

RENCANA KERJA 2025



**DEPUTI
BIDANG
PENGAWASAN DAN
PENGENDALIAN
MANAJEMEN ASN**

KATA PENGANTAR

i

Rencana Kerja (Renja) Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2026 merupakan dokumen perencanaan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN (WASDAL) BKN yang memuat visi, misi, sasaran strategis, program, kegiatan, dan perkiraan alokasi pendanaan baik untuk tahun 2026 maupun prakiraan majunya. Penyusunan Renja Deputy Bidang WASDAL tahun 2026 mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 117 Tahun 2025 tentang Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2026 yang mengusung tema "Kedaulatan Pangan dan Energi serta Ekonomi Produktif dan Inklusif dan Rencana Kerja BKN Tahun 2026.

Perumusan renja dimaksudkan untuk menjadi pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi, serta arah pembaharuan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN agar kinerja pada tahun 2026 dapat terlaksana secara lebih terstruktur, adaptif, terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan Renja, tidak tertutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu satu tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku.

Akhir kata, Renja ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian sasaran, tujuan, dan visi yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara secara umum dan secara khusus Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.

Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Manajemen ASN,

*

WASDAL

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Landasan Hukum	3
Ruang Lingkup	4
Maksud dan Tujuan	5
 BAB II. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja 2026.....	6
Visi dan Misi, dan Tujuan	6
Evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja 2026	8
 BAB III. RENCANA KERJA TAHUN 2026	23
Arah Kebijakan Tahun 2026	23
Tujuan dan Sasaran Strategis	24
Indikator dan Target Kinerja Tahun 2026	25
Perubahan Rencana Kerja Tahun 2026	31
BAB IV. PENUTUP	42

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

WASDAL

DAFTAR TABEL

WASDAL

DAFTAR GRAFIK

WASDAL

PENDAHULUAN

WASDAL

LATAR BELAKANG

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten merupakan salah satu modalitas penting dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan berbangsa dan bernegara. Fungsi pegawai ASN di pemerintah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa telah menjadi sentral dalam penentu keberhasilan pencapaian target pembangunan. Untuk itu, manajemen ASN menjadi hal yang perlu menjadi perhatian serius mulai dari perencanaan hingga pemberhentian.

Berdasarkan mandat yang tertuang dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023 pasal 26 ayat 2 huruf (c) dan Pasal 70 ayat (2), Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertanggung jawab untuk menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Sesuai dengan mandat undang-undang, tanggung jawab utama yang diemban BKN adalah manajemen aparatur sipil negara. Tanggung jawab tersebut menuntut BKN untuk dapat bersikap proaktif terhadap tuntutan perubahan mengikuti arah tujuan pembangunan nasional. Karenanya, manajemen sumber daya manusia aparatur secara tradisional sudah tidak lagi relevan diterapkan dengan arah perubahan lingkungan saat ini.

Dalam Rencana Strategik BKN Tahun 2025-2029, BKN sebagai instansi pengelola sumber daya aparatur nasional memegang kunci perubahan manajemen sumber daya menuju pengelolaan sumber daya yang lincah dan adaptif. Dalam konteks tersebut, BKN dituntut untuk dapat menyesuaikan arah pembangunan sumber daya aparatur dengan ekspektasi rencana strategis pemerintahan. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan pemahaman yang utuh mengenai lingkungan strategis yang dihadapi BKN, baik secara eksternal maupun internal. Hal ini ditambah pula dengan terbitnya UU Nomor 20 Tahun 2023 yang menyiratkan adanya penghapusan lembaga yang sebelumnya dibentuk untuk melakukan fungsi pengawasan sistem merit yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Dengan dihapuskannya KASN, fungsi pengawasan sistem merit akan dilimpahkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN RB) dan BKN. Hal ini bukan saja berarti penambahan tugas dan fungsi BKN, tetapi juga berimplikasi pada perluasan klien BKN dari yang sebelumnya terfokus pada manajemen kepegawaian di instansi pusat dan daerah menjadi turut mengawasi sistem merit di lingkungan instansi pemerintah sampai ke tingkat individu.

Dokumen RKP Tahun 2026 disusun sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja tahunan bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Tema RKP Tahun 2026 adalah **Kedaulatan Pangan dan Energi serta Ekonomi yang Produktif dan Inklusif**. Proses penyusunan RKP dilaksanakan dengan pendekatan teknokratik, politik, partisipatif, atas-bawah (*top-down*), dan bawah-atas (*bottom-up*). Sementara itu secara substantif RKP disusun dengan pendekatan Tematik, Holistik, Integratif, dan Spasial (THIS).

Perumusan tema dilakukan dengan mempertimbangkan banyak hal, di antaranya adalah arahan presiden dan hasil evaluasi. Perumusan tema juga dilakukan dengan menjaring usulan publik melalui forum konsultasi publik dengan tetap memperhatikan kerangka ekonomi makro. Penetapan tema juga memperhatikan berbagai isu strategis dan rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029. Selaras dengan tema tersebut, ditetapkan delapan prioritas nasional pada Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2026.

Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2026 menjadi penjabaran tahun kedua dari pelaksanaan RPJMN Tahun 2024-2029, yang memuat komitmen pemerintah dan arahan dalam (1) kebijakan pada prioritas nasional yang komprehensif dan sistematis, (2) kerangka pendanaan, (3) kerangka kelembagaan, (4) kerangka regulasi, serta (5) kerangka evaluasi dan pengendalian, dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Dalam upaya menjaga kesinambungan pembangunan serta mengoptimalkan efektivitas pengendalian dalam pencapaian sasaran pembangunan jangka menengah, delapan RKP Tahun 2026 yang merupakan Agenda Pembangunan dalam RPJMN Tahun 2025-2029. Prioritas Nasional dalam RKP Tahun 2025 adalah (1) memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi dan hak asasi manusia; (2) memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau dan ekonomi biru; (3) melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi; (4) memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender serta penguatan peran perempuan, pemuda dan penyandang disabilitas; (5) melanjutkan hillirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri; (6) membangun dari desa dan dari bawah, untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan ekonomi; (7) memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan; serta (8) Memperkuat Penyelerasan Kehidupan yang harmonis dengan lingkungan alam, dan budaya serta peningkatan toleransi antar umat beragama untuk mencapai masyarakat adil dan makmur.

Berpedoman pada RKP Tahun 2026 tersebut, BKN sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian perlu menyusun Rencana Kerja Tahun 2026 sebagai penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis (renstra) BKN Tahun 2025 - 2029 dalam periode tahunan. Penyusunan renja BKN tahun 2026 ini merupakan pelaksanaan Undang-Undang (UU) Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Rencana Pembangunan Nasional serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Secara khusus di lingkungan BKN, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, RPJMN 2025 - 2029, Renstra BKN 2025 - 2029, dan RKP 2025. Dalam renja BKN Tahun 2026 ditetapkan pula sasaran, indikator, serta target kinerja yang merupakan komitmen bagi BKN yang harus tercapai dalam satu periode tahunan.

Melihat kepada kondisi saat ini serta adanya perubahan struktur organisasi dan tata kerja dan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP), Badan Kepegawaian Negara, khususnya Deputy Bidang WASDAL perlu melakukan penyesuaian rencana kerjanya dalam upaya menjaga kesinambungan pembangunan secara sistematis dan tanggap akan perubahan guna menyelaraskan program pembangunan pemerintah pada tahun 2024 khususnya dalam mengawal pelaksanaan transformasi ASN.

LANDASAN HUKUM

WASDAL

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Ke
8. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
9. Peraturan Presiden No. 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;
10. Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara;
11. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
12. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;
13. Peraturan Presiden Nomor 117 Tahun 2025 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2026
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
15. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
16. Peraturan Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyusunan, Penelaahan, dan Perubahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Perjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
21. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara.

Rencana Kerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN
Tahun 2025 meliputi:

1. Evaluasi pelaksanaan rencana kerja tahun 2025; dan
2. Rencana kerja tahun 2026.

MAKSUD DAN TUJUAN

WASDAL

MAKSUD

Rencana kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN 2026 dimaksudkan sebagai pedoman dan kendali terhadap perencanaan kinerja pada tahun berjalan.

TUJUAN

Rencana kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN 2026 disusun sebagai pedoman pelaksanaan pembangunan bagi unit kerja di lingkungannya yang berbasis sinkronisasi perencanaan dan penganggaran.

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2025

WASDAL

Pada periode tahun 2025-2029, Pemerintah Republik Indonesia mengusung tema pembangunan “Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”. Gagasan tersebut akan diwujudkan melalui 8 (delapan) agenda pembangunan yang tertuang dalam RPJMN. Salah satu agenda tersebut ialah **memperkuat reformasi politik, hukum dan birokrasi serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan**. Agenda tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa yang berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral. Guna menyukseskan agenda tersebut, langkah-langkah yang akan dilakukan diantaranya ialah dengan melakukan penguatan implementasi manajemen ASN melalui penerapan manajemen talenta nasional ASN dan peningkatan profesionalitas ASN. Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, transformasi pelayanan publik berbasis elektronik juga dicanangkan dalam arah kebijakan lima tahun mendatang.

VISI

BKN mencanangkan visi **"Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045"**. Meritokrasi artinya merupakan prinsip yang mendasari manajemen ASN di Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah dengan berpijak kepada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus. Profesional meliputi keunggulan dalam kompetensi, komitmen, dan kesejahteraan ASN secara utuh yang mewujudkan pada pencapaian kinerja individu dan organisasi dalam mendukung tujuan dan sasaran pembangunan.

MISI

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang-undangan kepada Badan Kepegawaian Negara dan penjabaran dari misi memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang ASN melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian Negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan manajemen ASN,
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
4. **Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN, dan**
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

TUJUAN

Penjabaran misi ke-4 BKN yaitu “Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN” yang didelegasikan kepada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN dituangkan dalam suatu tujuan tertentu agar kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menjadi fokus dan terukur. Adapun misi keempat BKN tersebut adalah bertujuan untuk mewujudkan instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah baik buruknya tingkat implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah. Indikasi tercapainya tujuan ini diukur melalui indeks implementasi NSPK manajemen ASN. Diharapkan pada akhir periode renstra ini, seluruh instansi pemerintah telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK. Oleh karena itu, pengawasan dan pengendalian penting untuk dilaksanakan sebagai bentuk monitoring dan evaluasi dalam rangka memastikan penyelenggaraan manajemen ASN di instansi pemerintah berjalan sesuai NSPK. Hal ini akan mendorong transformasi pelayanan publik kearah yang lebih netral dan profesional.

