RENCANA KERJA

2023

KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

KATA PENGANTAR

Rencana Kerja (Renja) Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2023 merupakan dokumen perencanaan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian BKN yang memuat rincian rencana pelaksanaan program dan kegiatan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya pada tahun 2023 dalam upaya mendukung tercapainya sasaran pembangunan Manajemen ASN

Rencana Kerja yang disusun dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah. Secara substansi, Renja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian merupakan dokumen perencanaan yang berisi program dan kegiatan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian untuk periode 1 (satu) tahun. Perumusan Rencana Kerja dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian agar terlaksana dengan lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

Akhir kata kami ucapkan terima kasih atas kerja samanya dalam mewujudkan Renja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian semoga pelaksanaanya dilakukan secara profesional dan berintegritas serta diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Jakarta, 27 Februari 2023

Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

Ditandatangani secara elektronik
Drs. Aris Windiyanto, M.Si

DAFTAR ISI

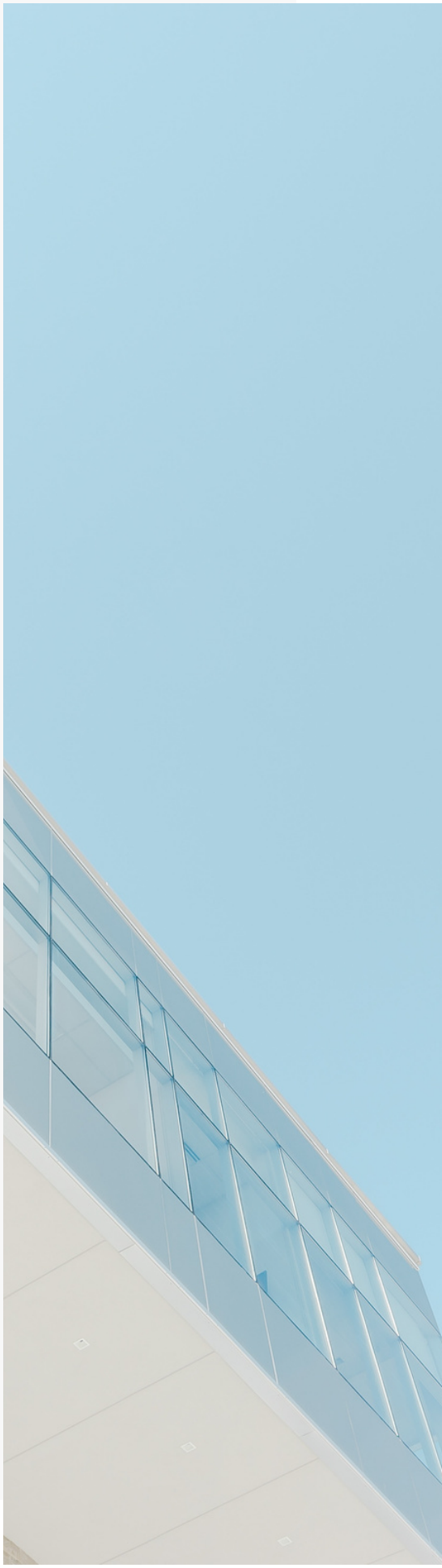
01	KATA PENGANTAR
02	DAFTAR ISI
03	BAB I PENDAHULUAN
07	BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2022
28	BAB III RENCANA KERJA 2023
40	BAB V PENUTUP

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kondisi pandemi COVID-19 tidak menyurutkan upaya untuk mewujudkan Visi Indonesia 2045 yaitu menjadi negara Berdaulat, Maju, Adil, dan Makmur. Pada tahun 2045, Indonesia ditargetkan masuk dalam kelompok negara berpenghasilan tinggi dan lepas dari Middle Income Trap. Untuk itu, pada tahun 2022 pemerintah akan melakukan transformasi ekonomi melalui peningkatan produktivitas di seluruh sektor serta menemukan sumber penggerak ekonomi dari sektor yang memiliki produktivitas lebih tinggi. Sektor manufaktur dan jasa modern yang menghasilkan nilai tambah tinggi perlu dikembangkan dan diperkuat menjadi basis perekonomian, sehingga dapat mengurangi ketergantungan ekonomi pada sumber daya alam. Berbagai upaya dalam transformasi tersebut tetap dilakukan dalam koridor pembangunan berkelanjutan. Selanjutnya dalam rangka mendukung transformasi ekonomi, dilakukan pula reformasi struktural melalui reformasi iklim investasi, kelembagaan dan tata kelola, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan perlindungan sosial.

Pandemi COVID-19 merupakan unprecedented shock yang mengubah secara signifikan pola interaksi antar manusia, sehingga berimplikasi terhadap perubahan pola aktivitas ekonomi, sosial, serta pelayanan publik. Penerapan social distancing dan protokol kesehatan menuntut penggunaan teknologi digital secara intensif dalam mendukung aktivitas manusia.



Penguatan ekonomi diperkirakan akan berlanjut selama tahun 2022 dan 2023 seiring dengan menurunnya angka kasus aktif COVID-19 memasuki fase transisi dari pandemi menuju endemi.

Berdasarkan hal tersebut, tema pembangunan RKP Tahun 2023 ini mengusung tema "Peningkatan Produktivitas untuk Transformasi Ekonomi yang Inklusifdan Berkelanjutan". Sebagai salah satu bagian dari Badan Kepegawaian Negara, Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian perlu merumuskan dan menyusun Rencana Kerja untuk mendukung upaya menjaga kesinambungan pembangunan nasional.

B. LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
7. PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyusunan, Penelaahan, dan Perubahan Rencana Kerja Kemementerian/ Lembaga;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Perjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;

13. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
14. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2020 tentang Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama serta Tugas Koordinator dan Sub Koordinator Jabatan Fungsional di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;

C. RUANG LINGKUP

Dalam Pasal 80 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN dibidang mutasi kepegawaian, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala. Selanjutnya dalam Pasal 81 dinyatakan bahwa, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil, administrasi Pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara.

