

Dengan Peraturan BKN E-Lapkin, Target Kinerja ASN Bisa Lebih Maksimal

Jakarta-Humas BKN, Direktorat Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melaksanakan kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) Penyusunan Draf Peraturan BKN Penilaian Kinerja Pegawai ASN tentang Pedoman Tata Cara Pelaporan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Melalui Aplikasi E-Lapkin hari ini Rabu (2/10/2019) di Harper Hotel. Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Haryomo Dwi Putranto dalam laporannya menyampaikan apresiasi adanya E-Lapkin yang tujuannya untuk mendukung perwujudan merit sistem. "Seperti kita ketahui penilaian yang akuntabel Aparatur Sipil Negara harus sesuai dengan Undang-Undang No.5 Tahun 2014," ujarnya.

Lebih lanjut Haryomo mengungkapkan namun apabila melihat proses pelaporan hasil kinerja oleh masing-masing instansi baik di Pusat maupun Daerah mengalami fluktuasi dari tahun 2016-2018. Pada tahun 2017 hanya sekitar 25% saja yang belum melaporkan. Namun, pada tahun 2018 menurun menjadi sekitar 40%, sehingga hal itu menjadi permasalahan yang harus dievaluasi. Perlu adanya dukungan dari masing-masing pengelola kepegawaian baik instansi Pusat maupun Daerah," ujarnya.

Haryomo pun melanjutkan bahwa pelaporan ini akan menjadi suatu bahan evaluasi bagi BKN ke depannya, karena BKN mempunyai target membuat *database* kepegawaian berskala nasional yang akurat untuk mewujudkan merit sistem. "Tahun 2020 kita harus bisa mewujudkan PNS yang unggul, handal, transparan dan akuntabel," ucapnya.

Bima Haria Wibisana dalam sambutannya juga menekankan berbagai hal untuk membuka pandangan para peserta tentang peningkatan kinerja yang dihadiri sekitar 19 Instansi Kementerian dan Lembaga dan Perwakilan semua Unit di lingkungan BKN. *(foto: dey)*

Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Bima Haria Wibisana dalam sambutannya juga menekankan berbagai hal untuk membuka pandangan para peserta tentang peningkatan kinerja yang dihadiri sekitar 19 Instansi Kementerian dan Lembaga dan Perwakilan semua Unit di lingkungan BKN. "Sebuah instansi seharusnya dapat mengukur *value* organisasinya, agar dapat dinilai eksistensi dari organisasi tersebut, jika kita tidak menghasilkan *value* maka tidak ada alasan lagi organisasi untuk mempertahankan kita sebagai pegawai, *We must created values,*" ucapnya.



Bima juga memaparkan kinerja ASN berdasar pada Rencana Strategis (Renstra) untuk membangun instansi dan dikelola secara akuntabel sehingga bisa kita pahami *values* apa saja yang dibutuhkan untuk mencapai target. "Yang dibutuhkan ASN saat ini bukan hanya kompetensi namun bagaimana bisa berkompetisi secara akuntabel," tutup Bima.

Hadir sebagai Narasumber Direktur Peraturan Perundang-Undangan BKN Julia Leli Kurniatri dan sebagai Moderator diskusi Direktur Kinerja ASN BKN Neny Rochyany. "Tingkat partisipasi instansi Pusat dan Daerah belum maksimal dari tahun ke tahun. Permasalahannya belum diketahui, apakah karena pegawai tidak mengisi SKP atau karena petugas pelaporan kinerjanya yang belum melaporkan meskipun SKP individu sudah dilaporkan," kata Neny dalam pengantarnya dalam FGD.

Leli memaparkan dalam materinya tentang draf Peraturan BKN tentang penilaian kinerja pegawai menyampaikan beberapa hal terkait substansi peraturan BKN "Peraturan BKN disusun dengan sistematika berikut Pedoman Pelaporan Kinerja PNS melalui E-Lapkin, Prosedur, Kewenangan Validasi Data, Validasi Data, Pembentukan Tim, Batas Waktu Pelaporan Kinerja PNS dan Sanksi," kata Leli. "Rendahnya kepatuhan Instansi Pemerintah dalam menyampaikan Laporan Penilaian Kinerja PNS melalui E-Lapkin. Sehingga perlu diberikan sanksi untuk Instansi yang tidak melaporkan Laporan Penilaian Kinerja PNS," Lanjut Leli.

Dengan dilaksanakannya kegiatan FGD ini diharapkan Direktorat Kinerja ASN dapat melayani dan memfasilitasi instansi-instansi yang sedang dalam pengembangan sistem penilaian kinerja dan Instansi dapat segera melaksanakan penilaian kinerja yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan

Sumber : <https://www.bkn.go.id>