



RENCANA STRATEGIS 2025-2029

DEPUTI BIDANG
PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN MANAJEMEN ASN

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN yang memuat visi, misi, tujuan, arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, target kinerja, dan kerangka pendanaan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya pada tahun 2025-2029.

Penyusunan Renstra Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengacu pada Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029 Secara substansi, renstra Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN tahun 2025-2029 disusun berdasarkan arah pembangunan pemerintah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2026 dengan tema pembangunan **“Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”** dan renstra BKN tahun 2025-2029.

Perumusan Renstra dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaruan yang dilakukan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN agar kinerja terlaksana secara lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan Renstra, tidak tertutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu lima tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku.

Akhir kata, Renstra 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

\$

Ditandatangani secara elektronik

Hardianawati

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN	1
Kondisi Umum	3
Capaian Kinerja.....	5
Kinerja Anggaran.....	8
Potensi dan Permasalahan	9
 BAB. II. VISI, MISI, DAN TUJUAN	14
Visi	15
Misi	15
Tujuan	16
Sasaran Strategis	17
 BAB. III. ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	19
Arah Kebijakan dan Strategi Nasional	20
Arah Kebijakan dan Strategi BKN	21
Arah Kebijakan dan Strategi Deputi Bidang Wasdal	23
Kerangka Regulasi	29
Kerangka Kelembagaan	31
 BAB. IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	39
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

Rencana Strategis Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN BKN Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dari renstra BKN Tahun 2025-2029 yang tertuang dalam Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029. Lebih jauh dari itu, Renstra Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Tahun 2025-2029 merupakan bentuk implementasi dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang tertuang di dalamnya bahwa pimpinan Kementerian/Lembaga (K/L) menyiapkan rancangan Renstra-K/L sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional sebagai kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan nasional juga mewajibkan kepada seluruh Kementerian/Lembaga melalui Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029 untuk menyusun renstra K/L.



Renstra Wasdal
2025-2029

Rencana Strategis (Renstra) memiliki kedudukan yang strategis dalam sistem perencanaan pembangunan nasional sebagai dokumen turunan yang menjabarkan arah kebijakan jangka menengah ke dalam strategi dan program operasional lima tahunan. Renstra Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN berkedudukan sebagai penjabaran dari RPJMN 2025–2029 dan Renstra Badan Kepegawaian Negara, serta menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja Tahunan (Renja), Perjanjian Kinerja, dan dokumen penganggaran berbasis kinerja pada periode 2025–2029.

RPJMN 2025–2029 menempatkan Reformasi Birokrasi sebagai salah satu prioritas nasional dalam agenda transformasi tata kelola pemerintahan untuk mewujudkan birokrasi yang berdampak (*impactful bureaucracy*), profesional, adaptif, digital, dan berintegritas. Sasaran pembangunan tersebut diarahkan pada peningkatan kualitas pelayanan publik, penguatan akuntabilitas kinerja, percepatan transformasi digital pemerintahan, serta peningkatan kualitas SDM aparatur yang mampu mendukung agenda pembangunan nasional dan daya saing bangsa.

Dalam konteks tersebut, pembangunan aparatur negara dilaksanakan melalui penguatan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, kebijakan dan manajemen ASN harus dilaksanakan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, serta kebutuhan organisasi secara objektif dan adil, tanpa diskriminasi. Ketentuan ini dipertegas melalui kebijakan teknis terbaru, antara lain Peraturan Menteri PANRB Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Manajemen ASN, yang menekankan penguatan manajemen talenta, pengisian jabatan berbasis kompetensi dan kinerja, serta integrasi sistem informasi manajemen ASN secara nasional.

Sejalan dengan target RPJMN 2025–2029, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN memiliki peran strategis dalam mendukung:

1. Peningkatan Indeks Reformasi Birokrasi Nasional, melalui penguatan pengawasan penerapan sistem merit;
2. Peningkatan kualitas implementasi sistem merit pada instansi pemerintah, dengan mendorong bertambahnya jumlah instansi yang mencapai kategori “Baik” dan “Sangat Baik”;
3. Pengawasan dan Pengendalian Manajemen Talenta Nasional;
4. Percepatan transformasi digital manajemen ASN, melalui pengawasan berbasis data dan integrasi sistem informasi ASN secara nasional.

Dalam mendukung sasaran tersebut, Renstra Deputy 2025–2029 diarahkan untuk memastikan peningkatan bertahap kualitas sistem merit secara nasional, peningkatan persentase tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan secara tepat waktu, serta peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN. Upaya ini dilakukan melalui pendekatan pengawasan berbasis risiko (*risk-based supervision*), pemanfaatan dashboard pengawasan digital, serta penguatan sinergi dengan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah.

KONDISI UMUM

Berdasarkan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, BKN memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen ASN. Melalui Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian, BKN menjalankan tugas untuk melaksanakan amanat tersebut dengan melakukan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta jabatan fungsional tertentu. Dalam melaksanakan tugasnya, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyelenggarakan fungsi:

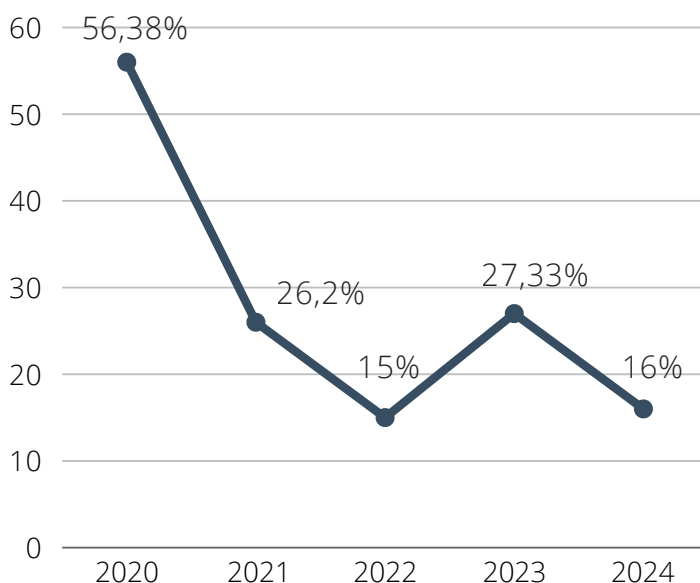
- penyusunan dan penetapan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional tertentu;
- pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian dibidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional tertentu;
- pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian dibidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS serta jabatan fungsional tertentu;
- pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidangnya; dan
- pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

Mengacu pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian memiliki 4 unit kerja eselon II yang terbagi sesuai bidang kerjanya, yakni:

- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Formasi, Pengadaan, dan Pasca Pendidikan dan Pelatihan;
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kepangkatan, Pengangkatan, dan Pemberhentian dalam Jabatan;
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan, dan Kinerja;
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun PNS.

CAPAIAN KINERJA 2020-2024

Arah kebijakan BKN di bidang pengawasan dan pengendalian pada tahun 2020-2024 adalah transformasi pelayanan publik melalui pembangunan aparatur negara dengan menerapkan sistem merit dalam melaksanakan manajemen aparatur sipil negara (ASN). Untuk mewujudkan hal tersebut, maka BKN menetapkan sasaran strategis Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN yakni Sasaran strategis ini diukur dengan indikator persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah. Dari target kinerja yang telah ditetapkan, berikut gambaran realisasi capaian kinerja pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN tahun 2020-2024.



Grafik 1.1. Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah tahun 2020-2024

Apabila dilihat dari capaian indikator kinerja, secara umum Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah mencapai target kinerja utamanya untuk menurunkan tingkat pelanggaran disiplin pegawai di instansi pemerintah setiap tahunnya. Pencapaian target kinerja Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian ini dilakukan dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian kepegawaian (wasdalpeg) terhadap instansi pemerintah dengan melakukan audit baik reguler, investigasi, maupun reviu. Selain itu, Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga melakukan tindakan-tindakan korektif terhadap permasalahan kepegawaian yang dilaporkan oleh instansi pemerintah, masyarakat, ataupun LSM melalui portal pengaduan yang tersedia seperti surat, aplikasi LAPOR!, Whistle Blowing System, dsb. Pengendalian dibidang kepegawaian juga dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN dalam bentuk kegiatan rapat kerja, rapat koordinasi, bimbingan teknis dan/atau workshop kepada beberapa instansi pemerintah dalam rangka meningkatkan ketaatan instansi pemerintah terhadap Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) manajemen ASN.

