



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.556, 2019

BKN. Pengukuran Indeks Profesionalitas. ASN.  
Pedoman Tata Cara.

PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 8 TAHUN 2019  
TENTANG  
PEDOMAN TATA CARA DAN PELAKSANAAN  
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 17 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2018 tentang Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara perlu menetapkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);  
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);  
3. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 128);

4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1226);
5. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1282);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PEDOMAN TATA CARA DAN PELAKSANAAN PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.
5. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretaritan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
6. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
7. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional.
8. Pengukuran adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengukur sesuatu dengan membandingkannya dengan ukuran tertentu dan lebih bersifat kuantitatif.
9. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut tingkat pengetahuan, keahlian atau keterampilan dan sikap perilaku tertentu dari para anggota atau pelaku.
10. Profesionalitas adalah kualitas sikap anggota suatu profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-pekerjaan sesuai standar dan persyaratan yang ditentukan.
11. Indeks adalah suatu ukuran statistik yang menunjukkan perubahan suatu variabel atau sekumpulan variabel yang berhubungan satu sama lain, baik pada waktu atau tempat yang sama atau berlainan.

12. Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN.
13. Standar Profesionalitas ASN adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur tingkat profesionalitas ASN yang mencakup dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.
14. Instrumen Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah bahan, alat, dan cara yang akan digunakan untuk mendapatkan data indeks profesional berupa identitas pegawai, dimensi, dan deskripsi indikator berikut tata cara pengisiannya.
15. Jam Pelajaran yang selanjutnya disingkat JP adalah satuan waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.
16. Unit Pengelola Kepegawaian adalah unit kerja yang memiliki tugas dan kewenangan di bidang pengelolaan kepegawaian.

## BAB II

### MAKSUD, TUJUAN, DAN MANFAAT

#### Pasal 2

- (1) Peraturan Badan ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Instansi Pusat dan Instansi Daerah dalam melaksanakan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan instansi masing-masing.
- (2) Peraturan Badan ini bertujuan agar terdapat standar bagi Instansi Pusat dan Instansi Daerah dalam melaksanakan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara sistematis, terukur, dan berkesinambungan.

Pasal 3

- (1) Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menghasilkan peta tingkat Profesionalitas ASN berdasarkan standar Profesionalitas tertentu yang bermanfaat paling sedikit bagi 3 (tiga) pihak meliputi:
  - a. Pegawai ASN;
  - b. Instansi Pemerintah; dan
  - c. Masyarakat.
- (2) Pemanfaatan hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bagi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat digunakan sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat Profesionalitas sebagai Pegawai ASN.
- (3) Pemanfaatan hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bagi instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat digunakan sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional.
- (4) Pemanfaatan hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bagi masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar Pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik.

BAB III

TARGET, PELAKSANA, DAN PRINSIP PENGUKURAN INDEKS  
PROFESIONALITAS ASN

Pasal 4

- (1) Target Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu seluruh Pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
- (2) Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan di seluruh Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang pelaksanaannya dikoordinasikan oleh unit kerja yang bertanggung jawab dalam pengelolaan Pegawai ASN pada masing-masing instansi.

- (3) Kebijakan umum dalam Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi, sedangkan tata cara dan pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan oleh BKN.

#### Pasal 5

- (1) Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut:
  - a. Koheren;  
Kriteria yang digunakan sebagai standar Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN bersumber dari sistem merit.
  - b. Kelayakan;  
Standar Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN disusun dengan mempertimbangkan ketersediaan data objektif atau data riil yang melekat secara individual pada setiap pegawai ASN.
  - c. Akuntabel;  
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat dipertanggungjawabkan tingkat kredibilitasnya.
  - d. Dapat ditiru; dan  
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat ditiru dan dibandingkan sesuai periode waktu dan lokus pengukurannya.
  - e. Multi-Dimensional.  
Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari beberapa dimensi.
- (2) Dalam hal diperlukan pengembangan model Indeks Profesionalitas ASN, dapat dilakukan penyempurnaan terhadap dimensi sesuai dengan kebutuhan.

