



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

**RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
TAHUN 2015-2019**

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 131/KEP/2015
TANGGAL : 15 JULI 2015**



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

**KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 131/KEP/2015
TENTANG
RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
TAHUN 2015-2019**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

- Menimbang** : a. bahwa sesuai ketentuan pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional diamanatkan bahwa pimpinan Kementerian/Lembaga menetapkan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga yang disesuaikan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Presiden;
- b. Bahwa dengan telah ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019, Badan Kepegawaian Negara perlu menyusun Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019;
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4287);
2. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);
4. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
5. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 128);
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 998);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2015-2019.**

KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 (Renstra BKN Tahun 2015-2019) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

KEDUA : Renstra BKN Tahun 2015-2019 sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu menjadi dokumen perencanaan strategis jangka menengah BKN untuk periode 5 (lima) tahun terhitung mulai tahun 2015 sampai dengan tahun 2019.

KETIGA : Renstra BKN Tahun 2015-2019 sebagaimana dimaksud dalam Diktum Kesatu, digunakan sebagai pedoman bagi setiap unit kerja dalam penyusunan rencana kinerja tahunan.

KEEMPAT : Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 15 Juli 2015

KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

BIMA HARIA WIBISANA

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 131/KEP/2015
TENTANG
RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
TAHUN 2015-2019

**RENCANA STRATEGIS BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
TAHUN 2015-2019**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Kondisi Umum

Aparatur Pemerintah (*Civil Service*) merupakan unsur yang penting dalam pengelolaan suatu negara. Peranan tersebut berupa sumber daya yang akan melaksanakan seluruh kebijakan yang dikeluarkan suatu negara. Tugas pokok aparatur pemerintah adalah memberi pelayanan yang seluas-luasnya kepada masyarakat, sehingga masyarakat menjadi sejahtera. Tanpa Aparatur Pemerintah maka suatu negara akan mengalami kekacauan. Memiliki kualitas Aparatur Pemerintah yang buruk maka suatu negara akan mengalami tata pemerintahan yang buruk (*Bad Governance*) yang berujung pada lambatnya pencapaian kesejahteraan masyarakat.

Menyadari peranan Aparatur Pemerintah yang sangat strategis Pemerintah dan DPR telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN merupakan Aparatur Pemerintah yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 terdapat perubahan yang sangat radikal dibandingkan dengan peraturan aparatur pemerintah sebelumnya yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Perubahan-perubahan radikal tersebut ditujukan untuk mengatasi permasalahan yang belum diatur sebelumnya. Beberapa perubahan pengelolaan Aparatur Sipil Negara yang cukup radikal diantaranya :

1. Pengadaan PNS

Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud, dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan skala prioritas dan penyusunan tersebut dilakukan setelah penetapan rencana strategis instansi. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS. Calon PNS wajib menjalani masa

percobaan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

2. Pengembangan Karier

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, penilaian kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah. Setiap instansi diwajibkan menyusun rencana pengembangan karier untuk jangka waktu 5 tahun dan dirinci setiap tahun. Pelaksanaan dapat dilakukan dengan berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.

Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Pengembangan kompetensi juga bisa dilakukan dengan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun, juga bisa dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta paling lama 1 (satu) tahun.

3. Gaji dan Perlindungan

Pemerintah wajib memberikan gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Pertimbangan dalam sistem penggajian adalah beban kerja, resiko, dan tanggung jawab kerja. Selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan sebagaimana dimaksud meliputi Tunjangan Kinerja (sesuai pencapaian kinerja) dan Tunjangan Kemahalan. Penghasilan PNS tidak lagi dipukul rata. Mereka akan digaji berdasarkan pangkat jabatan dan akan diberikan tunjangan kinerja sesuai capaian kinerjanya. Selain gaji dan tunjangan, PNS berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan yang berupa jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum.

4. Pemberhentian PNS

Selain pemberhentian dengan hormat karena telah masuk Batas Usia Pensiun (BUP) yaitu 58 tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 tahun

bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, PNS juga diberhentikan tidak dengan hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, melakukan tindak kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, menjadi anggota/pengurus partai politik, atau melakukan tindak pidana berencana.

5. Kelembagaan

Presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan yang tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi dan manajemen ASN. Dalam penyelenggaraan kekuasaannya, Presiden dibantu oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), Badan Kepegawaian Negara (BKN), dan lembaga baru yang dibentuk yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). KASN merupakan lembaga mandiri yang bebas dari intervensi politik yang mempunyai kewenangan untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Tinggi dan mengawasi serta mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN, dan implementasi merit system.

B. Pembangunan Bidang Aparatur Negara Dalam RPJMN 2015-2019

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJPN) 2005-2025, telah mengamanatkan arah kebijakan pembangunan aparatur negara yang dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah. Tahapan pembangunan aparatur negara pada 2015-2019 diarahkan pada peningkatan profesionalisme aparatur negara di pusat dan daerah yang makin mampu mendukung pembangunan nasional.

Dalam Visi, Misi dan Program Aksi Presiden-Wakil Presiden, Jokowi-JK, telah dirumuskan Sembilan Agenda Prioritas yang disebut dengan NAWACITA. Agenda kedua menyatakan pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya. Pemerintah secara konsisten akan menjalankan agenda reformasi birokrasi secara berkelanjutan dengan restrukturisasi kelembagaan, perbaikan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kompetensi aparatur, memperkuat monitoring dan supervisi atas kinerja

pelayanan publik, serta membuka ruang partisipasi publik melalui *citizen charter*.

Aspek sumber daya manusia aparatur di dalam isu kerangka kelembagaan mencakup jumlah dan kualitas, yang meliputi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Arah kebijakan dan strategi penguatan kerangka kelembagaan, yang berkaitan dengan aparatur negara adalah penyediaan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berkinerja sehingga dapat melaksanakan Visi dan Misi Presiden dengan baik.

Pembangunan aparatur sipil negara sejalan dengan reformasi birokrasi yang dilaksanakan untuk meningkatkan daya saing aparatur negara merupakan elemen penting dalam pembangunan nasional. Untuk menghasilkan sumber daya aparatur sipil negara yang unggul, dinamis, dan sesuai dengan tuntutan kondisi pembangunan, diperlukan perubahan paradigma manajemen kepegawaian yang sebelumnya lebih menekankan kepada hak dan kewajiban individual pegawai ke arah perspektif baru yang lebih menekankan kepada manajemen pengembangan sumber daya manusia yang strategis (*strategic human resource management*).

Begitu strategisnya peran aparatur negara dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional, di dalam RPJMN 2015-2019 telah ditetapkan Pengarusutamaan Tatakelola Pemerintahan yang baik sebagai arah kebijakan dan strategi pengarusutamaan di dalam pengarusutamaan dan pembangunan lintas bidang. Khususnya pada peningkatan kapasitas birokrasi melalui Reformasi Birokrasi dengan kebijakan nasional pengembangan manajemen SDM Aparatur.

Di samping itu juga telah ditetapkan salah satu agenda pembangunan nasional tahun 2015-2019, yaitu dengan penyempurnaan dan peningkatan kualitas Reformasi Birokrasi Nasional (RBN) melalui diimplementasikannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara secara konsisten pada seluruh instansi pemerintah, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Melalui agenda pembangunan nasional ditetapkan arah kebijakan dan strategi yang salah satunya adalah penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit yang dilaksanakan melalui strategi antara lain,

moratorium penerimaan Calon PNS selama tahun 2015-2019, pengendalian jumlah dan redistribusi pegawai; penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, berbasis merit dan ICT, penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat; penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung oleh efektifnya KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara), penerapan sistem manajemen kinerja pegawai; dan penguatan sistem informasi kepegawaian nasional.

Melalui reformasi birokrasi diharapkan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pelayanan publik. Semua aspek pendayagunaan aparatur negara, baik kelembagaan, sumber daya manusia (SDM) aparatur, ketatalaksanaan (*bussines process*), akuntabilitas, dan pengawasan diarahkan kepada peningkatan kualitas pelayanan publik dalam kerangka Reformasi Birokrasi.

Pencapaian tujuan bernegara harus didukung oleh SDM aparatur yang profesional, berintegritas, jujur, berkinerja tinggi dan akuntabel, sehingga mampu merespon dengan cepat dan tepat terhadap perubahan lingkungan strategis yang berorientasi kepada masyarakat. Selain itu, Reformasi Birokrasi ditujukan untuk penyempurnaan sistem manajemen ASN yang dapat memacu peningkatan profesionalisme, integritas, jujur, berkinerja tinggi, netral, akuntabel dan sejahtera serta yang dapat memacu produktivitas kerja aparatur.

C. Peran BKN dalam Pengelolaan Kepegawaian

BKN memiliki peran yang sangat strategis dalam pengelolaan ASN. BKN memiliki kewenangan yang jelas tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Salah satu konsep pembangunan aparatur negara tahun 2015-2019 yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab BKN diorientasikan kepada revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif dan fokus pada pencapaian kinerja, serta melakukan pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi. Di samping itu, BKN juga berperan strategis dalam melakukan peningkatan kapasitas aparatur pemerintahan daerah dengan mengelola hubungan kemitraan dengan BKD daerah dan pembangunan kantor BKN di tingkat regional.

Lingkungan strategis bidang aparatur yang harus dipertimbangkan berdasarkan RPJMN 2015-2019 yang sesuai dengan tugas fungsi BKN, antara lain adalah perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang makin mutakhir; proses demokratisasi dan desentralisasi; dan kultur birokrasi yang masih diwarnai politisasi, praktik KKN, inefisiensi dan rendahnya kapasitas.

Terdapat 3 (tiga) isu strategis bidang aparatur negara yang tercantum dalam RPJMN 2015-2019, yaitu:

1. pemerintahan yang bersih dan akuntabel;
2. pemerintahan yang efektif dan efisien; dan
3. peningkatan kualitas pelayanan publik.

BKN memiliki peran strategis untuk mendorong pelaksanaan sistem integritas pada aparatur pemerintahan terutama dalam mendorong pelaporan kekayaan pejabat kepada instansi berwenang dalam hal ini KPK dan laporan harta kekayaan ASN ke Menpan dan RB sebagai bentuk pencegahan korupsi dan penyalahgunaan wewenang dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

Manajemen Aparatur Sipil Negara dengan unsur utamanya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan lokomotif Bergeraknya reformasi birokrasi. Untuk itu prasyarat reformasi birokrasi adalah adanya pengelolaan PNS yang efektif dan efisien satu diantaranya dengan menciptakan pengelolaan PNS yang berbasis merit. Dengan adanya reformasi birokrasi maka diharapkan akan mampu menciptakan tata pemerintahan yang efektif dan efisien.

Dalam hal ini perlu diketahui permasalahan utama manajemen kepegawaian, yaitu masih rendahnya kompetensi dan belum sesuai dengan kebutuhan/penempatan dalam jabatan; kinerja/produktivitas belum optimal; dan integritas PNS yang masih rendah, serta sistem remunerasi belum layak dan berbasis kinerja.

Untuk memenuhi hal tersebut diperlukan pengembangan lebih lanjut *assessment center* di BKN untuk mendukung dan mendata profil kompetensi kader-kader birokrasi; penerapan sasaran kinerja pegawai; diterapkannya sistem promosi terbuka bagi jabatan tertentu. BKN menjadikan hal tersebut di atas sebagai tantangan yang harus dijawab

dengan inovasi dan menjadi lembaga kepegawaian terdepan secara nasional.

Melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawain Negara (BKN) ditetapkan sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014. Peran ini merupakan penguatan dari peran sebelumnya yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahan paradigma tersebut diwujudkan melalui manajemen pengembangan sumber daya manusia aparatur negara dengan harapan aparatur negara selalu terdepan dan memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi dalam menjawab tantangan pembangunan yang dihadapi.

Kewenangan, Fungsi dan Tugas BKN secara struktur terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Kewenangan, Fungsi dan Tugas BKN

Kewenangan	Fungsi	Tugas
Pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional.	<ol style="list-style-type: none">1) Pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN;2) Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan3) Penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.	<ol style="list-style-type: none">1) Mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN;2) Membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah;3) Membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian;4) Mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif;5) Menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN;

- | |
|---|
| 6) Menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN; dan
7) Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN. |
|---|

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, BKN melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, BKN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang manajemen kepegawaian;
2. Penyelenggaraan pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
3. Penyelenggaraan administrasi pensiun, Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara;
4. Penyelenggaraan sistem informasi manajemen kepegawaian;
5. Penyelenggaraan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen kepegawaian;
6. Penyelenggaraan pemetaan potensi dan penilaian kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
7. Penyelenggaraan dan pengembangan sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil;
8. Penelitian dan pengembangan di bidang manajemen kepegawaian;
9. Pelaksanaan bantuan hukum;
10. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang manajemen kepegawaian;
11. Pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BKN; dan
12. Pengawasan atas pelaksanaan tugasnya.

Disamping kedudukan, tugas, dan fungsi, BKN juga memiliki kewenangan yaitu:

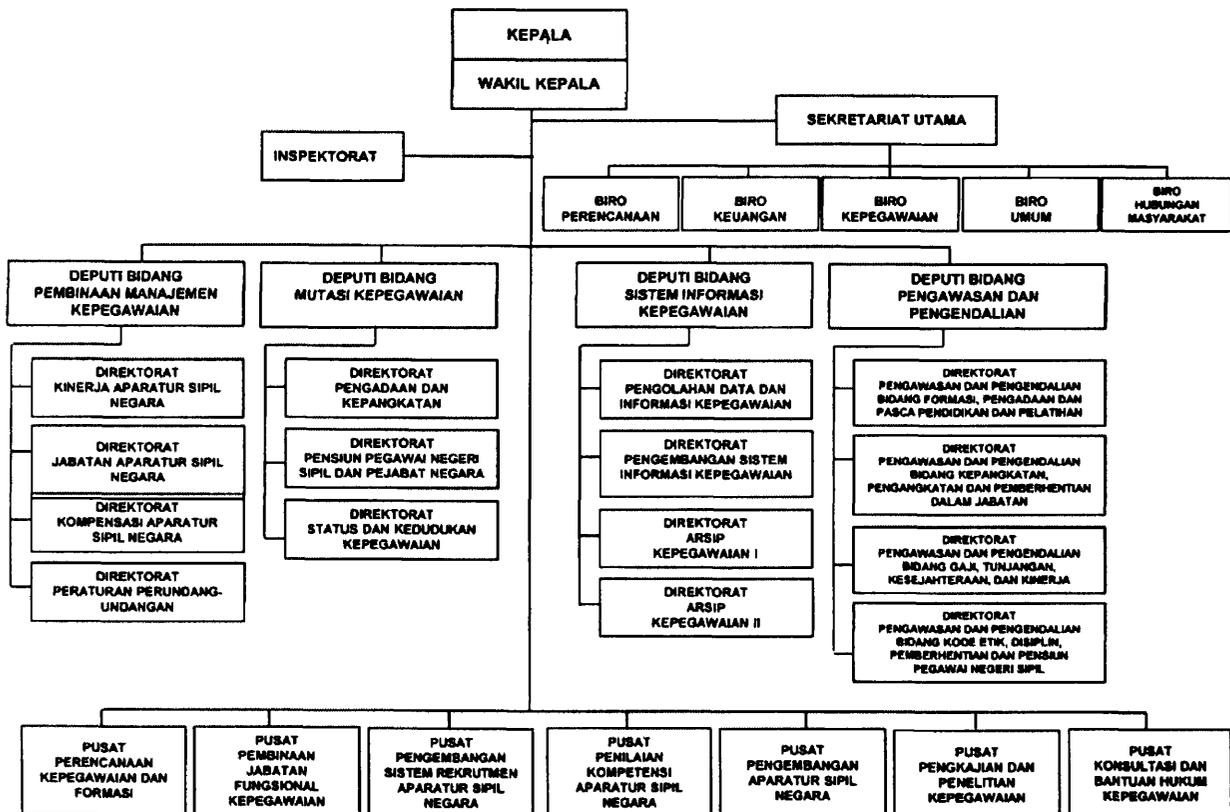
1. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidang manajemen kepegawaian;
2. Perumusan kebijakan di bidang manajemen kepegawaian untuk mendukung pembangunan secara makro;
3. Penetapan sistem informasi di bidang manajemen kepegawaian;
4. Pelaksanaan mutasi kepegawaian antar Provinsi;
5. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kepegawaian;
7. Penyusunan norma, standar dan prosedur kepegawaian dan pengendaliannya;
8. Penyusunan program kepegawaian secara nasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Pemerintah;
9. Penyelenggaraan administrasi mutasi kepegawaian antar provinsi, serta perumusan standar prosedur mengenai perencanaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan standar, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban serta kedudukan PNS;
10. Penyelenggaraan administrasi kepegawaian nasional;
11. Perencanaan kebijakan dan pemantauan pemanfaatan pendidikan dan pelatihan standar; dan
12. Pengawasan dan pengendalian norma, standard dan prosedur kepegawaian.

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, berikut adalah susunan organisasi BKN:

1. Kepala;
2. Wakil Kepala;
3. Sekretaris Utama;
4. Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian;
5. Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian;
6. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian;
7. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian;
8. Pusat Perencanaan Kepegawaian dan Formasi;
9. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian;
10. Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen ASN;
11. Pusat Penilaian Kompetensi ASN;

12. Pusat Pengembangan Aparatur Sipil Negara;
13. Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian;
14. Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum Kepegawaian; dan
15. Inspektorat.

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Negara



D. Capaian Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara 2010-2014

Sebelumnya, peran strategis BKN diamanahi melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, BKN sebagai lembaga penyelenggaraan manajemen kepegawaian negara memiliki peran di dalam pengembangan manajemen kepegawaian dan pelayanan administrasi kepegawaian seluruh instansi pemerintah baik pusat maupun daerah. Peran strategis tersebut merupakan pencapaian yang telah dilaksanakan oleh BKN, yaitu :

1. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Kepegawaian

Terkait peran strategis ini, BKN telah melaksanakan berbagai program antara lain melaksanakan kegiatan penataan PNS dengan fasilitasi instansi untuk melakukan penghitungan jumlah kebutuhan PNS yang

tepat berdasarkan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan evaluasi jabatan. Selain itu, masing-masing instansi pemerintah juga diwajibkan melakukan distribusi pegawai dan menyusun proyeksi kebutuhan PNS selama 5 (lima) tahun.

2. Bidang Pembinaan Kinerja dan Perundang-Undangan

Dalam rangka peningkatan kualitas seleksi CPNS untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, BKN telah membangun dan mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi dengan menggunakan alat bantu computer atau *Computer Assisted Test (CAT)*. Di samping itu, dalam rangka pembinaan kinerja pegawai, BKN juga melaksanakan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada instansi pusat dan daerah.

3. Bidang Layanan Kepegawaian

Dalam bidang layanan kepegawaian, terutama dalam meningkatkan mutu layanan kepegawaian, BKN telah menerapkan Standar Manajemen Mutu ISO 9001-2008 terhadap layanan kepegawaian. Ini merupakan salah satu upaya dalam mewujudkan kualitas pelayanan yang prima, cepat, tepat, murah dan transparan. Di samping itu, telah dilakukan peningkatan layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi dengan menerapkan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK On-Line) yang terintegrasikan pada seluruh instansi pusat dan daerah sehingga pelayanan menjadi lebih cepat, tepat, transparan, efektif, dan efisien.

4. Bidang Informasi Kepegawaian

Berbagai upaya yang telah dilakukan BKN diantaranya dengan membangun dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasikan pada seluruh instansi pusat dan daerah melalui penggunaan aplikasi SAPK dalam pelayanan kepegawaian. Untuk meningkatkan kualitas pengelolaan arsip kepegawaian dilakukan dengan menerapkan digitalisasi tata naskah kepegawaian yang didukung oleh *Document Management System (DMS)*.

5. Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian

Dalam bidang pengawasan dan pengendalian kepegawaian, BKN melaksanakan perumusan kebijakan pengawasan dan pengendalian kepegawaian dan melakukan tindakan korektif terhadap pelanggaran peraturan kepegawaian. Di samping kegiatan teknis seperti, sosialisasi

dan bimbingan teknis peraturan perundang-undangan kepada seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah.

Tabel 1.2 Kinerja Badan Kepegawaian Negara Renstra 2010-2014

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	REALISASI				
			2010	2011	2012	2013	2014
1.	Meningkatkan efektivitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian	% instansi pemerintah yang menerapkan kebijakan penataan kepegawaian (<i>rightsizing</i>) di lingkungannya	NA	NA	40%	76%	80%
		% instansi pemerintah yang menerapkan standar kompetensi jabatan di lingkungannya	6,10%	7,33%	8,67%	28%	5%
		% instansi pemerintah yang menerapkan penilaian kompetensi PNS dalam pengembangan karir kepegawaian di lingkungannya	10,40 %	11,24 %	13,22 %	16,33 %	18,5 %
		% instansi pemerintah yang menghitung kebutuhan formasi PNS dengan tepat sesuai NSP	18,40 %	26,60 %	32,67 %	71,33 %	50 %
2.	Meningkatkan sistem pembinaan kinerja yang optimal	Jumlah instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu computer (CAT)	10 instansi	17 instansi	59 instansi	73 instansi	349 instansi
		Jumlah pertimbangan pengangkatan jabatan fungsional analisis	185 Analisis	227 Analisis	348 Analisis	770 Analisis	550 Analisis

		kepegawaian					
3.	Meningkatkan kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian	Jumlah rumusan peraturan perundang-undangan yang diselesaikan	22 naskah	39 naskah	27 naskah	33 naskah	26 naskah
4.	Meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis teknologi informasi	Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian	75,68 Baik	79,65 Baik	80,94 Baik	83,09 Sangat Baik	84,48 Sangat Baik
5.	Meningkatkan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi	% database PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data pokok kepegawaian	60,27 %	67,35 %	75,15 %	82,00 %	87,63 %
		% instansi pemerintah yang telah terintegrasi dengan sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK)	20,44 %	98,00 %	98,39 %	98,89 %	99,80 %
		% instansi/stakeholders yang telah menggunakan sistem KPE	41,73 %	52,87 %	83,14 %	90,30 %	88,42 %
6.	Meningkatkan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian	% penurunan tingkat pelanggaran terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian	19,00 %	26,70 %	31,80 %	35,3%	32,70 %
7.	Meningkatkan efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, serta pengelolaan administrasi	Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN	C (48,53)	CC (52,83)	CC (54,59)	CC (60,23)	B (65,07)
		Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
		% penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi	45%	50%	60%	90%	100%

		% pemenuhan sarana operasional kantor sesuai standar	100%	100%	100%	99,70 %	89,91 %
		Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN	Cukup	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik
8.	Meningkatkan pemenuhan standard dan mutu sarana prasarana kantor	Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia	Cukup	Cukup	Baik	Baik	Baik
		% pemenuhan standar sarana dan prasarana	60%	65%	70%	72%	100%

Sumber: LAKIP BKN

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Efektivitas Sistem Perencanaan dan Pengembangan Kepegawaian

- a. Persentase instansi Pemerintah yang menerapkan kebijakan penataan PNS (*rightsizing*) di lingkungannya.

Salah satu tantangan penting dalam penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu membangun sosok PNS yang profesional. Peningkatan profesionalisme PNS merupakan upaya perbaikan dinamis dan berkelanjutan, sejalan dinamika masyarakat dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pembinaan profesionalisme PNS tersebut dilakukan dengan berbasis pada upaya peningkatan kemampuan atau kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsi yang diemban. Sasaran tersebut dapat diwujudkan melalui salah satu indikator kinerja utama yaitu Persentase instansi pemerintah yang menerapkan kebijakan penataan kepegawaian (*rightsizing*) di lingkungannya. Di tahun 2014 BKN menargetkan persentase instansi pemerintah yang menerapkan kebijakan penataan kepegawaian (*rightsizing*) di lingkungannya sebesar 80% instansi dari 600 instansi yang ada. Dari target tersebut, BKN di tahun 2014 telah berhasil mencapai target dengan terealisasinya 80% instansi yang telah menerapkan kebijakan penataan kepegawaian.

Kegiatan Penataan PNS (*rightsizing*) dilakukan berdasarkan pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil. Kegiatan ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang lengkap dan valid meliputi data kelembagaan, jabatan struktural, jabatan non struktural (Jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional Tertentu), tenaga Guru, dan tenaga kesehatan. Selain itu, melalui kegiatan tersebut dapat diperoleh data jumlah sarana pendidikan, rombongan belajar, siswa dan jam wajib mata pelajaran per minggu untuk menghitung kebutuhan Guru serta data jumlah sarana pelayanan kesehatan berdasarkan tipe untuk menghitung kebutuhan PNS pada sarana pelayanan kesehatan. Tujuan dari kegiatan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui data struktur jabatan pada Instansi Daerah;
- 2) Untuk mengetahui jumlah kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang ada pada setiap unit organisasi (Satuan Kerja Perangkat Daerah); dan
- 3) Sebagai dasar untuk melaksanakan penghitungan kebutuhan PNS pada Instansi Pemerintah yang memiliki pola yang sama.

Manfaat dari pemetaan dan penataan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Ketersediaan jumlah pegawai yang tepat dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan secara efektif dan efisien;
- 2) Sebagai bahan untuk menentukan kebijakan perencanaan pegawai; dan
- 3) Sebagai bahan dalam menyusun anggaran belanja pegawai.

Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan Instansi dalam kegiatan penataan PNS adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan penghitungan kebutuhan PNS dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada (*Bezetting*).
- 2) Pelaksanaan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- 3) Penyusunan peta jabatan dan proyeksi kebutuhan pegawai selama 5 tahun kedepan.
- 4) Penyusunan rencana redistribusi PNS.
- 5) Proporsi belanja pegawai, diatas dan dibawah 50% dari APBD.

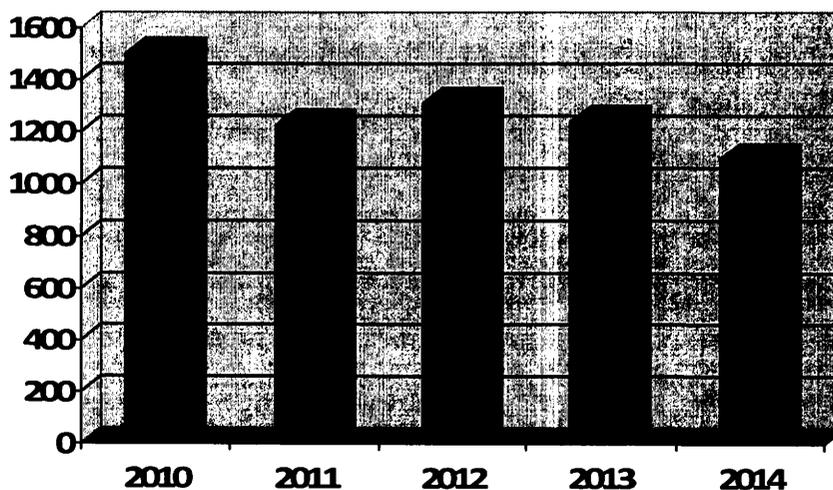
b. Persentase instansi Pemerintah yang menerapkan standar kompetensi jabatan di lingkungannya.

Dalam pembinaan profesionalisme PNS, salah satunya adalah dengan menentukan ukuran yang jelas tentang aspek-aspek kemampuan kerja PNS yang diperlukan dalam setiap jabatan yang diembannya. Dalam kaitan ini, masih banyak tuntutan perilaku kompetensi pekerjaan di lingkungan PNS yang belum terstandar, yang merujuk kepada tugas dan fungsi organisasi. Untuk mempercepat implementasi penyusunan standar kompetensi manajerial maupun standar kompetensi teknis di lingkungan Instansi Pusat maupun Daerah, maka BKN melakukan penyusunan modul untuk kedua jenis kompetensi tersebut. Standar kompetensi manajerial disusun dengan berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 dan standar kompetensi teknis PNS disusun sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013. Dengan tersusunnya modul ini diharapkan dapat memudahkan setiap instansi dalam menyusun Standar Kompetensi Manajerial dan Standar Kompetensi teknis di instansinya.

- c. Persentase instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian kompetensi PNS dalam pengembangan karier kepegawaian di lingkungannya.

Sejak tahun 2010 hingga 2014, BKN telah melakukan penilaian kompetensi dan pemetaan potensi terhadap PNS dari berbagai instansi sebesar 6.362 PNS dengan komposisi pertahunnya dapat dilihat pada gambar 1.2:

Gambar 1.2 Penilaian Kompetensi dan Pemetaan Potensi PNS



Sumber : LAKIP BKN 2010-2014

Untuk mendukung dan meningkatkan indikator kinerja tersebut, BKN telah melakukan beberapa hal, antara lain:

- 1) Melakukan pengembangan metode penilaian kompetensi;
- 2) Membentuk jabatan fungsional *Assessor SDM Aparatur*;
- 3) Menyusun modul/kurikulum pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional *Assessor SDM Aparatur* untuk pengangkatan pertama;
- 4) Pembangunan *Leadership Development*;
- 5) Peningkatan kompetensi *SDM Assessment Center*, dan
- 6) Melakukan seminar nasional *Assessment Center*.

Sesuai dengan rencana aksi Strategi Nasional Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2013, BKN telah menetapkan target sebesar 690 untuk calon pejabat struktural dengan menggunakan metode *assessment center* di seluruh kementerian/lembaga dan pemerintah daerah. Dari target tersebut telah tercapai sebesar 787 pegawai atau sebesar 113,6 %. Beberapa kendala yang dihadapi terkait penerapan penilaian kompetensi PNS dalam pengembangan karir pegawai di instansi pemerintah antara lain:

- 1) Bahwa dari tahun 2011 sampai tahun 2014, Puspenkom ASN BKN hanya mengandalkan permintaan dari instansi lain, sehingga capaiannya tergantung dari pihak eksternal. Dari hal tersebut, maka mulai tahun 2015 BKN menganggarkan biaya untuk penilaian potensi dan kompetensi bagi instansi lain dengan target yang telah ditetapkan.
- 2) Sebagai instansi pembina *assessment center*, fokus utama Puspenkom ASN BKN tidak lagi hanya sebagai penyelenggara penilaian potensi dan kompetensi namun juga menyelenggarakan pembinaan terhadap lembaga *assessment center* dari instansi lain.

d. Persentase instansi Pemerintah yang menghitung kebutuhan formasi PNS dengan tepat sesuai Norma Standar Prosedur (NSP).

Pada tahun 2014, persentase instansi pemerintah yang menghitung kebutuhan formasi PNS dengan tepat sesuai dengan norma, standar dan prosedur, ditargetkan 50% dari 616 instansi. Dengan target tersebut, BKN telah merealisasikan sebanyak 77 instansi pusat dan 539 instansi daerah. Dengan demikian di

tahun 2014 BKN berhasil mencapai target realisasi sebesar 50% instansi atau terdapat 316 instansi yang telah melaksanakan penghitungan kebutuhan formasi PNS sesuai norma, standar, dan prosedur.

Untuk mencapai kinerja tersebut dalam penetapan formasi PNS dan penyelesaian permasalahan kepegawaian yang berskala nasional, maka BKN melakukan kegiatan analisis kebutuhan pegawai yang didasarkan pada data peta jabatan, profil daerah, jumlah penduduk, luas wilayah/teritorial, daerah tertinggal, daerah pemekaran, unit organisasi baru dan anggaran belanja pegawai. Selanjutnya, pemberian pertimbangan formasi PNS Instansi Pusat dan Daerah didasarkan pada syarat yang harus dipenuhi, yaitu analisis jabatan, analisis beban kerja, peta jabatan dan redistribusi serta penyusunan proyeksi kebutuhan PNS selama lima tahun kedepan.

Berdasarkan hasil penghitungan jumlah kebutuhan PNS yang disampaikan oleh Instansi Daerah, BKN melaksanakan kegiatan verifikasi dan validasi hasil penghitungan jumlah kebutuhan PNS. Kegiatan ini merupakan langkah strategis dan sebagai tolak ukur dalam penentuan jumlah kebutuhan PNS yang tepat. Selain itu, kegiatan dimaksud adalah sebagai landasan dalam memberikan tanggapan kepada berbagai pihak termasuk lembaga legislatif atas fenomena jumlah pegawai yang ideal. Hasil penghitungan kebutuhan PNS yang tepat dapat digunakan untuk penataan PNS (*rightsizing*) secara menyeluruh dan untuk penyempurnaan sistem prosedur kerja dan manajemen lainnya, meningkatkan pembinaan, penyempurnaan dan pengembangan PNS, baik dari sisi kelembagaan, ketatalaksanaan kepegawaian maupun *business process* secara konsisten dan berkesinambungan.

2. Meningkatkan Sistem Pembinaan Kinerja yang Optimal

- a. Jumlah instansi pemerintah yang telah memanfaatkan sistem rekrutmen dan promosi dengan menggunakan alat bantu komputer (*Computer Assisted Test/CAT*).

Dalam rangka mewujudkan profesionalitas PNS, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah menetapkan beberapa perubahan dalam manajemen PNS.

Perubahan tersebut membawa konsekuensi bahwa setiap instansi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (PNS) yang berintegritas dan profesional. Profesionalitas PNS antara lain dimulai dari proses rekrutmen. Proses rekrutmen dimulai dari mencari dan menemukan pelamar yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi (kognitif maupun nonkognitif) yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan.

Rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu fungsi manajemen PNS yang strategis. Melalui rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh PNS yang berkualitas, yang mampu melaksanakan tugas secara professional. Metode yang telah dan akan terus dikembangkan oleh BKN dalam proses rekrutmen dan seleksi adalah sistem rekrutmen berbasis kompetensi dengan CAT (*Computer Assisted Test*), yang merupakan penyempurnaan dari sistem rekrutmen yang selama ini berlaku, yang didasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Dengan metode ini diharapkan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berlangsung secara adil bagi peserta tes, bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Penyelenggaraan rekrutmen dan seleksi dengan menggunakan CAT ini selain digunakan dalam seleksi CPNS, juga dapat dimanfaatkan dalam proses seleksi untuk pengangkatan dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional tertentu.

Pada tahun 2014 BKN menargetkan untuk memfasilitasi pelaksanaan seleksi Calon PNS Tahun 2014 pada 70 (tujuh puluh) instansi pusat dan daerah. Dalam pelaksanaannya BKN dapat memfasilitasi pelaksanaan seleksi Calon PNS Tahun 2014 pada 349 instansi pusat maupun daerah. Capaian kinerja ini meningkat sangat tajam dibandingkan capaian kinerja tahun 2012 yang hanya dapat memfasilitasi 59 instansi dan tahun 2013 sebanyak 73 instansi.

- b. Jumlah pertimbangan pengangkatan jabatan fungsional kepegawaian.

Dalam rangka mewujudkan manajemen kepegawaian yang profesional, maka dibentuk jabatan fungsional kepegawaian yang terdiri dari Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian, Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian dan Jabatan Fungsional *Assessor* SDM Aparatur. Jabatan fungsional kepegawaian sangat diperlukan oleh instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, disamping jabatan fungsional lain yang ada. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional kepegawaian secara berkelanjutan. Pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional kepegawaian dimaksudkan agar dapat memperlancar pelaksanaan tugas di bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sistem manajemen kepegawaian, pengawasan dan pengendalian kepegawaian, serta penilaian kompetensi. Untuk itu, BKN sebagai instansi pembina jabatan fungsional kepegawaian mempunyai tanggung jawab dalam pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional kepegawaian.

Adapun pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional kepegawaian antara lain terdiri dari :

- 1) Uji kompetensi Jabatan Fungsional Kepegawaian;
- 2) Sertifikasi Jabatan Fungsional Kepegawaian;
- 3) Perencanaan pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Kepegawaian berbasis *capacity building*;
- 4) Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan fungsional Kepegawaian; dan
- 5) Pengembangan sistem informasi Jabatan Fungsional Kepegawaian.

3. Meningkatkan Kualitas Rumusan Perundang-Undangan

- a. Jumlah rumusan peraturan perundangan-undangan yang diselesaikan.

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian merupakan kebijakan pemerintah yang disusun dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara, dan termasuk juga

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Kebijakan Pemerintah tersebut juga merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dan merupakan instrumen dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian.

Penyusunan peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian ini seyogyanya disusun dengan mempertimbangkan perkembangan lingkungan strategis. Terlebih lagi dalam beberapa tahun terakhir ini pemerintah sedang melaksanakan agenda reformasi. Oleh karena itu, dalam penyusunannya harus memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh pada penyelenggaraan manajemen kepegawaian. Di samping itu, dalam penyusunan kebijakan, juga harus dilakukan koordinasi dengan instansi terkait, terutama dalam pembahasan dan harmonisasi mengenai substansi maupun konstruksi peraturan perundang-undangan, agar dapat dihasilkan suatu kebijakan yang lengkap dan berkualitas.

Dengan demikian, diharapkan BKN dapat menyusun peraturan perundang-undangan dibidang kepegawaian yang dapat mewujudkan PNS yang berkualitas dan memiliki kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas dari KKN. Rumusan kebijakan yang diselesaikan BKN dan telah ditetapkan menjadi peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian sejak tahun 2013 adalah sebagai berikut:

- 1) Bidang Perencanaan dan Pengadaan PNS
 - a) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
 - b) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 Tahun 2013 tentang Pemberian Seri, Kode dan Nomor Kartu Pegawai Pegawai Negeri Sipil, Karir Pegawai Negeri Sipil, dan Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil;

- c) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
 - d) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pembentukan Kantor Regional XIII dan XIV Badan Kepegawaian Negara;
 - e) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2014 tentang Pembentukan Kantor Regional XIII dan XIV Badan Kepegawaian Negara;
 - f) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2014 tentang Standar Operasional Prosedur Pelaksanaan Tes Kompetensi Dasar Dengan *Computer Assisted Test* Untuk Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Dari Pelamar Umum Tahun 2014;
 - g) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 38 Tahun 2014 tentang Standar Operasional Prosedur Pemeriksaan Fisik Barang Persediaan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.
- 2) Bidang Penggajian dan Tunjangan
- a) Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2013 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil;
 - b) Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2013 tentang Peraturan Gaji Anggota Tentara Nasional Indonesia;
 - c) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2013 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - d) Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2013 tentang Penetapan Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya;
 - e) Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2013 tentang Penetapan Pensiun Pokok Purnawirawan;
 - f) Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2013 tentang Penetapan Pensiun Pokok Purnawirawan Warakawuri Duda Tunjangan Anak Yatim Piatu Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;

- g) Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2013 tentang Pemberian Tunjangan Kehormatan Kepada Bekas Anggota KNIP dan Janda/Dudanya;
- h) Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2013 tentang Pemberian Tunjangan Perintis Pergerakan Kebangsaan Kemerdekaan;
- i) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2013 tentang Pemberian Tunjangan Veteran Kepada Veteran Republik Indonesia;
- j) Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2013 tentang Pemberian Gaji, Pensiun Tunjangan Bulan ke-13 dalam Tahun Anggaran 2012 Kepada Pegawai Negeri, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun;
- k) Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2013 tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2013;
- l) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 15 Tahun 2013 tentang Juknis Penetapan Pensiun Pokok Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya;
- m) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2013 tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2013 tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2013;
- n) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2013 tentang Petunjuk Teknis Review Laporan Keuangan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
- o) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 18 Tahun 2014 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Bulan Ketiga Belas di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2014; dan
- p) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 27 Tahun 2014 tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Peraturan Presiden nomor 73 Tahun 2014 tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2013 ke Dalam

Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2014.