Dalam meningkatkan efektivitas program dan kegiatan dibidang pengawasan dan pengendalian, sepanjang tahun 2020-2024 sejumlah sistem informasi dibangun untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Beberapa sistem informasi yang dibangun oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian diantaranya adalah:

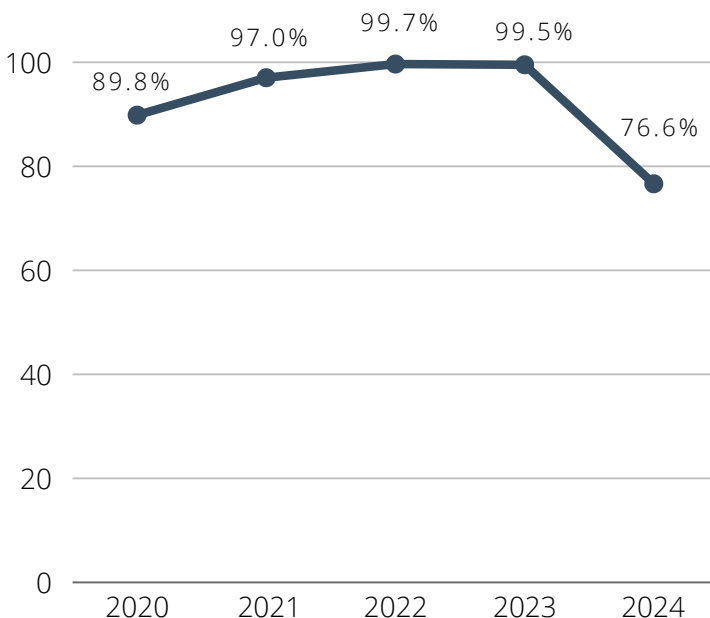
- *Early Warning System* (EWS), adalah suatu sistem peringatan/deteksi dini untuk melihat potensi pelanggaran atau permasalahan manajemen ASN di instansi pemerintah untuk selanjutnya diperoleh solusi terhadap pelanggaran atau permasalahan kepegawaian tersebut.
- *Whistle Blowing System* (WBS), adalah aplikasi untuk menerima laporan atau pengaduan atas suatu tindakan, perbuatan yang terindikasi adanya pelanggaran terhadap implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah termasuk di lingkungan BKN. Aplikasi ini dapat menjamin kerahasiaan data pelapor (anonim).
- Indeks Kepatuhan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) terhadap implementasi NSPK manajemen ASN, adalah suatu aplikasi yang dapat membantu untuk melakukan penilaian terhadap tingkat penerapan NSPK dalam penyelenggaraan manajemen ASN oleh instansi pemerintah.
- E-Advokasi, adalah sistem informasi yang dapat digunakan masyarakat untuk mengetahui informasi mengenai produk-produk layanan yang dimiliki oleh setiap unit kerja di BKN.
- E-Jabatan, adalah suatu aplikasi yang berisi informasi mengenai izin Kementerian Dalam Negeri dalam pengangkatan dan pemberhentian ASN dalam jabatan 6 bulan sebelum dan sesudah pengangkatan kepala daerah.
- E-Pengaduan, adalah aplikasi yang dapat digunakan bagi masyarakat untuk melakukan pengaduan berbasis online terkait permasalahan kepegawaian



KINERJA ANGGARAN 2020-2024

Dalam pengelolaan keuangan, kinerja anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN periode tahun 2020 s.d 2024 mengalami fluktuasi. Tren menunjukkan kinerja anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami kenaikan realisasi anggaran pada tahun 2020 s.d 2023 namun mengalami penurunan yang cukup signifikan di tahun 2024 hingga 22.9%, penurunan ini diakibatkan oleh (...).

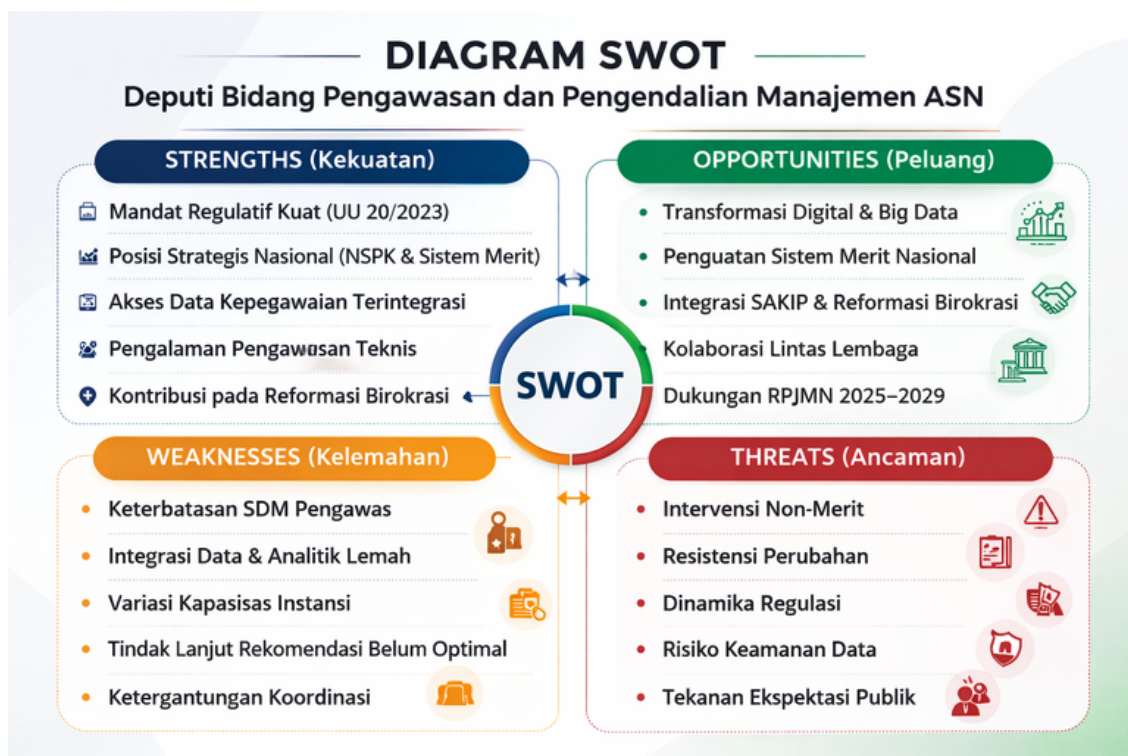
Meskipun Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN secara umum telah mencapai target kinerja yang ditetapkan setiap tahunnya, pada periode mendatang perlu dilakukan penegasan arah kebijakan, sasaran strategis, serta indikator kinerja secara lebih komprehensif dan tepat sasaran. Hal ini penting sebagai wujud optimalisasi pelaksanaan kewenangan, tugas, dan fungsi yang diemban. Pada aspek keuangan, kebijakan pengelolaan anggaran ke depan perlu diarahkan pada penerapan anggaran berbasis kinerja. Strategi ini diharapkan dapat mendorong pengelolaan anggaran yang lebih akuntabel, efektif, dan efisien.



Grafik 1.2 Persentase realisasi anggaran tahun 2020 - 2024

POTENSI DAN PERMASALAHAN

Berdasarkan evaluasi pelaksanaan renstra sebelumnya serta dengan memperhatikan arah kebijakan nasional dan BKN kedepan, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN melakukan identifikasi potensi dan permasalahan melalui analisa strategi dengan metode *Strength, Weakness, Opportunities, and Threats* (SWOT). Analisa SWOT merupakan suatu teknik perencanaan strategi yang bermanfaat untuk mengevaluasi berbagai kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu organisasi. Penilaian SWOT ini membantu untuk menentukan prioritas strategi dan program yang akan dilaksanakan.