Sedangkan dalam Pasal 82 dinyatakan fungsi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah:

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
3. Perumusan pertimbangan teknis perencanaan di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukumPegawai Negeri Sipil;
4. Pelaksanaan administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan pejabat negara;
5. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pengadaan, mutasi,pemberhentian dan pensiun, serta kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
6. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

D. MAKSUD DAN TUJUAN

Rencana Kerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2023 disusun dengan tujuan untuk menjadi acuan dalam perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan kegiatan bagi seluruh unit kerja di Lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Selain itu tujuan penyusunan Rencana Kerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2023 sebagai berikut:

1. petunjuk dalam menjalankan program kegiatan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian selama Tahun 2023;
2. meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian tahun 2023;
3. sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2023.

BAB II
EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KINERJA

A MISI

Mengacu pada Renstra Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2020-2024 Visi Deputi bidang Mutasi Kepegawaian yang merupakan turunan dari Visi BKN yakni "Mewujudkan Pengelola ASN yang profesional dan berintergritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong". Selain itu misi Deputi bidang Mutasi Kepegawaian adalah "Penyelenggaraan Manajemen ASN".

B TUJUAN

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun dan tujuan ditetapkanmengacu kepada pernyataan visi dan misi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. Adapun Tujuan yang hendak dicapai Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah sebagai berikut :

"Mewujudkan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas prima".

C SASARAN STRATEGIS

Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian melaksanakan sasaran strategis ke 2 (dua) Badan Kepegawaian Negara yaitu: "Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima". Sasaran strategis tersebut merupakan kondisi yang ingin dicapai oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian sebagai suatu outcome/impact dari beberapa kegiatan yang dilaksanakan, yang kemudian diturunkan menjadi Sasaran Strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. Proses penyusunannya menggunakan pendekatan metode Balanced Score Card (BSC) yang dibagi dalam tiga perspektif, yakni customer perspective, internal process perspective, dan learn andgrowth perspective,

D. EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KINERJA 2021

SASARAN STRATEGIS
TERWUJUDNYA PEMBINAAN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS PRIMA

IKU 1 INDEKS KEPUASAN INSTANSI/PNS ATAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	93,56%
85	85	87	81,59	81,40	

Indikator ini mengukur keberhasilan dan capaian kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terkait pencapaian sasaran pelayanan kepegawaian dan pengembangan manajemen kepegawaian ASN yang professional di bidang mutasi kepegawaian. Capaian sasaran strategis yang dituangkan dalam indeks kepuasan masyarakat (instansi atau PNS) yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan kepegawaian dari Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya. Capaian pengukuran kepuasan masyarakat Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian didapatkan dari rata-rata capaian indikator utama Indeks Kepuasan Instansi/PNS atas Pelayanan Kepegawaian dari masing-masing Direktorat yang berada di bawah Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian.

Indeks kepuasan masyarakat Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengalami penurunan dari tahun 2020 ke tahun 2021 yang sebelumnya 81,59 menjadi 81,40 (rata-rata nilai indeks kepuasan masyarakat semester I dan II). Sehingga pada capaian renstra sampai dengan tahun 2021 hanya mencapai 93,56%. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian, faktor utama yang menjadi keluhan dari penerima layanan adalah pada indikator ketepatan waktu dan sarana dan prasarana. Hal ini disebabkan oleh adanya kenaikan beban kerja yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, seperti untuk layanan penetapan perbaikan tanggal lahir dan nama di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian mengalami kenaikan sebanyak 300% dari target yang ditetapkan sehingga proses penetapannya menjadi lebih lama. Begitu juga dengan layanan di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan, untuk layanan mutasi lainnya (pengalihan pegawai) yang mengalami kenaikan sebesar 200%. Hal ini juga terjadi pada layanan di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, untuk layanan Pertek Pensiun PNS mengalami kenaikan sebesar 179%.

TERWUJUDNYA KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN

IKU 2 PERSENTASE PEMENUHAN PEDOMAN KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	100%
100%	100%	100%	100%	100%	

Pedoman kebijakan adalah suatu rangkaian konsep dan asas yang menjadi suatu garis pelaksanaan dalam suatu pekerjaan, kepemimpinan ataupun cara bertindak. Pada tahun 2021 capaian indikator kinerja utama pemenuhan kebijakan pelaksanaan manajemen ASN adalah 100%, dengan output berupa 1 (satu) Surat Edaran Kepala BKN dan 2 (dua) Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. Pedoman kebijakan manajemen ASN yang dikeluarkan setiap tahun bergantung pada kondisi dan situasi pada tahun itu, sehingga perlu dilakukan prediksi pedoman kebijkaan manajemen ASN yang akan dibutuhkan pada tahun depan.

Bentuk dari pemenuhan pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. adalah penetapan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara dan Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terkait dengan bidang mutasi kepegawaian, yang terdiri dari:

- Surat Edaran Kepala BKN Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penjelasan Tambahan Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Diberhentikan Sementara dan Pengaktifan Kembali Sebagai Pegawai Negeri Sipil;
- Surat Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian No. 8835/B-MP.01.01/SD/D/2021 tentang Layanan Pencantuman Gelar/Peningkatan Pendidikan;
- Surat Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian No. 20994/B-MP.01.01/SD/D/2021 tentang Usul Kenaikan Pangkat dan Pengangkatan Jabatan Fungsional Utama PNS Tahun 2022;

Upaya yang dilakukan untuk memenuhi IKU ini adalah dengan membuat prediksi pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN dengan memperhatikan kebutuhan dan kondisi pada tahun itu dan pembuatan draft pedoman kebijakan dilakukan pada secepat mungkin, sehingga pada akhir tahun seluruh pedoman kebijakan telah terealisasi. Pada tahun 2023 prediksi pedoman kebijakan yang akan dikeluarkan adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan draft peraturan terkait pelayanan bidang pengadaan dan kepangkatan.
2. Penyusunan draft peraturan terkait pelayanan pensiun PNS dan Pejabat Negara
3. Penyusunan draft peraturan terkait pelayanan bidang status dan kedudukan kepegawaian

TERWUJUDNYA PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP

IKU 3 PERSENTASE PENYELESAIAN PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	107,88%
100%	100%	100%	100%	100%	

Capaian atas indikator kinerja utama persentase penyelesaian bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP didapatkan dari rata-rata capaian indikator kinerja utama masing-masing Direktorat di bawah Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. Berikut adalah jenis-jenis layanan dan capaian yang ada pada masing-masing Direktorat di bawah Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian.

Penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan telah memenuhi target yang telah ditetapkan dengan nilai realisasi sebesar 103.65%. Nilai tersebut merupakan rata-rata dari tiga kelompok pelayanan pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan. yaitu layanan pengadaan, kepangkatan, dan mutasi lain-lain. Dengan rincian realisasi sebagai berikut:

Layanan	Target	Realisasi	Capaian
Penetapan NIP	66.418 NIP	60.883 NIP	91,66%
Penetapan Kenaikan Pangkat	140.000 Pertek/SK	155.806 Pertek/NIP	111,29%
Penetapan Mutasi Lain-lain	60.000 Pertek/SK	64.803 Pertek/ SK	108%

Penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan pada tahun 2021 adalah sebesar 106.94%, hal ini dikarenakan terdapat perubahan jadwal pengadaan CPNS tahun anggaran 2021 yang semula ditetapkan sejumlah 35.000 formasi tetapi yang diusulkan dan diselesaikan di BKN sejumlah 9.404 NIP (26,89%).

Pada Direktorat Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara, penyelesaian pelayanan mencapai lebih dari 100. Hal ini disebabkan oleh adanya kenaikan beban kerja yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, menjadi faktor peningkatan beban kerja dimana untuk Direktorat Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara sendiri layanan Pertek Pensiun PNS jumlah usul yang masuk dan telah diselesaikan adalah sebesar 71.751 usul pertek, sementara target yang telah ditetapkan adalah sebesar 40.000.

Target	Realisasi	Capaian
100	120	120

Pada Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian, penyelesaian pelayanan mencapai lebih dari 200%, dikarenakan jumlah usul Penetapan Persetujuan Pengangkatan CPNS Menjadi PNS melebihi yang sudah ditargetkan. Usul pelayanan Penetapan Persetujuan Pengangkatan CPNS Menjadi PNS yang telah diselesaikan adalah sebesar 854 usul, sementara target yang telah ditetapkan adalah sebesar 25. Dalam peningkatan pelayanan bidang status dan kedudukan kepegawaian yang sesuai dengan NSPK dan SOP di tahun yang akan datang, Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian melakukan perubahan dengan menerapkan timeline dalam pengiriman surat yang hanya dapat dilakukan seminggu sekali harus diselesaikan maksimal pada hari Kamis agar pada akhir minggu yaitu hari Jumat dapat dilakukan pengiriman, dengan begitu dapat meminimalisir lamanya surat yang sampai ke instansi. Selain itu telah dilakukan perubahan dalam pembagian wilayah kerja, dimana semua pegawai di teknis mempunyai tanggung jawab satu kanreg untuk satu orang dan mencakup seluruh permasalahan dari status kepegawaian hingga kedudukan kepegawaian.

IKU 4 PERSENTASE TINGKAT KESALAHAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	95,14%
0%	0%	0%	0,01%	0,008%	

ndikator ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kualitas pelayanan yang diberikan oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian, semakin rendah tingkat kesalahan yang dilakukan semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan. Pada tahun 2021 target persentase tingkat kesalahan adalah 0% dan realisasinya adalah 0,008% yang artinya bahwa masih terdapat kesalahan dalam penetapan pelayanan mutasi kepegawaian, hal tersebut menjadi catatan penting bagi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian agar kedepannya dapat lebih baik lagi. Untuk memperbaiki hal tersebut Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terus berkoordinasi dengan Instansi Pusat dan Daerah agar melakukan peremajaan data bagi data-data PNS yang belum valid. Peningkatan digitalisasi pada layanan mutasi kepegawaian juga diharapkan dapat menurunkan tingkat kesalahan dalam penetapan output layanan mutasi kepegawaian untuk menuju tingkat kesalahan 0% sesuai target renstra.

TERWUJUDNYA PENINGKATAN DIGITALISASI PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

IKU 5 PERSENTASE LAYANAN MANAJEMEN ASN YANG BERBASIS DIGITAL

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	90,90%
75%	75%	77%	73,33%	73,33%	

Persentase jumlah pelayanan bidang mutasi kepegawaian yang semula dilakukan secara manual kemudian diubah menjadi pelayanan yang berbasis elektronik dengan memanfaatkan aplikasi digital. Pelayanan yang dimaksud terdiri dari:

1. Pengadaan CASN
2. Kenaikan Pangkat IV/b ke bawah
3. Kenaikan Pangkat IV/c ke atas
4. JF Utama (Pengangkatan/pemindahan/pemberhentian yang penetapannya menjadi kewenangan presiden)
5. Pencantuman Gelar
6. Kartu Pegawai
7. Pindah Instansi
8. Penugasan
9. Pengalihan
10. Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda dudanya
11. Pertimbangan Teknis Pejabat Negara
12. SK Pensiun Janda Duda Pejabat Negara
13. Mutasi Keluarga
14. Perbaikan Data

Terdapat 14 dari total 20 layanan yang telah terdigitalisasi di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. Target IKU presentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian ditetapkan melebihi target renstra 2024 dikarenakan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengikuti target Kepala BKN yaitu 85%.

Tidak tercapainya target layanan manajemen ASN berbasis digital pada tahun 2021 ini disebabkan karena beberapa aplikasi masih dalam tahap pembangunan di Kedeputian Sistem Informasi Kepegawaian. Posisi Deputi bidang kepegawaian hanya sebagai pengguna aplikasi sedangkan yang mempunyai kewenangan dan kemampuan untuk membuat aplikasi layanan mutasi kepegawaian ada pada kedeputian sinka.

Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengajukan proses bisnis layanan di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian kepada Kedeputian Sistem Informasi Kepegawaian, agar Kedeputian Sistem Informasi Kepegawaian dapat membangun aplikasi yang dibutuhkan. Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian juga berkoordinasi dengan Kedeputian Sistem Informasi Kepegawaian agar progress penyelesaian aplikasi tersebut dapat termonitor dengan baik dan dapat segera terselesaikan.

