BKN
Badan Kepegawaian Negara

LAPORAN KINERJA

DEPUTI BIDANG PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

2022

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan Laporan Kinerja (LKj) Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2022. Tak lupa kami ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pegawai di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dan unit terkait yang telah membantu pencapaian kinerja pada tahun 2022. Laporan Kinerja (LKj) Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK) merupakan pertanggungjawaban pertanggungjawaban akuntabilitas dan transparansi unit kerja yang berada di bawah Kedeputian bidang PMK, yakni Direktorat Peraturan Perundang-undangan, Direktorat Kinerja ASN, Direktorat Kompensasi ASN, dan Direktorat Jabatan ASN, yang di dalamnya menguraikan rencana kerja yang telah ditetapkan, pencapaian atas rencana kerja tersebut, dan realisasi anggaran.

Penyusunan LKj mengacu pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Selain itu, LKj tahun 2022 juga disusun dengan mengacu pada Rencana Strategis Kedeputian Bidang PMK Tahun 2020 – 2024 yang dituangkan ke dalam Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2022 yang memuat sasaran strategis dan Indikator Kinerja Utama (IKU).

Laporan Kinerja ini memiliki dua fungsi utama, yaitu pertama merupakan sarana untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Kedua merupakan bahan evaluasi untuk perbaikan dan peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.

Jakarta, Februari 2023
Deputi Bidang PMK,

Ditandatangani Secara Elektronik
Haryomo Dwi Putranto
NIP 196509141992031001

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/ atau Dokumen Elektronik dan/ atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
Balai Sertifikasi Elektronik

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR		i
DAFTAR ISI		ii
IKHTISAR EKSEKUTIF		iii
BAB 1 PENDAHULUAN	1.1 Latar Belakang	1
	1.2 Tugas Pokok, Fungsi, dan Struktur Organisasi	1
	1.3 Peran dan Isu Strategi	3
	1.4 Sistematika Laporan	4
BAB 2 PERENCANAAN KINERJA	2.1 Rencana Strategis	5
	2.2 Sasaran Strategis	7
	2.3 Rencana Kerja dan Anggaran	8
BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA	3.1 Capaian Kinerja	11
	3.2 Realisasi Anggaran	63
BAB 4 PRIORITAS NASIONAL		71
BAB 5 EFISIENSI SUMBER DAYA		76
BAB 6 CAPAIAN KINERJA LAINNYA		79
BAB 7 PENUTUP		81
LAMPIRAN		

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja di lingkungan Deputi bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian disusun sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara bahwa sebagai unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, Kedeputian bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK) telah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mewujudkan misi BKN dalam hal "Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN" dan "Penyelenggaraann Manajemen ASN" sebagaimana tertuang pada Renstra BKN 2020 - 2024. Dalam upaya mendukung misi tersebut, Kedeputian Bidang PMK menetapkan tujuan dan sasaran strategis yang terdiri dari 11 sasaran strategis. Setiap sasaran strategis tersebut dilengkapi dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) beserta targetnya sebagai ukuran untuk mengetahui keberhasilan dari sasaran yang ditetapkan.

Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) Kedeputian bidang PMK pada tahun 2022 diperoleh sebesar ***101,53***. Nilai tersebut mencerminkan bahwa secara umum kinerja Kedeputian bidang PMK tahun 2022 dapat dikategorikan **SANGAT BAIK.** Hal ini terlihat dari 13 IKU yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja, terdapat 8 IKU yang masuk dalam kategori baik, dan 5 IKU masuk dalam kategori sangat baik. Tahun 2022 ini merupakan paruh periode renstra 2020-2024 berjalan. Apabila dibandingkan antara realisasi kinerja di tahun 2022 dengan target kinerja di tahun 2024, diperoleh hasil yaitu sebanyak 6 IKU telah tercapai, dan 7 IKU masih harus dicapai dalam rentang waktu dua tahun kedepan.

Pencapaian kinerja ini tidak lepas dari dukungan sumber daya, loyalitas dan kerjasama para pegawai di lingkungan Kedeputian bidang PMK untuk mewujudkan program dan kegiatan dalam rangka pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN. Kedeputian bidang PMK memiliki pagu anggaran sebesar Rp 7.404.553.000 (Tujuh Miliar Empat Ratus Empat Juta Lima Ratus Lima Puluh Tiga Ribu Rupiah) untuk tahun 2022 dan terealisasi sebesar Rp 7.298.588.872 (Tujuh Miliar Dua Ratus Sembilan Puluh Delapan Juta Lima Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Delapan Ratus Tujuh Puluh Dua Rupiah) atau 98,57%.

KEDEPUTIAN

PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Menyadari peranan Aparatur Sipil Negara yang sangat strategis berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Manajemen ASN, salah satu asas penyelenggaraan manajemen ASN adalah asas akuntabilitas. Asas ini mewajibkan setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau *stakeholders* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

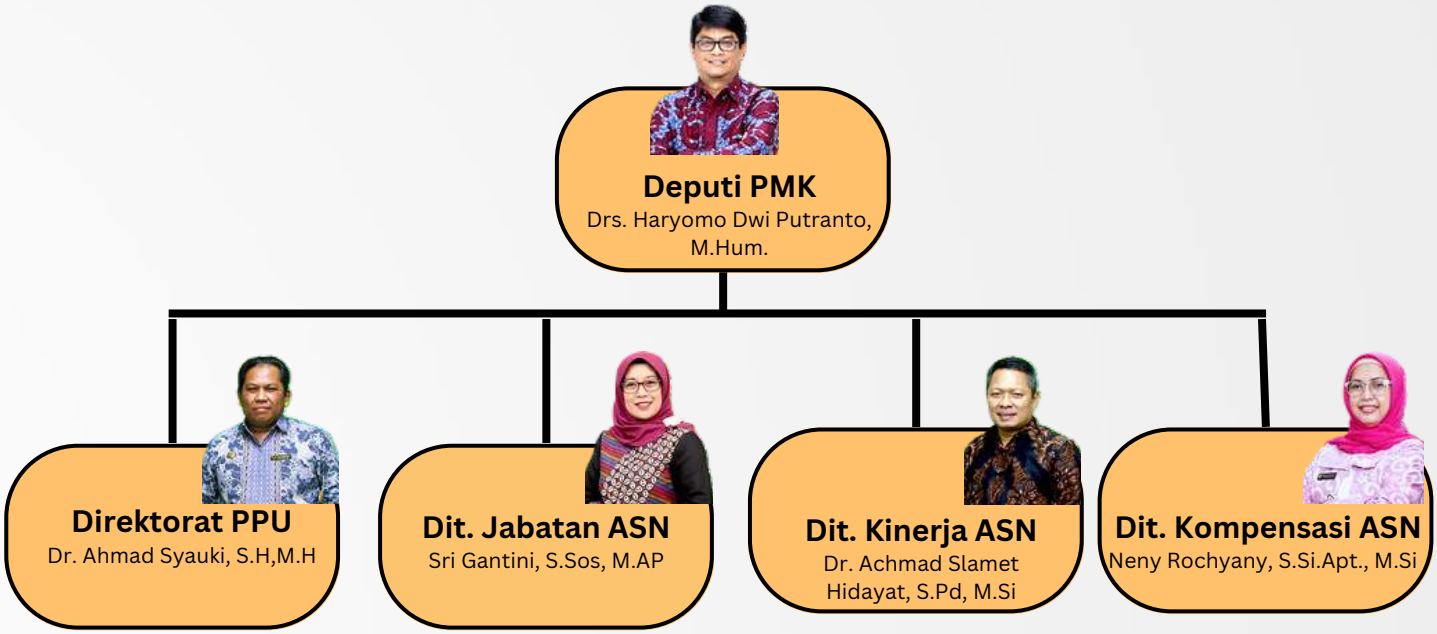
Untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdayaguna dan berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta dalam rangka mewujudkan *Good Governance*, Pemerintah telah mengembangkan instrumen pertangggungjawaban yang disebut dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) atau Laporan Kinerja (LKj) untuk menjamin terselenggaranya asas akuntabilitas sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Deputi bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK) menyajikan Laporan Kinerja (LKj) 2022 yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja, serta pertanggungjawaban kinerja yang berisi pencapaian kinerja, hambatan dalam penyelesaian permasalahan sebagai bahan evaluasi dan peningkatan kinerja serta penggunaan anggaran selama tahun 2022 dalam rangka melaksanakan misi dan mencapai visi Kedeputian bidang PMK.

1.2 TUGAS POKOK, FUNGSI, DAN STRUKTUR ORGANISASI

Tugas Pokok: Deputi bidang PMK mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN.

Fungsi:

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, jabatan ASN, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja jabatan ASN, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;
3. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
4. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pembinaan kinerja jabatan ASN, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;
5. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya; dan
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.



Gambar 1.2.1 Struktur Organisasi Kedeputian PMK

Berdasarkan Peraturan BKN No. 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, Kedeputian Bidang PMK terdiri atas 1 (satu) orang Deputi dan dibantu oleh 4 (empat) orang Direktur yaitu Direktur Perundang-undangan, Direktur Jabatan ASN, Direktur Kinerja ASN dan Direktur Kompensasi. Pada tahun 2022 Deputi Bidang PMK dijabat oleh Drs, Haryomo Dwi Putranto, M. Hum, untuk Direktur PPU dijabat oleh Dr. Ahmad Syauki, SH, MH; Direktur Jabatan ASN dijabat oleh Sri Gantini, S.Sos, M.AP; Direktur Kinerja ASN dijabat oleh Dr. Achmad Slamet Hidayat, S.Pd, M.Si; dan Direktur Kompensasi dijabat oleh Neni Rochyany, S.Si,Apt, M.Si.

Adapun masing-masing tugas di Direktorat di Kedeputian bidang PMK adalah:

Tabel 1.2.1 Tugas Direktorat di Kedeputian Bidang PMK

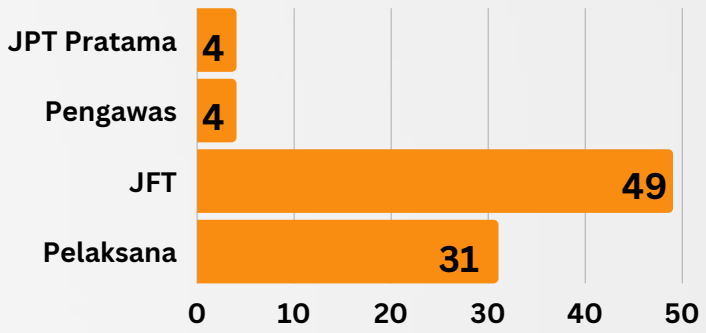
1	Direktorat PPU	Tugas: melaksanakan penyusunan, perancangan, dokumentasi , publikasi dan informasi, sosialisasi, bimbingan teknis, pemantauan, dan evaluasi peraturan perundang-undangan
2	Direktorat Jabatan ASN	Tugas: melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis jabatan ASN, penyusunan standardisasi jabatan, dan penyusunan rencana pengembangan karier ASN.
3	Direktorat Kinerja ASN	Tugas: melaksanakan penyiapan pembinaan penilaian kinerja, pengelolaan kinerja, pengelolaan data dan informasi penilaian kinerja, serta evaluasi dan bimbingan penilaian kinerja ASN.
4	Direktorat Kompensasi ASN	Tugas: melaksanakan perumusan kebijakan teknis penggajian, tunjangan, fasilitas, penghargaan, perlindungan, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta evaluasi jabatan pegawai ASN.

Rincian sumber daya manusia yang ada di Deputi bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2.2 Jumlah Pegawai Kedeputian PMK berdasarkan Unit

UNIT	PEGAWAI
Direktorat PPU	20
Direktorat Jabatan ASN	26
Direktorat Kinerja ASN	20
Direktorat Kompensasi ASN	22
Total	88

Grafik 1.2.1 Jumlah Pegawai Kedeputian PMK berdasarkan Jabatan



Pada tabel 1.2.2 menunjukkan total Jumlah PNS di Kedeputian Bidang PMK per 31 Desember 2022 sejumlah 88 orang, sementara pada gambar 1.2.2 menunjukkan klasifikasi jabatan di Kedeputian Bidang PMK per 31 Desember 2022, dimana Jabatan Fungsional sejumlah 49 orang, sementara untuk jabatan pelaksana sejumlah 31 orang. Jabatan Pengawas di kedeputian bidang PMK hanya terdiri dari Kepala Sub bagian Tata usaha yang berjumlah 4 orang.