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2025

IKP.1 Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik

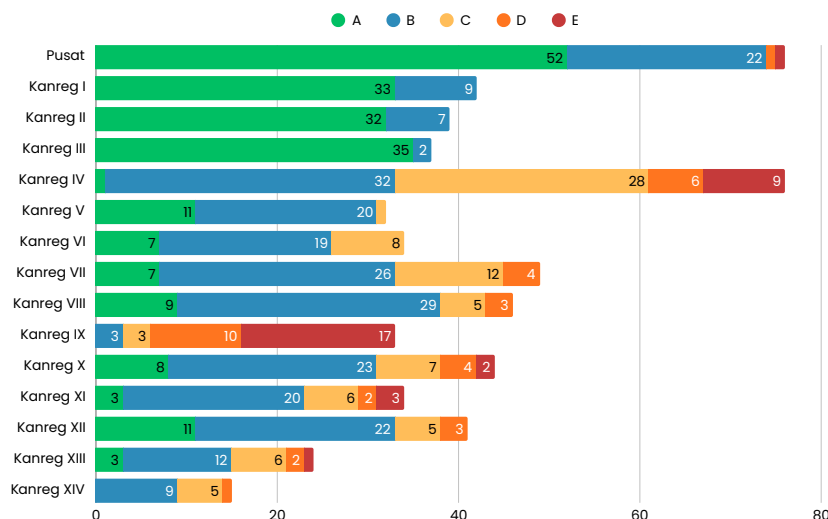
Target	Realisasi	Anggaran
70%	75,08%	Rp. 9.165.370.000

Indikator ini seharusnya menggunakan instrumen penilaian sistem merit untuk mengukur ketercapaian kinerjanya. Namun demikian, dikarenakan adanya perubahan kebijakan yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi terhadap pengukuran merit sistem di instansi pemerintah, maka terdapat perubahan dalam mekanisme perhitungan kinerjanya.

Pada tahun 2025, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menggunakan instrumen penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN sebagai alat untuk mengukur penyelenggaraan manajemen ASN berdasarkan prinsip meritokrasi. Indeks NSPK Manajemen ASN merupakan ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.

Pada bulan Agustus 2025, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian membuka kesempatan untuk instansi untuk melakukan pengumpulan dokumen kembali untuk dilakukan penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN. Pada Bulan Februari 2026, penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN sudah selesai dilakukan dengan capaian 75,08% instansi pemerintah mendapatkan nilai kategori minimal baik dan unggul. Capaian ini mengalami peningkatan sebesar 6,88% dibandingkan capaian nilai Indeks NSPK Manajemen ASN pada tahun 2024.

Selama periode 2023-2024, upaya yang telah dilakukan untuk mencapai target kinerja tersebut adalah memberikan bimbingan teknis/pendampingan pengisian pada aplikasi Indeks NSPK (indeksnspk.bkn.go.id) disertai dengan data/informasi sebagai bukti dukung. Namun demikian, target kinerja yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai. Berikut Hasil Indeks NSPK Manajemen ASN Per Kantor Regional BKN



Capaian tersebut didukung oleh upaya konsolidasi intensif antara auditor manajemen ASN di BKN Pusat dan Kantor Regional BKN I-XIV, khususnya dalam penyamaan persepsi penilaian dan harmonisasi predikat. Selain itu, diberikan kesempatan tambahan kepada instansi untuk melengkapi dokumen dukung melalui mekanisme unggah berkas dalam periode tertentu guna memastikan objektivitas dan kelengkapan eviden penilaian. Langkah ini diambil untuk menjaga kualitas hasil evaluasi sekaligus memastikan bahwa nilai yang ditetapkan benar-benar mencerminkan tingkat implementasi yang faktual.

Namun demikian terdapat beberapa hal yang menjadi hambatan ketercapaian indikator kinerja ini diantaranya adalah belum adanya regulasi terkait sistem merit yang dikeluarkan Kementerian Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi, sehingga membuat perubahan cara perhitungan di manual IKP ini dari yang seharusnya menggunakan penilaian Sistem Merit menjadi menggunakan Indeks NSPK Manajemen ASN sebagai instrumen pengukurannya.

IKP.2 Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN

Target	Realisasi	Anggaran
100%	81,47%	Rp.4.535.950.000

Indikator ini merupakan Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh instansi pemerintah atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Mempertimbangkan faktor risiko dan perkembangan lingkungan strategis, pada tahun 2026 Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menitikberatkan agenda wasdal pada dua tema besar, yakni pengawasan netralitas ASN, pemberhentian tidak dengan hormat terhadap ASN yang terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungannya dengan jabatan. Total rekomendasi yang sudah diberikan untuk menyelesaikan ketiga permasalahan tersebut berjumlah 5.828 dan 4.748 (81,47%) diantaranya telah ditindaklanjuti oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Berikut ini rincian hasil tindaklanjut rekomendasi pengawasan dan pengendalian.

NO	KEGIATAN	JUMLAH REKOMENDASI	TELAH DITINDAKLANJUTI PPK	PERSENTASE
1	Netralitas ASN	1.284	382	29,75%
2	PTDH ASN Tipikor	4.544	4.366	96,08%
	Total	5828	4.748	81,47%

Pada tahun 2025 ada beberapa perubahan yang dilakukan untuk pengukuran indikator ini antara lain adalah tidak dimasukkannya rekomendasi ASN non aktif yang diduga menimbulkan kerugian keuangan negara/daerah. Hal ini dikarenakan rekomendasi untuk permasalahan diatas sudah tidak sesuai dengan isu permasalahan yang muncul di tahun 2025. Selain itu juga, terkait pelanggaran netralitas, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian berfokus pada pelanggaran netralitas selama pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Tahun 2024. Oleh karena itulah, jumlah rekomendasi yang dikeluarkan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalami penurunan dari yang sebelumnya berjumlah 6.171 di tahun 2024 menjadi 5.828 di tahun 2025.

Ada beberapa faktor yang membuat instansi pemerintah tidak dapat secara optimal menindaklanjuti rekomendasi yang telah dikeluarkan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN antara lain

- Instansi Pemerintah memiliki kesulitan untuk mendapatkan salinan putusan inchract aparat sipil negara yang terkena tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan. Karena salinan putusan incraht tersebut menjadi salah satu persyaratan untuk penjatuhan hukuman pemberhentian tidak dengan hormat.
- Terkait pelanggaran netralitas, hambatan terbesar untuk tindak lanjut dari pemerintah adalah kuatnya dinamika politik di instansi pemerintah daerah. Hal ini menyulitkan penegakan hukuman disiplin terhadap aparat sipil negara yang diduga terlibat pelanggaran netralitas.

IKP.3 Persentase upaya klarifikasi terhadap seluruh usul penjatuhan hukuman disiplin berat

Target	Realisasi	Anggaran
100%	100%	-

Indikator ini merupakan Ukuran yang menggambarkan upaya klarifikasi yang dilakukan oleh auditor manajemen ASN terhadap proses penjatuhan hukuman disiplin berat yang diusulkan oleh instansi pemerintah melalui aplikasi integrated mutasi.

Pada Tahun 2025, terdapat 221 (dua ratus dua puluh satu) ASN penjatuhan hukuman disiplin berat kepada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Seluruh usulan tersebut telah dilakukan klarifikasi secara komprehensif oleh audiman sebagai bagian dari mekanisme pengawasan dan pengendalian internal. Berdasarkan sebaran wilayah kerja, jumlah usulan terbanyak berasal dari Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III sebanyak 70 ASN. Selanjutnya, usulan juga berasal dari Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II, Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I, serta Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV dengan jumlah yang lebih rendah secara berturut-turut.

Unit Kerja	Total Usul Hukdis Berat	Total ASN	Total Instansi	Total ASN diklarifikasi	Capaian
Wasdal I	35	47	21	47	100%
Wasdal II	34	67	22	67	100%
Wasdal III	28	70	19	70	100%
Wasdal IV	26	37	14	37	100%
Deputi	123	221	76	221	100%

Indikator kinerja Klarifikasi terhadap Usul Penjatuhan Hukuman Disiplin Berat hanya ditetapkan dan diukur pada Tahun 2025. Pada tahun-tahun sebelumnya, indikator kinerja tersebut belum tercantum dalam dokumen perjanjian kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Selanjutnya, pada Tahun 2026 indikator kinerja dimaksud tidak lagi dicantumkan dalam Perjanjian Kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Kebijakan ini didasarkan pada hasil evaluasi Reformasi Birokrasi yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB). Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, indikator kinerja dinilai masih berorientasi pada output dan merepresentasikan aktivitas rutin (kegiatan), sehingga kurang tepat ditetapkan sebagai indikator kinerja pada level eselon I yang seharusnya berorientasi pada outcome atau dampak strategis.

Sejalan dengan rekomendasi tersebut, pada Tahun 2026 dilakukan penyesuaian indikator kinerja dengan menetapkan indikator yang lebih mencerminkan hasil dan dampak (outcome) dari pelaksanaan fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen ASN. Perubahan ini diharapkan dapat memperkuat keterkaitan antara kinerja unit eselon I dengan pencapaian sasaran strategis organisasi serta peningkatan kualitas tata kelola manajemen ASN secara berkelanjutan.

IKP. 4 Persentase percepatan rekomendasi BKN khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/pelayanan dasar (urusan kesehatan, pendidikan, pertanian, sosial, penanaman modal) maksimal 3 hari kerja

Target	Realisasi	Anggaran
95%	86,4%	-

Pasca perubahan SOTK Badan Kepegawaian Negara, terdapat beberapa penambahan indikator kinerja yang ditetapkan, salah satunya ada **“Persentase percepatan rekomendasi BKN khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/pelayanan dasar (urusan kesehatan, pendidikan, pertanian, sosial, penanaman modal) maksimal 3 hari kerja”**. Indikator ini merupakan indikator kinerja pengembangan dari indikator **“Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu”** yang terdapat pada perjanjian kinerja tahun 2024. Indikator ini menitikberatkan pada percepatan pelayanan pemberian rekomendasi BKN terhadap bidang-bidang tertentu yang menjadi program prioritas Presiden yang berada dalam Asta Cita Presiden. Pada pemberian rekomendasi non jabatan pelayanan publik, proses pemberian rekomendasi hingga Kepala BKN memiliki Service Level Agreement selama 4 hari, sedangkan pada indikator ini, SLA yang ditetapkan selama 3 hari.

