



# **LAPORAN KINERJA TAHUN 2024**



**DEPUTI PEMBINAAN  
PENYELENGGARAAN MANAJEMEN ASN  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan karunia-NYA, Laporan Capaian Kinerja Tahun 2024 Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2024 dapat diselesaikan. Laporan Capaian Kinerja adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja ini sebagai bahan pertanggungjawaban kinerja dan anggaran yang telah dilaksanakan Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara tahun 2024, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara dalam mendorong terwujudnya *good governance* dalam aspek kepegawaian pada instansi pemerintahan dituangkan dalam berbagai kegiatan yang sistematis yang akan dilaporkan progresnya setiap triwulan. Dalam menyelenggarakan hal dimaksud Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara didukung oleh 4 (empat) Direktorat yaitu Direktorat Peraturan Perundang Undangan, Direktorat Jabatan ASN, Direktorat Kinerja ASN dan Direktorat Kompensasi ASN. Laporan kinerja ini merupakan kompilasi dari beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh seluruh Direktorat di bawah Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara. Semoga laporan ini bermanfaat.

Jakarta, 30 Desember 2024

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan  
Manajemen Aparatur Sipil Negara

\$

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>II</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>III</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>IV</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>VI</b>
<b>DAFTAR GRAFIK.....</b>	<b>VII</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>8</b>
1.1 LATAR BELAKANG.....	8
1.2 DASAR HUKUM.....	9
1.3 TUGAS POKOK, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI.....	9
1.4 PERAN DAN ISU STRATEGIS .....	11
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN .....	12
<b>BAB II PERENCANAAN KINERJA .....</b>	<b>14</b>
2.1 VISI DAN MISI.....	14
2.2 TUJUAN .....	14
2.3 RENCANA STRATEGIS.....	15
2.4 SASARAN STRATEGIS .....	16
2.5 RENCANA KERJA DAN ANGGARAN.....	18
2.6 TARGET KINERJA SESUAI DENGAN RENSTRA DEPUTI BIDANG PEMBINAAN PENYELENGGARAAN MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA TAHUN 2020 – 2024 ....	20
<b>BAB III AKUNTABILITAS KINERJA .....</b>	<b>23</b>
3.1 CAPAIAN KINERJA.....	23
<b>BAB IV PRIORITAS NASIONAL.....</b>	<b>83</b>
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Tugas Direktorat di Kedeputian Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara .....	10
Tabel 2 Sumber Daya Manusia pada Kedeputian Pembinaan Penyelenggaraan Manajaemen Aparatur Sipil Negara .....	11
Tabel 3 Perjanjian Kinerja Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2024 .....	18
Tabel 4 Target Kinerja Deputy Bidang PPMASN.....	20
Tabel 5 NPSS dan NKP Deputy PPMASN .....	23
Tabel 6 NPSS Deputy Bidang PPMASN setiap SS dan IKU .....	24
Tabel 7 Perbandingan NPSS Daputi PPMASN 2021 - 2024.....	26
Tabel 8 Rincian Realisasi Sasaran Strategis dan IKU PPMASN .....	26
Tabel 9 Target dan Capaian Kinerja Instansi Pemerintah yang melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024 .....	28
Tabel 10 Perbandingan target dan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya.....	28
Tabel 11 Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Nasional Tahun 2024 .....	29
Tabel 12 Daftar Instansi Pemerintah yang mengalami kenaikan nilai IP ASN untuk pengukuran Tahun 2023 .....	32
Tabel 13 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN pada Deputy Bidang PPMASN .....	39
Tabel 14 Daftar Peraturan BKN yang telah selesai dibahas .....	41
Tabel 15 Daftar Peraturan BKN yang telah diharmonisasi .....	42
Tabel 16 Peraturan BKN yang telah diundangkan oleh Kementerian Hukum.....	44
Tabel 17 Daftar Peraturan BKN Tahun 2024 .....	46
Tabel 18 Daftar Surat Edaran BKN Tahun 2024.....	47
Tabel 19 Perbandingan Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN Tahun 2020-2024.....	50
Tabel 20 Target dan capaian kinerja jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS .....	51
Tabel 21 Perbandingan target dan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya.....	52
Tabel 22 Capaian Indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN .....	58

Tabel 23 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Instansi Pemerintah Yang Telah Menerapkan Kebijakan Kompensasi ASN Tahun 2022 s.d. 2024 .....	58
Tabel 24 Rentang Nilai Capaian Hasil Survei Penerapan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN .....	61
Tabel 25 Tata Cara Perhitungan survei Penerapan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN.....	61
Tabel 26 Rata-rata Capaian per Wilayah Kerja BKN.....	62
Tabel 27 Capaian Indikator Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN .....	64
Tabel 28 Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN .....	67
Tabel 29 Capaian Indikator Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN Tahun 2024..	68
Tabel 30 Rincian Capaian IP ASN Direktorat pada Deputi Bidang per Dimensi tahun 2024	68
Tabel 31 Capaian Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar tahun 2024....	72
Tabel 32 rincian pagu dan realisasi anggaran Deputi Bidang PPMASN tahun 2024 berdasarkan unit kerja .....	78
Tabel 33 Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN Tahun 2024 .....	79
Tabel 34 Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2024 .....	80
Tabel 35 Perbandingan Kebutuhan Anggaran Keempat Alternatif Simulasi Gaji (Migrasi Penghasilan).....	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara .....	10
Gambar 2 Peta Strategi Deputi Bidang PPMASN .....	17
Gambar 3 Dokumentasi Diskusi Kelompok Terpumpun .....	30
Gambar 4 Dokumentasi Monitoring dan Evaluasi Pengukuran IP ASN .....	31
Gambar 5 Dokumentasi Sosialisasi Surat Kepala BKN tentang Pengukuran IP ASN .....	32
Gambar 6 Dokumentasi Kegiatan .....	53
Gambar 7 Dokumentasi Kegiatan .....	54
Gambar 8 Dokumentasi Kegiatan .....	59

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 Perbandingan Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN .....	39
Grafik 2 Perbandingan Capaian Target Tahun 2024 dengan Rencana Target Tahun 2024 ....	40
Grafik 3 Capaian Indikator IP yang menerapkan manajemen kinerja bernilai Baik .....	63
Grafik 4 Perbandingan Capaian Indikator Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN Tahun 2021 s.d. 2024 .....	64
Grafik 5 Perbandingan Capaian Indikator tahun 2023 dengan Target Renstra 2020 - 2024...	65
Grafik 6 Perbandingan Capaian Indikator Capaian Indikator Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN Tahun 2021 s.d. 2023 dengan Target Renstra 2024 .....	69
Grafik 7 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar Tahun 2021 s.d. 2024 .....	72
Grafik 8 Perbandingan Capaian Indikator Indikator Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar dengan Target 2024 .....	73
Grafik 9 Perbandingan Capaian Indikator Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PPMASN BKN tahun 2021 s.d. 2024.....	76
Grafik 10 Perbandingan Capaian Indikator Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PPMASN BKN Tahun 2024 dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024 .....	77
Grafik 11 Perbandingan Capaian Indikator Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN Tahun 2021 s.d. 2024.....	79
Grafik 12 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2021 s.d. 2024 .....	81
Grafik 13 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024 .....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menggantikan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di lingkungan BKN menjelaskan bahwa penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan oleh entitas lembaga secara berjenjang, mulai dari tingkat satuan kerja, unit organisasi hingga tingkat lembaga. Penyusunan LKj ini dimaksudkan sebagai perwujudan akuntabilitas penyelenggaraan kegiatan yang dicerminkan dari pencapaian kinerja, visi, misi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama dan sasaran dengan target yang telah ditetapkan. Pada tanggal 23 Agustus 2024, terdapat perubahan regulasi terkait tugas dan fungsi BKN yakni Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara. Dengan terbitnya Perpres tersebut, terdapat perubahan nomenklatur pada Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, menjadi Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara (PPMASN). Dengan demikian, LKj ini menggunakan nomenklatur Deputy Bidang PPMASN untuk penyebutan selanjutnya.

Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2020–2024, Deputy PPMASN memiliki tujuan dalam mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang berkualitas sebagai referensi penyelenggaraan Manajemen ASN serta mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai implementasi sistem merit. Sesuai dengan hal tersebut, kinerja Deputy Bidang PPMASN pada tahun 2024 sudah sesuai dan mendukung ketercapaian target Renstra tahun 2020–2024. Adapun capaian pada tahun 2024 ini merupakan akumulasi dari capaian kinerja triwulanan pada Deputy Bidang PPMASN berdasarkan indikator yang telah ditetapkan dari masing-masing sasaran strategis.

## **1.2 Dasar Hukum**

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja BKN Tahun 2024 diantaranya :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020;
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; dan
5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara.

## **1.3 Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi**

### **1.3.1 Tugas Pokok**

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis dan pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN.

### **1.3.2 Fungsi**

Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara memiliki beberapa fungsi, diantaranya:

1. Penyusunan kebijakan teknis Manajemen ASN;
2. Pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
3. Penyusunan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria kebijakan teknis Manajemen ASN;
4. Pemberian bimbingan teknis dan supervise di bidang kebijakan teknis Manajemen ASN;
5. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembinaan atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;

6. Pelaksanaan administrasi Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara; dan
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala.

### 1.3.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi pada LKj Deputy Bidang PPMASN masih menggunakan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, sehingga struktur organisasi Deputy Bidang PPMASN terdiri atas:



Gambar 1 Struktur Organisasi Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Adapun tugas dari masing-masing Direktorat yang berada di Deputy Bidang PPMASN adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Tugas Direktorat di Kedeputian Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara

Direktorat	Tugas
1. Direktorat Peraturan Perundang Undangan	Melaksanakan penyusunan, perancangan, dokumentasi, publikasi dan informasi, sosialisasi, bimbingan teknis dan evaluasi peraturan perundang undangan
2. Direktorat Jabatan ASN	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis jabatan ASN, penyusunan standarisasi jabatan
3. Direktorat Kinerja ASN	Melaksanakan penyiapan pembinaan kinerja, pengelolaan kinerja, pengelolaan data dan informasi penilaian kinerja serta evaluasi dan bimbingan penilaian kinerja

4. Direktorat Kompensasi	Melaksanakan perumusan kebijakan teknis penggajian, tunjangan, fasilitas, penghargaan, perlindungan, jaminan pensiun dan jaminan hari tua serta evaluasi jabatan pegawai ASN
--------------------------	--

Rincian sumber daya manusia yang ada di Deputi bidang PPMASN adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Sumber Daya Manusia pada Kedeputian Pembinaan Penyelenggaraan Manajaemen Aparatur Sipil Negara

Unit Kerja	Pegawai	Jenis Jabatan	Pegawai
Direktorat Peraturan Perundang Undangan	21	Pelaksana	42
Direktorat Jabatan ASN	32	Pengawas	4
Direktorat Kinerja ASN	23	Jabatan Fungsional	55
Direktorat Kompensasi ASN	28	JPT Pratama	3
Total Pegawai	104		

#### 1.4 Peran dan Isu Strategis

Perwujudan cita-cita bangsa dan tujuan negara, memerlukan ASN yang mampu menjalankan peran sebagai pelaksana kebijakan dan penyelenggara pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Arah kebijakan BKN dalam lima tahun mendatang mengacu pada arah pembangunan bidang aparatur negara tahap keempat yang tertuang dalam RPJP Nasional 2005-2025 dan RPJM Nasional 2020- 2024 yaitu terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral.

Untuk mewujudkan hal tersebut, Deputi Bidang PPMASN memberikan kontribusi dalam pembangunan bidang aparatur negara sesuai misi BKN yaitu pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN dan penyelenggaraan manajemen ASN yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Arah kebijakan dan strategi Deputi Bidang PPMASN dalam pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN dan penyelenggaraan manajemen ASN antara lain dengan mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang efektif yang berfokus pada pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN, rencana pengembangan karier instansi, implementasi kebijakan kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan, dan implementasi sistem manajemen kinerja ASN pada instansi.

Strategi tersebut bertujuan membangun ASN profesional, berintegritas, dan netral, pola hubungan kerja antar unit organisasi pemerintah, antara pemerintah dan masyarakat yang kolaboratif dan inklusif, organisasi birokrasi yang responsif dan adaptif, serta pelayanan publik yang berorientasi perbaikan sosial ekonomi berkelanjutan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

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

### **BAB I : Pendahuluan**

Meliputi Latar Belakang, Profil Deputi Bidang PPMASN, Isu Strategis yang dihadapi, dan Sistematika Laporan.

### **BAB II : Perencanaan Kinerja**

Meliputi Rencana Strategi, Sasaran Strategis, dan Rencana Kerja dan Anggaran.

### **BAB III : Akuntabilitas Kinerja**

Meliputi capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), evaluasi dan analisis dari capaian IKU, akuntabilitas keuangan Deputi Bidang PPMASN, serta kinerja lainnya.

### **BAB IV : Prioritas Nasional**

Meliputi penjelasan terkait perencanaan, persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta pelaporan Prioritas Nasional yang menjadi tanggung jawab Deputi Bidang PPMASN.

## BAB V : Penutup

Penjelasan terkait Hasil dari laporan kinerja organisasi dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk mengambil kebijakan bagi pemangku kepentingan untuk peningkatan kinerja di tahun yang akan datang.

## **BAB II**

### **PERENCANAAN KINERJA**

#### **2.1 Visi dan Misi**

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Organisasi. BKN sebagai instansi pemerintah mengemban amanah mandat Undang-Undang untuk membantu perwujudan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dan Agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) “Memperkuat stabilitas Polhukam dan Transformasi Pelayanan Publik”.

Visi Deputy Bidang PPMASN sebagai bagian dari BKN tentulah harus selaras dengan visi BKN Tahun 2020-2024 yaitu dengan ”Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”.

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, dirumuskan misi Deputy Bidang PPMASN yaitu meningkatkan kualitas ASN melalui :

1. Pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN; dan
2. Penyelenggaraan Manajemen ASN.

#### **2.2 Tujuan**

Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi, ditetapkan tujuan Deputy Bidang PPMASN tahun 2020-2024, sebagai berikut :

1. Mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas sebagai referensi penyelenggaraan manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan ASN yang baik, meliputi :
  - a. Pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja, disiplin, pengembangan karier dan pola karier);
  - b. Kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan);dan
  - c. Kesejahteraan PNS (Jaminan Kecelakaan Kerja/Jaminan Kematian, Tabungan Hari Tua/THT dan Perlindungan).

2. Mewujudkan penyelenggaraan manajemen ASN berkualitas prima sebagai implementasi sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan dalam hal sebagai berikut :
  - a. Meningkatnya kinerja ASN sesuai tugas jabatan masing-masing yang mendukung pekerjaan tugas pokok dan fungsi unit kerjanya; dan
  - b. Berjalannya system pengembangan karier dan pola karier ASN yang berdasarkan atas kualifikasi, kompetensi, dan kinerja ASN.

Tahun 2024 merupakan tahun kelima dalam Renstra tahun 2020–2024, sehingga diharapkan Deputy Bidang PPMASN mampu merealisasikan target yang telah ditetapkan pada Renstra tahun 2020 – 2024.

### **2.3 Rencana Strategis**

Salah satu agenda prioritas pemerintah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang adalah melakukan transformasi pelayanan publik melalui pembangunan aparatur negara dengan menerapkan sistem merit dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan manajemen ASN tersebut sendiri harus didasari pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam rangka mendukung salah satu agenda prioritas pemerintah di atas, Badan Kepegawaian Negara mencanangkan visi periode tahun 2020-2024 yaitu "Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong".

Untuk mewujudkan visi BKN, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada BKN dan penjabaran dari misi memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi BKN yakni meningkatkan kualitas ASN melalui :

1. Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN;
2. Penyelenggaraan Manajemen ASN;

3. Penyimpanan informasi pegawai ASN;
4. Pengawas dan pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN; dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem Manajemen internal BKN.

Peran Deputy bidang PPMASN sangat strategis jika dilihat dari fungsi BKN sesuai dengan amanat Pasal 26 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu menjalankan fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Dalam ketentuan tersebut diatur bahwa Deputy bidang PPMASN adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan manajemen kepegawaian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala.

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, dan berdasarkan misi BKN tahun 2020-2024, maka Deputy Bidang PPMASN memberikan kontribusi untuk mewujudkan pembangunan bidang aparatur negara tersebut melalui peran pembinaan yang terfokus pada pilar pertama dan kedua yaitu “Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN” dan “Penyelenggaraan Manajemen ASN”.

## **2.4 Sasaran Strategis**

Deputy Bidang PPMASN menentukan sasaran strategis yang akan dicapai untuk mewujudkan visi dan misi BKN sesuai dengan arah kebijakan dan strategi dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Dengan menggunakan metode balance scorecard (BSC), sasaran strategis yang akan dicapai tersebut dilihat dari 4 (empat) sudut pandang/perspektif yaitu :

### **1. Sasaran strategis dari perspektif pemangku kepentingan (*Stakeholder Perspective*)**

Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif pemangku kepentingan adalah Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN.

### **2. Sasaran strategis dari perspektif penggunaan layanan (*Customer Perspective*)**

Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif pemangku kepentingan adalah Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima.

### **3. Sasaran strategis dari perspektif internal/proses bisnis (*Internal Perspective/Business Process*)**

Sasaran strategis dari perspektif internal/proses bisnis yang akan diwujudkan :

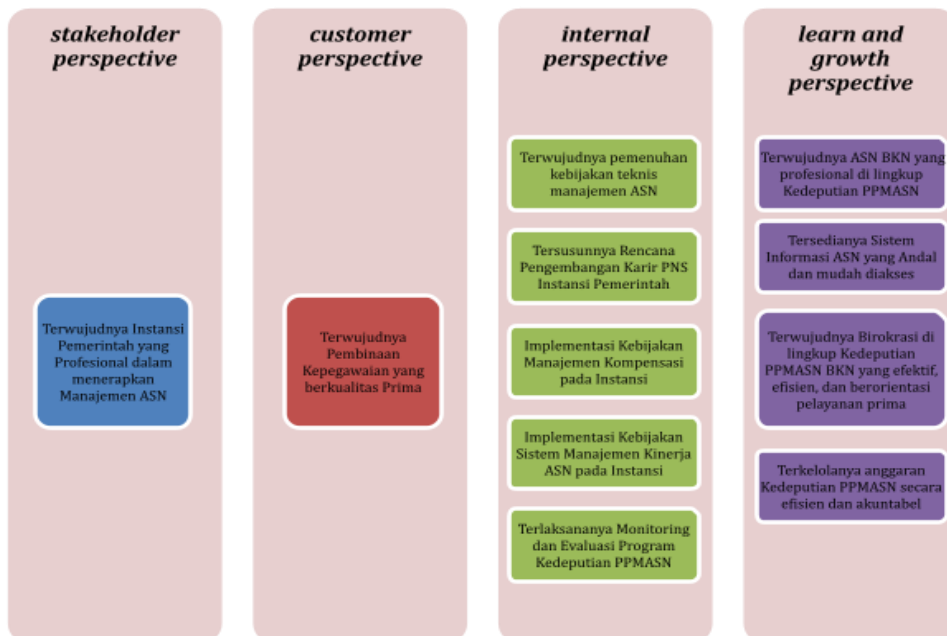
- a. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- b. Tersusunnya Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi Pemerintah;
- c. Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi;
- d. Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi; dan
- e. Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputan PPMASN.

