikan rata-rata predikat kinerja pegawai di BKN memperoleh nilai “Sesuai Ekspektasi” dari Pimpinan dan juga pemutakhiran riwayat SKP dan kinerja di SIASN sudah dilakukan dengan cukup optimal dan berjalan dengan baik. Terakhir, nilai komponen disiplin yang mengalami peningkatan dari tahun 2023 sebesar 4,97 naik menjadi 4,98 atau sebesar (0,01) dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat dicapai dikarenakan jumlah sanksi hukuman disiplin pegawai pada tahun 2024 berkurang dibandingkan kasus hukuman disiplin pada tahun 2023 dengan perbandingan terdapat 28 pegawai yang mendapatkan



sanksi Hukuman disiplin pada tahun 2023, sedangkan pada tahun 2024 sanksi Hukuman disiplin pegawai menurun sejumlah 26 pegawai.

Pada periode tahun 2024 ini, pengukuran Indeks Profesionalitas yang dilaksanakan oleh Biro SDM menggunakan sumber data dari cut-off rekonsiliasi data SIASN, dengan melakukan rekonsiliasi dan pemutakhiran data riwayat pengembangan kompetensi pegawai (Diklat, Pelatihan, Kursus, Seminar, Workshop, CMB) dan riwayat Kinerja (SKP) pegawai, selain itu juga dilakukan rekonsiliasi data antara SIASN dan SIMPEG untuk pemutakhiran data Kualifikasi dan Disiplin pegawai.

Berdasarkan *cut-off* data SIASN terkait dengan Nilai Indeks Profesionalitas BKN, diperoleh Nilai Indeks Profesionalitas ASN di Instansi BKN sebesar 85.53, dengan rincian dimensi Kualifikasi sebesar 22.09, Kompetensi sebesar 32.41, Kinerja sebesar 26.06, dan Disiplin sebesar 4.98. Nilai Indeks Profesionalitas ASN ini termasuk dalam kategori “Tinggi”, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Indeks Profesionalitas ASN tersebut menunjukkan indikasi PNS di lingkungan BKN pada umumnya “cakap dan profesional” dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Analisis Capaian Masing-Masing Dimensi:

### **1. Dimensi Kualifikasi:**

Untuk dimensi kualifikasi dengan nilai maksimal 25, pada tahun 2024 BKN mendapatkan nilai sebesar 22,09, nilai ini naik sebesar 0,98 dari nilai tahun 2023 sebesar 21,11 Kenaikan pada dimensi kualifikasi ini disebabkan terdapat penyesuaian instrumen pada pengukuran dimensi Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 dimana perhitungan bobot pada dimensi kualifikasi ini mengalami penyesuaian dengan mencantumkan persyaratan pendidikan minimal sesuai dengan jenis jabatan yang diduduki, Selain itu dalam upaya meningkatkan dimensi Kualifikasi pegawai, Selain itu Sekretariat Utama melalui Biro SDM juga secara rutin melaksanakan kegiatan Ujian Dinas TK. I, Ujian Dinas Tk. II, Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) dan Ujian Penyesuaian Ijazah & Presentasi Peningkatan Pendidikan (PPP) bagi pegawai yang telah memperoleh Ijazah dengan jenjang yang lebih tinggi, Dan juga Sekretariat Utama juga terus membuka kesempatan bagi pegawai yang ingin melanjutkan studinya dengan memberikan izin Tugas Belajar dan Tugas Belajar Biaya Mandiri serta Pencantuman Gelar, dan juga membuka kesempatan bagi pegawai yang ingin memperoleh Beasiswa yang ditawarkan oleh institusi baik di dalam maupun luar negeri.

## **2. Dimensi Kompetensi:**

Untuk dimensi kompetensi dengan nilai maksimal 40, pada tahun 2024 BKN mendapatkan nilai 32,41, yang dimana nilai tersebut naik sebesar 1,80 dari nilai tahun 2023 yang sebesar 30,61. Pada dimensi kompetensi kompetensi tahun 2024 ini mengalami kenaikan mengindikasikan ASN di BKN memiliki kemampuan dan keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini juga mencerminkan komitmen dari pimpinan dan pegawai yang selalu berupaya optimal dalam menyelenggarakan dan mengikuti pengembangan kompetensi melalui berbagai program diklat, pelatihan teknis, dan juga pelaksanaan kegiatan CMB dan komunitas belajar di masing-masing unit kerja. Oleh karena itu, untuk mempertahankan capaian tahun ini dan meningkatkan nilai IP ASN tahun 2025, Sekretariat Utama melalui Biro SDM akan terus senantiasa mendorong tiap unit kerja baik pusat maupun kantor regional untuk rutin melaksanakan kegiatan Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri (CMB), serta Komunitas Belajar, Selain itu Biro SDM juga akan terus melakukan sinergi dengan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN untuk pelaksanaan pelatihan-pelatihan teknis sebagai sarana peningkatan kompetensi pegawai di lingkungan internal BKN.

## **3. Dimensi Kinerja**

Untuk dimensi kinerja dengan nilai maksimal 30, pada tahun 2024 BKN mendapatkan nilai 26,06, dimana nilai tersebut mengalami kenaikan sebesar 1,04 dari nilai tahun 2023 sebesar 25,02. Peningkatan ini mengindikasikan rata-rata predikat kinerja pegawai di BKN memperoleh nilai “Sesuai Ekspektasi” dari Pimpinan dan juga pemutakhiran riwayat SKP dan kinerja di SIASN sudah dilakukan dengan cukup optimal dan berjalan dengan baik. Dalam dimensi kinerja ini masih terdapat beberapa kendala dan permasalahan, diantaranya adalah adanya kendala pada pemutakhiran data kinerja dari sistem informasi ASN (SIASN) yang masih belum optimal, sehingga terdapat beberapa pegawai yang nilai di dimensi kinerja masih belum terupdate sesuai dengan data kinerja yang terbaru. Untuk meningkatkan nilai Indeks Profesional ASN khususnya pada aspek dimensi kinerja di tahun 2025, Sekretariat Utama akan melakukan koordinasi dengan unit PPSI ASN dan juga Direktorat Jabatan ASN untuk mengoptimalkan pemutakhiran data kinerja pada sistem informasi ASN (SIASN).

#### 4. Dimensi Disiplin

Untuk dimensi disiplin dengan nilai maksimal 5, pada tahun 2024 BKN mendapatkan nilai 4,98. Dalam dimensi disiplin ini terdapat peningkatan sebesar 0,01 dari nilai tahun 2023 yang sebesar 4,97. Peningkatan nilai disiplin ini mengindikasikan bahwa pembinaan disiplin yang dilakukan oleh Sekretariat Utama dan tiap unit kerja baik itu Pusat maupun Kantor Regional telah dilaksanakan dengan baik. Kedepannya untuk mempertahankan dan meningkatkan dimensi disiplin dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN, Sekretariat Utama akan melakukan koordinasi dan sinergi dengan unit kerja Pusat maupun Kantor Regional BKN untuk memberikan pemahaman yang benar serta menyamakan persepsi dalam mengimplementasikan norma standar dan prosedur dalam penanganan pelanggaran disiplin PNS sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS serta dalam rangka pencegahan pelanggaran kode etik dan hukuman disiplin PNS di lingkungan BKN.

Berdasarkan hasil olah data penilaian Indeks Profesionalitas ASN BKN tahun 2024 yang diperoleh, maka Sekretariat Utama merekomendasikan beberapa hal terkait pelaksanaan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN BKN untuk periode berikutnya yaitu:

1. Mempermudah pegawai dalam mengakses informasi Tugas Belajar dan Penawaran Beasiswa dalam rangka peningkatan kualifikasi pegawai yang ada di Instansi BKN dan melakukan kerjasama dengan instansi baik itu instansi pemerintah maupun BUMN untuk pelaksanaan magang antar instansi;
2. Mendorong tiap unit kerja Pusat maupun Kanreg untuk memanfaatkan Aplikasi CMB (Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri) serta Komunitas Belajar sebagai sarana peningkatan kompetensi non klasikal untuk pegawai;
3. Melakukan kerja sama dengan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN dalam rangka penyelenggaraan pelatihan teknis untuk internal BKN;
4. Meningkatkan koordinasi terkait perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi di BKN dengan stakeholder terkait;

## IKU 10. Maturitas SPBE BKN

**Tabel 3.31 Realisasi IKU 10 Tahun 2024**

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
4	4,19	104,75%

Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Instansi Pusat, Pemerintah Daerah, pegawai Aparatur Sipil Negara, perorangan, masyarakat, pelaku usaha, dan pihak lain yang memanfaatkan layanan SPBE. Indeks Maturitas SPBE BKN ini merupakan hasil pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh Kementerian PANRB. Sampai dengan triwulan IV TA 2024, hal-hal yang sudah dilakukan dalam rangka persiapan pemantauan dan evaluasi SPBE tahun 2024 diantaranya:

- Penetapan tim pelaksana SPBE BKN dan Tim Asesor Internal BKN pembentukan tim SPBE Tahun 2024 dilakukan dengan mempertimbangkan evaluasi dari tahun sebelumnya, terdapat penyesuaian baik dalam Tim Pelaksana SPBE BKN maupun dalam Tim Asesor Internal BKN;
- Menyusun rencana kerja tim SPBE tahun 2024 dengan mempertimbangkan hasil Penilaian Tingkat Maturitas SPBE BKN tahun 2023 yang dikeluarkan oleh Kemenpan RB, sebagai langkah tindak lanjut yang perlu dilakukan di tahun 2024 serta sebagai upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi penerapan SPBE di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
- Melaksanakan rapat koordinasi tim SPBE BKN tahun 2024 dalam rangka penyusunan strategi implementasi SPBE BKN tahun 2024 dan persiapan penilaian mandiri maupun penilaian eksternal oleh Kemenpan RB tahun 2024 pada tanggal 28 Maret 2024;
- Melaksanakan rapat persiapan penilaian mandiri SPBE BKN tahun 2024 dalam rangka percepatan implementasi SPBE di lingkungan BKN, serta untuk mempersiapkan penilaian eksternal oleh Kemenpan RB. Rapat dilaksanakan pada tanggal 03 Juni 2024 ;
- Melakukan Reviu Kepka No. 350.8 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan BKN. Berdasarkan hasil penilaian SPBE tahun sebelumnya, terdapat evaluasi dalam domain kebijakan, hal ini ditindaklanjuti oleh Tim SPBE BKN dengan melakukan reviu



atas Kepka No. 350.8 Tahun 2023. Hasil dari rapat ini menjadi dasar atas ditetapkannya Kepka BKN No. 57.3 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan BKN;

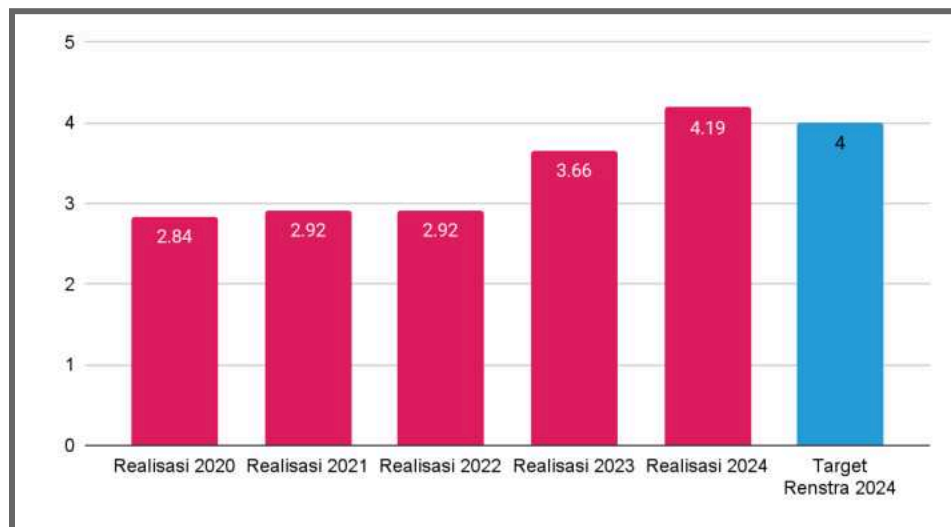
- f. Rapat Persiapan Tim Asesor Internal SPBE BKN Tahun 2024 dilaksanakan untuk membahas mekanisme penilaian mandiri yang akan dilakukan, serta menyelaraskan pemahaman mengenai kriteria penilaian disetiap indikator penilaian SPBE;
- g. Monitoring dan Evaluasi setiap Domain Penilaian SPBE dilakukan untuk mengukur level maturitas pada 4 Domain SPBE dan 47 Indikator implementasi SPBE. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 20 - 21 Juni 2024 ;
- h. Rapat Finalisasi Penilaian Mandiri SPBE BKN Tahun 2024 pada tanggal 13 Agustus 2024 Finalisasi Penilaian Mandiri SPBE BKN yang dilakukan oleh Asesor Internal untuk menyepakati nilai akhir penilaian mandiri SPBE BKN Tahun 2024, skor/Nilai SPBE BKN berdasarkan proses finalisasi tersebut adalah 4,68. Tindak lanjut atas finalisasi penilaian mandiri SPBE tersebut adalah pada tanggal 23 Agustus 2024, Tim Sekretariat SPBE tepat waktu dalam mengunggah dokumen penilaian mandiri SPBE BKN pada aplikasi Tauval ;
- i. Melakukan rapat persiapan interview penilaian SPBE BKN, sebagai rangkaian dalam penilaian SPBE BKN oleh Kementerian PANRB, setelah upload penilaian mandiri, akan dilakukan interview. Persiapan yang dilakukan adalah dengan melakukan rapat koordinasi agar proses interview berjalan lancar yang dilaksanakan pada tanggal 11 Oktober 2024;
- j. Pelaksanaan Interview Indeks Maturitas SPBE oleh KemenPANRB, Interview dilakukan oleh Kementerian PANRB secara daring melalui zoom pada tanggal 14 Oktober 2024, proses interview dilakukan dengan menanyakan hasil penilaian mandiri yang sudah dilakukan, serta menyampaikan bukti dukung yang perlu ditambahkan.
- k. Menindaklanjuti hasil interview penilaian SPBE oleh Evaluator Kementerian PANRB, tindak lanjut dari pelaksanaan interview adalah dengan melakukan revisi dan menambahkan bukti dukung pada beberapa indikator penilaian, diantaranya adalah indikator 11 mengunggah data dukung tambahan, indikator 12 dan indikator 14 menambahkan kebijakan yang disahkan, indikator 13 perlu menambahkan bukti dukung berupa catatan hasil reviu yang sudah disahkan secara formal, indikator 25 perlu menambahkan bukti dukung, indikator 27 perlu menambahkan bukti dukung berupa "Form Perubahan" untuk setiap inisiasi perubahan yang diajukan ,indikator 29 perlu menambahkan bukti dukung berupa tindak lanjut yang sudah disahkan secara formal, indikator 31 menyesuaikan tindak lanjut yang dilakukan dengan



rekomendasi perbaikan yang ada dalam notula. Indikator 35 penambahan fitur untuk optimalisasi sudah dilakukan, namun dasar dalam penambahan fitur tersebut belum ada, sehingga perlu adanya catatan/notula usul perbaikan. indikator 38 menambahkan revidi dan evaluasi. indikator 45-47 menambahkan revidi dan evaluasi. Tindak lanjut hasil interview tersebut dilakukan dengan batas akhir pada tanggal 21 Oktober 2024.