1.3 PERAN DAN ISU STRATEGIS

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

Untuk mewujudkan hal tersebut, Kedeputian bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian memberikan kontribusi dalam pembangunan bidang aparatur negara sesuai misi BKN yaitu pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN dan penyelenggaraan manajemen ASN yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

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

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

1.4 SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika penyusunan laporan kinerja Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

- **BAB : I PENDAHULUAN**
  Meliputi Latar Belakang, Profil Kedeputian Bidang PMK, Isu Strategis yang dihadapi, dan Sistematika Laporan.
- **BAB : II PERENCANAAN KINERJA**
  Meliputi Rencana Strategi, Sasaran Strategis, dan Rencana Kerja dan Anggaran
- **BAB : III AKUNTABILITAS KINERJA**
  Meliputi Informasi Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran.
- **BAB : IV PRIORITAS NASIONAL**
- **BAB : V EFISIENSI SUMBER DAYA**
- **BAB : VI CAPAIAN KINERJA LAINNYA**
- **BAB : VII PENUTUP**

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 RENCANA STRATEGIS

Salah satu agenda prioritas pemerintah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang adalah melakukan transformasi pelayanan publik melalui pembangunan aparatur negara dengan menerapkan sistem merit dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan manajemen ASN tersebut sendiri harus didasari pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

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

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

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

Peran Kedeputian bidang PMK sangat strategis jika dilihat dari fungsi BKN sesuai dengan amanat Pasal 47 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu menjalankan fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Hal tersebut kemudian telah ditetapkan dalam tugas dan fungsi sesuai dengan struktur organisasi dan tata kerja Kedeputian bidang PMK sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja

Badan Kepegawaian Negara. Dalam ketentuan tersebut diatur bahwa Deputi bidang PMK adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan manajemen kepegawaian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala.

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

- **Visi**

Visi Kedeputian bidang PMK selaras dengan visi BKN tahun 2020 – 2024 yaitu: "Mewujudkan pengelola ASN yang profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong."

- **Misi**

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, dirumuskan misi Deputi bidang PMK yaitu meningkatkan kualitas ASN melalui:
1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, dan
2. Penyelenggaraan manajemen ASN.

- **Tujuan**

Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi, ditetapkan tujuan Kedeputian bidang PMK tahun 2020-2024, sebagai berikut:

1. Mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas sebagai referensi penyelenggaraan manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan ASN yang baik, meliputi:
   - Pengembangan PNS (mutasi, promosi, penilaian kinerja, disiplin, pengembangan karier dan pola karier);
   - Kompensasi (penggajian, tunjangan dan penghargaan); dan
   - Kesejahteraan PNS (Jaminan Kecelakaan Kerja/Jaminan Kematian, Tabungan Hari Tua/THT dan Perlindungan).
2. Mewujudkan penyelenggaraan manajemen ASN berkualitas prima sebagai implementasi sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan dalam hal sebagai berikut:
   - Berjalannya pengelolaan atau manajemen kepegawaian ASN yang sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Kepegawaian di lingkungan Instansi Pusat maupun Instansi Daerah;

- Meningkatnya kinerja ASN sesuai tugas jabatan masing-masing yang mendukung pekerjaan, tugas pokok, dan fungsi unit kerjanya; dan
- Berjalannya sistem pengembangan karier dan pola karier ASN yang berdasarkan atas kualifikasi, kompetensi dan kinerja ASN.

2.2 SASARAN STRATEGIS

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

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

  Sasaran yang akan diwujudkan dari prespektif pemangku kepentingan adalah terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN.

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

  Sasaran yang akan diwujudkan dari prespektif pemangku kepentingan adalah terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.

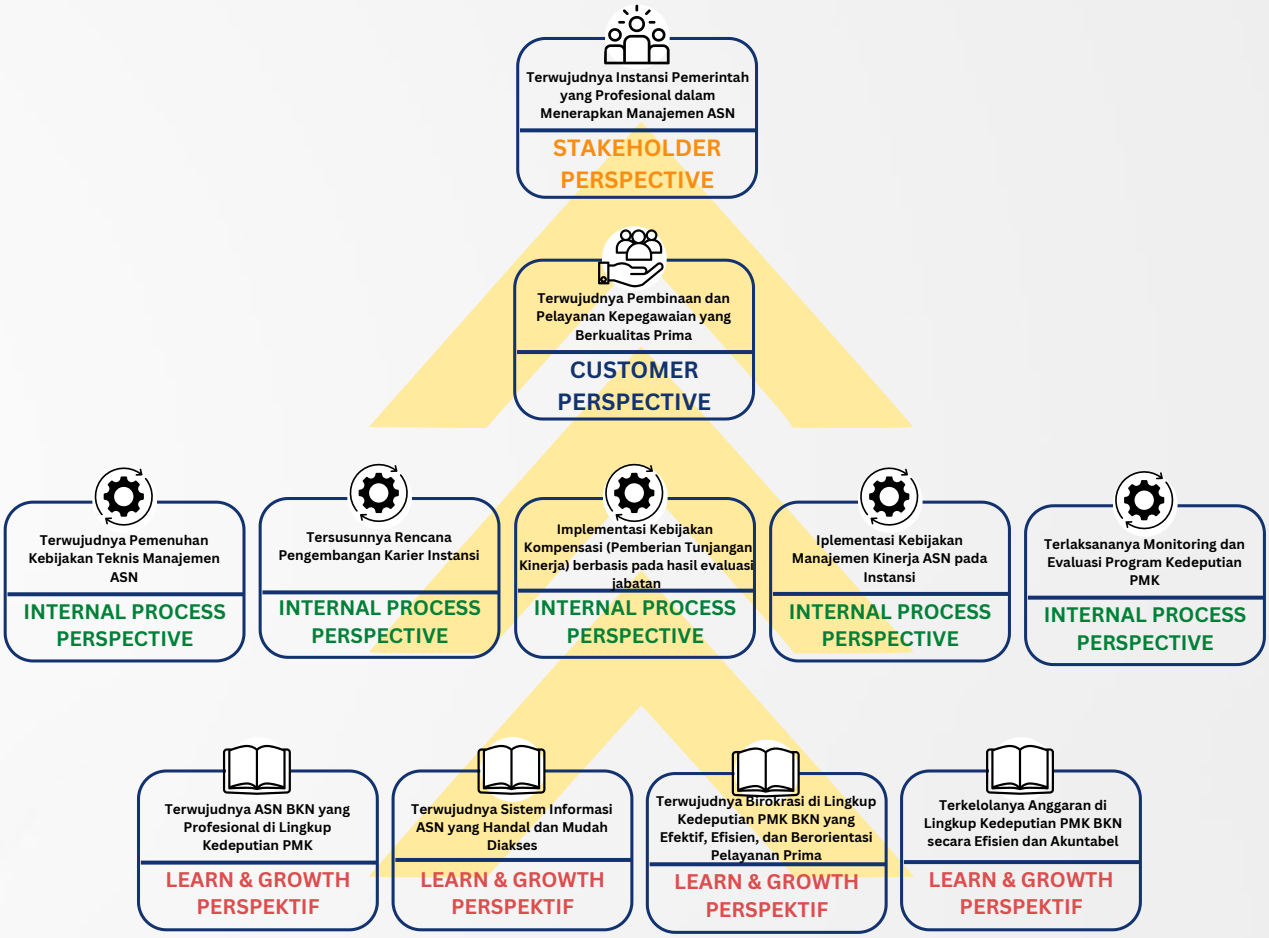
- **Sasaran strategis dari perspektif internal/proses bisnis (*internal perspective/business process*)**

  Sasaran strategis dari prespektif internal/proses bisnis yang akan diwujudkan:
  1. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN,
  2. Tersusunnya rencana pengembangan karier instansi,
  3. Implementasi kebijakan kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan,
  4. Implementasi sistem manajemen kinerja ASN pada instansi, dan
  5. Terlaksananya monitoring dan evaluasi program kedeputian PMK.

- **Sasaran strategis dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learn and growth perspective*)**

  Dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, sasaran yang hendak diwujudkan dalam lima tahun yang akan datang adalah:
  1. Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK,
  2. Terwujudnya sistem informasi ASN yang handal dan mudah diakses,
  3. Terwujudnya birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima, dan
  4. Terkelolanya anggaran di lingkup Kedeputian PMK BKN secara efisien dan akuntabel.

Keempat sasaran strategis tersebut tergambar dalam peta strategi berikut ini.



Gambar 2.2.1 Peta Strategis Deputi bidang PMK

2.3 RENCANA KERJA DAN ANGGARAN

Rencana Kerja (Renja) Kedeputian bidang PMK tahun 2022 merupakan dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, sasaran strategis, program, kegiatan, dan perkiraan alokasi pendanaan baik untuk tahun 2022 maupun prakiraan majunya. Penyusunan Renja Kedeputian bidang PMK tahun 2022 mengacu pada Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2022 yang mengusung tema “Pemulihan Ekonomi dan Reformasi Struktural” dan Rencana Kerja BKN Tahun 2022. Perumusan Renja dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Kedeputian bidang PMK agar kinerja dapat terlaksana secara lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

Sasaran strategis yang telah ditetapkan, dituangkan ke dalam indikator kinerja yang termuat dalam Perjanjian Kinerja untuk periode satu tahun. Sasaran, indikator, dan target kinerja Kedeputian bidang PMK mengacu pada sasaran, indikator, serta target kinerja BKN. Berikut Perjanjian Kinerja Deputi Bidang PMK Tahun 2022:

Tabel 2.3.1 Perjanjian Kinerja Deputi Bidang PMK

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
SS1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	IKU. 1	Presentase Instansi Pemerintah yang melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100
CUSTOMER PERSPECTIVE				
SS.2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	IKU.2	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	91
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
SS.3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	IKU.3	Presentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100
SS.4	Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir Instansi	IKU.4	Jumlah Instansi yang Menyusun Rencana Pengembangan Karir	137
SS.5	Implementasi Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan	IKU.5	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan.	70
SS.6	Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	IKU.6	Presentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN Berkriteria Baik	70
SS.7	Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	IKU.7	Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	4
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
SS.8	Terwujudnya ASN BKN yang Profesional di Lingkup Kedeputian PMK	IKU.8	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80
SS.9	Terwujudnya Sistem Informasi ASN yang Handal dan Mudah Diakses	IKU.9	Presentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100
SS.10	Terwujudnya Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Pelayanan Prima	IKU.10	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN	35
		IKU.11	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkup Kedeputian PMK BKN	77
SS.11	Terkelolanya Anggaran di Lingkup Kedeputian PMK BKN secara Efisien dan Akuntabel	IKU.12	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK	93
		IKU.13	Persentase Tindak LanjutTemuan Hasil Audit BPK/Inspektorat	100

Pada tahun 2022, Kedeputian bidang PMK mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp. 7.900.000.000 (Tujuh Miliar Sembilan Ratus Juta Rupiah) termasuk kegiatan prioritas nasional yaitu Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Instansi Pemerintah sebesar Rp 1.900.000.000 (Satu Miliar Sembilan Ratus Juta Rupiah) dan Penyususunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja-

Terintegrasi di seluruh K/L/D sebesar Rp 3.500.000.000 (Tiga Miliar Lima Ratus Juta Rupiah). Seluruh anggaran ini, digunakan untuk mendukung seluruh target kinerja yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja. Berikut tabel rincian anggaran Kedeputian bidang PMK tahun 2022 berdasarkan program dan rincian output.