**4. Sasaran strategis dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*Learn and Growth Perspective*)**

Dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, sasaran yang hendak diwujudkan dalam lima tahun yang akan datang adalah :

- a. Terwujudnya ASN BKN yang professional di lingkup Kedeputan PPMASN;
- b. Tersedianya sistem informasi ASN yang Andal dan mudah diakses;
- c. Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputan PPMASN BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima; dan
- d. Terkelolanya anggaran Kedeputan PPMASN secara efisien dan akuntabel.

Keempat sasaran strategis tersebut tergambar dalam peta strategi berikut ini :



Gambar 2 Peta Strategi Deputi Bidang PPMASN

## 2.5 Rencana Kerja dan Anggaran

Rencana Kerja (Renja) Deputy Bidang PPMASN tahun 2024 merupakan dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, sasaran strategis, program, kegiatan, dan perkiraan alokasi pendanaan baik untuk tahun 2024 maupun prakiraan majunya. Penyusunan Renja Deputy Bidang PPMASN tahun 2024 mengacu pada Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) Nomor 4 Tahun 2023 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2024 yang mengusung tema “Mempercepat transformasi ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan” dan Rencana Kerja BKN Tahun 2024. Perumusan Renja dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Deputy Bidang PPMASN agar kinerja dapat terlaksana secara lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

Sasaran strategis yang telah ditetapkan, dituangkan ke dalam indikator kinerja yang termuat dalam Perjanjian Kinerja untuk periode satu tahun. Sasaran, indikator, dan target kinerja Deputy Bidang PPMASN mengacu pada sasaran, indikator, serta target kinerja BKN. Berikut Perjanjian Kinerja Deputy Bidang PPMASN Tahun 2024 :

Tabel 3 Perjanjian Kinerja Deputy Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2024

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<b>STAKE HOLDER PERSPECTIVE</b>				
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	IKU.1	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>				
SS.2	Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima	IKU.2	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	95

<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>				
SS.3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	IKU.3	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100
SS.4	Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah	IKU.4	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	42
SS.5	Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi	IKU.5	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan Kompensasi ASN	100
SS.6	Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	IKU.6	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik	100
SS.7	Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN	IKU.7	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN	4
<b>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</b>				
SS.8	Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PPMASN	IKU.8	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN	85
SS.9	Tersedianya Sistem Informasi ASN yang	IKU.9	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100

	Handal dan mudah diakses			
SS.10	Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PPMASN BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima	IKU.10	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kedeputian PPMASN BKN	100
		IKU.11	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkup Kedeputian PPMASN BKN	79
SS.11	Terkelolanya anggaran Kedeputian PPMASN secara efisien dan akuntabel	IKU.12	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN	99
		IKU.13	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat	100

Pada tahun 2024, Deputi bidang PPMASN mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp3.775.000.000,- (Tiga Miliar Tujuh Ratus Tujuh Puluh Lima Juta Rupiah). Seluruh anggaran ini, digunakan untuk mendukung seluruh target kinerja yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja.

## 2.6 Target Kinerja Sesuai dengan Renstra Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Tahun 2020 – 2024

Tabel 4 Target Kinerja Deputi Bidang PPMASN

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</i>							
<b>SS. 1 BKN : Terwujudnya Instansi Pemerintah yang profesional dalam menyelenggarakan manajemen ASN</b>							
Terwujudnya Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Efektif	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai pedoma	%	85%	89%	92%	96%	100%
<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>							
<b>SS. 2 BKN : Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima</b>							

Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	Indeks	85	88	91	94	95
<b>INTERNAL PERSPECTIVE (BUSINESS PROCESS)</b>							
<b>SS. 3 BKN : Terwujudnya Instansi Pemerintah yang profesional dalam menyelenggarakan manajemen ASN</b>							
Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis Manajemen ASN	%	100%	100%	100%	100%	100%
Tersusunnya Rencana Pengembangan Karier Instansi	Jumlah Instansi yang menyusun Rencana Pengembangan Karier	Instansi	72	72	72	72	72
Implementasi Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan	%	40%	60%	70%	85%	100%
Implementasi Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN ber kriteria baik	%	40%	55%	70%	85%	100%
Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedepuitan PPMASN	Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedepuitan PPMASN	Dok.	6 Dok	6 Dok	6 Dok	6 Dok	6 Dok
Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	Persentase Sistem Informasi yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN	%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE</b>							
<b>SS. 4 BKN : Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN</b>							
Terwujudnya Sistem Informasi ASN yang Handal dan Mudah diakses	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar	%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>SS. 7 BKN : Terwujudnya ASN BKN yang kompeten</b>							

Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedepuitan PPMASN	Indeks Profesionalitas ASN Kedepuitan PPMASN	Indeks	77	77	78	78	79
<b>SS. 9 BKN : Terwujudnya Birokrasi BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima</b>							
Terwujudnya birokrasi di lingkup Kedepuitan PPMASN BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedepuitan PPMASN BKN	Nilai	32	33	34	35	36
	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedepuitan PPMASN BKN	Nilai	75	76	77	78	79
<b>SS. 9 BKN : Terwujudnya Birokrasi BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima</b>							
Terkelolanya anggaran di lingkup Kedepuitan PPMASN BKN secara efisien dan akuntabel	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedepuitan PPMASN	%	87%	90%	93%	96%	100%
	Persentase tindaklanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat di lingkup Kedepuitan PPMASN	%	100%	100%	100%	100%	100%

## BAB III

### AKUNTABILITAS KINERJA

#### 3.1 Capaian Kinerja

Capaian Kinerja Organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara diukur dengan pendekatan konsep *Balance Score Card* (BSC) yang pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Kinerja Deputy Bidang PPMASN tahun 2024 dapat dilihat dari beberapa perspektif yang meliputi pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), pelaksanaan program prioritas, anggaran, dan kinerja lainnya yang dicerminkan dari inovasi dan pencapaian yang memberikan manfaat baik kepada internal Kedeputian maupun kepada seluruh aparatur sipil negara. Selain itu Deputy Bidang PPMASN juga rutin melaksanakan evaluasi internal dalam rangka memperkuat pengelolaan kinerja Kedeputian.














Pengukuran capaian kinerja Deputy Bidang PPMASN dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU pada masing-masing perspektif sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN.














Dari hasil pengukuran kinerja tersebut, dengan menggunakan perbandingan antara target dengan capaian Kedeputian PPMASN maka diperoleh data Nilai Kinerja Perspektif (NKP) Kedeputian PPMASN. Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) Deputy Bidang PPMASN pada tahun 2024 sebesar 101,18. NPSS merupakan akumulasi NKP yang memiliki bobot masing-masing 25%. Nilai tersebut berasal dari capaian kinerja pada masing-masing perspektif sebagaimana tampak pada tabel berikut.:

Tabel 5 NPSS dan NKP Deputy PPMASN

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	Skor SS	Bobot	NKP
<i>Stakeholder Perspective</i>	100.00	25%	25.00
<i>Customer Perspective</i>	100.17	25%	25.04
<i>Internal Process Perspective</i>	103.81	25%	25.95
<i>Learn and Growth Perspective</i>	100.52	25%	25.13
NPSS			101.12

Tabel 6 NPSS Deputi Bidang PPMASN setiap SS dan IKU

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama		Target Tahunan	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
<i>Stakeholder Perspective</i>								100.00	25.00	
SS 1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN						100.00				
IKU 1.	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100.00	100.00	100.00						
<i>Customer Perspective</i>								100.17	25.04	
SS 2. Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima						100.17				
IKU 2	Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	95.00	95.16	100.17						
<i>Internal Process Perspective</i>								103.81	25.95	
SS 3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN						100.00				
IKU 3.	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100.00	100.00	100.00						
SS 4. Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah						119.04				
IKU 4.	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	42.00	50.00	119.04						
SS 5. Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi						100.00				
IKU 5.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	100	100	100						
SS 6. Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi						100.02				
IKU 6.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik	100	100.02	100.02						

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama		Target Tahunan	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
SS 7. Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputan PPMASN						100.00				
IKU 7.	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputan PPMASN	4.00	4.00	100.00						
<i>Learn and Growth Perspective</i>								100.52	25.13	
SS 8. Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputan PPMASN						105.64				
IKU 8.	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputan PPMASN BKN	85.00	89.79	105.64						
SS 9. Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses						100.00				
IKU 9.	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100.00	100.00	100.00						
SS 10. Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputan PPMASN BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima						95.98				
IKU 10.	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputan PPMASN	100.00	100.00	100.00						
IKU 11.	Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputan PPMASN BKN	79.00	72.65	91.96						
SS 11. Terkelolanya anggaran Kedeputan PPMASN secara efisien dan akuntabel						100.44				
IKU 12.	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputan PPMASN	99	99.86	100.87						
IKU 13.	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat	100.00	100.00	100.00						

Tabel 7 Perbandingan NPSS Duputi PPMASN 2021 - 2024

<b>Perbandingan NPSS Duputi Bidang PPMASN Tahun 2021 s.d. 2024</b>	<b>NO</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Rentang Nilai</b>	<b>Warna</b>
	1	Sangat Baik	> 100	●
	2	Baik	80 – 100	●
	3	Cukup	50 – 79	●
	4	Kurang	< 49	●
	5	Belum Ada Skor	N/A	○

Berdasarkan tabel perbandingan NPSS sepanjang tahun 2021 sampai dengan 2024, maka dapat diketahui bahwa NPSS Duputi PPMASN mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Secara keseluruhan, NKP dan NPSS Duputi PPMASN dari tahun 2022 sampai 2024 melampaui 100 atau berkategori SANGAT BAIK. Jika dilihat lebih detail, selama tahun 2024, terdapat 8 IKU dengan status NSS baik dan 5 IKU dengan status NSS sangat baik. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Rincian Realisasi Sasaran Strategis dan IKU PPMASN

<b>Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama</b>		<b>Target Tahunan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>%</b>
<i>Stakeholder Perspective</i>				
SS 1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN				
IKU 1.	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100.00	100.00	100.00
<i>Customer Perspective</i>				
SS 2. Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima				
IKU 2	Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	95.00	95.16	100.17
<i>Internal Process Perspective</i>				
SS 3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN				
IKU 3.	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100.00	100.00	100.00
SS 4. Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah				
IKU 4.	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	42.00	50.00	119.04

SS 5. Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi				
IKU 5.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	100.00	100	100
SS 6. Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi				
IKU 6.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik	100.00	100.02	100.02
SS 7. Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN				
IKU 7.	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN	4.00	4.00	100.00
<i>Learn and Growth Perspective</i>				
SS 8. Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PPMASN				
IKU 8.	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN	85.00	89.79	105.64
SS 9. Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses				
IKU 9.	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100.00	100.00	100.00
SS 10. Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PPMASN BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima				
IKU 10.	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PPMASN	100.00	100.00	100.00
IKU 11.	Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PPMASN BKN	79.00	72.65	91.96
SS 11. Terkelolanya anggaran Kedeputian PPMASN secara efisien dan akuntabel				
IKU 12.	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN	99	99.86	100.87
IKU 13.	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat	100.00	100.00	100.00

### 3.1.1 Stakeholder Perspective

SS 1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN

IKU 1. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Formula:

Presentase Instansi Pemerintah dihitung dari perbandingan total Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai pedoman dengan total Instansi Pemerintah keseluruhan.

Tabel 9 Target dan Capaian Kinerja Instansi Pemerintah yang melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2024

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja
Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100% (628 instansi)	100% (628 instansi)	100%

Tabel 10 Perbandingan target dan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya

Indikator Kinerja	Target			Realisasi			Persentase kinerja		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%	100%	100%	100% (623 instansi)	100% (628 instansi)	100% (628 instansi)	100%	100%	100%

Sumber data pengukuran nilai Indeks Profesionalitas ASN secara Nasional tahun 2023 berasal dari SIASN (Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara) dengan jumlah ASN yang diukur sebanyak 3.904.257 dan jumlah instansi yang mengukur sebanyak 628 Instansi Pemerintah. Hasil pengukuran IP ASN 2023 sebesar 74,31 dengan capaian kategori sedang, dengan capaian Dimensi Kualifikasi (21,42), Dimensi Kompetensi (25,22), Dimensi Kinerja (22,68), dan Dimensi Disiplin (5,00) yang mana terdapat peningkatan nilai Indeks Profesionalitas ASN sebesar 24% jika dibandingkan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun sebelumnya yakni sebesar 59,52. Hal ini disebabkan salah satunya yaitu adanya program Transformasi Pengukuran Indeks Profesionalitas berbasis meritokrasi dengan melakukan reformulasi dan penyesuaian pendidikan pengukuran dimensi IP ASN.

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN tahun 2023 menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan ASN sudah sesuai dengan persyaratan jabatan yang diduduki, penilaian kinerja dengan rata-rata berpredikat kinerja cukup dan pencapaian disiplin ASN yang baik namun untuk pengembangan kompetensi belum mencapai hasil maksimal dikarenakan pengelolaan hingga pemutakhiran datanya pada SIASN belum merata.

Tabel 11 Hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Nasional Tahun 2024

Instansi	Jumlah Instansi	Jumlah Yang Diukur	Dimensi				Nilai
			Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	
Instansi Pusat	82	887.606	22,49	28,37	24,89	5,00	80,74
a. Kementerian	34	700.964	22,50	28,11	24,72	5,00	80,33
b. Lembaga	48	186.642	22,48	28,55	25,01	5,00	81,03
Instansi Daerah	546	3.016.651	21,26	24,74	22,35	5,00	73,35
a. Provinsi	38	528.872	22,17	24,55	22,28	5,00	74,01
b. Kab/Kota	508	2.487.779	21,19	24,76	22,35	5,00	73,30
<b>Jumlah</b>	<b>628</b>	<b>3.904.257</b>	<b>21,42</b>	<b>25,22</b>	<b>22,68</b>	<b>5,00</b>	<b>74,31</b>

Dalam upaya peningkatan nilai Indeks Profesionalitas ASN dan penyesuaian dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, Direktorat Jabatan ASN mengadakan beberapa kegiatan, antara lain:

1. Diskusi Kelompok Terpumpun tentang Penyusunan Rancangan Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan

Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang diselenggarakan di Best Western Premier The Hive Hotel, Jakarta pada hari Kamis, 6 Juni 2024 dan dihadiri langsung oleh perwakilan Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah di wilayah Kantor Regional I-XIV BKN serta diikuti oleh seluruh pengelola kepegawaian Instansi Pemerintah secara luring dan daring dengan narasumber dari Komisi Aparatur Sipil Negara dan Lembaga Administrasi Negara.

Kegiatan tersebut membahas tentang penerapan sistem merit dalam penilaian profesionalitas ASN. Dilanjutkan dengan membahas tentang Penerapan sistem merit dan kebijakan pengembangan kompetensi ASN serta Best Practice pelaksanaan pengembangan kompetensi di lingkungan Lembaga Administrasi Negara.

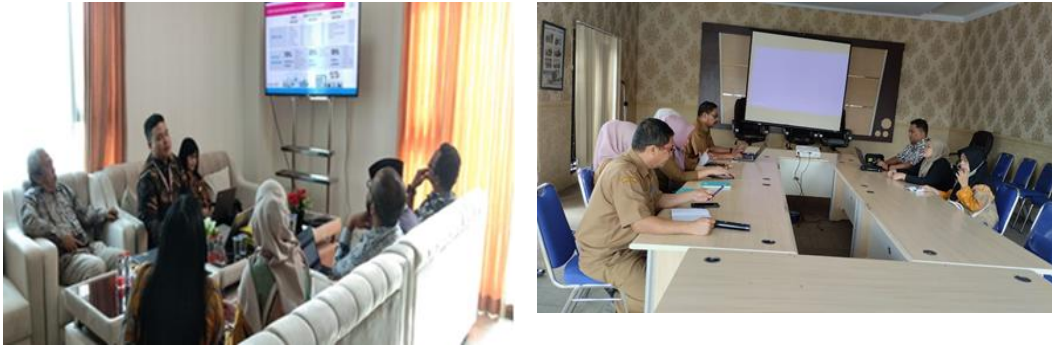


Gambar 3 Dokumentasi Diskusi Kelompok Terpumpun

2. Pemantauan dan evaluasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Instansi Pemerintah yang bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi setiap permasalahan yang terjadi di Instansi Pemerintah dalam penyelenggaraan Manajemen ASN terutama dalam pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

Instansi Daerah yang dikunjungi merupakan Instansi yang memiliki capaian Indeks dengan kategori rendah dan sangat rendah. Kunjungan monitoring dan evaluasi ini bertujuan untuk memberikan informasi terbaru dan juga dalam rangka mensosialisasikan transformasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN serta dalam upaya peningkatan nilai Indeks Profesionalitas ASN.

Dalam melaksanakan kegiatan monev ini menggunakan instrumen yang berisi pertanyaan untuk mengetahui pemahaman Instansi dan kendala yang dihadapi pada pengukuran IP ASN di Instansi selain itu juga melakukan diskusi dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN Instansi yang bersangkutan. Dari hasil monitorin dan evaluasi ini didapatkan bahwa Instansi Pemerintah akan menindaklanjuti terutama dalam pemutakhiran data ke dalam SIASN.

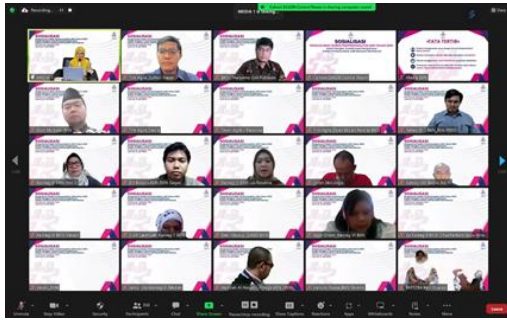


Gambar 4 Dokumentasi Monitoring dan Evaluasi Pengukuran IP ASN

3. Sosialisasi Surat Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 4190/B-BM.02.01/SD/K/2024 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023 pada tanggal 5 Juli 2024. Kegiatan ini bertujuan untuk mensosialisasikan isi surat tersebut dan dalam upaya peningkatan Nilai Indeks Profesionalitas ASN pada Instansi Pemerintah yang diikuti oleh perwakilan pengelola Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional IXIV dan pengelola kepegawaian seluruh Instansi Pemerintah melalui media daring.

Dalam upaya peningkatan kualitas pengukuran dan capaian Indeks Profesionalitas ASN, Badan Kepegawaian Negara melakukan penyesuaian instrumen pengukuran hal ini sejalan dengan Transformasi Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN berbasis Meritokrasi.