Gambar 1.2 SWOT Diagram

- **Potensi**

- **Kekuatan (*Strengths*)**

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN memiliki landasan kelembagaan dan operasional yang kuat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dari sisi regulatif, kewenangan pengawasan manajemen ASN didukung secara tegas oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, yang memberikan legitimasi normatif bagi BKN untuk memastikan penyelenggaraan manajemen ASN berjalan sesuai prinsip sistem merit, profesionalitas, dan akuntabilitas.

Secara kelembagaan, Deputi Wasdal menempati posisi strategis pada level nasional sebagai pengendali implementasi manajemen ASN lintas instansi pusat dan daerah. Peran ini mencakup pengawasan terhadap penerapan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK), sehingga menjadikan fungsi pengawasan tidak hanya bersifat korektif, tetapi juga preventif dan sistemik dalam menjaga konsistensi kebijakan ASN secara nasional.

Dari aspek dukungan sistem, Deputi Wasdal memiliki akses terhadap data kepegawaian nasional yang terintegrasi melalui sistem informasi ASN yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara. Ketersediaan data PNS dan PPPK secara komprehensif menjadi fondasi penting dalam membangun pengawasan berbasis bukti (*evidence-based oversight*), memperkuat analisis risiko, serta meningkatkan ketepatan rekomendasi kebijakan.

Selain itu, Deputi Wasdal memiliki pengalaman teknis yang memadai dalam pelaksanaan audit manajemen ASN, klarifikasi kasus, pemberian rekomendasi, serta pembinaan instansi. Rekam jejak ini memperkuat kapasitas institusi dalam menangani dinamika permasalahan kepegawaian secara objektif, profesional, dan terukur.

Lebih lanjut, fungsi pengawasan manajemen ASN memiliki keterkaitan langsung dengan agenda Reformasi Birokrasi nasional. Penguatan pengawasan berdampak langsung pada konsistensi penerapan sistem merit, peningkatan kualitas tata kelola SDM aparatur, serta penguatan kepercayaan publik terhadap birokrasi. Dengan demikian, Deputi Wasdal tidak hanya berperan sebagai unit pengendali administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mendorong transformasi birokrasi yang berintegritas dan berdaya saing.

- **Peluang (*Opportunities*)**

Lingkungan strategis periode 2025-2029 memberikan peluang signifikan bagi penguatan fungsi pengawasan manajemen ASN. Agenda transformasi digital pemerintahan membuka ruang bagi pengembangan sistem pengawasan berbasis teknologi informasi yang lebih terintegrasi, adaptif, dan berbasis data besar (*big data analytics*). Digitalisasi proses pengawasan berpotensi meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi pelaksanaan tugas.

Penguatan sistem merit sebagai prioritas nasional dalam pembangunan SDM aparatur juga menjadi momentum strategis. Komitmen pemerintah terhadap profesionalisasi birokrasi menciptakan ruang kebijakan yang kondusif bagi optimalisasi fungsi pengawasan dan pengendalian sebagai instrumen penjaga integritas manajemen ASN.

Selain itu, integrasi pengawasan manajemen ASN dengan agenda Reformasi Birokrasi dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) memungkinkan sinergi lintas fungsi pengendalian tata kelola. Harmonisasi ini berpotensi meningkatkan konsistensi kebijakan serta memperkuat dampak pengawasan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Peluang lainnya terletak pada penguatan kolaborasi dengan kementerian/lembaga terkait dalam kerangka pembinaan dan pengawasan tata kelola pemerintahan. Sinergi kebijakan dan pertukaran data antarinstansi dapat meningkatkan efektivitas pengendalian serta memperluas cakupan pengawasan secara sistemik.

- **Permasalahan**

- **Kelemahan (*Weaknesses*)**

Meskipun memiliki landasan kewenangan yang kuat, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN masih menghadapi sejumlah keterbatasan struktural dan operasional. Dari sisi kapasitas, rasio sumber daya manusia pengawas dibandingkan dengan jumlah instansi pusat dan daerah yang menjadi objek pengawasan belum sepenuhnya proporsional. Kondisi ini berdampak pada intensitas dan kedalaman pengawasan, khususnya dalam menjangkau seluruh instansi secara optimal dan berkelanjutan.

Selain itu, integrasi dan pemanfaatan data pengawasan belum sepenuhnya berbasis analitik prediktif. Walaupun tersedia data kepegawaian nasional, pengembangan sistem monitoring yang real-time dan terintegrasi lintas fungsi masih memerlukan penguatan, baik dari aspek teknologi, interoperabilitas sistem, maupun kapasitas analisis. Hal ini berimplikasi pada belum optimalnya pendekatan pengawasan berbasis risiko (risk-based oversight).

Variasi kapasitas manajemen ASN antar instansi, terutama pada pemerintah daerah, juga menjadi tantangan tersendiri. Perbedaan tingkat pemahaman dan komitmen terhadap penerapan sistem merit menyebabkan kualitas tindak lanjut atas rekomendasi pengawasan belum seragam. Dalam beberapa kasus, efektivitas rekomendasi sangat bergantung pada komitmen pimpinan instansi yang diawasi.

Di sisi lain, pelaksanaan fungsi pengawasan yang bersinggungan dengan kewenangan instansi lain menuntut koordinasi yang intensif. Mekanisme kolaborasi yang belum sepenuhnya terstandar berpotensi menimbulkan tumpang tindih atau keterlambatan dalam penyelesaian isu strategis manajemen ASN.

- **Ancaman (*Threats*)**

Di tengah dinamika tata kelola pemerintahan, fungsi pengawasan manajemen ASN menghadapi sejumlah faktor eksternal yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Salah satu risiko utama adalah potensi intervensi non-merit dalam pengambilan keputusan manajemen ASN, terutama pada pengisian jabatan strategis. Kondisi ini dapat melemahkan konsistensi penerapan sistem merit serta menimbulkan tekanan terhadap independensi pengawasan.

Resistensi perubahan pada sebagian instansi, khususnya dalam penerapan rekomendasi pengawasan, juga menjadi tantangan berkelanjutan. Budaya organisasi yang belum sepenuhnya adaptif terhadap prinsip tata kelola modern dapat memperlambat implementasi perbaikan sistemik.

Dinamika regulasi dan kebijakan yang berkembang cepat menuntut respons institusional yang agile dan adaptif. Ketidaksiapan dalam menyesuaikan prosedur dan mekanisme pengawasan terhadap perubahan regulasi berpotensi menurunkan relevansi dan efektivitas pengendalian.

Selain itu, risiko keamanan dan perlindungan data kepegawaian nasional menjadi perhatian strategis. Peningkatan pemanfaatan sistem digital harus diimbangi dengan penguatan tata kelola keamanan informasi guna menjaga integritas dan kerahasiaan data ASN.

BAB II

VISI, MISI, DAN TUJUAN

Pembangunan nasional periode 2025–2029 mengusung tema “Penguatan Fondasi Transformasi Menuju Indonesia Emas 2045” yang menekankan transformasi ekonomi, penguatan sumber daya manusia, serta reformasi tata kelola pemerintahan yang adaptif dan akuntabel. Dalam kerangka tersebut, reformasi birokrasi dan penguatan sistem merit menjadi prasyarat utama untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, profesional, dan berintegritas.

Sejalan dengan arah kebijakan nasional tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Manajemen Aparatur Sipil Negara memposisikan diri sebagai penggerak penguatan tata kelola manajemen ASN melalui peningkatan kualitas pengawasan berbasis risiko, pengendalian implementasi sistem merit, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pembinaan dan pengawasan instansi pemerintah. Peran ini menjadi strategis dalam memastikan bahwa pengelolaan ASN berjalan sesuai prinsip profesionalitas, netralitas, dan akuntabilitas.