Tabel 2.3.2 Anggaran Kedeputian bidang PMK Tahun 2022 berdasarkan IKU

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	ANGGARAN AWAL (Rp)	BLOKIR	REFOCUSSING	ANGGARAN AKHIR (Rp)
STAKEHOLDER PERSPECTIVE						
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%	500.000.000	131.600.000	-	368.400.000
CUSTOMER PERSPECTIVE						
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	91	-	-	-	-
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE						
Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100%	975.0000.000	151.125.000	3.845.000	820.030.000
Tersusunya rencana pengembangan karier instansi	Jumlah instansi yang menyusun rencana pengembangan karier	137	1.900.000.000	-	-	1.900.000.000
Implementasi Kebijakan Kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan	70%	825.000.000	-	61.075.000	763.925.000
Implementasi kebijakan manajemen kinerja ASN pada instansi	Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan sistem manajemen kinerja ASN berkriteria baik	70%	3.700.000.000	-	147.802.000	3.552.198.000
Terlaksananya monitoring dan evaluasi program kedeputian PMK	Jumlah dokumen monitoring dan evaluasi program kedeputian PMK	4	-	-	-	-
LEARNING AND GROWTH PERSPECTIVE						
Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup kedeputian PMK	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80	-	-	-	-
Tersedianya sistem informasi ASN yang handal dan mudah diakses	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	-	-	-	-
Terwujudnya birokrasi di lingkup kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima	Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkup kedeputian PMK BKN	35	-	-	-	-
	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkup kedeputian PMK BKN	77	-	-	-	-
Terkelolanya anggaran di lingkup kedeputian PMK BKN secara efisien dan akuntabel	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran BKN kedeputian PMK	93%	-	-	-	-
	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan BPK/Inspektorat	100%	-	-	-	-

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 CAPAIAN KINERJA

Capaian Kinerja Organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara diukur dengan pendekatan konsep *Balance Scorecard* (BSC) yang pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Kinerja Kedeputian bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK) tahun 2022 dapat dilihat dari beberapa perspektif yang meliputi pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), pelaksanaan program prioritas, anggaran, dan kinerja lainnya yang dicerminkan dari inovasi dan pencapaian yang memberikan manfaat baik kepada internal Kedeputian maupun kepada seluruh aparatur sipil negara. Selain itu Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian juga rutin melaksanakan evaluasi internal dalam rangka memperkuat pengelolaan kinerja Kedeputian.

Pengukuran capaian kinerja Kedeputian bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU pada masing – masing perspektif sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN.

Dari hasil pengukuran kinerja tersebut, dengan menggunakan perbandingan antara target dengan capaian Kedeputian PMK maka diperoleh data Nilai Kinerja Perspektif (NKP) Kedeputian PMK. Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) Kedeputian Bidang PMK pada tahun 2022 sebesar 101,53. NPSS merupakan akumulasi NKP yang memiliki bobot masing-masing 25%. Nilai tersebut berasal dari capaian kinerja pada masing-masing perspektif sebagaimana tampak pada tabel berikut.

Tabel 3.1.1 Nilai Kinerja Perspektif Berdasarkan Perspektif 2022

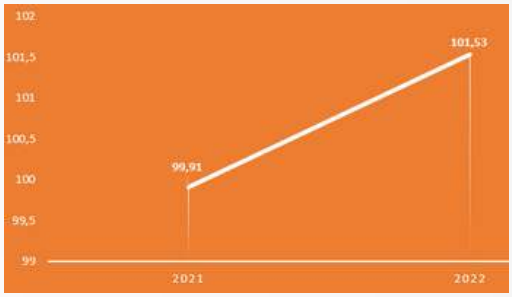
Perspektif	Nilai SS 2022	Bobot	NKP
Stakeholder	100	25%	25,00
Customer	100,32	25%	25,08
Internal Process	107,42	25%	26,86
Learning & Growth	98,40	25%	24,60
NPSS			101,53

TABEL 3.1.2 NILAI PENCAPAIAN SASARAN STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PMK 2022

NPSS: 101,53

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama		Target Tahunan	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
Stakeholder Perspective								100	25,00	
Terwujudnya Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen yang Efektif.						100,00				
IKU 1.	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran indeks Profesionalitas ASN sesuai Pedoman	100%	100%	100,00%						
Customer Perspective								100,32	25,08	
Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas Prima.										
IKU 2.	Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	91	91,29	100,32%		100,32				
Internal Process Perspective								107,42	26,86	
Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN						113				
IKU 3.	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100%	113,30%	113,30%						
Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir Instansi						100				
IKU 4.	Jumlah instansi yang menyusun Rencana Pengembangan Karir	137	137	100,00%						
Implementasi Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) Berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan						114,00				
IKU 5.	Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) Berbasis pada Hasil Evaluasi	70%	79,80%	114,00%						
Implementasi Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi						102,39				
IKU 6.	Persentase instansi pemerintah yang Telah Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik	70%	71,67%	102,39%						
Learn and Growth Perspective								98,40	24,60	
Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK						100,00				
IKU 7.	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	4	4	100,00%						
Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK						99,95				
IKU 8.	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80	79,96	99,95%						
Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses						100,00				
IKU 9.	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100%	100%	100,00%						
Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima						89,03				
IKU 10.	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK	35	30,23	86,37%						
IKU 11.	Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN	77	70,60	91,69%						
Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima						103,00				
IKU 12.	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK	93%	98,57%	105,99%						
IKU 13.	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%	100%	100,00%						

Grafik 3.1.1 Perbandingan NPSS Kedeputian PMK Tahun 2022 dengan 2021



Tabel 3.1.3 Rentang nilai kategori NKP dan NPSS

No	Keterangan	Rentang Nilai	Warna
1	Sangat Baik	>100	
2	Baik	80-100	
3	Cukup	50-79	
4	Kurang	<49	
5	Belum ada Skor	N/A	

Secara keseluruhan, NKP dan NPSS Kedeputian bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian melampaui 100 atau berkategori **SANGAT BAIK**. Jika dilihat lebih detail, selama tahun 2022, terdapat 8 IKU berstatus baik dan 5 IKU berstatus sangat baik. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1.4 Target, Realisasi, dan Capaian Kedeputian PMK berdasarkan IKU

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
STAKEHOLDER PERSPECTIVE						
SS1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	IKU. 1	Presentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%	100%	100%
CUSTOMER PERSPECTIVE						
SS.2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	IKU.2	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKKN	91	91,29	100,32%
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE						
SS.3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	IKU.3	Presentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100%	113,30%	113,30%
SS.4	Tersusunnya Rencana Pengembangan Karier Instansi	IKU.4	Jumlah Instansi yang Menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS	137	137	100%
SS.5	Implementasi Kebijakan Kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan	IKU.5	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan	70%	79%	112,86%
SS.6	Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	IKU.6	Presentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Berkriteria Baik	70%	73%	104.29%
SS.7	Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	IKU.7	Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	4 Dok	4 Dok	100%

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE						
SS.8	Terwujudnya ASN BKN yang Profesional di Lingkup Kedeputian PMK	IKU.8	Indeks Profesionalitas ASN BKN Kedeputian PMK BKN	80	79,96	99,95%
SS.9	Terwujudnya Sistem Informasi ASN yang Handal dan Mudah Diakses	IKU.9	Presentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100	100%	100%
SS.10	Terwujudnya Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Pelayanan Prima	IKU.10	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN	35	30,23	86,37%
		IKU.11	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkup Kedeputian PMK BKN	77	70,60	91,69%
SS.11	Terkelolanya Anggaran di Lingkup Kedeputian PMK BKN secara Efisien dan Akuntabel	IKU.12	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK	93	98,57%	105,99%
		IKU.13	Persentase Tindak Lanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat di Lingkup Kedeputian PMK	100	100	100

A. STAKEHOLDER PERSPECTIVE

Sasaran Strategi 1 : Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN
IKU.1 Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Formula :
Persentase instansi pemerintah dihitung dari perbandingan total instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai pedoman dengan total instansi pemerintah keseluruhan.

Untuk mewujudkan ASN yang profesional, Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 mengamanatkan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit yang berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai kriteria utama serta tidak diskriminatif dalam penerapan seluruh rangkaian aktivitas sistem manajemen ASN. Dengan kata lain, bahwa penerapan sistem merit dalam penyelenggaraan manajemen ASN hakikatnya untuk mewujudkan profesionalitas ASN. Hal ini juga dipertegas dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2020-2024 yang yang salah satunya menekankan pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

Sehubungan dengan hal tersebut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada Grand Design Pembangunan ASN 2020-2024 menerapkan *Human Capital Management Strategy* menuju Smart ASN 2024. Profil Smart ASN 2024 meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, berjiwa *hospitality*, berjiwa entrepreneurship, dan memiliki jaringan luas. Secara tataran teknis, selaras dengan Rencana Kerja Strategis Badan Kepegawaian Negara (Renstra BKN) 2020-2024 dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi, dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN serta kebijakan nasional adalah meningkatnya tingkat profesionalisme pegawai ASN.

Profesionalitas ASN yang diselenggarakan melalui penerapan sistem merit pada hakikatnya merupakan upaya pemenuhan kebutuhan organisasi (*organizational needs*) maupun tuntutan kompetisi global (*global competitiveness*) untuk menjadikan ASN Indonesia berkelas dunia (*world class civil service*). Profesionalisme SDM sangat penting karena berkaitan dengan kebutuhan organisasi. Dengan kata lain, SDM yang profesional sangat dibutuhkan untuk mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ini pada dasarnya merupakan respons proaktif untuk menjawab kebutuhan tingkat profesionalitas ASN melalui standardisasi pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas ASN di lingkungan Intansi Pemerintah Pusat dan Daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018, Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah wajib melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas setiap tahunnya. Selain itu, berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, Badan Kepegawaian melaporkan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan membuat aplikasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang dapat diakses di alamat website https://ip-jasn.bkn.go.id.

Dalam memperlancar proses pelaporan tersebut, Badan Kepegawaian Negara mengukur Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai pedoman yang data-datanya diperoleh dari aplikasi Indeks Profesionalitas ASN. Adapun kriteria/indikatornya adalah sebagai berikut :

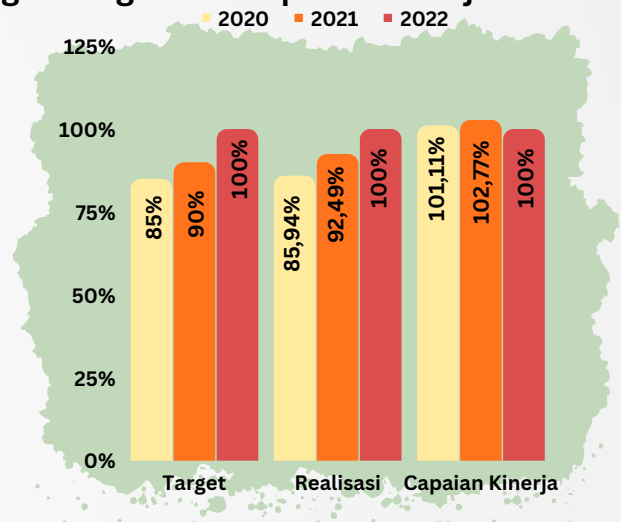
1. Instansi Pemerintah yang sudah meminta hak akses aplikasi Indeks Profesionalitas ASN;
2. Jumlah Instansi Pemerintah yang mengalami kenaikan nilai Indeks Profesionalitas ASN per tahunnya;
3. Jumlah Instansi Pemerintah yang mengikuti rekonsiliasi data diklat/kursus ke SAPK pada bulan Mei-Juni 2022;
4. Penggabungan Instansi Pemerintah menjadi satu yaitu, Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional, Badan Tenaga Nuklir Nasional, dan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi; dan
5. Pemisahan Instansi Pemerintah menjadi beberapa Instansi yaitu: Kementerian Komunikasi dan Informatika dipisah menjadi Kementerian Komunikasi dan Informatika, Lembaga Penyiaran Publik TVRI dan Lembaga Penyiaran Publik RRI.

Tabel 3.1.5 Target dan Capaian Kinerja Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Presentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100% (623 instansi)	100% (623 Instansi)	100%

Berdasarkan kriteria tersebut, didapatkan jumlah Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang sebelumnya sebanyak 626 Instansi menjadi 623 Instansi (dikarenakan adanya penggabungan instansi pemerintah menjadi 1) atau dapat dikatakan 100% Instansi Pemerintah yang telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai pedoman.