Pada tahun 2025, indikator kinerja ini belum mencapai target yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2025. Capaian kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN sebesar 86,4% rekomendasi yang diterbitkan untuk jabatan pelayanan publik yang mencapai SLA maksimal 3 hari kerja. Namun demikian rata-rata penyelesaian rekomendasi yang dilakukan oleh auditor manajemen ASN untuk jabatan pelayanan publik mencapai 1,84 hari.

Pelayanan Publik Terkait	Total Surat Terbit	Total ASN	Total Instansi	Rata-Rata SLA (Hari Kerja)	Persentase maksimal 3 hari kerja
KESEHATAN	849	1.264	386	1.81	87.30%
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT	646	862	314	1.93	84.10%
PENDIDIKAN	943	1.418	400	1.85	85.90%
PERTANIAN	465	666	225	1.71	88.40%
PMPTSP	659	782	364	1.84	86.90%
SOSIAL	815	1115	391	1.88	86.40%
Total	4.377	6.107	2.08	1.84	86.40%

Ada beberapa hal yang menjadi kendala ketidaktercapaian target kinerja untuk indikator kinerja ini, antara lain adalah

- Secara sistem, usul rekomendasi untuk pelayanan publik belum dapat diklasifikasikan jenis bidang yang terdapat pada satu usul pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/mutasi dan rotasi aparatur sipil negarabelum dapat dipisah secara detail dengan usul rekomendasi non pelayanan publik. Hal ini membuat auditor manajemen ASN tidak dapat membedakan jenis usulan rekomendasi untuk pelayanan publik dan non pelayanan publik
- Khusus untuk usulan rekomendasi bidang pendidikan, masih terdapat permasalahan belum selesainya integrasi data antara aplikasi KSPS dengan aplikasi Integrated Mutaasi membuat proses klarifikasi dan perbaikan data yang harus dilakukan berdampak pada lamanya waktu penyelesaian layanan.

IKP 5.Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat atas Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	Realisasi	Anggaran
94	94,08	

Survei kepuasan masyarakat diselenggarakan dengan tujuan untuk mengukur tingkat kepuasan instansi pemerintah sebagai pengguna layanan terhadap layanan yang diberikan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Pengukuran IKM ini dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pada tahun 2025, IKM Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN berkategori SANGAT BAIK dengan nilai 94,08 Adapun nilai dari setiap unsur masing-masing unit pelayanan adalah sebagaimana pada tabel berikut:

NO	UNSUR SKM	NILAI UNSUR SKM	KATEGORI	PERINGKAT
1	Persyaratan	3,7659	A	3
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3,7255	A	8
3	Biaya/Tarif	3,9217	A	1
4	Waktu Penyelesaian	3,7452	A	7
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,7499	A	5
6	Kompetensi Pelaksana	3,7559	A	4
7	Perilaku Pelaksana	3,7767	A	2
8	Sarana dan Prasarana	3,7466	A	6
9	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,6810	A	9

Berdasarkan tabel di atas, unsur biaya/tarif pelayanan memperoleh nilai paling tinggi dengan skor 3,9217 dengan kategori A. Hal ini disebabkan karena seluruh layanan yang diberikan oleh tidak dipungut biaya. Sedangkan unsur yang paling rendah ialah Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan. Hal ini perlu menjadi prioritas perbaikan kedepannya.

Berdasarkan tabel di bawah, dari skala 1 sampai 4, layanan konsultasi/penanganan aduan mendapat nilai paling tinggi. Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh dan pengawasan dan pengendalian pada peringkat kedua.

KODE	JENIS LAYANAN	NILAI	KATEGORI
A	Konsultasi/Penanganan Aduan	3,7762	Sangat Baik
B	Penerbitan Rekomendasi melalui Layanan Integrated Mutasi (I-Mut)	3,7479	Sangat Baik

Berdasarkan hasil survei, terdapat beberapa saran perbaikan yang disampaikan oleh instansi pemerintah sebagai *stakeholder* antara lain:

- Agar diadakan sesi tatap muka sesekali;
- Menyusun penjadwalan sesi konsultasi terkait masalah kepegawaian dan peraturan yang terbaru bagi instansi;
- Memanfaatkan aplikasi video conference yaitu layanan komunikasi secara daring;
- Meningkatkan kecepatan merespon aduan yang disampaikan ke BKN;
- Agar Dasar Penerbitan Rekomendasi Kepala BKN untuk beberapa layanan di I-Mut diatur dalam Peraturan Perundang-undangan yang jelas;
- Agar penerbitan hasil rekomendasi dapat diunduh oleh admin instansi;
- Penambahan menu pada operator I-Mut untuk memudahkan tindak lanjut oleh instansi dalam pengambilan keputusan;
- Peningkatan Sistem Layanan I-Mut dan perubahannya disampaikan kepada instansi;
- Agar dibuatkan Surat Edaran atau Peraturan terkait penegasan sanksi bagi Instansi yang tidak memanfaatkan layanan I-Mut dalam proses pemindahan, pengangkatan, dan pemberhentian.

IKU.6 Persentase Capaian Inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	Realisasi	Anggaran
100%	100%	

Untuk meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian, Deputy Bidang Pengawasan perlu untuk membuat beberapa inovasi. layanan pengawasan dan pengendalian Oleh karena itulah pada perjanjian kinerja tahun 2025 pasca SOTK baru Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian menambahkan indikator kinerja ""Persentase Capaian Inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN"" sebagai upaya mendorong terciptanya inovasi di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Berikut merupakan daftar inovasi yang dilakukan oleh setiap unit kerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN tahun 2025

Unit Kerja	Kegiatan Inovasi
Wasdal I	Penyusunan Keputusan Kepala tentang Penetapan Panitia Seleksi Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi
Wasdal II	Penyusunan Keputusan Kepala tentang Transformasi Tata Kelola Dalam Pengendalian Implementasi Manajemen Aparatur Sipil Negara
Wasdal III	Pengembangan Fitur Peduli ASN Jaga ASN
Wasdal IV	Restrukturisasi Fitur Integrated Mutasi
Sekretaris Deputy	Perancangan Knowledge Center

Dalam pelaksanaan inovasi tahun 2025, terdapat beberapa kendala yang dihadapi selama proses penyusunan Peraturan Kepala BKN antara lain masih terdapat perbedaan pendapat yang kuat diinternal Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN terutama untuk isu-isu tertentu yang melibatkan tugas Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara. Selain itu juga, pemahaman redaksional peraturan yang masih lemah di internal Deputy Bidang Pengawasan dan pengendalian membuat proses penyusunan peraturan diatas berjalan cukup lambat. Untuk mengatasi berbagai persoalan diatas, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian melakukan koordinasi yang intens dengan Biro Hukum Dan Komunikasi Publik selaku unit kerja yang bertanggung jawab dalam penyusunan peraturan perundang-undangan di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Kemudian selama proses penyusunan Knowledge Management Centre terdapat berbagai hambatan terutama terkait inventarisasi kasus-kasus permasalahan kepegawaian yang menjadi pustaka didalam aplikasi diatas. Selain itu inventarisasi peraturan perundang-undangan teknis menjadi salah satu faktor yang menghambat proses pembuatan Knowledge Managemet System. Oleh karena itu, Sekretaris Deputy senantiasa melakukan diskusi intens dengan auditor manajemen ASN untuk pembaruan peraturan perundang-undangan yang berlaku..

IKP.7 Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut maksimal 4 hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	Realisasi	Anggaran
95%	97%	

Pasca perubahan SOTK Badan Kepegawaian Negara, terdapat beberapa penambahan indikator kinerja yang ditetapkan, salah satunya ada **“Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut maksimal 4 hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN”**. Indikator ini merupakan indikator kinerja pengembangan dari indikator “Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalamai kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu” yang terdapat pada perjanjian kinerja tahun 2024. Indikator ini menitikberatkan pada pemenuhan service level agreement dalam penyelesaian rekomendasi Integrated Mutasi untuk jabatan-jabatan di luar pelayanan publik. Service level agreement yang ditetapkan untuk jabatan non pelayanan publik ada maksimal 4 hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Pada tahun 2025, indikator ini melebihi target yang telah ditetapkan yakni 97,29% usul rekomendasi pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi dan rotasi yang dilakukan oleh instansi pemerintah telah diselesaikan kurang dari SLA 4 hari kerja

Unit Kerja	Total Surat Terbit	Total ASN	Total Instansi	Rata-rata SLA (Hari Kerja)	Persentase maksimal 4 hari kerja di lingkungan Deputy
Wasdal I	2.056	19.528	167	1,45	97,28%
Wasdal II	1.174	16.609	150	1,3	97,01%
Wasdal III	1.602	14.315	142	1,36	98,75%
Wasdal IV	1.582	15.806	111	1,78	96,14%
Deputi	6.414	66.258	570	1,47	97,29%

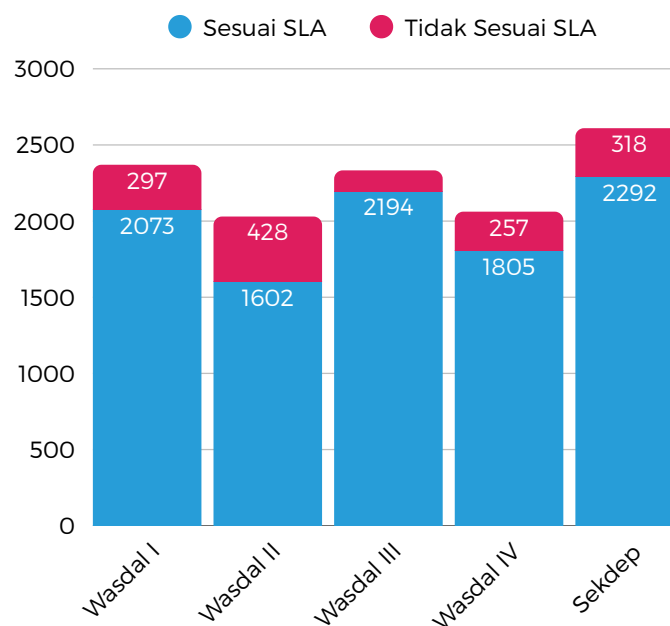
\ketercapaian target kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, adanya perubahan pola kerja dalam proses penyelesaian layanan, di mana auditor manajemen ASN (Audiman) tidak lagi menunggu kelengkapan dokumen persyaratan secara berlarut dari instansi. Apabila dokumen tidak lengkap, permohonan akan langsung ditetapkan dengan status “tidak dapat diproses”. Kedua, meningkatnya kepatuhan instansi pemerintah dalam melakukan pembaruan data pada Sistem Informasi ASN (SIASN). Kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap percepatan penyelesaian layanan serta peningkatan disiplin administrasi, sehingga berdampak positif terhadap realisasi dan capaian IKP pada tahun berjalan.