Strategi yang ditempuh selama periode 2025–2029 diarahkan pada penguatan regulasi dan kebijakan teknis pengawasan manajemen ASN, peningkatan efektivitas monitoring dan evaluasi berbasis data, serta penguatan kapasitas kelembagaan dan kompetensi pengawas. Selain itu, pengembangan sistem digital pengawasan ASN menjadi prioritas untuk mendukung transparansi dan integrasi data nasional.

Melalui langkah-langkah tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN diharapkan dapat berkontribusi nyata dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berdaya saing, sebagai fondasi penting menuju Indonesia Emas 2045.

VISI

BKN mencanangkan visi “Terwujudnya Meritokrasi dan Profesionalitas ASN dalam Rangka Mendukung Visi Presiden, Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”. Dalam konteks tersebut, fungsi pengawasan dan pengendalian manajemen ASN berperan sebagai instrumen strategis untuk memastikan setiap kebijakan dan praktik pengelolaan ASN berjalan sesuai prinsip objektivitas, transparansi, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sejalan dengan arah reformasi birokrasi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029, pengawasan yang efektif, berbasis risiko, dan didukung sistem digital menjadi kunci dalam mengawal penerapan sistem merit secara nyata dan berkelanjutan. Dengan demikian, visi pengawasan dan pengendalian merupakan penjabaran operasional dari visi BKN dalam mewujudkan birokrasi profesional menuju Indonesia Emas 2045.

MISI

Dalam rangka mendukung visi BKN 2025-2029 tersebut, BKN merumuskan misi sebagai berikut:

1. Memastikan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN di instansi pemerintah melalui kebijakan teknis, pembinaan, advokasi, pelayanan kepegawaian, dan penjaminan kualitas meritokrasi.
2. Mengoptimalkan kapasitas kelembagaan dan governansi internal BKN.

Berdasarkan misi tersebut, misi yang sejalan dengan tugas dan fungsi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN adalah misi ke-1, dimana BKN menjadi salah satu aktor utama dalam manajemen ASN terutama pada level koordinasi di tingkat teknis untuk memastikan sistem merit dalam manajemen ASN terlaksana dengan baik. Hal ini dimanifestasikan dalam beberapa peran. Salah satu perannya yaitu penjaminan kualitas meritokrasi dilakukan melalui pengawasan dan pengendalian atas penerapan norma dasar dan standar manajemen ASN, penerapan sistem merit, dan nilai dasar ASN.



TUJUAN

Tujuan Renstra Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Tahun 2025–2029 adalah mewujudkan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN yang efektif, adaptif, dan berbasis sistem merit guna menjamin konsistensi penerapan prinsip meritokrasi dan profesionalitas ASN di seluruh instansi pemerintah.

Tujuan tersebut diarahkan untuk memastikan bahwa seluruh proses manajemen ASN, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengisian jabatan, pengembangan karier, hingga manajemen kinerja, dilaksanakan secara objektif, transparan, akuntabel, dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Melalui penguatan pengawasan berbasis risiko, pemanfaatan teknologi informasi, serta monitoring dan evaluasi yang terintegrasi, Deputy Wasdal MASN berperan dalam meningkatkan kepatuhan instansi dan mendorong tata kelola ASN yang berdampak nyata terhadap kualitas pelayanan publik.

Sejalan dengan arah pembangunan nasional dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029, tujuan ini mendukung penguatan reformasi birokrasi sebagai fondasi transformasi menuju Indonesia Emas 2045, melalui terwujudnya birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.

SASARAN STRATEGIS

Untuk dapat mewujudkan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN, Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian menentukan sasaran strategis yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Dengan menggunakan metode *balance scorecard* (BSC), sasaran strategis yang akan dicapai dilihat dari empat sudut pandang (perspektif):

- **Sasaran strategis dari perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder perspective*).**

- a. Sasaran strategis dari perspektif pemangku kepentingan adalah meningkatnya kepatuhan atas kebijakan manajemen ASN dan prinsip meritokrasi yang diukur melalui beberapa indikator kinerja berikut:
- b. Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik;
- c. Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti instansi pemerintah sesuai kewenangan BKN
- d. Persentase percepatan rekomendasi BKN Khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/pelayanan dasar (urusan kesehatan, pendidikan, pertanian, sosial, penanaman modal) maksimal 3 hari kerja
- e. **Penurunan pelanggaran NSPK Manajemen ASN**

- **Sasaran strategis dari perspektif pengguna layanan (*customer perspective*).**

Sasaran strategis dari perspektif pengguna layanan adalah terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul yang diukur melalui beberapa indikator kinerja berikut:

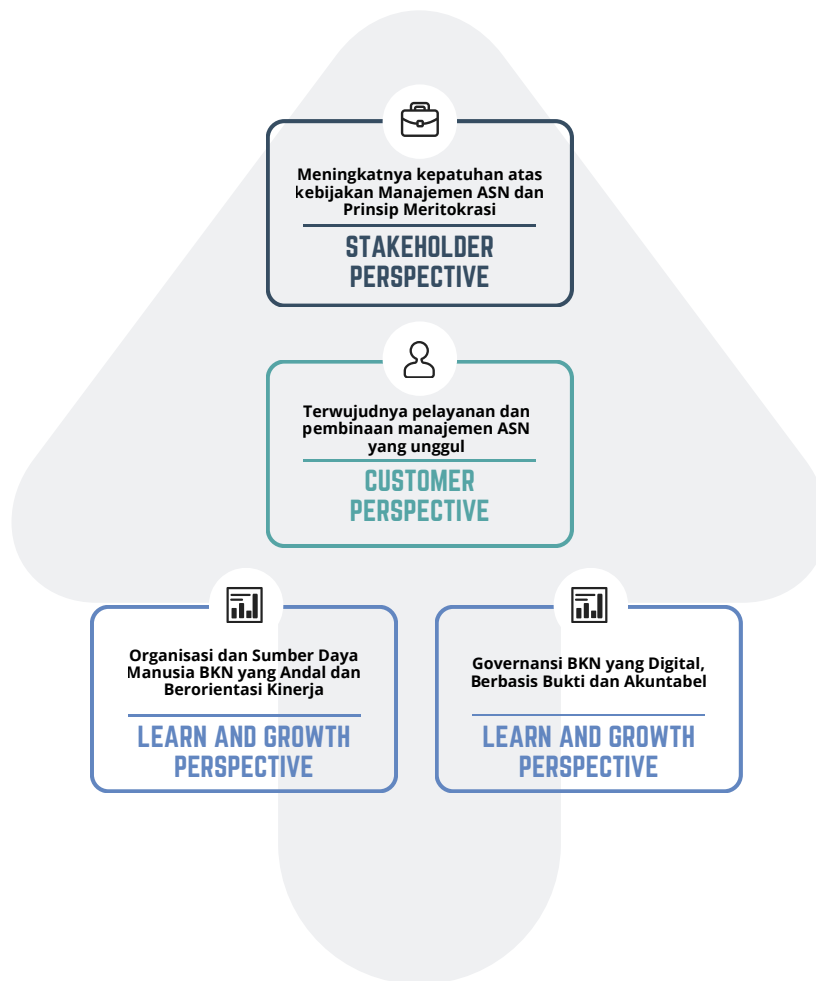
- a. Persentase Instansi yang Telah Dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN di Wilayah Kelompok Kerja V
- b. Rata-rata indeks kepuasan masyarakat atas pengawasan dan pengendalian manajemen ASN
- c. Persentase capaian inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN
- d. Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut maksimal 4 hari di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN
- e. Persentase Service Level Agreement (SLA) jawaban surat maksimal 5 hari di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

SASARAN STRATEGIS

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

Sasaran strategis dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yaitu:

- Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang andal yang diukur melalui beberapa indikator kinerja berikut:
 - a. Persentase terlaksananya rencana aksi RB di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN
 - b. Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN
 - c. Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN
- Governansi BKN yang Digital , Berbasis Bukti dan Akuntabel yang diukur melalui beberapa indikator kinerja berikut:
 - a. Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN
 - b. Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN



Gambar 2.1 Peta Strategi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Tahun 2025-2029

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

Arah kebijakan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN lima tahun mendatang mengacu pada arah pembangunan bidang aparatur negara tahapan akhir yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 yang menekankan terwujudnya birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berkelas dunia, serta arah RPJMN 2025-2029 yang berfokus pada transformasi tata kelola pemerintahan dan penguatan reformasi birokrasi, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menetapkan arah kebijakan lima tahun ke depan yang progresif, adaptif, dan berbasis sistem.