- I. Pada tanggal 31 Desember 2024, Kemenpan RB menetapkan Kepmenpan RB Nomor 663 Tahun 2024 tentang Hasil Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah Tahun 2024 yang menetapkan bahwa Indeks Maturitas SPBE BKN berada pada skor 4,19 dengan predikat Sangat Baik.

Berdasarkan grafik dibawah dapat dilihat bahwa untuk realisasi tahun 2024 terdapat kenaikan yang signifikan sebesar 0,53 dari realisasi tahun 2023.



**Grafik 3.13 Perbandingan Realisasi Tahun 2020 - 2023 serta Target Kinerja Tahun 2024**

Akan tetapi, nilai yang telah dirilis oleh Kemenpan RB tersebut belum memuat hasil evaluasi untuk tahun 2024, sehingga kendala umum yang ditemui adalah masih banyak hasil monitoring dan evaluasi pada tiap indikator SPBE yang belum ditindaklanjuti. Meskipun terdapat kendala yang dihadapi, BKN sudah melakukan upaya dalam perbaikan implementasi SPBE BKN Tahun 2024 antara lain:

- a. Pada aspek Kebijakan Internal SPBE sudah dilakukan proses revidi terhadap kebijakan pelaksanaan SPBE BKN, sehingga ditetapkan Kepka BKN No.

57.3 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Lingkungan BKN;

- b. Pada aspek Perencanaan Strategis SPBE penyusunan Rencana dan Anggaran SPBE telah dikonsultasikan kepada unit pengelola TIK sehingga tercapainya keterpaduan rencana dan anggaran SPBE;
- c. Pada aspek Penyelenggara SPBE, Kolaborasi antar unit kerja telah dilaksanakan sesuai perencanaan, telah dilaksanakan kegiatan Forum Kolaborasi Penerapan SPBE, dan Kolaborasi Penerapan SPBE telah dilaksanakan oleh tim yang dibentuk secara formal.
- d. Pada aspek Penerapan Manajemen SPBE: Kegiatan Manajemen SPBE telah dilakukan sesuai dengan pedoman yang ada (Penerapan Manajemen Risiko SPBE telah dilakukan sesuai ketentuan Keputusan Kepala BKN Nomor 578.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Manajemen Risiko Berbasis Elektronik di Lingkungan BKN; Penerapan Kompetensi Sumber Daya Manusia telah dilakukan sesuai Kepka No 4.16 Tahun 2022 tentang Peta Rencana SPBE BKN Tahun 2022-2024 halaman 27 dan yang kemudian dokumentasi penerapannya telah ditetapkan Indikator HCDP BKN 2022-2026 (Rumpun Teknologi Informasi); Penerapan Manajemen Perubahan tertuang pada Kepka Nomor 4.16 Tahun 2022 tentang Peta Rencana SPBE BKN Tahun 2022-2024, selain itu terkait Penerapan Manajemen Perubahan juga telah dilakukan sesuai dengan Kepka Nomor 44.2 Tahun 2022 tentang Pembentukan Agen Perubahan di Lingkungan BKN; dan Penerapan Manajemen Layanan SPBE tertuang pada Indikator Keputusan Kepala BKN Nomor 7.3KEP2020 tentang Rencana Induk, Peta Jalan, dan Arsitektur SPBE di Lingkungan BKN, Keputusan Kepala BKN Nomor 249.3KEP2020 tentang Pedoman Arsitektur Integrasi SPBE BKN, Rencana Kerja Anggaran Revisi Internal - Juli 2022, Kajian SIASN BKN Tahun 2020);
- e. Pada indikator Kematangan Layanan Akuntabilitas Kinerja Organisasi sudah menggunakan aplikasi E-Sakip Reviu yang dimiliki oleh Kemenpan RB, selain itu BKN juga sudah merancang aplikasi MAKO BKN untuk mendukung proses digitalisasi pengelolaan kinerja organisasi unit kerja di lingkungan BKN.

## IKU 11. Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN

*Tabel 3.32 Realisasi IKU 11 Tahun 2024*

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
85	N/A	N/A

Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN dalam Keputusan Kepala BKN Nomor 6.3 Tahun 2023 tentang Penetapan Peta Strategi dan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan BKN 2023 merupakan suatu ukuran yang menggambarkan pelaksanaan reformasi birokrasi di BKN yang dilakukan oleh Kementerian PAN-RB. Tujuan dari pengukuran Indikator Kinerja Utama ini adalah menciptakan birokrasi BKN yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintah mengacu pada kebijakan RB yang telah ditetapkan di level makro dan meso, sebagaimana tertuang pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020 - 2024. Perubahan di tahun berjalan ini terjadi karena dampak reformasi birokrasi dalam mendukung capaian sasaran pembangunan nasional dan daya saing Indonesia dalam kancah internasional belum optimal sehingga diperlukan penajaman hubungan sebab akibat dan penyelarasan kondisi yang akan dicapai pada level dampak dengan level fokus pelaksanaan birokrasi. Hasil penajaman road map RB nasional ini, mengarahkan pelaksanaan RB ke dalam dua fokus, yaitu (1) RB General yang berfokus pada penyelesaian “isu hulu”, seperti masalah tata kelola pemerintahan di internal birokrasi, dan (2) RB Tematik yang berfokus pada penyelesaian “isu hilir”, seperti permasalahan yang muncul di masyarakat terkait dengan agenda prioritas Pembangunan Nasional.

Pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan BKN tahun 2024 mengacu pada hasil penajaman roadmap RB BKN yang tertuang dalam Keputusan Kepala BKN No. 465 Tahun 2023 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara 2020-2024, yang juga menyesuaikan dengan arah kebijakan reformasi birokrasi nasional sebagaimana Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023

tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Hingga laporan ini disusun, hasil penilaian atas pelaksanaan reformasi birokrasi oleh Evaluator Nasional, dalam hal ini Kementerian PANRB belum keluar. Meskipun demikian, selama tahun 2024 terdapat berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan oleh BKN dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi antara lain sebagai berikut:

- a. Pembahasan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2023 dilaksanakan pada 22 Februari 2024 bersama Inspektorat selaku tim evaluator internal RB BKN. Rapat ini bertujuan untuk merumuskan strategi dan upaya untuk meningkatkan indeks RB tahun 2024, terutama pada salah satu indikator yang mengalami penurunan pada tahun 2023 seperti Survei Penilaian Integritas dan Survei Kepuasan Masyarakat, serta upaya lainnya guna mengungkit tingkat keberhasilan pembangunan ZI dan tingkat maturitas SPIP BKN.



**Gambar 3.28 Pembahasan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Pelaksanaan RB Tahun 2023 dengan Inspektorat**

- b. Rapat koordinasi Hasil Evaluasi RB BKN Tahun 2023 dengan Kementerian PANRB pada 23 Februari 2024. Rapat ini membahas terkait Hasil Evaluasi RB BKN Tahun 2023 yang dilakukan secara luring di Kantor Kementerian PANRB bersama Asisten Deputi Perumusan dan Koordinasi Kebijakan Penerapan Reformasi Birokrasi, Kementerian PANRB beserta tim.





***Gambar 3.29 Koordinasi Hasil Evaluasi RB BKN Tahun 2023 dengan Kementerian PANRB***

- c. Workshop Agen Perubahan dan Innovation Expo Tahun 2024. Kegiatan ini dilaksanakan pada 5 Maret 2024 bertempat di Hotel Savero, Depok dengan mengundang para agen perubahan di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Kegiatan Workshop Agen Perubahan dan Innovation Expo BKN Tahun 2024 merupakan salah satu upaya dalam rangka percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi BKN serta mendukung visi, misi serta sasaran strategis organisasi. Kegiatan ini bertujuan untuk (1) meningkatkan kapasitas agen perubahan sebagai katalisator, role model, serta saluran komunikasi dalam rangka mengawal agenda reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara; (2) sebagai wadah exposure dan sharing inovasi dari unit kerja di lingkungan pusat dan kantor regional; (3) sarana untuk internalisasi Budaya BKN dan nilai nilai integritas yang harus ditegakkan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Workshop ini melibatkan seluruh agen perubahan pada setiap unit kerja di lingkungan BKN dengan menghadirkan narasumber yang telah memiliki pengalaman dan terlibat dalam aksi perubahan di lingkungan kerjanya





**Gambar 3.30. Workshop Agen Perubahan dan Innovation Expo Tahun 2024**

- d. Fasilitasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan BKN Tahun 2024 pada tanggal 7 Januari 2024 secara daring melalui Zoom meeting. Fasilitasi dilaksanakan oleh Biro Perencanaan dan Organisasi substansi Fasilitasi Reformasi Birokrasi dan Manajemen Perubahan. Fasilitasi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang penyusunan SK Tim Reformasi Birokrasi dan Rencana Aksi RB pada seluruh unit kerja di BKN Pusat dan Kantor Regional.
- e. Rapat Pembahasan RB Tematik BKN Tahun 2024 dilaksanakan pada 19 Maret 2024 secara luring di Ruang Rapat Lantai 1 Gedung 3. Rapat ini membahas penyusunan rencana aksi RB tematik BKN Tahun 2024 bersama unit kerja pengampu seperti Direktorat Jabatan ASN, Direktorat Kinerja ASN, Pusat Perencanaan Kebutuhan ASN, Pusat Pengembangan Sistem Seleksi, dan Biro Umum serta Inspektorat selaku evaluator internal RB BKN.

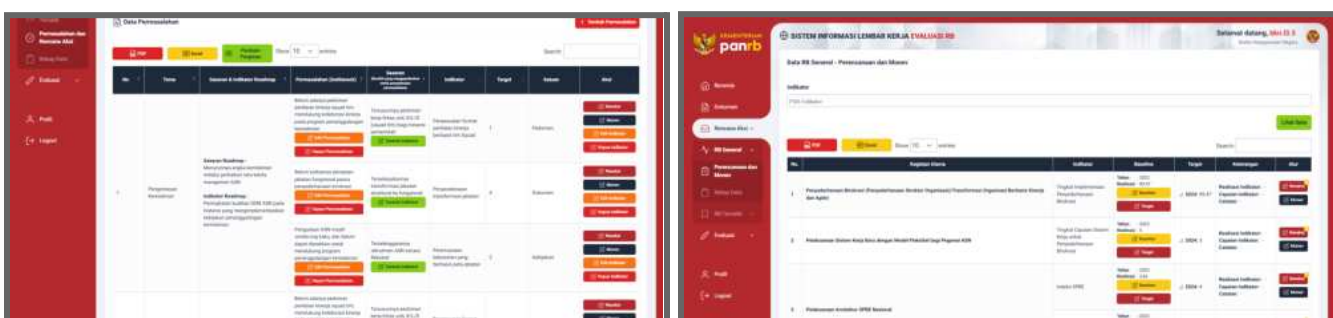


**Gambar 3.31 Rapat Pembahasan RB Tematik BKN Tahun 2024**

- f. Rapat Pembahasan RB General BKN Tahun 2024 dilaksanakan pada 21 Maret 2024 secara luring di Ruang Rapat Lantai 1 Gedung 3. Rapat ini dihadiri oleh unit kerja pengampu RB General BKN seperti Biro Perencanaan dan

Organisasi, Biro Keuangan, Biro Sumber Daya Manusia, Biro Umum, Biro Humas, Hukum dan Kerjasama, Direktorat Peraturan Perundang-Undangan, Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian, serta Inspektorat. Dalam rapat ini dibahas mengenai penyusunan rencana aksi RB general BKN tahun 2024.

- g. Rapat Persiapan Evaluasi RB TW I dan II bersama inspektorat selaku tim evaluator internal RB BKN pada 7 Juni 2024. Rapat ini menindaklanjuti surat Kementerian PANRB Nomor B/28/RB.01/2024 bahwa dalam rangka pelaksanaan Evaluasi RB Tahun 2024, seluruh proses pelaksanaan evaluasi RB Tahun 2024 akan dilakukan melalui portal RB Nasional.
- h. Rapat Monitoring dan Evaluasi RB BKN TW I dan II tahun 2024 dilaksanakan secara luring pada 19 Juni 2024. Rapat dihadiri oleh Inspektorat beserta beberapa unit kerja pengampu RB Tematik BKN seperti Direktorat Jabatan ASN, Direktorat Kinerja ASN dan Pusat Pengembangan Sistem Seleksi. Sebagai tindak lanjut dari rapat ini, tim sekretariat RB BKN telah melakukan pengisian rencana aksi RB sampai dengan TW II beserta LHEI ex-ante dan LHEI on-going pada portal RB Nasional.



**Gambar 3.32. Input Rencana Aksi dan Monitoring dan Evaluasi RB BKN pada Portal RB Nasional**

- i. Rapat Koordinasi dengan Kementerian PANRB dalam rangka penyesuaian nilai RB BKN Tahun 2023 serta pengajuan nilai tunjangan kinerja. Pada 18 Juli 2024, BKN melakukan koordinasi secara daring (via zoom) dengan Kementerian PANRB melalui Asisten Deputi Perumusan dan Koordinasi Kebijakan Penerapan Reformasi Birokrasi, Kedeputian Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan. Rapat ini juga merupakan tindak lanjut Permohonan terkait Kenaikan Tunjangan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara dan penyampaian Policy Brief terkait Financial Benefit Pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk bahan pertimbangan yang mendalam dan terperinci terkait dengan pentingnya peningkatan tunjangan kinerja pegawai negeri di Badan Kepegawaian Negara. Menindaklanjuti hasil rapat

pada 18 Juli 2024 ini, Sekretaris Utama BKN telah mengirimkan surat nomor 4986/B-OT.06/SD/A.IV/2024 tanggal 23 Juli 2024 kepada Deputy Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, Kementerian PANRB, tentang Penyesuaian Nilai Reformasi Birokrasi BKN Tahun 2023.