Grafik 3.1.2 Perbandingan Target dan Capaian Kinerja Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 dengan Target dan Capaian Kinerja 2 Tahun Terakhir

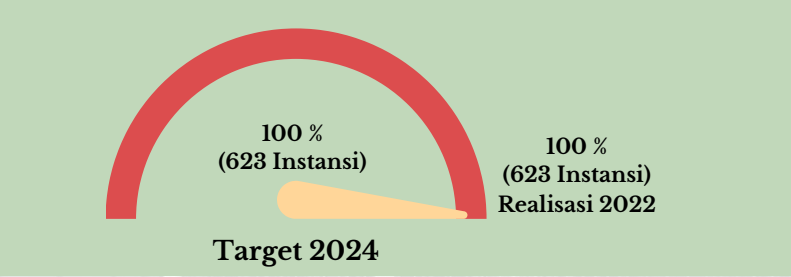


Dari tabel diatas, capaian target 2020 hingga 2022 terus mengalami kenaikan. Kenaikan tertinggi terjadi pada tahun 2022 sebesar 7,51% bila dibandingkan dengan tahun 2021.

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

a. Melakukan koordinasi dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN di Kantor Regional BKN terkait penyelesaian kendala yang dihadapi instansi di kantor wilayah kerja masing-masing;
b. Melakukan koordinasi dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN Instansi Pemerintah yang belum memiliki user aplikasi Indeks Profesionalitas ASN;
c. Memberikan Fasilitasi berupa Bimbingan Teknis dan Pendampingan pengukuran IP ASN bagi Instansi Pemerintah secara daring dan luring;
d. Memberikan fasilitasi rekonsiliasi data diklat/kursus pada Dimensi Kompetensi bagi Instansi Pemerintah yang masih rendah pemutakhiran data diklat/kursus di SAPK; dan
e. Membuat grup telegram dan whatsapp pengelola Indeks Profesionalitas ASN Kantor Regional dan Instansi Pusat.

Grafik 3.1.3 Perbandingan Realisasi IKU 1 Presentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2022 telah mencapai target jangka menengah sebesar 100%. Tindak lajut yang akan dilakukan untuk mempertahankan realisasi sebesar 100% adalah dengan melakukan konseling dan monitoring peningkatan Nilai Profesionalitas ASN pada instansi yang nilainya rendah, selain itu juga menekankan perencanaan pengelolaan dan pengembangan kompetensi yang terarah bagi setiap PNS di lingkungan masing-masing.

Tabel 3.1.6 Jumlah Instansi yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022

No	Wilayah Kerja	Jumlah Instansi Tahun 2021	Jumlah Instansi Tahun 2022	Jumlah Instansi Mengukur	Persentase
1	Kementerian	35	34	34	100%
2	Lembaga Negara	49	47	47	100%
3	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	42	42	42	100%
4	Kantor Regional II BKN Surabaya	39	39	39	100%
5	Kantor Regional III BKN Bandung	37	37	37	100%
6	Kantor Regional IV BKN Makassar	76	76	76	100%
7	Kantor Regional V BKN Jakarta	32	32	32	100%
8	Kantor Regional VI BKN Medan	34	34	34	100%
9	Kantor Regional VII BKN Palembang	49	49	49	100%
10	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	46	46	46	100%
11	Kantor Regional IX BKN Jayapura	30	30	30	100%
12	Kantor Regional X BKN Denpasar	44	44	44	100%
13	Kantor Regional XI BKN Manado	34	34	34	100%
14	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	41	41	41	100%
15	Kantor Regional XIII BKN Aceh	24	24	24	100%
16	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	14	14	14	100%
Total Instansi Pemerintah		626	623	623	100%

Pada tabel diatas dapat dilihat rincian jumlah instansi Pemerintah yang melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2022. Untuk Instansi Pusat, pengelompokan berdasarkan kementerian dan lembaga, sedangkan untuk Instansi Daerah dikelompokkan berdasarkan Wilayah Kerja Kantor Regional BKN. Adapun rincian hingga nama instansi dapat dilihat pada tautan s.id/LKjDeputiPMKBKN2022

Dokumentasi kegiatan FGD Penyusunan Laporan Indeks Profesionalitas ASN adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1.1 Kegiatan FGD Penyusunan Laporan Indeks Profesionalitas ASN di Swissbell Hotel

B. CUSTOMER PERSPECTIVE

Sasaran Strategi 2 : Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima
IKU.2 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN

Formula :
Instrumen pengukuran IKM yang disusun dari PermenPAN-RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat.

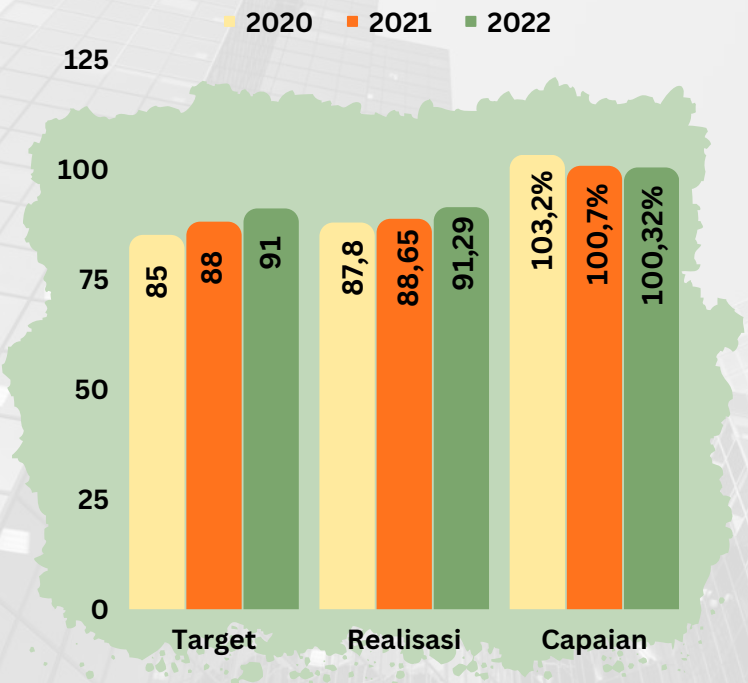
Indikator ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat atau *stakeholders* terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN khususnya oleh Kedeputian bidang PMK. Pengukuran indeks ini dilakukan dengan melakukan survei kepada *stakeholder* yang menerima pelayanan kepegawaian dari direktorat-direktorat yang berada dibawah Kedeputian Bidang PMK berupa layanan konsultasi pada Pelayanan Kepegawaian Terpadu (PKT) BKN, sosialisasi, serta bimbingan teknis dan fasilitasi. Berikut adalah nilai Indeks Kepuasan Instansi per direktorat:

Tabel 3.1.7 Target dan Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN Tahun 2022

Indikator Kinerja	Unit/Pihak Penanggung jawab IKU	Target	Realisasi	Kinerja
Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	Dit. PPU ASN	91	90,8	99,80%
	Dit. Jabatan ASN	91	91,06	100,06%
	Dit. Kinerja ASN	91	92,29	101,42%
	Dit. Kompensasi ASN	91	91,02	100,02%
Nilai rata-rata capaian kinerja IKU 2		91	91,29	100,32%

Dari nilai indeks yang diperoleh masing-masing Direktorat, maka bisa diambil rata-rata nilai Indeks Kepuasan Instansi yang Menerima Layanan Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kedeputian PMK adalah 91,29. Sehingga capaian pada IKU 2 adalah 100,32% dari target 91.

Grafik 3.1.4 Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN Tahun 2022 dengan Target dan Capaian Kinerja 2 Tahun Terakhir

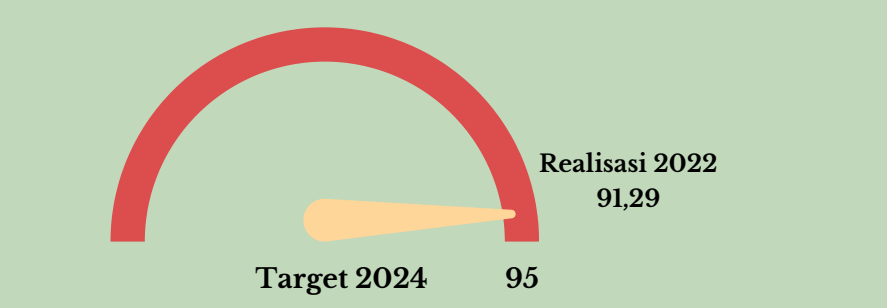


Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

a. Melakukan rapat evaluasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh Deputi bidang PMK;
b. Dalam pengumpulan data tidak hanya menggunakan link survei kepuasan yang terpusat, contoh link tersendiri untuk kegiatan workshop, FGD, formulir survei untuk PTSP dan link tersendiri untuk survei kepuasan internal.

Bila dilihat tren pada tabel di atas, realisasi Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan Kedeputian bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dapat selalu memenuhi target yang selalu meningkat. Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN pada tahun lalu sebesar 88,65, sehingga terdapat kenaikan indeks sebesar 2,64 poin dari realisasi tahun ini.

Grafik 3.1.5 Perbandingan Realisasi IKU 2 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2022 telah mencapai 91,29 poin atau 96% dari target jangka menengah sebesar 95 poin. Sehingga masih ada 3,71 poin lagi yang harus dapat diraih oleh Kedeputian Bidang PMK selama 2 tahun kedepan, yaitu tahun 2023 dan 2024 untuk dapat mencapai target akhir periode Renstra Kedeputian bidang PMK.

Tindak lanjut pada IKU ini antara lain:

1. Menindaklanjuti saran ataupun masukan membangun yang dapat meningkatkan hasil survey pada kegiatan-kegiatan selanjutnya
2. Setiap kegiatan yang difasilitasi oleh Kedeputian bidang PMK terselenggara sesuai dengan rencana yang telah dijadwalkan.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana yang digunakan dalam proses penyelenggaraan kegiatan dan pelayanan.

C. INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE

Sasaran Strategi 3 : Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN

IKU.3 Presentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

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

Sesuai ketentuan dalam Pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa BKN bertugas antara lain menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen ASN. Tugas tersebut dalam pelaksanaannya menjadi salah satu tanggung jawab dari Direktorat PPU yang berada di bawah Kedeputian bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.

Kebijakan pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN mengikuti dinamika perkembangan kondisi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan manajemen ASN. Untuk itu Direktorat PPU setiap tahun mengirimkan nota dinas yang ditujukan kepada pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan BKN terkait usulan judul/topik rancangan peraturan BKN yang perlu di tetapkan pada tahun berikutnya.

Pada Agustus 2021 diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2021 tentang Pemberian Persetujuan Presiden terhadap Rancangan Peraturan Menteri/Kepala Lembaga. Rancangan Peraturan yang memerlukan persetujuan Presiden yaitu yang memiliki kriteria: berdampak luas bagi kehidupan masyarakat, bersifat strategis, dan lintas sektor atau lintas kementerian/lembaga. Dengan bertambahnya syarat administrasi tersebut, proses penetapan dan pengundangan Peraturan BKN khususnya yang bersifat lintas sektor (eksternal) menjadi bertambah panjang.