- 3) Bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir PNS
 - a) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 Tahun 2011 tentang Pakaian Seragam Kerja bagi PNS di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
 - b) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2013 tentang Kamus Jabatan Fungsional Umum Pegawai Negeri Sipil;
 - c) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian dan Angka Kreditnya;
 - d) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2013 tentang Perubahan ke 3 (tiga) Atas Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2006 tentang Organisasi Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
 - e) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Stándar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil;
 - f) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013 tentang Pedoman Perumusan Stándar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil;
 - g) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 25 Tahun 2010 tentang Jabatan di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
 - h) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2010 tentang Uraian Tugas Jabatan Fungsional Umum di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
 - i) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2013 tentang Status Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Kementerian Perhubungan pada Unit Pelaksana

- Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dan yang diperbantukan pada PT. Angkasa Pura I dan II yang diperbantukan pada Perum LPPNPI;
- j) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil;
 - k) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - l) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2013 tentang Stándar Kompetensi Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur;
 - m) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 25 Tahun 2013 tentang Pedoman Pemberian Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat Reguler Pegawai Negeri Sipil untuk menjadi Pembina Tingkat I Golongan Ruang IV/b ke bawah;
 - n) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 27 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 25 Tahun 2010 tentang Jabatan di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
 - o) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2013 tentang Pedoman Kerjasama Antar Lembaga di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
 - p) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2013 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi SAKIP di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
 - q) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 32 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Statistisi dan Angka Kreditnya;
 - r) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 2 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penyesuaian/*Inpasssing* Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian;

- s) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 4 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 32 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Perlindungan Varietas Tanaman dan Angka Kreditnya;
- t) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan dan Angka Kreditnya;
- u) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Assessor Sumber Daya Manusia Aparatur;
- v) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Analisis Pasar Hasil Perikanan dan Angka Kreditnya;
- w) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Pembina Jasa Konstruksi dan Angka Kreditnya;
- x) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Paten dan Angka Kreditnya;
- y) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya;
- z) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor

- 34 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Desain Industri dan Angka Kreditnya;
- aa) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Hukum dan Angka Kreditnya;
- bb) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Analisis Keimigrasian dan Angka Kreditnya;
- cc) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 14 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi nomor 8 tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Keimigrasian dan Angka Kreditnya;
- dd) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 15 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Pembimbing Kesehatan Kerja dan Angka Kreditnya;
- ee) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 16 tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 45 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Analisis Kebijakan dan Angka Kreditnya;
- ff) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
- gg) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Radiografer dan Angka Kreditnya;
- hh) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan

- Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Perkam Medis dan Angka Kreditnya;
- ii) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 23 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Teknisielektromedis dan Angka Kreditnya;
 - jj) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya;
 - kk) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja dan Angka Kreditnya;
 - ll) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja dan Angka Kreditnya;
 - mm) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 32 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya;
 - nn) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 33 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 2 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Pranata Nuklir dan Angka Kreditnya;
 - oo) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2014 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan

Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 67 Tahun 2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian dan Angka Kreditnya;

- pp) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Analisis Kepegawaian;
- qq) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 36 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara;
- rr) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional *Rescuer* dan Angka Kreditnya.

4) Bidang Pemberhentian dan Pensiun

- a) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2013 tentang Pedoman Pemberhentian dan Pemberian Pensiun Pegawai Negeri Sipil Yang Mencapai Batas Usia Pensiun Yang Akan Diberhentikan Dalam Pangkat Pembina Tingkat I Golongan Ruang IV/b Ke Bawah;
- b) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 25 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penetapan Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya;
- c) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2014 tentang Penetapan Kode Pengenal Kantor Bayar Keputusan Penyesuaian Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya, serta Pensiun Orang Tua Dari Pegawai yang Tewas dan Tidak Meninggalkan Isteri/Suami atau Anak.

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, maka semua peraturan tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil harus mengacu pada Undang-Undang tersebut. Dalam pasal 134 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa Peraturan Pelaksanaan dari undang-undang tersebut harus ditetapkan paling lama 2 tahun

terhitung sejak undang-undang ini diundangkan (tanggal 15 Januari 2014). Di tahun 2014 hanya 1 (satu) Peraturan Pemerintah yang telah ditetapkan oleh Pemerintah, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Yang Mencapai Batas Usia Pensiun Bagi Pejabat Fungsional.

4. Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian Berbasis Teknologi Informasi.

- a. Indeks kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan kepegawaian.
Indikator ini mencerminkan tingkat kepuasan pelanggan (unit pengelola kepegawaian) terhadap pelayanan kepegawaian yang diberikan BKN yang meliputi pelayanan pengadaan kepegawaian, pelayanan kepangkatan dan mutasi lainnya, pelayanan pensiun PNS, dan pelayanan penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian. Pada tahun 2010 target indeks kepuasan masyarakat bidang pelayanan kepegawaian adalah 76 dengan realisasi capaian 75,68 (masih dalam kategori baik), untuk tahun 2011 target indeks kepuasan masyarakat bidang pelayanan kepegawaian adalah 76 dengan realisasi capaian 79,65 (sebutan baik) untuk tahun 2012 dari target indeks kepuasan masyarakat 79 dengan realisasi capaian 80,94 (sebutan baik), untuk tahun 2013 ditetapkan target indeks kepuasan masyarakat sebesar 82 dengan realisasi capaian sejumlah 83,09 (sangat baik), sedangkan di tahun 2014 capaian lebih meningkat lagi menjadi 84,48 (sangat baik) dari target 86.

Dari hasil penilaian responden tersebut terdapat 2 parameter yang memperoleh skor tertinggi yaitu parameter P9 (Kesopanan dan keramahan petugas), dan parameter P6 (Kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan). Secara umum tingkat capaian tersebut bila dilihat dari tahun ketahun menunjukkan peningkatan(perbaikan), namun dari sisi lain masih terdapat 1 (satu) penilaian mendapat skor terendah pada parameter P10 (Ketepatan pelaksanaan terhadap jadwal waktu pelayanan) secara kualitas penilaiannya masih dalam kategori baik. Untuk memperbaiki hasil penilaian masyarakat pada parameter P10 pada Tahun Anggaran 2015 dan seterusnya diupayakan perbaikan terhadap penetapan pertimbangan kenaikan pangkat

dan mutasi serta penetapan pensiun PNS golongan ruang IV/b kebawah secara langsung sebagai amanah dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 25 Tahun 2013 dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 26 Tahun 2013.

5. Meningkatkan Sistem Informasi Kepegawaian yang Terintegrasi.

- a. Persentase *database* PNS yang akurat dan terkini berdasarkan data pokok pegawai.

Indikator Persentase *database* PNS yang akurat dan terkini dimaksudkan untuk melihat tingkat akurasi data pokok PNS. Untuk mencapai hal tersebut telah dilakukan peremajaan atau penambahan data dilakukan secara terus menerus sampai dengan akhir tahun 2014. Indikator tersebut sangat ditentukan dengan perubahan jumlah data kepegawaian yang dilakukan oleh BKN dan instansi pusat/daerah secara terintegrasi dengan *database* kepegawaian di BKN.

Dengan penerapan *National Civil Service Information System* (NCSIS) dan sistem aplikasi SAPK dimungkinkan updating data yang dilakukan oleh unit kepegawaian/BKD yang secara otomatis akan mengupdate *database* PNS. Dengan demikian, BKN sebagai instansi pengelola manajemen kepegawaian di Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN akan memiliki *database* PNS yang akurat dan mutakhir.

Pada tahun 2014 ditargetkan sebesar 90,00% data PNS menjadi akurat dan terkini. Persentase ini didasarkan dari target akurasi data yang dilakukan oleh instansi selama tahun 2014, Namun realisasi persentasenya hanya sebesar 87,63%. Dengan demikian capaian kinerja pada indikator ini mencapai 97,37%. Rendahnya tingkat akurasi data ini dikarenakan tingkat partisipasi dan keaktifan instansi pusat dan daerah dalam melakukan peremajaan data PNSnya.

- b. Persentase Instansi Pemerintah yang telah terintegrasi dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)

Penetapan indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah terintegrasi dengan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK)

adalah dalam rangka peningkatan pelayanan di bidang kepegawaian. Oleh karena itu, pendekatan dalam pengukuran perencanaan kinerja indikator ini diwakilkan oleh persentase dari jumlah instansi pusat dan daerah yang telah menerapkannya, baik menggunakan jaringan komunikasi data tertutup dengan menggunakan VPN-IP maupun jaringan publik dari keseluruhan instansi.

BKN menyadari pentingnya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian secara terpadu (*unified system*) untuk mengurangi proses birokrasi yang panjang dalam pelayanan bidang kepegawaian, sekaligus menghilangkan duplikasi sistem dan data kepegawaian sehingga pelayanan kepegawaian akan lebih efektif dan efisien. Untuk itu, penerapan sistem aplikasi kepegawaian secara terintegrasi ditujukan untuk mendukung pelaksanaan kebijakan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi dan dokumentasi data. Hal tersebut dilakukan melalui pengelolaan *database* kepegawaian dan Pengembangan Sistem Aplikasi Kepegawaian berbasis Teknologi Informasi.

Pada tahun 2014 seluruh pelayanan kepegawaian seperti usulan kenaikan pangkat, usulan pensiun dan usulan penetapan NIP telah dilakukan secara online dari seluruh instansi baik instansi pusat maupun daerah. Pada tahun tersebut ditargetkan sebesar 100,00% instansi pusat/daerah yang telah terintegrasi dengan jaringan komunikasi data BKN. Namun realisasi persentase instansi yang telah terintegrasi mencapai 99,80% hal ini dikarenakan masih adanya wilayah kabupaten dan kota yang belum memiliki jalur komunikasi data yang bagus meskipun dalam pengembangan sistem informasi kepegawaian yang berbasis pada aplikasi web yang diiringi dengan peningkatan hardware dan sistem keamanan pada jalur komunikasi datanya dengan harapan sistem informasi tersebut dapat diakses dengan menggunakan jalur komunikasi data publik.

- c. Persentase Instansi Pemerintah/stakeholders yang telah menggunakan Sistem KPE

Indikator Persentase instansi pemerintah (*stakeholders*) yang telah menggunakan sistem KPE merupakan ukuran telah diterapkannya KPE yang telah diterbitkan oleh BKN oleh instansi pemerintah.

Pendekatan pengukuran indikator ini didasarkan pada jumlah instansi yang telah dilakukan pendataan sistem biometrik PNS dan penerbitan KPE serta jumlah PNS yang telah memiliki KPE. Namun, dalam pemanfaatannya KPE masih terbatas pada fungsi perbankan yang didukung oleh seluruh bank pembayar gaji PNS disetiap instansi pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2008 tentang KPE, disebutkan bahwa fungsi KPE antara lain: sebagai pengganti Karpeg, sebagai alat otentifikasi layanan Tunjangan Hari Tua (THT) bagi PNS dan Pensiun, Pelayanan Fasilitas Tabungan Perumahan dan merupakan Dompot Elektronik (*e-wallet*) atau Kartu ATM.

Dari target sebesar 98,50% yang ditetapkan untuk persentase stakeholders yang telah menggunakan sistem KPE dari jumlah PNS yang telah memiliki KPE serta keseluruhan *stakeholder* yang berjumlah 629 pada tahun 2014 yang terdiri dari instansi pusat/daerah, stakeholder lain (Taspen, Askes dan Bapertarum) dan perbankan baik bank nasional maupun bank daerah, telah terealisasi 88,42% atau pencapaian kinerja sebesar 89,74%.

6. Meningkatkan Efektivitas Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian

- a. Persentase penurunan tingkat pelanggaran terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.

Peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian menjadi dasar dan acuan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk menyelenggarakan manajemen kepegawaian dan pembinaan karier PNS, serta menjamin bahwa PPK benar-benar melaksanakan norma, standard dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian. Pelanggaran terhadap norma, standard dan prosedur yang dilakukan PPK dapat diketahui dari pengaduan kasus-kasus kepegawaian yang diterima oleh BKN. Besar kecilnya jumlah pengaduan kasus kepegawaian yang diterima BKN, menjadi tolok ukur efektifitas pelaksanaan pengawasan dan pengendalian peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian terhadap PPK. Oleh karena itu, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian harus dilakukan secara efektif untuk

mencegah terjadinya penyimpangan atau pelanggaran terhadap norma, standard dan prosedur yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan efektifitas pengawasan dan pengendalian peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian, kegiatan yang dilaksanakan oleh BKN sebagai berikut:

- 1) Penyelenggaraan pengawasan terhadap implementasi peraturan perundang-undangan bidang kepegawaian.
- 2) Pelaksanaan bimbingan teknis bidang kepegawaian kepada para Pejabat Pembina Kepegawaian baik pusat maupun daerah.
- 3) Bimbingan teknis penyelesaian permasalahan kepegawaian dengan surat menyurat atau secara tertulis.
- 4) Koordinasi penyelesaian permasalahan kepegawaian dengan pengelola kepegawaian dan pengawas internal instansi pusat maupun instansi daerah.

7. Meningkatkan Efektivitas Koordinasi Perencanaan Program, Sumber Daya, serta Pengelolaan Administrasi

a. Hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN

Diberlakukannya Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 dan yang diikuti dengan peraturan-peraturan lainnya, dimaksudkan untuk mempercepat penerapan Sistem AKIP secara lebih konsisten, arah perkembangan sistem manajemen kinerja ini dirasakan masih kurang terfokus pada peraturan dan ketentuan yang ada. Oleh karena itu beberapa tahun terakhir ini telah dilakukan penilaian terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Unsur-unsur yang dinilai dalam implementasi SAKIP ini terdiri dari 5 unsur, yaitu:

- 1) Perencanaan Kinerja;
- 2) Pengukuran Kinerja;
- 3) Pelaporan Kinerja;
- 4) Evaluasi Kinerja; dan
- 5) Capaian Kinerja.

Pada tahun 2010 penilaian hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN memperoleh predikat C dengan nilai 48,53, tahun 2011 sampai dengan 2013 BKN mendapatkan predikat yang sama yaitu CC, namun secara berkelanjutan berhasil meningkatkan

nilai yang semula 52,83 di tahun 2011, menjadi 54,59 di tahun 2012 dan 60,23 di tahun 2013, sedangkan pada tahun 2014 BKN berhasil meningkatkan penilaian hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP yaitu 65,07 dengan predikat B dan akan menargetkan A pada tahun 2015.

b. Opini BPK terhadap laporan keuangan BKN

BKN untuk ke 6 (enam) kalinya secara berturut-turut sejak tahun 2009 hingga tahun 2014 telah mencapai kriteria tertinggi dalam hal penilaian laporan keuangan dengan memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari BPK Dengan capaian opini BPK tertinggi tersebut timbul pertanyaan bagaimana upaya BKN ke depan untuk tetap mempertahankan penilaian opini BPK. Penurunan kriteria opini BPK, mencerminkan menurunnya kinerja keuangan BKN, serta memiliki pengaruh pada pemberian remunerasi dan anggaran dilingkungan BKN. Kriteria laporan keuangan berkualitas yaitu:

- 1) Laporan keuangan telah bebas dari kesalahan-kesalahan atau kekeliruan yang material;
- 2) Laporan keuangan disajikan sesuai dengan SAP yang diterapkan secara konsisten pada laporan sebelum;
- 3) Demikian pula penjelasan yang mencukupi telah disertakan pada catatan atas laporan keuangan tidak terdapat ketidakpastian yang cukup berarti;
- 4) Serta sesuai dengan Undang-Undang Nomor 15 tahun 2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara yaitu :
 - a) Kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP);
 - b) Kecukupan pengungkapan;
 - c) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan;
 - d) Efektifitas Sistem Pengendalian Internal (SPI).

Sehubungan dengan hal-hal tersebut diatas BKN pada tahun 2015 merencanakan untuk tetap mempertahankan opini BPK terhadap laporan keuangan BKN yaitu Wajar Tanpa Pengecualian dengan cara sebagai berikut:

- 1) Melakukan Pembinaan Terus menerus dengan seluruh Unit-unit Kerja Baik Kantor Pusat maupun Kantor Regional;

- 2) Didukung SDM yang telah Mengikuti Diklat Program Percepatan Akuntabilitas Keuangan Pemerintah (PPAKP) dan Lulus dengan mendapat Sertifikat;
 - 3) Rekonsiliasi Internal Biro Keuangan dengan Biro Umum setiap bulan;
 - 4) Rekonsiliasi Biro Keuangan dengan KPPN dan DJPB secara tepat waktu;
 - 5) Dilakukan review dengan Pengawas Internal setiap bulan, Triwulan, Semester dan Tahunan;
 - 6) Menyelenggarakan Inhouse Training dan mengikuti Workshop, Sosialisasi tentang sistem Akuntansi Pemerintah;
 - 7) Koordinasi dan Kerja sama yang baik dengan Biro Umum berkaitan dengan Aset;
 - 8) Koordinasi dan kerja sama yang baik dengan Biro Perencanaan berkaitan dengan Bagan Akun.
- c. Persentase penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi. Pada tahun 2014 target penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya adalah sebesar 100%. Target yang maksimal tersebut dimaksudkan untuk memenuhi azas dalam penempatan pegawai, yakni prinsip “the right man on the right place”. Prinsip ini menekankan pentingnya ketepatan dalam penempatan pegawai sesuai dengan persyaratan jabatan yang didudukinya. Sehingga pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang tepat tersebut dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk organisasi.
- d. Persentase pemenuhan sarana operasional kantor sesuai standar. Sarana operasional kantor meliputi peralatan kerja yang digunakan pegawai berupa bahan dan peralatan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas meliputi:
- 1) Keperluan sehari-hari perkantoran antara lain: Alat tulis kantor, cetakan formulir, alat rumah tangga kantor, langganan koran, pengiriman surat-surat dinas;
 - 2) Jamuan rapat dinas, rapat koordinasi dengan instansi terkait, penambah daya tahan tubuh;
 - 3) Biaya scanning dokumen perencanaan keuangan, pelelangan, dan dokumen kepegawaian;
 - 4) Pembiayaan Kegiatan pengamanan, pramubakti dan sopir;

- 5) Langganan daya listrik dan telepon serta air;
 - 6) Pakaian pegawai, satpam, paramedis;
 - 7) Penggantian inventaris lama yang rusak;
 - 8) Sewa gudang penyimpanan dokumen keuangan dan pensiun.
- e. Indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi BKN.

Layanan informasi BKN dilakukan oleh Biro humas BKN melalui media cetak, media elektronik/teknologi informasi komunikasi (TIK) dan hotline service dan layanan penerimaan tamu secara langsung (audiensi) baik secara resmi maupun tidak resmi. Media cetak antara lain berupa buletin/majalah, pamflet, brosur, leaflet, surat edaran, *annual report*, cetak buku publikasi dan jurnal kepegawaian. Adapun TIK yang dimanfaatkan oleh BKN meliputi: website *www.bkn.go.id*, twitter: bkn_ri, Fans Page Facebook: Badan Kepegawaian Negara 'BKN' Republik Indonesia, TV Informasi, Anjungan Layanan Informasi dan Running Text. Untuk hotline service Humas BKN menggunakan sambungan 021-80882815.

Peningkatan indeks kepuasan publik terhadap ketersediaan layanan informasi disebabkan bertambahnya jenis layanan informasi yang memberikan kemudahan masyarakat dalam mengakses informasi melalui twitter, facebook, diskusi interaktif pejabat BKN melalui televisi, radio dan website serta media cetak Koran dan majalah. Disamping itu BKN telah membentuk satuan unit PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) yang mempunyai tugas dan fungsi memberikan informasi kepada publik.

8. Meningkatkan Pemenuhan Standard dan Mutu Sarana Prasarana Kantor

- a. Indeks kepuasan pegawai terhadap sarana dan prasarana kantor yang tersedia.

Indeks kepuasan pegawai merupakan tingkat apresiasi/pendapat yang dirasakan oleh pegawai terhadap tersedianya sarana kerja (keperluan sehari-hari perkantoran) yang disediakan Biro Umum untuk mendukung penyelesaian pekerjaan pegawai di unit kerjanya. Sedangkan kepuasan terhadap prasarana kantor adalah pendapat pegawai terhadap tersedianya sarana gedung,

perlengkapan meubelair, komputer, suasana ruangan (cahaya, suhu udara, kebersihan, tempat parkir, toilet) yang disediakan Biro Umum.

b. Persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana.