- j. Rapat Koordinasi lanjutan dengan Kementerian PANRB secara luring pada 31 Juli 2024 bersama Deputy bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, Kementerian PANRB. Rapat ini membahas terkait dengan tindak lanjut rapat koordinasi sebelumnya serta surat Sekretaris Utama terkait penyesuaian nilai Reformasi Birokrasi BKN tahun 2023 dalam rangka pengajuan kenaikan tunjangan kinerja. Hasil dari rapat ini, Kementerian PANRB sebagai evaluator nasional reformasi birokrasi, melakukan revaluasi kembali atas indeks RB BKN menyampaikan hasil evaluasi tersebut melalui Surat Deputy bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, Kementerian PANRB Nomor B/651/RB.06/2024 tanggal 17 Oktober 2024 tentang Perubahan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023, dimana indeks RB BKN tahun 2023 yang semula 78,57 (kategori "BB") berubah menjadi 81,15 (Kategori "A-"). Selain itu, pada 18 Oktober 2024 Menteri PANRB menyampaikan surat kepada Menteri Keuangan No. R/80/M.RB.05/2024 tanggal 18 Oktober 2024 tentang Permohonan Izin Prinsip Penyesuaian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.



**Gambar 3.33: Rapat Koordinasi lanjutan dengan Kementerian PANRB**

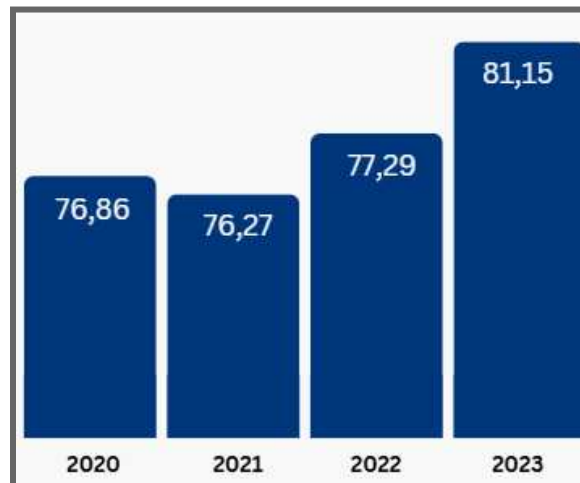
- k. Rapat Monitoring dan Evaluasi RB BKN TW III Tahun dilaksanakan secara luring dan daring pada 9 Desember 2024 berlokasi di Ruang Rapat Biro Perencanaan dan Organisasi. Rapat ini membahas terkait progress dan capaian pelaksanaan RB general dan tematik BKN bersama unit kerja pengampu serta inspektorat selaku Tim Evaluator Internal RB BKN.





**Gambar 3.34: Rapat Monitoring dan Evaluasi RB BKN Tahun 2024**

Kinerja Reformasi Birokrasi di Badan Kepegawaian Negara terlihat dari hasil penilaian oleh tim evaluator dari Kementerian PANRB. Berdasarkan reviu yang dilakukan oleh Kementerian PANRB, terdapat perubahan hasil evaluasi Indeks RB BKN Tahun 2023 yang disampaikan melalui Surat Deputy bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, Kementerian PANRB Nomor B/651/RB.06/2024 tanggal 17 Oktober 2024 tentang Perubahan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023, dimana indeks RB BKN tahun 2023 yang semula 78,57 (kategori “BB”) berubah menjadi **81,15 (Kategori “A-”)**. Berdasarkan grafik di bawah dapat dilihat bahwa realisasi indikator ini terdapat peningkatan yang cukup signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya dengan kenaikan 4,29 dari realisasi 2020 dibandingkan dengan realisasi 2023.



**Grafik 3.14: Realisasi Capaian IKU 12 Periode Rencana Strategis BKN 2020-2024**

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

- a. Reformasi birokrasi belum menjadi prioritas kinerja pada unit kerja sehingga dalam tahun berjalan masih banyak penyesuaian untuk memastikan target yang dihasilkan dapat tercapai.
- b. Kurangnya kolaborasi antar unit kerja pengampu RB Tematik, sehingga pengumpulan data bukti dukung belum optimal;
- c. Kurangnya pemahaman tim reformasi birokrasi pada unit/satuan kerja dalam menyusun rencana aksi RB sehingga pelaksanaan rencana aksi belum optimal.;
- d. Partisipasi unit/satuan kerja dalam monitoring dan evaluasi atas rencana aksi RB masih belum optimal; serta
- e. kurang optimalnya pendampingan pelaksanaan rencana aksi dan monitoring serta evaluasi atas rencana aksi reformasi birokrasi karena hanya dilakukan secara online terutama pada kantor regional.

Untuk memastikan pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahun 2025 dapat berjalan dengan lancar, tindak lanjut yang perlu dilakukan diantaranya:

- a. BKN perlu merumuskan kebijakan dan strategi baru terkait pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan internal instansi pemerintah yang mengikuti dinamika perubahan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan.
- b. Mendorong peningkatan kolaborasi antar unit kerja dalam pelaksanaan reformasi birokrasi melalui pembentukan squad tim untuk melaksanakan rencana aksi RB BKN;
- c. Mendorong unit kerja yang menjadi pengampu RB General untuk mendampingi unit/satuan kerja di lingkungan BKN. Misalnya Inspektorat melakukan pendampingan tentang Pembangunan Zona Integritas kepada seluruh unit/satuan kerja.
- d. Memberikan pemahaman terkait pentingnya evaluasi mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi oleh unit kerja karena laporan hasil monev tersebut akan dijadikan pertimbangan dalam penilaian RB oleh evaluator eksternal
- e. melaksanakan pendampingan pelaksanaan reformasi birokrasi kepada unit/satuan kerja secara lebih intensif dengan dukungan anggaran yang lebih memadai.



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

***Tabel 3.33 Realisasi IKU 12 Tahun 2024***

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
80	69,28	86,6%

***Tabel 3.34 Realisasi IKU 12 Selama Periode Renstra 2020 sd 2024***

Realiasi 2020	Realisasi 2021	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Realiasi 2024	Target Renstra 2024
67,32	68,05	68,48	68,82	69,26	85

Penilaian Evaluasi SAKIP Tahun 2024 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tujuan evaluasi ini adalah untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi hasil (result oriented government) serta saran perbaikan berkelanjutan. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan nilai akuntabilitas mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, evaluasi kinerja, dan pencapaian kinerja yang diperoleh dari penilaian SAKIP yang dilakukan oleh Kementerian PAN-RB. Kriteria penilaian SAKIP terdiri dari 7 (tujuh) predikat, yaitu:

No.	Nilai Indeks	Predikat	Keterangan
1.	> 90 – 100	AA	Sangat Memuaskan
2.	> 80 – 90	A	Memuaskan
3.	> 70 – 80	BB	Sangat Baik

4.	> 60 – 70	B	Baik
5.	> 50 – 60	CC	Cukup
6.	> 30 – 50	C	Kurang
7.	0 – 30	D	Sangat Kurang

**Table 3.35 Kriteria Penilaian SAKIP**

Pada triwulan IV, Kementerian PANRB sudah mengeluarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024. Hasil penilaian tersebut tercantum dalam surat nomor B/601/AA.05/2024 tanggal 19 Desember 2024. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, nilai AKIP Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024 adalah 69,26 atau dengan predikat B (“Baik”, artinya implementasi AKIP sudah baik pada tingkat lembaga dan sebagian unit kerja utama, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja). Nilai ini didapatkan dengan melakukan perbaikan berdasarkan hasil penilaian tahun lalu diantaranya:

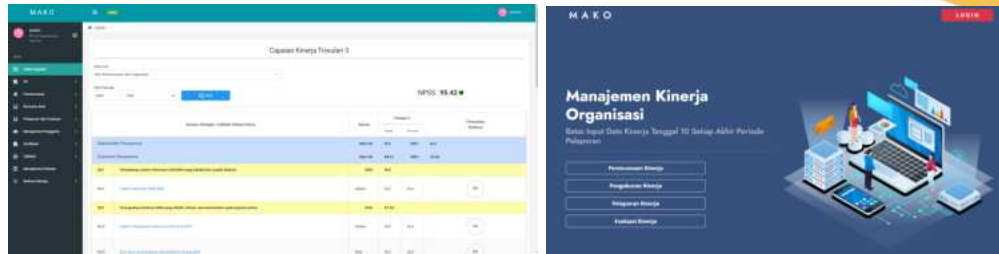
- Pohon kinerja pada level pusat dan unit kerja telah disusun, namun masih perlu penyempurnaan dengan mengacu Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini karena pada pohon kinerja tersebut belum menggambarkan keterkaitan unit kerja satu sama lain dalam hal merealisasikan outcome yang menjadi target organisasi. Akibatnya, hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting) belum terbangun secara lebih komprehensif;
- Belum meratanya pemahaman pegawai terhadap kinerja khususnya pemahaman terkait pohon kinerja yang sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021, kinerja yang berorientasi hasil, dan indikator yang memenuhi kriteria SMART dan cukup;
- BKN telah membangun sistem informasi MAKO (Manajemen Kinerja Organisasi), namun aplikasi ini sebagian besar pemanfaatannya baru digunakan untuk pengumpulan dokumen dan belum dimanfaatkan sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran kinerja organisasi secara berjenjang sehingga belum sepenuhnya dapat mendorong peningkatan manajemen kinerja secara signifikan;
- Pengukuran kinerja yang dilakukan oleh BKN belum digunakan sebagai dasar pemberian reward and punishment serta Hasil evaluasi AKIP internal belum dimanfaatkan sebagai dasar dalam memberikan reward and punishment

kepada unit kerja sebagai upaya untuk mendorong implementasi SAKIP di unit kerja sehingga perlu segera disusun dan ditetapkan regulasi terkait dengan reward and punishment atas kinerja unit;

- e. Laporan kinerja di level pusat telah sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, namun di level unit kerja belum sepenuhnya mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja sehingga analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar.

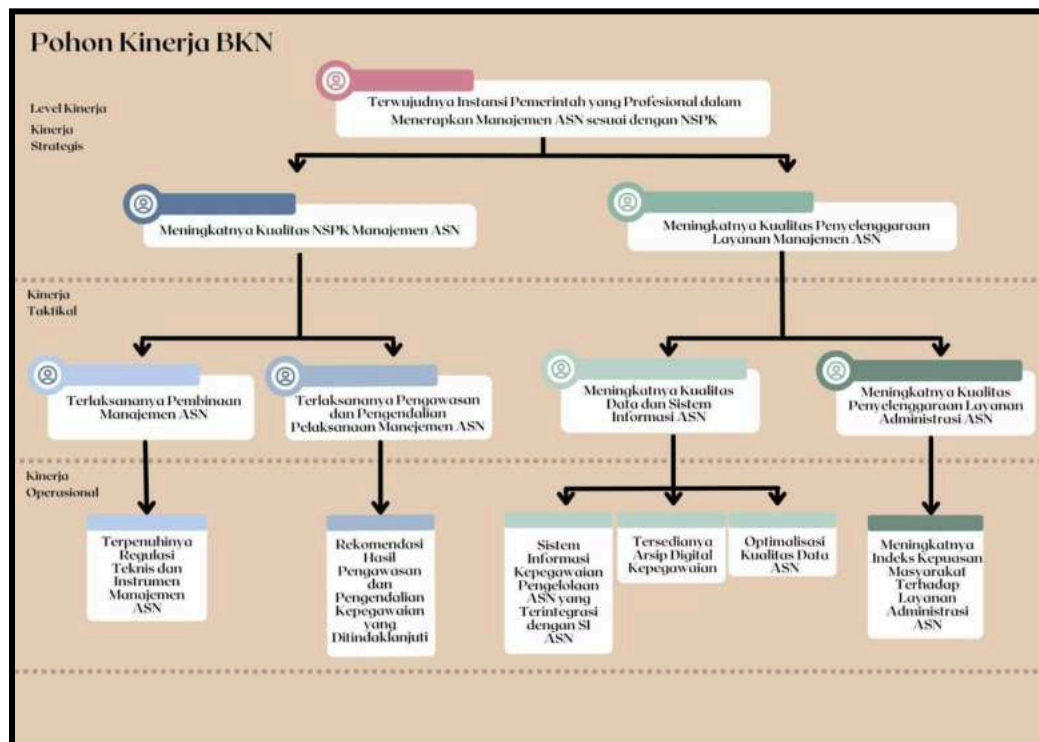
Beberapa kegiatan yang telah dilakukan sampai dengan triwulan IV Tahun 2024 dalam menindaklanjuti rekomendasi dan upaya peningkatan nilai SAKIP BKN diantaranya :

- a. Pengembangan dan Pengimplementasian Aplikasi MAKO. Salah satu rekomendasi dari evaluasi dari tahun sebelumnya yaitu aplikasi MAKO sebagian pemanfaatannya untuk pengumpulan dokumen dan belum dimanfaatkan untuk melakukan pengukuran kinerja. Sehingga pada tahun 2024 dilakukan pengembangan dan pengimplementasian aplikasi MAKO. Dalam proses pengembangan dilakukan beberapa kegiatan diantaranya dilakukan bootcamp pada Selasa-Kamis, 4-6 Juni 2024 bertempat di ruang rapat lantai 1 Gedung III BKN dengan mengundang peserta baik dari Biro Perencanaan dan Organisasi, Direktorat PPSIASN, Direktorat INTI, Direktorat PDPIK, dan Kantor Regional XI BKN. Hasil dari bootcamp pada tanggal 4-6 Juni tersebut menjadi acuan untuk ditindaklanjuti perbaikan oleh Dit PPSIASN yang kemudian akan dijadikan aplikasi kinerja utama dan digunakan secara massal di kantor pusat BKN dan kantor regional I-XIV. Pada Aplikasi MAKO sudah terdapat menu diantaranya perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja. Untuk menu dashboard dapat dilihat pada <https://mako.bkn.go.id/>. Pada triwulan III tahun 2024 aplikasi MAKO sudah digunakan hal ini didasarkan pada Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2024 tentang Penggunaan Aplikasi Manajemen Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara tanggal 1 Oktober 2024. Penggunaan aplikasi ini dimulai dari proses perencanaan sampai dengan proses pelaporan, menu approval pejabat pimpinan tinggi. Terdapat juga menu evaluasi untuk penginputan nilai LHE AKIP.



**Gambar 3.35. Aplikasi MAKO BKN**

- b. Penyempurnaan pohon kinerja telah dilaksanakan dengan benchmarking ke KemenpanRB dan selanjutnya dilakukan perbaikan pada pohon kinerja eksisting.