IKp.8 Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	Realisasi	Anggaran
90%	87,38%	

Indikator kinerja ini merupakan indikator kinerja baru yang ditambahkan pasca perubahan SOTK sesuai dengan arahan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mengukur tingkat Service Level Agreement dalam merespon surat yang diterima oleh unit tersebut. Indikator “Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN” menggunakan aplikasi teken digital sebagai alat ukur untuk menghitung ketercapaian SLA jawaban surat dari unit kerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.

Indikator ini bertujuan untuk mengukur kecepatan dan ketepatan layanan persuratan di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Capaian kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk indikator ini belum mencapai target yang ditetapkan. Terdapat 87,38% jawaban surat yang sudah mencapai SLA atau masih kurang 2,62% dari target yang ditetapkan pada tahun 2025.



Ada beberapa faktor yang membuat SLA jawaban surat di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN belum mencapai target antara lain

- Beban kerja surat yang bersifat fluktuatif, terutama pada periode tertentu yang memerlukan penanganan teknis lebih mendalam;
- Proses disposisi berjenjang yang membutuhkan waktu koordinasi lebih panjang;
- Kualitas informasi pada surat masuk yang pada beberapa kasus memerlukan klarifikasi tambahan sebelum dapat ditindaklanjuti;
- Adanya surat-surat tertentu yang memerlukan pendalaman substansi dan koordinasi lintas unit maupun lintas instansi, sehingga membutuhkan waktu penyelesaian lebih dari 5 hari kerja.

IKP.9 Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	Realisasi	Anggaran
100%	100%	

indikator kinerja ini merupakan Indikator kinerja yang mengukur pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan melihat persentase kegiatan rencana aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.

Dalam kerangka Reformasi Birokrasi (RB) BKN Tahun 2025, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN memegang peranan vital dalam mengimplementasikan visi misi BKN yang mendukung percepatan pencapaian prioritas kerja Presiden dan Pembangunan Nasional. RB menjadi salah satu dari delapan agenda prioritas Pembangunan Nasional yang menjadi fokus dari pemerintahan. Arahan Presiden tentang RB berkaitan dengan tiga hal utama, yaitu mewujudkan birokrasi yang mampu menciptakan hasil, birokrasi yang mampu menjamin agar manfaat kebijakan itu dirasakan oleh masyarakat (making delivered), serta birokrasi yang lincah dan cepat (agile bureaucracy). Arahan Presiden tersebut dapat terwujud apabila ada upaya perbaikan dalam tata kelola pemerintahan yang menyentuh akar permasalahan, tidak hanya menjadi agenda rutin tanpa memberikan daya ungkit yang konkret.

Untuk itu Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN melaksanakan RB melalui dua strategi utama:

- **RB Tematik:** Mendukung percepatan target prioritas nasional melalui intervensi pada sektor Pengentasan Kemiskinan, Peningkatan Investasi, Penguatan Ketahanan Pangan, dan Mutu Pendidikan serta Kesehatan. Hal ini diwujudkan melalui simplifikasi dan percepatan (SLA 3 hari) pemberian rekomendasi teknis untuk jabatan-jabatan strategis di sektor tersebut khususnya layanan dasar.
- **RB General:** Memperkuat tata kelola internal melalui peningkatan akuntabilitas kinerja (SAKIP), pembangunan Zona Integritas (ZI), internalisasi core values BerAKHLAK, serta transformasi pelayanan publik yang berbasis digital dan transparan..

Capaian kinerja “**Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN**” adalah 100%. Rencana aksi Reformasi Birokrasi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian terdiri dari 16 kegiatan terkait RB General dan 6 kegiatan untuk RB Tematik.

Ada beberapa upaya yang telah dilakukan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan untuk reformasi birokrasi tahun ini, antara lain:

1. Membentuk tim kerja dalam rangka penyiapan kebijakan sebagai bentuk antisipasi perubahan kebijakan reformasi birokrasi secara nasional.
2. Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dalam rangka memastikan rencana aksi yang telah disusun dilaksanakan sesuai target yang direncanakan.

RENCANA AKSI RB GENERAL
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN MANAJEMEN ASN

KEGIATAN UTAMA	INDIKATOR PENILAIAN	RENCANA AKSI	TARGET OUTPUT	REALISASI
RB General				
Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	Menindaklanjuti hasil evaluasi AKIP internal Inspektorat	100%	53,85%
	Capaian IKU Kementerian/ Lembaga	Melakukan monitoring dan evaluasi capaian kinerja unit kerja per triwulan	Nilai (100)	Nilai (97,13)
	Capaian Prioritas Nasional	Melakukan monitoring dan evaluasi capaian prioritas nasional per triwulan	100%	100%
Pembangunan Zona Integritas di unit kerja	Tingkat Keberhasilan pembangunan ZI	Menginisiasi inovasi agen perubahan di lingkungan unit kerja	100%	100%
Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)	Nilai Maturitas SPIP	Meningkatkan kualitas manajemen risiko di lingkungan unit kerja	1 Dokumen	1 Dokumen
Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi	Nilai SPI	Melakukan internalisasi tentang gratifikasi dan benturan kepentingan di lingkungan unit kerja	1 Dokumen	1 Dokumen
Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Tingkat tindak lanjut pengaduan masyarakat (LAPOR)	Menindaklanjuti pengaduan masyarakat melalui aplikasi e-LAPOR	100%	77,34%
Pelaksanaan Arsip Digital	Tingkat Digitalisasi Arsip	Optimalisasi pemanfaatan SRIKANDI di lingkungan unit/satuan kerja	3 Dokumen	3 Dokumen
		Optimalisasi pemanfaatan TEDI di lingkungan unit/satuan kerja	3 Dokumen	3 Dokumen
Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Indeks Tata Kelola Pengadaan	Optimalisasi pemanfaatan aplikasi Sistem Pengadaan	100%	100%

KEGIATAN UTAMA	INDIKATOR PENILAIAN	RENCANA AKSI	TARGET OUTPUT	REALISASI
Penguatan Sistem Merit	Penguatan Sistem Merit	Melakukan pengembangan kompetensi pegawai	100%	59%
Pelaksanaan Core Values ASN	Indeks BerAKHLAK	Menyusun perwujudan nilai ASN BerAKHLAK Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	1 Dokumen	1 Dokumen
		Melakukan forum dialog/diskusi secara berkala dengan stakeholder/ masyarakat	1 Dokumen	4 Dokumen
		Berorientasi pada layanan: Membuat SOP termasuk ketepatan waktu dan kesesuaian prosedur pelayanan	1 Dokumen	1 Dokumen
		Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas dengan memanfaatkan teknologi informasi sebagai bentuk adaptasi ditengah tuntutan perubahan	1 Rancangan	6 Rancangan
Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Survei Kepuasan Masyarakat	Melakukan monitoring, evaluasi dan tindak lanjut hasil SKM	2 Laporan	2 Laporan

RENCANA AKSI RB TEMATIK DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN MANAJEMEN ASN

22

TEMA	INDIKATOR PENILAIAN	RENCANA AKSI	TARGET OUTPUT	REALISASI
RB Tematik				
Pengentasan Kemiskinan	Jumlah rekomendasi BKN diselesaikan sesuai SLA 3 hari	Percepatan penyusunan rekomendasi BKN khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/ pelayanan dasar (urusan sosial) maksimal 3 hari kerja	1.000 rekomendasi BKN diselesaikan sesuai SLA 3 hari	974 rekomendasi yang diselesaikan sesuai SLA 3 hari
Realisasi Investasi	Jumlah rekomendasi BKN diselesaikan sesuai SLA 3 hari	Percepatan penyusunan rekomendasi BKN khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/ pelayanan dasar (urusan penanaman modal) maksimal 3 hari kerja	1.000 rekomendasi BKN diselesaikan sesuai SLA 3 hari	983 rekomendasi yang diselesaikan sesuai SLA 3 hari
Ketahanan Pangan Nasional	Jumlah rekomendasi BKN diselesaikan sesuai SLA 3 hari	Percepatan penyusunan rekomendasi BKN khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/ pelayanan dasar (urusan pertanian) maksimal 3 hari kerja	500 rekomendasi BKN diselesaikan sesuai SLA 3 hari	733 rekomendasi yang diselesaikan sesuai SLA 3 hari
Kualitas dan Akses Layanan Kesehatan	Jumlah rekomendasi pengangkatan Kepala Puskesmas dan/atau Kepala Rumah Sakit diterbitkan oleh BKN sesuai NSPK	Memastikan pengangkatan Kepala Puskesmas dan/atau Kepala Rumah Sakit sesuai dengan NSPK	1.000 rekomendasi pengangkatan Kepala Puskesmas dan/atau Kepala Rumah Sakit diterbitkan oleh BKN sesuai NSPK	1.779 rekomendasi yang diselesaikan sesuai SLA 3 hari
Peningkatan Akses, Kualitas, dan Mutu Layanan Pendidikan	Jumlah rekomendasi pengangkatan Kepala Sekolah sesuai dengan NSPK	Percepatan penyusunan rekomendasi pengangkatan Kepala Sekolah sesuai dengan NSPK	10 rekomendasi pengangkatan Kepala Sekolah sesuai dengan NSPK	369 rekomendasi pengangkatan Kepala Sekolah sesuai dengan NSPK
Peningkatan Akses, Kualitas, dan Mutu Layanan Pendidikan	Jumlah rekomendasi pengangkatan Pengawas Sekolah sesuai dengan NSPK	Percepatan penyusunan rekomendasi pengangkatan Pengawas Sekolah sesuai dengan NSPK	10 rekomendasi pengangkatan Pengawas Sekolah sesuai dengan NSPK	3 rekomendasi pengangkatan Pengawas Sekolah sesuai dengan NSPK

IKU.10 Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	Realisasi	Anggaran
75	67,25	-

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian senantiasa mengalami penurunan cukup tajam dibandingkan tahun 2024 dari 73,15 (Kategori B) menjadi nilai 67,25 (Kategori B). Namun demikian pada tahun 2023, perubahan metode dan standar penilaian atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di internal BKN yang tertuang dalam Keputusan Kepala Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan BKN.

Kebijakan ini merupakan implikasi dari direvisinya Peraturan Menteri PANRB Nomor No. 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Perubahan kebijakan ini membuat model evaluasi tidak hanya berfokus pada kelengkapan dokumen tetapi lebih menitikberatkan pada maturitas penerapan sistem itu sendiri. Dari hasil evaluasi yang dilakukan terhadap empat komponen, diperoleh hasil sebagai berikut.