IKU 6 PERSENTASE LAYANAN MANAJEMEN ASN YANG TERINTEGRASI DENGAN SIASN

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	85,53%
N/A	75,5	N/A	N/A	60	

Persentase jumlah pelayanan bidang mutasi kepegawaian yang telah diterintegrasi dengan SIASN adalah sebesar 85.53% dari total seluruh layanan yang ada pada Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. Pelayanan yang dimaksud terdiri dari:

- Pengadaan CASN
- Kenaikan Pangkat IV/b ke bawah
- Kenaikan Pangkat IV/c ke atas
- JF Utama (Pengangkatan/pemindahan/pemberhentian yang penetapannya menjadi kewenangan presiden)
- Pencantuman Gelar
- Kartu Pegawai
- Pindah Instansi
- Penugasan
- Pengalihan

- Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda dudanya
- Pertimbangan Teknis Pejabat Negara
- SK Pensiun Janda Duda Pejabat Negara
- Mutasi Keluarga
- Perbaikan Data

Berdasarkan Surat Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Nomor 20334/BMP.01.01/SD/D/2022 tentang Daftar Instansi Pilot Project Kenaikan Pangkat SIASN Periode 1 Oktober 2022, terdapat 23 instansi pusat dan 177 instansi daerah yang menjadi pilot project SIASN pada periode kenaikan pangkat bulan Oktober 2022. Sementara untuk layanan pindah instansi, berdasarkan Surat Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Nomor 26673/B-MP.01.01/SD/D/2022 tentang Daftar Instansi Pilot Project Pindah Instansi SIASN Khusus Pindah Instansi ke Instansi Pusat, terdapat 16 instansi pusat yang menjadi pilot project layanan pindah instansi per 10 Agustus 2022.

Pada layanan pencantuman gelar, per 1 Desember 2022 seluruh instansi telah mengusulkan pencantuman gelar melalui aplikasi SIASN. Pada bulan Desember tahun 2022 seluruh layanan manajemen ASN di Lingkungan Direktorat Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara sudah terintegrasi dengan SIASN. Disamping itu, terdapat aplikasi layanan bagi janda/duda pensiunan yang terintegrasi melalui aplikasi TOOS dan SIASN yang mana pengembangan layanan aplikasi ini dilakukan oleh Taspen dan BKN. Dalam tahun 2022 Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian telah melakukan integrasi pelayanan manajemen dengan SIASN untuk layanan perbaikan nama dan perbaikan elemen NIP. Pada tahun 2023 Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengarahkan seluruh instansi pusat dan daerah agar menggunakan SIASN untuk layanan-layanan yang telah terintegrasi dengan SIASN. Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terus berkoordinasi dengan Deputi SINKA untuk mengintegrasikan layanan-layanan mutasi kepegawaian yang belum terdigitalisasi ke dalam aplikasi SIASN, sehingga diharapkan di tahun 2024 seluruh layanan mutasi kepegawaian telah terintegrasi dengan SIASN.

TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

IKU 7 TERSEDIANYA DOKUMEN MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	100%
2	2	2	2	2	

Monitoring adalah upaya mendapatkan informasi secara regular berdasarkan indikator tertentu, dengan maksud mengetahui apakah kegiatan yang sedang berlangsung sesuai dengan perencanaan dan prosedur yang telah disepakati. Evaluasi dilakukan pada akhir kegiatan, untuk mengetahui hasil atau capaian akhir dari kegiatan atau program. Monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dilakukan dua kali dalam satu tahun. Kegiatan dilakukan pada bulan Juli dan Desember tahun 2021

TERWUJUDNYA ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG KOMPETEN, PROFESIONAL DAN BERINTEGRITAS

IKU 8 INDEKS PROFESIONALITAS ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	83,53%
77	77,5	79	N/A	75,3	

Pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi, yang meliputi dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Masing-masing dimensi memiliki bobot penilaian dan kategori. Dimensi kualifikasi memiliki bobot penilaian sebesar 25%. Dimensi kompetensi memiliki bobot penilaian sebesar 40%. Dimensi kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 30%, dan dimensi disiplin memiliki bobot 5%. Dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, pegawai diangap semakin professional apabila memiliki tingkat kualifikasi pegawai yang tinggi, kompetensi yang diterima baik secara internal maupun eksternal yang memenuhi kompleksitas jabatannya dan semakin rendahnya tingkat pelanggaran disiplin.

Target IKU indeks profesionalitas ASN di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian ditetapkan melebihi target renstra 2024 dikarenakan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengikuti target Kepala BKN yaitu 80%. Capaian renstra untuk IKU ini telah mencapai 83.53%.

TERWUJUDNYA SISTEM INFORMASI INTERNAL DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

IKU 9 PERSENTASE PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI YANG TERSTANDAR DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	100%
100%	100%	100%	100%	100%	

Sistem informasi sebagai sarana penunjang pelayanan kepegawaian harus handal, dan mudah diakses untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Ukuran yang menggambarkan pemanfaatan system informasi terstandar yang disediakan oleh BKN untuk pengelolaan internal Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. Sistem informasi yang digunakan adalah sebagai berikut

No	Sistem Informasi	Aplikasi/ Website
1	Aplikasi presensi kehadiran	Location Based Presence
2	Aplikasi presensi	https://presensi.bkn.go.id/
3	Aplikasi kepegawaian	http://simpeg.bkn.go.id/
4	Aplikasi kinerja	https://kinerja.bkn.go.id/
5	Aplikasi pengelolaan barang inventory (SIONI)	http://sioni.bkn.go.id/
6	Aplikasi barang dan jasa (SIMONBAJA)	https://simonbaja.bkn.go.id/
7	Aplikasi e-Travel	http://etravel.bkn.go.id/
8	Aplikasi digital signature	https://ds.bkn.go.id/
9	Aplikasi penyimpanan	https://loker.bkn.go.id/

TERWUJUDNYA BIROKRASI DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG EFEKTIF, EFISIEN, DAN BERIORIENTASI LAYANAN PRIMA

IKU 10 INDEKS PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DI LINGKUP DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN BKN

Target			Realisasi			Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	2022	95,94%
33	33,5	35	33,90	33,61	32,62	

Terdapat penurunan nilai indeks reformasi birokrasi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dari tahun 2020 ke tahun 2021 sebesar 0.31. Capaian realisasi yang didapat di tahun 2022 adalah sebesar 95.94%. Realisasi tahun 2022 didapat dari penilaian mandiri reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Tim Reformasi Birokrasi, Berdasarkan penilaian atas unsur pemenuhan dan reform didapatkan beberapa hasil sebagai berikut:

Unsur	POKJA	Nilai
Pemenuhan	Manajemen Perubahan	1.78
	Deregulasi Kebijakan	0.75
	Penataan dan Penguatan	2
	Penataan Tata Laksana	0.88
	Penataan Sistem	1.28
	Penguatan Akuntabilitas	2.31
	Penguatan Pengawasan	2.05
	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	1.98