**Gambar 3.36 Pohon Kinerja BKN 2024**

- c. Penandatanganan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2024 di Lingkungan BKN. Tujuan dari kegiatan ini adalah sebagai bentuk komitmen membangun sinergitas seluruh jajaran pimpinan di lingkungan BKN untuk mencapai target kinerja instansi. Kegiatan Penandatanganan Perjanjian Kinerja BKN Tahun 2024, Rapat Monitoring dan Evaluasi Capaian Kinerja Triwulan IV Tahun Anggaran (TA) 2023, dan Outlook 2024 yang dilaksanakan pada tanggal 4 Januari 2024 di Jakarta. Acara ini dihadiri oleh seluruh Jabatan Pimpinan



Tinggi Madya dan Pratama di lingkungan BKN serta perwakilan pegawai dari masing-masing unit kerja.



**Gambar 3.37 Penandatanganan Perjanjian Kinerja 2024**

- d. Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja 2024 di Lingkungan BKN. Penyelarasan dokumen perencanaan kinerja tahun 2024 dimaksudkan untuk menindaklanjuti rekomendasi atas Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE AKIP) Tahun 2023 yang dikeluarkan oleh Kemen-PANRB. Pada dokumen LHE AKIP tersebut direkomendasikan bahwa BKN sebaiknya menjadikan capaian indikator kinerja baik yang masih rendah maupun yang sudah mencapai atau melebihi target kinerja sebagai bahan pertimbangan dalam penentuan strategi dan target kinerja dalam perencanaan kinerja mendatang. Oleh karena itu, BKN telah melakukan penyelarasan dengan unit kerja terkait yang dilakukan di bulan Maret 2024.







**Gambar 3.38 Rapat Penyelarasan Dokumen Perencanaan Kinerja Tahun 2024**

- e. Penelaahan Laporan Capaian Kinerja Triwulan I dan II Tahun 2024 Unit Kerja di Lingkungan BKN. Dalam rangka memonitor dan mengevaluasi kinerja unit di lingkungan BKN telah dilakukan penelaahan laporan capaian kinerja Triwulan I dan II Tahun 2024.. Kegiatan penelaahan ini dilakukan secara daring melalui video conference dan dihadiri oleh PIC Tim Akuntabilitas Biro Perencanaan dan Organisasi dan PIC Manajemen Kinerja Organisasi dari setiap unit kerja. Unit kerja menyampaikan progres capaian kinerja setiap indikator kinerjanya serta permasalahan dan tindak lanjut atas kegiatan yang menunjang ketercapaian indikator tersebut. Sedangkan untuk monitoring dan evaluasi capaian kinerja triwulan III dan IV dilaksanakan menggunakan aplikasi MAKO.

Beberapa kendala dalam pelaksanaan indikator kinerja utama ini diantaranya:

- a. Sebagian indikator kinerja utama yang tercantum dalam dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip kriteria SMART
- b. Pemahaman pegawai yang belum sepenuhnya merata mengenai konsep kinerja
- c. Implementasi pemberian reward and punishment belum sepenuhnya pada pengukuran kinerja di BKN
- d. Laporan kinerja pada unit kerja belum sepenuhnya seragam dan mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja yang dibutuhkan
- e. Hasil reviu atas penyusunan laporan kinerja tahun sebelumnya pada tingkat unit kerja belum optimal menghasilkan perbaikan signifikan atas laporan kinerja
- f. Evaluasi internal belum sepenuhnya berdampak signifikan pada perbaikan implementasi SAKIP khususnya pada perbaikan perencanaan, pengukuran, dan pelaporan yang sifatnya fundamental.

Tindak Lanjut pelaksanaan SAKIP yang akan dilaksanakan pada tahun berikutnya sebagai berikut:

- a. Melanjutkan reviu dari perbaikan pohon kinerja yang lebih berkualitas dan memastikan muatannya telah mengacu pada PermenpanRB Nomor 89 Tahun 2021
- b. Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi
- c. Meningkatkan pemahaman dan ownership atas manajemen kinerja pada setiap level pegawai khususnya pengampu kinerja dan pengelola manajemen kinerja
- d. Melakukan pengembangan aplikasi MAKO
- e. Melakukan revisi terhadap Pedoman Manajemen Kinerja Organisasi BKN
- f. Memastikan seluruh unit kerja untuk melakukan pemantau atas capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang hingga pada level individu.
- g. Memastikan seluruh unit kerja untuk menyempurnakan penyusunan laporan kinerja mengacu pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014.

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

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

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

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

**Tabel 3.36 Realisasi IKU 13 Tahun 2024**

Target 2024	Realisasi 2024	Capaian 2024
WTP	WTP	100%

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

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

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

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

- a. Menerapkan sistem akuntansi yang akurat dan terkini, serta memastikan laporan keuangan disusun dengan cermat dan tepat waktu;
- b. Mengelola aset dan sumber daya secara efisien dan efektif, termasuk mengelola anggaran dengan baik;
- c. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan keuangan yang berlaku;
- d. Melakukan audit internal secara berkala untuk memantau dan mengendalikan proses keuangan;
- e. Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dengan memberikan informasi keuangan yang jelas dan mudah dipahami kepada para pemangku kepentingan.

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

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

**Tabel 3.37 Perbandingan Target dan Realisasi IKU 13 Tahun 2020 - 2024**

	2020	2021	2022	2023	2024
Target	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
Realisasi	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2024 ini menargetkan target Opini BPK dengan predikat WTP. **BKN kembali meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP)** pada Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga Tahun Anggaran 2023. Prestasi ini telah diraih **kelima belas (15)** kalinya secara berturut-turut yang tertuang dalam LHP atas LK Pemerintahan Pusat T.A. 2023 Nomor 35.b/LHP/XV/05/2024 tanggal 21 Mei 2024.



No.	BA	Kementerian/Lembaga	Opini BPK atas LKKL dan LKBUN				
			2019	2020	2021	2022	2023
39.	057	Perpustakaan Nasional RI	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
40.	059	Kementerian Komunikasi dan Informatika	WTP	WTP	WTP	WDP	WDP
41.	060	Kepolisian Negara RI	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
42.	063	Badan Pengawasan Obat dan Makanan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
43.	064	Lembaga Ketahanan Nasional	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
44.	065	Kementerian Investasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal <sup>5)</sup>	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
45.	066	Badan Narkotika Nasional	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
46.	067	Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
47.	068	Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
48.	074	Komisi Nasional Hak Asasi Manusia	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
49.	075	Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
50.	076	Komisi Pemilihan Umum	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP
51.	077	Mahkamah Konstitusi	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
52.	078	Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
53.	079	Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia <sup>6)</sup>	WTP	WTP	WDP	<sup>6)</sup>	<sup>6)</sup>
54.	080	Badan Tenaga Nuklir Nasional <sup>6)</sup>	WTP	WTP	WTP	<sup>6)</sup>	<sup>6)</sup>
55.	081	Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi <sup>6)</sup>	WTP	WTP	WTP	<sup>6)</sup>	<sup>6)</sup>
56.	082	Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional <sup>6)</sup>	WTP	WTP	WTP	<sup>6)</sup>	<sup>6)</sup>
57.	083	Badan Informasi Geospasial	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
58.	084	Badan Standarisasi Nasional	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
59.	085	Badan Pengawas Tenaga Nuklir	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
60.	086	Lembaga Administrasi Negara	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
61.	087	Arsip Nasional Republik Indonesia	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
62.	088	Badan Kepegawaian Negara	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

**Gambar 3.39 Opini BKN pada LK Pemerintah Pusat**

Disisi lain, BPK juga telah menyelesaikan mandat atas pemeriksaan Laporan Keuangan dari 84 LKKL. BPK memberikan opini **Wajar Tanpa Pengecualian** (WTP) atas **80 LKKL**, serta opini **Wajar Dengan Pengecualian** (WDP) atas **4 LKKL**. Adapun, empat K/L tersebut adalah Kementerian ESDM, Kementerian Pertanian, Kementerian Kominfo dan Bapenas.

Untuk mempertahankan predikat WTP ini, BKN telah melakukan berbagai upaya tindak lanjut atas hasil temuan sebelumnya. Adapun upaya tindak lanjut itu selama tahun 2024 diantaranya:

- a. **Entry Meeting** atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2023 Entitas di Lingkungan Auditorat Keuangan Negara (AKN) III Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI



*Entry meeting* merupakan bentuk komunikasi awal antara BPK-RI selaku pemeriksa dengan Kementerian dan Lembaga yang akan diperiksa, yang bertujuan untuk mewujudkan kesamaan persepsi terhadap tujuan, sasaran, dan prosedur pemeriksaan. Auditorat Utama Keuangan Negara (AKN) III Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) melaksanakan *entry meeting* di Ruang Auditorium Lantai 2 Gedung Tower BPK-RI pada 5 Januari 2024. Kegiatan ini dihadiri langsung oleh Plt. Kepala BKN, Haryomo Dwi Putranto, selaku pimpinan organisasi sekaligus pengguna anggaran didampingi Sekretaris Utama BKN beserta Kepala Biro Umum dan Kepala Biro Keuangan. Pelaksanaan *Entry meeting* ini menandai dimulainya pemeriksaan atas Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2023 pada 35 Kementerian dan Lembaga di lingkungan AKN III BPK-RI.

Menurut Isma Yaton, Ketua BPK, pelaksanaan *entry meeting* ini semoga dapat menjadi awal kolaborasi dan sinergi BPK dengan kementerian dan lembaga di lingkungan AKN III untuk mewujudkan cita-cita bangsa melalui pengelolaan keuangan negara yang akuntabel, pruden, dan profesional. Beliau juga berharap agar selama proses pemeriksaan, antara tim pemeriksa dan entitas untuk saling menjaga, sehingga nilai-nilai Integritas, Independensi, dan Profesionalisme menjadi landasan sentral dalam bersinergi meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara.



**Gambar 3.40 Entry Meeting atas Pemeriksaan Laporan Keuangan TA 2023 Entitas di Lingkungan AKN III BPK RI**

**b. Entry Meeting BPK-RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2023 di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara**

Dalam Rapat *Entry Meeting* Pemeriksaan BPK-RI yang dilaksanakan pada 18 Januari 2024 di Ruang Data BKN, Ibu Sekretaris Utama BKN menyampaikan komitmennya dalam memperoleh Opini WTP melalui dukungan terhadap pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa BPK-RI yang akan bertugas selama 65 hari. Pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran BKN dalam bentuk Laporan Keuangan yang transparan dan akuntabel menjadi tujuan BKN sebagai Instansi Pemerintah dalam memenuhi dan mendukung tugas BPK-RI dalam Pemeriksaan ini. Kegiatan ini digunakan juga sebagai wadah untuk menyamakan persepsi antara Biro Keuangan, Inspektorat, Biro Perencanaan dan Organisasi, Biro Sumber Daya Manusia, Biro Umum, Direktorat Infrastruktur Teknologi Informasi, dan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN serta Kantor Regional yang menjadi uji petik pemeriksaan dengan Tim Pemeriksa BPK-RI mengenai dokumen pertanggungjawaban yang harus disiapkan terkait Pemeriksaan Laporan Keuangan BKN TA 2023.

Bapak Tri Marhendra Rahadyan selaku Wakil Penanggung Jawab Tim Pemeriksa BPK-RI menyampaikan harapan BKN agar dapat menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan di Tahun 2024 ini setidaknya di atas 90%. Dalam kesempatan ini turut dijelaskan mengenai gambaran umum rencana pemeriksaan (waktu pelaksanaan, susunan tim, lokus, metode penentuan sampel lokus, dasar hukum). Satuan Kerja di BKN yang akan menjadi titik sampel, juga disampaikan pada kesempatan ini, yaitu Kantor Regional Banda Aceh, Makassar, Banjarmasin, Jayapura, Denpasar, dan Pusbangpeg ASN.

Tim BPK-RI yang diwakili oleh Bapak Tri Marhendra Rahadyan, juga menyampaikan terkait tujuan pemeriksaan dan pertimbangan dalam pemberian opini dalam pemeriksaan Laporan Keuangan oleh BPK-RI.



**Gambar 3.41 Entry Meeting BPK-RI atas Pemeriksaan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2023 di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara**

**c. Inventarisir Permasalahan Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2023 (Unaudited)**

Kegiatan inventarisir permasalahan Laporan Keuangan Tahun 2023 ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan yang terdapat di seluruh satuan kerja BKN baik melalui monitoring data oleh Biro Keuangan selaku penyusun Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga serta penyampaian permasalahan oleh penanggung jawab laporan keuangan masing-masing satuan kerja. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 15 dan 16 Januari 2024 di Ruang Rapat Biro Keuangan dengan dihadiri oleh Kepala Biro Keuangan dan Pejabat Struktural yang terkait serta perwakilan dari Inspektorat, Biro Umum, serta seluruh Satuan Kerja melalui media Zoom. Pada kegiatan ini terdapat diskusi mengenai langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan laporan keuangan. Satuan kerja yang memiliki permasalahan dapat segera menyelesaikannya sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku agar tidak menjadi temuan pemeriksaan nantinya.

**d. Workshop Penyusunan Draft Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Tahun Anggaran 2023 (Unaudited)**

Workshop Penyusunan Draft Laporan Keuangan ini bertujuan untuk mengkoordinasikan langkah-langkah yang akan dilakukan BKN dalam rangka menyusun Laporan Keuangan BKN sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disampaikan kepada Kementerian Keuangan setiap tahun. Kegiatan ini dihadiri oleh seluruh Penyusun Laporan Keuangan baik dari Satuan Kerja BKN Pusat, Kantor Regional I sd XIV dan Pusbang Kepegawaian ASN (sebanyak 16 Satker) secara tatap muka di Aula Kantor Regional III BKN Bandung. Kegiatan ini dilaksanakan selama tiga hari yaitu pada hari Rabu tanggal 31 Januari 2024 s.d. Jumat 2 Februari 2024, dengan jumlah peserta sebanyak 100 orang dan diisi oleh 5 orang narasumber dari Kementerian Keuangan.

Penyusunan Laporan Keuangan BKN TA 2023 ini akan menjadi salah satu tolok ukur atas keberhasilan penerimaan opini WTP BKN nanti. Laporan keuangan ini diharapkan mampu menyajikan informasi kepada stakeholder, dimana ada beberapa kriteria, antara lain: kesesuaian Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), kecukupan pengungkapan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas sistem internal. Dalam kegiatan workshop ini dibahas beberapa current issues yang terdapat pada Laporan Keuangan BKN



TA 2023, dan monitoring data, serta reviu Draft Laporan Keuangan BKN. Pada Workshop ini juga terdapat diskusi dan tanya jawab / pendampingan oleh Kementerian Keuangan maupun Inspektorat BKN mengenai perlakuan akuntansi dan kendala yang dirasakan oleh Satuan Kerja selama penyusunan Laporan Keuangan TA 2023.