Tabel 3.1.8 Target dan Capaian Kinerja Presentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN Tahun 2022

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Presentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100%	113,30%	113,30%

Sampai dengan akhir Desember 2022 terdapat 17 (tujuh belas) Peraturan BKN yang berhasil ditetapkan dan/atau diundangkan. Dengan demikian jumlah regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang ditetapkan dan/atau diundangkan melebihi target yang ditetapkan untuk tahun 2022 yaitu sebesar 15 regulasi, sehingga capaian untuk indikator ini adalah 113,30%, adapun rincian Peraturan BKN dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.9 Rincian Peraturan BKN yang berhasil ditetapkan dan/atau diundangkan Direktorat PPU tahun 2022

No	Nomor Peraturan	Tentang	Tanggal Ditetapkan	Tanggal diundangkan [Berita Negara]
1	Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2022	Pedoman pengelolaan arsip dinamis	25 Januari 2022	26 Januari 2022 [2022-99]
2	Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2022	Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Analis Sumber Daya Manusia Aparatur	7 Februari 2022	7 Februari 2022 [2022-149]
3	Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2022	Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur	7 Februari 2022	7 Februari 2022 [2022-150]
4	Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2022	Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pranata Sumber Daya Manusia Aparatur	7 Februari 2022	7 Februari 2022 [2022-151]
5	Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2022	Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Auditor Manajemen Aparatur Sipil Negara	7 Februari 2022	7 Februari 2022 [2022-152]

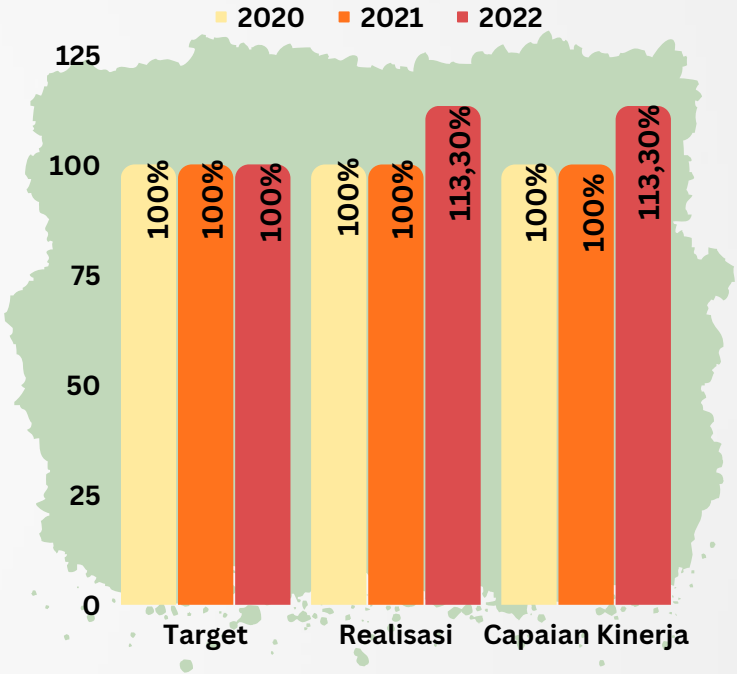
No	Nomor Peraturan	Tentang	Tanggal Ditetapkan	Tanggal diundangkan [Berita Negara]
6	Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022	Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	6 April 2022	7 April 2022 [2022-384]
7	Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2022	Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	11 April 2022	14 April 2022 [2022-406]
8	Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2022	Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 15 Tahun 2020 tentang Jabatan dan Kelas Jabatan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	19 Mei 2022	27 Mei 2022 [2022-528]
9	Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2022	Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara	19 Mei 2022	20 Mei 2022 [2022-497]
10	Peraturan BKN Nomor 10 Tahun 2022	Pemberian dan Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Negara	28 Juli 2022	29 Juli 2022 [2022-713]
11	Peraturan BKN Nomor 11 Tahun 2022	Pedoman Teknis Pembinaan Kepegawaian Jabatan Fungsional	10 Agustus 2022	10 Agustus 2022 [2022-765]
12	Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022	Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara	31 Agustus 2022	6 September 2022 [2022-855]
13	Peraturan BKN Nomor 13 Tahun 2022	Satu Data Bidang Aparatur Sipil Negara	9 September 2022	19 September 2022 [2022-953]
14	Peraturan BKN Nomor 14 Tahun 2022	Perubahan atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2021 tentang Kamus Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah	4 Oktober 2022	6 Oktober 2022 [2022-1028]
15	Peraturan BKN Nomor 15 Tahun 2022	Pedoman Kerja Sama di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	7 Oktober 2022	10 Oktober 2022 [2022-1032]

No	Nomor Peraturan	Tentang	Tanggal Ditetapkan	Tanggal diundangkan [Berita Negara]
16	Peraturan BKN Nomor 16 Tahun 2022	Tata Cara Penetapan Penugasan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah dan di Luar Instansi Pemerintah	12 Oktober 2022	12 Oktober 2022 [2022-1049]
17	Peraturan BKN Nomor 17 Tahun 2022	Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara	6 Desember 2022	14 Desember 2022 [2022-1258]

Sampai dengan akhir Desember 2022 terdapat 17 (tujuh belas) Peraturan BKN yang berhasil ditetapkan dan/atau diundangkan. Dengan demikian jumlah regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang ditetapkan dan/atau diundangkan melebihi target yang ditetapkan untuk tahun 2022 yaitu sebesar 15 regulasi, sehingga capaian untuk indikator ini adalah 113,30%.

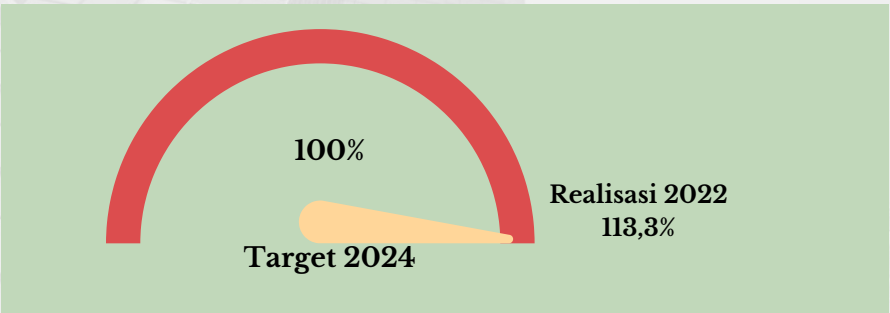
Capaian hasil indikator kinerja ini melebihi target karena Peraturan BKN Nomor 16 Tahun 2022 dan Peraturan BKN Nomor 17 Tahun 2022 mengatur perubahan mekanisme sehingga perlu segara diundangkan. Peraturan BKN Nomor 16 Tahun 2022 sebagai penyesuaian pengaturan tata cara penugasan PNS yang sebelumnya diatur dalam Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2020 dengan ketentuan penugasan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menpan-RB Nomor 62 Tahun 2020. Sedangkan Peraturan BKN Nomor 17 Tahun 2022 sebagai tindak lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 yang mengatur tata cara penyelesaian upaya administratif dalam sengketa pegawai ASN.

Grafik 3.1.6 Perbandingan Target dan Capaian Kinerja Presentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN Tahun 2022 dengan Target dan Capaian Kinerja 2 Tahun Terakhir



Bila dilihat tren pada tabel di atas, realisasi Presentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN yang diselenggarakan Kedeputian bidang Pembinaaan Manajemen Kepegawaian dapat selalu memenuhi target dan bahkan melampaui target di tahun 2022. Presentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN pada tahun ini meningkat menjadi 113,30% atau 13,30% lebih tinggi dibandingkan dengan capaian tahun lalu sebesar 100%.

Grafik 3.1.7 Perbandingan Realisasi IKU 3 Presentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2022 telah mencapai 113,30% dari target jangka menengah sebesar 100%. Oleh karena itu Kedeputian Bidang PMK melalui Direktorat Perundang-Undangan akan terus berusaha agar capaian tetap terus bertahan hingg akhir periode Renstra .

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

Faktor pencapaian IKU ini adalah yaitu keberhasilan dalam rangka penyusunan peraturan dengan unit kerja terkait, Sekretariat Kabinet, dan harmonisasi dengan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berjalan dengan lancar.

Kendala dan tindak lanjut

Kendala pencapaian target IKU ini antara lain disebabkan perlunya persetujuan Presiden pada saat peraturan BKN yang sudah ditetapkan perlu dimintakan persetujuan kepada presiden melalui Sekretariat Kabinet apabila berdampak luas bagi kehidupan masyarakat, bersifat strategis, dan lintas sektor atau lintas kementerian/lembaga. Untuk mengantisipasi pengundangan peraturan BKN yang memerlukan waktu lama maka pada saat harmonisasi rancangan peraturan BKN pihak Sekretariat Kabinet turut dilibatkan dalam pembahasan.

Sasaran Strategi 4 : Tersusunnya Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi
IKU.4 Jumlah Instansi Pemerintah yang Menyusun Rencana Pengembangan Karier

Formula :

Jumlah Instansi Pemerintah peserta Workshop/Bimtek yang memenuhi ketersediaan data/dokumen untuk proses persiapan penyusunan rencana pengembangan karier Instansi Pemerintah sesuai dengan Peraturan BKN tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 yang merupakan perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengembangan Karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip merit sistem, yaitu: berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Manajemen karier PNS dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian berdasarkan kebutuhan instansi. Dalam menyelenggarakan manajemen karier PNS instansi pemerintah harus menyusun standar kompetensi jabatan dan profil PNS.

Pengembangan karier PNS yang dilakukan melalui manajemen karier didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Tujuan pengembangan karier PNS di instansi pemerintah dilakukan dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi, dan pola karier PNS yang dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan mutasi, promosi dan penugasan.

Penyusunan rencana pengembangan karier PNS perlu mengikuti pola karier instansi yang telah disusun oleh instansi pemerintah berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 22 tahun 2021 tentang Pola Karier PNS. Pola Karier PNS merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi disetiap jenis jabatan secara berkesinambungan. Bentuk Pola Karier PNS yaitu pola horizontal, pola vertikal, dan pola diagonal.

Penyusunan rencana pengembangan karier PNS merupakan salah satu kegiatan yang harus dilaksanakan oleh setiap instansi pemerintah sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 28 tahun 2020. Pengembangan karier PNS yang merupakan salah satu dari manajemen karier PNS dilakukan melalui perencanaan pengembangan karier PNS sesuai dengan penetapan pola karier PNS. Hal yang harus diperhatikan dalam penyusunan rencana pengembangan karier PNS adalah PNS yang akan dikembangkan kariernya, penempatan PNS sesuai pola karier, bentuk pengembangannya, waktu pelaksanaan serta prosedur dan mekanisme pengisian jabatan.

Berdasarkan analisis hasil pelaksanaan penyusunan rencana pengembangan karier PNS yang telah dilaksanakan, instansi pemerintah masih dalam tahapan persiapan dalam penyusunan rencana pengembangan karier PNS. Tahapan persiapan tersebut meliputi penyiapan beberapa dokumen untuk mendukung penyusunan rencana pengembangan karier PNS. Dalam tahap persiapan tersebut, dokumen yang telah disusun oleh setiap instansi pemerintah perlu dilakukan penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan. Seperti, dokumen pola karier PNS yang telah ditetapkan oleh PPK di instansi pemerintah perlu dilakukan penyesuaian kembali dengan PermenPAN RB Nomor 22 Tahun 2021 dengan disesuaikan peta jabatan dalam instansi tersebut.

Berdasarkan data yang disampaikan oleh instansi pemerintah kemudian dilakukan analisis untuk memetakan kondisi ketersediaan data rencana dan rekomendasi tindak lanjut agar instansi pemerintah dapat melakukan penyusunan rencana pengembangan karier instansi, serta bagi instansi pemerintah yang telah melakukan tahap pelaksanaan dapat menyesuaikan ketentuan perundangan yang berlaku.

Sumber data perkembangan instansi pemerintah dalam penyusunan rencana pengembangan karier PNS diperoleh dari hasil pengumpulan data pelaksanaan kegiatan :

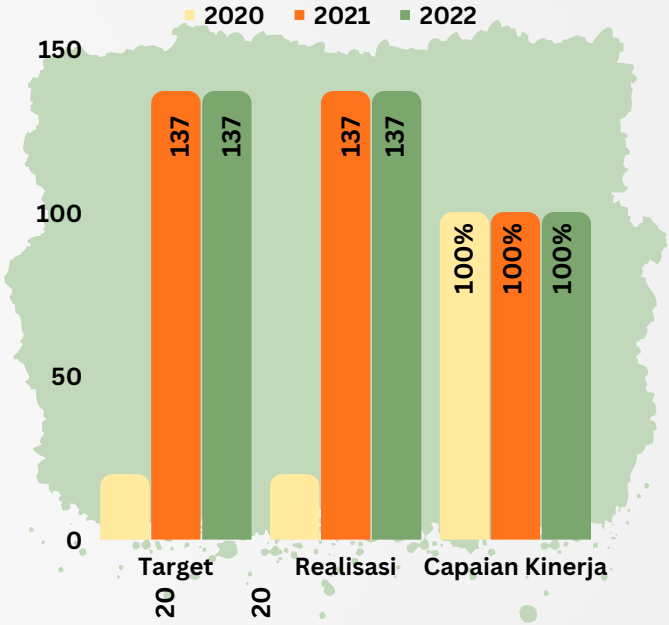
1. Workshop penyusunan rencana pengembangan karier PNS instansi pemerintah yang dilaksanakan di Kantor Regional (Kanreg) BKN dengan mengundang instansi pemerintah daerah di wilayah kerja Kanreg BKN;
2. Bimbingan Teknis Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi Pemerintah yang dilaksanakan di Kantor Regional (Kanreg) BKN dengan mengundang instansi pemerintah daerah di wilayah kerja Kanreg BKN;
3. Bimbingan Teknis Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS melalui dalam tahap pelaksanaan penyusunan rencana pengembangan karier PNS sebagai bentuk *piloting project* pada instansi pemerintah; dan
4. Monitoring dan Evaluasi Penyusunan Rencana Pengembangan Karier PNS dengan mengunjungi beberapa kantor regional BKN.