Unsur	POKJA	Nilai
Reform	Manajemen Perubahan	2.59
	Deregulasi Kebijakan	2
	Penataan dan Penguatan	1.5
	Penataan Tata Laksana	3,75
	Penataan Sistem	2
	Penguatan Akuntabilitas	2.12
	Penguatan Pengawasan	1.9
	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3.75

Berdasarkan hasil penilaian tersebut POKJA penguatan akuntabilitasi pada unsur reform mendapatkan bobot nilai terkecil dengan presentase 56%. Terdapat beberapa catatan yang perlu diperhatikan yaitu:

- Highlight reform yaitu pada pemanfaatan aplikasi akuntabilitas kinerja yang terintegrasi untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi anggaran;
- Kondisi BKN saat ini masih dalam proses pembangunan sistem informasi kinerja yang sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB nomor 6 Tahun 2022;
- Aplikasi terintegrasi yang menunjukkan efektivitas dan efisiensi penganggaran, Saat ini aplikasi yang terintegrasi hanya dari sisi sistem perencanaan anggaran dan keuangan, belum dari sisi sistem informasi kinerja;
- Pemberian reward dan punishment perlu adanya regulasi maupun mekanisme yang berdasarkan pada capaian kinerja organisasi

Beberapa langkah telah dilakukan berdasarkan catatan penilaian tersebut, yaitu

1. Pemberian evidence pemanfaatan aplikasi SAKTI, SPEKTRA, dan SAS;
2. Pemberian regulasi reward dan punishment berdasarkan capaian kinerja organisasi berupa Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di BKN

Penurunan nilai indeks reformasi birokrasi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dari tahun 2021 dikarenakan hal-hal sebagai berikut,

1. Kurangnya evidence dokumen pada beberapa POKJA;
2. Belum adanya rencana kerja dan monitoring evaluasi pada beberapa POKJA;
3. Kurangnya dokumentasi kegiatan yang telah dilakukan berupa undangan, notulen, daftar hadir, dan foto kegiatan;
4. Belum adanya Standar Kompetensi Jabatan

IKU 11 SKOR ATAS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	103,28%
65	65,5	67	N/A	66,25	

Capaian IKU hasil evaluasi akuntabilitasi kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian pada tahun 2022 adalah 103%. Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian menetapkan target 2022 melebihi target renstra 2022 (senilai 66) dikarenakan pada tahun 2021 realisasi IKU hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah melampaui target tersebut, dengan nilai 66.25, sehingga pada tahun 2022 ditetapkan target sebesar 67.

Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian telah mengumpulkan dokumen-dokumen SAKIP pada tahun 2022 Deputi berupa:

1. Renstra Tahun 2020 - 2024
2. Perjanjian Kinerja Tahun 2022
3. Manual IKU Tahun 2022
4. Rencana Kerja Tahun 2022
5. Rencana Aksi Tahun 2022
6. Laporan Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2022
7. Laporan Capaian Kinerja Triwulan II
8. Tahun 2022 Laporan Capaian Kinerja Semester I Tahun 2022
9. Laporan Capaian Kinerja Triwulan III Tahun 2022
10. Laporan Capaian Kinerja Triwulan IV Tahun 2022
11. Laporan Capaian Kinerja Semester II Tahun 2022
12. Laporan Kinerja Tahun 2021

Pada tahun 2022, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mendapatkan skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja sebesar 69,2 dengan rincian nilai sebagai berikut:

Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
Perencanaan Kinerja	30	21.30
Pengukuran Kinerja	30	20.40
Pelaporan Kinerja	15	9.75
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	17.75
Nilai Hasil Evaluasi		69.20
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B

Tingkat akuntabilitas kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian memperoleh predikat B, yaitu akuntabilitas kinerja sudah baik , memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan. Berikut ini adalah poin-poin yang perlu diperbaiki berdasarkan hasil penilaian Inspektorat:

Perencanaan Kinerja

- Indikator Kinerja Utama belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART. Hal tersebut dapat dilihat bahwa masih terdapat 1 IKU yang bersifat output dan belum menggambarkan outcome yaitu "Tersedianya dokumen monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian" dengan target sejumlah 2 dokumen.
- Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan belum sepenuhnya berdasarkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dan belum mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. Hal terseut dapat dilihat bahwa dalam LKJ Tahun 2021 terdapat 4 IKU yang tidak tercapai, dan dokumen Renja maupun Rencana kinerja 2022 tidak menyebutkan rekomendasi maupun upaya perbaikan atas target IKU yang tidak tercapai tersebut

Pengukuran Kinerja

- Pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal
- Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar penempatan/penghapusan jabatan struktural maupun fungsional
- Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi pertimbangan dalam penyesuaian strategi pencapaian tujuan hal itu tergambar dalam Laporan Kinerja yang tidak mengungkapkan capaian realisasi untuk 5 IKU, dan tidak mengungkapkan kendala yang dihadapi terutama dalam IKU yang tidak mencapai target, serta rencana aksi tahun berjalan tidak membahas strategi penyelesaian masalah dalam usaha pencapaian tujuan
- Berdasarkan hasil survei dari tim SPIP, didapatkan bahwa beberapa pegawai masih kurang memahami cara pencapaian kinerja dalam SKP

Pelaporan Kinerja

- Dokumen Laporan Kinerja belum disusun sesuai dengan standar, karena Laporan kinerja hanya mengungkapkan 8 IKU dari 13 IKU yang ada pada Perjanjian Kinerja
- Laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas, penggunaan anggaran, dan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- Laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat bahwa capaian target dalam LKJ Tahun 2021 terdapat 4 IKU yang tidak tercapai, dari 4 IKU tersebut hanya 2 yang menguraikan permasalahan/kendala yang dihadapi, dan rekomendasi yang disebutkan di dalam LKJ belum linear dengan permasalahan

