



BKN

Badan Kepegawaian Negara



RENCANA STRATEGIS INSPEKTORAT BKN TAHUN 2020 - 2024

DESEMBER 2019

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Inspektorat tahun 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan Inspektorat yang memuat visi, misi, tujuan, arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, target kinerja, dan kerangka pendanaan Inspektorat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya pada tahun 2020-2024.

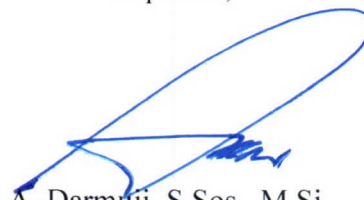
Penyusunan Renstra Inspektorat mengacu pada pedoman penyusunan Renstra dalam Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020 - 2024. Secara substansi Renstra Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2020 - 2024 disusun berdasarkan amanat Rancangan Teknokratik Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 – 2024 dengan tema “Indonesia Berpenghasilan Menengah – Tinggi yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan”, serta mengacu pada rencana dan kebijakan Badan Kepegawaian Negara.

Perumusan Renstra dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Inspektorat agar 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 oleh Inspektorat.

Jakarta, 6 Januari 2020

Inspektur,



A. Darmuji, S.Sos., M.Si.
NIP. 196507041985091001

PERATURAN INSPEKTUR BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR : 1.2/KEP/INSP/I/2020

TENTANG

RENCANA STRATEGIS INSPEKTORAT

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

INSPEKTUR BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

- Menimbang : 1. Bahwa berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pimpinan Kementerian/Lembaga menyiapkan rancangan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra-KL) sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman kepada rancangan awal RJPM Nasional;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 1 Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah Lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional;
3. Bahwa berdasarkan BAB IV Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara, Deputi adalah jabatan struktural eselon I.a;
4. Bahwa berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara terdiri atas Renstra Lembaga, Renstra unit eselon I, dan Renstra unit eselon II mandiri.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
2. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
5. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024;
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
8. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 27.2/KEP/2020 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN INSPEKTUR BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG RENCANA STRATEGIS INSPEKTORAT BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2020-2024.

KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Inspektorat Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024, yang selanjutnya disebut Renstra Inspektorat, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang tidak terpisahkan dari Keputusan Inspektur ini sebagai dokumen perencanaan Inspektorat periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2024.

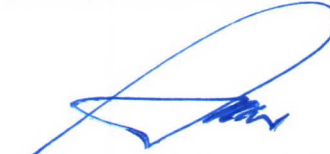
- KEDUA : Renstra Inspektorat berisi Visi, Misi, Tujuan, Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, Kerangka Kelembagaan, Target Kinerja, dan Kerangka Pendanaan yang disusun berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024.
- KETIGA : Keputusan Inspektur ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta

Pada tanggal 6 Januari 2020

INSPEKTUR

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,



A. Darmuji, S.Sos., M.Si.

NIP. 196507041985091001

Salinan Keputusan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian ini disampaikan kepada:

1. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
2. Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negara, c.q. Kepala Biro Perencanaan, Kepala Biro Keuangan, Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara;
3. Para pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara.

DAFTAR ISI

BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Kondisi Umum.....	1
1.2. Capaian Kinerja Inspektorat BKN 2015-2019.....	8
1.3. Potensi dan Permasalahan.....	9
1.3.1. Analisis SWOT.....	9
1.3.2. Strategi SWOT.....	10
BAB II.....	13
VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS.....	13
2.1. Visi Badan Kepegawaian Negara.....	13
2.2. Misi Badan Kepegawaian Negara.....	14
2.3. Tujuan Strategis.....	14
2.4. Nilai-nilai Badan Kepegawaian Negara.....	16
2.4.1. Profesional.....	16
2.4.2. Bermartabat.....	16
2.5. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara.....	17
2.6. Sasaran Strategis Inspektorat Badan Kepegawaian Negara.....	18
2.6.1. <i>Customer Perspective</i>	19
2.6.2. <i>Internal Process Perspective</i>	19
2.6.3. <i>Learning and Growth Perspective</i>	20
BAB III.....	21
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI.....	21
DAN KERANGKA KELEMBAGAAN.....	21
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi.....	21
3.1.1. Arah Kebijakan dan Strategi Badan Kepegawaian Negara.....	21

3.1.2.	Arah dan Kebijakan Strategi Inspektorat Badan Kepegawaian Negara.....	22
3.2.	Kerangka regulasi	23
3.3.	Kerangka Kelembagaan.....	24
3.3.1.	Penataan Kelembagaan.....	24
3.3.2.	Proses Bisnis.....	26
3.3.3.	Pengelolaan Sumber Daya Aparatur.....	27
BAB IV	32
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	32
4.1.	Target Kinerja.....	32
4.1.1.	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	32
4.1.2.	Indikator Kinerja Program	37
4.1.3.	Indikator Kinerja Kegiatan	37
4.2.	Kerangka Pendanaan.....	38
BAB V	39
PENUTUP	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Pada tahap IV Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025, sasaran pembangunan bidang aparatur yaitu terwujudnya tata pemerintahan yang baik, bersih dan akuntabel. Hal ini diwujudkan melalui birokrasi yang profesional dan netral dalam bentuk:

- a. Reformasi kelembagaan birokrasi;
- b. Manajemen kinerja yang handal dan efektif;
- c. Organisasi dan proses bisnis birokrasi yang responsif dan adaptif; serta
- d. Pelayanan publik yang berkualitas dan inovatif.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) periode 2015 – 2019, agenda reformasi birokrasi menjadi salah satu perhatian penting yang menekankan pada birokrasi bersih dan akuntabel, efektif dan efisien, serta memiliki pelayanan publik berkualitas. Beragam kebijakan, program, dan kegiatan dalam kerangka reformasi birokrasi nasional, telah menunjukkan capaian yang sejalan dengan sasaran pembangunan bidang aparatur negara.

RPJMN diterjemahkan kedalam Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L). Penyusunan Renstra K/L 2020 - 2024 berdasarkan 5 (lima) Visi Presiden yaitu: Pertama, mempercepat pembangunan infrastruktur yang terkoneksi. Kedua, memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia (SDM). Ketiga, mengundang investasi dan membuka lapangan kerja. Keempat, reformasi birokrasi bagi Kementerian/Lembaga. Kelima, menjamin penggunaan APBN. Visi Presiden ke empat, Reformasi Birokrasi, sejalan dengan Nawa Cita kedua yaitu “Membuat Pemerintah tidak absen dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya” dan Nawacita ke empat “Menolak negara lemah dengan melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya”.

Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, terutama

menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*), dan sumber daya aparatur (Kementerian PAN-RB; 2009). Dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi, kemudian ditetapkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Reformasi birokrasi bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan, yaitu: 1) mental aparatur; 2) kelembagaan; 3) tata laksana; 4) Sumber daya manusia aparatur; 5) akuntabilitas; 6) pengawasan; 7) peraturan perundang-undangan; serta 8) pelayanan publik.

Pada area perubahan bidang pengawasan, adapun hasil yang diharapkan adalah meningkatnya penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan bebas KKN (korupsi, kolusi, dan nepotisme). Untuk memastikan terselenggaranya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN dapat dilakukan dengan penguatan sistem pengendalian internal di lembaga pemerintahan itu sendiri. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah mendefinisikan sistem pengendalian intern sebagai proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri atas 5 (lima) unsur utama dan 25 (dua puluh lima) sub unsur. Adapun unsur dan sub unsur dari SPIP menurut PP No. 60 Tahun 2008 dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1.

Unsur dan Sub Unsur SPIP

No.	Unsur	Sub Unsur
1.	Lingkungan Pengendalian	1. Penegakan integritas dan etika
		2. Komitmen terhadap kompetensi
		3. Kepemimpinan yang kondusif
		4. Struktur organisasi sesuai kebutuhan
		5. Delegasi wewenang dan tanggung jawab
		6. Kebijakan pembinaan SDM
		7. Peran APIP yang efektif
		8. Hubungan kerja yang baik
2.	Penilaian Risiko	1. Identifikasi risiko
		2. Analisis risiko
3.	Kegiatan Pengendalian	1. Reviu Kinerja
		2. Pembinaan SDM
		3. Pengendalian sistem informasi
		4. Pengendalian fisik aset
		5. Penetapan dan reviu indikator
		6. Pemisahan fungsi
		7. Otorisasi
		8. Pencatatan

No.	Unsur	Sub Unsur
		9. Pembatasan akses
		10. Akuntabilitas
		11. Dokumentasi SPI
4.	Informasi dan Komunikasi	1. Informasi
		2. Komunikasi efektif
5.	Pemantauan	1. Pemantauan berkelanjutan
		2. Evaluasi terpisah

Sumber: PP 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Untuk memastikan SPIP dijalankan dengan baik pada suatu instansi pemerintahan, maka perlu dilakukan pengukuran maturitas SPIP. Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), yang dimaksud dengan Tingkat maturitas SPIP adalah tingkat kematangan/kesempurnaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah dalam mencapai tujuan pengendalian intern sesuai dengan PP No.6 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Fokus penilaian maturitas SPIP merupakan variable yang digunakan untuk menunjukkan tingkat penyelenggaraan SPIP. Variabel tersebut merupakan unsur dan sub unsur SPIP yang telah dijabarkan pada Tabel 1.1 di atas. Selanjutnya, masing-masing subunsur mempunyai 5 (lima) indikator mulai dari tingkat belum ada, rintisan, berkembang, terdefinisi, terkelola, terukur, hingga optimum.