Tabel 3.1.10 Target dan Capaian Kinerja Jumlah Instansi Pemerintah yang Menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS Tahun 2022

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Jumlah Instansi Pemerintah yang Menyusun Rencana Pengembangan Karier	137 Instansi	137 Instansi	100%

Dari hasil kegiatan workshop, bimbingan teknis, serta monitoring dan evaluasi, pada tahun 2022 diperoleh data-data yang digunakan sebagai dasar penyusunan rencana pengembangan karier PNS. Instansi Pemerintah yang telah menyampaikan data persiapan penyusunan rencana pengembangan karier adalah 137 instansi pemerintah sehingga capaian presentase kinerja mencapai 100%. Rincian 137 nama instansi pemerintah yang menyusun rencana pengembangan karier PNS ada pada tautan s.id/LKjDeputiPMKBKN2022.

Grafik 3.1.8 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Jumlah Instansi Pemerintah yang Menyusun Rencana Pengembangan Karier Tahun 2022 dengan Target dan Capaian Kinerja 2 Tahun Terakhir



Bila dilihat tren pada grafik di atas, realisasi Jumlah Instansi Pemerintah yang menyusun rencana pengembangan karier PNS yang diselenggarakan Kedeputian bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dapat selalu memenuhi jumlah target tiap tahun.

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

a. Membuat *timeline* secara terukur dalam mengadakan workshop, bimbingan teknis dan monitoring serta evaluasi secara bertahap dan kontinyu;

b. Menyediakan berbagai media informasi penyusunan rencana pengembangan karier PNS melalui *website* https://sunrenbangrirdjasn.wixsite.com/my-site, *e-book*, serta video yang mudah diakses oleh instansi pemerintah baik pusat maupun daerah.

Dari hasil monitoring dan evaluasi, didapatkan hasil sebanyak sepuluh instansi pemerintah yang telah dapat menyusun rencana pengembangan karier PNS sampai dengan tahap pelaksanaan, yaitu :

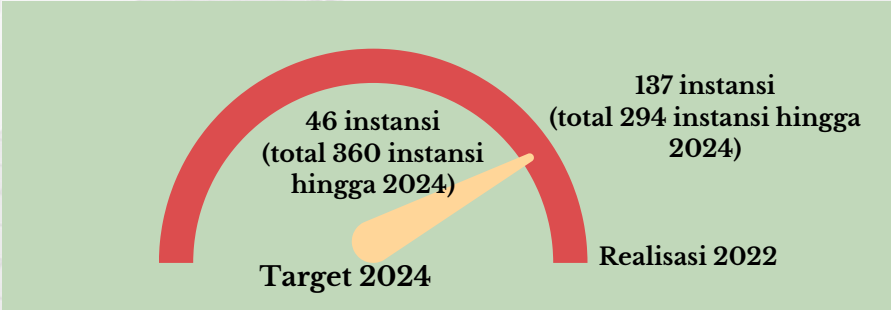
1. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
2. Kabupaten serang
3. Kabupaten sragen
4. Kabupaten pasuruan
5. Daerah Istimewa Yogyakarta
6. Kota Mojokerto
7. Kab Sumedang
8. Kabupaten Purwakarta
9. Kabupaten Cilacap
10. Kota Tangerang

***Gambar 3.1.2 Website* infografis penyusunan rencana pengembangan karier**

Kendala yang dihadapi pada penyusunan rencana pengembangan karier PNS pada tahun 2022 antara lain adalah :

- Belum semua data yang diperlukan sebagai bahan penyusunan rencana pengembangan karier telah disusun oleh instansi pemerintah
- Belum seluruh instansi menyusun pola karier sesuai dengan struktur organisasi dan berdasarkan permenpan nomor 22 tahun 2021 tentang pola karier PNS
- Peta kompetensi belum tersedia untuk seluruh jabatan di instansi pemerintah

Grafik 3.1.9 Perbandingan Realisasi IKU 4 Jumlah instansi yang menyusun rencana pengembangan karier Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2022 masih terpaut 66 instansi. Diharapkan dengan adanya optimalisasi media elektronik dalam sosialisasi penyusunan rencana pengembangan karier PNS serta pemanfaatan aplikasi SI-ASN untuk penyusunan rencana pengembangan karier PNS, target pada tahun 2024 dapat dicapai.

Adapun dokumentasi kegiatan penyusunan rencana pengembangan karier PNS selama tahun 2022 antara lain sebagai berikut:

Bimtek Penyusunan Renbangrier PNS di Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar, 14 Juli 2022

Bimtek Penyusunan Renbangrier PNS di Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang, 31 Maret 2022

Bimtek Penyusunan Renbangrier PNS di Wilayah Kerja Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin, 31 Mei 2022

Workshop Penyusunan Renbangrier PNS di Wilayah Kerja Kantor Regional XIII BKN Aceh, 24 Maret 2022

Gambar 3.1.3 Dokumentasi kegiatan IKU Penyusunan Renbangrir PNS 2022

Sasaran Strategi 5 : Implementasi Kebijakan Kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan
IKU.5 Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan

Formula :
R/T x 100
Dimana:
R = Jumlah Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan
T = Jumlah Instansi Pemerintah (624 instansi terdiri dari 82 instansi pusat dan 542 instansi daerah)

Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa setiap instansi pemerintah wajib melaksanakan evaluasi jabatan. Sejalan dengan amanat Pasal 79 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terkait konteks pemberian tunjangan ASN yang mengalami penyederhanaan komponen menjadi 2 (dua) komponen yaitu tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

Selanjutnya dalam komitmen pembinaan ASN yang profesional berlandaskan sistem merit pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Dalam peraturan perundang-undangan tersebut terdapat beberapa perubahan mendasar dalam sistem manajemen kepegawaian, diantaranya mengenai perubahan sistem kepangkatan dan sistem penggajian PNS. Berdasarkan ketentuan Pasal 46 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dinyatakan bahwa Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian. Di sisi yang lain, pada ketentuan Pasal 68 Undang-Undang ASN, antara lain dinyatakan bahwa “PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah”. Terdapat pemaknaan penting dalam ketentuan tersebut bila dikaitkan dengan kondisi “kepangkatan” PNS saat ini, yaitu bahwa pangkat yang sebelumnya menunjukkan

“tingkat/kedudukan seseorang PNS dalam suatu organisasi” diubah menjadi “pangkat yang menunjukkan tingkatan jabatan”. Hal ini berdampak juga kepada perubahan besar terhadap sistem penggajian PNS yang semula berbasis pangkat golongan dan masa kerja menjadi sistem penggajian berbasis “harga jabatan”.

Berdasarkan hal tersebut pelaksanaan inventarisasi instansi pemerintah yang telah menerapkan tunjangan kinerja/tambahan penghasilan berbasis evaluasi jabatan diperlukan. Hal ini berkaitan dengan proses analisis dan simulasi perhitungan dalam rangka penerapan kebijakan gaji dan tunjangan maupun pembinaan penyelenggaraan kebijakan gaji dan tunjangan pada instansi pemerintah yang dilakukan pada Direktorat Kompensasi ASN. Kegiatan inventarisasi instansi pemerintah yang telah menerapkan tunjangan kinerja/tambahan penghasilan berbasis evaluasi jabatan merupakan kegiatan yang berkesinambungan dari pelaksanaan tugas dan fungsi direktorat Kompensasi ASN. Pada tahun 2021 terdapat 326 instansi instansi pemerintah daerah yang terdiri dari 27 Pemerintah Provinsi dan 299 Pemerintah Kabupaten/Kota yang telah divalidasi oleh BKN dan Kementerian PAN RB serta telah mendapat persetujuan oleh Menteri PAN RB dan telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pusat dan Daerah untuk digunakan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja.

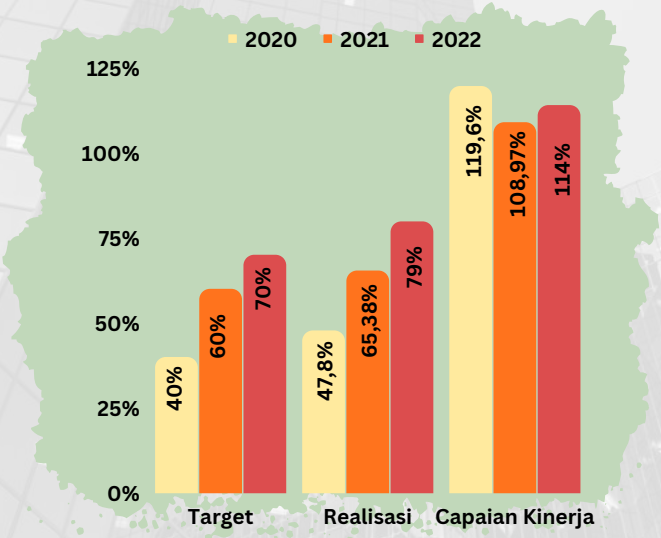
Pemberian tunjangan kinerja berbasis evaluasi jabatan pada instansi pemerintah pusat secara umum telah ditetapkan dengan Peraturan Presiden yang kemudian ditindaklanjuti dengan peraturan masing-masing K/L tentang pemberian tunjangan kinerja, sehingga dapat dipastikan 80 K/L pusat telah menetapkan berdasarkan hasil evaluasi jabatan. Pada tahun 2022, pemberian tunjangan kinerja/tambahan penghasilan berbasis evaluasi jabatan khususnya bagi Instansi Pemerintah daerah mengalami penambahan yang cukup signifikan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah Peraturan Gubernur/Bupati/Walikota tentang pemberian tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil. Adapun daftar Instansi pemerintah daerah yang telah menetapkan pemberian tunjangan kinerja berbasis evaluasi jabatan dapat dilihat pada tautan s.id/LKjDeputiPMKBKN2022.

Tabel 3.1.11 Target dan Capaian Kinerja Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan Tahun 2022

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan	70%	79.80%	114%

Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi diukur berdasarkan jumlah Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi dibandingkan dengan Jumlah Instansi Pemerintah (82 Instansi Pusat dan 542 Instansi Daerah). Berdasarkan tabel di atas hasil realisasi kinerja IKU ini melampaui target yang ditetapkan yaitu sebesar 79,80% atau sebanyak 498 instansi pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan. Oleh karena itu, capaian kinerja IKU ini mencapai 114%.

Grafik 3.1.10 Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan Tahun 2022 dengan Target dan Capaian Kinerja 2 Tahun Terakhir

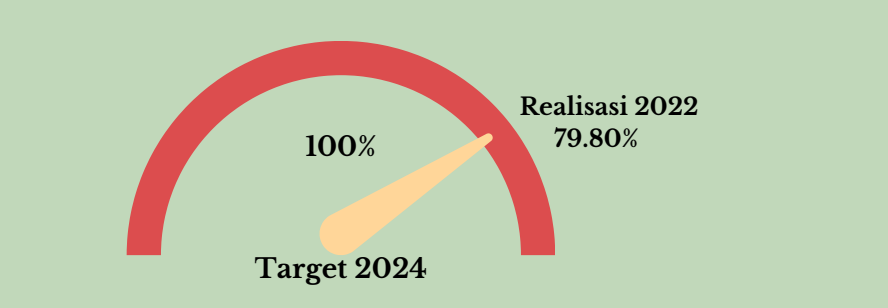


Dari grafik di atas diperoleh data dan informasi bahwa capaian kinerja IKU ini selalu melebihi target yang ditetapkan pada setiap tahunnya. Namun persentase capaian dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 senderung mengalami tren fluktuatif meskipun tidak signifikan.