SKOR ATAS HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA		
KOMPONEN	CAPAIAN NILAI	BOBOT
Perencanaan Kinerja	22,80	30
Pengukuran Kinerja	20,70	30
Pelaporan Kinerja	10,50	15
Evaluasi Kinerja	1e,25	25
Total	67,25	100

Pada aspek perencanaan, Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah mempunyai pedoman teknis perencanaan kinerja, dan telah menyusun 6 dokumen perencanaan kinerja seperti Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja (Renja), Perjanjian Kinerja, dokumen Perencanaan Aktivitas berupa Rencana Aksi dan dokumen perencanaan anggaran berupa RKA. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian juga telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang sudah diformalkan. Kualitas dokumen perencanaan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Dokumen perencanaan sudah memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). Namun demikian masih terdapat aktivitas yang disusun pada rencana aksi belum mendukung kinerja yang dicapai dan target yang ditetapkan dianggap tidak on the track.

Pada aspek pengumpulan data kinerja, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah menjabarkan definisi operasional atas kinerja dan cara pengukuran indikator kinerjanya dengan jelas. Selain itu, pengukuran kinerja juga sudah dilakukan secara berkala dan melibatkan pimpinan sebagai pengambil keputusan dalam pengukuran capaian kinerja. Namun demikian, pengukuran data kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi), data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, dan pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi informasi.

Pada aspek pelaporan, laporan kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Tahun 2024 telah diformalkan dan sudah dipublikasikan di *website* Badan Kepegawaian Negara. Selain itu, laporan tersebut juga sudah memuat informasi dan analisis capaian kinerja saat ini dengan target tahunan serta target jangka menengah serta sudah menggunakan analisis efisiensi sumber daya dan telah menjelaskan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya. Namun demikian, laporan kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2025 belum diserahkan ke Biro Perencanaan secara tepat waktu serta baru menyampaikan laporan kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk Triwulan I dan II. Selain itu, terdapat perbedaan perhitungan pengukuran kinerja pada Laporan Kinerja Tahun 2024 dan Dokumen Manual IKU.

Pada aspek evaluasi, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah dilaksanakan oleh pegawai yang memadai dibuktikan dengan sertifikat pelatihan workshop/pelatihan/bimbingan teknis terkait implementasi SAKIP. Selain itu juga, evaluasi yang dilakukan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga sudah menggunakan Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas kinerja internal serta evaluasi telah dilaksanakan pada seluruh komponen organisasi dan dilaksanakan secara berjenjang. Namun demikian masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki antara lain adalah Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian masih memiliki kelemahan yaitu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (aplikasi) dan belum melibatkan seluruh pegawai dilingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.

Hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam periode mendatang antara lain:

- Menetapkan target IKP berdasarkan capaian historis, tren kinerja, dan target pada Perjanjian Kinerja Kepala BKN, serta menyertakan strategi yang jelas agar target tetap realistis dan achievable.
- Menyinkronkan indikator dan sasaran kinerja antar level organisasi agar unit Eselon II berkontribusi langsung terhadap sasaran strategis Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN.
- Menyelaraskan rencana aksi dengan dokumen manual IKP, termasuk kesesuaian aktivitas, periode pelaporan, dan sumber data pengukuran kinerja.
- Menyusun dan menyeragamkan Prosedur Operasional Sistem untuk Indikator Kegiatan yang cascading pada unit/satker dengan indikator yang sama agar metode pengukuran konsisten.
- Mengumpulkan data kinerja yang relevan dan valid sesuai sumber data dalam manual IKP untuk memastikan keandalan pengukuran capaian.

- Melaksanakan pemantauan, pengukuran, dan evaluasi kinerja secara berjenjang dengan melibatkan seluruh komponen organisasi, serta mendokumentasikan seluruh proses tersebut.
- Berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Kerjasama dalam menyusun dan menggunakan alat ukur kinerja yang memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi) untuk meningkatkan efektivitas pengukuran dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- Menyusun laporan kinerja secara berkualitas, sesuai standar, diformalkan, dan disampaikan tepat waktu sesuai dengan Nota Dinas Biro Perencanaan atau waktu lain yang ditentukan.
- Menyusun Laporan Kinerja yang memuat analisis upaya peningkatan kinerja, kendala yang dihadapi, efisiensi sumber daya, serta rekomendasi perbaikan untuk tahun berikutnya pada setiap capaian.
- Menggunakan informasi dalam Laporan Kinerja sebagai dasar penyesuaian perencanaan dan penyusunan rencana aksi tahun berikutnya dengan mempertimbangkan rekomendasi dan kendala tahun sebelumnya.
- Melaksanakan evaluasi kinerja internal pada seluruh komponen organisasi secara menyeluruh dan terdokumentasi dengan memadai, termasuk melalui rapat yang melibatkan seluruh pegawai di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN;
- Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan oleh Kedeputian, serta memanfaatkannya untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja.

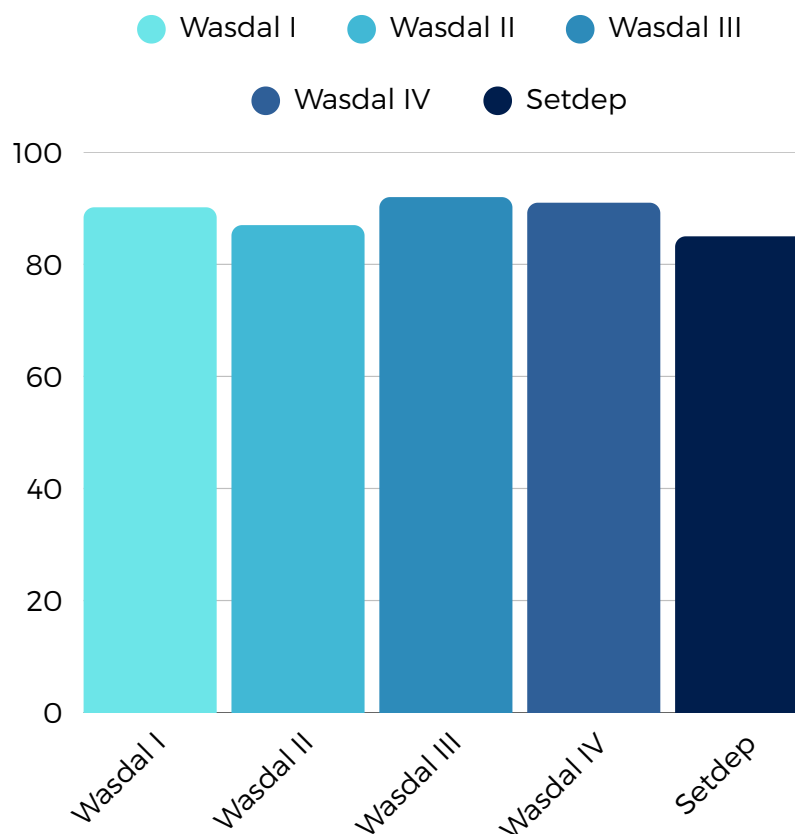
IKU.11 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	Realisasi	Anggaran
100%	89,38%	-

Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-Kinerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai tingkat kedisiplinan, akuntabilitas, dan kepatuhan pegawai di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Indikator ini menggambarkan sejauh mana pegawai secara konsisten mencatat dan melaporkan aktivitas kerja hariannya sesuai dengan ketentuan sistem manajemen kinerja ASN.

Pelaporan kinerja harian yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran terhadap pentingnya dokumentasi kinerja sebagai dasar penilaian produktivitas, penyusunan laporan kinerja, serta pemetaan beban kerja unit. Selain itu, tingkat pelaporan yang optimal dapat mendukung proses monitoring dan evaluasi kinerja secara lebih transparan, objektif, dan real-time.

Indikator kinerja ini merupakan indikator kinerja baru pada perjanjian kinerja tahun 2025. Capaian kinerja untuk indikator **“Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN”** adalah 89,38%. Hal ini masih belum mencapai target 100% yang terdapat dalam perjanjian kinerja 2025.



Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat perbedaan tingkat capaian antarunit kerja. Pada unit kerja teknis, pengisian e-Kinerja sebagian besar telah terintegrasi secara otomatis dengan sistem kerja utama yang digunakan dalam pelaksanaan tugas, antara lain melalui sistem IMUT dalam proses penerbitan pertimbangan teknis (pertek). Integrasi tersebut mendukung pencatatan aktivitas kinerja secara lebih konsisten dan terdokumentasi secara sistematis.

Sebaliknya, pada Sekretariat Deputi, proses pelaporan kinerja harian masih dilakukan secara manual melalui aplikasi e-Kinerja karena karakteristik proses bisnis yang belum terintegrasi dengan sistem otomatis. Kondisi ini berdampak pada tingkat kepatuhan pelaporan yang relatif lebih rendah dibandingkan unit direktorat, dan tercermin pada capaian nilai Sekretariat Deputi yang merupakan yang terendah di antara seluruh unit kerja pada indikator ini. Perbedaan tingkat integrasi sistem antarunit kerja turut memengaruhi kemudahan dan konsistensi pencatatan kinerja.

IKU.12 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	Realisasi	Anggaran
100%	99,24%	-

Pada tahun 2025, alokasi anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami fluktuasi dikarenakan beberapa kebijakan pemerintah sepanjang tahun tersebut. Pagu indikatif Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN pada tahun 2025 adalah Rp. 14.305.011.000. Namun demikian, pada tanggal 3 Februari 2025, menindaklanjuti Surat Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor S-37/MK.02/2025 tanggal 24 Januari 2025 tentang Efisiensi Belanja Kementerian/Lembaga dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2025, Biro Perencanaan dan Organisasi Badan Kepegawaian Negara mengeluarkan Nota Dinas Nomor 29/PR.01.03/ND/A/2025 tentang Penyampaian Nilai Efisiensi Anggaran TA 2025. Hasilnya, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami efisiensi sebesar Rp8.366.963.000,- sehingga total menjadi Rp5.938.048.000,

Realisasi anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN pada tahun 2025 mencapai 99,24% atau sejumlah Rp. 5.892.644.951 dari total anggaran sebesar Rp. 5,938,048,000,

UNIT KERJA	PAGU AWAL (Rp)	REALISASI (Rp)	PERSENTASE REALISASI (%)
Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I	2.752.507.000	2.746.345.800	99.78%
Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II	788,541,000	778,713,335	98.75%
Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III	891,855,000	889,159,927	99.70%
Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV	901,454,000	894,376,323	99.21%
Sekretariat Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian	603,691,000	584,049,566	96.75%
JUMLAH	5,938,048,000	5,892,644,951	99.24%

IKU.13 Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	Realisasi	Anggaran
0	0,0037	-

Pada tahun 2025, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian bukan menjadi objek audit operasional BPK/Inspektorat, namun demikian pada tahun 2024, Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III menjadi salah satu objek audit operasional Inspektorat. Berdasarkan Laporan Hasil Audit Nomor 011/AI.01/LHA/H/2025 tentang Laporan Hasil Audit pada Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III Periode Januari s.d. September 2024 tanggal 13 Januari 2025 terdapat 14 temuan administratif dan 11 temuan keuangan.

Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III menindaklanjuti temuan sementara dari inspektorat tersebut, telah mengirimkan jawaban terhadap nota dinas yang dikeluarkan oleh Inspektorat tersebut berupa Nota Dinas Nomor 4/AK.04/ND/F.III/2025. Berikut rincian tindak lanjut temuan sementara hasil audit inspektorat

Kategori Temuan	Jumlah Temuan	Tindak Lanjut
Administratif	14 Temuan	Tim Pengelola Kegiatan telah melengkapi kekuarangan dokumen yang disebutkan
Keuangan	11 Temuan	• Kelebihan Pembayaran telah dikembalikan ke dalam Kas Negara • Melampirkan Surat Pernyataan Perubahan Jadwal Penerbangan • Dokumen telah diketemukan

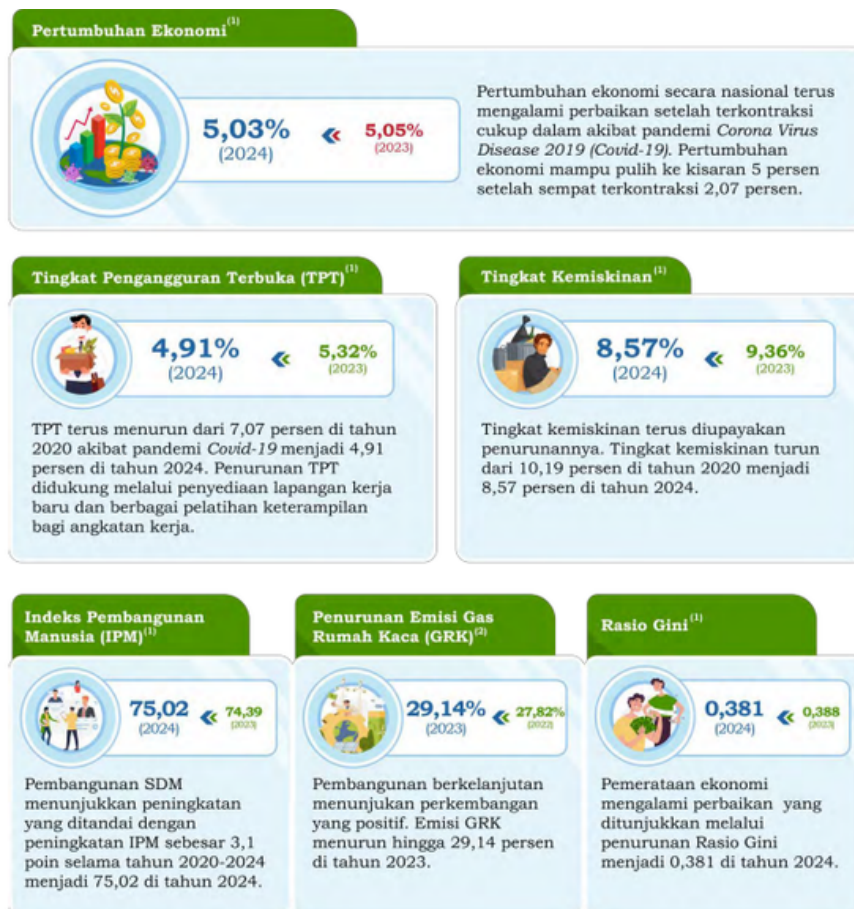
RENCANA KERJA 2026

WASDAL

ARAH KEBIJAKAN NASIONAL TAHUN 2026

Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2026 secara nasional menekankan perencanaan tahunan di masa transisi yang menjadi tahap awal pelaksanaan berbagai agenda pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan arahan Presiden, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2025, evaluasi kebijakan tahun 2025, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, isu strategis yang menjadi perhatian, serta kesinambungan pembangunan, ditetapkan tema RKP Tahun 2026 adalah. **"Kedaulatan Pangan dan Energi serta Ekonomi yang Produktif dan Inklusif"**.

Pada tahun 2026, terdapat 6 (enam) sasaran pembangunan tahun yaitu Pertumbuhan Ekonomi, Nilai Rasio Gini, Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka, Indeks Pembangunan Manusia, Persentase Tingkat Kemiskinan, Persentase Penurunan Intensitas Emisi GRK. Pada tahun ini, Rencana Kerja Pemerintah terkait birokrasi pemerintahan terdapat dalam Program Prioritas Nasional **"Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan"** dengan dua sasaran pembangunan yakni penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui penguatan sistem manajemen talenta ASN dan penerapan budaya kerja yang mendorong peningkatan integritas ASN dan transformasi tata kelola pelayanan publik dan Pembangunan melalui penguatan manajemen kinerja pembangunan.



Pasca diterbitkannya Peraturan Badan Kepegawain Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara terdapat perubahan struktur organisasi di Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Terdapat lima eselon II di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Perubahan ini kemudian mempengaruhi seluruh perencanaan kinerja yang dilakukan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.

Pada perencanaan kinerja sebelum terbitnya peraturan tentang perubahan organisasi dan tata kerja tersebut, terdapat 3 sasaran strategis dan 6 indikator kinerja yang dimiliki oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Pasca perubahan organisasi dan tata kerja Badan Kepegawaian Negara, terdapat 4 sasaran strategis dan 14 indikator kinerja.

SASARAN STRATEGIS

Untuk dapat mewujudkan tujuan strategis, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menentukan sasaran strategis program yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Ada 4 sasaran program yang ada dalam perjanjian kinerja tahun 2026 yaitu :

- Sasaran program 1 adalah **Meningkatnya Kepatuhan atas Kebijakan Manajemen ASN dan Prinsip Meritokrasi**. Definisi operasional untuk sasaran program ini adalah Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit bermakna bahwa diharapkan BKN dapat melakukan pengawasan dan penjaminan mutu atas pelaksanaan manajemen ASN dan sistem merit di Instansi Pemerintah, melalui metode dan instrumen yang disepakati (indeks nspk/ indeks sistem merit/ instrumen lain yang disepakati dan diatur dalam regulasi).
- Sasaran program 2 adalah **Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul**. Definisi operasional untuk sasaran program ini adalah terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima bermakna bahwa BKN sebagai pembina manajemen ASN berkewajiban untuk mewujudkan pembinaan dan juga pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.
- Sasaran program 3 adalah **Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja**. Definisi untuk ssasaran program ini adalah Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja merupakan pilar penting dalam mewujudkan birokrasi BKN yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran.
- Sasaran program 4 adalah **Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel**. Definisi operasional. Governansi BKN yang digital, berbasis bukti, dan akuntabel bermakna bahwa diharapkan governansi BKN dapat berjalan dengan berbasis digital melalui pemanfaatan infrastruktur teknologi dan sistem informasi, berbasis bukti atau data dalam pembuatan kebijakan, dan mampu dipertanggungjawabkan

IKP.1 Persentase K/L/D Yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN Sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik

Target	ALOKASI ANGGARAN
83,67%	-

Berdasarkan rancangan awal Rencana Strategik Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029, terdapat 6 sasaran stretejik, salah satunya adalah **Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi**. Sasaran strategis ini kemudian diterjemahkan dalam indikator kinerja berupa Persentase K/L/D Yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN Sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik. Deputi Bldang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN merupakan pengampu indikator kinerja tersebut.

Indikator kinerja ini berbeda dengan indikator kinerja pada rencana strategik Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 yaitu Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal A dan B). Perubahan indikator ini diakibatkan perubahan arah kebijakan dalam tata kelola manajemen ASN pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, dimana tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam penilaian sistem merit dialihkan ke Badan Kepegawaian negara.

Terdapat perubahan penetapan target kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dari sebelumnya 71% yang terdapat pada Surat Keputusan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Nomor 4/KEP/WASDAL/X/2025 tentang Perubahan Peta Strategis dan Indikator Kinerja Program Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029. Pada Perjanjian Kinerja tahun 2026, target kinerja untuk indikator kinerja program ini berubah menjadi 83,67%. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalokasikan anggaran tahun 2026 sebesar Rp 0.

Perubahan target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2026 disebabkan bahwa capaian kinerja tahun 2025 sudah melebihi target yang ditetapkan pada tahun 2025 yaitu sebesar 70%. Capaian target indikator kinerja ini pada tahun 2025 mencapai 75,08%. Ada beberapa hal yang dilakukan untuk mencapai target kinerja tahun 2026 diantaranya

- Menyusun regulasi dan kebijakan penerapan sistem merit di instansi pemerintah
- Melaksanakan sosialisasi dan bimbingan teknis pengisian Aplikasi Implementasi Manajemen ASN;
- menetapkan laporan hasil verifikasi dan penilaian penerapan implementasi Manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi

IKP.2 Persentase hasil pengawasan dan pengendalian K/L/D yang ditindaklanjuti sesuai dengan kewenangan BKN

Target	ALOKASI ANGGARAN
100%	-

Salah satu tugas yang diamanahkan pada Deputy Bidang Pengawasan dan dan pengendalian adalah memeberikan rekomendasi atas hasil pengawasan dan pengendalian. Oleh karena itu pada rencana kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2026, indikator kinerja terkait tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian tetap dimasukkan dalam perjanjian kinerja. Namun demikian pada indikator kinerja kegiatan tahun 2025 terdapat perubahan frasa dari “ **Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti**” berubah menjadi “**Persentase hasil pengawasan dan pengendalian K/L/D yang ditindaklanjuti sesuai dengan kewenangan BKN** “. Perubahan frasa indikator ini tidak memberikan perubahan signifikan dalam manual IKU pada iku ini. Hal ini juga berlaku pada target kinerja yang ditetapkan. Pada tahun 2025 target kinerja yang ditetapkan yaitu 100%.