Terdapat penyesuaian penghitungan pada Dimensi Kualifikasi yang memperhitungkan persyaratan pendidikan minimal untuk menduduki suatu Jabatan, sehingga kami berharap penilaian pada Dimensi Kualifikasi lebih obyektif dan penyesuaian perhitungan Dimensi Kompetensi yang menggunakan data predikat kinerja sebagai nilai dasar pemenuhan dimensi. Dengan adanya metode baru dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ASN diperoleh hasil pengukuran yang lebih objektif dan nilai Indeks Profesionalitas ASN secara nasional semakin meningkat, juga kompetensi ASN semakin meningkat.



Gambar 5 Dokumentasi Sosialisasi Surat Kepala BKN tentang Pengukuran IP ASN

Sebagai upaya untuk meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN, maka Direktorat Jabatan ASN sebagai unit pengampu pelaksanaan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada Deputi PPMASN tidak hanya melakukan pengukuran tetapi juga melakukan pendampingan terhadap Instansi Pemerintah yang capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN dengan kategori rendah dan sangat rendah. Di tahun 2024, Direktorat Jabatan ASN melaksanakan fasilitasi terhadap Kantor Regional BKN dalam rangka peningkatan capaian nilai Indeks Profesionalitas ASN di masing-masing Instansi di wilayah kerja melalui kegiatan bimbingan teknis pengukuran Indeks Profesionalitas ASN kepada pengelola pengukuran Indeks di Instansi wilayah kerja Kantor Regional tersebut.

Selain itu, Direktorat Jabatan ASN juga melakukan konsolidasi dan koordinasi dengan Instansi Pusat yang memiliki pencapaian nilai Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 yang masih memperoleh nilai dengan kategori rendah dan sangat rendah dengan memberikan pendampingan berupa coaching clinic dan koordinasi langsung dengan penanggung jawab/pengelola pengukuran Indeks Profesionalitas di Instansi tersebut.

Hasil dari pendampingan peningkatan nilai Indeks Profesionalitas ASN yang dilaksanakan oleh Direktorat Jabatan ASN dan Kantor Regional I-XIV BKN ditargetkan dapat mencapai sebanyak 80 (delapan puluh) Instansi Pemerintah yang mengalami peningkatan nilai Indeks Profesionalitas ASN dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Berikut daftar Instansi Pemerintah yang mengalami kenaikan nilai IP ASN untuk pengukuran tahun 2023 :

Tabel 12 Daftar Instansi Pemerintah yang mengalami kenaikan nilai IP ASN untuk pengukuran Tahun 2023

No	Nama Instansi	Wilayah Kerja	IP ASN Tahun 2022			IP ASN Tahun 2023		
			Jumlah ASN	Nilai	Kategori	Jumlah ASN	Nilai	Kategori
1	Badan Pangan Nasional	Pusat	197	47,89	Sangat Rendah	202	77,71	Sedang
2	Kementerian Agama	Pusat	216.536	46,57	Sangat Rendah	221.843	78,50	Sedang
3	Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Pusat	59.976	59,55	Sangat Rendah	62.295	83,62	Tinggi
4	Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan	Pusat	411	60,62	Sangat Rendah	360	83,24	Tinggi

	Manusia dan Kebudayaan							
5	Kementerian Perhubungan	Pusat	27.821	60,53	Sangat Rendah	31.730	81,35	Tinggi
6	Kementerian Pertanian	Pusat	13.674	58,90	Sangat Rendah	10.143	75,77	Sedang
7	Setjen KOMNAS HAM	Pusat	254	51,96	Sangat Rendah	270	79,40	Sedang
8	Pemerintah Kab. Bangkalan	Kanreg II	7.206	55,75	Sangat Rendah	8.259	76,90	Sedang
9	Pemerintah Kota Tasikmalaya	Kanreg III	5.384	60,27	Sangat Rendah	6.055	78,61	Sedang
10	Pemerintah Kab. Barru	Kanreg IV	3.583	57,27	Sangat Rendah	3.678	79,15	Sedang
11	Pemerintah Kab. Buton Tengah	Kanreg IV	1.936	42,86	Sangat Rendah	2.165	76,97	Sedang
12	Pemerintah Kab. Enrekang	Kanreg IV	3.750	60,56	Sangat Rendah	4.340	78,14	Sedang
13	Pemerintah Kab. Muna Barat	Kanreg IV	1.786	51,79	Sangat Rendah	1.981	77,92	Sedang
14	Pemerintah Kab. Kepulauan Selayar	Kanreg IV	3.366	59,30	Sangat Rendah	3.650	77,57	Sedang
15	Pemerintah Kab. Pasangkayu	Kanreg IV	3.117	54,76	Sangat Rendah	3.166	77,07	Sedang
16	Pemerintah Kab. Tana Toraja	Kanreg IV	3.926	42,89	Sangat Rendah	4.223	76,87	Sedang
17	Pemerintah Provinsi Maluku	Kanreg IV	9.423	59,88	Sangat Rendah	9.593	77,14	Sedang

18	Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat	Kanreg IV	5.274	60,77	Sangat Rendah	6.063	79,09	Sedang
19	Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan	Kanreg IV	20.609	60,48	Sangat Rendah	23.623	77,55	Sedang
20	Pemerintah Kab. Kayong Utara	Kanreg V	2.000	59,11	Sangat Rendah	2.255	77,38	Sedang
21	Pemerintah Kab. Mesuji	Kanreg V	1.973	58,02	Sangat Rendah	2.524	76,91	Sedang
22	Pemerintah Kab. Pesawaran	Kanreg V	3.689	60,62	Sangat Rendah	3.986	77,98	Sedang
23	Pemerintah Kab. Sambas	Kanreg V	4.813	47,58	Sangat Rendah	5.816	76,84	Sedang
24	Pemerintah Kab. Tulang Bawang Barat	Kanreg V	2.559	53,28	Sangat Rendah	3.149	76,96	Sedang
25	Pemerintah Kota Metro	Kanreg V	3.331	55,22	Sangat Rendah	3.479	84,12	Tinggi
26	Pemerintah Provinsi Lampung	Kanreg V	13.709	59,85	Sangat Rendah	13.475	78,80	Sedang
27	Pemerintah Kab. Humbang Hasundutan	Kanreg VI	3.446	57,98	Sangat Rendah	3.662	77,98	Sedang
28	Pemerintah Kab. Karo	Kanreg VI	4.661	59,62	Sangat Rendah	4.951	76,93	Sedang
29	Pemerintah Kab. Labuhanbatu	Kanreg VI	4.460	40,47	Sangat Rendah	4.435	77,74	Sedang
30	Pemerintah Kab. Labuhanbatu Utara	Kanreg VI	3.360	44,3	Sangat Rendah	3.522	78,45	Sedang

31	Pemerintah Kab. Nias	Kanreg VI	2.517	57,9	Sangat Rendah	2.800	77,89	Sedang
32	Pemerintah Kab. Pakpak Barat	Kanreg VI	2.222	57,88	Sangat Rendah	2.162	77,08	Sedang
33	Pemerintah Kab. Tapanuli Utara	Kanreg VI	4.517	60,3	Sangat Rendah	4.964	77,25	Sedang
34	Pemerintah Kota Medan	Kanreg VI	10.402	60,58	Sangat Rendah	11.696	78,50	Sedang
35	Pemerintah Kota Tanjungbalai	Kanreg VI	2.460	59,09	Sangat Rendah	2.393	79,62	Sedang
36	Pemerintah Kab. Batang Hari	Kanreg VII	4.350	38,48	Sangat Rendah	4.085	77,98	Sedang
37	Pemerintah Kab. Kepahiang	Kanreg VII	2.665	48,89	Sangat Rendah	2.681	77,35	Sedang
38	Pemerintah Kab. Musi Banyuasin	Kanreg VII	6.322	60,93	Sangat Rendah	7.522	77,32	Sedang
39	Pemerintah Kab. Ogan Komering Ilir	Kanreg VII	6.530	55,06	Sangat Rendah	7.410	76,80	Sedang
40	Pemerintah Kab. Ogan Komering Ulu	Kanreg VII	4.734	56,72	Sangat Rendah	4.888	77,34	Sedang
41	Pemerintah Kab. Tebo	Kanreg VII	3.349	60,96	Sangat Rendah	3.288	76,81	Sedang
42	Pemerintah Kota Bengkulu	Kanreg VII	4.125	60,14	Sangat Rendah	3.900	78,79	Sedang
43	Pemerintah Kota Palembang	Kanreg VII	9.870	53,24	Sangat Rendah	10.188	77,31	Sedang
44	Pemerintah Provinsi Jambi	Kanreg VII	9.981	56,9	Sangat Rendah	9.714	76,92	Sedang

45	Pemerintah Kab. Banjar	Kanreg VIII	5.739	59,21	Sangat Rendah	6.246	77,93	Sedang
46	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Utara	Kanreg VIII	3.416	60,01	Sangat Rendah	3.440	77,76	Sedang
47	Pemerintah Kab. Katingan	Kanreg VIII	3.464	55,67	Sangat Rendah	3.554	77,14	Sedang
48	Pemerintah Kab. Kutai Timur	Kanreg VIII	5.464	42,18	Sangat Rendah	6.390	77,59	Sedang
49	Pemerintah Kab. Paser	Kanreg VIII	3.925	49,39	Sangat Rendah	4.091	78,92	Sedang
50	Pemerintah Kab. Pulang Pisau	Kanreg VIII	2.970	43,77	Sangat Rendah	3.126	77,83	Sedang
51	Pemerintah Kab. Tabalong	Kanreg VIII	3.924	60,42	Sangat Rendah	4.203	76,98	Sedang
52	Pemerintah Kab. Tana Tidung	Kanreg VIII	1.626	51,48	Sangat Rendah	1.747	76,99	Sedang
53	Pemerintah Kab. Tapin	Kanreg VIII	3.125	52,45	Sangat Rendah	3.357	78,08	Sedang
54	Pemerintah Kota Balikpapan	Kanreg VIII	4.152	44,39	Sangat Rendah	4.615	78,59	Sedang
55	Pemerintah Kota Bontang	Kanreg VIII	2.617	60,55	Sangat Rendah	2.876	84,82	Tinggi
56	Pemerintah Kota Tarakan	Kanreg VIII	2.734	60,57	Sangat Rendah	2.611	80,32	Sedang
57	Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah	Kanreg VIII	8.902	60,41	Sangat Rendah	9.663	78,54	Sedang
58	Pemerintah Kab. Gianyar	Kanreg X	4.924	53,9	Sangat Rendah	4.312	78,28	Sedang

59	Pemerintah Kab. Lombok Timur	Kanreg X	8.390	60,89	Sangat Rendah	8.655	78,61	Sedang
60	Pemerintah Kab. Ngada	Kanreg X	2.697	55,45	Sangat Rendah	3.507	83,67	Tinggi
61	Pemerintah Kota Bima	Kanreg X	3.316	55,24	Sangat Rendah	3.423	78,25	Sedang
62	Pemerintah Kota Mataram	Kanreg X	4.504	60,62	Sangat Rendah	4.880	77,71	Sedang
63	Pemerintah Provinsi NTT	Kanreg X	13.187	59,29	Sangat Rendah	15.741	80,50	Sedang
64	Pemerintah Kab. Gorontalo Utara	Kanreg XI	2.290	42,75	Sangat Rendah	2.529	77,42	Sedang
65	Pemerintah Kab. Kepulauan Talaud	Kanreg XI	3.331	39,71	Sangat Rendah	3.277	80,51	Sedang
66	Pemerintah Kab. Minahasa	Kanreg XI	3.824	39,68	Sangat Rendah	3.777	82,42	Tinggi
67	Pemerintah Kab. Minahasa Utara	Kanreg XI	2.944	40,82	Sangat Rendah	2.996	77,40	Sedang
68	Pemerintah Kota Gorontalo	Kanreg XI	3.652	58,77	Sangat Rendah	3.615	77,65	Sedang
69	Pemerintah Kota Manado	Kanreg XI	4.698	56,23	Sangat Rendah	4.538	81,80	Tinggi
70	Pemerintah Provinsi Gorontalo	Kanreg XI	5.050	58,52	Sangat Rendah	5.327	79,15	Sedang
71	Pemerintah Kab. Indragiri Hulu	Kanreg XII	4.697	60,03	Sangat Rendah	5.078	80,64	Sedang
72	Pemerintah Kab. Kampar	Kanreg XII	7.258	54,6	Sangat Rendah	7.006	76,87	Sedang

73	Pemerintah Kab. Limapuluh Kota	Kanreg XII	5.382	59,51	Sangat Rendah	6.046	77,29	Sedang
74	Pemerintah Kab. Lingga	Kanreg XII	2.564	52,07	Sangat Rendah	2.771	76,96	Sedang
75	Pemerintah Kab. Solok Selatan	Kanreg XII	3.167	60,46	Sangat Rendah	3.423	78,28	Sedang
76	Pemerintah Kota Tanjungpinang	Kanreg XII	2.853	60,78	Sangat Rendah	3.099	77,50	Sedang
77	Pemerintah Kab. Aceh Tamiang	Kanreg XIII	4.364	58,89	Sangat Rendah	4.720	78,35	Sedang
78	Pemerintah Kab. Pidie	Kanreg XIII	6.723	38,79	Sangat Rendah	7.421	78,29	Sedang
79	Pemerintah Kab. Pidie Jaya	Kanreg XIII	2.965	46,82	Sangat Rendah	3.328	78,25	Sedang
80	Pemerintah Kota Langsa	Kanreg XIII	3.155	57,41	Sangat Rendah	3.361	79,29	Sedang

### 3.1.2 Customer Perspective

SS 2. Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima

IKU 2. Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN

Formula:

$$\frac{\Sigma \text{ Hasil Survei IKM Direktorat}}{4}$$

Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN dilakukan dengan menyelenggarakan survei ataupun menerima *feedback* kepuasan dari instansi pemerintah yang menerima layanan dari unit-unit di Deputi Bidang PPMASN. Survei yang

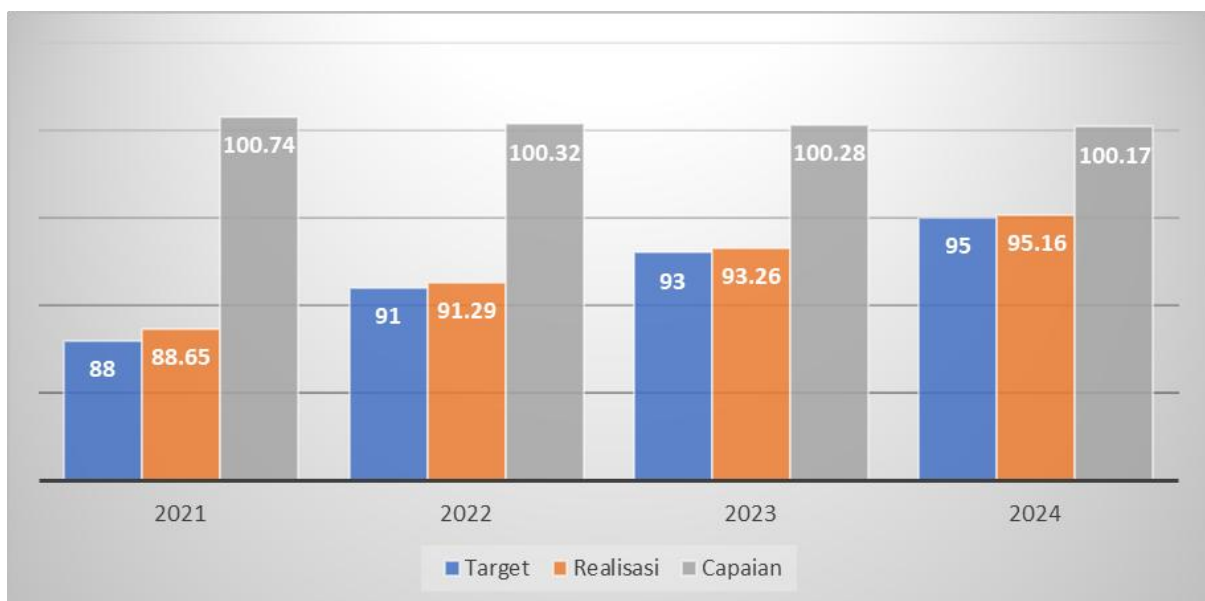
Berdasarkan hasil survei terhadap layanan yang diberikan oleh unit-unit yang ada di Deputi Bidang PPMASN diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 13 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN pada Deputi Bidang PPMASN

Unit Kerja	Target	Realisasi	Capaian
Direktorat Peraturan Perundang Undangan	95	95.16	100,17
Direktorat Jabatan ASN	95	95.02	100,02
Direktorat Kinerja ASN	96	95.44	99,42
Direktorat Kompensasi ASN	95	95.005	100
<b>Rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat Deputi Bidang PPMASN</b>		<b>95.16</b>	

Sesuai dengan rata-rata indeks kepuasan masyarakat pada unit-unit di bawah Deputi Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara, diperoleh Nilai **95.16** dengan capaian target 100.17% dari target 95 yang telah ditetapkan pada tahun 2024.

Grafik 1 Perbandingan Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN



Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam mengukur capaian IKU ini, diantaranya:

- Evaluasi berkala setiap kegiatan yang dilakukan oleh Deputi bidang PPMASN;
- Dalam pengumpulan data tidak hanya menggunakan link survei kepuasan yang terpusat, contoh link tersendiri untuk kegiatan workshop, FGD, formulir survei

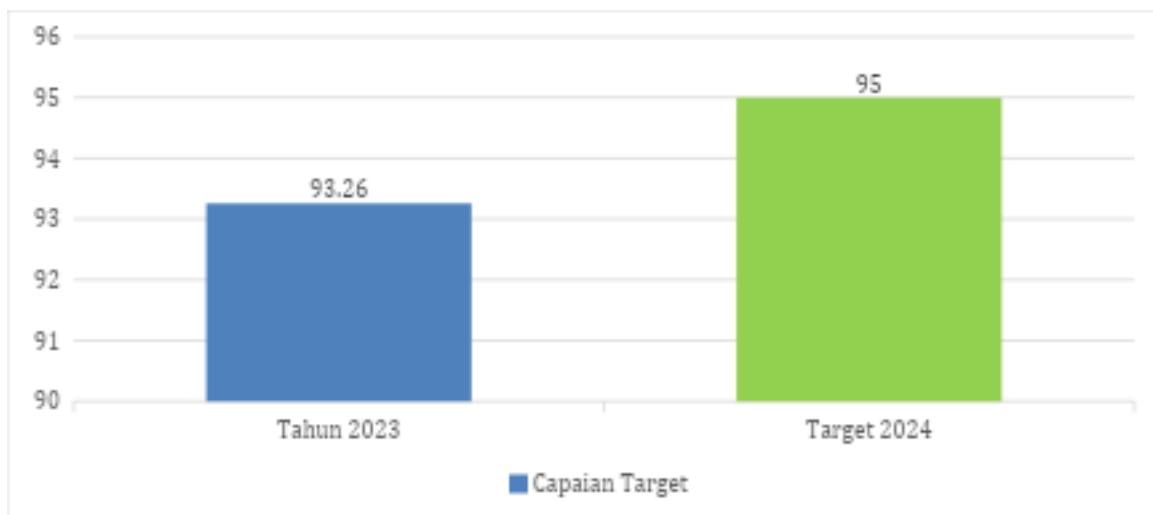
- c. untuk PTSP dan link tersendiri untuk survei kepuasan internal.