Berdasarkan Hasil *Quality Assurance* (QA) terhadap penilaian level maturitas SPIP BKN yang dilakukan oleh BPKP, tahun 2016 BKN berada pada Level 2 (Berkembang) dengan skor akhir hasil penilaian menurut tim QA sebesar 2,016. Pada penilaian tahun 2018, level maturitas SPIP BKN juga berada pada level 2 (berkembang), namun dengan peningkatan skor akhir

hasil penilaian yaitu 2,770. BPKP tidak melakukan penilaian terhadap maturitas SPIP pada tahun 2017 sehingga tidak tersedia data untuk tahun tersebut. Berikut adalah rincian atas penilaian maturitas SPIP pada tahun 2016 dan 2018:

Tabel 1.2.

Hasil Penilaian Tingkat Maturitas Penyelenggaran SPIP BKN
Tahun 2016 dan 2018

No.	Fokus Penilaian	Nilai	
		2016	2018
1.	Lingkungan Pengendalian	0,752	0,900
2.	Penilaian Risiko	0,200	0,400
3.	Kegiatan Pengendalian	0,564	0,795
4.	Informasi dan Komunikasi	0,200	0,300
5.	Pemantauan	0,300	0,375
Jumlah Skor		2,016 (Berkembang)	2,770 (Berkembang)

Sumber: Hasil *Quality Assurance* Level Maturitas SPIP BKN; BPKP;

Data Diolah.

Dengan tingkat maturitas pada level “**Berkembang**”, maka karakteristik penyelenggaraan SPIP BKN secara umum adalah:

- a. Peran APIP yang efektif belum sepenuhnya dapat diwujudkan, yaitu APIP belum memiliki Piagam Audit untuk menegaskan perannya

sebagai pengawas internal K/L;

- b. Belum memiliki Daftar Risiko pada tingkatan strategis dan penanganannya baik dalam dokumen renstra atau dokumen tersendiri dan belum memiliki kebijakan dan penerapan risiko dalam penyusunan RPJMN;
- c. Belum sepenuhnya menerapkan pengamanan terhadap aset, pencatatan, dan sumber daya lainnya;
- d. Sistem Manajemen Kinerja telah terimplementasi dalam organisasi namun belum memberikan manfaat yang maksimal sehingga belum memotivasi pegawai untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan;
- e. Belum sepenuhnya menerapkan pemisahan fungsi dan otorisasi atas transaksi dan kejadian penting;
- f. Belum ada kebijakan/prosedur atau pedoman infokom/kehumasan untuk memperoleh informasi yang penting dalam mencapai tujuan-tujuan;
- g. Belum ada kebijakan/pedoman/prosedur khusus untuk melakukan evaluasi pengendalian intern secara terpisah dan evaluasi pelaksanaan tindak lanjut.

Dengan karakteristik tersebut di atas, gambaran penyelenggaraan SPIP di BKN adalah sebagai berikut:

- a. Telah melaksanakan praktik pengendalian intern, namun pelaksanaan pengendalian intern belum terdokumentasi dengan baik;
- b. Pelaksanaan dan penilaian pengendalian intern sangat tergantung pada individu tertentu (individu kunci) dan belum melibatkan semua unit organisasi;
- c. Efektivitas pengendalian intern secara terpisah belum dievaluasi sehingga masih terjadi kelemahan yang belum ditangani secara memadai.

Agar penerapan SPIP dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, maka pimpinan instansi harus dapat menjadikan penerapan SPIP ini sebagai tanggung jawab bersama, tidak hanya pada seluruh unit kerja di instansi tersebut, tetapi hingga kepada masing-masing individu. Implementasi penerapan SPIP sangat bergantung kepada komitmen, teladan pimpinan dan niat baik dari seluruh elemen dan pejabat dan pegawai instansi pemerintah.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) memiliki komitmen yang tinggi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Hal ini ditunjukkan pada Sasaran Strategis ke-5 (lima) pada Rencana Strategis BKN (Renstra BKN) yaitu “*Terwujudnya BKN yang akurat akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik*”. Untuk mencapai Sasaran Strategis ke-5 (lima) ini, BKN menentukan 9 (sembilan) Indikator Kinerja Utama (IKU), salah satunya adalah Level Maturitas SPIP BKN (IKU.10).

Level Maturitas SPIP merupakan *full cascading* untuk Inspektorat BKN dan ditargetkan akan mencapai Level 4 (empat) pada tahun 2024. Dalam pelaksanaannya, Inspektorat bertanggung jawab untuk melakukan reviu penerapan pengendalian intern yang dilakukan oleh unit kerja di lingkungan BKN, dan juga bertanggung jawab terhadap penerapan pengendalian intern di Inspektorat itu sendiri. Pencapaian nilai sub unsur yang menjadi penilaian Level Maturitas SPIP juga melibatkan unit-unit lain sesuai dengan tugas dan fungsinya. Misalnya, pada unsur lingkungan pengendalian, terdapat sub unsur peran APIP yang efektif yang merupakan tanggung jawab Inspektorat. Unsur kegiatan pengendalian memiliki sub unsur pembinaan SDM yang menjadi tanggung jawab Biro Kepegawaian dan sub unsur pengendalian fisik aset yang menjadi tanggung jawab Biro Umum, dan sebagainya.

Inspektorat akan berkoordinasi dengan unit-unit terkait mengenai pencapaian pada tiap sub unsur penilaian Level Maturitas SPIP, membantu pihak manajemen dalam penerapannya di setiap unit kerja di lingkungan BKN, dan melakukan reviu terhadap pelaksanaannya untuk memastikan

bahwa pengendalian intern telah diterapkan secara efektif dan efisien untuk mendukung dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di BKN.

1.2. Capaian Kinerja Inspektorat BKN 2015-2019

Secara keseluruhan pencapaian Inspektorat terhadap Indikator Kinerja Rencana Strategis BKN 2015-2019 dapat dibahas pada tabel berikut:

No.	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja				
		2015	2016	2017	2018	2019
1.	Opini BPK RI terhadap laporan keuangan BKN	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
2.	Indeks Reformasi Birokrasi pada komponen penguatan pengawasan oleh Kemenpan RB	N/A	73,16	70,96	71,08	
3.	Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP BKN	-	B	B	B	B
4.	Presentase laporan pengaduan eksternal/internal yang ditindaklanjuti	100%	100%	100%	100%	100%
5.	Presentase Jumlah unit kerja yang ditetapkan oleh KemenPAN RB sebagai Zona Integritas, WBK, WBBM	N/A	N/A	N/A	N/A	100%
6.	Level kapabilitas APIP BKN/Internal Audit Capacity Model (IACM)	N/A	N/A	N/A	2,01	2,66
7.	Level Maturitas SPIP BKN	N/A	N/A	N/A	2,01	2,77

Sumber: Laporan Kinerja Tahunan Inspektorat

1.3. Potensi dan Permasalahan

Setiap organisasi diwajibkan untuk terus melakukan perubahan dan pengembangan untuk meningkatkan eksistensinya dalam memenuhi tuntutan lingkungan baik internal maupun eksternal, sehingga organisasi perlu berupaya memaksimalkan kekuatan, mencermati kelemahan, memanfaatkan peluang dan mengatasi tantangan yang kompleks. Oleh karena itu, guna mengetahui isu-isu penting bagi organisasi, diperlukan suatu Analisa lingkungan strategis yang menganalisis organisasi. Hal tersebut mencakup lingkungan internal berupa kekuatan dan kelemahan organisasi, dan lingkungan eksternal berupa peluang dan tantangan. Kekuatan dan peluang merupakan potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memperkuat organisasi, sedangkan kelemahan dan tantangan merupakan permasalahan yang perlu diantisipasi agar organisasi dapat terus berkembang.

1.3.1. Analisis SWOT

Analisis lingkungan dilakukan dengan menggunakan Analisis SWOT (*Strengthness, Weaknesses, Opportunities, Threats*) dan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kekuatan (*Strength*)
 - a. Komitmen kuat dari pimpinan dan staff;
 - b. Audit, reviu, evaluasi, pemantauan dengan best practice;
 - c. Kegiatan mengutamakan pencegahan;
 - d. Tersedianya SDM, anggaran, serta sarana dan prasarana yang cukup memadai.
2. Kelemahan (*Weaknesses*)
 - a. Belum baiknya tata kelola;
 - b. Kurangnya diklat terhada auditor;
 - c. Pedoman/regulasi tentang pengawasan masih belum lengkap;

d. Belum terlaksananya manajemen risiko.