Terdapat sedikit perubahan pada kategorisasi permasalahan yang sebelumnya menjadi fokus pengawasan dan pengendalian. Pada tahun 2025, fokus pemberian rekomendasi pengawasan dan pengendalian terdapat pada kategori pelanggaran netralitas dan tindak pidana dalam jabatan. Perubaaan di tahun 2026 adalah pertambahan kategori terhadap tindak lanjut rekomendasi yang diberikan. kategori tambahan tersebut adalah PNS yang seharusnya Pensiun Selama 5 tahun terakhir dan harus ada Penegakan pengisian jabatan.

Pertimbangan utama penetapan target ini adalah bahwa Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian berpedoman bahwa setiap rekomendasi yang telah dikeluarkan harus dipatuhi oleh instansi. Hal ini juga ditambah dengan adanya instrumen-instrumen tindakan administratif yang telah diatur di Peraturan Presiden Nomor 116 Tentang Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN diharapkan membuat instansi mau mematuhi setiap rekomendasi yang telah diberikan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalokasikan anggaran untuk ketercapaian progam Rp. 0.

Ada beberapa hal yang akan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian lakukan untuk mendorong tercapai kinerja indikator ini pada tahun 2026 antara lain

- 1.Melakukan koordinasi dengan Aparat Penegak Hukum dan instansi pemerintah pusat maupun daerah terkait putusan pengadilan yang sudah inkraht terhadap ASN yang melakukan tindak pidana dalam jabatan
- 2.Monitoring dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan
- 3.Menerapkan sanksi Administratif yang sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh BKN
- 4.Melaksanakan Audit reguler terhadap Rekomendasi yang belum ditindaklanjuti

IKP.3 Persentase percepatan rekomendasi BKN khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/pelayanan dasar (urusan kesehatan, pendidikan, pertanian, sosial, penanaman modal) maksimal 3 hari kerja

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
95%	-

Pasca perubahan SOTK Badan Kepegawaian Negara, terdapat beberapa penambahan indikator kinerja yang ditetapkan, salah satunya ada **“Persentase percepatan rekomendasi BKN khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/pelayanan dasar (urusan kesehatan, pendidikan, pertanian, sosial, penanaman modal) maksimal 3 hari kerja”**. Indikator ini merupakan indikator kinerja pengembangan dari indikator **“Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu”** yang terdapat pada perjanjian kinerja tahun 2024. Indikator ini menitikberatkan pada percepatan pelayanan pemberian rekomendasi BKN terhadap bidang-bidang tertentu yang menjadi program prioritas Presiden yang berada dalam Asta Cita Presiden. Pada pemberian rekomendasi non jabatan pelayanan publik, proses pemberian rekomendasi hingga Kepala BKN memiliki Service Level Agreement selama 4 hari, sedangkan pada indikator ini, SLA yang ditetapkan selama 3 hari.

Penetapan target kinerja untuk indikator ini sebesar 95%. Target kinerja pada tahun 2026 masih sama dengan target kinerja pada tahun sebelumnya. Hal ini dikarenakan pada tahun 2025, target kinerja pada indikator kinerja ini belum dapat terpenuhi, sehingga pada tahun 2026, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menetapkan target kinerja yang sama dengan tahun sebelumnya.

Ada beberapa hal yang akan dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk mencapai target kinerja pada tahun 2026 antara lain adalah melakukan Optimalisasi sistem layanan rekomendasi berbasis teknologi informasi melalui otomatisasi layanan Imut.

IKP.4 Persentase penurunan pelanggaran NSPK Manajemen ASN

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
50%	-

Indikator ini merupakan indikator yang baru muncul pada perjanjian kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN pada tahun 2026. Indikator ini adalah upaya yang dilakukan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN agar dapat menurunkan jumlah dan/atau tingkat ketidaksesuaian penyelenggaraan Manajemen ASN oleh instansi pemerintah terhadap Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) yang berlaku, yang diukur antara periode berjalan dengan periode sebelumnya. Penurunan ini mencerminkan meningkatnya kepatuhan instansi dalam pengangkatan, mutasi, promosi, serta aspek manajemen ASN lainnya yang berbasis sistem merit. Penurunan pelanggaran NSPK ini diukur dengan meningkatnya nilai Indeks NSPK Instansi pemerintah pada tahun berjalan dibandingkan nilai pada tahun sebelumnya.

Target kinerja yang ditetapkan untuk indikator kinerja ini sebesar 50%. Penetapan target kinerja ini dilakukan dengan melihat tren kenaikan penilaian indeks NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah selama 5 tahun terakhir. Ada beberapa kegiatan yang rencananya akan dilakukan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk menciptakan penurunan pelanggaran NSPK Manajemen ASN antara lain

- Optimalisasi penggunaan sistem layanan informasi sebagai tindakan pencegahan pelanggaran;
- Pemantauan pelaksanaan asistensi dan pendampingan terkait permasalahan penyelesaian kepegawaian di instansi pemerintah

IKP.5 Persentase Instansi yang Telah Dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN di Wilayah Kelompok Kerja V

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
100%	-

Indikator kinerja ini merupakan upaya yang dilakukan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk melakukan pembinaan kebijakan teknis penyelenggaraan Manajemen ASN dari Badan Kepegawaian Negara dalam periode pengukuran tertentu, yang dibuktikan melalui kegiatan pembinaan resmi berupa sosialisasi, bimbingan teknis, asistensi, pendampingan, konsultasi teknis, atau bentuk pembinaan lain yang terdokumentasi dan terverifikasi. Pembinaan kebijakan teknis Manajemen ASN mencakup antara lain perencanaan kebutuhan ASN, pengadaan ASN, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja ASN, manajemen talenta, mutasi dan promosi, sistem merit, disiplin dan kode etik ASN, serta sistem informasi Manajemen ASN. Kegiatan pembinaan ini direncanakan akan dilaksanakan selama dua tahun dengan total instansi yang akan dibina sejumlah 643 instansi. Instansi yang akan dibina pada tahun 2026 sejumlah 322 instansi dan pada tahun 2027 sejumlah 321 instansi. Target kinerja yang ditetapkan pada indikator ini adalah 100% atau sekitar 321 instansi.

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk mencapai target kinerja ini, antara lain adalah sebagai berikut

1. Penyusunan Bahan dalam pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
2. Pelaksanaan pembinaan instansi pemerintah yang telah ditetapkan menjadi lokus terkait tata kelola manajemen ASN;
3. Pemantauan pembinaan instansi pemerintah yang telah ditetapkan menjadi lokus terkait tata kelola manajemen ASN.

IKP.6 Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat atas Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
94,25	-

Pada tahun 2025, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mendapatkan nilai indeks kepuasan masyarakat 94,08 dan telah mencapai target kinerja yang ditetapkan yakni sebesar 94. Pada tahun 2026, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menetapkan target kinerja sesuai dengan target kinerja Kepala Badan Kepegawaian Negara yaitu 94,25. Hal ini juga sesuai dengan prinsip SMART dimana target kinerja yang ditetapkan harus menantang dan realistis, mengingat capaian kinerja pada tahun 2025 untuk indikator ini adalah 94,08.

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN melakukan beberapa kegiatan untuk mendorong peningkatan nilai indeks kepuasan masyarakat atas pengawasan dan pengendalian, antara lain melalui peningkatan kompetensi pegawai teknis terkait layanan di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Sehingga pelayanan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN dapat meningkat.

IKP.7 Persentase Capaian Inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
100%	-

Untuk meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian, Deputi Bidang Pengawasan perlu untuk membuat beberapa inovasi. layanan pengawasan dan pengendalian Oleh karena itulah pada perjanjian kinerja tahun 2026 Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian melanjutkan untuk menggunakan indikator kinerja **“Persentase Capaian Inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN”** sebagai upaya mendorong terciptanya inovasi di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Target capaian adalah 100% dengan teknik pengukuran membagi jumlah inovasi yang dilakukan oleh unit kerja di lingkungan Deputi Wasdal MASN dengan jumlah unit kerja yang ada.

Untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN melakukan beberapa hal berikut

1. Mengidentifikasi dan penetapan kebutuhan inovasi layanan pengawasan;
2. Mengembangkan dan Mengimplementasikan inovasi layanan pengawasan

IKP.8 Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut maksimal 4 hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
98%	-

Pasca perubahan SOTK Badan Kepegawaian Negara, terdapat beberapa penambahan indikator kinerja yang ditetapkan, salah satunya ada **"Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut maksimal 4 hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN"**. Indikator ini merupakan indikator kinerja pengembangan dari indikator "Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu" yang terdapat pada perjanjian kinerja tahun 2024. Indikator ini menitikberatkan pada percepatan pelayanan pemberian rekomendasi BKN terhadap usul pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian yang dilakukan oleh instansi pemerintah.

Penetapan target kinerja untuk indikator ini adalah 98%. hal ini berbeda dengan target kinerja untuk indikator ini berdasarkan Surat Keputusan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Nomor 4/KEP/WASDAL/X/2025 tentang Perubahan Peta Strategis dan Indikator Kinerja Program Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029 yang sebelumnya ditargetkan sebesar 95%. Perubahan target tersebut disebabkan karena pada tahun 2025, capaian kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian mencapai 97%. Oleh karena itulah pada tahun 2026, target kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian naik menjadi 98%. Ada beberapa hal yang akan dilakukan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk mencapai target kinerja pada tahun 2026 antara lain adalah melakukan **optimalisasi sistem layanan rekomendasi berbasis teknologi informasi melalui otomatisasi layanan Imut.**

IKP.9 Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 Hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
95%	-

Indikator kinerja ini merupakan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur tingkat Service Level Agreement dalam merespon surat yang diterima oleh unit tersebut. Indikator **“Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 Hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN”** menggunakan aplikasi teken digital sebagai alat ukur untuk menghitung ketercapaian SLA jawaban surat dari unit kerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Terdapat perubahan nomenklatur indikator kinerja ini dibandingkan tahun sebelumnya, SLA yang ditetapkan sebelumnya 5 hari kerja, namun pada tahun ini ditingkatkan menjadi SLA maksimal 4 hari kerja. Target kinerja yang ditetapkan juga dinaikkan menjadi 95% untuk memenuhi standar *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time Bound*.

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian melakukan beberapa kegiatan berikut untuk menunjang tercapainya target kinerja **“Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN”** antara lain

1. Standardisasi pengelolaan jawaban surat;
2. Monitoring dan pengendalian pengelolaan surat.

IKP.10 Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	ALOKASI ANGGARAN
100%	-

Pasca perubahan struktur, organisasi dan tata kerja, indikator kinerja **“Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN”** merupakan salah satu indikator yang tetap dipertahankan dari indikator kinerja pada perjanjian kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebelumnya. Target pada indikator kinerja ini tidak mengalami perubahan dibandingkan target pada tahun 2025 yaitu 100%. Pada tahun 2026 pelaksanaan reformasi birokrasi terbagi menjadi dua bentuk yaitu RB General dan RB Tematik. RB General berfokus pada perbaikan manajemen atau tata kelola internal, sedangkan RB Tematikan berfokus pada dampak langsung penyelesaian masalah nyata di masyarakat/pembangunan nasional (hilir), seperti kemiskinan dan investasi.