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

a. Kegiatan koordinasi dan kolaborasi dengan mitra kerja (Kementerian Keuangan, Kementerian PAN RB, Kementerian Hukum dan HAM, dan lainnya);
b. Optimalisasi fasilitasi Instansi Pusat dan Daerah dalam menerapkan kebijakan pemberian tunjangan kinerja berbasis evaluasi jabatan untuk mendapatkan persetujuan dari Men PAN & RB

Grafik 3.1.11 Perbandingan Realisasi IKU 5 Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi JabatanTahun 2022 dan Target Tahun 2024



Berdasarkan rencana strategis Kedeputian bidang PMK tahun 2020-2024, target IKU ini di tahun 2024 adalah 100%. sehingga masih terdapat selisih 20,2% untuk mencapai target kinerja di 2024, namun pada tahun 2023 terjadi perubahan kebijakan terkait penerapan kebijakan kompensasi ASN dengan lingkup yang lebih luas lagi. Sehingga pada tahun 2023 dan 2024 penerapan kebijakan kompensasi tidak hanya terkait Tunjangan Kinerja, namun juga mencakup bidang kompensasi lainnya (gaji, fasilitas, pensiun, penghargaan dan perlindungan). Untuk mencapai target pada tahun 2024 upaya yang akan dilakukan antara lain diseminasi informasi, kegiatan *coaching clinic,* dan fasilitasi koordinasi/ asistensi di lingkungan Instansi Pusat dan Daerah.

Sasaran Strategi 6 : Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN pada Instansi

IKU.6 Presentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN Berkriteria Baik

Formula :
Instrumen yang digunakan bertujuan untuk melihat gambaran umum implementasi sistem manajemen kinerja pada Instansi Pemerintah. Instrumen tersebut terdiri dari 35 soal, mencakup 6 aspek, yakni 1) Sistem Manajemen Kinerja, 2) Sumber Daya Manusia, 3) IT, 4) Proses, 5) Organisasi, dan 6) Komitmen Pimpinan

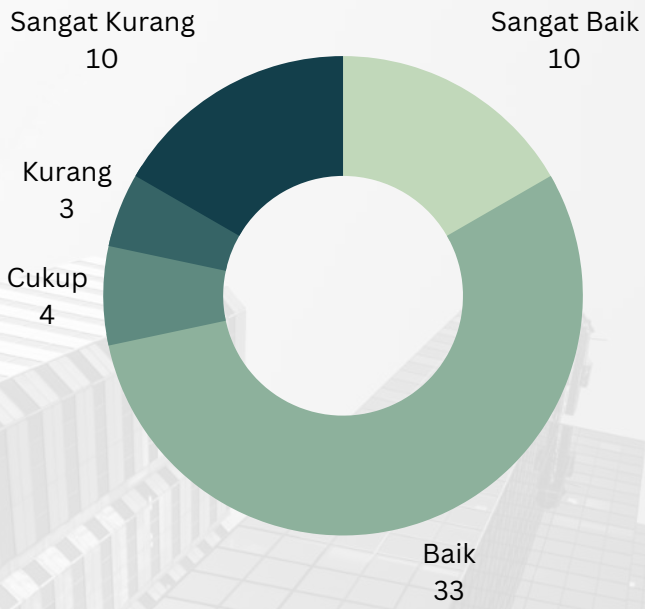
Tujuan dilaksanakan pembinaan adalah mewujudkan instansi pemerintah yang menyelenggarakan manajemen ASN sesuai dengan aturan dan mengedepankan penilaian kinerja yang baik sejak perencanaan hingga tindak lanjut serta pengelolaan manajemen penilaian kinerja yang terintegrasi dengan BKN. Dengan melakukan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

Pengukuran Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN dengan kriteria baik sesuai PermenPAN RB Nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN dilakukan dengan dilaksanakannya pemetaan pada 60 instansi. Pemetaan dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek yang mencakup 6 aspek, yakni 1) Sistem Manajemen Kinerja, 2) Sumber Daya Manusia, 3) Teknologi Informasi, 4) Proses, 5) Organisasi, dan 6) Komitmen Pimpinan.

Berdasarkan hasil kegiatan pemetaan, maka diperoleh 43 instansi yang dinilai memiliki kriteria yang minimal baik dalam menggunakan Sistem Informasi Kinerja ASN. Adapun rentang nilai untuk menentukan kategori hasil pemetaan adalah sebagai berikut

Konversi Nilai	Skor	Kategori	Interval
≤ 92-100%	>124 - 138	Sangat Baik	14
≤ 71-91%	>97 - 124	Baik	27
≤ 61-70%	>83 - 97	Cukup	14
≤ 51-60%	>69 – 83	Kurang	14
≤ 50%	≤ 69	Sangat Kurang	69

Grafik 3.1.12 Hasil Pemetaan Integrasi Sistem Aplikasi Pengelolaan Kinerja



Berdasarkan hasil pemetaan maka Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN dengan kriteria baik adalah 33 Instansi dengan nilai Baik, dan 10 Instansi dengan nilai Sangat baik

Dengan demikian, total Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN dengan kriteria baik adalah sebanyak 43 instansi atau 71.67% dari total 60 instansi yang dipetakan. Target yang ditetapkan Direktorat Kinerja pada tahun 2022 adalah 70%, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketercapaian indikator adalah 102.38% dari target yang ditetapkan

Tabel 3.1.12 Target dan Capaian Kinerja Presentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN Berkriteria Baik Tahun 2022

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Presentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN Berkriteria Baik	70%	71,67%	102,38%

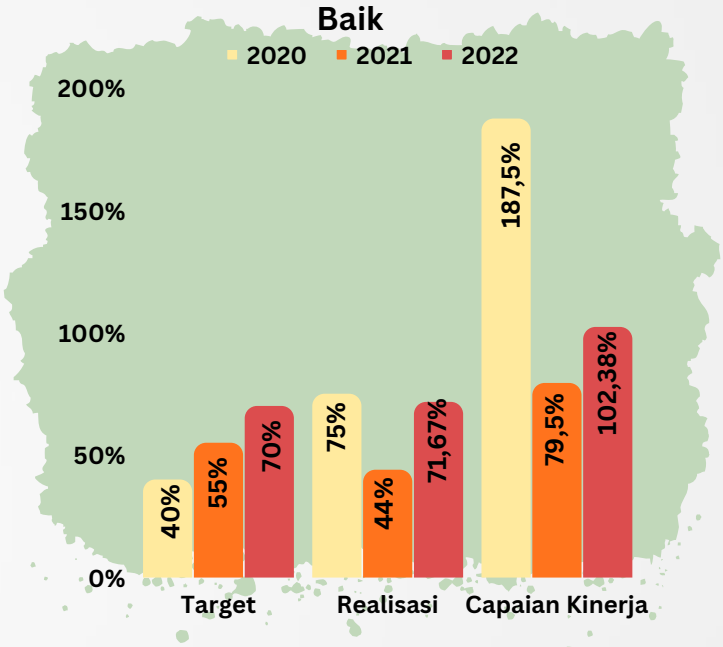
Pada tahun 2022 hasil capaian indikator terkait Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN dengan kriteria baik terdapat peningkatan yang signifikan apabila dibandingkan dengan tahun 2021 sebelumnya. Adanya penerapan peraturan baru, yaitu Permenpan RB Nomor 8 tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS yang diterapkan pada bulan Juli 2021 menyebabkan perlu adanya pembuatan sistem manajemen kinerja ASN baru yang disesuaikan dengan peraturan tersebut. Rentang waktu yang cukup pendek untuk membangun sistem baru menyebabkan penggunaan Sistem Informasi Kinerja ASN yang telah selesai di akhir tahun menjadi kurang maksimal.

Berbeda dengan kondisi di tahun 2022, Direktorat Kinerja ASN mampu meningkatkan penggunaan sistem informasi kinerja ASN dengan baik. Meskipun pada bulan Februari tahun 2022 terdapat peraturan baru terkait pengelolaan kinerja ASN yang diatur pada Permenpan RB Nomor 6 tahun 2022 yang sekaligus mencabut Permenpan RB Nomor 8 tahun 2021, Direktorat Kinerja ASN mampu berkolaborasi dengan Unit Kerja lain terutama Direktorat PPSI ASN dalam membangun sistem informasi kinerja ASN serta melaksanakan kegiatan piloting Sistem Informasi Kinerja ASN pada beberapa instansi yang dipilih. Berikut perbandingan hasil capaian antara tahun 2021 dengan tahun 2022 terkait Persentase Instansi Pemerintah yang telah menggunakan Sistem Informasi Kinerja ASN dengan kriteria minimal Baik

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

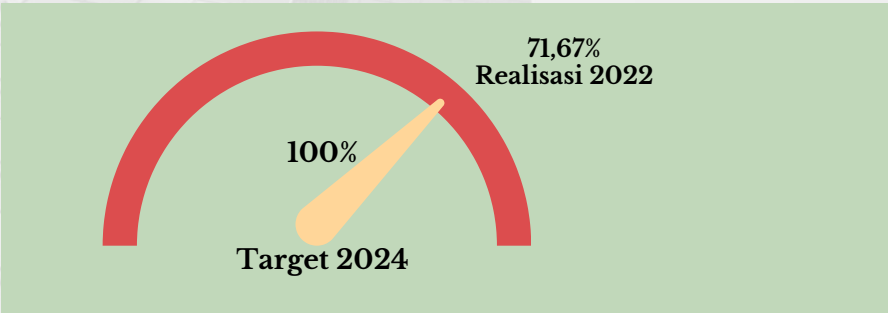
a. Kolaborasi dengan unit kerja lain terutama PPSI ASN dalam membangun sistem kinerja ASN; dan
b. Melaksanakan kegiatan *piloting* sistem kinerja ASN pada beberapa instansi yang dipilih.

Grafik 3.1.13 Perbandingan Target dan Capaian Kinerja Presentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN Berkriteria Baik



Pada tahun 2021 target kinerja tidak tercapai karena adanya penerapan peraturan baru yaitu Permenpan RB Nomor 8 tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja ASN di tengah tahun yang menyebabkan perlu adanya penyesuaian sistem manajemen kinerja ASN baru. Rentang waktu yang cukup pendek hingga akhir tahun untuk penyesuaian sistem tersebut, membuat capaian kinerja di tahun 2021 kurang maksimal. Namun bila dilihat tren selama 2 tahun terakhir, rata-rata realisasi Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan manajemen kinerja ASN berkriteria baik yang diselenggarakan Kedeputian bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian telah tercapai.

Grafik 3.1.14 Perbandingan Realisasi IKU 6 Presentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN Berkriteria Baik Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa realisasi kinerja IKU ini sampai dengan tahun 2022 belum mencapai target kinerja yang ditetapkan dalam renstra 2020-2024. Masih terdapat 28.33% poin yang harus dikejar di tahun mendatang. Tindak lanjut Kedeputian bidang PMK untuk IKU ini adalah segera tanggap dalam adanya perubahan penerapan kebijakan terkait sistem manajemen kinerja ASN.

Sasaran Strategi 7 : Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK
IKU.7 Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK

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

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

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

Adapun rincian laporan per direktorat dapat dilihat pada tautan s.id/LkjDeputiPMKBKN2022.