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- Belum melakukan monitoring pencapaian target jangka menengah sampai dengan tahun berjalan dengan terjadual dan Mekanisme atau SOP yang jelas mengenai monitoring Renstra secara periodik.
- Belum memanfaatkan hasil monitoring rencana aksi dalam hal penyusunan strategi pencapaian target, peningkatan kinerja dan alternatif solusi perbaikan kinerja
- Belum memanfaatkan IKU untuk penilaian kinerja Belum memonitor pencapaian target kinerja eselon III dan IV dan dituangkan dalam bentuk notulen dengan memberikan rekomendasi perbaikan.
- Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.
- Laporan kinerja belum menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting
- Penyusunan Laporan Kinerja belum menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya sampai dengan jangka menengah dan pembandingan lain yang diperlukan;
- Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja belum didukung oleh data yang dapat diandalkan;
- Informasi kinerja yang disajikan belum digunakan dalam perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dan kegiatan organisasi;
- Evaluasi program yang dilaksanakan belum digunakan dalam rangka menilai keberhasilan program dan memberikan rekomendasi perbaikan perencanaan dan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan;
- Hasil Evaluasi program belum ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan dan pelaksanaan program dimasa yang akan datang dan hasil evaluasi rencana aksi belum ditindaklanjuti dalam bentuk langkah nyata;
- Informasi kinerja belum dapat diandalkan;
- Capaian kinerja belum didukung analisis yang memadai

TERWUJUDNYA BIROKRASI DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG EFEKTIF, EFISIEN, DAN BERIORIENTASI LAYANAN PRIMA

IKU 12 PERSENTASE REALISASI ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	99,75%
85%	100%	100%	92,76%	99,20%	

Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mampu melaksanakan kegiatan dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 2.165.222.437,- (Dua Milyar Seratus Enam Puluh Lima Juta Dua Ratus Dua Puluh Dua Ribu Empat Ratus Tiga puluh Tujuh Rupiah) atau 99,75 % dari anggaran sebesar Rp 2.172.713.000,-(Dua Milyar Seratus Tujuh Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Tiga Belas Ribu Rupiah). Terdapat 1 (satu) Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan 9 (sembilan) Rincian Output pada Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian, berikut adalah realisasi dari pagu anggaran masing-masing RO:

Rincian Output	Anggaran	Nilai	Persentase Penyerapan
Penetapan NIP	Rp. 181.694.000,-	Rp. 143.053.281	78.73%
Penetapan Kenaikan Pangkat	Rp. 343.299.000,-	Rp. 341.285.409	99.41%
Penetapan Mutasi Lainnya	Rp. 157.982.000,-	Rp. 135.845.940	85.99%
Pertek Pensiun PNS dan Pejabat Negara	Rp. 652.445.000	Rp. 650.570.645	99.71%

Rincian Output	Anggaran	Nilai	Persentase Penyerapan
Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian	Rp. 675.759.000	Rp. 674.185.165	99.77%
SK Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara	Rp. 67.375.000	Rp. 66.866.055	99.24%
Nota Persetujuan CLTN	Rp. 92.159.000	Rp. 91.728.992	99.53%

IKU 13 PERSENTASE TINDAK LANJUT TEMUAN HASIL AUDIT/PEMERIKSANAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Target			Realisasi		Capaian Renstra s.d. 2021
2020	2021	2024	2020	2021	100%
100%	100%	100%	100%	100%	

Pada tahun 2022 tidak terdapat temuan atas hasil audit/pemeriksaan oleh BPK maupun Inspektorat di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian, sehingga dapat disimpulkan bahwa Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksanaan oleh BPK/Inspektorat telah mencapai 100% dalam realisasinya.

BAB III RENCANA KERJA 2023

A. TUJUAN STRATEGIS

Tujuan strategi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategi BKN, sebagaimana amanat dari Renstra BKN 2020-2024 maka Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dalam melaksanakan tupoksi di bidang mutasi kepegawaian harus secara jelas dan realistis dengan mempertimbangkan sumberdaya manusia, teknologi, waktu dan kemampuan yang dimiliki.

Indikator meningkatnya perbaikan manajemen kepegawaian dapat dilihat dari semakin meningkatnya indeks profesionalitas pegawai sehingga efektivitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, kualitas rumusan peraturan perundang-undangan kepegawaian, dan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian.

Dalam mewujudkan pelayanan prima dibidang kepegawaian, mewujudkan manajemen internal diindikasikan oleh meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis pada teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yeng terintegrasi, meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar mutu sarana dan prasarana yang memadai. Untuk dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan stratejiknya, maka setiap tujuan stratejik harus ditetapkan sasaran stratejik. Untuk mencapai sasaran tersebut maka ditetapkan indikator kinerjanya (performance indikator) yang jelas dan terukur. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui tantangan dan kendala dalam pelaksanaan serta hasil yang dicapai (outputnya).

SASARAN STRATEGIS

CUSTOMER PERSPECTIVE

Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif pengguna layanan adalah terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.

INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE

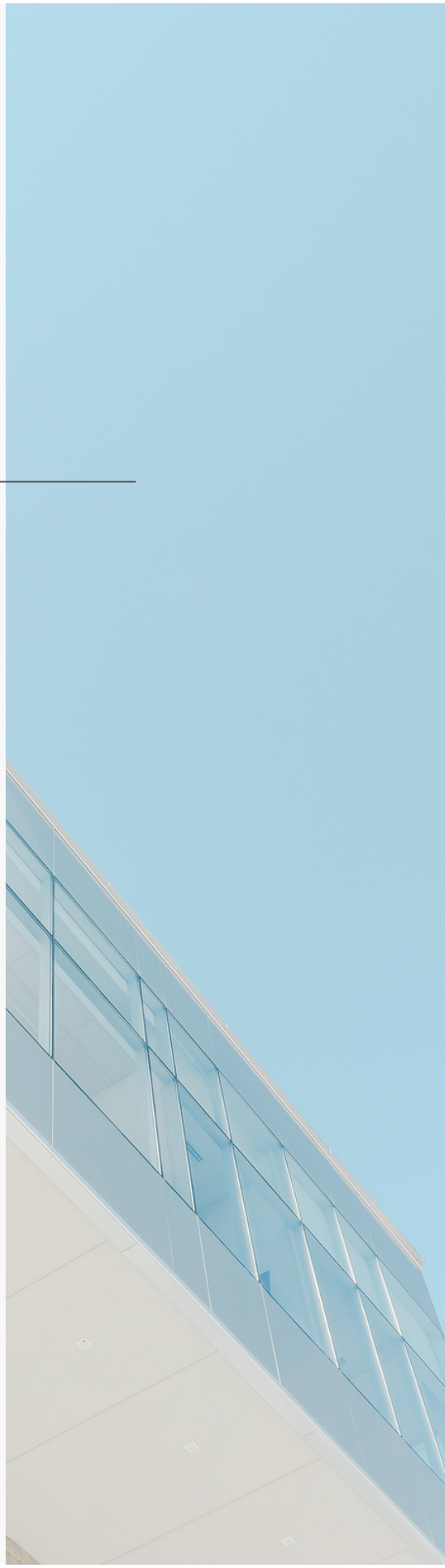
Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif internal/proses bisnis adalah terwujudnya kebijakan pelaksanaan manajemen ASN, terwujudnya pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP, terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN, dan terlaksananya monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE

Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif ini adalah terwujudnya kebijakan pelaksanaan manajemen ASN, terwujudnya ASN di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang kompeten, profesional dan berintegritas, Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian, Terwujudnya birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang efektif, efisien, dan beriorientasi layanan prima, dan Terkelolanya anggaran di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian secara efisien dan akuntabel

B. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA 2023

Sasaran strategis yang telah ditetapkan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome/impact) dari salah satu atau beberapa program. Indikator sasaran strategis Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:



SASARAN STRATEGIS

Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.

Indikator Kinerja Utama

IKU 1 Indeks Kepuasan Instansi/PNS atas Pelayanan Kepegawaian

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
81,59	81,40	87,41	87	90	-

Indeks kepuasan masyarakat Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengalami peningkatan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Terlihat dari peningkatan nilai indeks kepuasan masyarakat, dimana pada tahun 2021 nilai indeks sebesar 81.4 kemudian meningkat menjadi 87.41 (rata-rata nilai indeks kepuasan masyarakat semester I dan II) pada tahun 2022. Peningkatan ini dipengaruhi oleh terus meningkatnya digitalisasi layanan mutasi kepegawaian, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat diberikan dengan lebih optimal. Per tahun 2022, capaian renstra atas indikator indeks kepuasan masyarakat telah tercapai, dengan prosentase pencapaian sebesar 100.47%, sehingga pada tahun 2023 Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian akan menyesuaikan target indikator indeks kepuasan masyarakat dengan target Kepala Badan Kepegawaian Negara yaitu sebesar 90.

Sebagai upaya meningkatkan nilai indeks kepuasan masyarakat di tahun 2023, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian telah menyusun beberapa tindak lanjut yang akan dilakukan pada tahun 2023, yaitu sebagai berikut:

- Berkoordinasi dengan Kedeputian SINKA selaku unit yang berwenang untuk membuat dan mengembangkan aplikasi, untuk menciptakan sistem tracking yang dapat diakses oleh customer, tanpa melalui Biro Kepegawaian Instansi. Sehingga diharapkan customer dapat memantau sendiri progress penyelesaian usulan layanan mutasi kepegawaian yang diajukan;
- Berkoordinasi dengan Kedeputian SINKA selaku unit yang berwenang untuk membuat dan mengembangkan aplikasi, untuk terus menyempurnakan SIASN layanan pensiun, agar one day service dapat tercapai;
- Berkoordinasi dengan Kedeputian SINKA selaku unit yang berwenang untuk membuat dan mengembangkan aplikasi, untuk meningkatkan digitalisasi layanan status dan kedudukan, sehingga kecepatan pemberian pelayanan dapat ditingkatkan;

- Mengoptimalisasi penggunaan aplikasi whatsapp business pada layanan status dan kedudukan untuk mempermudah berbagi informasi dengan customer.

SASARAN STRATEGIS

Terwujudnya kebijakan pelaksanaan manajemen ASN

IKU 2 Persentase pemenuhan pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
100%	100%	100%	100%	100%	-

Realisasi pada indikator ini adalah 100%. Upaya yang dilakukan untuk memenuhi IKU ini adalah dengan membuat rencana penyusunan pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN dengan memperhatikan kebutuhan dan kondisi pada tahun itu dan pembuatan draft pedoman kebijakan dilakukan pada secepat mungkin, sehingga pada akhir tahun seluruh pedoman kebijakan telah terealisasi. Pada tahun 2023 direncanakan pedoman kebijakan yang akan dikeluarkan adalah sebagai berikut:

- Penyusunan draft peraturan terkait pelayanan bidang pengadaan dan kepangkatan
- Penyusunan draft peraturan terkait pelayanan pensiun PNS dan Pejabat Negara
- Penyusunan draft peraturan terkait pelayanan bidang status dan kedudukan kepegawaian

SASARAN STRATEGIS

Terwujudnya pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP

IKU 3 Persentase penyelesaian bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
100%	184,12%	107,88%	100%	100%	Rp 1,647,925,000

Indikator Penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian pada Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengalami penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Pada tahun 2021 realisasi capaian indikator penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian pada Deputi Bidnag Mutasi Kepegawaian adalah sebesar 184.12%, Realisasi yang terlalu tinggi tersebut mengindikasikan bahwa jumlah target yang ditentukan pada tahun 2021 kurang tepat, sehingga pada tahun 2022 ini jumlah target ditentukan sedemikian rupa agar realisasi IKU tersebut berada di bawah 120%.

SASARAN STRATEGIS

Terwujudnya pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP

IKU 4 Persentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
0,01%	0,008	0,051	0%	0%	

Pada tahun 2022 target persentase tingkat kesalahan adalah 0% dan realisasinya adalah 0,051% yang artinya bahwa masih terdapat kesalahan dalam penetapan pelayanan mutasi kepegawaian, hal tersebut menjadi catatan penting bagi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian agar kedepannya dapat lebih baik lagi. Terdapat peningkatan realisasi dari tahun 2021 ke tahun 2022, hal ini diakibatkan karena masih terdapat data ASN yang tidak valid sehingga perlu dilakukan perbaikan pada output layanan yang telah ditetapkan. Untuk memperbaiki hal tersebut Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terus berkoordinasi dengan Instansi Pusat dan Daerah agar melakukan peremajaan data bagi data-data PNS yang belum valid. Peningkatan digitalisasi pada layanan mutasi kepegawaian juga diharapkan dapat menurunkan tingkat kesalahan dalam penetapan output layanan mutasi kepegawaian untuk menuju tingkat kesalahan 0% sesuai target renstra 2024.