3. Peluang (*Opportunities*)

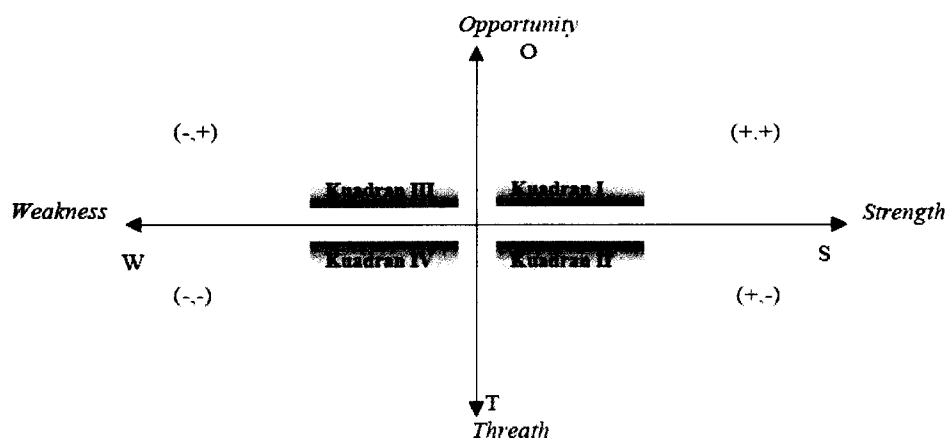
- a. Reformasi Birokrasi dan pemberantasan korupsi menjadi prioritas nasional;
- b. Kerjasama dengan pengawas eksternal dan penegak hukum;
- c. Level kapabilitas APIP berdasarkan penilaian BPKP adalah 3 (tiga).

4. Tantangan (*Threats*)

- a. Penerapan SPIP belum optimal;
- b. Belum adanya sistem pengawasan nasional terkait independensi pengawasan.

1.3.2. Strategi SWOT

Berdasarkan identifikasi *Strengthness*, *Weaknesses*, *Opportunities*, dan *Threats* yang ada pada Inspektorat BKN. Maka, dapat digambarkan matriks kuadran SWOT sebagai berikut:



Gambar 1.1. Matriks Kuadran SWOT

Dari matriks tersebut jenis strategi yang dapat dipergunakan antara lain:

1. Kuadran I (positif, positif)

Rekomendasi strategi yang diberikan adalah **Progresif**, karena menandakan Inspektorat menjadi organisasi yang kuat dan memiliki peluang;

2. Kuadran II (positif, negatif)

Rekomendasi strategi yang diberikan adalah **Diversifikasi Strategi**, karena organisasi berada dalam keadaan yang baik namun menghadapi tantangan. Oleh karena itu Inspektorat wajib memperkaya strategi taktis. Karena jika terus bertumpu dengan strategi sebelumnya maka Inspektorat akan mengalami kesulitan;

3. Kuadran III (negatif, positif)

Rekomendasi strategi yang diberikan adalah **Ubah Strategi**, Sebab, strategi yang lama dikhawatirkan sulit untuk dapat menangkap peluang yang ada sekaligus memperbaiki kinerja Inspektorat.

4. Kuadran IV (negatif, negatif)

Rekomendasi strategi yang diberikan adalah **Strategi Bertahan**, artinya dengan mengendalikan kinerja internal organisasi sambil terus berupaya menyelesaikan permasalahan yang ada.

Berdasarkan jenis strategi yang dijelaskan di atas, maka dibuat tabel identifikasi isu strategis berdasarkan analisis SWOT:

Tabel 1.3.
Strategi Analisis SWOT

Internal	Strength (S) 1. <u>Komitmen kuat dari pimpinan dan staff;</u> 2. <u>Audit, revidu, evaluasi, pemantauan dengan best practice;</u> 3. <u>Kegiatan mengutamakan pencegahan;</u> 4. <u>Tersedianya SDM, anggaran, dan sarana dan prasarana yang cukup memadai.</u>	Weakness (W) 1. <u>Belum baiknya tata kelola;</u> 2. <u>Kurangnya diklat terhadap auditor;</u> 3. <u>Padoman/regulasi tentang pengawasan masih belum lengkap;</u> 4. <u>Belum terlaksananya manajemen risiko.</u>
Eksternal		
Opportunity (O) 1. <u>Reformasi Birokrasi dan pemberantasan korupsi menjadi prioritas nasional;</u> 2. <u>Kerjasama dengan pengawas eksternal dan penegak hukum;</u> 3. <u>Level kapabilitas APIP berdasarkan penilaian BPKP adalah 3.</u>	Strategi SO 1. <u>Memfaatkan anggaran untuk menciptakan program yang lebih spesifik terkait pengimplementasian RB dan peningkatan Level Kapabilitas APIP;</u> 2. <u>Meningkatkan sarana dan prasarana dan sistem informasi untuk menunjang kinerja Inspektorat</u>	Strategi WO 1. <u>Menjadi pengawas dan konsultan dalam pelaksanaan manajemen risiko.</u> 2. <u>Merancang pedoman terkait kegiatan pengawasan di lingkungan BKN.</u> 3. <u>Meningkatkan kompetensi terhadap ASN di lingkungan Inspektorat</u>
Threats (T) 1. <u>Penerapan SPIP belum optimal;</u> 2. <u>Belum adanya sistem pengawasan nasional terkait independensi pengawasan.</u>	Strategi ST 1. <u>Meningkatkan kinerja Inspektorat sesuai dengan tugas dan fungsi yang menjadi unsur/subunsur penilaian Level Maturitas SPIP;</u> 2. <u>Melakukan kegiatan pengawasan internal yang efektif, efisien, dan akuntabel;</u> 3. <u>Melaksanakan evaluasi terhadap kinerja Inspektorat dalam bidang pengawasan.</u>	Strategi WT 1. <u>Melaksanakan kegiatan yang menunjang terwujudnya tata kelola yang baik pada bidang pengawasan.</u>

Sumber : Data Diolah

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1. Visi Badan Kepegawaian Negara

Untuk penyeragaman pandangan dalam mencapai satu tujuan organisasi, Inspektorat mengikuti Visi Badan Kepegawaian Negara (Visi BKN) 2020-2024, "*Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju*". Sesuai dengan Renstra BKN, makna "Profesional" dalam Visi BKN tersebut adalah: (a) ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Untuk menjadi auditor sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat BKN yang berkualitas dan profesional, auditor berkewajiban untuk menerapkan Kode Etik sebagaimana yang telah diatur pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Peraturan ini disusun dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui asas-asas transparansi, akuntabilitas, efektivitas dan efisiensi, maka dari itu perlu adanya pengawasan yang dilakukan oleh APIP yang berkualitas dan profesional.

Selain menerapkan kode etik, dalam rangka mewujudkan Visi BKN, Inspektorat juga secara berkala mengirimkan auditor untuk mengikuti pelatihan atau diklat fungsional agar kapabilitas dan standar kompetensi para auditor sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. APIP dengan kapabilitas dan standar kompetensi yang mumpuni dapat memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tugas dan fungsi instansi (*assurance activities*); memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi

instansi (*anti corruption activities*), dan; mampu memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi (*consulting activities*).

2.2. Misi Badan Kepegawaian Negara

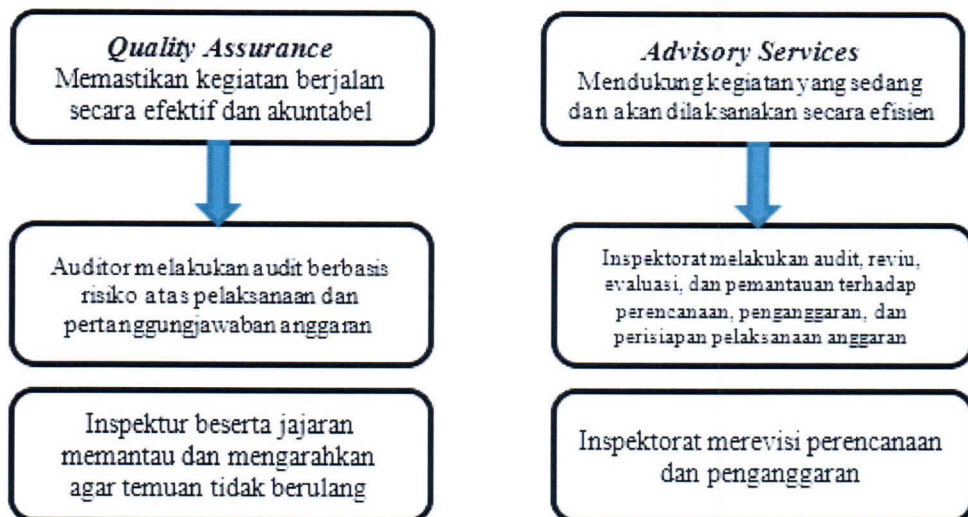
Untuk mewujudkan Visi BKN tersebut, kemudian dijabarkan menjadi beberapa Misi Badan Kepegawaian Negara (Misi BKN), yaitu:

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. Mewujudkan tata kelola manajemen ASN BKN yang efektif, efisien, dan akuntabel.