**Gambar 3.42 Workshop Penyusunan Draft Laporan Keuangan BKN TA 2023 (Unaudited)**

**e. Pendampingan Pemeriksaan BPK-RI di Satuan Kerja yang menjadi Uji Petik**

Selain melakukan pemeriksaan atas Laporan Keuangan BKN di Kantor Pusat BKN, pada Tahun 2024 sesuai Surat Tugas BPK-RI Nomor 34/ST/V/01/2024 tanggal 4 Januari 2024, Tim Pemeriksa BPK-RI juga melakukan pemeriksaan uji petik di Nanggroe Aceh Darussalam, Jawa Barat, Sulawesi Selatan, Kalimantan Selatan, Kalimantan Utara, Bali, dan Papua. Dalam rangka memudahkan koordinasi dan komunikasi khususnya dalam menyiapkan dokumen- dokumen yang dibutuhkan tim pemeriksa di daerah maka Biro Keuangan dan Biro Umum bersama dengan Inspektorat selalu mendampingi satuan kerja yang akan menjadi objek pemeriksaan. Ini merupakan wujud dari fungsi pembinaan Biro Keuangan dan Biro Umum demi meminimalisir temuan pemeriksaan yang nantinya akan berdampak pada opini Laporan Keuangan BKN. Selain itu, tujuan dari pendampingan ini adalah untuk membantu satuan kerja yang diperiksa apabila kesulitan dalam mengkonfirmasi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tim pemeriksa serta mencari tindak lanjut yang terbaik atas temuan saat pemeriksaan.

Adapun kendala yang dihadapi oleh BKN ada pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa BPK RI di beberapa titik uji petik antara lain Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh, Kantor Regional X BKN Denpasar, Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin, Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN, dan Kantor Pusat BKN, masih terdapat temuan-temuan pemeriksaan. Hal ini akan ditindaklanjuti dengan melakukan pembahasan temuan pemeriksaan antara Inspektorat, Biro Keuangan, dan Biro Umum dengan satuan kerja yang diperiksa serta mendorong satuan kerja yang terkait untuk mengembalikan uang ke kas negara apabila jenis temuannya merupakan kelebihan pembayaran.

#### **f. Pembahasan Konsep Temuan Pemeriksaan**

Pembahasan konsep temuan pemeriksaan oleh BPK dikolaborasikan dengan inspektorat dan unit terkait. Beberapa temuan pemeriksaan antara lain :

1. Kelebihan pembayaran belanja barang dan modal di beberapa satker;
2. Penyusunan HPS belum memadai;
3. Pencatatan Persediaan dan Aset tetap belum tertib;
4. Pengelolaan PNBP belum memadai;
5. Pengelolaan kas di beberapa satker belum tertib;
6. Pengadaan jasa pendukung penyelenggaraan CASN tidak memadai;
7. Hasil pembahasan kemudian diketahui dan ditindaklanjuti oleh unit kerja.



**Gambar 3.43 Pembahasan Konsep Temuan Pemeriksaan**



#### **g. Trilateral Meeting BKN, BPK, dan Kementerian Keuangan**

*Trilateral Meeting* ini dilakukan oleh BKN, BPK dan Kementerian Keuangan membahas terkait hasil dari pemeriksaan Laporan Keuangan BKN TA 2023 serta kesepakatan yang tercapai untuk disusun dalam Laporan Keuangan Pemerintah Pusat. Kegiatan ini menjadi runtutan dalam langkah pemberian opini oleh BPK RI atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat khususnya pada BKN.



**Gambar 3.44 Trilateral Meeting**

#### **h. Exit Meeting**

*Exit Meeting* dilakukan oleh BPK, dimana memberitahukan dan penyerahan hasil pemeriksaan kepada BKN secara resmi dan diharapkan rekomendasi dari BPK untuk ditindaklanjuti yang selanjutnya disusun tim tindak lanjut yang dikoordinator oleh Inspektorat BKN. *Exit meeting* menandai berakhirnya tugas BPK dalam melakukan pemeriksaan di BKN tahun anggaran 2024.

*Exit Meeting* Pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Tahun Anggaran 2023 di Ruang Data Kantor BKN Pusat Jakarta pada Rabu, 8 Mei 2024, dihadiri oleh Kepala Kantor Regional (Kanreg) I BKN Yogyakarta, Kanreg IV BKN Makassar, Kanreg VIII BKN Banjarmasin, Kanreg X BKN Denpasar, Kanreg XIII BKN Banda Aceh, serta perwakilan dari Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN, yang menjadi lokasi uji petik dalam pemeriksaan BPK. Mereka

didampingi oleh Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional di Bidang Keuangan, Pengelola BMN, dan Tim Pemeriksa dari BPK. Tim Pemeriksa BPK telah menyelesaikan tugas mereka selama 65 hari di lokasi-lokasi tersebut. Diharapkan bahwa temuan dari pemeriksaan ini dapat segera ditindaklanjuti, sehingga BKN dapat memperoleh predikat Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) tahun ini.



**Gambar 3.45 Exit Meeting**

#### **i. Workshop Penyusunan Laporan Keuangan BKN Semester I 2024**

Berdasarkan Surat dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Nomor: S-15/PB/PB.6/2024 tanggal 2 Juli 2024 perihal pelaksanaan rekonsiliasi eksternal Periode Bulan Juli dan Penyampaian Laporan Keuangan Semester I Tahun 2024. Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan Workshop Penyusunan Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Semester I dan Draft Laporan Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK) Tahun Anggaran 2024 yang dilaksanakan pada tanggal 10 s.d. 12 Juli 2024. Workshop ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga (LKKL) Semester I Tahun 2024 sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk disampaikan kepada Kementerian Keuangan setiap tahun yang merupakan tanggungjawab bersama.

Terselenggaranya workshop ini juga diharapkan dapat menyelaraskan persamaan persepsi dalam penyusunan laporan keuangan antara satuan kerja sebagai penyusun Laporan Keuangan, Tim Reviu dari Inspektorat dan Pembina Instansi dari Kementerian Keuangan-RI, guna memastikan bahwa penyajian,

pengungkapan Laporan Keuangan BKN telah disajikan dan disusun sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



**Gambar 3.46 Workshop Penyusunan Laporan Keuangan BKN Semester I 2024**

**j. Penyerahan Hasil Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BKN TA 2023 atas Laporan Keuangan Kementerian/Lembaga Tahun 2023**

BKN berhasil mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) untuk yang ke-15 kalinya, hal ini tertuang pada Laporan Hasil Pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Pusat Nomor: 35.a/LHP/XV/05/2024 tanggal 25 Mei 2024. Sekretaris Utama BKN, Imas Sukmariah, menegaskan bahwa opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) bukan hanya sekadar prestasi, melainkan kewajiban bagi instansi dalam mengelola keuangan negara. Pemeriksaan oleh Tim BPK di BKN berlangsung selama 65 hari. Lokasi pemeriksaan meliputi beberapa kantor BKN, seperti Kantor BKN Pusat, Kanreg III BKN Bandung, Kanreg IV BKN Makassar, Kanreg VIII BKN Banjarmasin, Kanreg X BKN Denpasar, Kanreg XIII BKN Banda Aceh, dan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN.

Laporan Hasil Pemeriksaan yang disampaikan dalam acara yang dihadiri secara luring dan daring oleh pejabat tinggi BKN pada tanggal 17 Juli 2024, diserahkan oleh Kepala Auditoriat III.D BPK, Poegoeh Yoedo Roesmanto, sebagai penutup dari pemeriksaan keuangan negara BKN untuk Tahun Anggaran 2023. Poegoeh menekankan bahwa capaian opini WTP dapat meningkatkan kesadaran dalam pengelolaan keuangan negara di tengah berbagai tantangan, baik yang bersifat berulang maupun yang baru. Ia berharap rekomendasi BPK dapat membantu BKN dalam meningkatkan kualitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara, serta agar BKN dapat menindaklanjuti rekomendasi tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.





**Gambar 3.47 Penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BKN Tahun Anggaran 2023 oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)**

Pada pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa BPK RI di beberapa titik uji petik antara lain Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh, Kantor Regional X BKN Denpasar, Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin, Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN, dan Kantor Pusat BKN, masih terdapat temuan-temuan pemeriksaan. Antara lain, kelebihan pembayaran belanja barang dan modal di beberapa satuan kerja, penyusunan Harga Perkiraan Sendiri (HPS) yang belum memadai, pencatatan persediaan dan aset yang belum tertib, pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang belum memadai, pengelolaan kas di beberapa satuan kerja yang belum tertib, dan pengadaan jasa pendukung penyelenggaraan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yang belum memadai.

Melakukan pembahasan temuan pemeriksaan antara Inspektorat, Biro Keuangan, dan Biro Umum dengan satuan kerja yang diperiksa serta mendorong satuan kerja yang terkait untuk mengembalikan uang ke kas negara apabila jenis temuannya merupakan kelebihan pembayaran, serta melakukan pembinaan berkala atas pengelolaan keuangan, penyusunan laporan keuangan dan sistem akuntansi instansi pada seluruh pengelola di satuan kerja salah satunya melalui workshop kepada seluruh pengelola keuangan.

#### **k. Publikasi Laporan Keuangan (*Audited*) Tahun Anggaran 2023 pada laman media massa**

Sebagai bagian mewujudkan transparansi dalam tata kelola keuangan, serta bentuk tindak lanjut arahan BPK RI No. 89/S/1/08/2020 dan surat Direktur Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan No. S-720/PB/2020, BKN

mempublikasikan ikhtisar Laporan Keuangan Tahun Anggaran 2023 (audited) pada laman media massa cetak Media Indonesia, pada Jumat (30/08/2024). Publikasi Laporan Keuangan di media massa ini, diharapkan dapat mengedukasi masyarakat tentang pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara yang benar. Lebih lanjut diharapkan agar dapat memacu masyarakat dalam pencegahan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), sehingga dapat menciptakan pemerintahan yang baik (*good governance*).

**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**  
**RINGKASAN LAPORAN KEUANGAN TAHUN 2023 (AUDITED)**

LAPORAN REALISASI PENGENDALAN UNTUK PERIODE YANG BERAKHIR SAMPAI DENGAN 31 DESEMBER 2023 DAN 31 DESEMBER 2022 (Dalam Rupiah)				
URAIAN	T.A. 2023 (AUDITED)		T.A. 2022 (AUDITED)	
	ANGGARAN	REALISASI	% REALISASI TERHADAP ANGGARAN	REALISASI
PENDAPATAN				
PENDAPATAN NEGARA	19.986.524.000	24.240.135.552	1.213,39	21.280.246.540
Jumlah Pendapatan	19.986.524.000	24.240.135.552	1.213,39	21.280.246.540
BELANJA				
BELANJA PEGAWAI	356.483.232.000	346.868.937.260	97,30	321.071.363.878
BELANJA BARANG	819.402.781.000	378.789.249.524	46,24	243.279.819.544
BELANJA MODAL	103.586.077.000	109.023.142.225	105,29	61.294.561.925
Jumlah Belanja	1.079.471.970.000	1.034.681.128.909	95,82	626.662.096.347

NERACA PER 31 DESEMBER 2023 DAN 31 DESEMBER 2022 (Dalam Rupiah)			
URAIAN	31 DESEMBER 2023 (AUDITED)	31 DESEMBER 2022 (AUDITED)	
ASET			
ASET LANCAR	9.875.428.893	8.752.724.836	
ASET TETAP	5.196.982.171.203	5.380.170.361.848	
ASET LAIN-LAIN	22.707.399.252	5.401.928.648	
Jumlah Aset	9.229.279.189.188	9.179.288.815.130	
KETIDAKPASTIAN			
KETIDAKPASTIAN JANGKA PENDEK	30.721.322.881	4.943.217.667	
Jumlah Ketidakpastian	30.721.322.881	4.943.217.667	
LIABILITAS	3.202.543.686.113	3.272.175.182.643	
Jumlah Kewajiban dan Ekuitas	3.229.279.189.188	3.179.288.815.130	

PR. KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

HARYOMO DWI PUTRANTO

LAPORAN OPERASIONAL UNTUK PERIODE YANG BERAKHIR SAMPAI DENGAN 31 DESEMBER 2023 DAN 31 DESEMBER 2022 (Dalam Rupiah)			
URAIAN	T.A. 2023 (AUDITED)		T.A. 2022 (AUDITED)
	2023	2022	
PENDAPATAN KEGIATAN OPERASIONAL	21.670.888.321	18.717.242.822	
BEBAN KEGIATAN OPERASIONAL	1.000.011.011.269	840.125.234.818	
SURPLUS (DEFICIT) KEGIATAN OPERASIONAL	20.670.877.310.060	18.217.007.991.004	
SURPLUS (DEFICIT) KEGIATAN NON OPERASIONAL	5.233.842.958	4.788.797.081	
SURPLUS (DEFICIT) POJ. LAIN LAIN	0	0	
SURPLUS (DEFICIT) LAPORAN OPERASIONAL	25.904.720.268	23.005.805.075	

LAPORAN PERUBAHAN EKUITAS UNTUK PERIODE YANG BERAKHIR SAMPAI DENGAN 31 DESEMBER 2023 DAN 31 DESEMBER 2022 (Dalam Rupiah)			
URAIAN	T.A. 2023 (AUDITED)		T.A. 2022 (AUDITED)
	2023	2022	
ERUITAS AWAL	8.175.825.597.483	8.186.883.437.818	
SURPLUS (DEFICIT) LAPORAN OPERASIONAL	25.904.720.268	23.005.805.075	
KOREKSI TAHUN LAMBEAU	(5.488.120.484)	(1.753.192.869)	
REVISI/REVISI/REVISI/REVISI	1.011.837.354.124	904.812.187.107	
ERUITAS AKHIR	9.229.279.189.188	9.179.288.815.130	

1. Laporan Keuangan T.A. 2023 (Audited) Badan Kepegawaian Negara terdapat di Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Operasional, Laporan Perubahan Ekuitas, dan Catatan Atas Laporan Keuangan.
2. Laporan Keuangan T.A. 2023 (Audited) Badan Kepegawaian Negara telah sesuai berdasarkan Sistem Pengendalian Intern yang memadai dan telah telah diuji secara wajar sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) Berbasis Akutansi.
3. Laporan Keuangan T.A. 2023 (Audited) Badan Kepegawaian Negara telah diperiksa oleh Badan Pemeriksa Keuangan dan telah diberikan opini Wajar Tanpa Pengecualan.
4. Informasi lebih rinci tentang Laporan Keuangan T.A. 2023 (Audited) Badan Kepegawaian Negara dapat dilihat di [www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)

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

**Gambar 3.48 Ikhtisar LK BKN TA 2023 (Audited)**

## I. Workshop Penyusunan Laporan Keuangan BKN TW III Tahun Anggaran 2024

Berdasarkan Pasal 27 Ayat (1) PP Nomor 8 Tahun 2006 bahwa Kepala Satuan Kerja sebagai Kuasa Pengguna Anggaran di lingkungan Kementerian Negara/Lembaga menyampaikan Laporan Keuangan dan Kinerja interim sekurang-kurangnya setiap Triwulan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga. Sesuai amanat PP Nomor 8 Tahun 2006 dan PMK Nomor 232 Tahun 2022 Laporan Keuangan disusun oleh seluruh Entitas Akuntansi dan Pelaporan dan disampaikan berjenjang termasuk kepada KPPN dan Kanwil DJPb, dan disertai dengan Catatan atas Laporan Keuangan untuk setiap jenjang sebagai penjelas



Laporan Keuangan untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan dan mitigasi kemungkinan risiko audit.