SASARAN STRATEGIS

Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN

IKU 5 Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
57,33%	62,5%	70%	77%	90%	-

Target IKU presentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian ditetapkan melebihi target renstra 2024 dikarenakan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengikuti target Kepala BKN yaitu 85%. Capaian renstra pada tahun 2022 telah mencapai 90.91%. Belum semua layanan manajemen ASN telah terdigitalisasi pada tahun 2022, hal ini disebabkan karena beberapa aplikasi masih dalam tahap pembangunan di Kedeputian Sistem Informasi Kepegawaian. Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian hanya sebagai pengguna aplikasi sedangkan yang mempunyai kewenangan dan kemampuan untuk membuat aplikasi layanan mutasi kepegawaian ada pada Kedeputian Sistem Informasi Kepegawaian.

Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian juga berkoordinasi dengan Kedeputian Sistem Informasi Kepegawaian agar progress penyelesaian aplikasi tersebut dapat termonitor dengan baik dan dapat segera terselesaikan. Pada tahun 2023 layanan manajemen yang telah diajukan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian untuk didigitalisasi adalah sebagai berikut:

1. Kartu Istri dan Kartu Suami
2. Peninjauan Masa Kerja
3. Mutasi Lain
4. CLTN Pengaktifan Kembali
5. Tewas

Pada tahun 2023 Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengarahkan seluruh instansi pusat dan daerah agar menggunakan SIASN untuk layanan-layanan yang telah terintegrasi dengan SIASN. Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terus berkoordinasi dengan Deputi SINKA untuk mengintegrasikan layanan-layanan mutasi kepegawaian yang belum terdigitalisasi ke dalam aplikasi SIASN, sehingga diharapkan di tahun 2024 seluruh layanan mutasi kepegawaian telah terintegrasi dengan SIASN.

SASARAN STRATEGIS

Terlaksananya monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

IKU 6 Terlaksananya monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
2	2	2	2	2	Rp 3.000.000

Monitoring adalah upaya mendapatkan informasi secara regular berdasarkan indikator tertentu, dengan maksud mengetahui apakah kegiatan yang sedang berlangsung sesuai dengan perencanaan dan prosedur yang telah disepakati. Evaluasi dilakukan pada akhir kegiatan, untuk mengetahui hasil atau capaian akhir dari kegiatan atau program. Monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dilakukan dua kali dalam satu tahun.

SASARAN STRATEGIS

Terlaksananya monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

IKU 7 Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
N/A	75,3	65,99	79	80	-

Target IKU indeks profesionalitas ASN di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian ditetapkan melebihi target renstra 2024 dikarenakan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengikuti target Kepala BKN yaitu 80%.

SASARAN STRATEGIS

Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

IKU 8 Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
100%	100%	100%	100%	100%	-

Pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian berguna untuk menyelaraskan sistem informasi dengan yang ada di BKN serta untuk mendukung kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

SASARAN STRATEGIS

Terwujudnya birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang efektif, efisien, dan beriorientasi layanan prima

IKU 9 Indeks pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
33,90	33,61	32.62	35	34	-

Upaya yang akan dilakukan oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian pada tahun 2023 untuk mencapai target renstra 2024 adalah sebagai berikut:

- Membentuk tim Reformasi Birokrasi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian tahun 2023
- Mendokumentasikan setiap kegiatan yang dapat dijadikan evidence untuk penilaian Reformasi Birokrasi di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian;
- Mengumpulkan dokumen evidence Reformasi Birokrasi pada satu drive;
- Menyusun rencana kerja dan monitoring evaluasi pada seluruh POKJA;
- Menyusun Standar Kompetensi Jabatan.

SASARAN STRATEGIS

Terwujudnya birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang efektif, efisien, dan beriorientasi layanan prima

IKU 10 Skor atas hasil evaluasi akuntabilitasi kinerja di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
N/A	66,25	69,2	67	67	-

Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian menetapkan target 2022 melebihi target renstra 2022 (senilai 66) dikarenakan pada tahun 2021 realisasi IKU hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah melampai target tersebut, dengan nilai 66.25, sehingga pada tahun 2022 ditetapkan target sebesar 67.

Berdasarkan hasil penilaian tersebut, rencana tindak lanjut yang akan dilakukan Deputi Bidang Mutasi di tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- Melakukan monitoring pencapaian target jangka menengah sampai dengan tahun berjalan;
- Melakukan evaluasi terhadap permasalahan untuk IKU;
- Memanfaatkan IKU untuk penilaian kinerja;
- Menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output penting pada Laporan Kinerja

- Menyusun Laporan Kinerja dengan menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya sampai dengan jangka menengah dan pembandingan lain yang diperlukan;
- Melampirkan evidence dalam Laporan Kinerja;
- Menyusun laporan capaian kinerja dengan analisis yang memadai.

SASARAN STRATEGIS

Terkelolanya anggaran di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian secara efisien dan akuntabel

IKU 11 Persentase realisasi anggaran di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
92,76%	99,20 %	99,75%	100%	100%	-

Terdapat peningkatan realisasi anggaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian pada tahun 2022 ini, dimana sebelumnya pada tahun 2021 realisasi anggaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah sebesar 99.03%. Hal ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan anggaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian semakin meningkat dan efisien

SASARAN STRATEGIS

Terkelolanya anggaran di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian secara efisien dan akuntabel

IKU 12 Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

Realisasi			Target 2023		Anggaran 2023
2020	2021	2022	Renstra 2024	Renja 2023	
100	100	100	100	100	-

Pada tahun 2022 tidak terdapat temuan atas hasil audit/pemeriksaan oleh BPK maupun Inspektorat di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian, sehingga dapat disimpulkan bahwa Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksanaan oleh BPK/Inspektorat telah mencapai 100% dalam realisasinya dan untuk tahun 2023 ditargetkan 100%.

BAB IV PENUTUP

Penyusunan rencana kerja tahun 2023 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2020-2024, perubahan yang akan dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan. Di dalam rencana kerja ditetapkan rencana capaian kerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2023 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran, mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, dan juga mengacu pada Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu.

Rencana Kerja (Renja) Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2023 ini merupakan acuan bagi unit eselon II mandiri di lingkungan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja tahun 2023. Untuk itu dalam rangka memenuhi sasaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian tahun 2023 perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih mantap berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara keseluruhan unit/instansi yang terkait baik internal maupun eksternal.