2.3. Tujuan Strategis

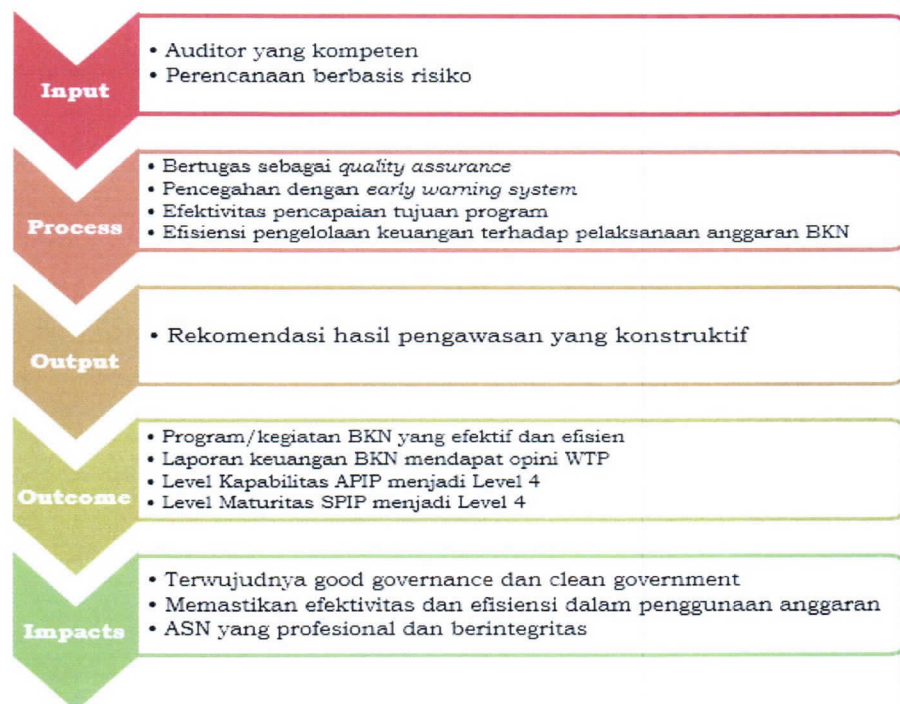
Tujuan strategis disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang dihadapi dalam rangka mewujudkan visi dan misi Badan Kepegawaian Negara. Inspektorat melaksanakan misi kelima Badan Kepegawaian Negara yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel”. Dalam menjabarkan Misi BKN yang kelima, adapun Tujuan BKN adalah meningkatnya pengelolaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang Baik, Opini WTP BPK, tingkat kepuasan publik terhadap pelayanan internal BKN, ketersediaan layanan informasi publik, penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta pemenuhan standar dan mutu sarana prasarana kantor.

Dikaitkan dengan peran dan layanan yang diberikan, secara garis besar Inspektorat memiliki dua peran yaitu sebagai *quality assurance* dan sebagai *advisory services*. Pendekatan yang dilakukan oleh Inspektorat BKN lebih menitikberatkan pada pencegahan, sehingga hal tersebut dapat meminimalisir risiko temuan nantinya. Peran Inspektorat kemudian digambarkan pada bagan berikut:



Gambar 2.1 Peran dan Layanan Inspektorat BKN

Selanjutnya apabila dijelaskan pada *logic frame* maka dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Portofolio Inspektorat BKN

2.4. Nilai-nilai Badan Kepegawaian Negara

2.4.1. Profesional

- a) BKN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanatkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien; sebagai upaya untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.
- b) BKN melakukan upaya peningkatan kapabilitas dan kompetensinya sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dan pelayanan kepegawaian.

2.4.2. Bermartabat

- a) BKN berkomitmen untuk merumuskan dan mengimplementasikan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang kepegawaian secara konsisten serta menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai moral yang membentuk citra positif BKN.
- b) Menjaga integritas dan citra organisasi BKN sebagai lembaga pemerintah dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN dengan menjadi lembaga terdepan dalam menerapkan prinsip profesionalitas, nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Nilai-nilai yang diyakini auditor sebagai APIP di lingkungan BKN tertuang dalam kode etik sebagaimana yang telah diatur di dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tentang Kode Etik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Nilai-nilai yang tertuang di dalam kode etik tersebut bertujuan untuk mendorong budaya etis APIP di lingkungan BKN, memastikan

terlaksananya pengendalian, pengawasan, dan pemeriksaan yang akuntabel, dan menjadi pedoman bagi APIP di lingkungan BKN dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Kode Etik APIP di Lingkungan BKN terdiri atas prinsip-prinsip perilaku dan kode perilaku. Adapun nilai-nilai yang dimaksud adalah integritas, obyektivitas, kerahasiaan, kompetensi, professional, dan akuntabel. Nilai-nilai tersebut diharapkan dapat membantu APIP di lingkungan BKN dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui implementasi asas-asas transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi serta mewujudkan APIP yang berkualitas dan profesional.

2.5. Sasaran Strategis Badan Kepegawaian Negara

Sasaran strategis Badan Kepegawaian Negara merupakan kondisi yang diinginkan dan dapat dicapai sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program/kegiatan yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, perumusan sasaran strategis berasal dari sasaran nasional bidang reformasi birokrasi pemerintahan yang terdapat pada RPJMN 2020-2024. Penjabaran sasaran strategis menggunakan pendekatan metode *Balanced Scorecard* (BSC) yang dibagi dalam empat perspektif yaitu *stakeholder perspective*, *customer perspective*, *internal proses perspective* dan *learning and growth perspective* sebagai berikut:



Gambar 2.3. Peta Strategis BKN 2020-2024

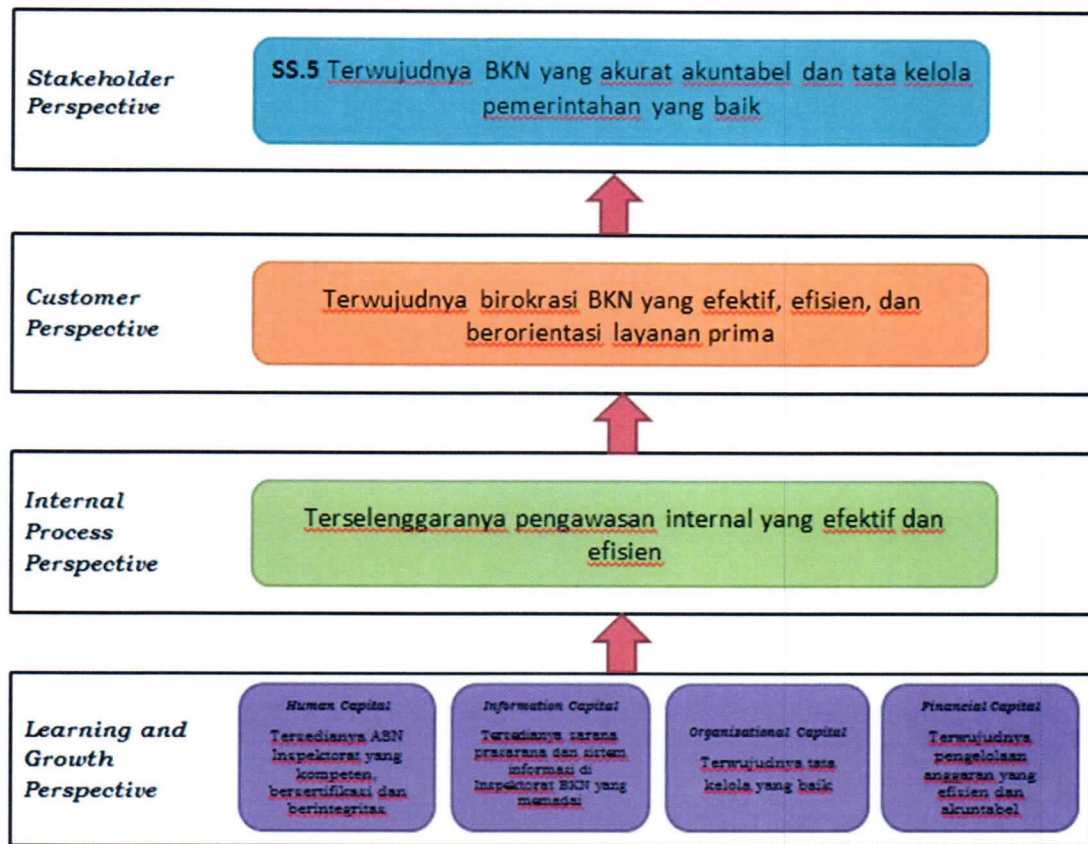
Sasaran strategis Level 0 (nol) Badan Kepegawaian Negara yang merupakan *full cascading* Level 1 Inspektorat adalah Sasaran Strategis 9 (sembilan), yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Manajemen ASN BKN yang Efektif, Efisien, dan Akuntabel”. Pada Sasaran Strategis 9 (sembilan) terdapat 4 (empat) indikator kinerja antara lain:

- a. Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi internal BKN
- b. Nilai hasil evaluasi terhadap implementasi SAKIP BKN
- c. Level maturitas SPIP BKN
- d. Indeks sistim merit BKN

Indikator kinerja pada Sasaran Strategis Level 0 (nol) yang diturunkan langsung kepada Inspektorat adalah Level Maturitas SPIP. Selain bertanggung jawab untuk mendukung tercapainya Sasaran Strategis 9 (sembilan) dengan indikator kinerja Level Maturitas SPIP, Inspektorat BKN juga memiliki beberapa Sasaran Strategis antara guna terwujudnya Sasaran Strategis 9 (sembilan) pada Level 0 (nol). Sasaran Strategis antara tersebut kemudian dijabarkan melalui beberapa indikator kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi Inspektorat BKN.