BAB IV  
STANDAR DAN DIMENSI  
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Pasal 6

- (1) Kriteria Pengukuran tingkat Profesionalitas ASN diukur melalui dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin.
- (2) Setiap dimensi dalam Standar Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup bobot, deskripsi, dan indikator sebagai satu kesatuan dari Standar Profesionalitas ASN.

Pasal 7

- (1) Dimensi Kualifikasi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
- (2) Dimensi Kualifikasi diperhitungkan sebesar 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- (3) Indikator yang digunakan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS, meliputi:
  - a. Pendidikan S-3 (Strata Tiga);
  - b. Pendidikan S-2 (Strata Dua);
  - c. Pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
  - d. Pendidikan D-III (Diploma Tiga);
  - e. Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan
  - f. Di bawah SLTA.
- (4) Instrumen Pengukuran pada dimensi kualifikasi bobot penilaiannya sebagai berikut:
  - a. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-3 (Strata Tiga);
  - b. Bobot nilai sebesar 20 (dua puluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-2 (Strata Dua);

- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan S-1 (Strata Satu)/D-IV (Diploma Empat);
- d. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-III (Diploma Tiga);
- e. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/ Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat; dan
- f. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memperoleh/memiliki pendidikan di bawah SLTA.

#### Pasal 8

- (1) Dimensi Kompetensi digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS dan memiliki kesesuaian dalam pelaksanaan tugas jabatan.
- (2) Dimensi Kompetensi diperhitungkan sebesar 40% (empat puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- (3) Indikator yang digunakan yaitu riwayat pengembangan kompetensi yang terdiri atas:
  - a. Diklat Kepemimpinan;
  - b. Diklat Fungsional;
  - c. Diklat Teknis; dan
  - d. Seminar/Workshop/Magang/Kursus/sejenisnya.
- (4) Instrumen Pengukuran pada diklat kepemimpinan bobot penilaiannya sebagai berikut:
  - a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
  - b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan

yang diduduki.

- (5) Instrumen Pengukuran pada diklat fungsional bobot penilaiannya sebagai berikut:
  - a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki; dan
  - b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki.
- (6) Instrumen Pengukuran pada diklat teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP dengan bobot penilaian sebagai berikut:
  - a. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
  - b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas dan fungsi jabatannya;
  - c. Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
  - d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir.

- (7) Instrumen Pengukuran pada seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya dengan bobot penilaian sebagai berikut:
- a. Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan fungsional yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - b. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir;
  - c. Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
  - d. Bobot nilai sebesar 0 (nol) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang belum mengikuti seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (8) Keikutsertaan dalam seminar/workshop/kursus/magang/sejenisnya tersebut dibuktikan dengan sertifikat/surat tugas dan sejenisnya.

#### Pasal 9

- (1) Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data/informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.
- (2) Dimensi Kinerja diperhitungkan sebesar 30% (tiga puluh persen) dari keseluruhan Pengukuran.

- (3) Indikator yang digunakan adalah riwayat hasil penilaian kinerja yang mencakup sebagai berikut:
  - a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
  - b. Perilaku Kerja Pegawai (PKP).
- (4) Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:
  - a. Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  - b. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  - c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
  - d. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
  - e. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

#### Pasal 10

- (1) Dimensi Disiplin digunakan untuk mengukur data/informasi kepegawaian lainnya yang memuat hukuman yang pernah diterima PNS.
- (2) Dimensi Disiplin diperhitungkan sebesar 5% (lima persen) dari keseluruhan Pengukuran.
- (3) Indikator yang digunakan yaitu data/informasi mengenai hukuman disiplin yang pernah diterima yang mencakup:
  - a. Hukuman disiplin ringan;
  - b. Hukuman disiplin sedang; dan
  - c. Hukuman disiplin berat.

- (4) Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya sebagai berikut:
  - a. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin;
  - b. Bobot nilai sebesar 3 (tiga) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan;
  - c. Bobot nilai sebesar 2 (dua) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang; dan
  - d. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.
- (5) Hukuman disiplin yang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu yang telah mempunyai keputusan final dan dihitung dalam waktu 5 (lima) tahun terakhir.