ARAH
KEBIJAKAN

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL

Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029 merupakan dokumen strategis yang menetapkan arah pembangunan nasional dalam rangka mewujudkan visi Indonesia Emas 2045. Pembangunan nasional ke depan akan berpedoman pada RPJMN 2025-2029 yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program pasangan Presiden dan Wakil Presiden dan disusun berdasarkan RPJP Nasional 2025-2045.

RPJMN 2025–2029 menetapkan delapan prioritas nasional pembangunan jangka menengah, yang merupakan implementasi langsung dari delapan misi Presiden atau Asta Cita. Salah satu prioritas utama adalah Asta Cita ke-7 yaitu memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan.

Dalam rangka mewujudkan sasaran pembangunan Prioritas Nasional 7 pada RPJMN 2025-2029 arah kebijakan yang dilaksanakan melalui Penerapan Prinsip meritokrasi dan reformasi Manajemen ASN. Penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen aparatur sipil negara diarahkan untuk mewujudkan penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara sesuai prinsip meritokrasi melalui Kegiatan Prioritas berikut ini :

- 1) Peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara melalui penerapan konsep total reward berbasis kinerja aparatur sipil negara,
- 2) penguatan sistem manajemen talenta aparatur sipil negara,
- 3) Penerapan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara yang mendorong kemudahan akses belajar,
- 4) Digitalisasi manajemen aparatur sipil negara,
- 5) Penerapan budaya kerja yang mendorong peningkatan integritas aparatur sipil negara, serta
- 6) Penerapan dan evaluasi kebijakan manajemen aparatur sipil negara.

Dalam hal perwujudan penyelenggaraan manajemen aparatur sipil negara sesuai prinsip meritokrasi melalui kegiatan prioritas tersebut di atas, BKN telah merancang beberapa program strategis dengan Kegiatan prioritas nasional, salah satunya yang terkait dengan tugas dan fungsi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN yaitu, Pengukuran Penerapan Sistem Merit ASN, Pengawasan Penerapan Sistem Merit ASN, dan Pengawasan dan Pemberian Rekomendasi atas Penindakan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN.

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Pada Rencana Strategis BKN Tahun 2025-2029 disebutkan bahwa dari sudut pandang perencanaan pembangunan dan penganggaranyang berlaku, BKN dikategorikan sebagai K/L yang hanya memiliki 1 (satu) program teknis dan 1 (satu) program dukungan manajerial. Untuk itu, arah kebijakan BKN 2025-2029 juga bertumpu pada kedua hal tersebut, diantaranya:

- **Mendorong Human Capital Management ASN berbasis digital**

Arah kebijakan ini memiliki makna transformasional bahwa BKN akan mengedepankan Human Capital Management (HCM) dalam manajemen ASN serta bertumpu pada digitalisasi dalam berbagai aspek manajemen ASN. Arah kebijakan ini memiliki strategi utama, salah satunya yaitu BKN sebagai penggerak utama manajemen talenta dalam menjamin pelaksanaan manajemen talenta di instansi pemerintah.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 telah menegaskan bahwa pengisian jabatan dilakukan dengan mobilitas talenta nasional yang dijalankan melalui manajemen talenta. Namun demikian, penerapan manajemen talenta hingga saat ini masih sangat terbatas. Untuk itu BKN perlu memastikan pelaksanaan manajemen talenta sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri PAN RB Nomor 3 Tahun 2020. Sesuai dengan amanat Perpres Nomor 92 Tahun 2024 terdapat turunan program atau kegiatan yang perlu dilakukan oleh BKN dalam menjamin penyelenggaraan manajemen talenta nasional, salah satunya yaitu terkait Pengawasan dan Pemberian Rekomendasi Penindakan atas Pelanggaran Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN, BKN harus dapat menjamin pelaksanaan sistem merit yang sebelumnya menjadi kewenangan dari Komisi Aparatur Sipil Negara. Pengawasan terhadap sistem merit yang dilakukan tidak hanya melihat pada aspek kepatuhan prosedural, melainkan BKN juga dapat menjamin tindak lanjut atas rekomendasi hasil pengawasan yang diberikan berdasarkan kondisi faktual yang ditemukan di lapangan. Lebih jauh, BKN juga berperan dari sisi pembinaan penyelenggaraan sistem merit bagi instansi. Selain itu juga terkait Peraturan Presiden Pengawasan Penerapan Prinsip Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara, BKN akan berkontribusi terhadap peraturan yang menjadi operasionalisasi sistem merit termasuk menyusun/memperbaiki kembali instrumentasi penilaian sistem merit yang sebelumnya.

- **Transformasi kelembagaan dan governansi BKN**

Arah kebijakan ini mengandung makna transformasi internal organisasi BKN, yang akan dilaksanakan melalui beberapa strategi, salah satunya terkait penerapan shared outcomes, shared accountability, shared resources dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Strategi ini berkaitan dengan keterbatasan sumber daya yang ada, namun juga merefleksikan pengelolaan kinerja dan tugas BKN yang modern dan lincah. Salah satu kegiatannya yaitu koordinasi pelaksanaan kebijakan sistem merit ASN kepada Instansi Pemerintah, kegiatan ini merupakan bentuk fasilitasi dan sinergi antara instansi pembina dalam hal ini adalah BKN dengan instansi pemerintah dalam rangka memastikan bahwa penerapan sistem merit di lingkungan ASN berjalan secara optimal dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

- **Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara**



Gambar 3.1. Peta Strategi BKN Tahun 2025-2029

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

- **Arah Kebijakan**

Mengacu pada arah kebijakan nasional dan BKN, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN memberikan kontribusi untuk mewujudkan pembangunan bidang aparatur negara tersebut melalui peran pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Peran tersebut penting untuk dilaksanakan dalam rangka menciptakan manajemen ASN yang profesional berbasiskan sistem merit sesuai amanat Undang-Undang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Adapun arah kebijakan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk lima tahun mendatang adalah sebagai berikut:

- **Pengawasan dan pengendalian terpadu.**

Pengawasan dan pengendalian terpadu merupakan kebijakan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN secara tersinergi dan kolaboratif dengan seluruh pemangku kepentingan penyelenggara manajemen ASN seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara, dll. Potensi tumpang tindih kewenangan, tugas, dan fungsi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian perlu diantisipasi dan dimitigasi dengan menciptakan kolaborasi diantara seluruh pemangku kepentingan. Lebih jauh dari itu, kemitraan BKN dalam hal ini Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan instansi pemerintah harus terjalin secara baik dengan tujuan untuk mewujudkan penerapan manajemen ASN yang profesional sesuai dengan NSPK. Oleh karena itu, kebijakan pengawasan dan pengendalian terpadu menjadi penting untuk dilaksanakan dari sisi perspektif pemangku kepentingan dan pelanggan penerima layanan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

- **Revitalisasi tata kelola dan reformasi birokrasi.**

Reformasi birokrasi bukan lagi sekedar tuntutan dari segenap elemen masyarakat yang mengharapkan agar birokrasi dan tata kelola terutama aparatur dapat berkualitas lebih baik lagi. Reformasi birokrasi kini benar-benar menjadi kebutuhan bagi para aparatur pemerintahan. Keberhasilan reformasi birokrasi bukan pada dokumentasi semata, namun harus mampu dirasakan oleh seluruh masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi bukan pada prosedur atau laporan saja, namun bagaimana masyarakat yang kita layani dapat merasakan dampak perubahan yang lebih baik. Untuk menciptakan pengawasan dan pengendalian yang berkualitas, sebagai organisasi Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian perlu untuk selalu membenahi diri demi meningkatkan kapabilitas dan kemapanan organisasi di tengah perkembangan teknologi dan kehidupan sosial masyarakat. Sesuai roadmap reformasi birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan berkelas dunia reformasi birokrasi dilakukan melalui peningkatan kapasitas birokrasi secara terus-menerus untuk menjadi pemerintahan kelas dunia sebagai kelanjutan dari reformasi birokrasi pada lima tahun kedua.