2.6. Sasaran Strategis Inspektorat Badan Kepegawaian Negara

Sasaran Strategis Inspektorat BKN merupakan *cascading* dari sasaran strategis kesembilan pada Badan Kepegawaian Negara dan berada dalam perspektif *Learn and Growth*. Perspektif tersebut mengidentifikasi kondisi sumber daya internal organisasi yang ingin diwujudkan atau seharusnya dimiliki oleh organisasi. Pada Level 1 (satu), sasaran strategis tersebut menjadi sasaran strategis utama dalam perspektif *stakeholder*. Dalam rangka mencapai sasaran strategis utama, Inspektorat BKN memiliki 6 (enam) sasaran strategis antara yang terbagi dalam 3 (tiga) perspektif dalam metode *balance scorecard* yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4. Peta Strategis Inspektoral BKN 2020-2024

2.6.1. Customer Perspective

Sasaran Strategis pertama yang ingin dicapai adalah “Terwujudnya Birokrasi BKN yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Layanan Prima”, dengan Indikator Kinerja:

1. Level Maturitas SPIP;
2. Level Kapabilitas APIP (IA-CM);
3. Indeks kepuasan unit kerja terhadap kinerja Inspektoral dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan.

2.6.2. Internal Process Perspective

Sasaran Strategis 2 (dua) yang ingin dicapai adalah “Terselenggaranya pengawasan internal yang efektif, efisien dan akuntabel”, dengan Indikator Kinerja:

4. Jumlah pedoman pelaksanaan kegiatan pengawasan di lingkungan BKN;

5. Persentase laporan pengaduan eksternal/internal yang ditindaklanjuti;
6. Persentase pelaksanaan kegiatan pengawasan terhadap kinerja dan keuangan
7. Persentase pelaksanaan tindak lanjut temuan hasil pengawasan terhadap kinerja dan keuangan;

2.6.3. *Learning and Growth Perspective*

Sasaran Strategis 3 (tiga) yang ingin dicapai adalah “Tersedianya ASN Inspektorat yang kompeten, bersertifikasi dan berintegritas”, dengan Indikator Kinerja:

8. Persentase ASN di lingkungan Inspektorat mengikuti pengembangan kompetensi.
Sasaran Strategis 4 (empat) yang ingin dicapai adalah “Persentase kelengkapan sarana prasarana Inspektorat BKN yang sesuai dengan rencana”, dengan Indikator Kinerja:
9. Persentase kelengkapan sarana prasarana Inspektorat BKN yang sesuai dengan rencana;
10. Jumlah SOP terkait kegiatan pengawasan di lingkungan BKN.

Sasaran Strategis 5 (lima) yang ingin dicapai adalah “Terwujudnya tata kelola yang baik”, dengan Indikator Kinerja:

11. Nilai Reformasi Birokrasi;
12. LAKIP Inspektorat.

Sasaran Strategis 6 (enam) yang ingin dicapai adalah “Terwujudnya pengelolaan anggaran yang efisien dan akuntabel”, dengan Indikator Kinerja:

13. Nilai realisasi kinerja anggaran Inspektorat.

BAB III
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI
DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi

3.1.1. Arah Kebijakan dan Strategi Badan Kepegawaian Negara

Arah kebijakan dan strategi BKN mengacu pada arah kebijakan dan strategi yang tertuang pada RPJMN 2020-2024. Arah kebijakan dan strategi BKN terfokus pada:

1. Peranan strategis BKN dalam pengelolaan ASN

BKN memiliki peranan penting dan strategis dalam pengelolaan ASN. Apabila BKN mampu mengelola ASN dengan efektif dan efisien, maka BKN juga memberikan andil besar dalam mencapai tujuan negara. Peran yang penting dan strategis BKN itu dapat dilihat dalam Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu mandat dan tugas yang diberikan pada BKN adalah merevitalisasi sistem dan manajemen birokrasi sehingga lebih efisien, responsif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja.

2. Peran strategis BKN dalam Sistem Integritas Nasional

Sistem Integritas Nasional merupakan system pencegahan dan pemberantasan korupsi yang dikembangkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Sistem Integritas Nasional terdiri dari 3 (tiga) elemen pokok, yaitu pondasi (sistem ekonomi, politik dan budaya), tiang/pilar penyangga (badan/lembaga legislatif, eksekutif, kehakiman/peradilan, sektor publik, sektor keuangan, penegak hukum, komisi pemilihan umum, komisi Ombudsman, lembaga audit, organisasi anti korupsi, partai politik, media massa, masyarakat madani dan dunia usaha) dan atap atau hasil (integritas nasional).

Fungsi, tugas dan kewenangan BKN secara tidak langsung mempunyai peranan sangat penting dan determinan dalam membangun Sistem Integritas Nasional. Apabila fungsi, tugas, dan kewenangan BKN dilaksanakan secara

optimal BKN akan memberikan andil dan kontribusi penting dalam membangun birokrasi yang handal mengelola layanan publik tanpa KKN.

3. Mencegah dan memberantas korupsi dalam tubuh BKN

Arah dan kebijakan strategi BKN dalam mencegah dan memberantas korupsi dalam tubuh BKN selaras dengan salah satu arah kebijakan reformasi birokrasi, yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih yang bebas dari KKN. Peran Inspektorat diimplementasikan dengan pengawasan melalui audit, revidu, evaluasi, dan pemantauan, serta pengawasan lainnya sebagaimana diamanatkan PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan juga terbebas dari KKN.

3.1.2. Arah dan Kebijakan Strategi Inspektorat Badan Kepegawaian Negara

Arah kebijakan dan strategi Inspektorat diarahkan dalam rangka mendukung kebijakan dan strategi serta pencapaian tujuan BKN. Sebagai unit pengawasan, arah kebijakan dan strategi Inspektorat diwujudkan dalam suatu kebijakan dan strategi bidang pengawasan, yaitu mendukung terwujudnya birokrasi bkn yang efektif, efisien, dan berorientasi layanan prima. Kebijakan pengawasan yang diarahkan untuk peningkatan pencapaian tujuan Badan Kepegawaian Negara, dicerminkan dengan tercapainya Indikator Kinerja Utama (IKU) Badan Kepegawaian Negara secara efektif, efisien, ekonomis dan taat pada peraturan, melalui:

- a. Revidu perencanaan dan revidu penganggaran;
- b. Pendampingan pengadaan barang dan jasa;
- c. Audit kinerja terhadap program/kegiatan strategis;
- d. Pemantauan penyerapan anggaran;
- e. Peningkatan kualitas laporan keuangan;
- f. Pemanfaatan dan pengamanan asset;
- g. Evaluasi PNBPN; dan

h. Pencegahan indikasi penyimpangan/kasus-kasus tertentu.

Seperti halnya yang telah dijelaskan pada Analisis SWOT Bab I, Inspektorat dapat melakukan beberapa alternatif strategi berdasarkan kombinasi antara kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dimiliki.

3.2. Kerangka regulasi

Dalam rangka melaksanakan kebijakan dan strategi pengawasan 2020-2024, maka diperlukan kerangka regulasi yang merupakan perencanaan pembentukan regulasi dalam rangka memfasilitasi, mendorong, dan mengatur proses, etika, dan pelaporan antara lain sebagai berikut:

1. Regulasi perencanaan pengawasan, antara lain:
 - a. Kebijakan pengawasan intern;
 - b. *Internal Audit Charter*;
 - c. Program kerja pengawasan tahunan;
 - d. Tata pengawasan intern;
 - e. Petunjuk pelaksanaan revidu rencana kerja dan anggaran di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
 - f. Petunjuk revidu revisi anggaran unit kerja di Badan Kepegawaian Negara;
 - g. Petunjuk pelaksanaan penanganan benturan kepentingan di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.
2. Regulasi terkait perangkat profesi pengawasan internal antara lain:
 - a. Standar Audit
 - b. Kode Etik
 - c. Telaah Sejawat
3. Regulasi pelaksanaan pengawasan antara lain:
 - a. Pedoman Kendali Mutu Audit
 - b. Pedoman Umum Audit Inspektorat BKN
4. Regulasi pelaporan pengawasan antara lain:
 - a. Petunjuk pelaksanaan pengolahan dan pemantauan tindak lanjut hasil audit di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;

- b. Peraturan tentang pembentukan Unit Pengendali Gratifikasi Pusat dan Kantor Regional BKN;
 - c. Pedoman penyusunan, penyampaian dan penyimpanan Laporan Hasil Audit Inspektorat BKN.
5. Regulasi pengendalian pengawasan antara lain:
- a. Pemberian pelayanan konsultasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
 - b. Petunjuk teknis penanganan dan tindak lanjut pengaduan;
 - c. Penilaian kinerja;
 - d. Penilaian pelaksanaan pengawasan secara berjenjang.

3.3. Kerangka Kelembagaan

Dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan Inspektorat BKN, Inspektorat harus didukung oleh perangkat organisasi, proses bisnis, tata laksana, dan sumber daya aparatur yang mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepada Inspektorat secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan dan penataan kelembagaan harus dilaksanakan secara efektif, intensif, dan berkelanjutan. Di samping itu Inspektorat perlu mengembangkan organisasi dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas yang lebih efektif.