Untuk mendukung keberhasilan, terdapat beberapa Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini diantaranya:

1. Tersedianya Pegawai ASN yang berkompeten;
2. Kecepatan merespon dan proaktif dalam memenuhi kebutuhan *customer*;
3. *Customer Centric Service*;

Bila dilihat tren terkait realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN, Deputi Bidang PPMASN dapat selalu memenuhi target yang selalu meningkat. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN pada tahun 2024 sebesar 95,16 sehingga terdapat kenaikan nilai indeks sebesar 1,9 dari realisasi tahun 2023.

Grafik 2 Perbandingan Capaian Target Tahun 2024 dengan Rencana Target Tahun 2024



Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2024 telah mencapai 95,16 atau 100,17% dari target jangka menengah sebesar 95.

### 3.1.3 Internal Process Perspective

SS 3. Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN

IKU 3. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

Formula:

Jumlah regulasi teknis dan instrumen yang berhasil ditetapkan dibagi dengan Jumlah draft regulasi teknis dan instrumen yang diusulkan.

Sesuai ketentuan dalam Pasal 26 ayat 2 huruf c Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa BKN bertugas antara lain perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Tugas tersebut dalam pelaksanaannya menjadi salah satu tanggung jawab dari Direktorat PPU yang berada di bawah Kedeputian Bidang Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN. Kebijakan pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN mengikuti dinamika perkembangan kondisi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan manajemen ASN.

Untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan pada Tahun 2024, Deputi Bidang PPMASN mengajukan usul regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN sebanyak 6 (enam) rancangan Peraturan BKN yang telah selesai dibahas oleh unit kerja terkait di lingkungan BKN yang siap diharmonisasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 14 Daftar Peraturan BKN yang telah selesai dibahas

No.	Nomor Surat	Tanggal	Usul Rancangan Peraturan yang siap diharmonisasi
1.	Surat Deputi PMK Nomor 303/B-AU.02.01/SD/C.I/2024	11 Januari 2024	Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Ketentuan Teknis Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil
2.	Surat Deputi PMK Nomor 303/B-AU.02.01/SD/C.I/2024	11 Januari 2024	Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Ketentuan Teknis Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil
3.	Surat Deputi PMK Nomor 003/AU.02.01/C/2024	28 Februari 2024	Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (R-Peraturan BKN) tentang Jenis, Besaran, Persyaratan, dan Tata Cara Pengenaan Tarif Sampai Dengan Rp 0,00 (Nol Rupiah) atau 0% (Nol Persen) atas Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara

No.	Nomor Surat	Tanggal	Usul Rancangan Peraturan yang siap diharmonisasi
4.	Surat Deputi PMK Nomor 1794/B-AU.02.01/SD/C/2024	18 Maret 2024	Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (R-Peraturan BKN) tentang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Dan/Atau Penilaian Potensi Aparatur Sipil Negara Dengan <i>Computer Assisted Competency Test</i>
5.	Surat Deputi PMK Nomor 4407/B-AU.02.01/SD/C/2024	27 Juni 2024	Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (R-Peraturan BKN) tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi Dengan Metode <i>Computer Assisted Test</i> pada Badan Kepegawaian Negara
6.	Surat Plt. Deputi PMK Nomor 5730/B-AU.02.01/SD/C/2024	26 Agustus 2024	Permohonan Harmonisasi Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) tentang Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Arsip Dinamis

Bahwa selanjutnya usul rancangan Peraturan BKN yang telah diharmonisasi oleh Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum disampaikan kepada Deputi PPMASN berdasarkan dokumen sebagai berikut:

Tabel 15 Daftar Peraturan BKN yang telah diharmonisasi

No.	Nomor Surat	Tanggal surat	Rancangan Peraturan BKN Selesai Harmonisasi
1.	Surat Kementerian Hukum dan HAM Nomor PPE.PP.02-329	1 Februari 2024	Penyampaian Hasil Pengharmonisasian, Pembulatan, dan Pemantapan Konsepsi Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Ketentuan Teknis Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil
2.	Surat Kementerian Hukum dan HAM Nomor PPE.PP.02-329	1 Februari 2024	Penyampaian Hasil Pengharmonisasian, Pembulatan, dan Pemantapan Konsepsi Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian

No.	Nomor Surat	Tanggal surat	Rancangan Peraturan BKN Selesai Harmonisasi
			Negara tentang Petunjuk Teknis Penetapan dan/atau Penyesuaian Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya
3.	Surat Kementerian Hukum dan HAM Nomor PPE.PP.02- 1100	22 Mei 2024	Penyampaian Hasil Harmonisasi Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Jenis, Besaran, Persyaratan, dan Tata Cara Pengenaan Tarif sampai dengan RP0,00 (Nol Rupiah) atau 0% (Nol Persen) atas Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku pada Badan Kepegawaian Negara
4.	Surat Kementerian Hukum dan HAM Nomor PPE.PP.02-1167	7 Juni 2024	Penyampaian Hasil Harmonisasi Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dan/atau Penilaian Potensi Aparatur Sipil Negara dengan <i>Computer Assisted Competency Test</i>
5.	Surat Kementerian Hukum dan HAM Nomor PPE.PP.01.05-1711	30 Juli 2024	Penyampaian Hasil Harmonisasi Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Prosedur Penyelenggaraan Seleksi Dengan Metode <i>Computer Assisted Test</i> pada Badan Kepegawaian Negara
6.	Surat Kementerian Hukum Nomor PPE.PP.01.05-3825	6 Desember 2024	Penyampaian Hasil Harmonisasi Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara (Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Perubahan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Arsip Dinamis)

Bahwa 6 (enam) rancangan Peraturan BKN telah selesai diharmonisasi oleh Kementerian Hukum dan instansi terkait. Selanjutnya 6 (enam) rancangan Peraturan BKN yang telah selesai diharmonisasi tersebut diatas ditetapkan oleh Kepala BKN kemudian diundangkan ke Kementerian Hukum, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 16 Peraturan BKN yang telah diundangkan oleh Kementerian Hukum

No.	Nomor Surat	Tanggal	Peraturan BKN yang di Undangkan
1.	Surat Deputi Bidang PMK Nomor 780/B-AU.02.01/SD/C/2024	12 Februari 2024	Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2024 tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2024 tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil ke dalam Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil
2.	Surat Deputi Bidang PMK Nomor 790/B-AU.02.01/SD/C/2024	12 Februari 2024	Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Penetapan dan/atau Penyesuaian serta Pemberian Selisih Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya
3.	Surat Deputi Bidang PMK Nomor 3824/B-AU.02.01/SD/C/2024	25 Juni 2024	Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2024 tentang Besaran, Persyaratan, dan Tata Cara Pengenaan Tarif Sampai Dengan Rp0,00 (Nol Rupiah) atau 0% (Nol Persen) Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Badan Kepegawaian Negara
4.	Surat Deputi Bidang PMK Nomor 4448/B-AU.02.01/SD/C/2024	3 Juli 2024	Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Penilaian

No.	Nomor Surat	Tanggal	Peraturan BKN yang di Undangkan
			Kompetensi Dan Penilaian Potensi Aparatur Sipil Negara Dengan <i>Computer Assisted Competency Test</i> Badan Kepegawaian Negara
5.	Surat Deputi Bidang PMK Nomor 5403/B-AU.02.01/SD/C/2024	12 Agustus 2024	Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2024 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan metode <i>Computer Assisted Test</i> Badan Kepegawaian Negara
6.	Surat Deputi Bidang PPMASN Nomor 10756/B-AU.02.01/SD/C/2024	12 Desember 2024	Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Arsip Dinamis

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

Tabel 17 Daftar Peraturan BKN Tahun 2024

No.	Nomor Peraturan	Tentang	Tanggal ditetapkan	Tanggal diundangkan [Berita Negara]
1.	Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2024	Ketentuan Teknis Pelaksanaan Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2024 tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil ke dalam Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 tentang Perubahan Kesembilan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil	12 Februari 2024	13 Februari [2024-93]
2.	Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2024	Petunjuk Teknis Penetapan dan/atau Penyesuaian serta Pemberian Selisih Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya	12 Februari 2024	13 Februari [2024-94]

3.	Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2024	Besaran, Persyaratan, dan Tata Cara Pengenaan Tarif Sampai Dengan Rp0,00 (Nol Rupiah) atau 0% (Nol Persen) Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Badan Kepegawaian Negara	1 Juli 2024	9 Juli [2024-382]
4.	Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2024	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Dan Penilaian Potensi Aparatur Sipil Negara Dengan <i>Computer Assisted Competency Test</i> Badan Kepegawaian Negara	3 Juli 2024	9 Juli [2024-383]
5.	Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2024	Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan metode <i>Computer Assisted Test</i> Badan Kepegawaian Negara	12 Agustus 2024	12 Agustus 2024 [2024-479]
6.	Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2024	Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pedoman Pengelolaan Arsip Dinamis	11 Desember 2024	31 Desember 2024 [2024-1042]

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

Tabel 18 Daftar Surat Edaran BKN Tahun 2024

No.	Nomor Surat Edaran	Judul Surat Edaran	Tanggal Penetapan
1	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2024	Verifikasi Nomor Induk Kependudukan dengan Nomor Induk Pegawai Aparatur Sipil Negara	12 Februari 2024

No.	Nomor Surat Edaran	Judul Surat Edaran	Tanggal Penetapan
2	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2024	Pedoman Pelaksanaan Verifikasi dan Validasi Data Pegawai Non Aparatur Sipil Negara	1 Maret 2024
3	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 6 Tahun 2024	Penjelasan Ketentuan Perpanjangan Batas Usia Anak PNS yang Berhak Menerima Tunjangan Keluarga	13 Mei 2024
4	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2024	Pemanfaatan Aplikasi I-Mut dalam Rangka Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara	6 Juni 2024
5	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2024	Pelaksanaan Upacara, Memperdengarkan Lagu Kebangsaan Indonesia Raya dan Naskah Pancasila	11 Juni 2024
6	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 9 Tahun 2024	Penjelasan Tambahan Terkait Pelaksanaan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2023 tentang Angka Kredit, Kenaikan Pangkat, dan Jenjang Jabatan Fungsional	9 Oktober 2024
7	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 10 Tahun 2024	Pedoman Pelaksanaan Ujian Dinas dan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat dengan Metode <i>Computer Assisted Test</i> Badan Kepegawaian Negara	28 Juni 2024
8	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2024	Kartu Istri / Kartu Suami Aparatur Sipil Negara Virtual	7 November 2024

No.	Nomor Surat Edaran	Judul Surat Edaran	Tanggal Penetapan
9	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 14 Tahun 2024	Persyaratan dan Mekanisme Pemberian Persetujuan Untuk Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Akan Melamar Seleksi Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri Sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Karena Lulus Seleksi Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara	12 November 2024
10	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 15 Tahun 2024	Penjelasan Teknis Layanan Pencantuman Gelar dan Peningkatan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil	18 November 2024
11	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 16 Tahun 2024	Mekanisme Penyusunan Matriks Pembagian Peran Dan Hasil Dalam Rangka Penyelarasan Kinerja Individu Terhadap Kinerja Organisasi	22 November 2024
12	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 17 Tahun 2024	Pengukuran Indeks Kualitas Data Pegawai Aparatur Sipil Negara	28 November 2024
13	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 18 Tahun 2024	Penggunaan dan Pemanfaatan Layanan E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara	2 Desember 2024
14	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2024	Sistem Informasi Pengelolaan Kinerja ASN Guru Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah	10 Desember 2024

Proses harmonisasi sampai dengan pengundangan peraturan BKN merupakan proses yang panjang sehingga memerlukan waktu yang lama.

Pada Agustus 2021 diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2021 tentang Pemberian Persetujuan Presiden terhadap Rancangan Peraturan Menteri/Kepala Lembaga.

Rancangan Peraturan yang memerlukan persetujuan Presiden yaitu yang memiliki kriteria: berdampak luas bagi kehidupan masyarakat; bersifat strategis; dan lintas sektor atau lintas kementerian/lembaga. Dengan bertambahnya syarat administrasi tersebut, proses penetapan dan pengundangan Peraturan BKN khususnya yang bersifat lintas sektor (eksternal) menjadi bertambah Panjang.

Pada proses harmonisasi membutuhkan kehadiran Tim Harmonisasi dari Kementerian Hukum dan HAM RI dan instansi terkait lainnya. Kendala pencapaian target indikator kinerja ini antara lain disebabkan sulitnya menetapkan jadwal rapat harmonisasi dengan Kementerian Hukum dan HAM RI dan instansi terkait lainnya, dan adanya proses tambahan dalam Pengundangan Peraturan yaitu permohonan persetujuan Presiden terhadap peraturan BKN melalui Sekretariat Kabinet.

Namun sesuai ketentuan dalam Pasal 125 Peraturan Presiden Nomor 148 Tahun 2024 tentang Kementerian Sekretariat Negara dinyatakan bahwa Rancangan Peraturan Menteri/Kepala Lembaga yang telah melalui pengharmonisan, pembulatan, dan pemantapan konsepsi yang dikoordinasikan oleh menteri atau kepala lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2021 tentang Pemberian Persetujuan Presiden Terhadap Rancangan Peraturan Menteri/Kepala Lembaga, tidak dimintakan persetujuan Presiden. Sehingga berdasarkan aturan tersebut mulai tanggal 5 November 2024, proses penetapan dan pengundangan Peraturan BKN menjadi lebih singkat.

Adapun persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN apabila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 19 Perbandingan Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN Tahun 2020-2024

Indikator	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100%	100%	113,3%	100%	100%

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

**SS 4. Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah**

**IKU 4. Jumlah Instansi Pemerintah Yang Menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS**

<p>Formula:</p> <p>Jumlah Instansi Pemerintah berkomitmen untuk menindaklanjuti penyusunan rencana pengembangan karier Instansi Pemerintah sesuai dengan Peraturan BKN tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil</p>
--

Tabel 20 Target dan capaian kinerja jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja
Jumlah instansi pemerintah yang menyusun rencana Pengembangan Karir PNS	42	50 instansi	119,04%

Tabel 21 Perbandingan target dan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya

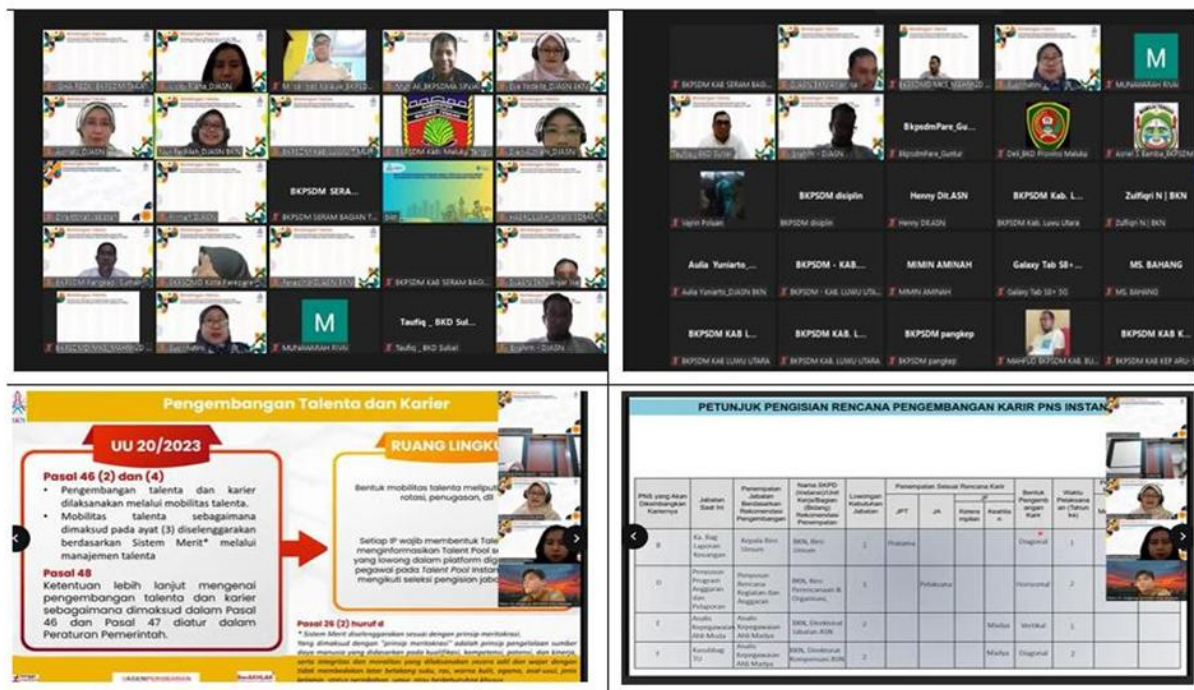
Indikator Kinerja	Target			Realisasi			Persentase Kinerja		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	137 instansi	20 instansi	42 Instansi	137 instansi	24 instansi	50 Instansi	100%	120%	119,04%

Salah satu aspek yang dilakukan dalam manajemen pengembangan karier PNS adalah disusunnya Rencana Pengembangan Karier PNS oleh Instansi Pemerintah berdasarkan ketentuan dalam Pedoman Penyusunan Rencana Pengembangan Karier yang disusun oleh Badan Kepegawaian Negara dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2020. Mandatori yang diberikan kepada Badan Kepegawaian Negara berdasarkan PP Nomor 11 Tahun 2017 dalam penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS yang dijadikan sebagai pedoman Instansi Pemerintah dalam menyusun Rencana Pengembangan Karier, Badan Kepegawaian Negara melalui Direktorat Jabatan ASN melaksanakan 2 kegiatan, yaitu:

1. Fasilitasi penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS dalam bentuk Bimbingan Teknis yang dimulai pada bulan Januari sampai dengan Desember 2024. Kegiatan ini ditujukan agar Instansi Pemerintah dapat lebih mudah menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara. Proses partisipatif yang dilakukan oleh peserta dari Instansi Pemerintah dalam kegiatan ini akan lebih mempermudah dibahas kesulitan-kesulitan yang dimungkinkan terjadi dalam pelaksanaan penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS di Instansi.

Upaya mencapai efektivitas hasil yang diharapkan, maka kegiatan fasilitasi penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS dilakukan dengan menggunakan metode

secara virtual pada Wilayah Kerja di Lingkungan Kantor Regional XI BKN Manado, Kantor Regional IV BKN Makassar, dan Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin.