Pada tahun 2014, indikator persentase pemenuhan standar sarana dan prasarana mengacu pada Permen PU Nomor 45 tahun 2007 tentang Pembangunan Gedung Milik Negara. Target yang ditetapkan di tahun 2014 sebesar 100% dan telah terealisasi sebesar 100%.

E. Potensi dan Permasalahan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menempatkan posisi BKN ke dalam peran strategis dalam penyelenggaraan Manajemen ASN. Dengan melakukan sinergi dengan kementerian dan lembaga negara yang lain, BKN berkomitmen untuk memajukan dan mengembangkan sistem Manajemen ASN yang efektif dan efisien sebagai pendorong peningkatan profesionalitas aparatur pemerintahan dalam rangka mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas (*service excellent*) dan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

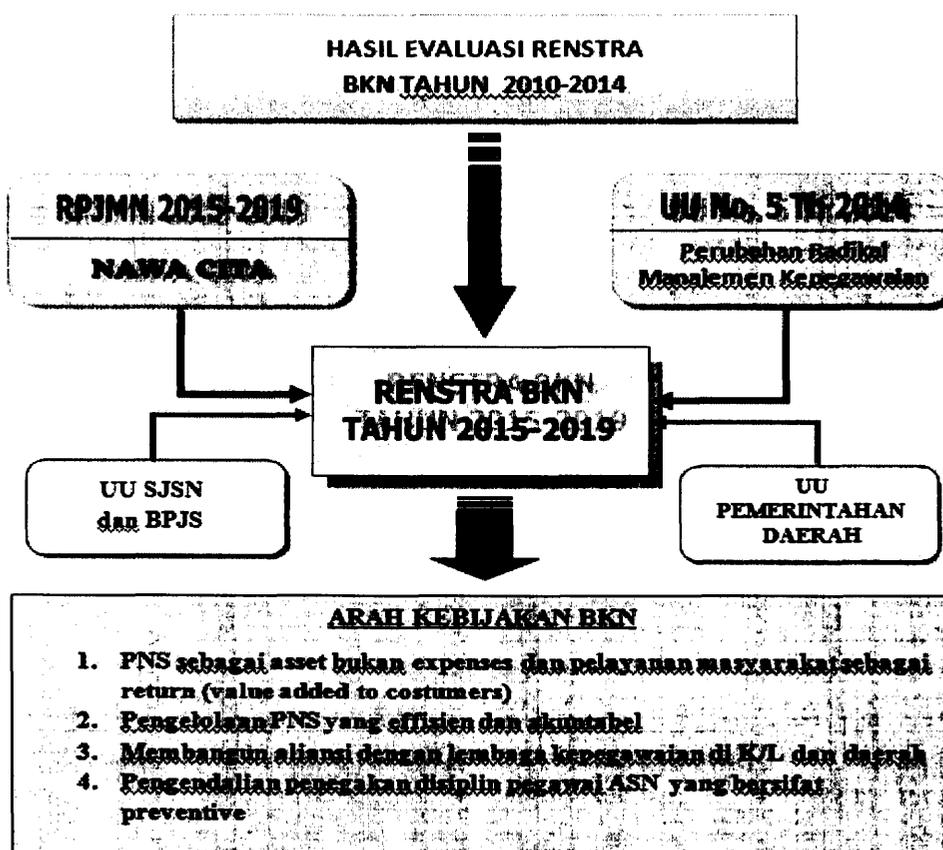
Selain dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang langsung mengatur tentang manajemen kepegawaian, terdapat beberapa peraturan perundangan yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap pengelolaan kepegawaian. Undang Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan salah satu peraturan perundangan yang harus diperhatikan mengingat memberi pengaruh pada kesejahteraan pegawai ASN khususnya dalam layanan kesehatan dan pada saat masa pensiun. Selain pemberian layanan, peraturan perundangan ini juga mewajibkan Pegawai ASN untuk melakukan iuran yang berasal dari pemberi kerja. Layanan kesejahteraan dan kewajiban-kewajiban tersebut tentu saja harus diakomodasikan dalam peraturan kepegawaian khususnya dibidang kesejahteraan. Telah disahkannya Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada beberapa pasalnya juga mengatur pengelolaan ASN di daerah. Peraturan perundang-undangan ini menjadi salah satu pertimbangan dalam penyusunan renstra BKN .

Hasil evaluasi Renstra BKN 2010-2014 menunjukkan capaian-capaian kinerja yang telah diperoleh BKN. Selain menunjukkan kemajuan hasil

evaluasi juga memberi gambaran tantangan pembangunan kepegawaian sekarang, terutama dalam pembangunan sumber daya aparatur. Hasil evaluasi telah menentukan titik awal (base line) pembangunan aparatur dalam lima tahun kedepan untuk diperbaiki maupun dikembangkan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Renstra BKN 2015-2019 disusun. Secara sederhana Alur Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Negara terdapat pada gambar 1.3 dibawah ini.

Gambar 1.3 Alur Penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Negara



Peningkatan profesionalisme aparatur negara melalui proses reformasi birokrasi belum tuntas dilakukan, BKN sebagai salah satu institusi penting dalam hal ini terus melakukan inovasi dan terobosan-terobosan melalui program yang efektif dan efisien demi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik untuk mendukung keberhasilan pembangunan nasional di berbagai bidang. Salah satu inovasi tersebut akan diwujudkan melalui Renstra tahun 2015-2019.

Di sisi lain, masih banyak terdapat permasalahan yang segera harus diselesaikan untuk meningkatkan kinerja birokrasi. Berbagai permasalahan tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya internalisasi paradigma tata kelola pemerintahan yang baik di Instansi Pemerintah, artinya perlu meningkatkan pemahaman, kesadaran dan kapasitas pelaku pembangunan khususnya sumber daya manusia aparatur dalam penerapan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik;
2. Ketersediaan data PNS yang belum lengkap dan terkini (up to date) akibat adanya pengalihan kewenangan pembina kepegawaian di daerah. Penambahan PNS melalui penerimaan jalur K1 dan K2 dalam jumlah signifikan serta waktu yang singkat.
3. Masih banyak Instansi Pemerintah yang belum menerapkan NSPK seperti :
 - a. Perencanaan dalam menentukan kebutuhan pegawai belum sepenuhnya dilakukan dengan baik, terutama dalam penentuan kebutuhan pegawai tidak sesuai dengan rasio beban kerja dan kualifikasi jabatan Penerapan standar kompetensi jabatan di lingkungannya;
 - b. Penggunaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) yang belum optimal;
 - c. Pengawasan kepegawaian yang belum efektif dan efisien;
 - d. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi jabatan atau belum diterapkannya dengan menyeluruh sistem merit dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur negara;
 - e. Penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan yang masih perlu dipertajam, struktur organisasi pemerintahan cenderung gemuk serta belum dilandasi atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang ada;
 - f. Kurangnya dukungan standar sarana dan prasarana kepegawaian.
4. Belum dimilikinya indikator outcome dalam yang spesifik, terukur secara kuantitatif, terdapat lembaga yang melakukan pengukuran serta dapat diperoleh secara berkala.

Dalam skala kewenangan, program dan kegiatan lembaga BKN, terdapat kemungkinan *silo effect* atau tumpang tindih internal dan antar kementerian/lembaga lain. Permasalahan tersebut berkaitan dengan aspek akuntabilitas kinerja masing-masing instansi, dalam hal ini belum optimalnya kapabilitas manajemen internal dan

dukungan sumber daya manusia, serta masih lemahnya koordinasi perencanaan program dan pengelolaan administrasi kepegawaian.

Di samping itu, implikasi dari otonomi daerah menjadi tantangan sendiri bagi BKN dalam melakukan pengelolaan pegawai karena terdapat perbedaan kepentingan serta lemahnya koordinasi di tingkat pusat dalam pengelolaan kepegawaian di daerah. Masalah tersebut berdampak pada tingkat efektifitas penyelenggaraan pemerintahan di pusat dan daerah. Penempatan PNS untuk menduduki jabatan sesuai kompetensi serta penerapan sistem pembinaan sumber daya manusia aparatur secara keseluruhan, masih belum optimal.

Seiring dengan dinamika tersebut dan perubahan lingkungan strategis, maka perlu dimungkinkan dilakukan penyesuaian atas Renstra BKN Tahun 2015-2019. Penyesuaian terhadap Renstra tersebut dimaksudkan untuk penguatan terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) BKN dalam rangka meningkatkan kinerja BKN dan upaya pencapaian prioritas nasional.

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan, BKN akan terus mempertahankan penerapan prinsip-prinsip *good governance* sebagai berikut :

a. Berwawasan ke depan (visi strategis);

Dimana BKN telah memiliki visi yang jelas dan terukur.

b. Terbuka (transparan);

BKN telah menerapkan pengelolaan pemerintahan yang terbuka, seperti pendaftaran PNS yang terbuka serta seleksi pegawai menggunakan *Computer Assisted Test* yang dapat diakses langsung oleh masyarakat.

c. Cepat tanggap (responsif);

BKN selalu merespon setiap pengaduan yang disampaikan oleh masyarakat.

d. Bertanggung jawab/bertanggung gugat (akuntabel);

Pelaksanaan/kegiatan di BKN telah dilakukan secara bertanggung gugat. Hal ini dibuktikan dengan dinyatakan WTP oleh BPK.

e. Profesional dan kompeten;

BKN telah menempatkan pejabatnya sesuai dengan syarat yang ditetapkan dan telah melalui uji kompetensi.

f. Efisien dan efektif;

Melalui sistem informasi kepegawaian, BKN telah mampu mengefisienkan pekerjaan dalam manajemen ASN. Penggunaan e-government di BKN secara umum telah meningkatkan efisiensi pengelolaan kepegawaian maupun pengelolaan perkantoran pada umumnya.

g. Desentralistis;

Keberadaan kantor regional BKN di 14 provinsi dan rencana pembangunan kantor UPT BKN di 20 provinsi menunjukkan bahwa pengelolaan kepegawaian telah didesentralisasikan dalam upaya untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

h. Mendorong partisipasi masyarakat;

Prinsip semua warga negara boleh mendaftar sebagai pegawai negeri telah mendorong masyarakat untuk berpartisipasi dalam pendapatan calon PNS yang pada tahun 2014 telah menembus angka 2.4 juta pelamar. Demikian pula dalam pengawasan perilaku PNS, BKN telah melibatkan banyak kalangan seperti civil society, akademisi, instansi hukum maupun tokoh masyarakat yang memberikan masukan kepada BKN.

i. Mendorong kemitraan dengan swasta dan masyarakat;

Penggunaan assessment centre milik swasta untuk menjadi mitra dalam penilaian kompetensi calon pejabat merupakan salahsatu upaya untuk mendorong kerjasama pemerintah dan swasta. Sementara itu ketersediaan situs BKN juga mendorong banyaknya pengaduan ataupun usulan yang disampaikan kepada masyarakat.

j. Menjunjung supremasi hukum;

BKN sangat menjunjung tinggi hukum dimana terdapat beberapa pegawainya yang diberhentikan dengan tidak hormat akibat pelanggaran yang telah dilakukan oleh individu yang bersangkutan.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

A. Visi Badan Kepegawaian Negara

Visi Badan Kepegawain Negara Tahun 2015-2019 adalah :

“Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”

Uraian visi:

1. BKN merupakan mandatori Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di bidang pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Dalam hal ini, tugas BKN berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.
2. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah Manajemen ASN seperti tugas-tugas dalam pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun, dan penyimpangan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.
3. Terdapat dua nilai yang menjadi tujuan utama pembentukan karakter Pegawai ASN, yaitu:
 - a. Profesional**
 - 1) BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalkan sumber daya 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 melaksanakan kewenangan, fungsi dan tugas sesuai dengan koridor yang telah digarisi melalui peraturan perundangan-undangan yang berlaku.
- 2) 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.
- 3) Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

B. Misi Badan Kepegawaian Negara

Untuk mewujudkan visi tersebut sebagaimana diuraikan di atas, dirumuskan misi BKN sebagai berikut:

1. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian;
2. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian;
3. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai;
4. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian; dan
5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN.

Uraian Misi:

1. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian.
Untuk mewujudkan kepuasan atas pelayanan bidang kepegawaian diwujudkan melalui program dan kegiatan pelayanan prima kepegawaian dari hulu ke hilir. Hal ini dilakukan dengan tujuan penciptaan sistem dan mekanisme kerja yang terintegrasi untuk mewujudkan profesionalitas pelayanan kepegawaian.
2. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian.

Dalam rangka pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian adalah perwujudan salah satu tugas BKN dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen kepegawaian ASN. Pengembangan sistem pengawasan dan pengendalian diatur melalui seperangkat mekanisme kerja dan personil fungsional auditor kepegawaian untuk memastikan terselenggaranya pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen kepegawaian ASN di instansi-instansi tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota.

3. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja, dan Kesejahteraan Pegawai.

Misi ini diwujudkan dengan ketersediaan peraturan perundang-undangan yang harmonis dalam implementasi manajemen kepegawaian ASN untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan dan pemenuhan kesejahteraan.

4. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.

Sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai seperangkat peralatan yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan secara efisien, efektif dan akurat. Sistem informasi manajemen kepegawaian tersebut merupakan rangkaian data yang memuat informasi kepegawaian ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi yang berbasis teknologi.

5. Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN.

Hal ini merupakan upaya untuk mewujudkan profesionalitas pegawai BKN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini juga BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya serta menjaga integritas dan citra organisasi sebagai lembaga pemerintah yang menjalankan peran sebagai lembaga pembina dan penyelenggara manajemen ASN.

C. Tujuan Badan Kepegawaian Negara

Dalam rangka mewujudkan visi melaksanakan misi berdasarkan potensi dan permasalahan BKN, ditetapkan tujuan BKN tahun 2015-2019, antara lain sebagai berikut:

1. Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Modern dengan Melakukan Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN secara Nasional.

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, kualitas rumusan perundang-undangan kepegawaian, dan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian. Indikator meningkatkan perbaikan manajemen kepegawaian dilihat dari semakin membaiknya Indeks profesionalitas ASN.

2. Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian.

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

3. Mewujudkan Manajemen Internal yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel.

Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, dan pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

D. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara

Sasaran strategis BKN dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN. Berikut adalah sasaran strategis BKN tahun 2015-2019:

“Meningkatnya Tingkat Profesionalisme Pegawai ASN ”

Pencapaian strategis di atas yang bersifat impact hanya dapat tercapai jika *outcomes* dari Program BKN dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap capaian sasaran strategis. Adapun *outcomes* yang diharapkan dalam Program BKN tahun 2015-2019 adalah melalui terpenuhinya sasaran pada:

1. Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara.
Sasaran: Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN.
2. Program Dukungan Manajemen dan Penyelenggaraan Tugas Teknis Lainnya.
Sasaran: Meningkatnya efektifitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumber daya serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKN.
3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN.
Sasaran: Terlaksananya pembangunan, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKN.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

A. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional

Pembangunan bidang aparatur negara memiliki peran strategis untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang amanah dan efektif, dan keberhasilan pembangunan nasional di berbagai bidang. Dalam RPJPN 2005-2025, telah dimandatkan arah kebijakan bahwa pembangunan aparatur negara dilakukan melalui reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun di daerah, agar mampu mendukung keberhasilan pembangunan di bidang-bidang lainnya. Selanjutnya juga telah digariskan dalam RPJPN tersebut bahwa tahapan pembangunan aparatur negara pada RPJMN 2015-2019 diarahkan pada peningkatan profesionalisme aparatur negara di pusat dan daerah yang makin mampu mendukung pembangunan nasional. Untuk menjawab tantangan pembangunan nasional ke depan, RPJMN 2015-2019 pembangunan aparatur negara diarahkan untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan akuntabel, efisien dan produktif; meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik; dan memberikan dukungan bagi peningkatan daya saing nasional, pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Ke depan, secara konseptual pembangunan aparatur Negara pada tahun 2015-2019 diorientasikan pada: (a) pemantapan fungsi birokrasi sebagai regulator dan fasilitator pembangunan serta pilar utama pemerintahan, (b) revitalisasi sistem dan manajemen birokrasi publik secara efisien, responsif dan fokus pada pencapaian kinerja, (b) pengembangan organisasi birokrasi yang lincah, inovatif dan adaptif melalui penciptaan tata kelola yang dinamis (d) pengembangan SDM aparatur sebagai pendorong reformasi; (d) pemantapan peran birokrasi untuk mendukung sinergi, integrasi, dan kolaborasi serta keterpaduan dalam manajemen pembangunan. Sedangkan lingkungan strategis yang harus dipertimbangkan, antara lain: perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang makin mutakhir; tatanan globalisasi yang berwujud liberalisasi, kompetisi dan integrasi; proses demokratisasi dan desentralisasi; dan kultur birokrasi yang masih diwarnai politisasi, praktek KKN, inefisiensi dan rendahnya kapasitas.

Berdasarkan uraian hal tersebut di atas, dirumuskan tiga isu strategis untuk tahun 2015-2019, yakni: Pertama, Pemerintahan yang bersih dan akuntabel; Kedua, Pemerintahan yang efektif dan efisien; dan Ketiga, Peningkatan kualitas pelayanan publik¹.

Sebagaimana telah menjadi pemahaman publik, maka manajemen Aparatur Sipil Negara dengan unsur utamanya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan lokomotif Bergeraknya Reformasi Birokrasi. Oleh karena itu, pembenahan mendasar dimulai dengan penerbitan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Selama kurun waktu 2010-2014 beberapa kemajuan yang berhasil diwujudkan antara lain: perbaikan sistem rekrutmen dan seleksi CPNS secara lebih transparan; standarisasi soal seleksi CPNS yang dirumuskan oleh konsorsium perguruan tinggi negeri dan pemerintah; mulai diterapkannya system *Computer Asisted Test* (CAT), dan pemberlakuan *passing grade* dalam seleksi CPNS. Jumlah pelamar umum yang mengikuti seleksi CPNS tahun 2013 sebanyak 877.215 orang pada 34 instansi pemerintah. Pada tahun 2014 sebanyak 349 instansi pusat dan daerah melaksanakan seleksinya dengan menggunakan sistem CAT dengan jumlah peserta 947.514 orang.

1. Sasaran RPJMN 2015-2019 Bidang Aparatur

Sasaran utama pembangunan bidang aparatur negara tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

a. Terwujudnya pemerintahan yang bersih dan akuntabel

Yang ditandai dengan meningkatnya integritas birokrasi; meningkatkan kapasitas dan independensi pengawasan, meningkatnya akuntabilitas keuangan, dan kinerja pemerintah; dan meningkatnya transparansi proses pengadaan barang/jasa.

b. Terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien

Yang ditandai dengan terwujudnya kelembagaan birokrasi tepat fungsi dan tepat ukuran; terwujudnya bisnis proses yang sederhana dan berbasis TIK; terwujudnya implementasi manajemen ASN berbasis merit; meningkatnya kualitas kebijakan dan kepemimpinan dalam birokrasi; meningkatnya efisiensi penyelenggaraan birokrasi; dan meningkatnya kualitas implementasi Reformasi Birokrasi Nasional (RBN).

c. Meningkatnya kualitas pelayanan publik

¹ RPJMN Buku II 2015-2019

Yang ditandai dengan: makin efektifnya penguatan pelembagaan dan tata kelola pelayanan publik dan meningkatnya kapasitas pengendalian kinerja pelayanan publik.

Sasaran bidang aparatur yang berkaitan dan menjadi tanggung jawab BKN adalah sasaran kedua, yaitu terwujudnya pemerintahan yang efektif dan efisien. Indikator sasaran bidang yang menjadi tanggung jawab BKN adalah Indeks Profesionalitas ASN dengan target pada tahun 2019 sebesar 78,3 (baseline 2014 sebesar 76,00).