Penataan organisasi Inspektorat dimaksudkan untuk memperkuat mandat kepada Inspektorat dalam rangka mendukung pencapaian tujuan Badan Kepegawaian Negara. Adapun tujuan penataan organisasi Inspektorat adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan penerapan kegiatan pengendalian di lingkungan Inspektorat;
- b. Mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

3.3.1. Penataan Kelembagaan

A. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Inspektorat Badan Kepegawaian Negara

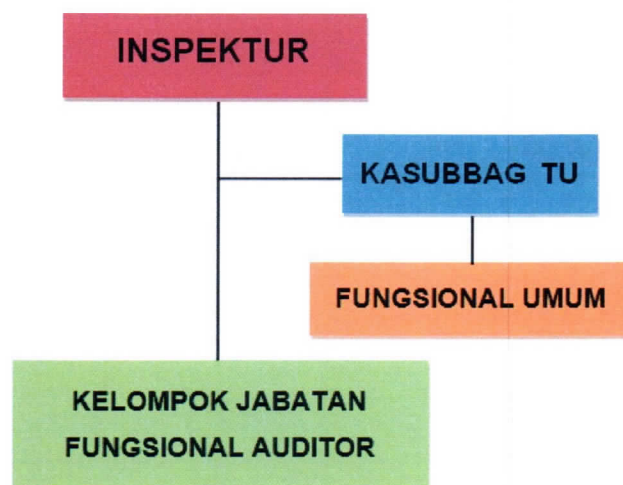
Inspektorat adalah unsur pengawasan intern BKN yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala dan secara administrative dikoordinasikan oleh Sekretariat Utama. Inspektorat mempunyai tugas

melakukan pengawasan di lingkungan BKN. Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektorat menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern;
- b) Pelaksanaan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c) Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Kepala;
- d) Penyusunan laporan hasil pengawsan; dan
- e) Pelaksanaan pelayanan adminstrasi Inspektorat.

B. Struktur Organisasi Inspektorat Badan Kepegawaian Negara

Inspektorat terdiri atas Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penerimaan, pengagendaan, dan pendistribusian serta penomoran surat secara manual maupun elektronik, melakukan tata usaha, dan pengelolaan kinerja, serta evaluasi dan pelaporan pada Inspektorat. Kelompok Jabatan Fungsional pada Inspektorat mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

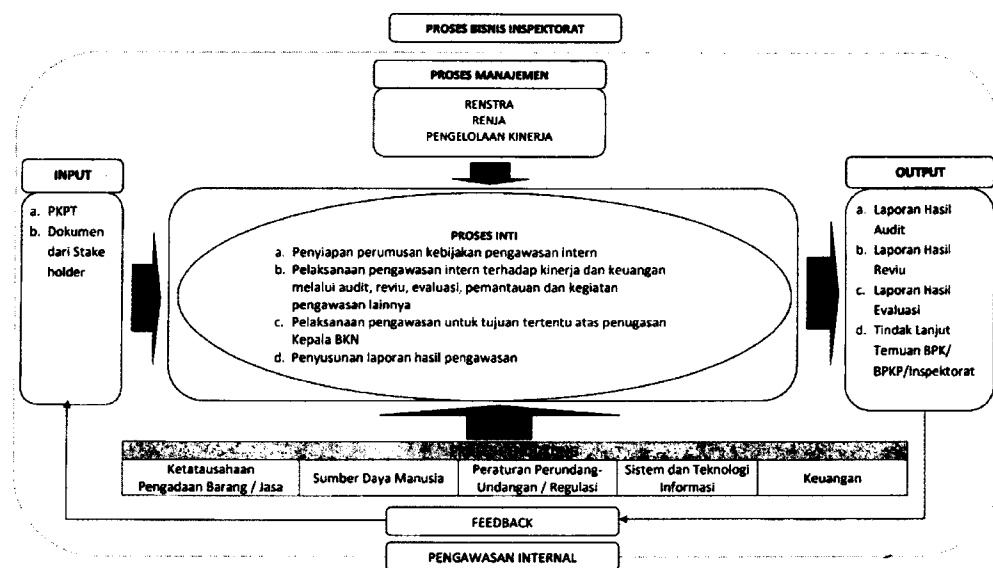


Gambar 3.1. Struktur Organisasi Inspektorat BKN

C. Arah Kebijakan Kelembagaan Inspektorat Badan Kepegawaian Negara

Inspektorat selalu berupaya agar dapat menjadi organisasi yang adaptif terhadap perubahan, baik itu yang berasal dari internal maupun eksternal. Dalam Renstra Inspektorat BKN 2020-2024 ini dirancang inisiatif perubahan terkait dengan kelembagaan, yaitu penguatan tata laksana pengawasan. Inspektorat sebagai pengawas internal diwajibkan untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Termasuk dalam hal pembaharuan pedoman/regulasi di bidang pengawasan. Proses penguatan tata laksana pengawasan akan melalui beberapa tahapan yang harus dilaksanakan agar *output* yang dicapai dapat maksimal. Setiap tahapan memiliki capaian-capaian yang harus dipenuhi agar proses penguatan tata laksana pengawasan dapat dijalankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kegiatan penguatan tata laksana pengawasan terdiri dari tahap persiapan, tahap penyusunan regulasi, tahap sosialisasi regulasi, tahap penerapan regulasi, dan tahap monitoring dan evaluasi.

3.3.2. Proses Bisnis



Gambar 3.2. Peta Proses Bisnis Inspektorat BKN

3.3.3. Pengelolaan Sumber Daya Aparatur

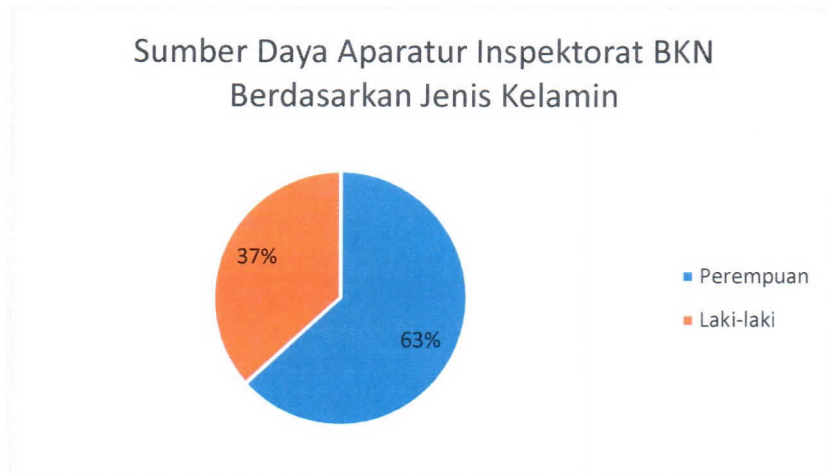
1) Kondisi Sumber Daya Aparatur Inspektorat Sekarang

Sumber Daya Aparatur Inspektorat BKN (SDA Inspektorat BKN) berjumlah 30 (tiga puluh) orang, yang terdiri dari Inspektur, Subbagian Tata Usaha, dan Kelompok Jabatan Fungsional. Adapun rincian sumber daya aparatur di Inspektorat dijabarkan dalam table berikut:

Tabel 3.1.
Sumber Daya Aparatur Inspektorat BKN

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Inspektur	1
2.	Kasubbag TU	1
3.	Auditor Utama	-
4.	Auditor Madya	2
5.	Auditor Muda	9
6.	Auditor Pertama	2
7.	Auditor Terampil	6
8.	Verifikator Keuangan	2
9.	Analisis Akuntabilitas Kinerja	1
10.	Analisis Kepegawaian Muda	2
11.	Pengelola Kearsipan Kepegawaian	1
12.	Analisis Keuangan	2
13.	Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	1
Jumlah		30

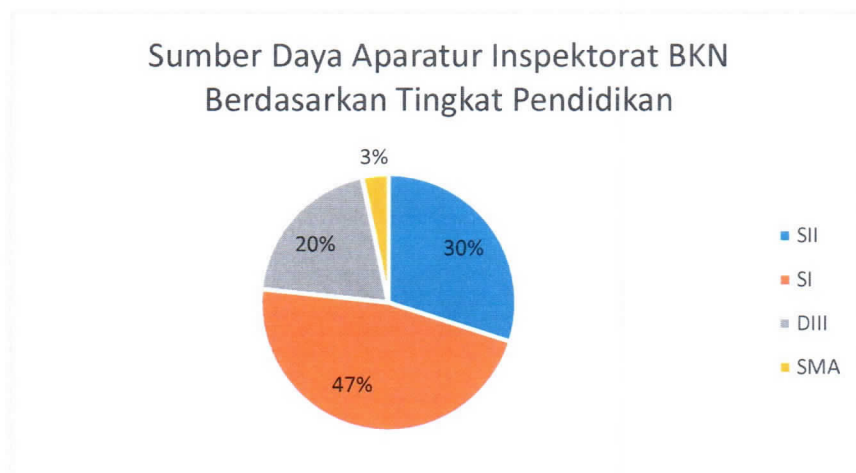
Dari ketiga puluh SDA Inspektorat BKN, jumlah SDA berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 (sembilan belas) orang dan laki-laki sebanyak 11 (sebelas) orang. Berikut grafik yang menggambarkan jumlah SDA Inspektorat BKN berdasarkan jenis kelamin:



Gambar 3.2.