- **Strategi**

Guna mendukung arah kebijakan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN yang telah ditetapkan, dengan mengacu pada tujuan dan fokus pengawasan dan pengendalian terpadu serta penguatan implementasi reformasi birokrasi, ditetapkan strategi jangka menengah sebagai berikut:

- **Kebijakan Pengawasan dan Pengendalian Terpadu:**

- **Optimalisasi peran pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN pada seluruh instansi pemerintah**

Sampai saat ini, BKN belum memiliki instrumen penilaian yang dapat menjadi tolok ukur dalam pelaksanaan pengawasan dan pengendalian. Instrumen penilaian ini dibutuhkan agar proses pengawasan dan pengendalian dapat berjalan lebih komprehensif, terukur, dan optimal. Instrumen juga perlu disusun guna menghasilkan data yang akurat serta bermanfaat bagi para pemangku kepentingan yakni Presiden, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Badan Kepegawaian Negara sendiri. Bagi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenpanRB), instrumen penilaian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian dalam merumuskan kebijakan terkait manajemen ASN. Bagi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), informasi dalam instrumen ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dasar dalam rangka menjamin perwujudan sistem merit. Bagi Lembaga Administrasi Negara (LAN), informasi dalam instrumen penilaian ini dapat dijadikan sebagai bahan perumusan kebijakan dalam bidang pengembangan kompetensi, diklat, serta *training needs assessment* (TNA) yang dilakukan oleh LAN. Sedangkan bagi BKN sendiri, secara keseluruhan hasil penilaian ini dapat dijadikan sebagai informasi dalam upaya perbaikan implementasi manajemen ASN yang lebih terencana, fokus, dan terukur. Melalui penyusunan instrumen tersebut, optimalisasi peran pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN dapat diwujudkan.

- **Pembentukan Pedoman/Regulasi Teknis Dibidang Pengawasan dan Pengendalian**

Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebagai unit kerja yang memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN perlu membentuk pedoman yang dapat menjadi acuan bagi unit kerja dalam menjalankan tersebut. Secara teknis, pedoman yang akan dibentuk harus bisa menjelaskan secara lebih rinci tugas pokok dan fungsi Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang akan dilaksanakan oleh pejabat fungsional Auditor Kepegawaian. Lebih lanjut mengenai pedoman/regulasi teknis yang perlu dibentuk dijelaskan pada bab kerangka regulasi.

- **Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian**

Baik buruknya kualitas pengawasan dan pengendalian dapat dilihat dari beberapa aspek. Diantaranya ialah seberapa besar jumlah rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian ditindaklanjuti oleh PPK/instansi pemerintah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Semakin tinggi jumlah rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti oleh PPK atau instansi pemerintah, maka semakin baik pula kualitas suatu pengawasan dan pengendalian. Gelombang pengaduan masyarakat atas permasalahan dibidang kepegawaian juga tidak dapat dibendung jumlahnya, oleh karena itu Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga harus mampu memfasilitasi hal tersebut melalui mekanisme yang efektif dan efisien. Dengan demikian, apabila kedua hal tersebut dapat dikendalikan maka akan tercipta pengawasan dan pengendalian yang berkualitas yang akan mewujudkan tujuan strategis Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

■ **Revitalisasi Tata Kelola dan Reformasi Birokrasi:**

- **Restrukturisasi Organisasi dan Tata Kerja**

Seperti dijelaskan pada bab sebelumnya, struktur organisasi dan tata kerja di lingkungan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian saat ini belum dapat menjabarkan kinerja BKN khususnya Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN sesuai amanat regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, dibutuhkan struktur organisasi yang dapat menjawab kebutuhan dari kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Lebih rinci mengenai strategi restrukturisasi organisasi dan tata kerja dijelaskan pada bab kerangka regulasi dan kerangka kelembagaan.

- **Peningkatan Profesionalisme ASN**

Kredibilitas organisasi akan sangat ditentukan oleh kecakapan dan keahlian dari para pegawainya. Upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang keahlian yang diperlukan oleh SDM di lingkungan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Keahlian pegawai merupakan awal dari pembentukan profesionalisme.

- **Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar**

Pemanfaatan sistem informasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada masing-masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di instansi pemerintah; b. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di instansi pemerintah; dan c. Meningkatnya kinerja di instansi pemerintah. d. Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip.

- **Peningkatan Efisiensi dan Akuntabilitas Penggunaan Anggaran**

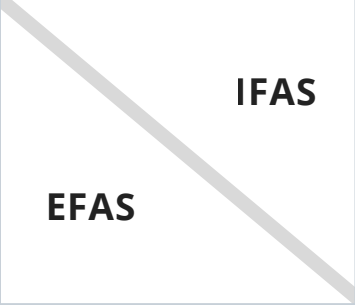
Strategi Penguatan Pengawasan ini bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: a. Meningkatnya kepatuhan teradap pengelolaan keuangan negara ; b. Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara; c. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing unit kerja.

- **Penguatan Akuntabilitas Kinerja**

Strategi penguatan akuntabilitas kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja organisasi. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: 1) Meningkatnya kinerja instansi pemerintah; 2) Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

- Peningkatan Kualitas Pelayanan

Peningkatan kualitas pelayanan dalam hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah meningkatnya indeks kepuasan masya.

 IFAS EFAS	STRENGTHS: 1. Wewenang BKN untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah; 2. Memiliki SDM (Auditor Kepegawaian) yang tersebar di seluruh Indonesia.	WEAKNESSES: 1. SOTK terbagi berdasarkan substansi manajemen ASN; 2. Belum adanya regulasi teknis pendukung pelaksanaan Pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN; 3. Belum optimalnya pelaksanaan agenda reformasi birokrasi di Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian.
OPPORTUNITIES: 1. Perkembangan teknologi dan informasi	Strategi SO: 1. Optimalisasi peran pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN pada seluruh instansi pemerintah; 2. Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	Strategi WO: 1. Restrukturisasi Organisasi dan Tata Kerja; 2. Pembentukan Pedoman/Regulasi Teknis Dibidang Pengawasan dan Pengendalian 3. Revitalisasi Tata Kelola dan Reformasi Birokrasi:
THREATS: 1. Tumpang tindih kewenangan, tugas, dan fungsi dengan instansi lain	Strategi ST: 1. Optimalisasi peran pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN pada seluruh instansi pemerintah; 2. Peningkatan Profesionalisme ASN	Strategi WT: 1. Restrukturisasi Organisasi dan Tata Kerja; 2. Pembentukan Pedoman/Regulasi Teknis Dibidang Pengawasan dan Pengendalian

Tabel 2.1. Analisa Strategi SWOT

KERANGKA REGULASI

Selaras dengan arah pembangunan RPJMN sebagaimana dijelaskan pada bab I, perlu dilakukan percepatan penerbitan peraturan perundang-undangan pelaksana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya dibidang pengawasan dan pengendalian. Adapun kebutuhan penerbitan regulasi teknis pelaksana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dibidang pengawasan dan pengendalian adalah sebagai berikut:

NO	Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Unit Penanggungjawab	Unit/ Instansi Terkait	Target Penyelesaian
1	Peraturan Presiden tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN	1. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) baik Instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah banyak yang tidak melakukan pengelolaan manajemen kepegawaian sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK); 2. PPK baik Instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah tidak mematuhi rekomendasi yang diberikan oleh BKN terhadap tindakan yang seharusnya dilakukan oleh PPK yang berkaitan dengan pelanggaran NSPK di bidang Manajemen ASN, karena selama ini BKN dianggap tidak memiliki fungsi dan kewenangan untuk melakukan tindakan korektif terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN; 3. Terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan pengawasan kepegawaian dan pengelolaan manajemen kepegawaian di Instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah karena instansi yang memperoleh delegasi kewenangan dari Presiden tidak menjalankan fungsi dan kewenangan masing-masing secara murni dan konsekuen; 4. Belum adanya kolaborasi antar instansi yang mendapatkan delegasi kewenangan dari Presiden sehingga dalam pelaksanaannya masing-masing berjalan secara parsial, yang mengakibatkan pemangku kepentingan kesulitan dalam melakukan koordinasi terhadap permasalahan yang dihadapi terkait dengan manajemen ASN; dan 5. Belum adanya sistem pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang terintegrasi secara nasional dan memiliki output dan outcome yang berdaya guna serta berbasis digital.	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II	1. Kedeputian Bidang PMK BKN 2. Kemenpan-RB 3. KASN 4. LAN 5. Kemensetneg 6. Kemenkumham	2020

NO	Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Unit Penanggungjawab	Unit/ Instansi Terkait	Target Penyelesaian
2	Peraturan BKN tentang Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Sebagai dasar hukum/pedoman pengukuran indeks implementasi NSPK manajemen ASN	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I	1. Kedeputian Bidang PMK BKN 2. Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian BKN 3. Kedeputian Bidang SINKA BKN	2020
3	Revisi Peraturan Kepala BKN No. 18 Tahun 2015 tentang Standar Audit Kepegawaian	Memperbaharui sesuai PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III	1. Kedeputian Bidang PMK BKN 2. Pusat Pembinaan JFK BKN	2021
4	Peraturan BKN tentang Kode Etik Auditor Kepegawaian	Pelaksanaan amanat Permenpan-RB No. Tahun 2012 tentang Auditor Kepegawaian dan Angka Kreditnya	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II	1. Kedeputian Bidang PMK BKN 2. Pusat Pembinaan JFK BKN	2021
5	Draft PerMenpanRB tentang Penerapan Moralitas dan Integritas di Instansi Pemerintah	Program Prioritas Nasional RPJMN 2025-2029	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV	1. Kedeputian Bidang PMK BKN 2. Kementerian PANRB 3. KASN 4. LAN	2021
6	Draft Peraturan BKN tentang Petunjuk Teknis Penerapan Integritas dan Moralitas Dalam Pengembangan Karier PNS	Program Prioritas Nasional RPJMN 2025-2029	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV	1. Kedeputian Bidang PMK BKN 2. Kementerian PANRB 3. KASN 4. LAN	2021

Tabel 2.2. Kerangka Regulasi 2025-2029

KERANGKA KELEMBAGAAN

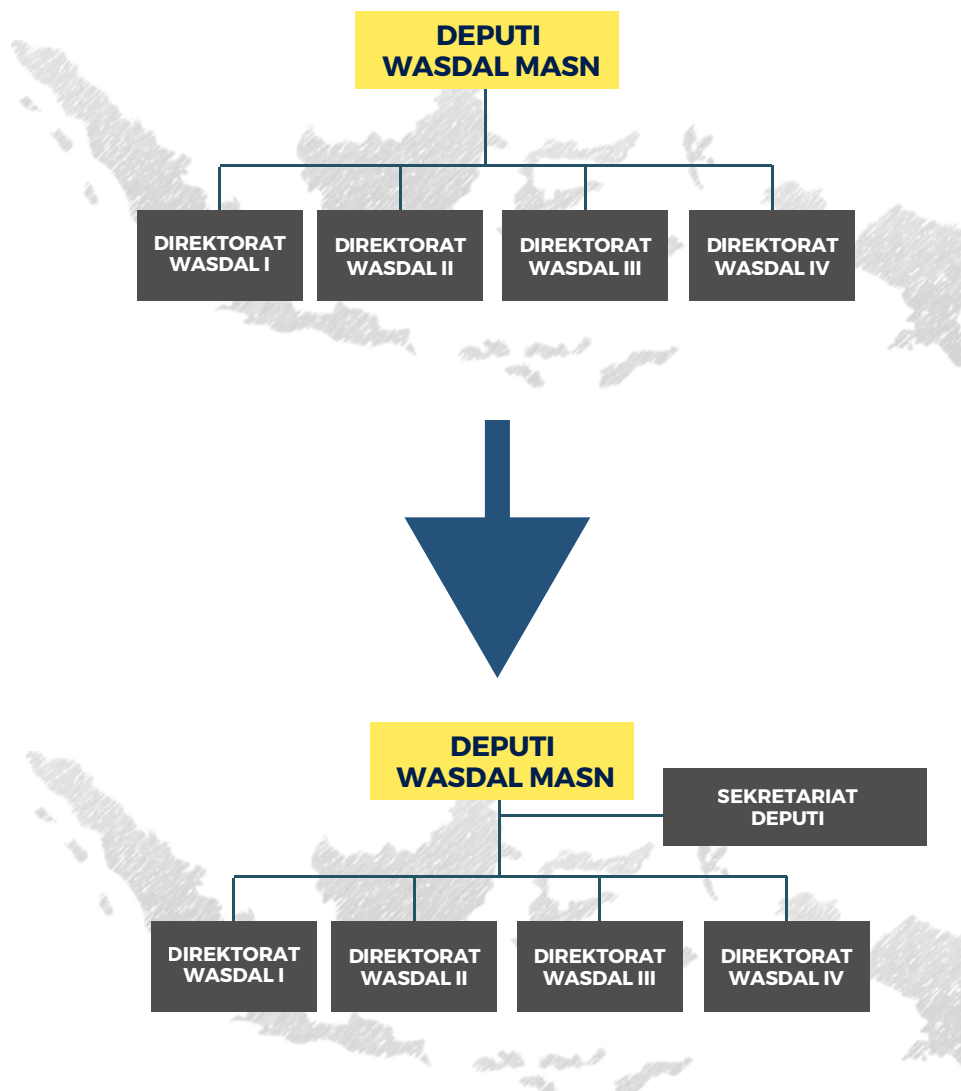
Tujuan strategis Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN adalah mewujudkan instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Untuk dapat menerjemahkan dan membagi setiap program dan kegiatan secara merata sampai dengan level terkecil yakni level individu untuk selanjutnya menjadi *Key Performance Indicator* (KPI) atau Indikator Kinerja Utama (IKU), dibutuhkan struktur organisasi dan tata kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, saat ini Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN memiliki lima unit kerja eselon II, yaitu:

- Sekretariat Deputy
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian i;
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian ii;
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III; dan
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV.

Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mempunyai tugas menyelenggarakan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. Dalam melaksanakan tugasnya, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- b. pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- c. pengendalian terhadap tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN;
- d. pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit;
- e. pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN dan pengawasan penerapan sistem merit;
- f. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN dan pengawasan penerapan sistem merit;
- g. pelaksanaan administrasi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala.