Workshop Penyusunan Laporan Keuangan Triwulan III Badan Kepegawaian Negara Tahun Anggaran 2024 diselenggarakan pada tanggal 8 s.d. 10 Oktober 2024 di Gedung I Kantor Pusat BKN Jakarta dan dihadiri oleh 100 orang peserta. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas Laporan Keuangan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disampaikan kepada Kementerian Keuangan setiap tahun yang merupakan tanggungjawab bersama serta mitigasi risiko audit oleh Badan Pemeriksa Keuangan.



**Gambar 3.49 Workshop Penyusunan Laporan Keuangan BKN TW III T.A. 2024**

*sumber : Dokumentasi BHHK*

Pada pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa BPK RI di beberapa titik uji petik antara lain Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh, Kantor Regional X BKN Denpasar, Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin, Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN, dan Kantor Pusat BKN, masih terdapat temuan-temuan pemeriksaan. Permasalahan tersebut antara lain adalah kelebihan pembayaran belanja barang dan modal di beberapa satuan kerja, penyusunan Harga Perkiraan Sendiri (HPS) yang belum memadai, pencatatan persediaan dan aset yang belum tertib, pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang belum memadai, pengelolaan kas di beberapa satuan kerja yang belum tertib, dan pengadaan jasa pendukung penyelenggaraan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) yang belum memadai.

Melakukan pembahasan temuan pemeriksaan antara Inspektorat, unit kerja dan dengan satuan kerja yang diperiksa serta mendorong satuan kerja yang terkait untuk mengembalikan uang ke kas negara apabila jenis temuannya merupakan kelebihan pembayaran, serta melakukan pembinaan berkala atas pengelolaan

keuangan, penyusunan laporan keuangan dan sistem akuntansi instansi pada seluruh pengelola di satuan kerja salah satunya melalui workshop kepada seluruh pengelola keuangan.

#### **m. Opini Wajar Tanpa Pengecualian Laporan Keuangan BKN TA 2023**

Pemberian LHP BPK atas Laporan Keuangan Pemerintah Pusat pada 21 Mei 2024 dengan didalamnya memuat BKN memperoleh predikat Wajar Tanpa Pengecualian yang ke 15 (lima belas) kali secara beruntun. Terdapat delapan rekomendasi yang harus ditindaklanjuti oleh BKN, meliputi :

1. Pengelolaan PNBP;
2. Penggunaan Mata Anggaran Belanja;
3. Penyusunan HPS dan Negosiasi Harga;
4. Kekurangan Volume Pekerjaan;
5. Pengelolaan Keuangan;
6. Pengelolaan Persediaan;
7. Pengelolaan Aset Tetap;
8. Pengelolaan Seleksi CASN.



**Gambar 3.50 Penyerahan Laporan Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan TA 2023**

### 3.8 Capaian Kinerja Lainnya

#### a. Zona Integritas

Pada Tahun 2024, BKN mengusulkan 2 Unit Kerja Eselon II untuk dinilai sebagai unit predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK), yaitu Kantor Regional V BKN Jakarta dan Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin. Penentuan 2 Unit Kerja tersebut didasarkan atas penilaian mandiri zona integritas yang dilaksanakan pada bulan Juli 2024 oleh Inspektorat BKN. Pengajuan usulan ditujukan ke Kementerian PANRB Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan melalui Portalrb.id dan Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5023/B-AI.08/SD/K/2024 tanggal 25 Juli 2024 tentang Usulan kerja/satuan kerja Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/ Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Berdasarkan Evaluasi ZI Menuju WBK/WBBM oleh Kementerian PANRB terhadap 2 usulan Unit Kerja oleh BKN, terdapat 1 Unit Kerja yang mendapatkan predikat WBK (Kantor Regional V BKN Jakarta).



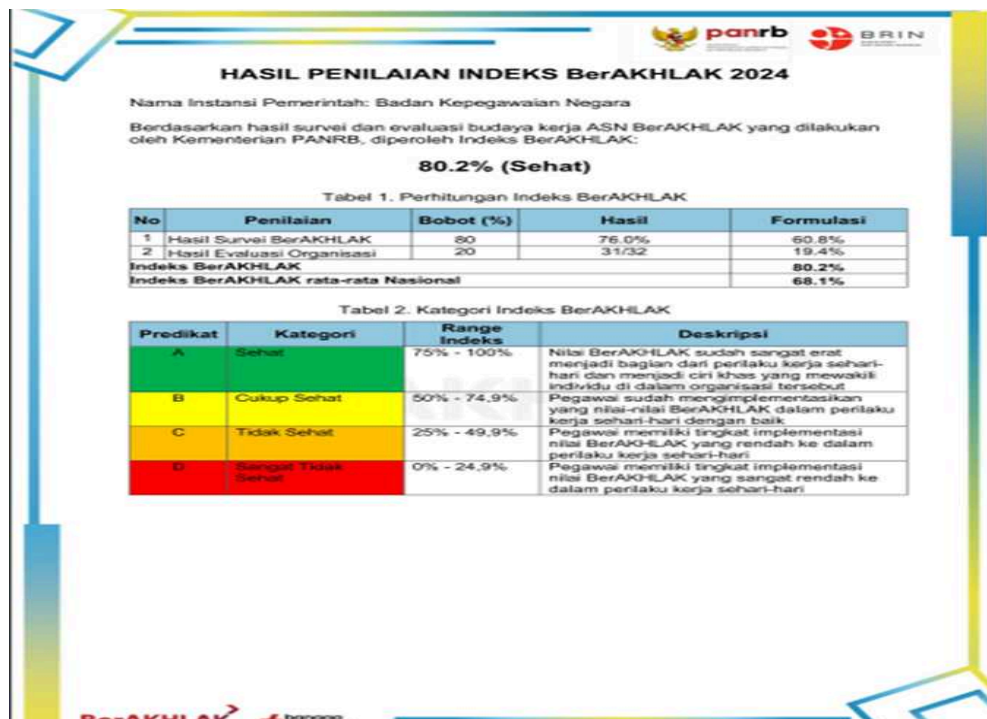
**Gambar 3.51 Piagam penghargaan ZI WBK Kantor Regional V BKN Jakarta**



## b. Pelaksanaan Core Value ASN

Sesuai dengan surat Edaran Menteri PAN RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang Implementasi Core Values dan Employer Branding ASN, maka pada saat ini Aparatur Sipil Negara BKN memiliki kesamaan nilai nilai dasar yaitu ASN "BerAkhlak". Nilai - nilai ASN "BerAkhlak" ini adalah akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, HARmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Nilai-nilai ini diharapkan dapat diinternalisasikan menjadi budaya kerja ASN yang profesional.

Pelaksanaan internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK telah dilakukan pada seluruh unit kerja BKN. Berdasarkan hasil survei dan evaluasi budaya kerja ASN BerAKHLAK yang dilakukan oleh Kementerian PANRB, diperoleh Indeks BerAKHLAK BKN sebesar 80,2% dengan kategori Sehat.



**Gambar 3.52 Hasil Nilai indeks berakhlak BKN Tahun 2024**



### **c. Innovation Expo BKN 2024**

Merupakan wadah sharing inovasi unit pusat dan kantor regional pada tahun 2022 dan 2023. Dari 21 (dua puluh satu) inovasi, tim sekretariat Reformasi Birokrasi BKN memilih 11 (sebelas) inovasi yang sesuai dengan karakteristik, antara lain: (1) signifikan dan transferability; (2) efektivitas, dan (3) novelty. Berikut unit pusat dan kantor regional yang memaparkan inovasinya, antara lain:

1. Kanreg I BKN Yogyakarta dengan inovasi one english corner
2. Kanreg VIII BKN Banjarbaru dengan inovasi Peningkatan Kompetensi Literasi Digital ASN di Wilker Kanreg VIII BKN Banjarbaru
3. Kanreg XI BKN Manado dengan inovasi Robot 11 DMS
4. Kanreg V BKN Jakarta dengan inovasi Panglima Perubahan
5. Kanreg X BKN Denpasar dengan inovasi knowledge management system manajemen aparatur sipil negara
6. Kanreg XI BKN Medan dengan inovasi Siperlantas (Sistem Pemecahan Permasalahan Lintas Instansi)
7. Kanreg XII BKN Pekanbaru dengan inovasi Pusat Layanan Informasi dan Data Kepegawaian melalui portal PELITA XII
8. Kanreg XIII BKN Banda Aceh dengan inovasi Beulangong (Belajar Langsung Bersama Pamong Kepegawaian)
9. Direktorat Jabatan ASN dengan inovasi Dispakati (Digitalisasi Angka Kredit Konvensional ke Integrasi)
10. Direktorat Kinerja ASN dengan inovasi Digitalisasi Pembinaan Manajemen Kinerja melalui Performance Mobile Library (PML)
11. Pusat Pengembangan Sistem Seleksi dengan inovasi Portal ASN Karier

### **d. Pencapaian Pelayanan Prima pada Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pelayanan Publik (PEKPPP)**

Pencapaian Pelayanan Prima pada Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggara Pelayanan Publik (PEKPPP) merupakan upaya pengukuran sistematis pada suatu

unit kerja dalam jangka waktu tertentu untuk memperoleh nilai indeks pelayanan publik. Indikator evaluasi pelayanan publik ini adalah kebijakan pelayanan, profesionalisme sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, sistem informasi, konsultasi pengaduan, serta inovasi dari unit penyelenggara pelayanan. Berdasarkan hasil Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik Tahun 2024 oleh Kementerian PANRB, Kantor Regional X BKN Denpasar mendapatkan penilaian indeks sebesar 4,78 dengan kategori A.

Nilai indeks pelayanan publik ini dilihat pula dari penilaian atau persepsi masyarakat, komitmen tata kelola, dan penilaian ahli sesuai bukti dukung serta kesesuaian jawaban. Tujuan akhirnya adalah pelayanan publik berkualitas dan berdampak nyata bagi masyarakat sebagai pengguna layanan.



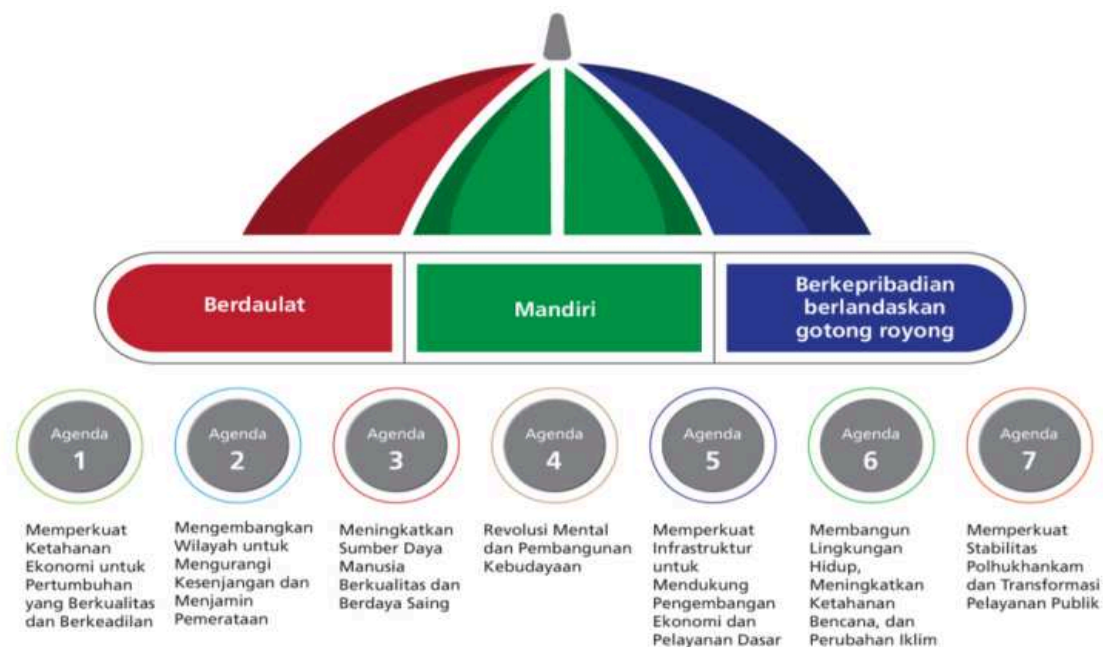
***Gambar 3.53 Penyerahan penghargaan dilakukan oleh Menteri PANRB Abdullah Azwar Anas***

### 3.9 Capaian Program Prioritas Nasional

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

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

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



**Gambar 3.54 Agenda Program Prioritas Nasional 2024**

Badan Kepegawaian Negara adalah salah satu lembaga pemerintah yang melaksanakan Program Prioritas Nasional pada RKP Tahun 2024. Adapun program Prioritas Nasional yang dilaksanakan oleh BKN antara lain :

1. Layanan Data ASN Terintegrasi;
2. Rekomendasi Kebijakan tentang Sistem Penggajian Pegawai ASN pada Instansi pemerintah;
3. Penyusunan Instrumen Pemetaan/ penilaian Kompetensi ASN;
4. Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN.