Sumber Daya Aparatur Inspektorat Berdasarkan Jenis Kelamin

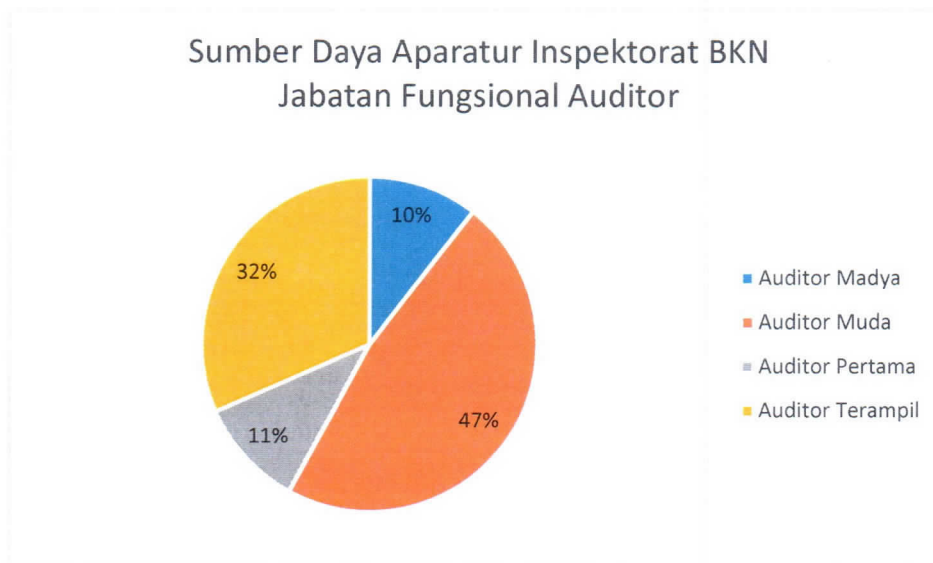
Berdasarkan tingkat pendidikan, SDA Inspektorat BKN terdapat 9 (sembilan) orang dengan tingkat Pendidikan SII, 14 (empat belas) orang dengan tingkat Pendidikan SI, 6 (enam) orang dengan tingkat Pendidikan DIII, dan 1 (satu) orang dengan tingkat Pendidikan SMA. Berikut grafik yang menggambarkan jumlah SDA Inspektorat BKN berdasarkan tingkat pendidikan:



Gambar 3.3.

Sumber Daya Aparatur Inspektorat Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sedangkan untuk kelompok jabatan fungsional auditor, terdapat 2 (dua) Auditor Madya, 9 (sembilan) Auditor Muda, 2 (dua) Auditor Pertama, dan 6 (enam) Auditor Terampil. Inspektorat BKN saat ini belum memiliki Auditor Utama. Berikut grafik yang menggambarkan jumlah SDA Inspektorat BKN pada kelompok fungsional auditor:



Gambar 3.3.

Sumber Daya Aparatur Inspektorat pada Kelompok Fungsional Auditor

2) Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Aparatur

Kegiatan pengawasan dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) adalah sebagai berikut:

- a. Audit Keuangan 12 (dua belas) Unit Kerja di Pusat, 14 (empat belas) Kantor Regional, 1 (satu) Pusat Pengembangan;
- b. Audit kinerja dengan sampling 2 (dua) Unit Kerja Eselon II yang mempunyai program prioritas nasional;
- c. Audit tujuan tertentu;
- d. Evaluasi LAKIP 14 (empat belas) Kantor Regional, 1 (satu) Pusat Pengembangan, 1 (satu) Sekretariat Utama dan 6 (enam) Unit Eselon II Mandiri;

- e. Reviu Laporan Keuangan 14 (empat belas) Kantor Regional, 1 (satu) Pusat Pengembangan, dan 1 (satu) Kantor Pusat);
- f. Reviu SAKIP BKN keseluruhan;
- g. Reviu RKA KL 14 (empat belas) Kantor Regional, 1 (satu) Pusat Pengembangan, dan 1 (satu) Kantor Pusat);
- h. Reviu RKBMN 14 (empat belas) Kantor Regional dan 29 (dua puluh sembilan) Unit Eselon II;
- i. Reviu PBJ 15 (lima belas) Satker Mandiri dan Kantor Pusat BKN; dan
- j. Monitoring tindak lanjut.

Berdasarkan penjabaran PKPT di atas adapun jumlah kegiatan/penugasan secara keseluruhan sebanyak 265 (dua ratus enam puluh lima) kegiatan, dengan rata-rata Hari Penugasan (HP) untuk 5 (lima) hari kerja sebanyak 50 (lima puluh) hari kerja per tim audit sehingga jumlah beban kerja auditor Inspektorat BKN sebanyak 13.250. Kemudian berdasarkan Keputusan Kepala BPKP Nomor KEP-971/K/SU/2005 tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Auditor di Lingkungan APIP, jumlah beban kerja tersebut ditambahkan dengan kegiatan pengawasan lainnya sebanyak 30% dari jumlah beban kerja. Jumlah beban kerja Inspektorat secara keseluruhan adalah 17.225. Berikut adalah table perhitungan jumlah beban kerja.

Tabel 3.2.
Beban Kerja Inspektorat

No.	Uraian	Jumlah Kegiatan
A.	Jumlah Kegiatan/Penugasan	265
B.	Rata-rata HP per Tim	50
C.	Jumlah Beban Kerja (A x B)	13.250
D.	Jumlah beban Kerja Untuk Kegiatan Pengawasan Lainnya (30% x C)	3.975
E.	Jumlah Beban Kerja Inspektorat (C + D)	17.225

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan pertimbangan dan perubahan lingkungan pengawasan dari sisi penggunaan teknologi, maka Jumlah Bebas Kerja Inspektorat BKN masuk ke dalam kelompok B1 berdasarkan Keputusan Kepala BPKP Nomor KEP-971/K/SU/2005, yaitu terdiri dari 9 (sembilan) Gugus tugas dengan 3 (tiga) Auditor Utama. Satu Gugus Tugas terdiri dari 10 (sepuluh) orang, yaitu 1 (satu) orang Auditor Madya, 3 (tiga) Auditor Muda, dan 6 (enam) Auditor Terampil/Pertama.

Jumlah kebutuhan Auditor sesuai dengan Analisis Beban Kerja (ABK) di atas tidak sesuai dengan jumlah Auditor di Inspektorat BKN sekarang ini. Berikut adalah tabel perbandingan jumlah Auditor Inspektorat BKN berdasarkan ABK dan jumlah Auditor saat ini:

Tabel 3.3.
Perhitungan Kebutuhan JFA Tahun 2019
Inspektorat Badan Kepegawaian Negara

No.	Jenjang Jabatan/Peran	Perhitungan ABK	Jumlah Saat Ini	Kekurangan/Kelebihan
1.	Auditor Utama	3	0	-3
2.	Auditor Madya	9	2	-7
3.	Auditor Muda	27	9	-18
4.	Auditor Pertama	18	2	-16
5.	Auditor Terampil	36	6	-30

Sumber: Data diolah

BAB IV
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. Target Kinerja

4.1.1. Indikator Kinerja Sasaran Strategis

Inspektorat BKN mendukung pencapaian Sasaran Strategis BKN yaitu *Terwujudnya Birokrasi BKN yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Layanan Prima*. Sasaran strategis tersebut kemudian di-*cascading* ke dalam tiga perspektif, yaitu *customer perspective*, *internal proses perspective* dan *learning and growth perspective*. Berikut adalah tabel Indikator Kinerja Sasaran Strategis Inspektorat BKN Tahun 2020 – 2024:

Tabel 4.1.
Indikator Kinerja Sasaran Strategis Inspektorat
BKN Tahun 2020 - 2024

Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama		Satuan	Target	
			2020	2024
SS.5	Terwujudnya BKN yang akurat akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik			
IKU.10	Level Maturitas SPIP			
<i>Customer Perspectives</i>				
SSA.1	Terwujudnya Birokrasi BKN yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Layanan Prima			
1.	Level Maturitas SPIP	Level	3	4
2.	Level Kapabilitas APIP (IA-CM)	Level	3	4
3.	Indeks kepuasan unit kerja terhadap kinerja Inspektorat dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan	Katageori	B	A
<i>Internal Process Perspectives</i>				
SSA.2	Terselenggaranya pengawasan internal yang efektif, efisien dan akuntabel			

Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama		Satuan	Target	
			2020	2024
4.	Jumlah pedoman pelaksanaan kegiatan pengawasan di lingkungan BKN	Jumlah	N/A	N/A
5.	Persentase Laporan pengaduan eksternal/internal yang ditindaklanjuti	%	100%	100%
6.	Persentase pelaksanaan kegiatan pengawasan terhadap kinerja dan keuangan	%	100%	100%
7.	Persentase pelaksanaan tindak lanjut temuan hasil pengawasan terhadap kinerja dan keuangan	%	100%	100%
<i>Learning and Growth Perspectives</i>				
SSA.3	Tersedianya ASN Inspektorat yang kompeten, bersertifikasi dan berintegritas			
8.	Persentase ASN di lingkungan Inspektorat mengikuti pengembangan kompetensi	%	100%	100%
SSA.4	Tersedianya sarana prasarana dan sistem informasi di Inspektorat BKN yang memadai			
9.	Persentase kelengkapan sarana prasarana Inspektorat BKN yang sesuai dengan rencana	%	100%	100%
10.	Jumlah SOP terkait kegiatan pengawasan di lingkungan BKN	Jumlah	1	1
SSA.5	Terwujudnya tata kelola yang baik			
11.	Nilai Reformasi Birokrasi	Nilai	6,65	6,85
12.	LAKIP Inspektorat	Nilai	BB	BB
SSA.6	Terwujudnya pengelolaan anggaran yang efisien dan akuntabel			
13.	Nilai realisasi kinerja anggaran Inspektorat	%	95%	97%

A. Customer Perspective

Pada *customer perspective*, sasaran strategis yang ingin dicapai adalah “*Terwujudnya Birokrasi BKN yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Layanan Prima*”, dengan indikator kinerja dan formula sebagai berikut:

1. Level Maturitas SPIP

No.	Tingkat Maturitas	Interval Skor
	Belum Ada	$0 < \text{Skor} < 1,0$
1	Rintisan	$1,0 \leq \text{Skor} < 2,0$
2	Berkembang	$2,0 \leq \text{Skor} < 3,0$
3	Terdefinisi	$3,0 \leq \text{Skor} < 4,0$
4	Terukur dan Terkelola	$4,0 \leq \text{Skor} < 4,5$
5	Optimum	$4,5 \leq \text{Skor} < 5$

2. Level Kapabilitas APIP (IA-CM)

No.	Tingkat IA-CM	Interval Skor
1	Initial	$0 < \text{Skor} < 1,0$
2	Infrastructure	$1,0 \leq \text{Skor} < 2,0$
3	Integrated	$2,0 \leq \text{Skor} < 3,0$
4	Managed	$3,0 \leq \text{Skor} < 4,0$
5	Optimizing	$4,0 \leq \text{Skor} < 5,$

3. Indeks kepuasan unit kerja terhadap kinerja Inspektorat dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan

Nilai Persepsi	Nilai Interval (NI)	Nilai Interval Konversi (NIK)	Mutu Pelayanan (x)	Kinerja Unit Pelayanan (y)
1	1,00 – 2,5996	25,00 – 64,99	D	Tidak Baik
2	2,60 – 3,064	65,00 – 76,60	C	Kurang Baik
3	3,0644 – 3,532	76,61 – 88,30	B	Baik
4	3,5324 – 4,00	88,31 – 100,00	A	Sangat Baik

B. Internal Control Perspective

Pada *internal control perspective*, sasaran strategis yang ingin dicapai adalah “*Terselenggaranya Pengawasan Internal yang Efektif, Efisien dan Akuntabel*”, dengan indikator kinerja dan formula sebagai berikut:

1. Jumlah pedoman pelaksanaan kegiatan pengawasan di lingkungan BKN
2. Persentase Laporan pengaduan eksternal/internal yang ditindaklanjuti

$$\frac{\text{Jumlah laporan pengaduan eksternal dan internal yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah laporan pengaduan eksternal dan internal}} \times 100\%$$

3. Persentase pelaksanaan kegiatan pengawasan terhadap kinerja dan keuangan

$$\frac{\text{Jumlah pelaksanaan kegiatan pengawasan}}{\text{Jumlah kegiatan pengawasan}} \times 100\%$$

4. Persentase pelaksanaan tindak lanjut temuan hasil pengawasan terhadap kinerja dan keuangan

$$\frac{\text{Jumlah pelaksanaan tindak lanjut temuan hasil pengawasan}}{\text{Total temuan hasil pengawasan}} \times 100\%$$

C. Learning and Growth Perspective

Pada *learning and growth perspective*, terdapat 4 (empat) sasaran strategis yang ingin dicapai. Sasaran strategis pertama yang ingin dicapai adalah “*Tersedianya ASN Inspektorat yang Kompeten, Bersertifikasi dan Berintegritas*”, dengan indikator kinerja dan formula sebagai berikut:

1. Persentase ASN di lingkungan Inspektorat mengikuti pengembangan kompetensi

$$\frac{\text{Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi}}{\text{Total ASN di lingkungan Inspektorat}} \times 100\%$$

Sasaran strategis kedua yang ingin dicapai adalah “*Tersedianya Sarana Prasarana dan Sistem Informasi di Inspektorat BKN yang Memadai*”, dengan indikator kinerja dan formula sebagai berikut:

1. Persentase kelengkapan sarana prasarana Inspektorat BKN yang sesuai dengan rencana

$$\frac{\text{Jumlah sarana dan prasaran yang dipenuhi sesuai dengan DIPA}}{\text{Total sarana dan prasarana yang direncanakan dalam DIPATA X}} \times 100\%$$

2. Jumlah SOP terkait kegiatan pengawasan di lingkungan BKN

Sasaran strategis ketiga yang ingin dicapai adalah “*Terwujudnya Tata Kelola yang Baik*”, dengan indikator kinerja dan formula sebagai berikut:

1. Nilai Reformasi Birokrasi

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	> 90 - 100	Istimewa
2.	A	> 80 - 90	Memuaskan
3.	BB	> 70 - 80	Sangat Baik
4.	B	> 60 - 70	Baik, perlu sedikit perbaikan
5.	CC	> 50 - 60	Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6.	C	> 30 - 50	Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar
7.	D	> 0 - 30	Sangat Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan sangat mendasar

2. LAKIP Inspektorat

Terakhir, sasaran strategis keempat yang ingin dicapai adalah “*Terwujudnya Pengelolaan Anggaran yang Efisien dan Akuntabel*”, dengan indikator kinerja dan formula sebagai berikut:

1. Nilai realisasi kinerja anggaran Inspektorat

$$\text{Realisasi Anggaran/ Pagu DIPA} \times 100\%$$

Untuk lebih rinci mengenai indikator kinerja, seperti deskripsi, satuan pengukuran, jenis aspek target, tingkat kendali dan validitas indikator kinerja, dan sebagainya, dapat dilihat pada Manual IKU yang terlampir bersama dengan Renstra Inspektorat BKN 2020 – 2024 ini.

4.1.2. Indikator Kinerja Program

Indikator Kinerja Program merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian hasil (*outcome*) dari suatu program. Indikator Kinerja Program telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran program (*outcome*). Ukuran pencapaian kinerja dapat dilihat di Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) terlampir.

4.1.3. Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator Kinerja Kegiatan merupakan ukuran alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran (*output*) dari suatu kegiatan. Indikator Kinerja Kegiatan telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran kegiatan (*output*). Ukuran pencapaian dapat dilihat di Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) terlampir.

4.2. Kerangka Pendanaan

Agar dapat melaksanakan arah kebijakan, strategi, dan program pengawasan di Badan Kepegawaian Negara, serta mencapai sasaran strategis sebagaimana yang telah ditetapkan, maka dibutuhkan dukungan kerangka pendanaan yang memadai. Inspektorat BKN mengusulkan rencana pendanaan melalui APBN tahun 2020-2024 dan akan didistribusikan setiap tahunnya dengan rincian sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.2.
Kerangka Pendanaan Inspektorat BKN
Tahun 2020 - 2024

No.	Nama Program	Nama Kegiatan	Output	Pagu Anggaran				
				2020	2021	2022	2023	2024
1.	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN	Pengawasan dan Peningkatan Akuntabilitas Aparatur BKN	Layanan Audit Internal	1.609.283.000	1.770.211.300	1.947.232.430	2.141.955.673	2.355.427.997

BAB V

PENUTUP

Penyusunan Rencana Strategis Inspektorat BKN 2020 – 2024 diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta penilaian terhadap kinerja Inspektorat BKN selama kurun waktu 5 (lima) tahun dengan menggunakan indikator kinerja yang terarah dan terukur.

Renstra ini akan dilakukan evaluasi paruh waktu (*midterm evaluation*) untuk menemukan dan menilai capaian indikator kinerja serta usaha perbaikan dalam strategi dan kebijakan. Dengan demikian, pada akhirnya diharapkan seluruh target kinerja yang telah disepakati dapat tercapai secara lebih optimal.

Di sisi lain, pada akhir periode atau tahun ke 4 (empat) atas pelaksanaan Renstra ini, akan dilakukan evaluasi komprehensif sebagai bahan masukan bagi penyusunan Renstra Inspektorat BKN 2025-2029. Penyusunan Renstra Inspektorat BKN akan paralel dengan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian Negara dan RPJMN Teknokratik 2025-2029. Dengan melakukan evaluasi secara komprehensif diharapkan penyusunan Renstra periode selanjutnya akan lebih tinggi pencapaiannya.

Lampiran I: Balanced Scorecard Inspektorat BKN 2020 – 2024

Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target					Cascading
		2020	2021	2022	2023	2024	
SS.5		Terwujudnya BKN yang akurat akuntabel dan tata kelola pemerintahan yang baik					
IKU.10		Level Maturitas SPIP					
Customer Perspectives							
SSA.1		Terwujudnya Birokrasi BKN yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Layanan Prima					
1	Level	3	3	3	3	4	●
2	Level	3	3	3	3	4	△
3	Katagori	B	B	B	A	A	△
Internal Process Perspectives							
SSA.2		Terselenggaranya pengawasan internal yang efektif, efisien dan akuntabel					
4	Jumlah	N/A	1	N/A	N/A	N/A	△
5	%	100%	100%	100%	100%	100%	△
6	%	100%	100%	100%	100%	100%	△

Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target					Cascading
		2020	2021	2022	2023	2024	
7	%	100%	100%	100%	100%	100%	△
Learning and Growth Perspectives							
SSA.3	Tersedianya ASN Inspektorat yang kompeten, bersertifikasi dan berintegritas						
8	%	100%	100%	100%	100%	100%	△
SSA.4	Tersedianya sarana prasarana dan sistem informasi di Inspektorat BKN yang memadai						
9	%	100%	100%	100%	100%	100%	△
10	Jumlah	1	1	1	1	1	△
SSA.5	Terwujudnya tata kelola yang baik						
11	Nilai	6,65	6,70	6,75	6,80	6,85	○
12	Nilai	BB	BB	BB	BB	BB	△
SSA.6	Terwujudnya pengelolaan anggaran yang efisien dan akuntabel						
13	%	95%	97%	97%	97%	97%	△