Adapun skema restrukturisasi organisasi dan tata kerja Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian tergambar sebagai berikut:



Gambar 3.2. Skema Restrukturisasi Organisasi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

Adapun pembagian wilayah kerja keempat Direktorat tersebut adalah sebagai berikut:

Eselon I	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN
Eselon II	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I
Wilayah Kerja	Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta
	Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
	Wilayah Kerja Kantor Regional IV BKN Makassar
	Instansi di bawah Koordinasi Kemenkopolhukam:
	Kementerian Agama
	Kementerian Dalam Negeri
	Kementerian Luar Negeri
	Kementerian Pertahanan
	Kementerian Hukum dan HAM
	Kementerian Komunikasi dan Informatika
	Kementerian PAN-RB
	Kejaksaan Agung
	Badan Intelejen Negara
	Tentara Nasional Indonesia
	Kepolisian Negara Republik Indonesia
	LPNK dan LNS yang berada dibawah koordinasi Kemenko Polhukam
	Instansi lain yang dianggap perlu

Eselon I	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN
Eselon II	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II
Wilayah Kerja	Wilayah Kerja Kantor Regional II BKN Surabaya
	Wilayah Kerja Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh
	Wilayah Kerja Kantor Regional XI BKN Manado
	Wilayah Kerja Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin
	Instansi di bawah Koordinasi Kemenko Perekonomian:
	Kementerian Keuangan
	Kementerian Ketenagakerjaan
	Kementerian Perindustrian
	Kementerian Perdagangan
	Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
	Kementerian Pertanian
	Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
	Kementerian ATR/BPN
	Kementerian Badan Usaha Milik Negara
	Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah
	LPNK dan LNS yang berada dibawah koordinasi Kemenko Perekonomian
	Instansi lain yang dianggap perlu

Eselon I	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN
Eselon II	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III
Wilayah Kerja	Wilayah Kerja Kantor Regional V DKI Jakarta
	Wilayah Kerja Kantor Regional VI BKN Medan
	Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura
	Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar
	Instansi di bawah Koordinasi Kemenko Maritim dan Investasi:
	Kementerian Kesehatan
	Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
	Kementerian Perhubungan
	Kementerian Kelautan dan Perikanan
	Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/BAPAREKRAF
	LPNK dan LNS yang berada dibawah koordinasi Kemenko Maritim dan Investasi
	Instansi lain yang dianggap perlu

Eselon I	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN
Eselon II	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV
Wilayah Kerja	Wilayah Kerja Kantor Regional III DKI Bandung
	Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang
	Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari
	Instansi di bawah Koordinasi Kemenko PMK:
	Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN
	Kementerian Sosial
	Kementerian Perhubungan
	Kementerian Kelautan dan Perikanan
	Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
	Kementerian Pemuda dan Olahraga
	LPNK dan LNS yang berada dibawah koordinasi kemenko PMK
	Instansi lain yang dianggap perlu

Tabel 2.3 Pembagian Wilayah Kerja Kedeputian Bidang Wasdal

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab II tentang visi, misi, dan tujuan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Dalam mewujudkan tujuannya yakni mewujudkan pengawasan dan pengendalian manajemen ASN yang efektif, adaptif, dan berbasis sistem merit guna menjamin konsistensi penerapan prinsip meritokrasi dan profesionalitas ASN di seluruh instansi pemerintah, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menetapkan target kinerja berdasarkan sasaran strategis dan indikator kinerja dalam kurun waktu lima tahun kedepan.

Sasaran, indikator, dan target kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengacu pada sasaran, indikator, serta target kinerja Badan Kepegawaian Negara. Adapun penetapan besaran target kinerja dilakukan dengan metode yang mengacu pada Keputusan Kepala BKN Nomor 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN, dimana besaran target ditentukan berdasarkan:

1. Peraturan perundang-undangan yang berlaku, adapun yang menjadi dasar diantaranya ialah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP, Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029, dsb;
2. Keinginan *stakeholder*;
3. Realisasi tahun lalu; dan
4. Potensi dan proyeksi atas kondisi internal dan eksternal organisasi

Target kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN digambarkan pada tabel matriks kinerja di bawah ini:

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET				
				2025	2026	2027	2028	2029
STAKEHOLDER PERSPECTIVE								
1	Meningkatnya Kepatuhan atas Kebijakan Manajemen ASN dan Prinsip Meritokrasi	Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan Implementasi manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik	%	70	71	73	75	77
2		Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti instansi pemerintah sesuai kewenangan BKN	%	100	100	100	100	100
3		Persentase upaya klarifikasi terhadap seluruh usul penjatuhan hukuman disiplin berat	%	100	100	100	100	100
4		Persentase percepatan rekomendasi BKN khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/pelayanan dasar (urusan kesehatan, pendidikan, pertanian, sosial, penanaman modal) maksimal 3 hari kerja	%	95	95	96	96	97

CUSTOMER PERSPECTIVE								
1	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul	Rata-rata indeks kepuasan masyarakat atas Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	Indeks	94	94	94,5	95	95,5
2		Persentase Capaian Inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	%	100	100	100	100	100
3		Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	%	95	95	96	96	97
4		Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	%	90	90	91	92	93

LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE								
1	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja	Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	%	100	100	100	100	100
2		Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	skor	75	75	76	77	78
3		Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	%	100	100	100	100	100
4	Governansi BKN yang Digital. Berbasis Bukti dan Akuntabel	Persentase Realisasi Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	%	99	99,1	99,2	99,4	99,6
5		Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	rasio	0	0	0	0	0

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	LOKASI	TARGET					ALOKASI (dalam juta rupiah)					Unit Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN								4.460	5.010	18.900	25.200	31.512	
SASARAN PROGRAM	Meningkatnya Kepatuhan atas Kebijakan Manajemen ASN dan Prinsip Meritokrasi												Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan Implementasi manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik		70%	71%	73%	75%	77%	1.397		6.230	6.853	7.538	Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti instansi pemerintah sesuai kewenangan BKN		100%	100%	100%	100%	100%	4.540		3.988	4.386	4.825	Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	Persentase percepatan rekomendasi BKN khusus untuk jabatan terkait pelayanan publik/pelayanan dasar (urusan kesehatan, pendidikan, pertanian, sosial, penanaman modal) maksimal 3 hari kerja		95%	95%	96%	96%	97%	-	-	-	-	-	Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	Persentase Penurunan pelanggaran NSPK mnajaemen ASN		95%	95%	96%	96%	97%	-	-	-	-	-	Direktorat Wasdal I, II, III, IV

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	LOKASI	TARGET					ALOKASI (dalam juta rupiah)					Unit Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
SASARAN PROGRAM	Terwujudnya pelayanan dan pembinaan manajemen ASN yang unggul												Sekretariat Deputi, Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	Persentase Instansi yang Telah Dilakukan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN di Wilayah Kelompok Kerja V		-	100	100	100	100	-	-	-	-	-	Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	Rata-rata indeks kepuasan masyarakat atas Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN		100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-	-	-	Sekretariat Deputi Bidang Wasdal MASN
	Persentase Capaian Inovasi yang mendukung peningkatan kualitas layanan Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN		95%	95%	96%	96%	97%	-	-	-	-	-	Sekretariat Deputi, Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	Persentase Service Level Agreement (SLA) I-Mut Maksimal 4 Hari di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN		95	98	91	92	93	-	-	-	-	-	Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	Persentase Service Level Agreement (SLA) Jawaban Surat Maksimal 5 Hari di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN		90	95	95,5	96	96,,5	-	-	-	-	-	Sekretariat Deputi, Direktorat Wasdal I, II, III, IV

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	LOKASI	TARGET					ALOKASI (dalam juta rupiah)					Unit Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
SASARAN STRATEGIS	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja												Sekretariat Deputy, Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN		100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-	-	-	Sekretariat Deputy Bidang Wasdal MASN
	Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN		75	75	76	77	78	-	-	-	-	-	Sekretariat Deputy Bidang Wasdal MASN
	Persentase pegawai yang melaporkan kinerja harian pada aplikasi e-kinerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN		100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-	-	-	Sekretariat Deputy, Direktorat Wasdal I, II, III, IV

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	LOKASI	TARGET					ALOKASI (dalam juta rupiah)					Unit Pelaksana
			2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
SASARAN STRATEGIS	Governansi BKN yang Digital. Berbasis Bukti dan Akuntabel												Sekretariat Deputi, Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN		99%	99.1%	99.2%	99.4%	99.6%	-	-	-	-	-	Sekretariat Deputi Bidang Wasdal MASN
	Rasio Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat atas kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN		0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	Sekretariat Deputi Bidang Wasdal MASN
PROGRAM PRIORITAS : Pengawasan dan Pemberian Rekomendasi Penindakan atas Pelanggaran Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN			100	-	-	-	-	2.000	-	-	-	-	Direktorat Wasdal I

Tabel 2.5. Kerangka Pendanaan Tahun 2025-2029