Kemudian pada tanggal 6 November 2023, telah ditetapkan penambahan Alokasi Anggaran pada DIPA BKN melalui Surat Menteri keuangan nomor : S-1020/MK.02/2024 tanggal 6 november 2024 perihal Persetujuan Perubahan Alokasi Anggaran kementerian /Lembaga Tahun Anggaran 2024 dalam rangka Pergeseran Anggaran antar kementerian /Lembaga sebesar Rp. 9.461.664.000,- dalam rangka mendukung peralihan tugas fungsi KASN ke Badan Kepegawaian Negara, antara lain:

1. Penilaian penerapan sistem merit di instansi pemerintah;
2. Pengawasan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN;
3. Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak tahun 2024;
4. Penanganan dan Penyelesaian Pelanggaran Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024

Berikut adalah capaian program Prioritas nasional BKN Tahun 2024:

### **PN 1. Penyusunan Instrumen Pemetaan/Penilaian Kompetensi ASN**

***Tabel 3.38 Realisasi PN 1 Tahun 2024***

<b>PN 1.</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase Realisasi</b>
<b>Output</b>	1 NSPK	1 NSPK	100%
<b>Pagu</b>	Rp 2.000.000.000,-	Rp 1.907.319.810	95.27%

Pada kegiatan prioritas nasional ini, 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 serta pelayanan publik dalam rangka mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. 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 dengan menggunakan teknologi Natural Language Processing (NLP), Artificial Intelligence (AI), Machine Learning dan Blockchain. Sampai dengan tanggal 31 Desember 2024, capaian output telah tercapai sebesar 100% dengan realisasi anggaran sebesar Rp 1.907.319.810,-

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

**Tabel 3.39 Realisasi PN 2 s.d. Tahun 2024**

PN 2.	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
<b>Output</b>	60.000 orang	70.907 orang	118.2%
<b>Pagu</b>	Rp 5.500.000.000,-	Rp 5.399.190.943,-	97.39%

BKN melalui Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara menjalankan program prioritas nasional untuk melakukan Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN. Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN dengan target 60.000 ASN yang terdiri dari 40.000 ASN untuk instansi pusat yang akan dipindahkan ke Ibu Kota Nusantara (IKN) dan 20.000 ASN untuk instansi penyangga IKN. Kegiatan ini merupakan kegiatan lanjutan dari tahun 2023 yang dilakukan menggunakan aplikasi Computer Assisted Competency Test (CACT). Sampai dengan 31 Desember 2024 progres capaian output pada kegiatan Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN adalah 118,17% atau sebesar 70.907 orang yang telah dilaksanakan di 46 Instansi Pusat, 7 Instansi mitra IKN/Instansi Penyangga (Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara, Pemerintah Kota Balikpapan, Pemerintah Kota Samarinda) dari target 60.000 orang (pegawai) dan realisasi anggaran sebesar Rp 5.293.037.305,- .

Terdapat permasalahan yang mengakibatkan Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN belum optimal untuk pelaksanaan CACT pada instansi penyangga IKN, hal ini disebabkan karena Penjadwalan instansi daerah mitra IKN berbenturan dengan pelaksanaan tes CASN dan Beberapa instansi tidak mengikuti program penilaian kompetensi karena telah memiliki hasil penilaian kompetensinya sendiri. Terkait dengan permasalahan diatas, BKN melakukan percepatan penyelenggaraan Pemetaan/Penilaian Kompetensi pada TW IV menyusun prioritas jadwal dan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam hal ini PPSS , Kantor Regional, UPT dan Instansi terkait. Data tersebut akan dilakukan Sinkronisasi hasil penilaian kompetensi melalui layanan SI ASN dengan nama akuisisi data talenta.



***Gambar 3.55 Pelaksanaan Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN***

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

BKN melalui Direktorat Kompensasi ASN menjalankan program prioritas nasional untuk menyusun rekomendasi kebijakan yang mengatur sistem Penggajian Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah. Melalui kegiatan PN ini, BKN merumuskan kajian awal/naskah akademik tentang sistem penggajian ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan tuntutan/kebutuhan kedepan. Tujuan dari kajian tersebut adalah untuk mewujudkan sistem penggajian yang adil dan berkeadilan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja PNS melalui peningkatan kesejahteraan dengan tetap mempertimbangkan beban fiskal Pemerintah.

**Tabel 3.40 Realisasi PN 3 Tahun 2024**

PN 3.	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
<b>Output</b>	1 Rekomendasi Kebijakan	1 Rekomendasi Kebijakan	100%
<b>Pagu</b>	Rp 1.000.000.000,-	Rp 999.643.669-	99.96%

Realisasi Prioritas Nasional sampai dengan tanggal 31 Desember 2024 progres capaian output sebesar 100% dengan realisasi anggaran sebesar 99,96 % atau sebesar Rp 999.643.669,- . Selanjutnya akan dilakukan Penyampaian laporan hasil finalisasi konsep rekomendasi sistem penggajian ASN sebagai bahan masukan materi muatan RPP Penghargaan dan Pengakuan Pegawai ASN.

Kegiatan Penyusunan Rekomendasi Kebijakan Sistem penggajian pegawai ASN pada Instansi Pemerintah dilakukan melalui beberapa metode pelaksanaan kegiatan yang terdiri dari :

- Merumuskan konsep sistem penggajian ASN. Konsep Rekomendasi sistem penggajian ASN dimaksud termasuk di dalamnya menyusun rancangan desain struktur dan skala penggajian ASN, re-formulasi besaran, dan komponen penghasilan ASN. Kegiatan ini sangat penting mengingat substansi konsep sistem penggajian menjadi pokok materi muatan utama dalam menyusun Rekomendasi Kebijakan Sistem Penggajian Pegawai Asn Pada Instansi Pemerintah (baik Pusat maupun Daerah);
- Penyusunan konsep proses bisnis integrasi data sistem penggajian ASN. Kegiatan ini tidak terpisahkan dalam perumusan konsep Sistem Penggajian ASN. Di dalam konsep probis ini dijabarkan secara detail terkait dengan alur, tata cara dan prosedur integrasi data sistem penggajian ASN;
- Penyusunan Instrumen Pengendalian Sistem Penggajian ASN Pemerintah. Hal yang perlu dipersiapkan dalam suatu ekosistem penerapan penggajian ASN kedepan adalah terkait dengan penyusunan instrumen pengendalian sistem penggajian ASN di lingkungan Instansi Pemerintah. Pengendalian dimaksud lebih dititikberatkan pada aspek preventif dan mampu terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN BKN. Kajian mendalam dan komprehensif diperlukan untuk menentukan instrumen yang dinilai tepat untuk mampu *controlling* terhadap berbagai potensi pelanggaran ataupun ketidaksesuaian implementasi penggajian yang diterapkan di internal Instansi Pemerintah.

Terdapat beberapa permasalahan yang mengakibatkan layanan data terintegrasi belum optimal, yaitu hasil rapat pembahasan bersama dengan Kementerian PANRB dan Kementerian Keuangan yang menghasilkan beberapa opsi alternatif kebijakan yang berbeda dari hasil/konsep yang telah disusun sebelumnya, seperti usulan opsi alternatif kebijakan untuk standarisasi besaran tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional dan tunjangan umum.

Strategi pelaksanaan dan upaya tindak lanjut yang dilakukan dalam pencapaian target kegiatan PN pada RO Rekomendasi Kebijakan tentang Sistem Penggajian Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah adalah menyusun beberapa alternatif kebijakan standarisasi/penyesuaian tunjangan jabatan struktur, tunjangan jabatan fungsional dan tunjangan umum.

#### PN 4. Layanan Data ASN Terintegrasi

**Tabel 3.41 Realisasi PN 4 Tahun 2024**

PN 4.	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
<b>Output</b>	1 Layanan	1 Layanan	100%
<b>Pagu</b>	Rp 2.500.000.000,-	Rp 2.478.406.972,-	99,14%

Badan Kepegawaian Negara melaksanakan program prioritas nasional untuk mewujudkan layanan data dan informasi ASN yang terintegrasi, akurat dan terkini dengan melakukan pengukuran tingkat kualitas data ASN serta meningkatkan kualitas data ASN. Instrumen pengukuran tingkat kualitas data disusun untuk menjadi tolak ukur dan meningkatkan kualitas data ASN. Selain penyusunan instrumen, BKN juga membangun sebuah dashboard untuk memantau disparitas data, sehingga setiap instansi dapat memantau dan memperbaiki data masing-masing.

Program prioritas nasional Layanan Data ASN Terintegrasi ditargetkan untuk mengukur dan meningkatkan kualitas data ASN melalui kegiatan:

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



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

Penyelesaian Program PN Layanan Data Terintegrasi ASN pada akhir tahun 2024 terealisasi melalui kegiatan,

1. Pelaksanaan uji coba Instrumen Pengukuran Kualitas Data telah dilakukan di beberapa instansi daerah wilayah kerja Kantor Regional II BKN Surabaya, Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional VII BKN Palembang, Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin, Kantor Regional IX BKN Jayapura, Kantor Regional X BKN Denpasar, Kantor Regional XI BKN Manado, Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh, dan Kantor Regional XIV BKN Manokwari.
2. Pelaksanaan evaluasi uji coba Instrumen Tingkat Kualitas Data dan percepatan penyelesaian Disparitas Data
3. Melanjutkan uji coba kelayakan ITSA (*Information Technology Security Assessment*) untuk dashboard Disparitas Data ASN dengan Badan Siber dan Sandi Negara; dan
4. Penyelesaian pengelolaan tabel referensi jabatan fungsional, unor satuan pendidikan, sertifikasi profesi, dan pendidikan. Selanjutnya akan dilakukan Pembangunan Layanan Pengukuran Kualitas Data ASN di tahun 2025.

## PN 5. Penilaian Penerapan Sistem Merit di Instansi Pemerintah

**Tabel 3.42 Realisasi PN 5 Tahun 2024**

PN 5.	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
<b>Output</b>	467 lembaga	94 lembaga	20,19%
<b>Pagu</b>	Rp 3.447.047.000,-	Rp 2.093.006.388,-	60,72%

Program Prioritas Nasional ini dilakukan untuk mendukung penilaian penerapan sistem merit di instansi pemerintah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud dengan sistem merit yaitu penyelenggaraan manajemen ASN berdasarkan prinsip meritokrasi. Prinsip meritokrasi itu sendiri merupakan pengelolaan SDM yang berdasarkan kompetensi, kinerja, dan integritas. Penerapan prinsip ini dilakukan secara adil dan wajar tanpa memandang latar belakang suku, ras, agama, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi berkebutuhan khusus.

Penilaian penerapan sistem merit tahun 2024 bertujuan untuk melengkapi gambaran mengenai progres penerapan sistem merit secara kumulatif selama lima tahun terakhir, baik di level nasional maupun di level masing-masing instansi pemerintah yang menjadi objek penilaian. Informasi yang diperoleh dari hasil penilaian penerapan sistem merit di tahun 2024 diharapkan dapat menjadi bahan untuk penyusunan kebijakan di bidang aparatur pada periode pembangunan 5 (lima) tahun berikutnya setelah tahun 2024. Sampai dengan akhir tahun 2024, realisasi capaian output sebanyak 94 lembaga (20,19%) dari target 467 lembaga dengan realisasi anggaran sebesar Rp 2.093.006.388; (60,72%). Kendala yang dihadapi dalam mencapai target ini adalah karena adanya masa transisi KASN ke BKN yang menyebabkan program penilaian sistem merit sempat terhenti selama beberapa bulan, sehingga target capaian output program ini belum terpenuhi.

## PN 6. Pengawasan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN

**Tabel 3.43 Realisasi PN 6 Tahun 2024**

PN 6.	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
<b>Output</b>	6 Laporan	6 Laporan	100%
<b>Pagu</b>	Rp 45.000.000,-	Rp 30.628.095,-	68,06%

Program prioritas ini dilakukan untuk mendukung Pengawasan terhadap Nilai Dasar, Kode Etik, dan Kode Perilaku Pegawai ASN yang merupakan bagian penting dalam upaya menciptakan birokrasi yang berintegritas, profesional, dan bebas dari penyalahgunaan wewenang. Proses ini bertujuan memastikan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) mematuhi norma-norma yang ditetapkan, menjaga martabat profesi, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Melalui pengawasan yang efektif, pelanggaran terhadap etika kerja dan perilaku dapat diminimalisir, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada kepentingan publik. Sampai dengan akhir tahun 2024 realisasi capaian output telah mencapai target 100% (6 laporan).

## **PN 7. Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024**

***Tabel 3.44 Realisasi PN 7 Tahun 2024***

<b>PN 7.</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase Realisasi</b>
<b>Output</b>	1 Laporan	1 Laporan	100%
<b>Pagu</b>	1.936.330.000	597.521.766	30.86%

Program prioritas ini menjadi bagian dari agenda strategis BKN dalam mendukung penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak pada tahun 2024. Tujuan dari program ini adalah memastikan ASN mematuhi asas netral sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil agar tercipta pemerintahan yang profesional, berintegritas, dan bebas dari intervensi politik. Sampai dengan akhir tahun 2024, progres capaian output sebesar 100% dengan realisasi anggaran sebesar Rp 597.521.766; (30,86%).

## **PN 8. Penanganan dan Penyelesaian Pelanggaran Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024**

***Tabel 3.45 Realisasi PN 8 Tahun 2024***

<b>PN 8.</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase Realisasi</b>
<b>Output</b>	456 Laporan	688 Laporan	150,8%
<b>Pagu</b>	Rp 516.138.000,-	Rp 81.733.548,-	15,84%

Program prioritas ini dilakukan untuk mendukung Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024 dengan melakukan pengawasan perilaku ASN, penanganan laporan pelanggaran, serta penegakan sanksi secara cepat dan tepat sesuai regulasi. Program ini diharapkan dapat mencegah pelanggaran netralitas, meningkatkan kesadaran ASN, dan menjaga kepercayaan publik terhadap integritas proses demokrasi di Indonesia melalui mekanisme pelaporan yang transparan dan kolaborasi dengan instansi terkait. Badan Kepegawaian Negara telah menangani dan menyelesaikan pelanggaran netralitas ASN dengan menyelesaikan sebanyak

456 Laporan, dengan catatan satu (1) laporan Belum Dikerjakan Bawaslu dan 61 Laporan Ditolak Bawaslu.

### 3.10 Capaian Anggaran

Anggaran belanja Badan Kepegawaian Negara tahun 2024 yang ditetapkan dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) DJA Tahun Anggaran 2024 Nomor SP DIPA-088.01-0/2024 tanggal 24 November 2023 adalah sebesar Rp. 783.765.194.000,- Berikut pengalokasian Pagu Awal anggaran yang tertera dalam DIPA berdasarkan atas program, jenis belanja dan Satuan kerjanya yaitu;

#### A. Program

1. Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN (088.01.CO) sebesar Rp. 54.265.339.000 ;
2. Program Dukungan Manajemen (088.01.WA) sebesar Rp. 729.499.855.000.