Terdapat 3 (tiga) cara untuk menetapkan indikator outcome sebagaimana ditetapkan dalam RPJMN 2015-2019. Pertama, dengan menggunakan indikator output terpenting. Cara ini dilakukan dengan menggunakan indikator output yang dinilai terpenting dinilai sebagai outcome. Hal ini sangat dimungkinkan karena indikator output yang dianggap sangat signifikan dan berpengaruh digunakan sebagai indikator outcome. Cara ini sering membuat sebagian kalangan bingung apakah indikator tersebut untuk output atau outcome. Kenyataannya, Hal itu mungkin terjadi jika stakeholder menyepakati bahwa indikator tersebut merupakan indikator output terpenting.

Sasaran kedua, dengan melakukan penggabungan (composite) dari beberapa output. Pengukuran indikator *outcome* dengan menggunakan composite index saat ini sangat umum dilakukan oleh para perencana dan evaluator. Kekuatan indikator ini adalah mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai capaian suatu program. Indikator ini juga dapat menelusuri kegiatan-kegiatan mana yang harus segera diperbaiki. Penyusunan indikator indeks ini sangat tergantung dari kekuatan teori atas tujuan yang hendak dicapai.

Sasaran Ketiga, dilakukan dengan melakukan survey atau mengambil data dari pusat data seperti BPS. Sekalipun kemungkinan tidak berhubungan langsung dengan kegiatan yang dilaksanakan.

2. Indikator Profesionalitas ASN

Salah satu tujuan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah membangun aparatur sipil negara yang profesional. Untuk melihat sampai sejauhmana tujuan ini tercapai maka perlu ditetapkan indikator tingkat profesionalitas ASN. Dalam level impact pembangunan ASN indikatornya adanya kemajauan ekonomi dan kesejahteraan rakyat yang diakibatkan oleh pelayanan ASN yang profesional. Sementara indikator

profesionalitas dalam pembangunan aparatur sampai saat ini belum banyak dikembangkan.

Profesional dalam pendekatan merit sistem mengandung persyaratan, yaitu:

- a. Kompetensi (kualifikasi pengetahuan, keahlian dan pengalaman);
- b. Kualifikasi (Pendidikan, Pelatihan);
- c. Kinerja (Target dan Pencapaian); dan
- d. Kompensasi (tingkat kebutuhan dan eksternal equity);

Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat satu faktor penentu yaitu Disiplin. Disiplin merupakan hasil akhir dari sebuah pengendalian dan pengawasan yang terus menerus.

Berdasarkan 4 pendekatan ciri profesional diatas, maka Indeks Profesionalitas sebuah organisasi dapat dihitung dengan mengkopositkan atau membuat indeks dari kondisi internal dan eksternal yaitu :

- a. Kesesuaian antara syarat jabatan dengan pejabat.

Sebuah organisasi modern harus memenuhi syarat bahwa yang menduduki suatu jabatan harus memiliki pengetahuan, keterampilan yang memadai sesuai dengan syarat yang ditetapkan. Ketidakesesuaian antara syarat jabatan dengan seseorang yang sedang menjabat akan disebut kompetensi gap. Semakin besar nilai gap dimaksud berarti semakin tidak profesionalitas lembaga dimaksud. Sebaliknya semakin kecil gap menunjukkan semakin profesional sebuah lembaga tersebut. Organisasi bertanggungjawab untuk memberi tambahan pengetahuan, keterampilan maupun pengalaman untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

- b. Kinerja

Seorang pejabat harus memiliki kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan juga menjadi dasar penghitungan kinerja. Penghitungan kinerja dapat dibedakan pada posisi pelayanan kepada *beneficiaries*. Untuk pelayanan langsung kepada masyarakat (front office), kinerja dapat dinilai langsung oleh masyarakat. Sementara untuk pelayanan yang tidak langsung (*back office*) kinerja akan sangat ditentukan oleh *stakeholders* secara kolektif.

c. Kompensasi

Kompensasi merupakan satu persyaratan dalam mengukur tingkat profesionalisme suatu lembaga. Kondisi kompensasi yang belum sesuai akan mendorong terjadinya upaya-upaya legal maupun illegal untuk menyesuaikan pendapatan seorang pegawai. Pegawai akan sibuk untuk memenuhi kebutuhannya dibanding memikirkan pelayanan yang harus diberikan. Setiap jenis pekerjaan akan memiliki tingkat kompensasi yang berberbeda-beda tergantung resiko dan wilayah tempat dia bekerja.

d. Disiplin

Faktor keempat yang menjadi instrumen indikator adalah disiplin. Tingkat kedisiplinan akan dinilai positif namun akan dinilai sebagai apabila terjadi pelanggaran disiplin. Tingkat kedisiplinan merupakan upaya pengendalian yang bersifat preventif dan pengawasan yang bersifat pemberian hukuman jika ditemukan individu yang melanggar disiplin.

Apabila disederhanakan pengukuran kinerja pembangunan aparatur adalah dengan melakukan penghitungan dengan mengkompositkan indikator output yang merupakan hasil kegiatan pembangunan aparatur baik secara personal maupun kelembagaan. Komposit Indeks dapat dirumuskan sebagai berikut :

Indeks profesionalitas Aparatur merupakan fungsi dari kesesuaian antara Kompetensi pejabat dengan jabatan yang disyaratkan ditambah dengan kinerja pejabat yang bersangkutan ditambah dengan kompensasi dikurangi pelanggaran disiplin.

$$\text{IndxProf} = \text{Kompetensi Gap} + \text{Kinerja} + \text{Kompensasi} + (\text{D-pD})$$

Indeks profesionalitas ini merupakan sebuah upaya pendekatan dalam mengukur tingkat profesionalitas yang merupakan indikator outcome pengelolaan Aparatur Sipil Negara, indeks ini cukup memadai. Penyempurnaan indeks ini perlu terus menerus dilakukan untuk memperoleh indikator yang paling mendekati pada ukuran profesionalitas tersebut.

3. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional Sub Bidang Aparatur Sasaran

Kedua: Terwujudnya Pemerintahan yang Efisien dan Produktif

Arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

a. Penataan kelembagaan instansi pemerintah yang tepat ukuran, tepat fungsi dan sinergis.

Penataan kelembagaan diharapkan dapat menciptakan struktur ketatanegaraan dan tata pemerintahan yang mampu melaksanakan *good and clean governance*, dan terwujud mekanisme *check and balances* antar lembaga. Selanjutnya penataan kelembagaan dielaborasi melalui berbagai strategi antara lain:

- 1) penyempurnaan desain kelembagaan pemerintah (Kementerian, LPNK, LNS), melalui penyusunan RUU Kelembagaan Pemerintah;
- 2) revitalisasi kelembagaan internal pemerintah pusat dan daerah, yang mencakup penataan tugas, fungsi, dan kewenangan; penyederhanaan struktur, secara vertikal dan horizontal; penguatan kelembagaan yang berfungsi sebagai *central agencies* dan koordinasi; dan mengedepankan pendekatan kewilayahan dalam perubahan tata kelembagaan nasional; dan
- 3) penguatan sinergi antar lembaga baik di pusat maupun di daerah (*well interconnected governance system*), agar terwujud sinergi tata kelola pemerintahan Indonesia sebagai satu kesatuan sistem yang tidak terfragmentasi. Ditempuh pula strategi meningkatkan kapasitas pemerintah nasional untuk lebih menjalankan fungsi pembinaan dan pengawasan bagi daerah otonom secara lebih maksimal.

b. Penataan bisnis proses yang sederhana, transparan, partisipatif, dan berbasis e-government.

Strategi yang akan dilaksanakan dalam penataan bisnis proses, antara lain:

- 1) *review* dan penyederhanaan tatalaksana penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, sehingga terwujud bisnis proses yang transparan dan efisien;
- 2) peningkatan tata hubungan antara pemerintah pusat dan daerah (RUU);
- 3) akselerasi penerapan *e-gov* yang terintegrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, melalui

penguatan kebijakan, penguatan kelembagaan, penguatan profesionalisme SDM, serta penguatan infrastruktur *e-government*, serta pengendalian belanja sistem dan infrastruktur *e-government*; dan

- 4) penguatan keterbukaan pemerintah melalui upaya memastikan implementasi Undang-undang KIP dan penguatan manajemen arsip sebagai sumber informasi publik yang autentik.

Dalam rangka untuk mendukung tertib administrasi pemerintahan perlu didukung oleh manajemen kearsipan yang handal dan komprehensif yang berbasis pada TIK, melalui peningkatan pengelolaan arsip secara modern; penyelamatan arsip sebagai aset nasional dan memori kolektif bangsa, dan pemanfaatan Sistem Informasi Kearsipan Nasional (SIKN) dan Jaringan Informasi Kearsipan Nasional (JIKN).

c. Penerapan manajemen ASN yang transparan, kompetitif, dan berbasis merit untuk mewujudkan ASN yang profesional dan bermartabat.

Arah kebijakan ini untuk mendukung implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara secara konsisten sebagai upaya mendukung reformasi birokrasi nasional. Strategi yang akan ditempuh antara lain: peningkatan kualitas perencanaan kebutuhan ASN, termasuk dalam rangka pengendalian jumlah ASN dan pendistribusiannya sesuai kebutuhan organisasi birokrasi; penguatan kebijakan dan implementasi system rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi, diantaranya melalui penyempurnaan tatakelola seleksi dan perluasan implementasi *CAT system*; penguatan kebijakan dan implementasi system promosi terbuka, termasuk pemanfaatan *assessment center*; dan penguatan kebijakan dan implementasi manajemen kinerja pegawai, termasuk pengembangan kebijakan *reward and punishment* berbasis kinerja.

Sistem pengkaderan pejabat tinggi ASN dikembangkan melalui dukungan sistem informasi ASN, termasuk pengembangan database profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN. Sedangkan profesionalisasi ASN dilakukan melalui peningkatan dan pengendalian kualitas diklat berbasis kompetensi yang mencakup standar kompetensi jabatan, sistem diklat dan kurikulum, metode

pembelajaran, kualitas lembaga diklat, kualitas widyaiswara, kebijakan batas jam minimal mengikuti diklat, *training plan* setiap K/L/pemda. Secara bersamaan, berupaya mewujudkan aparatur pemerintah untuk menganut '*techno-ideology*' melalui pendidikan penguasaan teknologi agar bangkit dari 'amnesia sejarah' dan 'amnesia ideologi'.

Perbaiki kesejahteraan pegawai ditempuh melalui upaya penyempurnaan sistem penggajian dan pensiun yang adil, layak, dan berbasis kinerja, serta penyempurnaan sistem jaminan sosial bagi ASN. Langkah-langkah lainnya meliputi: penguatan supervisi, monitoring, dan evaluasi implementasi manajemen ASN pada K/L/pemda; penguatan sistem dan kelembagaan perlindungan sistem merit dalam manajemen ASN, sebagai operasionalisasi KASN; dan penguatan kebijakan dan implementasi/ internalisasi asas, prinsip, nilai dasar, kode etik, dan kode perilaku ASN, termasuk penguatan budaya kinerja dan budaya pelayanan.

d. Penerapan sistem manajemen kinerja nasional yang efektif.

Strategi penerapan sistem manajemen kinerja nasional dilakukan melalui antara lain: Pertama, harmonisasi dan penguatan kebijakan yang mengatur tentang sistem manajemen kinerja pembangunan nasional; Kedua, pengembangan sistem manajemen kinerja pembangunan nasional, yang antara lain mengatur penetapan indikator kinerja nasional dan indikator kinerja K/L dan Pemerintah Daerah; Ketiga, pengembangan *logframe* pembangunan nasional dan penjabarannya sebagai acuan bagi pengorganisasian dan koordinasi pelaksanaan dan pengendalian pembangunan; Keempat, penguatan dan peningkatan sinergi sistem perencanaan, penganggaran, pengadaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pembangunan nasional; dan penerapan sistem *reward and punishment*. Langkah lainnya adalah: penguatan integrasi/sinergi antara manajemen kinerja nasional dan manajemen kinerja K/L/Pemerintah Daerah; penetapan kebijakan pengawasan nasional untuk menjamin tercapainya sasaran pembangunan yang tertuang di dalam RPJMN; dan optimalisasi penerapan *e-Government* yang terintegrasi untuk mendukung pengembangan manajemen data kinerja pembangunan, pengendalian dan penyusunan laporan, dan

penggunaannya secara terpadu dan *on-line*, sehingga memudahkan proses pengambilan keputusan secara cepat.

e. Peningkatan kualitas kebijakan publik.

Daya saing suatu negara salah satunya dipengaruhi oleh kualitas kebijakan yang unggul dan efektif. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas kebijakan publik, yang dilaksanakan melalui strategi antara lain: Pertama, penguatan sinergi kelembagaan dan tata kelola dalam perumusan kebijakan; Kedua, peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM perumusan kebijakan; dan Ketiga, penguatan *evidence based policy*. Perluasan partisipasi publik dalam proses kebijakan akan terus ditingkatkan sehingga produk kebijakan yang dihasilkan dapat menyelesaikan permasalahan dan mendapat dukungan dari masyarakat dalam implementasinya.

f. Peningkatan kepemimpinan untuk perubahan dalam birokrasi untuk mewujudkan kepemimpinan yang visioner, berkomitmen tinggi, dan transformatif.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengembangan kepemimpinan birokrasi, melalui strategi antara lain: Pertama, pembentukan dan pengembangan jabatan pimpinan tinggi; Kedua, penerapan sistem promosi terbuka, transparan, kompetitif, dan berbasis kompetensi untuk jabatan pimpinan tinggi; Ketiga, penyempurnaan sistem diklat kepemimpinan untuk jabatan pimpinan tinggi, yang meliputi: penguatan Diklatpim; pembentukan Akademi ASN dan pemantapan Diklat kepemimpinan perubahan *Reform Leaders Academy (RLA)*.

g. Peningkatan efisiensi (belanja aparatur) penyelenggaraan birokrasi.

Inti dari arah kebijakan ini adalah untuk melakukan pengurangan *overhead cost* (biaya rutin) sehingga terwujud efektifitas dan efisiensi dalam manajemen birokrasi dan mengalokasikan lebih banyak pembiayaan untuk pelayanan publik. Strategi yang diimplementasikan, antara lain: Pertama, pengendalian belanja pegawai, yang meliputi penyusunan kebijakan tentang batas maksimum belanja pegawai; *review* dan *assessment* proporsi belanja pegawai; dan efisiensi pelaksanaan belanja pegawai di setiap instansi; Kedua, pengendalian belanja operasional kantor, yang

mencakup langkah-langkah review dan assessment belanja operasional kantor dan penerapan *Reward and punishment* untuk efisiensi belanja aparatur. Strategi lainnya adalah: pengendalian belanja sarana dan prasarana aparatur, dan pengendalian komponen belanja administrasi dalam kegiatan pembangunan.

h. Penguatan kualitas pengelolaan reformasi birokrasi K/L/Pemda.

Reformasi birokrasi terus dilanjutkan secara berkesinambungan pada seluruh instansi pemerintah dan ditingkatkan kualitasnya. Oleh karena itu, langkah-langkah yang akan ditempuh antara lain: Pertama, Penguatan kerangka regulasi bidang aparatur negara; Kedua, Penguatan kelembagaan dan tatakelola pengelolaan reformasi birokrasi nasional; Ketiga, Penyempurnaan kebijakan reformasi birokrasi nasional (*Grand Design* dan *Road Map*); Keempat, Perluasan dan fasilitasi pelaksanaan RB pada instansi pemerintah pusat dan daerah; Kelima, Penyempurnaan kebijakan operasional dan instrumen evaluasi pelaksanaan RBN; dan Keenam, Meningkatkan partisipasi public dalam gerakan RBN: CSO, media, dan academia.

B. Arah Kebijakan dan Strategi Badan Kepegawaian Negara

Selaras dengan arah kebijakan pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam RPJM Nasional 2015-2019, khususnya pembangunan nasional pada bidang Polhukhankam fokus pada manajemen kepegawaian dalam mewujudkan aparatur sipil negara yang profesional dan bermartabat. Dalam Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan BKN memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

Selaras dengan arah kebijakan pembangunan nasional sebagaimana tertuang dalam RPJM Nasional 2015-2019, khususnya pembangunan nasional bidang manajemen ASN telah disusun arah kebijakan dan strategi BKN dalam pembangunan kepegawaian jangka menengah 2014-2019 yang didasarkan hasil analisis terhadap faktor-faktor lingkungan strategis, yaitu:

1. Paradigma Pegawai Negeri Sipil sebagai *aset*, bukan *expenses* dan pelayanan masyarakat sebagai return (*value added to consumers*);
2. Mengelola Aparatur Sipil Negara secara efisien dan efektif;

3. Membangun dan mengembangkan aliansi kerja sama dengan unit kepegawaian di setiap K/L dan Pemerintah daerah untuk mendekatkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat;
4. Penerapan pengendalian Pegawai ASN yang bersifat pencegahan (*preventive*) baik dalam penempatan pejabat ASN maupun dalam penegakan disiplin;
5. Pengintegrasian kinerja dengan kompensasi bagi pegawai ASN;
6. Pendataan pegawai ASN secara handal dan terkini;
7. Mengoptimalkan dukungan dan manajemen internal kepegawaian BKN;
8. Melakukan pendekatan pelayanan kepada masyarakat.

1. Mengelola Aparatur Sipil Negara secara Efisien dan Efektif

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Manajemen pegawai ASN meliputi manajemen PNS dan manajemen PPPK.

a. Manajemen PNS meliputi:

1) Penyusunan dan penetapan kebutuhan

setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan dan jenis jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci pertahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Berdasarkan penyusunan kebutuhan, Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional.

2) Pengadaan PNS

Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu instansi pemerintah. Pengadaan PNS di instansi pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan peningkatan menjadi PNS.

3) Pangkat dan jabatan

PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada instansi pemerintah. Pengangkatan ditentukan berdasarkan perbandingan obyektif, antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Setiap jabatan tertentu dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan penilaian kinerja.

4) Pengembangan karir PNS

dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah dengan pertimbangan integritas dan moralitas. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis, kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan, dan kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Integritas diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan moralitas diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut dapat dilakukan melalui diklat, seminar, kursus, dan penataran. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karir. Pengembangan kompetensi setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Dalam

pengembangan kompetensi, PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun atau dapat melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan BKN bersama dengan LAN.

5) Pola karir

Dengan adanya syarat jabatan pada jenjang-jenjang tertentu yang transparan, setiap pegawai ASN terutama PNS dapat menyusun pola karir yang diharapkan dengan memenuhi semua persyaratan pada jenjang yang diinginkan. Dengan adanya pola karir yang jelas PNS dapat menyusun rencana jenjang yang dijalannya untuk masa depan. Setiap PNS hanya dapat menduduki jabatan tertentu jika telah memenuhi syaratnya. Untuk itu PNS sejak awal akan memenuhi persyaratan sesuai dengan jabatan yang diharapkan.

6) Promosi

Promosi adalah kenaikan jabatan yang dialami oleh setiap PNS sejalan dengan penambahan pengalaman sebagai PNS. Untuk melakukan promosi, agar setiap jabatan diisi oleh individu yang tepat maka perlu dilakukan penilaian kompetensi yang dilakukan oleh *Assesment Centre* baik yang ada di BKN maupun di instansi lain ataupun swasta. Dengan penempatan pejabat yang sesuai diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik maka wajar apabila pejabat yang bersangkutan menerima kompensasi yang sesuai baik untuk jenis pekerjaan maupun kesesuaian dengan jabatan sejenis di luar PNS.

7) Mutasi

Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam satu instansi pusat, antar instansi pusat, satu instansi daerah, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah, dan ke perwakilan pemerintahan Indonesia di luar negeri. Mutasi PNS dalam satu instansi pusat atau instansi daerah dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan Kepala BKN. Sedangkan mutasi PNS antar kabupaten/kota dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah

memperoleh pertimbangan Kepala BKN. Sama halnya mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke instansi pusat atau sebaliknya dan antar instansi pusat ditetapkan oleh Kepala BKN. Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.