Gambar 6 Dokumentasi Kegiatan

2. Monev Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS sepanjang tahun 2024 dilakukan pada instansi pemerintah daerah pada Wilker Kanreg BKN II Surabaya, Kanreg BKN IV Makassar dan Kanreg BKN VIII Banjarmasin. Monev ini ditujukan untuk meninjau instansi pemerintah yang belum menyusun sunrenbangir PNS di lingkungan instansinya. Metode pelaksanaan kegiatan ini dengan melakukan kunjungan di instansi tersebut serta mengumpulkan instansi pemerintah pada wilker Kanreg BKN untuk diberikan bimtek secara langsung. Intansi pemerintah yang langsung dikunjungi kegiatan monev adalah Pemkab Malang, Pemkot Malang, Pemkab Pasuruan, Pemkot Batu, Pemkot Palangkaraya dan Pemprov Kalimantan Tengah. Sementara untuk wilayah kerja di lingkungan kanreg Makassar IV BKN kegiatan monev Sunrenbangir PNS dilakukan dengan mengumpulkan pada kegiatan lainnya. Dari hasil monev tersebut data menunjukkan bahwa terdapat Sebagian besar yang telah memiliki regulasi pola kairer instansinya. Namun beberapa instansi tersebut ada yang telah memiliki Manajemen Talenta di instansinya, hal ini dimaknai bahwa tersebut sudah dikatakan memiliki rencana pengembangan karier PNS, tinggal dilakukan penyesuaian sesuai dengan tabel-tabel sebagaimana tercantum pada Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020.



Gambar 7 Dokumentasi Kegiatan

Dari 2 kegiatan tersebut dihasilkan data sebanyak 50 (lima puluh) Instansi Pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS sebagai berikut:

A. 11 Instansi Wilker kanreg XI BKN Manado

No	Nama Instansi	No	Nama Instansi
1	Pemerintah Kab. Minahasa	7	Pemerintah Kab. Halmahera Tengah
2	Pemerintah Kab. Puhuwato	8	Pemerintah Kab. Kepulauan Sula
3	Pemerintah Kab. Minahasa Tenggara	9	Pemerintah Kota Ternate

4	Pemerintah Kab. Bolaang Mongondow Selatan	10	Pemerintah Kab. Siau Tagulandang Biaro
5	Pemerintah Prov. Maluku Utara	11	Pemerintah Kota Manado
6	Pemerintah Kab. Halmahera Barat		

B. 12 Instansi Wilker Kanreg IV BKN Makassar

No	Nama Instansi	No	Nama Instansi
1	Pemerintah Prov. Sulawesi Selatan	7	Pemerintah Kab. Takalar
2	Pemerintah Kab. Barru	8	Pemerintah Kab. Mamuju Tengah
3	Pemerintah Kab. Luwu Timur	9	Pemerintah Provinsi Maluku
4	Pemerintah Kab. Luwu Utara	10	Pemerintah Kab. Buru Selatan
5	Pemerintah Kab. Pangkajene dan Kepulauan	11	Pemerintah Kab. Kepulauan Aru
6	Pemerintah Kab. Sinjai	12	Pemerintah Kab. Maluku Tengah

C. 27 Instansi wilker Kanreg VIII BKN Balikpapan

No	Nama Instansi	No	Nama Instansi
1	Pemerintah Kab. Kapuas	15	Pemerintah Kota Banjarmasin

2	Pemerintah Kab. Barito Utara	16	Pemerintah Kota Banjarbaru
3	Pemerintah Kab. Barito Selatan	17	Pemerintah Kab. Kutai Kertanegara
4	Pemerintah Kab. Sukamara	18	Pemerintah Kab. Paser
5	Pemerintah Kab. Murung Raya	19	Pemerintah Kab. Berau
6	Pemerintah Kab. Katingan	20	Pemerintah Kab. Kutai Timur
7	Pemerintah Kab. Barito Timur	21	Pemerintah Kab. Mahakam Ulu
8	Pemerintah Kota Palangkaraya	22	Pemerintah Kota Samarinda
9	Pemerintah Prov. Kalimantan Selatan	23	Pemerintah Kota Balikpapan
10	Pemerintah Kab. Banjar	24	Pemerintah Kota Bontang
11	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Tengah	25	Pemerintah Prov. Kalimantan Utara
12	Pemerintah Kab. Hulu Sungai Utara	26	Pemerintah Kab. Bulungan
13	Pemerintah Kab. Tabalong	27	Pemerintah Kab. Tana Tidung
14	Pemerintah Kab. Tanah Bumbu		

## SS 5. Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi

### IKU 5. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN

Formula:

$$R/T \times 100$$

Dimana :

R =Jumlah Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja/TPP) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan

T =Jumlah Instansi Pemerintah Keseluruhan

Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN merupakan Indikator Kinerja dari Sasaran Strategis Implementasi Kebijakan Kompensasi ASN pada Instansi. Perencanaan target IKU 5 pada tahun 2024 ditetapkan sebesar 100%. Target capaian ini merupakan target tahun kelima pada Rencana Strategis Deputi Bidang PMK. Realisasi capaian target IKU 5 telah terpenuhi pada Triwulan II dan III dengan penambahan sebanyak 39 Instansi. Sehingga tahun 2024 target IKU 5 telah terpenuhi 100% yaitu 624 Instansi.

Pembinaan implementasi kebijakan kompensasi sebanyak 39 instansi terdiri dari Kementerian Agama, Pemkab. Bojonegoro, Pemkab. Buru Selatan, Kementerian Koperasi dan UKM, Kementerian PUPR dan Kemenkumham, Pemprov. Lampung, Kemenko UKM, DPD Wilayah Kepulauan Riau, Pemkab. Bungo, Pemkab. Bekasi, Pemprov. Sumut, Pemkot. Padang, Pemkab Seram Bagian Barat, Pemkab. Bulungan, Pemkab. Tojo Una-Una, Kementerian Perdagangan, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN, BASARNAS, Kementerian Hukum dan HAM, Pemkab. Pematang Jaya, Pemkab. Kebumen, BRIN, BNN, Setjen Komnas HAM, Kementerian Pertanian, LKPP, BSSN, Kementerian ESDM, Pemkab. Magelang, Pemkab. Sumenep, Pemkot. Sukabumi, Pemkab. Manggarai Barat, Pemkab. Manggarai, Pemkab. Badung, Pemkot. Surabaya, Pemprov. Sulsel, Pemprov Jabar, Pemprov. Sumbar, Pemprov. Bengkulu, Pemprov. Kalteng dan Pemkab. Bandung Barat, Kabupaten Pulau Aru, Kemenko Bidang PMK dan KPPA.

Selain pencapaian sesuai dengan target yang telah ditentukan, Direktorat Kompensasi ASN juga melakukan pembinaan terhadap beberapa instansi yang pada periode/tahun sebelumnya sudah menerapkan kebijakan kompensasi namun dengan substansi yang berbeda. Diantaranya terkait tunjangan kinerja, tunjangan JF, sistem penggajian, KGB, KPLB, evajab, dan kebijakan terkait lainnya yaitu Kebijakan Penghargaan dan Pengakuan ASN yang tertuang pada UU ASN Nomor 20/2023. Adapun instansi tersebut adalah BPOM, Kementerian Hukum dan HAM, Pemkot. Denpasar, Pemkab. Seram Bagian Barat, Pemprov. Sulsel, Pemprov. Riau, BSSN, Kementerian Ketenagakerjaan, KKP, Kementerian Sekretariat Negara, Pemkab. Pasuruan, KPK, Pemkab. Kudus, Kemenlu, Pemkot. Gorontalo, Pemkab. Garut, BRIN, Pemkab. Karawang, Pemkab. Sragen, BRIN, Pemprov. Papua, Kementerian Agama, Kementerian Kesehatan, Sekretariat Jendral DPR RI, BIN, Kementerian Koperasi dan UKM, Pemkab. Banyuasin, Kementerian Dikbud, Riset dan Teknologi, KORPRI dan PTN UI.

Tabel 22 Capaian Indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN

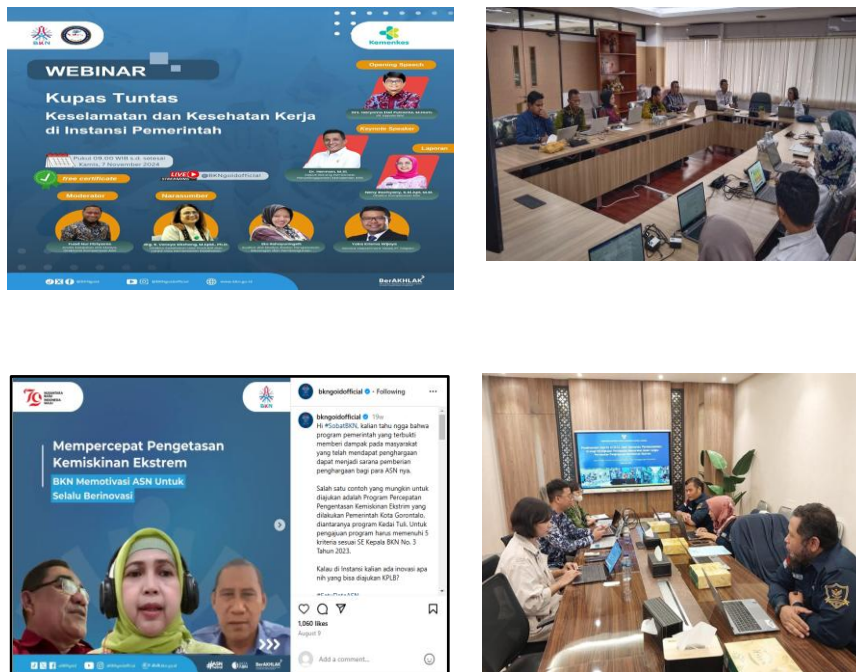
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	100	100	100%

Tabel 23 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Instansi Pemerintah Yang Telah Menerapkan Kebijakan Kompensasi ASN Tahun 2022 s.d. 2024

Indikator Kinerja	Target			Realisasi			Capaian		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	70,00	85,00	100,00	79,00	92,79	100,00	112,86	109,16	100,00

Sejak tahun 2022 sampai dengan tahun 2024, realisasi capaian kinerja indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN selalu mengalami peningkatan yang signifikan. Faktor keberhasilan tersebut didukung oleh adanya upaya optimalisasi dalam kegiatan fasilitasi pembinaan pada Instansi.

Pelaksanaan kegiatan pembinaan dalam upaya pencapaian instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN dilakukan dalam bentuk Fasilitasi, diantaranya Bimbingan Teknis (BIMTEK), *Forum Group Discussion* (FGD), Webinar, Survey dan Konsultasi/CoC melalui luring (tatap muka) maupun daring (media zoom, surel dan whatsapp). Adapun dokumentasi kegiatan sebagai berikut:



Gambar 8 Dokumentasi Kegiatan

Pada tahun 2024 permasalahan yang masih ditemui dalam kegiatan Pembinaan Implementasi Kebijakan Kompensasi masih relatif sama dengan tahun sebelumnya, yaitu masih ditemukannya sebagian Instansi yang belum sepenuhnya menerapkan kebijakan kompensasi walaupun Instansi tersebut telah memiliki/menetapkan regulasi. Untuk mengatasi masalah tersebut, Direktorat Kompensasi ASN telah melakukan upaya monitoring dan evaluasi dengan menggunakan instrumen yang lebih efektif dan efisien. Namun upaya ini belum optimal karena terbatasnya ketersediaan anggaran untuk kegiatan monitoring dan evaluasi.

**SS 6. Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi**

**IKU 6. Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik**

Tujuan dilaksanakan pembinaan adalah terwujudnya instansi pemerintah yang menyelenggarakan manajemen ASN sesuai dengan aturan dan mengedepankan penilaian kinerja yang baik sejak perencanaan hingga tindak lanjut serta pengelolaan manajemen penilaian kinerja yang terintegrasi dengan BKN. Dengan melakukan evaluasi menggunakan instrumen tervalidasi, maka Direktorat Kinerja ASN dapat mengetahui gambaran penerapan sistem manajemen kinerja pada instansi tersebut. Hasil evaluasi tersebut dapat menjadi dasar bagi Direktorat Kinerja ASN memberikan pembinaan lebih lanjut, sehingga terjadi peningkatan penilaian dengan minimal kriteria akhir adalah minimal Baik.

Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik merupakan Indikator Kinerja dari Sasaran Strategis Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN pada instansi Pemerintah. Pengukuran dilakukan kepada seluruh instansi pemerintah pusat dan daerah yang berjumlah 631 Instansi. Pada indikator ini memiliki target sebanyak 460 Instansi baik pusat maupun daerah yang memperoleh nilai Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja dengan Predikat minimal “Baik”. Sehingga, jika sebanyak 460 Instansi memiliki predikat penerapan kebijakan manajemen kinerja ASN minimal “Baik”, maka target Indikator Kinerja Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan manajemen kinerja ASN minimal berkriteria “Baik” tercapai 100%.

Survei dilakukan dengan menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB nomor 6 tahun 2022. Instrumen terdiri 64 pertanyaan yang dibagi ke dalam lima aspek, yaitu:

1. Perencanaan Kinerja (Penetapan dan Klarifikasi Ekspektasi);
2. Pelaksanaan, Pemantauan dan Pembinaan Kinerja;
3. Evaluasi Kinerja Pegawai;
4. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja; dan
5. Sistem Informasi Aplikasi E-Kinerja BKN

Adapun kriteria dalam melakukan penilaian atas penerapan kebijakan manajemen kinerja ASN pada Instansi Pemerintah adalah sebagai berikut:

Tabel 24 Rentang Nilai Capaian Hasil Survei Penerapan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN

Skor	Kategori	Batas Bawah	Batas Atas	Interval
$\geq 87.5\% - 100\%$	Sangat Baik	87.5%	100.0%	17
$\geq 68.5\% < 87.5\%$	Baik	68.5%	87.5%	23
$\geq 53.9\% < 68.5\%$	Cukup	53.9%	68.5%	20
$\geq 43.8\% < 53.9\%$	Kurang	43.8%	53.9%	14
$\leq 43.8\%$	Sangat Kurang	43.8%		73

Untuk menghitung skor hasil survei Penerapan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Tabel 25 Tata Cara Perhitungan survei Penerapan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN

Kategori	Bobot	Jumlah Soal	Nilai Maksimal	Nilai Evaluasi	Nilai Capaian ( $f = e \times 2$ )	% Capaian ( $g = f / (e \times 2)$ )	Skor ( $h = g \times a$ )
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
A. PERENCANAAN KINERJA (PENETAPAN DAN KLARIFIKASI EKSPEKTASI)	50%	15	29	0.00	0.00	0.00%	50%
B. PELAKSANAAN, PEMANTAUAN DAN PEMBINAAN KINERJA	10%	9	19	0.00	0.00	0.00%	10%
C. EVALUASI KINERJA PEGAWAI	25%	7	15	0.00	0.00	0.00%	25%
D. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI KINERJA	10%	9	20	0.00	0.00	0.00%	10%
E. SISTEM INFORMASI APLIKASI E-KINERJA BKN	5%	4	5	0.00	0.00	0.00%	5%
	100%	44	88	0	0	0.00%	100%

Berdasarkan pelaksanaan survei, diperoleh data sebagai berikut:

- a. Hasil pengukuran kepada 631 Instansi Pemerintah, diperoleh 540 Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah yang memberikan respon pada survey yang diberikan, menunjukkan rata-rata capaian Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik tercapai 461 dengan jumlah instansi yang berkriteria baik

sebanyak 385 instansi dan sebanyak 76 berkriteria sangat baik.

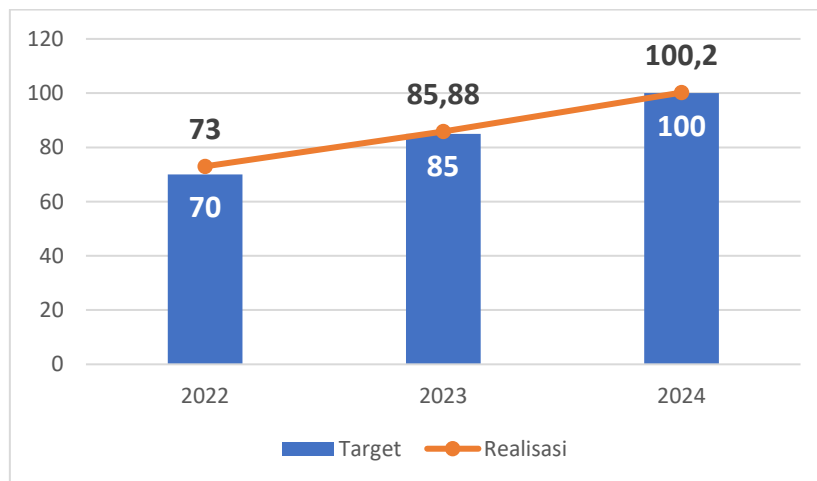
- b. Hasil Survei Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik. Adapun hasil survei pada Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN sebagai berikut:

Tabel 26 Rata-rata Capaian per Wilayah Kerja BKN

Wilker	Instansi Mengisi (%)	Instansi Belum Mengisi (%)	Rata-rata Capaian (%)
PUSAT	72.94%	27.1%	82.36
KANREG I	100.00%	0.0%	79.26
KANREG II	100.00%	0.0%	81.56
KANREG III	97.30%	2.7%	80.92
KANREG IV	65.79%	34.2%	74.09
KANREG V	96.88%	3.1%	76.26
KANREG VI	100.00%	0.0%	75.37
KANREG VII	100.00%	0.0%	77.08
KANREG VIII	100.00%	0.0%	78.15
KANREG IX	21.21%	78.8%	65.99
KANREG X	95.45%	4.5%	75.98
KANREG XI	79.41%	20.6%	74.58
KANREG XII	100.00%	0.0%	77.71
KANREG XIII	91.67%	8.3%	75.39
KANREG XIV	80.00%	20.0%	74.93

Berdasarkan hasil pengukuran, capaian Indikator terkait Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik adalah 100.2% atau sebanyak 461 Instansi Pemerintah telah menerapkan kebijakan manajemen kinerja ASN dengan kriteria minimal baik dari target 460 Instansi yang telah ditetapkan pada tahun 2024. Dengan rincian, sebanyak 76 atau 16.5% Instansi berkriteria sangat baik, dan 385 atau 83.5% Instansi berkriteria baik. Capaian Indikator ini menunjukkan bahwa 461 atau 100.2% Instansi dari 460 Instansi yang ditargetkan memberikan respon memiliki predikat yang baik dan sangat baik dalam penerapan kebijakan manajemen kinerja ASN pada instansinya.

Grafik 3 Capaian Indikator IP yang menerapkan manajemen kinerja bernilai *Baik*



Pada tahun 2024 terdapat beberapa hal yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas hasil survei seperti penambahan permintaan dokumen Manajemen Kinerja Organisasi dan pertanyaan terkait implementasi tim kerja pada Instansi Pemerintah. Dokumen seperti dokumen rencana strategis, perjanjian kinerja, struktur organisasi, dan uraian jabatan diminta disampaikan oleh Instansi Pemerintah dalam pengisian survei. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan validitas dari data survei yang diterima oleh Direktorat Kinerja ASN dalam mengukur penerapan kebijakan manajemen kinerja ASN oleh Instansi Pemerintah.