#### B. Jenis Belanja

1. Belanja Pegawai (51) sebesar Rp. 397.463.752.000
2. Belanja Barang (52) sebesar Rp. 204.489.346.000
3. Belanja Modal (53) sebesar Rp. 181.812.096.000

#### C. Satuan Kerja

**Tabel 3.46 Pagu Anggaran BKN Pusat dan Satker Awal Tahun 2024**

No	Satuan Kerja	Pagu
1	BKN Pusat Jakarta	572.393.714.000
2	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	16.968.778.000
3	Kantor Regional II BKN Surabaya	13.665.161.000
4	Kantor Regional III BKN Bandung	16.154.432.000
5	Kantor Regional IV BKN Makassar	18.773.542.000
6	Kantor Regional V BKN Jakarta	11.962.460.000



7	Kantor Regional VI BKN Medan	13.454.430.000
8	Kantor Regional VII BKN Palembang	14.738.808.000
9	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	14.277.716.000
10	Kantor Regional IX BKN Jayapura	12.225.192.000
11	Kantor Regional X BKN Denpasar	13.025.818.000
12	Kantor Regional XI BKN Manado	11.505.818.000
13	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	14.682.611.000
14	Kantor Regional XIII BKN Aceh	9.958.719.000
15	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	9.564.979.000
16	Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	20.413.016.000

Sampai dengan Tahun 2024 Badan Kepegawaian Negara telah melakukan revisi DIPA sebanyak 4 (empat) kali dengan merubah postur anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya, revisi tersebut dilakukan atas pertimbangan sebagai berikut;

1. Revisi ke-1 dilakukan karena ada penambahan pagu anggaran yang bersumber dari PNBPN sebesar Rp. 3.640.170.000,-
2. Revisi ke-2 penambahan pagu anggaran yang juga bersumber dari PNBPN sebesar Rp. 3.344.314.000,-
3. Revisi ke-3 Revisi penambahan pagu yang bersumber dari BA BUN ke BA BKN untuk kegiatan Seleksi CASN TA 2024 sebesar Rp. 910.312.270.000,-
4. Revisi ke-4 Penambahan pagu antar BA Kementerian/Lembaga yang disebabkan pengalihan fungsi KASN ke BKN sebesar Rp. 9.461.664.000,-

Revisi yang dilakukan telah merubah postur anggaran Badan kepegawaian Negara yang sebelumnya sebesar Rp. 783.765.194.000,- menjadi Rp. 1.710.523.612.000,- mengalami kenaikan sebesar Rp. 926.758.418.000,- ( 118.24%). Untuk Capaian realisasi anggaran pada tahun 2024 adalah sebesar Rp.1.500.101.756.801,- (87.70%), realisasi anggaran tahun 2024 tidak mencapai target yang telah ditetapkan karena realisasi untuk belanja barang (52) di Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan tata Kelola ASN capaiannya dibawah 90%. Hal tersebut dikarenakan anggaran untuk

pelaksanaan seleksi casn tahun 2024 tidak dapat terserap optimal, dimana terdapat beberapa titik lokasi penyelenggaraan Seleksi CASN yang waktu pelaksanaannya berkurang dari perencanaan, sehingga banyak anggaran yang tidak terserap seperti perjalanan dinas, belanja sewa, honor petugas.

Berikut rincian realisasi pagu anggaran Badan Kepegawaian Negara dilihat dari program, jenis belanja dan Satuan kerjanya pada Tahun 2024 :

**Tabel 3.47 Realisasi Anggaran per Program Tahun 2024**

Kode	Program	Pagu	Realisasi	Capaian
088.01. WA	Program Dukungan Manajemen	Rp 726.148.926.000	Rp 693.451.809.401	95.50%
088.01. CO	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Rp 984.374.686.000	Rp 806.649.947.400	81.95%
088.01	Badan Kepegawaian Negara	Rp 1.710.523.612.000	Rp 1.500.101.756.801	87.70%

**Tabel 3.48 Realisasi Anggaran per Jenis belanja Tahun 2024**

Kode	Jenis Belanja	Pagu	Realisasi	Capaian
51	Belanja Pegawai	391.463.752.000	374.117.703.451	95,57%
52	Belanja Barang	1.136.020.270.000	954.577.173.848	84,03%
53	Belanja Modal	183.039.590.000	171.406.879.502	93,64%
JUMLAH		Rp 1.710.523.612.000	Rp 1.500.101.756.801	87.70%

**Tabel 3.49 Realisasi Anggaran per Satker Tahun 2024**

No	Satuan Kerja	Pagu	Realisasi	Capaian
1	BKN Pusat Jakarta	1.343.413.971.000	1.173.179.747.497	87,33%
2	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	31.213.824.000	31.019.559.850	99,38%
3	Kantor Regional II BKN Surabaya	26.274.012.000	25.764.718.910	98,06%
4	Kantor Regional III BKN Bandung	26.233.601.000	22.093.303.675	84,22%
5	Kantor Regional IV BKN Makassar	38.984.972.000	32.824.356.720	84,20%
6	Kantor Regional V BKN Jakarta	22.617.726.000	20.408.343.152	90,23%
7	Kantor Regional VI BKN Medan	21.165.895.000	19.549.570.304	92,36%
8	Kantor Regional VII BKN Palembang	29.138.596.000	24.612.090.327	84,47%
9	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	26.614.384.000	25.787.729.639	96,89%
10	Kantor Regional IX BKN Jayapura	22.188.971.000	15.992.945.967	72,08%
11	Kantor Regional X BKN Denpasar	27.514.001.000	24.600.354.418	89,41%
12	Kantor Regional XI BKN Manado	18.110.749.000	16.364.723.527	90,36%
13	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	27.554.607.000	23.930.738.027	86,85%
14	Kantor Regional XIII BKN Aceh	13.487.789.000	10.965.404.904	81,30%
15	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	14.804.269.000	12.626.797.125	85,29%
16	Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN	21.206.245.000	20.381.372.759	96,11%
JUMLAH		1.710.523.612.000	1.500.101.756.801	87,70%

### Efektifitas dan Efisiensi Anggaran

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

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

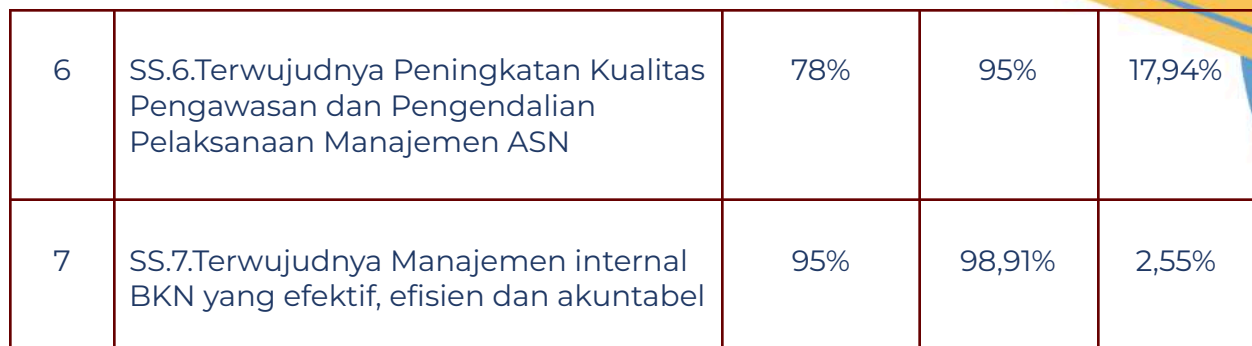
Keterangan :

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

**Tabel 3.50 Efisiensi Anggaran per Sasaran Strategis BKN Tahun 2024**

No	Sasaran Strategis	Capaian Anggaran	Capaian Kinerja	Efisiensi
1	SS.1. Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	100%	100%	0,06%
2	SS.2. Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	82%	99,07%	17,36%
3	SS.3. Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	100%	100%	0,33%
4	SS.4. Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	98%	95,94%	-3,63%
5	SS.5. Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	99%	99,77%	-0,50%





6	SS.6.Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	78%	95%	17,94%
7	SS.7.Terwujudnya Manajemen internal BKN yang efektif, efisien dan akuntabel	95%	98,91%	2,55%

Berdasarkan tabel Efisiensi Anggaran BKN Tahun 2024 dapat disimpulkan bahwa untuk nilai efisiensi sumber daya untuk 7 Sasaran Strategis dalam kategori baik karena masih di rentang -20 s.d 20.



***Deputi Bidang Sistem  
Informasi dan  
Digitalisasi Manajemen ASN***



# **BAB IV**

# **PENUTUP**



## BAB IV

### PENUTUP

Badan Kepegawaian Negara berupaya menyelenggarakan pemerintahan yang baik berdasarkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipatif, kepastian hukum, kesetaraan, efektif dan efisien. Pencapaian target kinerja dan penyampaian laporan capaian kinerja ditetapkan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada stakeholders atas penggunaan sumber daya dalam pelaksanaan kegiatan program untuk mencapai Visi, Misi khususnya target kinerja pada perencanaan kinerja yang telah ditetapkan dalam Renstra 2020-2024. Laporan ini memberikan gambaran tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang memuat tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Tahun 2024 merupakan tahun terakhir periode Renstra 2020-2024, capaian di tahun ini merupakan *starting point* yang *crucial* untuk menentukan keberhasilan dan ketercapaian kinerja pada setiap Indikatornya. Tahap dimana akan ditentukan apakah kinerja yang sudah ditetapkan dalam Renstra 2020-2024 akan dihentikan, dibuat yang baru, dan atau diteruskan dengan ditingkatkan kualitas serta kuantitasnya. Sampai dengan tahun 2025 capaian kinerja Badan Kepegawaian Negara secara keseluruhan adalah baik, dengan perolehan Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) sebesar 98.93. Dimana dari 13 Indikator Kinerja Utama terdapat 1 Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu IKU nomor 10 Indeks Maturitas SPBE BKN yang pencapaian kinerjanya melebihi target yang ditetapkan sebesar 104,75%, dan 3 Indikator Kinerja Utama yang capaiannya sesuai targetnya 100% serta 9 Indikator Kinerja Utama yang capaiannya baik dan kurang


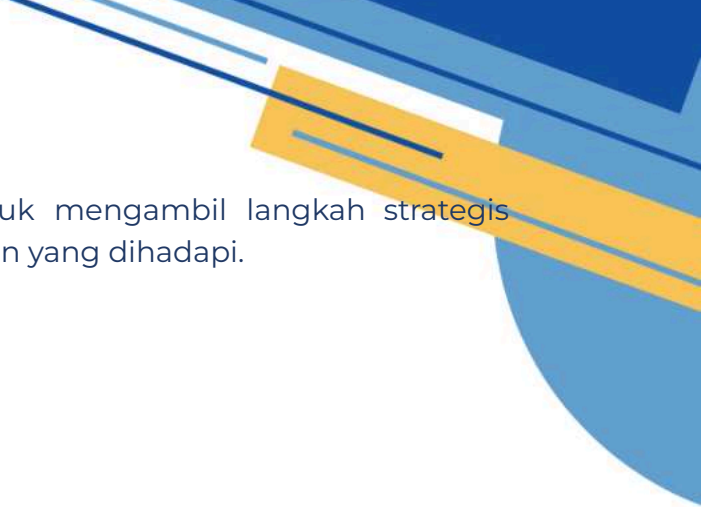
Dalam pelaksanaan, faktor kunci pendukung keberhasilan tercapainya sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara tahun 2024 antara lain adalah:

1. Komitmen dan koordinasi yang baik antara Badan Kepegawaian Negara dengan unit kerja, satuan kerja dan stakeholder terkait;
2. Pengendalian internal Badan Kepegawaian Negara yang baik dalam pelaksanaan kegiatan, mengacu pada rencana operasional pelaksanaan kegiatan.

Adapun rekomendasi langkah-langkah perbaikan kedepan sebagai berikut :

1. Mengoptimalkan kolaborasi dan koordinasi antara internal Badan Kepegawaian Negara, Kantor Regional serta Eksternal dengan Stakeholder terkait dalam pencapaian target kinerja
2. Penyusunan perencanaan dengan memperhatikan catatan terhadap evaluasi kinerja serta mempertimbangkan optimalisasi sumberdaya yang ada



- 
- 
3. Pelaksanaan pengendalian secara rutin untuk mengambil langkah strategis dalam menyelesaikan hambatan dan tantangan yang dihadapi.



# LAMPIRAN





**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

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

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

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

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

Jakarta, 4 Januari 2024  
Plt. Kepala  
Badan Kepegawaian Negara

Haryomo Dwi Putranto  
NIP. 196509141992031001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024**  
**KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	IKU.1	Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Mengimplementasikan Manajemen ASN sesuai NSPK (minimal A dan B)	100
		IKU.2	Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100
CUSTOMER PERSPECTIVE				
SS.2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	IKU.3	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	95
		IKU.4	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Layanan Kepegawaian yang Diselenggarakan BKN	95
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
SS.3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	IKU.5	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100
SS.4	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Data dan Sistem Informasi ASN	IKU.6	Persentase Sistem Informasi Kepegawaian Pengelola ASN yang Terintegrasi dengan SIASN	100
SS.5	Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN	IKU.7	Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital	95
SS.6	Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Manajemen ASN	IKU.8	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian yang Ditindaklanjuti	100
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
SS.7	Terwujudnya Manajemen Internal BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel	IKU.9	Indeks Profesionalitas ASN BKN	82
		IKU.10	Indeks Maturitas SPBE BKN	4
		IKU.11	Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi BKN	85
		IKU.12	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja BKN	80
		IKU.13	Opini atas Laporan Keuangan BKN	WTP



Kode/ KRO	Kegiatan	Pagu Alokasi
088.01.WA	PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	Rp. 729.499.855.000
088.01.CO	PROGRAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN TATA KELOLA ASN	Rp. 54.265.339.000
TOTAL PAGU ALOKASI		Rp. 783.765.194.000

Jakarta, 4 Januari 2024  
Plt. Kepala  
Badan Kepegawaian Negara



Haryomo Dwi Putranto  
NIP. 196509141992031001

**PERNYATAAN TELAH DIREVIU  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
TAHUN ANGGARAN 2024**

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Badan Kepegawaian Negara untuk Tahun Anggaran 2024 sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen Badan Kepegawaian Negara.

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

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

Jakarta, 26 Februari 2025

Inspektur

 Ditandatangani Secara Elektronik  
Dedi Herdi