8) Penilaian kinerja PNS

Hal ini bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Hasil penilaian kinerja PNS digunakan dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti diklat. PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian.

9) Penggajian dan tunjangan

Dalam hal ini pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraannya berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan. Selain menerima gaji, PNS juga menerima fasilitas yang meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja, sedangkan tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Hasil penilaian kompetensi seluruhnya akan dikelola oleh BKN dan dijadikan talent pool untuk memudahkan penjurangan individu yang akan menjabat pada masa-masa selanjutnya

10) Penghargaan

PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan, yang berbentuk Tanda Kehormatan; kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas pengembangan kompetensi; dan/atau kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

11) Disiplin

untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. Pelanggaran disiplin dikenai hukuman disiplin.

12) Pemberhentian

PNS diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena hukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan tidak berencana. PNS diberhentikan dengan hormat tidak dengan atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. Sedangkan PNS yang diberhentikan dengan tidak hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945, dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, atau dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana. PNS diberhentikan sementara, apabila diangkat menjadi pejabat negara, diangkat menjadi komisioner atau lembaga nonstruktural, atau ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

13) Pensiun dan tabungan hari tua

Batas usia pensiun 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi, 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi

Pejabat Fungsional. PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua. PNS yang diberikan jaminan pensiun apabila meninggal dunia, atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Jaminan pensiun PNS dan jaminan janda/duda PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS.

14) Perlindungan

Dalam hal ini pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Sedangkan bantuan hukum berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

b. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meliputi:

1) Penetapan kebutuhan

Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK lebih lanjut diatur dengan Peraturan Presiden. Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci pertahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

2) Pengadaan PPPK

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan. Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi pemerintah yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK yang

ditetapkan dengan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi PNS, melainkan mengikuti semua proses seleksi bagi calon PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3) Penilaian kinerja PPPK

Dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin obyektifitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi. PPPK dapat diberhentikan jika penilaian yang dilakukan oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

4) Gaji dan tunjangan

Dalam hal ini pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Selain gaji, PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5) Disiplin

PPPK wajib mematuhi disiplin untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas dengan hukuman sanksi tertentu. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.

6) Pemutusan hubungan perjanjian kerja

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena dihukum

penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana, melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat, atau tidak mematuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan tidak hormat karena melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945, dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, atau dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

7) Perlindungan

Dalam hal ini pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. Sedangkan bantuan hukum berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

2. Sistem Informasi ASN

Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN yang menjamin keterpaduan dan akurasi data dan diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar instansi pemerintah. Sistem informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi. Sistem informasi tersebut harus mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya. Sistem informasi ASN memuat seluruh informasi dan data pegawai ASN. Dalam hal ini, untuk menjamin akurasi data, setiap

instansi pemerintah wajib memutakhirkan dan menyampaikan data secara berkala kepada BKN sebagai instansi yang bertanggung jawab mengelola informasi kepegawaian.

Data pegawai ASN minimal memuat:

- 1) Data riwayat hidup.
- 2) Riwayat pendidikan formal dan non formal.
- 3) Riwayat jabatan dan kepangkatan.
- 4) Riwayat penghargaan, tanda jasa, atau tanda kehormatan.
- 5) Riwayat pengalaman berorganisasi.
- 6) Riwayat gaji.
- 7) Daftar penilaian prestasi kerja.
- 8) Surat keputusan.
- 9) Kompetensi.

3. Pemetaan Potensi Pegawai ASN (Talent Pool)

Sebagai instansi pembina dan penyelenggara penilaian kompetensi, BKN termasuk Kantor Regional perlu menyiapkan langkah-langkah strategis untuk penyelenggaraan penilaian kompetensi serta menyediakan data-data atau profil pejabat yang akan maupun yang sedang menduduki jabatan. Pemetaan pegawai ASN yang meliputi informasi PNS/ASN yang berbasis pada aspek potensi dan kompetensi serta ukuran objektif diperlukan untuk mempermudah pemerintah dalam pendayagunaan pegawai ASN.

Data atau profil ASN meliputi aspek-aspek Kualifikasi (seperti: potensi IQ, Tipologi Kepribadian, Usia, Pendidikan), Kompetensi Kepemimpinan dan Reputasi Kerja berdasarkan skala kontribusi. Profil ini diharapkan menjadi suatu Talent Pool ASN yang bersifat nasional, yang diharapkan sebagai bahan pemerintah dalam pendayagunaan dan pengisian setiap jabatan, utamanya untuk JPT guna penguatan kepemimpinan birokrasi pemerintah yang profesional dan berkinerja tinggi.

Untuk mendapatkan profil dalam talent pool ASN tersebut, perlu dilakukan penilaian potensi dan kompetensi ASN. Penilaian kompetensi dilakukan secara bertahap dengan menggunakan metode yang lebih cepat. Pengukuran potensi IQ, Tipologi Kepribadian, Usia, Pendidikan akan dilakukan dengan metode uji berbantu komputer. Dengan uji ini pemetaan dasar pegawai ASN sudah dapat diperoleh secara masal dalam waktu singkat. Selanjutnya untuk pejabat yang memiliki potensi

akan dilanjutkan dengan uji Kompetensi Kepemimpinan dan reputasi kerja menggunakan metode konvensional.

Mengingat jumlah pegawai ASN yang cukup banyak, maka pemetaan tidak dapat dilakukan hanya dalam waktu satu tahun dan oleh BKN sendiri. Oleh karena itu penilaian potensi dan kompetensi perlu dilakukan secara sinergis dan kolaboratif antara BKN Pusat, kantor regional, instansi (daerah), dan unit-unit kerja terkait lainnya.

4. Pengendalian Pegawai secara Preventif

Jumlah pegawai ASN yang sangat besar sangat berpotensi terjadinya tindakan pelanggaran NSPK. Saat ini penyelesaian pelanggaran bersifat kuratif sehingga terlihat pemerintah reaktif. Cara ini juga sering mendapat perlawanan dari pegawai yang mendapat hukuman akibat pelanggaran yang dilakukan. Akibatnya pengendalian menjadi tidak efektif dan berbiaya mahal.

Upaya pengendalian pegawai ASN kedepan adalah dengan melakukan pencegahan. Ruang kendali akan menjadi salah satu cara untuk mencegah terjadinya pelanggaran, karena akan memberikan peringatan kemungkinan terjadinya pelanggaran. Upaya pencegahan dapat segera dilakukan manakala terdapat tanda-tanda terjadinya tindakan pelanggaran.

C. Program BKN 2015-2019

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKN menetapkan program-program berdasarkan program utama (teknis) dan program pendukung (generik), yaitu sebagai berikut:

1. Program Teknis

Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara;

Program tersebut di atas merupakan tugas utama BKN dalam mewujudkan fungsi utama BKN di dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN yang diarahkan untuk mewujudkan visi dan misi BKN tahun 2015-2019.

2. Program Generik

Program generik merupakan program yang bersifat pelayanan internal untuk mendukung pelayanan aparatur dan/atau administrasi pemerintahan. Program generik BKN tersebut adalah sebagai berikut:

a. Program Dukungan Manajemen dalam Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN; dan

b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN.

Selanjutnya program-program tersebut dijabarkan ke dalam kegiatan-kegiatan prioritas BKN, yaitu sebagai berikut:

1. Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara

Kegiatan:

- a. Penyelenggaraan Pertimbangan Kepegawaian;
- b. Perumusan Kebijakan Teknis Penggajian, Tunjangan, Fasilitas, Penghargaan, Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua, Jaminan Perlindungan Serta Evaluasi dan Klasifikasi Jabatan Pegawai Aparatur Sipil;
- c. Perancangan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian;
- d. Perumusan Kebijakan Teknis Jabatan Aparatur Sipil Negara;
- e. Pelayanan Administrasi Pengadaan PNS dan Penetapan Persetujuan dan Pertimbangan Kenaikan Pangkat dan Mutasi Lainnya;
- f. Penyiapan Bahan Perumusan Kebijakan di Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian;
- g. Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian PNS I;
- h. Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian PNS II;
- i. Pengembangan dan Pemeliharaan Perangkat dan Sistem Komputer Induk, Jaringan Komputer, Serta Sistem Informasi;
- j. Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Formasi, Pengadaan, Pasca Pendidikan dan Pelatihan;
- k. Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepangkatan, Pengangkatan dan Pemberhentian dalam Jabatan;
- l. Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Gaji, Tunjangan dan Kesejahteraan serta Kinerja;
- m. Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kode Etik dan Disiplin, Serta Pemberhentian dan Pensiun;
- n. Perumusan dan Perancangan Sistem Informasi Berbasis Teknologi Informasi dan Pengelolaan Data Kepegawaian;

- o. Penetapan SK dan Pertek Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta Janda/Dudanya;
- p. Penyiapan Bahan Perencanaan Kebutuhan Pegawai, dan Pertimbangan Formasi Pegawai, Serta Standardisasi dan Kompetensi Jabatan;
- q. Penyiapan Kebijakan Teknis Sistem Rekrutmen dan Pengelolaan Teknologi Informasi Sistem Seleksi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi;
- r. Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian;
- s. Konsultasi, Analisis/Telaahan, Pemantauan dan Evaluasi Implementasi Kebijakan, Inventarisasi Permasalahan dan Bantuan Hukum Kepegawaian;
- t. Pelaksanaan Pengembangan Kinerja, Standardisasi Kinerja Jabatan, dan Pengembangan Sistem Informasi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- u. Pengkajian dan Penelitian Bidang Kepegawaian;
- v. Penilaian Kompetensi dan Konseling Psikologi PNS;
- w. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian; dan
- x. Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian Kantor Regional I - XIV BKN.

2. Program Dukungan Manajemen dalam Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN

Kegiatan:

- a. Penyelenggaraan dan Pembinaan Komunikasi dan Informasi Publik;
- b. Pengelolaan dan Pengembangan SDM dan Organisasi Tatalaksana;
- c. Pembinaan dan Pengelolaan Keuangan BKN;
- d. Penyusunan Perencanaan, Pemrograman, Penganggaran, Pemantauan, Evaluasi dan Pengendalian serta Koordinasi dan Kerjasama;
- e. Penyelenggaraan Operasional Perkantoran;
- f. Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur BKN; dan
- g. Penyelenggaraan Operasional dan Tugas Teknis Lainnya Kantor Regional I - XIV BKN.

3. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN

Kegiatan:

- a. Pembangunan/Pengadaan/Peningkatan Sarana dan Prasarana; dan
- b. Pembangunan/Pengadaan/Peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor Regional I - XIV BKN.

Tabel 3.1 Matriks Hubungan Visi, Misi, sampai Program BKN Tahun 2015-2019

Hubungan Visi, Misi, sampai Program dan Kegiatan BKN Tahun 2015-2019						
Visi	Misi	Tujuan	Sasaran	Arah Kebijakan	Strategi	Program
Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025	<ol style="list-style-type: none"> Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pelayanan Kepegawaian Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Manajemen Internal BKN 	<ol style="list-style-type: none"> Terwujudnya Manajemen Kepegawaian yang Modern dengan Melakukan Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN Secara Nasional Mewujudkan Pelayanan Prima di Bidang Kepegawaian Mewujudkan Manajemen Internal yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel 	Terselenggaranya manajemen pegawai ASN yang profesional	<ol style="list-style-type: none"> Paradigma Pegawai Negeri Sipil sebagai aset, bukan <i>expenses</i> dan pelayanan masyarakat sebagai <i>return (value added to consumers)</i>; Mengelola Pegawai Negeri Sipil secara efisien dan efektif; Membangun dan mengembangkan aliansi kerja sama dengan lembaga kepegawaian di setiap K/L dan daerah; Penerapan pengendalian yang bersifat pencegahan (<i>preventive</i>) terhadap pegawai ASN dalam penegakan disiplin; Meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai ASN; Mengoptimalkan dukungan dan manajemen internal kepegawaian BKN; dan Pendataan Pegawai ASN yang handal dan 	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan Penghitungan Kebutuhan PNS; Mengembangkan dan Mengoptimalkan Registrasi Online; Melaksanakan Ujian Rekrutmen Pegawai dengan Menggunakan CAT; Penetapan Nomor Identitas Pegawai ASN; Menerapkan Mutasi PNS Secara Efisien dan Akuntabel / Menyelenggarakan rapat koordinasi nasional; Pengendalian Jabatan ASN di Pusat dan Daerah; Penetapan Status dan Kedudukan Pegawai ASN; Penggunaan Ruang Kendali Operasi Pegawai ASN; Penguatan Jaringan 	<ol style="list-style-type: none"> Program Teknis: Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara; Program Generik: a. Program Dukungan Manajemen dalam Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN; b. Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN.

				<p>terkini.</p> <p>8. Melakukan pendekatan pelayanan kepada masyarakat.</p>	<p>dan Perangkat Keras Sistem Informasi;</p> <p>11. Pendataan Pegawai ASN dengan Handal dan Terkini melalui Sensus PNS;</p> <p>12. Pengelolaan Arsip PNS Secara Terpadu dan Modern;</p> <p>13. Penilaian Kinerja Individu ASN dan Kelembagaan;</p> <p>14. Penghitungan Kompensasi PNS dan Kesejahteraan;</p> <p>15. Promosi melalui <i>Assessment Center</i>, optimalisasi talent pool melalui pendataan individual</p> <p>16. Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian;</p> <p>17. Pembinaan Karier dan Jabatan Kepegawaian;</p> <p>18. Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan;</p> <p>19. Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pegawai;</p>	
--	--	--	--	---	--	--

					<p>20. Mengoptimalkan Kinerja Manajemen dan Dukungan (perencanaan, keuangan, kepegawaian, umum dan sarpras, humas, bantuan hukum, dan fungsi pengawasan)</p> <p>21. Membangun Unit Pelaksana Teknis (UPT) kepegawaian</p>	
--	--	--	--	--	---	--

D. Kerangka Regulasi

Kerangka regulasi BKN disusun berdasarkan kebutuhan dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan yang diamanahi melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kerangka Regulasi BKN juga merupakan upaya dukungan terhadap sasaran strategis yang telah ditetapkan. Kerangka Regulasi yang disusun untuk menciptakan regulasi yang berkualitas, sederhana dan tertib di bidang Manajemen ASN.

Terkait perubahan radikal tersebut, sejumlah produk hukum sebagai konsekuensi turunan lahirnya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdapat 19 substansi kebijakan kepegawaian yang harus diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) yaitu :

1. Administrasi dan Kompetensi PNS,
2. Jabatan Fungsional PNS,
3. Jabatan Pimpinan Tinggi PNS,
4. Pengisian Jabatan ASN Tertentu dari TNI dan Polri,
5. Hak dan Kewajiban Pegawai ASN,
6. Tata Cara Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan Jumlah dan Jenis Jabatan PNS,
7. Pengadaan dan Tata Cara Sumpah/Janji PNS,
8. Pangkat dan Jabatan PNS,
9. Pengembangan Karier, Pengembangan Kompetensi, Pola Karier, Promosi dan Mutasi PNS,
10. Tentang Penilaian Kinerja PNS,
11. Gaji, Tunjangan Kinerja, Tunjangan Kemahalan dan Fasilitas Lain PNS,
12. Disiplin PNS,
13. Pemberhentian, Pemberhentian Sementara dan Pengaktifan kembali PNS,
14. Pengelolaan Program Jaminan Pensiun PNS,
15. Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Bantuan Hukum Pegawai PNS,
16. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
17. PNS yang Diangkat Sebagai Pejabat Negara,
18. Korps Pegawai PNS, dan
19. Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Pegawai ASN.

Dalam rangka penyederhanaan penyusunan peraturan pemerintah tersebut, maka dilakukan simplifikasi menjadi 6 (enam) Peraturan Pemerintah, yaitu:

1. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
2. Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
3. Penilaian Kinerja dan Disiplin;
4. Gaji dan Tunjangan;
5. Pensiun; dan
6. KORPS Pegawai ASN.

Selain itu terdapat 4 substansi kebijakan kepegawaian yang harus diatur melalui Peraturan Presiden (Perpres) yaitu:

1. Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Wewenang dan Tanggung Jawab Komisi Aparatur Sipil Negara,
2. Tugas, Fungsi dan Kewenangan Lembaga Administrasi Negara,
3. Tugas, Fungsi, dan Kewenangan Badan Kepegawaian Negara, dan
4. Jenis Jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Mengacu kepada hal tersebut di atas, khususnya dalam bidang penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara, berikut adalah arah kebijakan dan strategi penyusunan Kerangka Regulasi BKN dalam upaya pelaksanaan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien:

1. Melaksanakan *Regulatory Impact Assesment* terhadap regulasi yang telah ada yang kemudian akan menjadi bahan penyesuaian peraturan perundang-undangan yang baru, yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Penyesuaian tersebut adalah dengan melakukan revisi baik secara parsial ataupun menyeluruh.
2. Membentuk regulasi yang baru dengan landasan peraturan perundang-undangan yang mengatur dalam pelaksanaan tanggung jawab, tugas, fungsi, dan kewenangan BKN di bidang Manajemen ASN. Pembentukan regulasi yang baru disesuaikan dengan tugas dan kewenangan BKN untuk menciptakan tertib administrasi dalam pengelolaan manajemen ASN.

Berikut adalah prioritas regulasi yang harus dilengkapi selama tahun 2015-2019 yang menjadi tanggung jawab dan kewenangan BKN di bidang Manajemen ASN:

1. Revisi atas Peraturan Presiden yang mengatur fungsi, tugas dan kewenangan BKN; urgensi revisi didasarkan atas penyesuaian mengenai struktur organisasi, tugas, fungsi, dan kewenangan BKN yang didasarkan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Sebelumnya diatur melalui Keputusan Presiden Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 mengenai BKN yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Peraturan tersebut diatas ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, yang mana nomenklatur dan tugas fungsi organisasi telah disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.
2. Sampai dengan saat ini Peraturan Perundang-undangan yang merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terkait Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN belum ditetapkan. Apabila peraturan perundang-undangan tersebut ditetapkan maka akan ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala BKN yang mengatur tentang Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Manajemen ASN yang menjadi kewenangan Kepala BKN.
3. Peraturan Kepala BKN tentang Penyusunan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Teknis Pelaksanaan Kebijakan Manajemen ASN; kerangka regulasi tersebut diperlukan karena (1) terkait dengan tugas BKN dalam melakukan penyusunan NSPK teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN, dan (2) sebagai turunan atau operasionalisasi dari Kebijakan Manajemen ASN.
 - a. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan PNS;
 - b. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Perencanaan, Pengumuman Lowongan, Pelamaran, Seleksi, Pengumuman Hasil Seleksi, Pengangkatan sebagai PNS dan Pengambilan Sumpah/Janji PNS (Pengadaan PNS);
 - c. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi PNS;

- d. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengangkatan dalam Jabatan;
- e. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja dan Disiplin PNS;
- f. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pemberhentian dan Pemberhentian Sementara PNS;
- g. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Cuti PNS;
- h. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Izin Perkawinan dan Perceraian PNS;
- i. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Penyusunan Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, dan Kompetensi Sosial Kultural;
- j. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Perpindahan Antar Instansi; kerangka regulasi tersebut diperlukan terkait dengan tugas Badan Kepegawaian Negara dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara terutama pada bidang perpindahan pegawai antar instansi. Kerangka regulasi tersebut mengatur mekanisme, persyaratan, dan ketentuan tertentu mengenai perpindahan pegawai antar instansi baik pusat maupun daerah;
- k. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Persetujuan Kenaikan Pangkat; kerangka regulasi tersebut diperlukan terkait dengan tugas Badan Kepegawaian Negara dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara terutama pada bidang kenaikan pangkat Pegawai Aparatur Sipil Negara. Kerangka regulasi tersebut mengatur mekanisme, persyaratan, dan ketentuan tertentu mengenai kenaikan pangkat Pegawai Aparatur Sipil Negara baik di instansi pusat dan daerah;
- l. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Pensiun; kerangka regulasi tersebut diperlukan terkait dengan tugas Badan Kepegawaian Negara dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara terutama pada bidang pensiun Pegawai Aparatur Sipil Negara. Kerangka regulasi tersebut mengatur mekanisme, persyaratan, dan ketentuan tertentu mengenai pensiun Pegawai Aparatur Sipil Negara baik di instansi pusat dan daerah;
- m. Peraturan Presiden tentang Data dan Informasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara; kerangka regulasi tersebut diperlukan sebagai (1) aturan

yang mengatur mekanisme pemanfaatan data dan informasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara instansi pemerintah pusat dan daerah, (2) terkait dengan keharusan seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah dalam melakukan pemutakhiran data dan informasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara, dan (3) mengatur kewenangan Badan Kepegawaian Negara dalam penyimpanan informasi Pegawai Aparatur Sipil Negara;

- n. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Penyelenggaraan Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara; kerangka regulasi tersebut diperlukan untuk (1) penguatan dan kehandalan administrasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara, dan (2) sebagai turunan atau operasionalisasi dari kebijakan mengenai Administrasi Kepegawaian Aparatur Sipil Negara yang sebelumnya diatur melalui Peraturan Presiden atau Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
- o. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Pengawasan dan Pengendalian Normas Standar Prosedur dan Kriteria Manajemen Kepegawaian Aparatur Sipil Negara; kerangka regulasi tersebut diperlukan untuk:
 - 1) sebagai acuan melakukan pengawasan dan pengendalian Norma Standar Prosedur dan Kriteria manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara dalam rangka menciptakan manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan semangat pembentukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; dan
 - 2) Kerangka regulasi tersebut dibutuhkan untuk mendukung perwujudan sistem merit dalam sistem manajemen kepegawaian Aparatur Sipil Negara.