## BAB V

### FORMULA, KATEGORI, DAN HASIL

#### Pasal 11

- (1) Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yaitu jumlah total hasil perkalian dari bobot indikator dikalikan nilai masing-masing jawaban indikator.
- (2) Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

#### Pasal 12

- (1) Kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai sebagai berikut:
  - a. 91 – 100;
  - b. 81 – 90;
  - c. 71 – 80;
  - d. 61 – 70; dan
  - e. 60 ke bawah.
- (2) Sebutan tingkat Profesionalitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:

- a. Sangat Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91–100;
- b. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81–90;
- c. Sedang yang memiliki rentang nilai antara 71–80;
- d. Rendah yang memiliki rentang nilai antara 61–70; dan
- e. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai 60 ke bawah.

#### Pasal 13

Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggambarkan:

- a. Indeks Profesionalitas ASN Nasional;
- b. Indeks Profesionalitas ASN Instansi Pusat dan Instansi Daerah; dan
- c. Indeks Profesionalitas ASN kelompok jabatan.

### BAB VI

#### TAHAP PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

#### Pasal 14

Tahap Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri atas:

- a. Persiapan;
- b. Pelaksanaan;
- c. Pengolahan;
- d. Pelaporan; dan
- e. Tata Cara Pengisian.

#### Pasal 15

- (1) Unit kerja yang menangani bidang kepegawaian pada Instansi Pusat dan Instansi Daerah dapat membentuk tim Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN hingga pada unit pengelola kepegawaian terkecil pada setiap satuan kerja masing-masing untuk kelancaran Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.
- (2) Tim atau Pengelola Kepegawaian Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

bertugas mengumpulkan bahan, menginventarisir seluruh dokumen yang berkaitan dengan bukti fisik, menginput, memverifikasi dan memvalidasi data serta membuat laporan secara hirarki.

#### Pasal 16

- (1) Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dilakukan secara berkala setiap tahun.
- (2) Tahap pelaksanaan dilakukan melalui penginputan data pada aplikasi Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang telah disediakan.

#### Pasal 17

Tahap pengolahan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN terdiri dari:

- a. Melakukan klasifikasi data Indeks Profesionalitas berdasarkan dimensi yang telah ditetapkan;
- b. Melakukan validasi data Indeks berdasarkan klasifikasi jabatan dan unit kerja; dan
- c. Menetapkan hasil penilaian Indeks Profesionalitas ASN Instansi masing-masing.

#### Pasal 18

- (1) Setiap unit pengelola kepegawaian menyusun laporan dan menyampaikan secara hirarki.
- (2) Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Instansi Pusat dan Instansi Daerah disampaikan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui BKN disertai surat pernyataan telah melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang ditandatangani paling rendah oleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi kepegawaian untuk menyatakan bahwa data yang diisikan valid, lengkap, dan terkini, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

#### Pasal 19

- (1) Pengisian Indeks Profesionalitas dilakukan oleh ASN yang bersangkutan atau oleh unit pengelola kepegawaian.
- (2) Pengisian identitas diri terdiri dari Nama, NIP, Jabatan, dan Unit Kerja.
- (3) Pengisian data sesuai dimensi Indeks Profesionalitas ASN berdasarkan data yang dimiliki ASN yang bersangkutan pada format isian yang disediakan secara manual maupun elektronik.
- (4) Formulir Indeks Profesionalitas yang dapat diisi oleh ASN dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.
- (5) Tata cara pengisian Indeks Profesionalitas ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

#### BAB VII

#### SUMBER DATA, APLIKASI, DAN EVALUASI PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

#### Pasal 20

Data Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat diperoleh dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian, Data Pendaftaran Ulang PNS, data yang terhimpun pada unit pengelola kepegawaian dan Pegawai ASN yang bersangkutan.