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian melakukan beberapa kegiatan berikut untuk menunjang tercapainya target kinerja **“Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN”** antara lain

1. Memperkuat kebijakan internal, memperjelas peran dan tanggung jawab, serta menyelaraskan program RB dengan kebijakan organisasi;
2. Internalisasi Rencana Aksi RB Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian;
3. Monitoring dan Evaluasi pelaksanaan rencana aksi RB.

IKP.11 Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	ALOKASI ANGGARAN
75	-

Indikator kinerja “**Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN**” merupakan indikator kinerja yang tetap ada pada rencana strategik Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN pada tahun 2025-2029. Pada tahun 2025, nilai evaluasi SAKIP Wasdal MASN sebesar 67,25 atau nilai terendah selama 6 tahun terakhir. Namun demikian, target kinerja untuk indikator kinerja ini tetap sebesar 75. Salah satu pertimbangan utama penetapan target kinerja ini karena salah satu hambatan yang mengakibatkan rendahnya nilai SAKIP wasdal, yaitu transformasi kepemimpinan di Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN sudah selesai dilakukan.

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk mendukung ketercapaian target kinerja tersebut, antara lain:

1. Penetapan dokumen perencanaan kinerja yang selaras dengan cascading organisasi;
2. Penetapan laporan kinerja yang informatif, terukur, dan analitis;
3. Evaluasi berkala atas capaian dan efektivitas kinerja;

IKP.12 Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

TARGET AWAL	ALOKASI ANGGARAN
100%	-

Indikator kinerja “**Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN**” ini merupakan indikator kinerja yang baru muncul pada Rencana Strategik Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian 2025-2029. Target kinerja yang ditetapkan setiap tahun untuk indikator kinerja ini adalah 100%. Penetapan target kinerja ini merupakan sebagai bentuk akuntabilitas kinerja setiap pegawai Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.

Salah satu upaya yang akan dilakukan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk mendukung ketercapaian target kinerja yang ditetapkan adalah melakukan monitoring pelaporan kinerja harian pegawai.

IKP.13 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	ALOKASI ANGGARAN
99,5	-

Pada tahun 2026, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN tidak mendapatkan alokasi anggaran sama sekali diakibatkan oleh kebijakan efisiensi yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan. Anggaran Deputi Wasdal MASN sebesar Rp. 0,-. Baik untuk RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN maupun RO Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN. Namun demikian Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN melalui Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negara sedang berupaya untuk mengajukan Anggaran Belanja Tambahan (ABT) dan Anggaran Direktif Presiden untuk Tahun Anggaran APBN 2026. Oleh karena itulah indikator kinerja ini tetap masuk dalam perjanjian kinerja tahun 2026.

Untuk target kinerja indikator **“Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN”** Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menargetkan realisasi anggaran sebesar 99,5%. Penetapan target kinerja ini berubah dibandingkan target kinerja pada Surat Keputusan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Nomor 4/KEP/WASDAL/X/2025 tentang Perubahan Peta Strategis dan Indikator Kinerja Program Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029 yang sebelumnya ditetapkan **99,1%** berubah menjadi **99,5%**. Perubahan target kinerja ini disebabkan pada tahun 2025, realisasi anggaran Deputi Bidang Pengeawasan dan Pengendalian Manajemen ASN sebesar 99,2 sehingga target kinerja sebelumnya sebesar 99,1% kurang memenuhi kaidah *specific, measurable, achievable, relevant, time-bound*.

Ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh Deputi Bidang Pengeawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk mendukung tercapainya target kinerja yang ditetapkan, antara lain

1. Pengajuan usul Anggaran Belanja Tambahan (ABT 2026) dan Direktif Presiden;
2. Penguatan Perencanaan dan Penjadwalan Anggaran;
3. Monitoring dan Evaluasi Realisasi Anggaran Berkala.

IKP.14 Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Target	ALOKASI ANGGARAN
100%	-

Pada indikator kinerja ini terdapat perubahan dalam indikator kinerja ini yang sebelumnya **“Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Lingkungan Deputi bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN”** berubah menjadi **“Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN”**. Perubahan perspektif indikator kinerja ini yang sebelumnya bersifat kuratif menjadi berbentuk preventif membuat berubahnya target kinerja yang ditetapkan dari yang sebelumnya 100% tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Lingkungan Deputi bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menjadi Rasio 0 terhadap rasio temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Perubahan lainnya adalah untuk indikator ini sebelumnya melihat tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan baik audit kinerja dan audit operasional dari Inspektorat/BPK, namun saat ini hanya berfokus pada rasio temuan hasil audit/pemeriksaan operasional oleh BPK/Inspektorat.

Ada beberapa langkah yang dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan:

- Penguatan evaluasi berkala atas administrasi, dokumentasi dan pelaksanaan kegiatan
- Koordinasi dengan Inspektorat pra dan pasca pelaksanaan kegiatan dan anggaran

PENUTUP

WASDAL

Rencana kerja ini merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029 yang akan dilaksanakan oleh unit kerja di bawahnya melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kerja ditetapkan target kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2026 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran. Untuk itu dalam rangka memenuhi pencapaian target kinerja pada tahun 2026 perlu diambil langkah-langkah yang strategis dan optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih mantap berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara keseluruhan unit/instansi yang terkait baik internal maupun eksternal.

LAMPIRAN

WASDAL



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2026
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN MANAJEMEN ASN

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

Nama : Hardianawati
 Jabatan : Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen
 ASN

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Zudan Arif Fakrulloh
 Jabatan : 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 tanggungjawab 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, Januari 2026

Pihak Kedua
 Kepala Badan Kepegawaian Negara

Zudan Arif Fakrulloh
 NIP. 196908241999031001

Pihak Pertama
 Deputi Bidang Pengawasan dan
 Pengendalian Manajemen ASN

Hardianawati
 NIP. 196806011997032001

DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN MANAJEMEN ASN

KODE SP	SASARAN PROGRAM	KODE IKP	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET
SP.1	Meningkatnya Kepatuhan atas Kebijakan Manajemen ASN dan Prinsip Meritokrasi	IKP.1	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik	83.67
		IKP.2	Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti Instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN	100
		IKP.3	Persentase percepatan rekomendasi BKN khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/pelayanan dasar (urusan kesehatan, pendidikan, pertanian, sosial, penanaman modal) maksimal 3 hari kerja	95
		IKP.4	Persentase penurunan pelanggaran NSPK Manajemen ASN	50
SP.2	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul	IKP.5	Persentase Instansi yang Telah Dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN di Wilayah Kelompok Kerja V	100
		IKP.6	Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat atas Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	94.25
		IKP.7	Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	100
		IKP.8	Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut maksimal 4 hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	98
		IKP.9	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 4 Hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	95
SP.3	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja	IKP.10	Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	100
		IKP.11	Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	75
		IKP.12	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	100
SP.4	Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel	IKP.13	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	99.5
		IKP.14	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian	0

Kode KRO/RO	Kegiatan	Pagu Alokasi
4848	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	Rp -
TOTAL PAGU ALOKASI		

Jakarta, Januari 2026

Pihak Kedua
Kepala Badan Kepegawaian Negara

Zudan Arif Fakrulloh
NIP. 196908241999031001

Pihak Pertama
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Manajemen ASN

Hardianswati
NIP. 196806011997032001



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN
MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA

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

Nama : Respanti Yuwono
 Jabatan : Plt. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen
 Aparatur Sipil Negara

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Zudan Arif Fakrulloh
 Jabatan : 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, 29 Juli 2025

Pihak Kedua
 Kepala Badan Kepegawaian Negara

Zudan Arif Fakrulloh
 NIP. 196908241999031001

Pihak Pertama
 Plt. Deputy Bidang Pengawasan dan
 Pengendalian Manajemen
 Aparatur Sipil Negara

Respanti Yuwono
 NIP. 198003132006041005

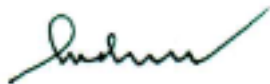
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN MANAJEMEN ASN

KODE SP	SASARAN PROGRAM	KODE IKP	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET
SP.1	Meningkatnya Kepatuhan atas Kebijakan Manajemen ASN dan Prinsip Meritokrasi	IKP.1	Persentase instansi Pemerintah yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik	70
		IKP.2	Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti instansi Pemerintah sesuai Kewenangan BKN	100
		IKP.3	Persentase upaya klarifikasi terhadap seluruh usul peninjauan hukuman disiplin berat	100
		IKP.4	Persentase percepatan rekomendasi BKN khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/pelayanan dasar (urusan kesehatan, pendidikan, pertanian, sosial, penanaman modal) maksimal 3 hari kerja	65
SP.2	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul	IKP.5	Rata-Rata Indeks Kepuasan Masyarakat atas Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	94
		IKP.6	Persentase Capaian Inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	100
		IKP.7	Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut maksimal 4 hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	95
		IKP.8	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	90
SP.3	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja	IKP.9	Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	100
		IKP.10	Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	75
		IKP.11	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	100
SP.4	Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel	IKP.12	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	99
		IKP.13	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas Kegiatan di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	0

Kode KRO/RO	Kegiatan	Pagu Alokasi
4848	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	Rp 14,305,011,000
BIC.011	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah I	Rp 1,025,000,000
BIC.012	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah II	Rp 1,000,000,000
BIC.013	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah III	Rp 1,352,317,000
BIC.014	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah IV	Rp 1,273,538,000
BIC.015	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah I	Rp 1,625,000,000
BIC.016	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah II	Rp 1,620,000,000
BIC.017	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah III	Rp 1,030,580,000
BIC.018	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah IV	Rp 1,378,578,000
AEA.001	Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN	Rp 2,000,000,000
UAE.001	Pengawasan dan Pemberian Rekomendasi Penindakan atas Pelanggaran Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Rp 2,000,000,000
TOTAL PAGU ALOKASI		Rp 14,305,011,000

Jakarta, 29 Juli 2025

Pihak Kedua
Kepala Badan Kepegawaian Negara



Zudan Arif Fakrulloh
NIP. 196908241999031001

Pihak Pertama
PIL Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Manajemen ASN



Respati Yuwono
NIP. 198009132006041005