E. Kerangka Kelembagaan

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi BKN yang tertera di dalam Renstra Tahun 2015-2019. Penguatan kerangka kelembagaan BKN dimaksudkan untuk mewujudkan kelembagaan BKN yang efektif, efisien, akuntabel, dan sinergis agar mampu melaksanakan program dan kegiatan dengan efektif dan efisien.

Penguatan kelembagaan BKN mengacu kepada arah kebijakan dan strategi penguatan kelembagaan secara nasional dalam rangka pelaksanaan program pembangunan nasional yang tertera pada RPJMN 2015-2019,

yaitu penguatan kelembagaan melalui upaya penyediaan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berkinerja sehingga dapat melaksanakan visi dan misi lembaganya dengan baik.

Di dalam prioritas penguatan Kerangka Kelembagaan dalam RPJM 2015-2019, khususnya di Bidang Hukum dan Aparatur Negara adalah sebagai berikut:

1. Penguatan kelembagaan pembentukan hukum untuk meningkatkan kapasitasnya dalam merumuskan peraturan perundang-undangan yang efektif dan sinergis secara vertikal maupun horizontal dan serasi dengan kebutuhan pembangunan nasional;
2. Penguatan kelembagaan penegakan hukum untuk mewujudkan penegakan hukum yang terintegrasi dan berintegritas guna menghasilkan keadilan dan kepastian hukum;
3. Penguatan kelembagaan manajemen aparatur sipil negara guna meningkatkan keterpaduan dan efektivitas pengelolaan aparatur sipil negara untuk menghasilkan aparatur sipil negara yang profesional, berintegritas, dan berkinerja; dan
4. Penguatan kelembagaan pengelolaan reformasi birokrasi nasional agar lebih efektif dalam mengkoordinasikan perumusan kebijakan reformasi birokrasi nasional dan pelaksanaannya.

Mengacu kepada hal tersebut di atas, khususnya dalam bidang penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara, berikut adalah arah kebijakan dan strategi untuk mewujudkan kerangka kelembagaan secara nasional adalah sebagai berikut:

1. Menyusun struktur kelembagaan untuk melaksanakan program pembangunan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangan BKN secara umum dengan memanfaatkan kelembagaan BKN yang sudah ada sebelumnya, yang sudah diatur berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 mengenai BKN yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Berikut Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Sejalan dengan arahan RPJMN 2015-2019 untuk melakukan Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Daerah serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat BKN akan membangun

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kepegawaian setingkat eselon III di provinsi-provinsi yang saat ini belum memiliki Kantor Regional. UPT akan memfasilitasi manajemen kepegawaian dalam bidang:

- a. Pengadaan Pegawai melalui *Computer Assisted Test* (CAT).
 - b. Penyediaan Ruangan untuk melakukan Assesment PNS kabupaten Kota di wilayah tersebut
 - c. Pelayanan Informasi kepegawaian, termasuk penjelasan kebijakan dan penyampaian kenaikan pangkat dan pensiun yang telah ditetapkan BKN Pusat dan Kantor Regional.
3. Sesuai dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 5 tahun 2013 BKN telah mengurangi jumlah Jabatan Struktural di BKN sebanyak total 56 Jabatan yang terdiri dari 1 Jabatan eselon I, 3 Jabatan eselon II, 11 Jabatan eselon III dan 41 Jabatan eselon IV. Selanjutnya melalui Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 terdapat pengurangan jumlah jabatan struktural BKN sebanyak 68 Jabatan yang terdiri dari 1 Jabatan eselon I, 4 Jabatan eselon II, 14 Jabatan eselon III dan 49 Jabatan eselon IV. Sejalan dengan pengembangan inovasi yang akan dilakukan oleh unit maka tugas fungsi dalam kajian dan inovasi dapat dialihkan kedalam masing- masing unit dengan dikoordinasi oleh Sekretaris Utama.
4. Dengan telah dilakukannya penataan ulang organisasi BKN dan sesuai arahan RPJMN 2015-2019 maka BKN akan melakukan upaya-upaya sebagai berikut:
- a. Penguatan koordinasi antar kedeputian BKN yang terkait dengan fungsi penataan kelembagaan, yang dikoordinasikan oleh Sekretaris Utama BKN;
 - b. Penguatan kelembagaan BKN secara keseluruhan dengan mengacu kepada tugas dan dan kewenangan yang tertera pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan melakukan penataan atau penyesuaian struktur organisasi, tugas beserta fungsi yang sebelumnya di atur pada poin 1 (satu);
 - c. Penyempurnaan hubungan tata kerja antar kedeputian dan interkedeputian agar tercipta tata laksana BKN yang sinergis, harmonis, efektif dan efisien.

Penguatan kerangka kelembagaan BKN akan didasarkan kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berikut

adalah matriks tugas dan fungsi BKN berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berikut kedudukan kelembagaannya:

Tabel 3.2 Matriks Tugas dan Fungsi Kelembagaan BKN

Tugas dan Fungsi	Unit Penanggung Jawab	Urgensi
Penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN	BKN	Penyesuaian struktur organisasi, tugas dan fungsi berdasarkan Undang-undang nomor 5 Tahun 2014
Pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN	Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian	Penyesuaian peraturan bidang pembinaan manajemen kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.
Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang perpindahan antar instansi, persetujuan kenaikan pangkat, dan pensiun	Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian	Penyesuaian tugas dan fungsi
Penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN	Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian;	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penyesuaian tugas dan fungsi 2) Perbaikan koordinasi 3) Perbaikan hubungan kerja/tata laksana 4) Pembentukan Pusat Data Informasi Pegawai ASN (<i>Control Room</i>)
Mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1) Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian; 2) Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian; 3) Pusat Pengembangan Sistem Rekrutmen Aparatur Sipil Negara 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penyesuaian tugas dan fungsi 2) Perbaikan koordinasi 3) Perbaikan hubungan kerja/tata laksana 4) Mengganti nomenklatur PNS menjadi ASN
Membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah	<ol style="list-style-type: none"> 1) Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian; 2) Pusat Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penyesuaian tugas dan fungsi 2) Perbaikan koordinasi 3) Perbaikan hubungan kerja/tata laksana 4) Mengganti nomenklatur PNS menjadi ASN
Membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penyesuaian tugas dan fungsi 2) Perbaikan hubungan kerja/tata laksana

<p>Mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif</p>	<p>Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian</p>	<p>1) Penyesuaian tugas dan fungsi 2) Pembentukan Pusat Data Informasi Pegawai ASN (<i>Control Room</i>)</p>
<p>Menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN</p>	<p>Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian</p>	<p>1) Penyesuaian tugas dan fungsi 2) Pelaksanaan harmonisasi 3) Perbaikan koordinasi 4) Perbaikan hubungan kerja/tata laksana</p>
<p>Menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN</p>	<p>1) Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian 2) Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian;</p>	<p>1) Penyesuaian tugas dan fungsi 2) Perbaikan koordinasi 3) Perbaikan hubungan kerja/tata laksana</p>
<p>Mengawal dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN</p>	<p>BKN</p>	<p>1) Penyesuaian tugas dan fungsi 2) Perbaikan koordinasi 3) Perbaikan hubungan kerja/tata laksana</p>

BAB IV
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

A. Target Kinerja

Target kinerja Badan Kepegawaian Negara merupakan hasil dan satuan hasil yang akan dicapai dari setiap indikator kinerja, baik itu Indikator Kinerja Sasaran Strategis, Indikator Program dan Indikator Kinerja Kegiatan. Target kinerja Badan Kepegawaian Negara telah memperhatikan keterikatan pada setiap tingkatan, sasaran program (*outcome*) dicapai apabila sasaran kegiatan (*output*) yang berada di bawahnya dapat dicapai dan berjalan secara sinergis.

Tabel 4.1
Keterkaitan Kinerja BKN Tahun 2015-2019

INPUT	KEGIATAN	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT
Pendanaan Sumber Daya Manusia Instrumen / metode	Penyelenggaraan dan Pembinaan Komunikasi, keprotokolan dan Informasi Publik	jumlah publikasi, keprotokolan dan hubungan masyarakat yang dilaksanakan	Meningkatnya efektifitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumber daya, penyediaan layanan informasi serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKN	Terselenggaranya Manajemen Pegawai ASN yang Profesional
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Pengelolaan dan Pengembangan SDM dan Organisasi Tatalaksana	jumlah PNS BKN yang terlayani		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Pembinaan dan Pengelolaan Keuangan BKN	jumlah PNS BKN yang terlayani		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
		Terbayarnya gaji PNS BKN Pusat		
		Terbayarnya tunjangan kinerja PNS BKN		

INPUT	KEGIATAN	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT
		Jumlah dokumen pengelolaan keuangan BKN		
	Penyusunan Perencanaan, Pemrograman, Penganggaran, Pemantauan, Evaluasi dan Pengendalian serta Koordinasi dan Kerjasama	jumlah dokumen perencanaan program dan anggaran		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
		Jumlah Dokumen Perencanaan		
		Jumlah penyelenggaraan Deseminasi dan Rakor Kepegawaian Nasional		
		Jumlah Dokumen Evaluasi dan Akuntabilitas		
		Jumlah Dokumen Kerjasama		
		Penyelenggaraan Operasional Perkantoran	jumlah PNS BKN yang terlayani	
	Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan			
	Layanan Perkantoran			
	Jumlah Laporan Persuratan			
	Jumlah Laporan Rumah Tangga Kantor			
	Jumlah Laporan Pengadaan BMN/ Perlengkapan Kantor			
	Jumlah Laporan Pengelolaan BMN/ Perlengkapan Kantor			
	Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur BKN	jumlah pelaksanaan kegiatan dan anggaran yang tertib NSP		

INPUT	KEGIATAN	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Penyelenggaraan Operasional dan Tugas Teknis Lainnya Kantor Regional I - XIV BKN	Jumlah PNS BKN yang terlayani		
	Pembangunan/ Pengadaan/ Peningkatan Sarana dan Prasarana	persentase sarana dan prasarana di BKN yang tersedia	Terlaksananya pembangunan, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKN	
		persentase penyelesaian pembangunan pusat pengelolaan arsip terpadu		
		jumlah UPT yang dibangun		
		jumlah tempat tinggal sementara pegawai		
		persentase sarana pendukung gedung kantor pusat BKN		
	Pembangunan/ Pengadaan/ Peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor Regional I - XIV BKN	persentase sarana dan prasarana di Kanreg BKN yang tersedia		
		Jumlah kendaraan roda 4 yang dilakukan pengadaannya		
		jumlah Rumah Dinas Pejabat yang dibangun		
		jumlah sarana dan prasarana Kanreg BKN yang terpenuhinya pengadaan		
	Penyelenggaraan Pertimbangan Kepegawaian	Persentase kasus kepegawaian yg diselesaikan	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN	
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		

INPUT	KEGIATAN	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT
	Perumusan Kebijakan Teknis Penggajian, Tunjangan, Fasilitas, Penghargaan, Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua, Jaminan Perlindungan Serta Evaluasi dan Klasifikasi Jabatan Pegawai Aparatur Sipil	jumlah rancangan kebijakan kompensasi PNS		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
		Jumlah Dokumen Rumusan Kebijakan Kesejahteraan		
		Dokumen rumusan kebijakan Penggajian, Tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan Pegawai ASN		
	Perancangan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian	Jumlah Peraturan yang terharmonisasi (yang ditetapkan/disusun)		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Perumusan Kebijakan Teknis Jabatan Aparatur Sipil Negara	Prosentase Jabatan ASN yang terlayani		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
Layanan Perkantoran				
Jumlah Dokumen Rumusan Kebijakan Teknis Jabatan ASN				
Jumlah Dokumen Pembinaan Jabatan ASN				
Pelayanan Administrasi Pengadaan PNS dan Penetapan Persetujuan dan	jumlah PNS yang terlayani			
	Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan			

INPUT	KEGIATAN	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT
	Pertimbangan Kenaikan Pangkat dan Mutasi Lainnya	Layanan Perkantoran		
		Jumlah NIP Pelamar Umum yang ditetapkan		
		Jumlah NIP Tenaga Honorer yang ditetapkan		
		Jumlah Kartu Pegawai yang ditetapkan		
		Jumlah Kartu Istri/Suami yang ditetapkan		
		Jumlah Nota Pertimbangan Kenaikan Pangkat Gol.IV/b ke bawah yang ditetapkan		
		Jumlah Pertek dan Penetapan KP Gol. IV/c ke atas, dan Pengangkatan Jab. Fungsional Jenjang Utama dan Mutasi Lainnya yang ditetapkan		
		Jumlah NP KPLB dan Mutasi Lainnya yang ditetapkan		
		Jumlah Laporan Peningkatan Pelayanan Kepegawaian		
	Penyiapan Bahan Perumusan Kebijakan di Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	Jumlah pejabat fungsional yang terlatih		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
		Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat Fungsional Kepegawaian		

INPUT	KEGIATAN	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT
		Jumlah Dokumen Rumusan Kebijakan di Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian		
		Jumlah Mahasiswa yang menerima Beasiswa PIK		
	Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian PNS I	jumlah takah yang akurat dan terkini		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian PNS II	jumlah takah yang akurat dan terkini		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Pengembangan dan Pemeliharaan Perangkat dan Sistem Komputer Induk, Jaringan Komputer, Serta Sistem Informasi	Persentase kebutuhan data ASN yg terlayani		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Formasi, Pengadaan, Pasca Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah instansi pusat dan provinsi yang dilakukan wasdal kepegawaian		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di	jumlah instansi di daerah yang dilakukan wasdal kepegawaian		
		Jumlah Dokumen		

INPUT	KEGIATAN	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT
	Bidang Kepangkatan, Pengangkatan, dan Pemberhentian dalam Jabatan	Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang- Undangan di Bidang Gaji, Tunjangan dan Kesejahteraan, Serta Kinerja	jumlah instansi di daerah yang dilakukan wasdal kepegawaian		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang- Undangan di Bidang Kode Etik, dan Disiplin, Serta Pemberhentian dan Pensiun	jumlah instansi di daerah yang dilakukan wasdal kepegawaian		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Perumusan dan Perancangan Sistem Informasi Berdasarkan Teknologi Informasi dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Persentase jumlah data pegawai yang akurat dan terkini		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Penetapan SK dan Pertek Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta Janda/Dudanya	jumlah PNS yang terlayani		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Penyiapan Bahan Perencanaan Kebutuhan Pegawai, dan Pertimbangan Formasi Pegawai, Serta Standardisasi dan Kompetensi Jabatan	Prosentase instansi yang terhitung formasinya		
Jumlah Instansi yang Menyusun Standar Kompetensi Jabatan				
Jumlah Dokumen Pengelola				

INPUT	KEGIATAN	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT
		Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Penyiapan Kebijakan Teknis Sistem Rekrutmen dan Pengelolaan Teknologi Informasi Sistem Seleksi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi	Jumlah pelamar ASN yang mengikuti CAT		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
		Jumlah soal rekrutmen dan seleksi PNS/CPNS yang disusun		
		Jumlah lisensi Oracle yang dipakai		
		Jumlah PC yang dibutuhkan untuk pengembangan station CAT		
		Jumlah pegawai ASN yang mengikuti uji kompetensi dengan sistem CAT		
	Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian	jumlah PNS yang Ditetapkan Status dan Kedudukan Kepegawaiannya		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
		Jumlah Dokumen Peningkatan Pelayanan Kepegawaian		
		Jumlah Surat Penetapan/ Pertimbangan Status dan Kedudukan Kepegawaiannya		
	Konsultasi, Analisis/	Jumlah Dokumen Pengelola		

INPUT	KEGIATAN	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT
	Telaahan, Pemantauan dan Evaluasi Implementasi Kebijakan, Inventarisasi Permasalahan dan Bantuan Hukum Kepegawaian	Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
		Terselesaikannya perkara hukum kepegawaian dan permasalahan kepegawaian		
		Tersusunnya hasil pemantauan dan evaluasi kebijakan kepegawaian		
		Jumlah analisis/telaahan dan inventarisasi permasalahan kepegawaian		
		Jumlah fasilitasi dan bimbingan penyelesaian permasalahan kepegawaian		
	Pelaksanaan Pengembangan Kinerja, Standardisasi Kinerja Jabatan, dan Pengembangan Sistem Informasi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	jumlah PNS yang menggunakan SKP		
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
	Pengkajian dan Penelitian Bidang Kepegawaian	Jumlah pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai dasar kebijakan		
		Jumlah Pengelola Kegiatan		
		Layanan Perkantoran		
Jumlah Pengembangan Inovasi Pelayanan Kepegawaian masing-masing unit eselon II				

INPUT	KEGIATAN	OUTPUT	OUTCOME	IMPACT	
	Penilaian Kompetensi dan Konseling Psikologi PNS	Jumlah aparatur pemangku Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang dipetakan kompetensinya			
		Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan			
		Layanan Perkantoran			
		Jumlah Stasiun Assessment Center yang dibangun			
		Jumlah assessment system yang dibangun			
		Jumlah assesor yang terakreditasi			
		Jumlah penyelenggara asesment center yang terakreditasi			
		Jumlah sistem/modul/ kurikulum pelatihan assessor yang diperbaharui			
		jumlah ASN yang terlatih			
	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan			
		Layanan Perkantoran			
		Jumlah PNS yang terlayani			
	Penyelenggaraan Pelayanan Kepegawaian Kantor Regional I - XIV BKN				

B. Kerangka Pendanaan

Kerangka pendanaan merupakan kebutuhan pendanaan secara keseluruhan selama tahun 2015-2019 dalam rangka mencapai Sasaran Strategis BKN yang bersumber dari APBN dan Non-APBN. Kerangka Pendanaan dalam RPJMN 2015-2019 masih berupa belanja prioritas RPJMN 2015-2019 diluar belanja aparatur dan belanja operasional. Sehingga total belanja BKN secara keseluruhan perlu dilengkapi belanja aparatur dan belanja operasional. Tambahan belanja akan digunakan untuk melengkapi program dukungan manajemen dan penyelenggaraan tugas teknis lainnya BKN serta program Penyelenggaraan manajemen kepegawaian Negara.