## **SS 7. Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN**

### **IKU 7. Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN**

Formula:

Jumlah rencana laporan monev dengan Laporan Monev yang disusun dari anggaran dan program yang ada di lingkungan Deputi Bidang PPMASN. Dokumen monev tersebut berasal dari laporan monitoring dan evaluasi masing-masing direktorat, mencakup 1. Direktorat Kinerja ASN, 2. Direktorat Peraturan Perundang-undangan, 3. Direktorat Kompensasi ASN, 4. Direktorat Jabatan ASN.

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program bertujuan untuk memantau atau menilai jalannya program yang ada di Deputi Bidang PPMASN. Dari hasil monitoring dan evaluasi tersebut, dapat digunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan program dan perencanaan yang lebih baik untuk kegiatan di masa mendatang. Dokumen monitoring dan evaluasi kegiatan yang dimaksud, antara lain:

1. Laporan monitoring dan evaluasi kegiatan Direktorat Jabatan ASN
2. Laporan monitoring dan evaluasi kegiatan Direktorat Kinerja ASN
3. Laporan monitoring dan evaluasi kegiatan Direktorat Kompensasi ASN
4. Laporan monitoring dan evaluasi kegiatan Direktorat Peraturan Perundang-undangan

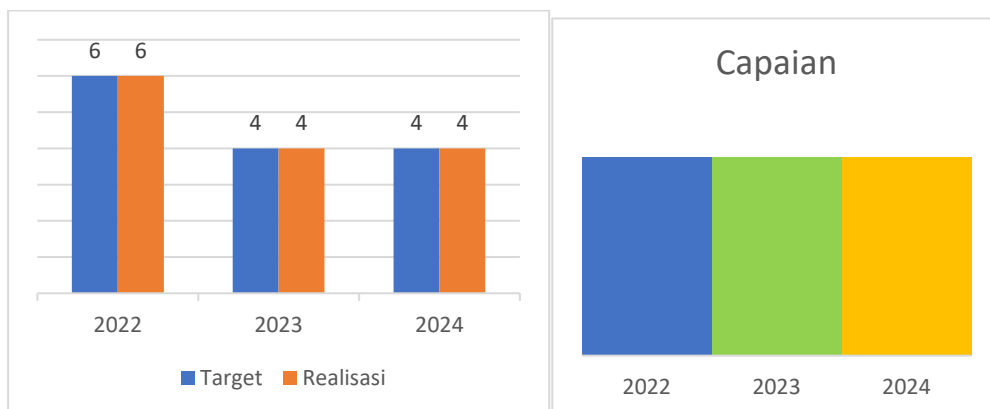
Realisasi kinerja dalam IKU ini adalah 4 dokumen yang terdiri dari laporan monitoring dan evaluasi masing-masing Direktorat di lingkungan Deputi Bidang PPMASN, sehingga capaian untuk indikator ini adalah 100%.

Tabel 27 Capaian Indikator Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN

Unit Kerja	Target	Realisasi	Capaian
Direktorat Peraturan Perundang Undangan	1	1	100
Direktorat Jabatan ASN	1	1	100
Direktorat Kinerja ASN	1	1	100
Direktorat Kompensasi ASN	1	1	100
Rata-rata Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100</b>

Apabila melihat realisasi pada tahun 2022 dan 2023, terlihat bahwa Deputi Bidang PPMASN selalu mencapai target yang telah ditentukan, yaitu tercapai 100% setiap tahunnya. Berikut perbandingan capaian pada tahun 2022 s.d. tahun 2024.

Grafik 4 Perbandingan Capaian Indikator Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN Tahun 2021 s.d. 2024

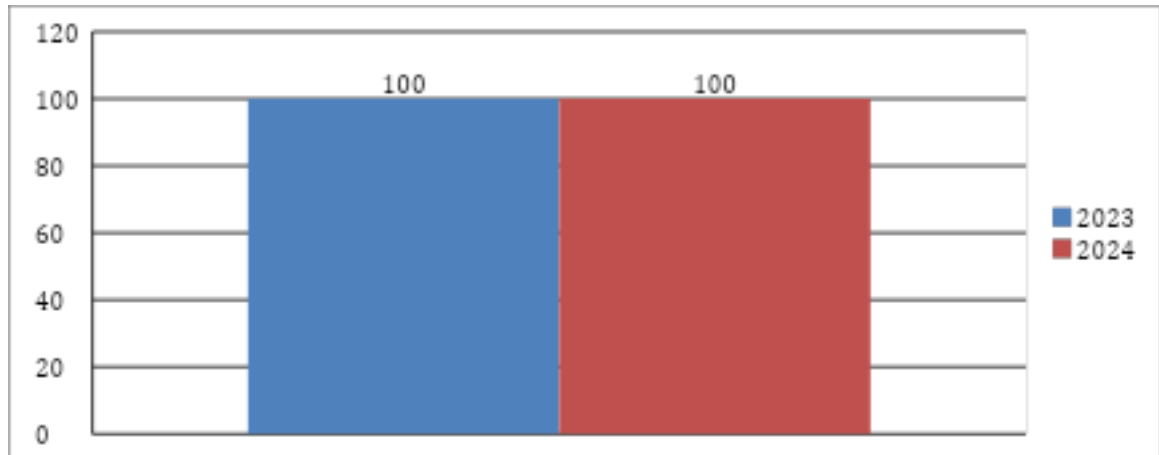


Dibandingkan dengan 2 tahun sebelumnya, capaian kinerja akan IKU ini konsisten tercapai 100%, meskipun terdapat perbedaan target kinerja di tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan komitmen Deputi Bidang PPMASN bahwa melalui monitoring dan evaluasi dapat

memperbaiki atau meningkatkan program dan perencanaan yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

Faktor keberhasilan pada Indikator Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PPMASN adalah dengan konsistensi menjadwalkan monitoring dan evaluasi kegiatan yang dilaksanakan selama satu tahun.

Grafik 5 Perbandingan Capaian Indikator tahun 2023 dengan Target Renstra 2020 - 2024



Berdasarkan rencana strategis Deputy Bidang PPMASN tahun 2020-2024, target IKU ini dalam kurun waktu 5 tahun adalah 100% setiap tahunnya. Sehingga dengan telah tercapainya target pada tahun 2024, yang perlu dilakukan oleh Deputy Bidang PPMASN adalah secara konsisten tetap melaksanakan dan mendokumentasikan kegiatan monitoring dan evaluasi setiap tahunnya, agar dapat tercapai kembali pada tahun-tahun berikutnya.

### 3.1.4 Learn and Growth Perspective

#### SS 8. Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PPMASN

#### IKU 8. Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN

### Formula:

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

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$
$$IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$$
$$IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$$
$$IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

$IP_i$  = Indeks Profesionalisme ke-i

$IP_1$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

$IP_2$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

$IP_3$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

$IP_4$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

$W_{1j} * R_{1j}$  = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j \* Rating Jawaban indikator  
Kualifikasi ke-j

$W_{2k} * R_{2k}$  = Bobot indikator Kualifikasi ke-k \* Rating Jawaban indikator  
Kualifikasi ke-k

$W_{3l} * R_{3l}$  = Bobot indikator Kualifikasi ke-l \* Rating Jawaban indikator  
Kualifikasi ke-l

$W_{4m} * R_{4m}$  = Bobot indikator Kualifikasi ke-m \* Rating Jawaban indikator

Penilaian indeks profesionalitas ASN (IP ASN) dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Indeks Profesionalitas ASN. Pengukuran dan Penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi, yang meliputi dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Masing-masing dimensi memiliki bobot penilaian dan kategori. Pada bobot penilaian, terdapat komponen yang dinilai yakni Kualifikasi dengan porsi sebesar 25%, Kompetensi sebesar 40%, Kinerja sebesar 30%, dan Disiplin yang memiliki bobot 5%.

Total keseluruhan komponen tersebut yang kemudian menjadi Indeks Profesionalitas ASN. Perolehan Indeks Profesionalitas kemudian dikategorikan sebagai berikut:

Nilai IP	Kategori
51 – 60	Sangat Rendah

61 – 70	Rendah
71 – 80	Sedang
81 – 90	Tinggi
91 – 100	Sangat Tinggi

Pemanfaatan hasil pengukuran IP ASN bagi pegawai ASN dapat digunakan sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas serta sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional. Dalam perspektif pelayanan, pengukuran IP ASN juga dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama kaitannya dengan pelayanan publik. Pada tahun 2025, BKN melalui Biro Sumber Daya Manusia (SDM) telah merilis Surat Nomor 3/B-KP.05.02/SD/A.II/2025 tentang Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Tahun 2024 atas Dasar Penilaian Tahun 2023. Pengukuran Indeks Profesionalitas yang dilaksanakan oleh Biro SDM menggunakan penilaian yang merupakan tarikan data dari SAPK. Adapun nilai IP ASN pada Direktorat yang ada di dalam Deputi Bidang PPMASN, sebagai berikut:

Tabel 28 Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN

Unit Kerja	Target	Realisasi	Capaian
Direktorat Peraturan Perundang Undangan	85	88,22	103,79
Direktorat Jabatan ASN	85	90,68	106,68
Direktorat Kinerja ASN	85	88,33	103,92
Direktorat Kompensasi ASN	85	91,92	108,14
Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN	<b>85</b>	<b>89,79</b>	<b>105,64</b>

Berdasarkan laporan tersebut, Deputi Bidang PPMASN memperoleh rata-rata nilai IP ASN 89,79 yang berarti tingkat profesionalitas ASN Deputi Bidang PPMASN berada pada kategori TINGGI. Dengan demikian, realisasi pada tahun 2024 lebih tinggi dibandingkan dengan target yang telah ditentukan pada tahun 2024, yaitu 85, atau tercapai 105,64%.

Tabel 29 Capaian Indikator Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN Tahun 2024

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN	85	89,79	105,64%

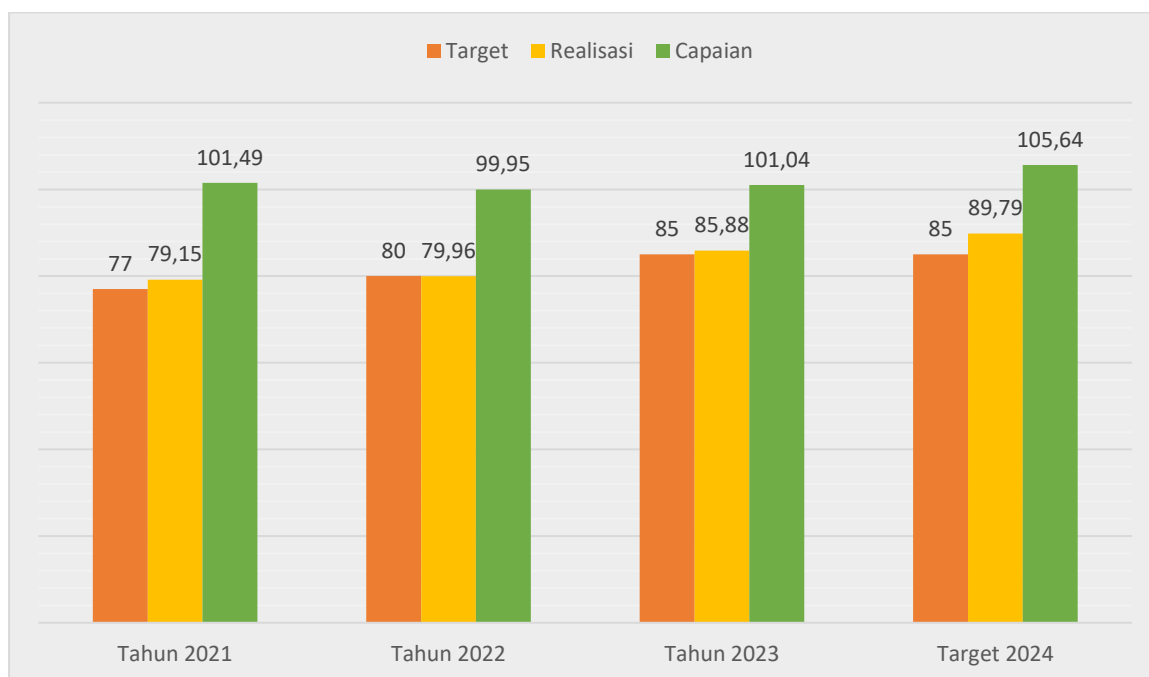
Rata-rata nilai IP ASN Deputi Bidang PPMASN pada dimensi kualifikasi adalah 23,43. Nilai tersebut mencerminkan pegawai di lingkungan Deputi Bidang PPMASN yang mayoritas berlatar pendidikan S1/D4 dan S2. Sepanjang tahun 2024, sebagian besar pegawai telah mengikuti pengembangan kompetensi baik dalam bentuk diklat maupun seminar/workshop. Hal tersebut berimplikasi pada rata-rata nilai 34,41 untuk dimensi kompetensi dari bobot nilai 40. Di sisi lain, rata-rata nilai pada dimensi kinerja ialah 26,95. Rata-rata nilai tersebut menggambarkan rata-rata nilai prestasi kerja pegawai Deputi Bidang PPMASN berada pada rentang 76-90 (Tinggi) dan 91-100 (Sangat Tinggi). Sedangkan untuk dimensi disiplin, rata-rata nilainya ialah 5 dari bobot 5. Cerminan nilai ini menunjukkan bahwa ASN di lingkungan Deputi Bidang PPMASN menegakkan disiplin dengan baik. Dari rata-rata nilai Kedeputian sebagaimana telah dijelaskan, dapat diketahui nilai indeks masing-masing unit kerja sebagai berikut:

Tabel 30 Rincian Capaian IP ASN Direktorat pada Deputi Bidang per Dimensi tahun 2024

Unit Kerja	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Realisasi
Direktorat Peraturan Perundang Undangan	23,67	32,89	26,67	5	<b>88,22</b>
Direktorat Jabatan ASN	23,04	35,5	27,14	5	<b>90,68</b>
Direktorat Kinerja ASN	23,25	33,58	26,5	5	<b>88,33</b>
Direktorat Kompensasi ASN	23,75	35,67	27,5	5	<b>91,92</b>
<b>Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN</b>	<b>23,43</b>	<b>34,41</b>	<b>26,95</b>	<b>5</b>	<b>89,79</b>

Berdasarkan data di atas, terdapat beberapa Direktorat yang memperoleh kategori Sangat Tinggi dalam Indeks Profesionalitas ASN, yaitu Direktorat Kompensasi dengan nilai 91,92. Sedangkan unit lainnya berada pada kategori Tinggi, yaitu Direktorat Jabatan ASN dengan nilai 90,68, Direktorat Kinerja ASN dengan nilai 88,33, dan Direktorat Peraturan Perundang-undangan dengan nilai 88,22.

**Grafik 6 Perbandingan Capaian Indikator Profesionalitas ASN Kedeputian PPMASN BKN Tahun 2021 s.d. 2023 dengan Target Renstra 2024**



Apabila dibandingkan dengan tahun 2023, terdapat peningkatan sebesar 3,91 realisasi nilai Indeks Profesionalitas ASN di Deputi Bidang PPMASN sedangkan dibandingkan pada tahun 2022, terdapat kenaikan nilai Indeks Profesionalitas cukup signifikan yaitu sebesar 9,83. Hal ini menunjukkan terdapat perbaikan atau peningkatan Indeks Profesionalitas ASN pada Deputi Bidang PPMASN pada tahun 2024.

Adapun beberapa faktor keberhasilan yang mendukung tercapainya Indikator terkait Indeks Profesionalitas ASN pada Deputi Bidang PPMASN, diantaranya:

1. Memaksimalkan inventarisasi data pengembangan kompetensi yang dilaksanakan internal di lingkup Deputi Bidang PPMASN;
2. Meningkatkan partisipasi pegawai dalam program pengembangan kompetensi baik di internal maupun eksternal lingkungan Deputi Bidang PPMASN.

Dibandingkan dengan target tahun 2024, realisasi kinerja tahun 2024 telah melampaui target 4,79 poin. Salah satu upaya untuk meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN dalam dimensi kompetensi, Kepala BKN telah mengeluarkan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri (CMB). Regulasi mengamanatkan bahwa ASN memiliki hak mendapat pengembangan kompetensi 20 (dua puluh) Jam Pelajaran (JP) setahun. Kegiatan tersebut menerapkan konsep 10:20:70 model pembelajaran dan pengembangan (learning and development model) terdiri daari 10% klasikal,

20% belajar dengan kolega (coaching and mentoring), dan 70% dari pengalaman kerja (action learning). Oleh karena itu setiap pegawai dapat melaksanakan kegiatan CMB untuk pemenuhan 20 JP dalam setahun, guna meningkatkan dimensi kompetensi dalam nilai Indeks Profesionalitas ASN di tahun mendatang. Deputi Bidang PPMASN juga akan berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi untuk menetapkan target baru di tahun kedepan sehingga kualitas penilaian Indeks Profesionalitas ASN bagi para pegawai akan tetap meningkat. CMB dilakukan secara rutin dengan model *transfer knowledge* dari pegawai yang sudah melaksanakan pelatihan, baik di dalam maupun luar negeri.

**SS 9. Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses**

**IKU 9. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar**

Formula:

Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	$\frac{\text{Jumlah sistem informasi yang digunakan}}{\text{Total Sistem Informasi yang Disediakan}}$	100%
---	---	------

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik menerangkan bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya diperlukan sistem pemerintahan berbasis elektronik. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang selanjutnya disingkat SPBE adalah penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE. SPBE dilaksanakan dengan prinsip:

- efektivitas;
- keterpaduan;
- kesinambungan;
- efisiensi
- akuntabilitas;
- interoperabilitas; dan
- keamanan.

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik Deputy Bidang PPMASN sebagai unit teknis pengguna layanan digital di lingkungan BKN mengukur tingkat pemanfaatan aplikasi dan sistem informasi yang telah terstandar di BKN sebagai sarana penunjang dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Adapun aplikasi dan sistem informasi terstandar tersebut ialah:

1. BKN *Location Based Presence* (LBP).

Sistem informasi presensi pegawai yang bermanfaat untuk melaporkan kehadiran berdasarkan lokasi tempat bekerja. Seluruh pegawai di Deputy Bidang PPMASN telah menggunakan aplikasi tersebut untuk menunjang pencatatan kehadiran.

2. kinerja.bkn.go.id

Aplikasi yang bermanfaat untuk mengelola kinerja individu. Seluruh pegawai juga telah menggunakannya untuk menyampaikan capaian kinerja sesuai dengan SKP masing-masing pegawai.

3. presensi.bkn.go.id

Aplikasi berbasis web yang digunakan untuk rekapitulasi kehadiran pegawai pengajuan ijin, dan cuti.