#### Pasal 21

- (1) Setiap instansi wajib melaksanakan evaluasi untuk melakukan pengembangan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.
- (2) Evaluasi secara nasional dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 22

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 10 Mei 2019

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BIMA HARIA WIBISANA

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 15 Mei 2019

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN I  
PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR TAHUN 2019  
TENTANG  
PEDOMAN TATA CARA DAN PELAKSANAAN  
PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS  
APARATUR SIPIL NEGARA

RUMUS PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Rumus Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan jumlah total hasil perkalian dari bobot dimensi/indikator dikalikan skor/nilai masing-masing jawaban dimensi/indikator.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN menggunakan rumus sebagai berikut:

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$
$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$
$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$
$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$
$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP<sub>i</sub> = Indeks Profesionalisme ke-i

IP<sub>1</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP<sub>2</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP<sub>3</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP<sub>4</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

W<sub>1j</sub> \* R<sub>1j</sub> = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j

W<sub>2k</sub> \* R<sub>2k</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-k \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k

W<sub>3l</sub> \* R<sub>3l</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-l \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l

W<sub>4m</sub> \* R<sub>4m</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-m \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BIMA HARIA WIBISANA

LAMPIRAN II  
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
 REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 8 TAHUN 2019  
 TENTANG  
 PEDOMAN TATA CARA DAN PELAKSANAAN  
 PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS  
 APARATUR SIPIL NEGARA

CONTOH  
 SURAT PERNYATAAN TELAH  
 MELAKUKAN PENGUKURAN INDEKS  
 PROFESIONALITAS ASN

SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN  
 PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : .....  
 NIP : .....  
 Pangkat/golongan ruang : .....  
 Jabatan : .....

Menyatakan bahwa:

1. Telah melakukan penginputan data Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara daring dengan rincian jumlah PNS yang telah menginput sebanyak .... orang dari total .....orang PNS yang berada di lingkungan ..... \*).
2. Data yang telah diinput pada aplikasi tersebut adalah valid dan telah diperiksa sesuai kondisi yang sebenarnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

.....,

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama

(.....)  
 NIP.....

\*) tulis nama instansi

Tembusan:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
2. Badan Kepegawaian Negara.

KEPALA  
 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BIMA HARIA WIBISANA

LAMPIRAN III  
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
 REPUBLIK INDONESIA  
 NOMOR 8 TAHUN 2019  
 TENTANG  
 PEDOMAN TATA CARA DAN PELAKSANAAN  
 PENGUKURAN INDEKS PROFESIONALITAS  
 APARATUR SIPIL NEGARA

FORMULIR INDEKS PROFESIONALITAS

NO	DIMENSI	CHECK LIST	KETERANGAN
1	Kualifikasi Pendidikan, yang meliputi tingkat pendidikan sebagai berikut : 1. S-3 2. S-2 3. S-1 4. D-III 5. D-II, D-I, SLTA/SMK 6. SLTP/SD	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Pilih salah satu pendidikan sesuai dengan pendidikan terakhir yang diperoleh/dimiliki.
2	Kompetensi, dengan subdimensi: a. Diklat PIM 1. Sudah ikut 2. Belum ikut	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Diisi bagi yang menduduki jabatan struktural. Diklatpim sesuai dengan jabatan yang diduduki, misalnya jabatan administrator, diklatpim yang diikuti adalah Diklat Pim III.
	b. Diklat Fungsional 1. Sudah ikut 2. Belum ikut	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Diisi bagi yang menduduki jabatan fungsional. Diklat Fungsional yang sesuai tugas pokok dan fungsi, baik sebagai syarat maupun kewajiban dalam pengangkatan jabatan fungsional.
	c. Diklat Teknis 20 JP 1. Sudah ikut 2. Belum ikut	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Diklat teknis yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan, berlaku untuk 1 (satu) tahun terakhir.
	d. Seminar/workshop/sejenis 1. Sudah ikut 2. Belum ikut	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Kegiatan seminar/workshop/ sejenis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diperoleh selama 2 (dua) tahun terakhir.
3	Kinerja 1. Sangat Baik (91 – 100) 2. Baik (76 – 90) 3. Cukup (61 – 75) 4. Kurang (51 – 60) 5. Buruk (50 kebawah)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang terdiri dari: 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan 2) Penilaian Perilaku Hasil Penilaian Kinerja per tahun.
4	Disiplin 1. Tidak pernah 2. Pernah a. Ringan b. Sedang c. Berat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Riwayat penjatuhan hukuman disiplin berlaku 5 (lima) tahun terakhir.

KEPALA  
 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd

BIMA HARIA WIBISANA