Tabel 4.2
Alokasi Pendanaan BKN Tahun 2015-2019

PROGRAM	SASARAN	ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LO KAS I
		2015	2016	2017	2018	2019		
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PENYELENGGARAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA BKN	Meningkatnya efektifitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumber daya, penyediaan layanan informasi, serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKN	48.56	53.69	55.81	58.11	60.59	276.76	
PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR BKN	Terlaksananya pembangunan, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKN	70.24	74.84	65.29	66.31	66.31	342.99	
PROGRAM PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN NEGARA	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN	122.38	117.34	126.87	137.25	148.41	652.25	
Belanja Prioritas		41.18	45.87	47.97	61.67	75.30	1,272.00	
Belanja Total		614,13	706,92	802,10	867,82	927,98		

Kebutuhan pendanaan untuk menjadikan organisasi yang modern sebenarnya tidak cukup hanya sebesar rincian dalam tabel 4.2. Anggaran ini hanya untuk kegiatan dalam rangka pencapaian target pembangunan BKN yang bersifat *baseline* dan terbatas pada pengembangan secara konvensional. Sementara itu untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam RPJMN dan memenuhi Undang-undang ASN masih diperlukan lompatan untuk pencapaian yang lebih cepat. Penggunaan dana pinjaman luar negeri akan memberikan lompatan capaian target yang diharapkan. Pendanaan pinjaman luar negeri digunakan untuk menarik target-target yang ditetapkan untuk dapat dilaksanakan lebih cepat dari tahun-tahun sebelumnya.

Bantuan luar negeri akan menjadi suplemen untuk meningkatkan percepatan pembangunan data PNS dan pemetaan jabatan yang semula akan dilaksanakan selama 5 tahun menjadi 3 tahun. Tambahan dana pada tahun (n) merupakan alokasi anggaran tahun berikutnya (n+1) yang digeser ke tahun sebelumnya. Besaran dana tambahan yang berasal dari bantuan luar negeri merupakan dana yang semula rencana kegiatan untuk tahun yang akan datang (n+1) yang pelaksanaannya dipercepat menjadi tahun (n). **Tabel 4.3**

**Alokasi Pendanaan BKN Tahun 2015-2019
(Bantuan Luar Negeri)**

PROGRAM	SASARAN	ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015- 2019 (Rp Miliar)	LO KA SI
		2015	2016	2017	2018	2019		
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PENYELENGGARAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA BKN	Meningkatnya efektifitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumber daya serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKN	48.56	108.00	103.00	118.00	60.59	438.15	
PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR BKN	Terlaksananya pembangunan, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKN	70.24	140.00	130.00	132.00	66.31	538.55	

BAB V

PENUTUP

Dalam penyusunannya, Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2015-2019 melibatkan *stakeholders* terkait baik tingkat pusat maupun daerah untuk mendapatkan strategi kebijakan yang komprehensif dalam menjawab permasalahan dan proses percepatan reformasi birokrasi, seperti yang tertuang di dalam prioritas pembangunan nasional pada RPJMN 2015-2019.

Dokumen Renstra ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta penilaian terhadap kinerja BKN selama kurun waktu 5 (lima) tahun dengan menggunakan indikator kinerja yang terarah dan terukur.

Pada pertengahan periode Renstra ini akan dilakukan evaluasi paruh waktu (*midterm evaluation*) untuk menemukan dan menilai capaian indikator kinerja serta usaha perbaikan dalam hal strategi dan kebijakan. Sehingga pada akhirnya seluruh target kinerja yang telah disepakati dapat tercapai secara komprehensif.

Sedangkan pada akhir periode atau tahun ke 4 pelaksanaan Renstra ini akan dilakukan evaluasi komprehensif sebagai bahan masukan bagi penyusunan Renstra BKN 2020-2024. Penyusunan Renstra BKN akan paralel dengan penyusunan RPJMN Teknokratik 2020-2024. Dengan melakukan evaluasi secara komprehensif diharapkan penyusunan Renstra periode selanjutnya akan lebih tinggi pencapaiannya.

INFLASI(EXERCISE D.4)				
2015	2016	2017	2018	2019
5.0%	5.0%	5.0%	4.5%	4.5%

MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN KEMENTERIAN/LEMBAGA TAHUN 2015-2019

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
88	1		PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN DAN PENYELENGGARAAN TUGAS TEKNIS LAINNYA BKN	Meningkatnya efektifitas koordinasi perencanaan program dan kegiatan, sumber daya, penyediaan layanan informasi, serta pengelolaan administrasi di lingkungan BKN	Jumlah pegawai BKN yang terlayani	3.007	2.884	2.802	2.748	2.685						2.381,68	Jakarta
		3630	Penyelenggaraan dan Pembinaan Komunikasi, keprotokolan dan Informasi Publik		Jumlah publikasi, keprotokolan dan hubungan masyarakat yang dilaksanakan	11	13	13	13	13							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln											

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
		3631	Pengelolaan dan Pengembangan SDM dan Organisasi Tatalaksana		Jumlah PNS BKN yang terlayani	3.007	2.884	2.802	2.748	2.685							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
		3632	Pembinaan dan Pengelolaan Keuangan BKN		Jumlah PNS BKN yang terlayani	3.007	2.884	2.802	2.748	2.685							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
					Terbayarnya gaji PNS BKN Pusat	1.510	1.387	1.305	1.251	1.188							
					Terbayarnya tunjangan kinerja PNS BKN	3.007	2.884	2.802	2.748	2.685							
					Jumlah dokumen pengelolaan keuangan BKN	3.115	3.123	3.107	3.098	3.103							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
		3633	Penyusunan Perencanaan, Pemrograman, Penganggaran, Pemantauan, Evaluasi dan Pengendalian serta Koordinasi dan Kerjasama		Jumlah dokumen perencanaan program dan anggaran	86	90	84	91	87							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln											
					Jumlah Dokumen Perencanaan	35 Dok											
					Jumlah Dokumen Evaluasi dan Akuntabilitas	30 Dok											
					Jumlah Dokumen Kerjasama	6 Dok											
		3634	Penyelenggaraan Operasional Perkantoran		jumlah PNS BKN yang terlayani	1.510	1.387	1.305	1.251	1.188							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln											

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					Jumlah PNS BKN yang terlayani	24	24	24	24	24							Banda Aceh
					Jumlah PNS BKN yang terlayani	30	30	30	30	30							Manokwari
88	2		PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA APARATUR BKN	Terlaksananya pembangunan, pengadaan dan peningkatan sarana dan prasarana di BKN	Persentase sarana dan prasarana di BKN yang tersedia	70%	75%	80%	90%	95%						0.00	Jakarta
		3637	Pembangunan/Pengadaan/Peningkatan Sarana dan Prasarana	Meningkatkan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor pusat	Persentase sarana dan prasarana di BKN yang tersedia	70%	75%	80%	90%	95%							
					Persentase penyelesaian pembangunan pusat pengelolaan arsip terpadu		80%	20%									
					Jumlah UPT yang dibangun	0	3	5	6	6							
					Jumlah tempat tinggal sementara pegawai	0	3	0	0	0							
					Persentase sarana pendukung gedung kantor pusat BKN	80%	85%	90%	95%	98%							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
		3638	Pembangunan/Pengadaan/Peningkatan Sarana dan Prasarana Kantor Regional I - XIV BKN	Meningkatkan pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor regional	Persentase sarana dan prasarana di Kanreg BKN yang tersedia	80%	82%	86%	90%	96%							
					Jumlah kendaraan roda 4 yang dilakukan pengadaannya	3 Unit	4 unit	4 unit	4 unit	-							
					Jumlah Rumah Dinas Pejabat yang dibangun	12 Unit	12 Unit	12 Unit	12 Unit	12 Unit							
					Jumlah sarana dan prasarana Kanreg BKN yang terpenuhinya pengadaan	375 unit	6 paket	6 paket	6 paket	6 paket							
88	6		PROGRAM PENYELENGGARAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN NEGARA	Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian ASN	Jumlah PNS yang terlayani	4.455.000	4.455.000	4.455.000	4.455.000	4.455.000						610.32	Jakarta
					Jumlah masyarakat yg terlayani dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil	1.000.000	1.050.000	1.100.000	1.150.000	1.200.000							
		3639	Penyelenggaraan Pertimbangan Kepegawaian	Penyelenggaraan Pertimbangan Kepegawaian	Prosentase kasus kepegawaian yg diselesaikan	70%	75%	80%	85%	90%							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					Dokumen rumusan kebijakan Penggajian, Tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan Pegawai ASN												
		3641	Perancangan Peraturan-Undang-Undangan di Bidang Kepegawaian	Perancangan Peraturan-Undang-Undangan di Bidang Kepegawaian	Jumlah Peraturan yang terharmonisasi	40	50	60	45	50							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
					Jumlah RPP/RPPU di Bidang Kepegawaian	31											
		3642	Perumusan Kebijakan Teknis Jabatan Aparatur Sipil Negara	Perumusan Kebijakan Teknis Jabatan Aparatur Sipil Negara	Prosentase Jabatan ASN yang terlayani	80%	82%	83%	90%	100%							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					Jumlah Dokumen Rumusan Kebijakan Teknis Jabatan ASN	8	8	8	8	8							
					Jumlah Dokumen Pembinaan Jabatan ASN	1	1	1	1	1							
		3643	Pelayanan Administrasi Pengadaan PNS dan Penetapan Persetujuan dan Pertimbangan Kenaikan Pangkat dan Mutasi Lainnya	Pelayanan Administrasi Pengadaan PNS dan Penetapan Persetujuan dan Pertimbangan Kenaikan Pangkat dan Mutasi Lainnya	Jumlah PNS yang terlayani	200.000	200.000	200.000	200.000	200.000							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln											
					Jumlah NIP Pelamar Umum yang ditetapkan	20.000 NIP											
					Jumlah NIP Tenaga Honoror yang ditetapkan	10.000 NIP											
					Jumlah Kartu Pegawai yang ditetapkan	14.000 Karpeg											

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					Jumlah Kartu Istri/Suami yang ditetapkan	7.000 Karis/ Karsu											
					Jumlah Nota Pertimbangan Kenaikan Pangkat Gol.IV/b ke bawah yang ditetapkan	118.213 NP KP	120.214 NP KP	122.815 NP KP	119.213 NP KP	118.213 NP KP							
					Jumlah Pertek KP Gol. IV/c ke atas, dan Pengangkatan Jab. Fungsional Jenjang Utama dan Mutasi Lainnya yang ditetapkan	8.443 Pertek	8.906 Pertek	9.440 Pertek	10.000 Pertek	11.000 Pertek							
					Jumlah NP KPLB dan Mutasi Lainnya yang ditetapkan	4.335 NP	5.000 NP	4.335 NP	4.335 NP	4.335 NP							
					Jumlah Laporan Peningkatan Pelayanan Kepegawaian	7 Laporan											
		3644	Penyiapan Bahan Perumusan Kebijakan di Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	Tersedianya Bahan Perumusan Kebijakan di Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	Jumlah pejabat fungsional yang terlatih	600	600	600	600	600							
					Jumlah Dokumen Pengelola	14	14	14	14	14							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					Kegiatan												
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
					Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat Fungsional Kepegawaian	170	340	350	400	430							
					Jumlah Dokumen Rumusan Kebijakan di Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian	3	3	3	3	3							
					Jumlah Mahasiswa yang menerima Beasiswa PIK	210	200	200	200	200							
		3646	Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian PNS I	Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian PNS I	Jumlah takah yang akurat dan terkini	1.200.000	600.000	600.000	600.000	600.000							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
		3647	Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian PNS II	Pengelolaan dan Pemeliharaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian PNS II	Jumlah takah yang akurat dan terkini	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000	2.400.000							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
		3648	Pengembangan dan Pemeliharaan Perangkat dan Sistem Komputer Induk, Jaringan Komputer, Serta Sistem Informasi	Pengembangan dan Pemeliharaan Perangkat dan Sistem Komputer Induk, Jaringan Komputer, Serta Sistem Informasi	Prosentase kebutuhan data ASN yg terlayani	100%	100%	100%	100%	100%							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
		3649	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Formasi, Pengadaan, Pasca Pendidikan dan Pelatihan	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Prosentase instansi pusat dan provinsi yg dilakukan wasdal kepegawaian	60%	70%	80%	90%	100%							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
		3650	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepangkatan, Pengangkatan, dan Pemberhentian dalam Jabatan	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah instansi di daerah yang dilakukan wasdal kepegawaian bagian barat	60%	70%	75%	80%	90%							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
		3651	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Gaji, Tunjangan dan Kesejahteraan serta Kinerja	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Persentase instansi di daerah yang dilakukan wasdal kepegawaian bagian tengah	60%	70%	75%	80%	95%							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
		5290	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan-Undang-Undangan di Bidang Kode Etik, dan Disiplin, Serta Pemberhentian dan Pensiun	Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Persentase instansi di daerah yang dilakukan wasdal kepegawaian bagian timur	50%	60%	65%	70%	75%							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
		3652	Perumusan dan Perancangan Sistem Informasi Berbasis Teknologi Informasi dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Perumusan dan Perancangan Sistem Informasi Berbasis Teknologi Informasi dan Pengelolaan Data Kepegawaian	Prosentase jumlah data pegawai yang akurat dan terkini	80%	82%	85%	94%	100%							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
		3653	Penetapan SK dan Pertek Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta Janda/Dudanya	Penetapan SK dan Pertek Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta Janda/Dudanya	Jumlah PNS yang terlayani	16.383	14.500	14.500	14.500	14.500							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln											
		3654	Penyiapan Bahan Perencanaan Kebutuhan Pegawai, dan Pertimbangan Formasi Pegawai, Serta Standardisasi dan Kompetensi Jabatan	Penyiapan Bahan Perencanaan Kebutuhan Pegawai, dan Pertimbangan Formasi Pegawai, Serta Standardisasi dan Kompetensi Jabatan	Jumlah instansi yang dokumen kebutuhan pegawainya berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja	300 Instansi	400 Instansi	500 Instansi	616 Instansi	616 Instansi							
					Jumlah instansi yang menyusun standar kompetensi jabatan	30 Instansi	70 Instansi	120 Instansi	200 Instansi	300 Instansi							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14 Dok											
					Layanan Perkantoran	12 Bln											
		3655	Penyiapan Kebijakan Teknis Sistem Rekrutmen dan Pengelolaan Teknologi Informasi Sistem Seleksi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi	Penyiapan Kebijakan Teknis Sistem Rekrutmen dan Pengelolaan Teknologi Informasi Sistem Seleksi dan Fasilitasi Penyelenggaraan Seleksi	Jumlah pelamar ASN yang mengikuti tes dengan CAT	2.600.000	2.700.000	2.800.000	2.900.000	3.000.000							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
					Jumlah soal rekrutmen dan seleksi PNS/CPNS yang disusun	20.000	22.000	23.000	24.000	25.000							
					Jumlah lisensi Oracle yang dipakai	13 lisensi	0	0	0	0							
					Jumlah PC yang dibutuhkan untuk pengembangan station CAT	200	150	250	300	300							
					Jumlah pegawai ASN yang mengikuti uji kompetensi dengan sistem CAT	7.750	8.530	9.310	10.090	10.870							
		3657	Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian	Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian	Jumlah PNS yang ditetapkan status dan kedudukan kepegawaiannya	1.455	1.600	1.700	1.800	1.900							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14 Dok	14 Dok	14 Dok	14 Dok	14 Dok							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
					Jumlah Dokumen peningkatan pelayanan kepegawaian	4 Dok	4 Dok	4 Dok	4 Dok	4 Dok							
					Jumlah Surat Penetapan/ Pertimbangan status dan kedudukan Kepegawaiannya	1.455	1.600	1.700	1800	1.900							
		3659	Konsultasi, Analisis/Telaahan, Pemantauan dan Evaluasi Implementasi Kebijakan, Inventarisasi Permasalahan dan Bantuan Hukum Kepegawaian	Konsultasi, Analisis/Telaahan, Pemantauan dan Evaluasi Implementasi Kebijakan, Inventarisasi Permasalahan dan Bantuan Hukum Kepegawaian	Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14 Dok	14 Dok	14 Dok	14 Dok	14 Dok							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
					Terselesaikan nya perkara hukum kepegawaian dan permasalahan kepegawaian	80%	80%	80%	80%	80%							
					Tersusunnya hasil laporan pemantauan dan	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					evaluasi kebijakan												
					Jumlah analisis/telaahan dan inventarisasi permasalahan kepegawaian	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok	1 Dok							
					Jumlah fasilitasi dan bimbingan penyelesaian permasalahan kepegawaian	-	3 instansi	3 instansi	4 instansi	4 instansi							
		3660	Pelaksanaan Pengembangan Kinerja, Standardisasi Kinerja Jabatan, dan Pengembangan Sistem Informasi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Pelaksanaan Pengembangan Kinerja, Standardisasi Kinerja Jabatan, dan Pengembangan Sistem Informasi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Jumlah PNS yang menggunakan SKP	4.000.000	4.200.000	4.400.000	4.300.000	4.325.000							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
		3662	Pengkajian dan Penelitian Bidang Kepegawaian	Pengkajian dan Penelitian Bidang Kepegawaian	Jumlah pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai dasar kebijakan	5	5	5	5	5							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							
					Jumlah Pengembangan Inovasi Pelayanan Kepegawaian masing-masing unit eselon II	0	5 unit	5 unit	5 unit	5 unit							
		3663	Penilaian Kompetensi dan Konseling Psikologi PNS	Penilaian Kompetensi dan Konseling Psikologi PNS	Jumlah aparatur pemangku Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang didata dan dipetakan kompetensinya	1.000	1.600	1.700	1.850	2.000						Quick Wins (Assessment System PNS)	
					Jumlah aparatur pemangku Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang dipetakan kompetensinya		6.000	6.000	2.000	2.000							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
					Jumlah Stasiun Assessment Center yang dibangun	2 Stasiun											
					Jumlah assesor yang terakreditasi	200	300										
					Jumlah penyelenggara assessment center yang terakreditasi	10	20	30	40	50							
					Jumlah dokumen konsep sertifikasi assessor	1											
					Jumlah sistem/modul/kurikulum pelatihan assessor yang diperbaharui	3											
		3664	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepegawaian	Jumlah ASN yang terlatih	3200	3400	3600	4000	4200							
					Jumlah Dokumen Pengelola Kegiatan	14	14	14	14	14							
					Layanan Perkantoran	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln	12 Bln							

KODE			PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN	INDIKATOR	TARGET					ALOKASI (Rp Miliar)					TOTAL ALOKASI 2015-2019 (Rp Miliar)	LOKASI
KL	P R O G	KEG				2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019		
KEMENTERIAN/LEMBAGA : BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA					Indeks Profesionalitas ASN	76	77	77,7	78	78,3	614,1	646,0	679,0	714,0	739,0		
				Terselenggaranya Pelayanan Kepegawaian Kantor Regional IX BKN	Jumlah PNS yang terlayani	129.808	132.000	133.000	136.000	137.000							Jayapura
				Terselenggaranya Pelayanan Kepegawaian Kantor Regional X BKN	Jumlah PNS yang terlayani	320.233	330.000	334.000	335.000	336.000							Denpasar
				Terselenggaranya Pelayanan Kepegawaian Kantor Regional XI BKN	Jumlah PNS yang terlayani	261.243	270.000	275.000	278.000	280.000							Manado
				Terselenggaranya Pelayanan Kepegawaian Kantor Regional XII BKN	Jumlah PNS yang terlayani	115.419	120.000	122.000	135.000	150.000							Pekanbaru
				Terselenggaranya Pelayanan Kepegawaian Kantor Regional XIII BKN	Jumlah PNS yang terlayani	0	135.580	138.000	140.000	150.000							Banda Aceh
				Terselenggaranya Pelayanan Kepegawaian Kantor Regional XIV BKN	Jumlah PNS yang terlayani	0	34.030	36.030	37.030	38.030							Manokwari
				Total Belanja Prioritas							40,86	36,22	39,12	42,25	45,62		
				Belanja Aparatur							-	-	-	-	-		
				Total Belanja Aparatur							-	-	-	-	-		
				TOTAL							614,07	646	679	714	739	3.392.07	