4. Digital Signature (DS)

Aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menandatangani dokumen secara digital.

5. LPSE

Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) adalah unit layanan penyelenggara sistem elektronik pengadaan barang/jasa oleh BKN yang dapat diakses pada alamat lpse.bkn.go.id.

6. Spektra

SPEKTRA (Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi) mengintegrasikan data dan sistem internal BKN dengan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) milik Kementerian Keuangan.

## 7. Goods Inventory System (GIS)

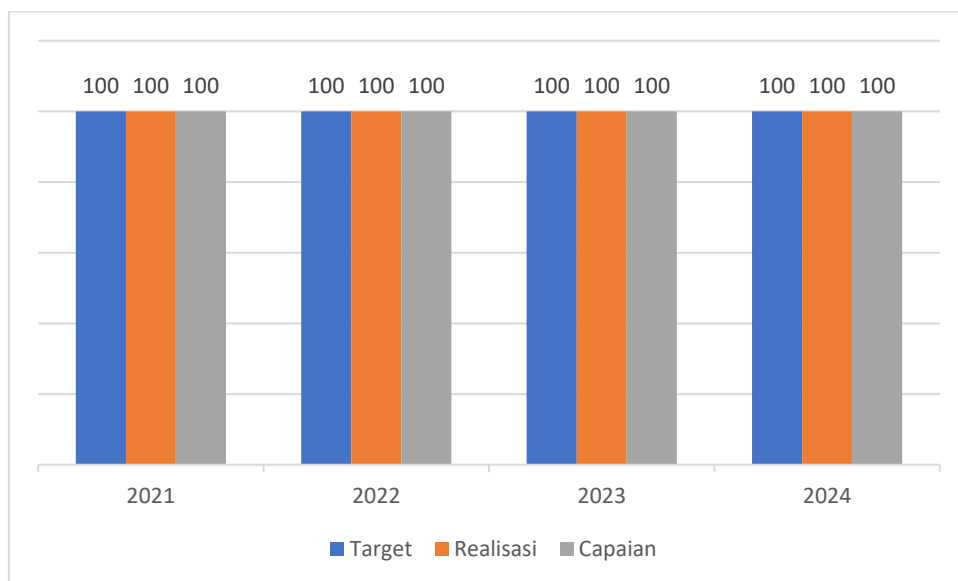
*Goods Inventory System (GIS)* adalah aplikasi berbasis web guna mengelola barang inventory, melaporkan persediaan barang, yang juga mempermudah dalam pemantauan dan pengelolaan barang milik Negara, khususnya barang habis pakai.

Tabel 31 Capaian Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar tahun 2024

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100	100	100

Deputi Bidang PPMASN telah memanfaatkan 7 (tujuh) sistem informasi yang disediakan BKN untuk melakukan pekerjaan, dengan rutinitas dan intensitas yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan fungsi sistem. Realisasi dalam pemanfaatan sistem informasi yang terstandar yaitu 100%.

Grafik 7 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar Tahun 2021 s.d. 2024

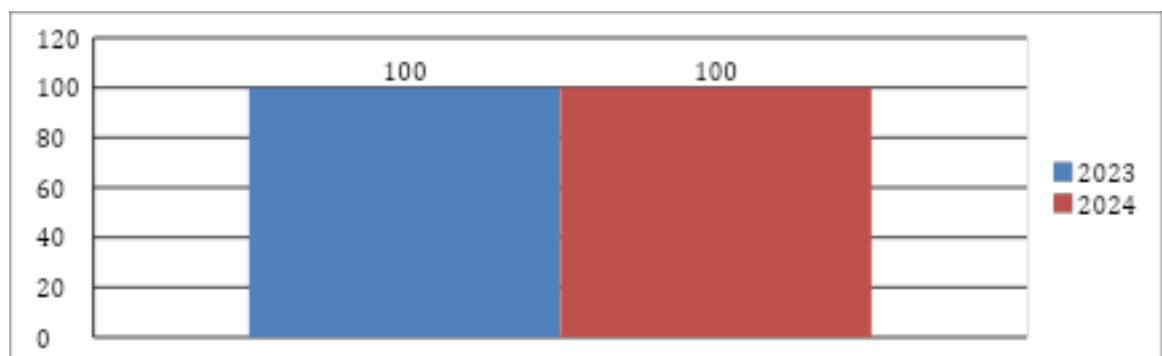


Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, IKU ini konsisten tercapai 100% dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan komitmen Deputi Bidang PPMASN untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya melalui SPBE.

Faktor keberhasilan pencapaian Indikator Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar adalah sebagai berikut:

- a. Tersedianya sistem informasi yang terstandard oleh BKN dan sesuai kebutuhan penggunaannya.
- b. sistem informasi yang ada mudah digunakan oleh semua kalangan pegawai dan memberi manfaat dalam meningkatkan kinerja.

Grafik 8 Perbandingan Capaian Indikator Indikator Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar dengan Target 2024



Berdasarkan rencana strategis Deputy Bidang PPMASN tahun 2020-2024, target IKU ini dalam kurun waktu 5 tahun adalah 100% setiap tahunnya. Sehingga dengan telah tercapainya target pada tahun 2024, yang perlu dilakukan oleh Deputy Bidang PPMASN adalah menjaga konsistensi agar dapat tercapai kembali pada tahun berikutnya.

**SS 10. Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PPMASN BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima**

**IKU 10. Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di lingkungan Kedeputian PPMASN**

$$\text{Formula} = \frac{\text{Jumlah kegiatan rencana aksi yang terlaksana}}{\text{Jumlah kegiatan rencana aksi yang direncanakan}} \times 100$$

Indikator ini bertujuan menciptakan birokrasi di unit Deputy Bidang PPMASN yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN,

mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, delapan area perubahan (manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, penataan organisasi, penataan tata laksana, penataan SDM aparatur, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan dan peningkatan kualitas pelayanan publik) sudah tidak dikaitkan lagi dengan kegiatan Reformasi Birokrasi (RB), melainkan RB akan berfokus pada pelaksanaan Kegiatan Percepatan (*acceleration*).

Pada masa transisi penilaian RB, tiap direktorat di Kedeputian Bidang PPMASN telah menyusun dan melaksanakan rencana aksi RB, dengan hasil monitoring dan evaluasi disampaikan melalui Nota Dinas ke Biro Perencanaan dan Organisasi. Dengan demikian untuk indikator ini capaian yang diperoleh yakni sebesar 100% karena bukti dukung rencana aksi RB semua unit di kedeputian Bidang PPMASN telah dipenuhi. Adapun Nota Dinas yang dikirimkan oleh Direktorat di Kedeputian Bidang PPMASN ke Biro Perencanaan dan Organisasi terkait Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi RB sebagai berikut:

1. Nota Dinas Direktur PPU Nomor 02/OT.06/ND/C.I/2025 tanggal 10 Januari 2025 Hal Monitoring dan Evaluasi atas Rencana Aksi Reformasi Birokrasi
2. Nota Dinas Direktur Jabatan ASN Nomor 26/BM.02/ND/C.II/2025 tanggal 9 Januari 2025 Hal Penyampaian Hasil Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi Reformasi Birokrasi
3. Nota Dinas Plt. Direktur Kinerja ASN Nomor: 10/OT.06/ND/C.III/2025 tanggal 12 Februari 2025 Hal Penyampaian Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi RB TW IV Tahun 2024 di lingkungan Direktorat Kinerja ASN
4. Nota Dinas Direktur Kompensasi ASN Nomor : 07/OT.06/.04/ND/C.IV/2025 tanggal 8 Januari 2025 Hal Penyampaian Hasil Monitoring dan Evaluasi Rencana Aksi RB TW. IV.

**SS 10. Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PPMASN BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima**

**IKU 11. Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PPMASN BKN**

Formula:

Hasil Evaluasi AKIP dari Inspektorat

Indikator ini merupakan nilai hasil evaluasi yang dilakukan oleh inspektorat terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja di lingkungan Deputi Bidang PPMASN. 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja tersebut meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Deputi Bidang PPMASN telah dievaluasi oleh Inspektorat dengan dikeluarkannya Surat Nomor 070/AI.03/LHE/H/2024 tanggal 26 Agustus 2024 Hal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dengan nilai sebesar 72,65 (kategori sangat baik). Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem kinerja yang andal dan berbasis teknologi inforasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level administrator/ fungsional madya/koordinator.

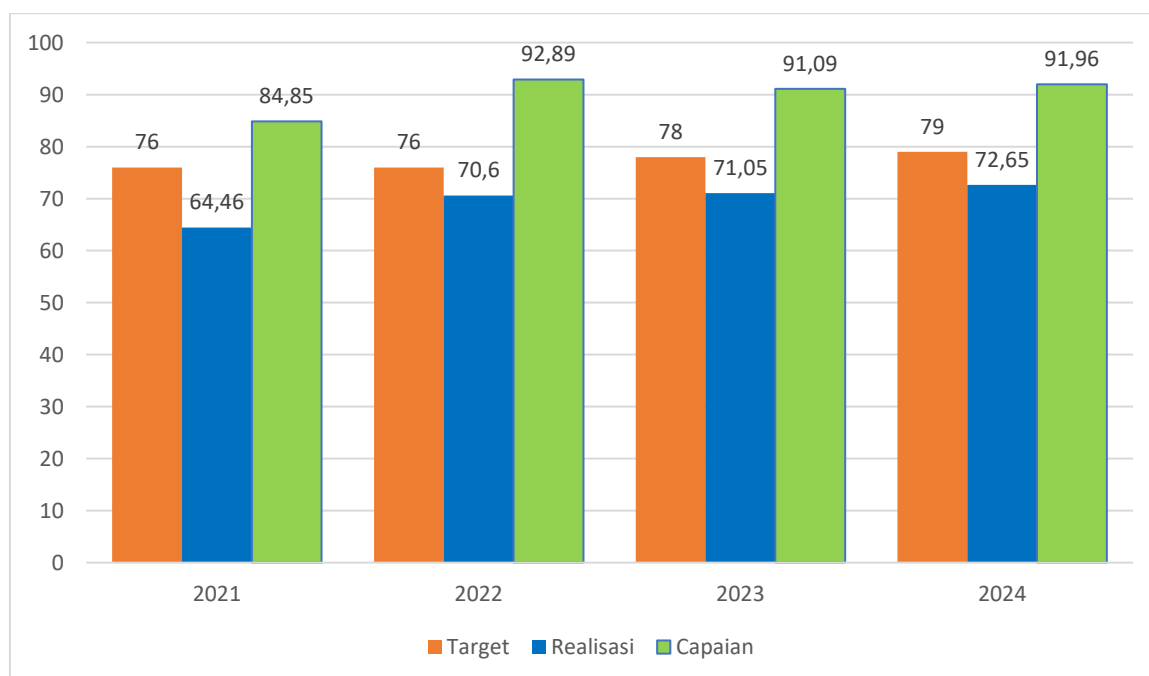
Nilai AKIP	Kategori
0 – 30	Sangat Kurang
30 – 50	Kurang
50 – 60	Cukup
60 – 70	Baik
70 – 80	Sangat Baik
80 – 90	Memuaskan
90 – 100	Sangat Memuaskan

Adapun rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

NO	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024
1	Perencanaan Kinerja	30	22,80
2	Pengukuran	30	21,60
3	Pelaporan Kinerja	15	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17,75
Nilai Hasil Evaluasi			<b>72,65</b>

Realisasi nilai akuntabilitas kinerja tahun 2024 Deputi Bidang PPMASN adalah sebesar 72,65, atau tercapai 91,96% dari target tahun 2024, yaitu 79 poin. Meskipun realisasi pada tahun 2024 belum sesuai dengan target tahun 2024 yang telah ditentukan, namun terdapat peningkatan realisasi pada tahun 2024 jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2023.

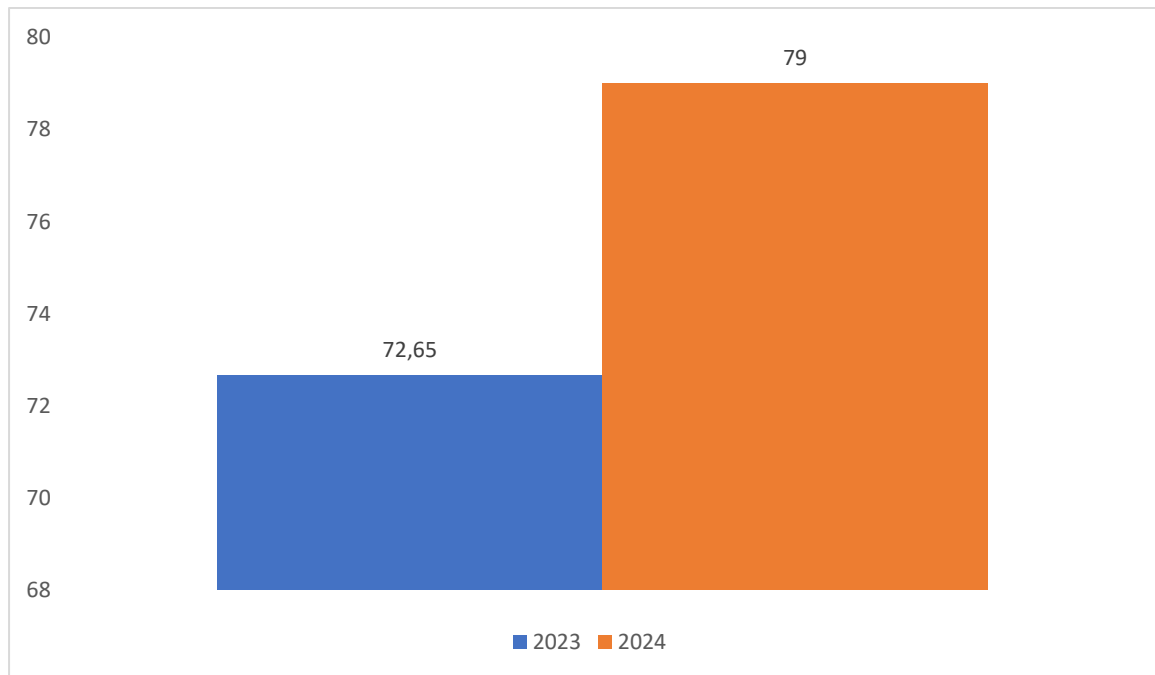
Grafik 9 Perbandingan Capaian Indikator Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PPMASN BKN tahun 2021 s.d. 2024



Melihat tren selama periode tahun 2022 hingga tahun 2024, terdapat peningkatan skor hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja walaupun belum mencapai target tahunan. Dengan hal ini

dapat dilihat komitmen dari Deputi Bidang PPMASN dalam meningkatkan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja setiap tahunnya.

Grafik 10 Perbandingan Capaian Indikator Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PPMASN BKN Tahun 2024 dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024



Bila dibandingkan dengan target kinerja pada tahun 2024 sebesar 79, maka masih terdapat selisih 6,35 lagi yang harus dicapai oleh Deputi Bidang PPMASN. Hal yang akan dilakukan oleh Deputi Bidang PPMASN adalah melakukan perbaikan atas evaluasi dan rekomendasi dari inspektorat, maupun memantau secara berkala atas komponen akuntabilitas di Deputi Bidang PPMASN.

**SS 11. Terkelolanya anggaran Kedeputian PPMASN secara efisien dan akuntabel**

**IKU 12. Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN**

Formula:

Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN	$\frac{\text{Jumlah Realisasi Anggaran}}{\text{Jumlah Pagu Anggaran}} \times 100\%$
---	---

Pada tahun 2024, Deputi Bidang PPMASN mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp3.775.000.000 (Tiga Miliar Tujuh Ratus Tujuh Puluh Lima Juta Rupiah). Namun demikian, adanya blokir anggaran oleh Kementerian Keuangan dan refocusing anggaran, maka anggaran Deputi Bidang PPMASN berkurang menjadi Rp 3.566.875.000 (Tiga Miliar Lima Ratus Enam Puluh Enam Juta Delapan Ratus Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah). Anggaran yang diblokir adalah sebesar Rp 208.125.000 (Dua Ratus Delapan Juta Seratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah). Berikut rincian pagu dan realisasi anggaran Deputi Bidang PPMASN tahun 2024 berdasarkan unit kerja:

Tabel 32 rincian pagu dan realisasi anggaran Deputi Bidang PPMASN tahun 2024 berdasarkan unit kerja

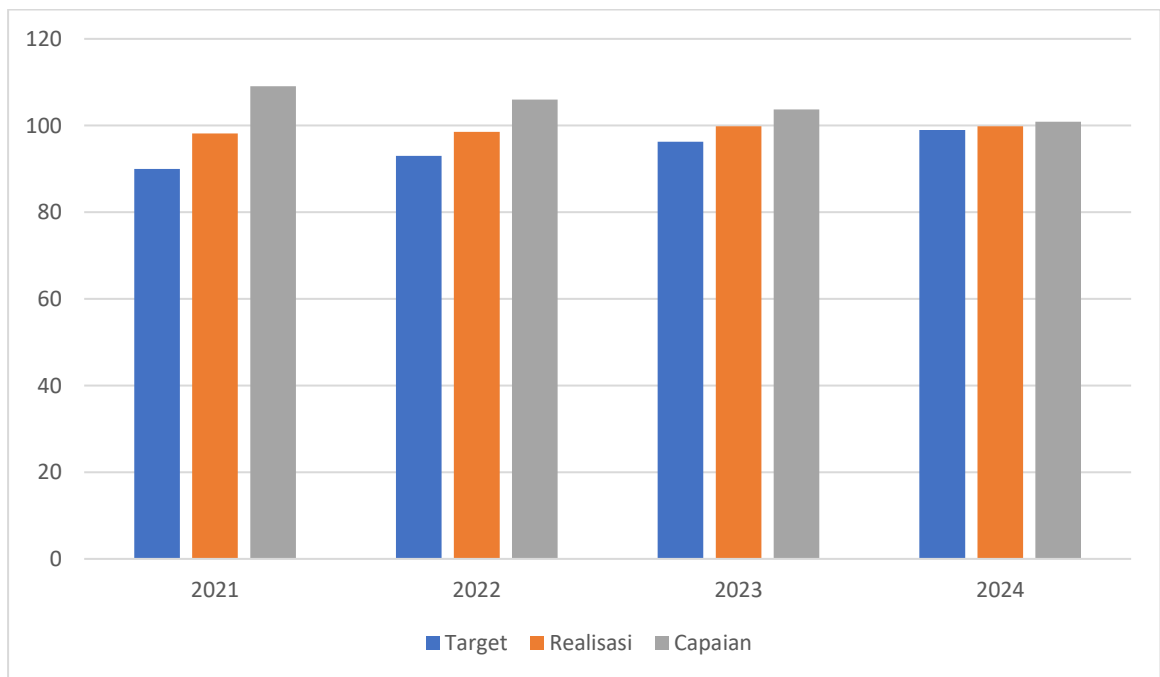
Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp)	Blokir	Penambahan	Pagu Anggaran Akhir	Realisasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (%)
Direktorat Peraturan Perundang Undangan	800.000.000	60.000.000	-	740.000.000	737.978.836	99,73
Direktorat Jabatan ASN	800.000.000	60.000.000	-	740.000.000	739.265.073	99,90
Direktorat Kinerja ASN	925.000.000	88.125.000	-	836.875.000	835.652.148	99,85
Direktorat Kompensasi ASN	1.250.000.000	-	-	1.250.000.000	1.249.500.000	99,96
<b>Deputi Bidang PPMASN</b>	<b>3.775.000.000</b>	<b>208.125.000</b>		<b>3.566.875.000</b>	<b>3.562.396.057</b>	<b>99,86</b>

Penyerapan anggaran Deputi Bidang PPMASN tahun 2024 mencapai 99,86 % yaitu Rp 3.562.396.057 dari pagu anggaran setelah efisiensi/blokir sebesar Rp 3.566.875.000. Realisasi anggaran ini melampaui target yang telah ditetapkan, sehingga capaian kinerja IKU ini sebesar 100,87% dari target IKU pada tahun 2024, yaitu 99%. Adapun sisa anggaran sebesar Rp 4.478.943 atau 0,14% yang tidak terserap dikarenakan adanya selisih harga atas harga penawaran dari setiap kegiatan yang melibatkan pihak ketiga, seperti pengadaan paket meeting fullday/fullboard di luar kantor, pengadaan paket seminar kit, dan paket pengadaan jamuan makan/snack.

Tabel 33 Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN Tahun 2024

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN	99	99,86	100,87

Grafik 11 Perbandingan Capaian Indikator Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PPMASN Tahun 2021 s.d. 2024



Dari tabel di atas terlihat bahwa realisasi pada tahun 2024 mengalami peningkatan apabila dibandingkan dengan tahun 2021, 2022, dan 2023. Terlihat bahwa Deputi Bidang PPMASN selalu dapat mencapai target meskipun terdapat peningkatan target setiap tahunnya. Terdapat beberapa faktor keberhasilan atas pencapaian IKU ini, diantaranya:

- Menyusun kalender jadwal pelaksanaan kegiatan yang difokuskan lebih banyak dilaksanakan dalam semester pertama tahun 2024, sehingga mempercepat penyerapan anggaran dan mengurangi penumpukan kegiatan di akhir tahun;
- Monitoring dan evaluasi yang dilakukan tiap triwulan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Madya di Lingkungan Deputi Bidang PPMASN;
- Koordinasi dan komunikasi antara pengelola kegiatan dan staf pendukung di masing-masing unit kerja yang berjalan baik; dan

- d. Menyusun pertanggungjawaban keuangan dengan tepat waktu dan akuntabel.

Ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh Deputi Bidang PPMASN untuk memaksimalkan penyerapan anggaran antara lain:

- a. Menyusun perencanaan kegiatan dengan lebih cermat seperti rencana aksi dan rencana penarikan dana;
- b. Melakukan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap data realisasi anggaran per triwulan; dan
- c. *Refocusing* anggaran apabila kegiatan yang dilakukan tidak dapat terlaksana.

**IKU 13. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat**

Formula:  
Perbandingan Temuan yang ditindaklanjuti dengan keseluruhan temuan dikalikan 100%

Tabel 34 Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2024

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100	100	100

Pengelolaan anggaran yang efisien dan akuntabel berarti bahwa anggaran dapat diserap tepat guna dan berdaya guna serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai peraturan yang berlaku. Pada tahun 2024 Deputi Bidang PPMASN tidak menjadi sampling dalam proses audit pertanggungjawaban keuangan dari internal yaitu inspektorat BKN, sehingga tidak ada tindak lanjut hasil audit oleh inspektorat. Berdasarkan dokumen keuangan tahun 2023 yang telah diaudit, tidak ditemukan adanya temuan dari BPK. Dengan demikian, dapat dikatakan kinerja IKU telah terealisasi 100%.

Grafik 12 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2021 s.d. 2024

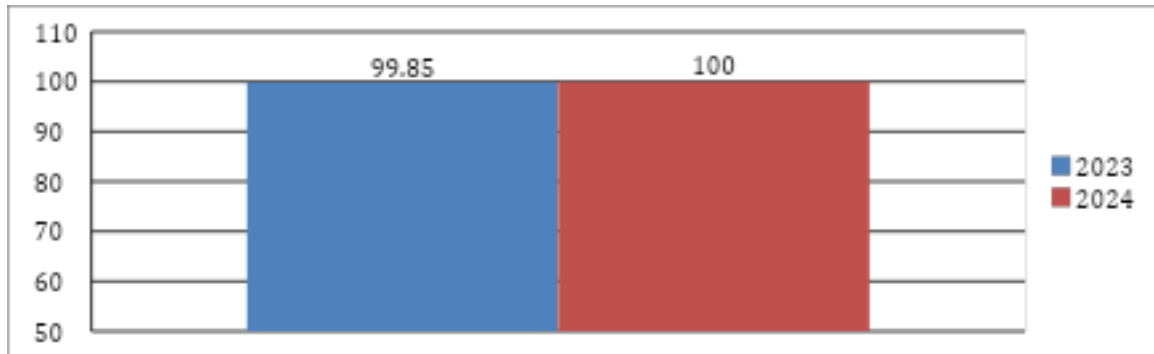


Bila dibandingkan dengan target dan realisasi pada 3 tahun terakhir, Deputi Bidang PPMASN secara konsisten mencapai target yang ditetapkan pada IKU ini yaitu 100%. Dari hasil tersebut mencerminkan komitmen Deputi Bidang PPMASN selalu mengupayakan berkas pertanggungjawaban keuangan disusun sesuai peraturan yang berlaku secara substansi maupun administrasinya.

Adapun beberapa faktor keberhasilan yang mendukung tercapainya IKU ini, diantaranya sebagai berikut:

- a. Menyusun berkas pertanggungjawaban kegiatan segera mungkin setelah kegiatan selesai dilaksanakan dan memenuhi item-item yang disyaratkan oleh Biro Keuangan;
- b. Secara berkala mencatat dan merapikan berkas pertanggungjawaban di masing-masing unit kerja; dan
- c. Komunikasi berbagai pihak sehingga untuk setiap temuan dapat dijawab dengan baik.

Grafik 13 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024



Bila dibandingkan dengan target dan realisasi pada 2 tahun terakhir, Deputi Bidang PPMASN secara konsisten mencapai target yang ditetapkan pada IKU ini yaitu 100%. Dari hasil tersebut mencerminkan komitmen Deputi Bidang PPMASN selalu mengupayakan berkas pertanggungjawaban keuangan disusun sesuai peraturan yang berlaku secara substansi maupun administrasinya.

## **BAB IV**

### **PRIORITAS NASIONAL**

Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian memiliki kegiatan penyusunan rekomendasi kebijakan sistem penggajian Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah. Kegiatan ini merupakan salah satu program Prioritas Nasional (PN) yang telah dilaksanakan oleh Direktorat Kompensasi ASN BKN pada Tahun 2024. Secara umum seluruh proses dan tahapan kegiatan telah berjalan sesuai rencana meliputi kegiatan identifikasi dan pengumpulan data, pengolahan data dan simulasi konsep penggajian yang dibantu oleh Konsultan, sampai dengan formulasi alternatif simulasi gaji. Target akhir jumlah Instansi Pemerintah yang menjadi lokus uji konsep simulasi gaji adalah sebanyak 13 Instansi terdiri dari 8 Instansi Daerah dan 5 Instansi Daerah dan menghasilkan 4 formulasi alternatif gaji yaitu: (1) Kondisi riil atau as it is; (2) Kondisi perbaikan atau seharusnya; (3) Kondisi perbaikan atau seharusnya ditambah penyesuaian terhadap komponen tunjangan jabatan struktural; (4) Kondisi perbaikan atau seharusnya dengan melakukan penyesuaian pada seluruh komponen tunjangan jabatan. Dari keempat Alternatif tersebut kemudian diperoleh kesepakatan antara Tim BKN, Kementerian PAN & RB, dan Kementerian Keuangan untuk memilih rekomendasi sementara yaitu Alternatif Ketiga dengan mempertimbangkan faktor utama terkait dengan kemampuan keuangan negara.

Selain itu dalam kegiatan penyusunan rekomendasi kebijakan sistem penggajian Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah ini diperkaya dengan hasil kajian Konsultan yang menghasilkan konsep simulasi gaji untuk 17 Instansi meliputi 9 Instansi Pusat dan 8 Instansi Daerah. Ada 2 (dua) pendekatan yang dilakukan oleh Konsultan dalam melakukan kajian terhadap 17 Instansi yaitu :

1. Menghitung perbandingan antara tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan pegawai (TPP) ASN Daerah dengan perhitungan bila tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan pegawai ASN Daerah di masing-masing instansi sampel tersebut diberikan sebesar tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan, serta komparasi terhadap 27 Kelas Jabatan di Kementerian Keuangan dibandingkan dengan 17 Kelas Jabatan di Instansi Pemerintah pada umumnya sesuai ketentuan dan regulasi.

2. Menghitung perbandingan antara penghasilan bruto ditambah tunjangan kinerja atau tambahan penghasilan pegawai ASN Daerah di masing-masing instansi sampel tersebut dengan tabel gaji yang didasarkan gaji terendah step 1 berdasarkan pada 80% Upah Minimum Provinsi DKI tahun 2024 (sebesar Rp 5.067.381,-). Kelas jabatan menggunakan pola 15 kelas jabatan untuk jabatan Pelaksana sampai dengan jabatan Administratif dan Jabatan Fungsional, dengan penambahan 4 jenjang Kelas Jabatan untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).

Temuan data anomali pada uji konsep dan simulasi gaji yaitu pegawai yang penghasilan saat ini pada saat dilakukan migrasi dan penyesuaian terhadap konsep baru berada diatas rentang tabel gaji baru, dapat dikelompokkan menjadi sebagai berikut: (1) Pegawai yang telah memiliki masa kerja golongan (MKG) cukup tinggi namun menduduki jabatan dengan Kelas Jabatan rendah; (2) adanya komponen insentif/tunjangan lain bagi Tenaga Medis atau Tenaga Kesehatan; dan (3) struktur kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai di Instansi Daerah yang tidak terstandar. Terkait hal tersebut, dan sebagai upaya mitigasi risiko terhadap berbagai aspek manajemen ASN lainnya terlebih adanya restrukturisasi organisasi/kelembagaan maka Pemerintah perlu membuat opsi-opsi kebijakan guna mendukung transformasi sistem penggajian ke depan antara lain melalui: (1) Hiring Freeze (moratorium rekrutmen) yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan penataan pegawai; dan (2) Salary Freeze untuk bagi pegawai yang termasuk dalam data anomali dengan mengedepankan prinsip hold harmless.

Hasil formulasi alternatif simulasi gaji yang menjadi keluaran utama dalam rekomendasi kebijakan sistem penggajian pegawai ASN ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan utama dalam merumuskan materi muatan Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Penghargaan dan Pengakuan ASN sebagai regulasi turunan dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang diprakarsai oleh Kementerian PAN dan RB.

Tabel 35 Perbandingan Kebutuhan Anggaran Keempat Alternatif Simulasi Gaji (Migrasi Penghasilan)

NO	NAMA INSTANSI	Alternatif 1 (Data as it is)	Alternatif 2 (Data Ideal)			Alternatif 3 (Penyesuaian Tunjag Struktural)			Alternatif 4 (Penyesuaian Tunjangan jabatan)		
		Kebutuhan Anggaran	Kebutuhan Anggaran	Tambahan	% Terhadap Penghasilan saat ini	Kebutuhan Anggaran	Tambahan	% Terhadap Penghasilan saat ini	Kebutuhan Anggaran	Tambahan	% Terhadap Penghasilan saat ini
1	Pemerintah Kab. Sumenep	78.941.702.888	78.979.406.955	37.704.067	0,05%	79.685.866.955	744.164.067	0,94%	83.234.236.888	4.292.534.000	5,44%
2	Pemerintah Prov. Sumatera Barat	153.295.617.272	153.718.587.734	422.970.462	0,28%	154.871.859.734	1.576.242.462	1,03%	163.229.544.272	9.933.927.000	6,48%
3	Pemerintah Kab. Manggarai	27.582.200.340	27.860.439.340	278.239.000	1,01%	28.476.378.340	894.178.000	3,24%	30.572.296.340	2.990.096.000	10,84%
4	Pemerintah Prov. Sulawesi Selatan	208.430.610.036	209.318.501.639	887.891.603	0,43%	210.746.545.639	2.315.935.603	1,11%	224.463.087.036	16.032.477.000	7,69%
5	Pemerintah Kab. Badung	102.003.504.802	101.930.192.802	(73.312.000)	-0,07%	102.552.060.802	548.556.000	0,54%	105.032.787.802	3.029.283.000	2,97%
6	Pemerintah Kab. Magelang	54.237.607.881	54.191.450.881	(46.157.000)	-0,09%	54.904.204.881	666.597.000	1,23%	57.891.862.881	3.654.255.000	6,74%
7	Pemerintah Kab. Manggarai Barat	25.678.764.771	25.646.673.771	(32.091.000)	-0,12%	26.265.389.771	586.625.000	2,28%	27.940.435.771	2.261.671.000	8,81%
8	Pemerintah Prov Jawa Barat	398.631.371.912	398.031.222.912	(600.149.000)	-0,15%	398.997.037.912	365.666.000	0,09%	418.205.018.912	19.573.647.000	4,91%
9	BKN	25.032.010.752	25.020.690.552	(11.320.200)	-0,05%	25.556.260.552	524.249.800	2,09%	25.830.607.752	798.597.000	3,19%
10	Kementerian PAN RB	8.482.256.052	8.482.256.052	0	0,00%	8.692.001.052	209.745.000	2,47%	8.799.794.052	277.538.000	3,27%
11	Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas)	31.752.221.996	31.740.776.996	(11.445.000)	-0,04%	31.975.176.996	222.955.000	0,70%	32.167.749.996	415.528.000	1,31%
12	Kementerian Dalam Negeri	48.846.336.654	48.846.336.654	0	0,00%	49.993.328.654	1.146.992.000	2,35%	50.779.877.654	1.933.541.000	3,96%
13	Kementerian Hukum dan HAM	553.848.634.444	553.848.634.444	0	0,00%	560.315.524.444	6.466.890.000	1,17%	570.362.463.444	16.513.829.000	2,98%
	<b>TOTAL</b>	<b>1.716.782.838.801</b>	<b>1.717.615.170.732</b>	<b>852.330.932</b>	<b>0,05%</b>	<b>1.733.031.635.732</b>	<b>8.801.805.932</b>	<b>0,57%</b>	<b>1.758.463.782.801</b>	<b>85.193.094.000</b>	<b>3,80%</b>
	INSTANSI PUSAT (5)	114.112.825.454	114.090.060.254	(22.765.200)	-0,08%	116.216.787.254	2.103.941.800	1,90%	117.538.029.454	3.425.204.000	2,93%
	INSTANSI DAERAH (8)	1.048.801.379.902	1.049.676.476.034	875.096.132	0,17%	1.056.499.344.034	7.697.864.132	1,31%	1.110.589.269.902	61.767.890.000	6,73%

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Laporan Kinerja Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan visi dan misi Deputy Bidang PPMASN dengan mengacu pada Rencana Strategis tahun 2020 – 2024. Penyusunan Laporan Kinerja berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Deputy Bidang PPMASN tahun 2024 merupakan hasil evaluasi kinerja selama satu tahun anggaran 2024 yang berisikan tentang kegiatan pelaksanaan tugas dibidang Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang tertuang dalam indikator kinerja utama. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi alat penilai kinerja kuantitatif yang menggambarkan Deputy Bidang PPMASN secara akuntabel dan transparan, serta dapat menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Keberhasilan Deputy Bidang PPMASN dalam pelaksanaan fungsi dan tugas tidak lepas dari kerjasama dan koordinasi antara pimpinan dan bawahan serta dengan unit/instansi terkait (stakeholder). Hasil dari laporan kinerja organisasi dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk mengambil kebijakan bagi pemangku kepentingan untuk peningkatan kinerja di tahun yang akan datang.

## LAMPIRAN



### BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

#### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

#### DEPUTI BIDANG PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

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

Nama : **Haryomo Dwi Putranto**  
Jabatan : **Deputi Bidang Pembinaan manajemen Kepegawaian**

selanjutnya disebut pihak pertama

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

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 04 Januari 2024

Pihak Kedua  
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara

Haryomo Dwi Putranto  
NIP. 196509141992031001

Pihak Pertama  
Deputi Bidang Pembinaan Manajemen  
Kepegawaian

Haryomo Dwi Putranto  
NIP. 196509141992031001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024  
DEPUTI BIDANG PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN**

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<b>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</b>				
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	IKU.1	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>				
SS.2	Terwujudnya pembinaan kepegawaian yang berkualitas prima	IKU.2	Indeks kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	95
<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>				
SS.3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	IKU.3	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100
SS.4	Tersusunnya Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi Pemerintah	IKU.4	Jumlah Instansi Pemerintah yang Menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS	42 Instansi
SS.5	Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi ASN pada Instansi	IKU.5	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan kompensasi ASN	100
SS.6	Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	IKU.6	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Manajemen Kinerja ASN ber kriteria Baik	100
SS.7	Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedepuitan PMK	IKU.7	Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedepuitan PMK	4 Dokumen
<b>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</b>				
SS.8	Terwujudnya ASN BKN yang Profesional di lingkup Kedepuitan PMK	IKU.8	Indeks Profesionalitas ASN Kedepuitan PMK BKN	85
SS.9	Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Handal dan Mudah Diakses	IKU.9	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100
SS.10	Terwujudnya Birokrasi di Lingkup Kedepuitan PMK BKN yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Pelayanan Prima	IKU.10	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Di Lingkungan Kedepuitan PMK	100
		IKU.11	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkup Kedepuitan PMK BKN	79
SS.11	Terkelolanya Anggaran di Lingkup Kedepuitan PMK BKN secara Efisien dan Akuntabel	IKU.12	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedepuitan PMK	99
		IKU.13	Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100

Kode/ KRO	Kegiatan	Pagu Alokasi
088.01.CO	Pengelolaan Organisasi dan SDM	Rp. 3,775,000,000
4845	Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN	Rp. 3,775,000,000
<b>TOTAL PAGU ALOKASI</b>		Rp. 3,775,000,000

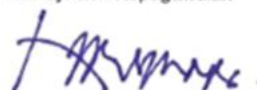
Jakarta, 04 Januari 2024

Pihak Kedua  
Pit. Kepala Badan Kepegawaian Negara



Haryomo Dwi Putranto  
NIP. 196509141992031001

Pihak Pertama  
Deputi Bidang Pembinaan  
Manajemen Kepegawaian



Haryomo Dwi Putranto  
NIP. 196509141992031001