Tabel 3.1.13 Target dan Capaian Kinerja Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK Tahun 2022

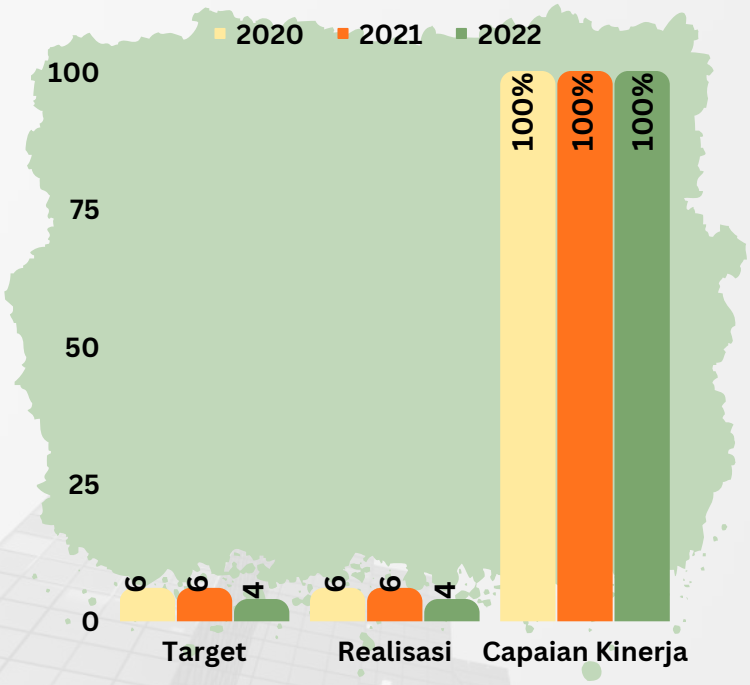
Indikator Kinerja	Unit/Pihak Penanggung jawab IKU	Target	Realisasi	Kinerja
Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	Dit. PPU ASN	1	1	100%
	Dit. Jabatan ASN	1	1	100%
	Dit. Kinerja ASN	1	1	100%
	Dit. Kompensasi ASN	1	1	100%
Nilai rata-rata capaian kinerja IKU 7		4	4	100%

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

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

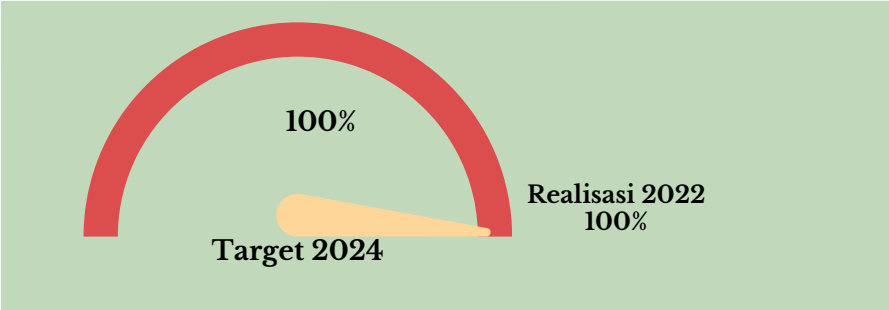
Komitmen dari Pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan Perjanjian Kinerja serta menjadwalkan kegiatan yang dilaksanakan selama satu tahun sesuai dengan Rencana Penarikan Dana yang telah ditetapkan.

Grafik 3.1.15 Perbandingan Target dan Capaian Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK Tahun 2022 dengan Target dan Capaian Kinerja 2 Tahun Terakhir



Dibandingkan dengan 2 tahun sebelumnya, capaian kinerja akan IKU ini konsisten tercapai 100%, meskipun terdapat perbedaan target kinerja di target pada tahun 2020 dan 2021. Hal ini dikarenakan pada Perjanjian Kinerja Kedeputian bidang PMK sebelum tahun 2022 memasukkan laporan monev Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional dan Pusat Pengkajian Manajemen ASN yang pembinaannya dibawah kedeputian PMK. Namun pada prosesnya laporan pertanggungjawaban unit tersebut dilakukan secara mandiri. Oleh karena itu pada tahun 2022 target PK berubah menjadi empat dokumen sesuai dengan jumlah direktorat dibawah Kedeputian PMK. Capaian realisasi ini menunjukan komitmen Kedeputian bidang PMK bahwa melalui monitoring dan evaluasi dapat memperbaiki atau meningkatkan program dan perencanaan yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

Grafik 3.1.16 Perbandingan Realisasi IKU 7 Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Berdasarkan rencana strategis Kedeputian bidang PMK tahun 2020-2024, target IKU ini dalam kurun waktu 5 tahun adalah 100% setiap tahunnya. Sehingga dengan telah tercapainya target pada tahun 2022, yang perlu dilakukan oleh Kedeputian bidang PMK adalah secara konsisten tetap melaksanakan dan mendokumentasikan kegiatan monitoring dan evaluasi setiap tahunnya, agar dapat tercapai kembali pada tahun-tahun berikutnya.

Sasaran Strategi 8 : Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK
IKU.8 Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN

Formula :

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

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

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

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

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

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

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

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

Total keseluruhan komponen tersebut yang kemudian menjadi Indeks Profesionalitas ASN.

Perolehan Indeks Profesionalitas kemudian dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.1.14 Kategori Perolehan IP Berdasarkan Nilai

Nilai IP	Kategori
51-60	Sangat Rendah
61-70	Rendah
71-80	Sedang
81-90	Tinggi
91-100	Sangat Tinggi

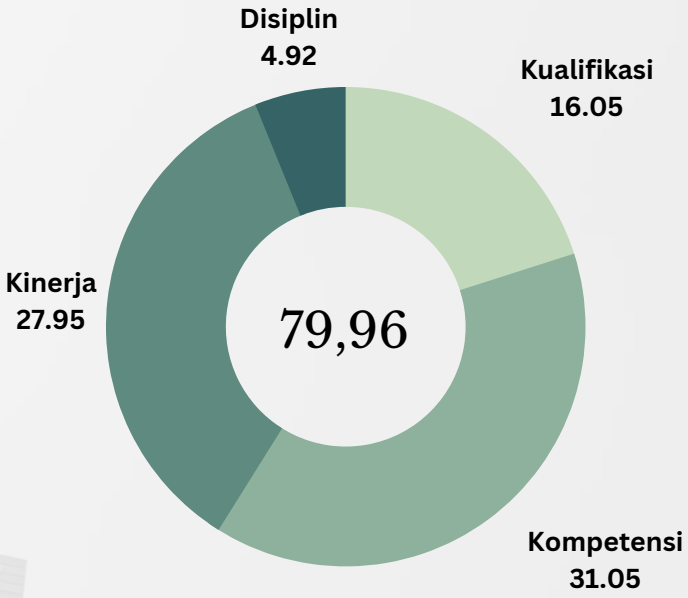
Pemanfaatan hasil pengukuran IP ASN bagi pegawai ASN dapat digunakan sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas serta sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional. Dalam perspektif pelayanan, pengukuran IP ASN juga dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama kaitannya dengan pelayanan publik. Pada tahun 2022, BKN melalui Biro Sumber Daya Manusia (SDM) telah merilis Laporan Nomor 353/NK.04.01/SD/A.II/2022 tentang Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Mandiri Nilai Indeks Profesionalitas di Lingkungan BKN. Pengukuran Indeks Profesionalitas yang dilaksanakan oleh Biro SDM menggunakan penilaian yang merupakan tarikan data dari SAPK.

Berdasarkan laporan tersebut, Kedeputian bidang PMK memperoleh rata-rata nilai IP ASN 79,96 yang berarti tingkat profesionalitas ASN Kedeputian bidang PMK berada pada kategori SEDANG. Nilai yang diperoleh ini lebih kecil daripada target yang ditetapkan yaitu 80. Dengan demikian untuk indikator ini capaian yang diperoleh yaitu 99,95%.

Tabel 3.1.15 Target dan Capaian Kinerja Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK Tahun 2022

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK	80	79,96	99,95%

Grafik 3.1.17 Rata-rata Nilai Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian Bidang PMK



Rata-rata nilai IP ASN Kedeputian bidang PMK pada dimensi kualifikasi adalah 16,05. Nilai tersebut mencerminkan pegawai di lingkungan Kedeputian bidang PMK yang mayoritas berlatar pendidikan S1/D4 dan S2. Sepanjang tahun 2022, sebagian besar pegawai telah mengikuti pengembangan kompetensi baik dalam bentuk diklat maupun seminar/workshop. Hal tersebut berimplikasi pada rata-rata nilai 31,05 untuk dimensi kompetensi dari bobot nilai 40. Di sisi lain, rata-rata nilai pada dimensi kinerja ialah 27,95. Rata-rata nilai tersebut menggambarkan rata-rata nilai prestasi kerja pegawai Kedeputian bidang PMK berada pada rentang 76-90 (BAIK) dan 91-100 (SANGAT BAIK). Sedangkan untuk dimensi disiplin, rata-rata nilainya ialah 4,92 dari bobot 5. Cerminan nilai ini ialah bahwa belum 100% ASN di lingkungan Kedeputian bidang PMK menegakkan disiplin dengan baik. Dari rata-rata nilai Kedeputian sebagaimana telah dijelaskan, dapat diketahui nilai indeks masing-masing unit kerja sebagai berikut:

Gambar 3.1.4 Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian Bidang PMK berdasarkan Unit Kerja

- Kualifikasi : 15,40
- Kompetensi : 36,88
- Kinerja : 28,40
- Disiplin : 4,92

Direktorat Jabatan ASN 85,60

- Kualifikasi : 16,25
- Kompetensi : 26,65
- Kinerja : 27,50
- Disiplin : 5,00

Direktorat Kinerja ASN 75,40

- Kualifikasi : 16,00
- Kompetensi : 28,20
- Kinerja : 27,67
- Disiplin : 4,87

Direktorat Kompensasi ASN 76,74

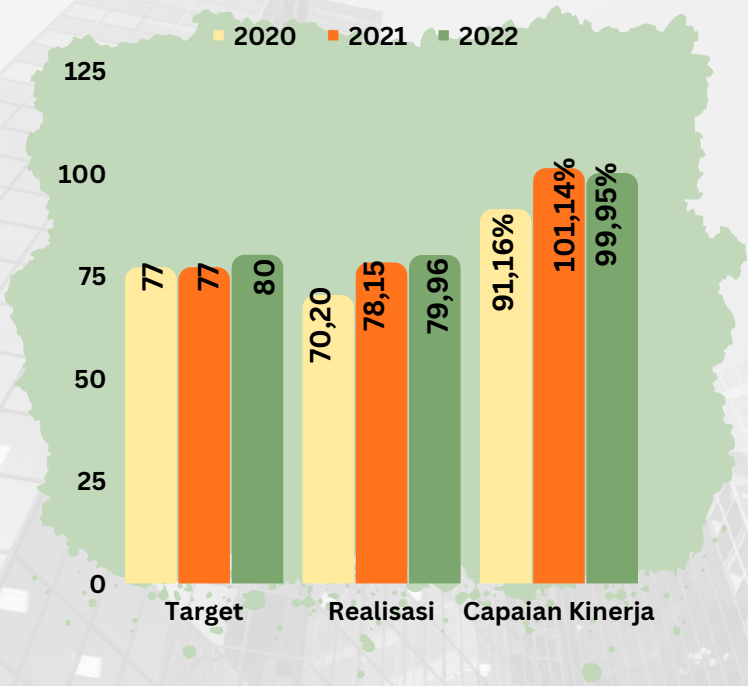
- Kualifikasi : 16,53
- Kompetensi : 32,46
- Kinerja : 28,24
- Disiplin : 4,88

Direktorat PPU ASN 82,11

Berdasarkan data di atas, nilai Indeks Profesionalitas Direktorat Jabatan ASN yaitu 85,60 kemudian Direktorat Peraturan Perundang-undangan dengan nilai 82,11, keduanya termasuk dalam kategori TINGGI. Sedangkan unit lainnya berada pada kategori SEDANG, yaitu Direktorat Kompensasi ASN dengan nilai 76,74 dan Direktorat Kinerja ASN dengan nilai 75,40.

Dari empat dimensi yang diukur dalam penilaian Indeks Profesionalitas ASN di empat Direktorat pada Kedeputian bidang PMK, perbedaan nilai yang cukup signifikan terdapat pada dimensi kompetensi antara Direktorat Jabatan ASN dengan Direktorat Kinerja ASN. Hal yang dapat mendasari antara lain adalah kurang optimalnya pemutakhiran data riwayat pengembangan kompetensi di Direktorat Kinerja ASN.

Grafik 3.1.18 Perbandingan Target dan Capaian Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK Tahun 2022 dengan Target dan Capaian Kinerja 2 Tahun Terakhir

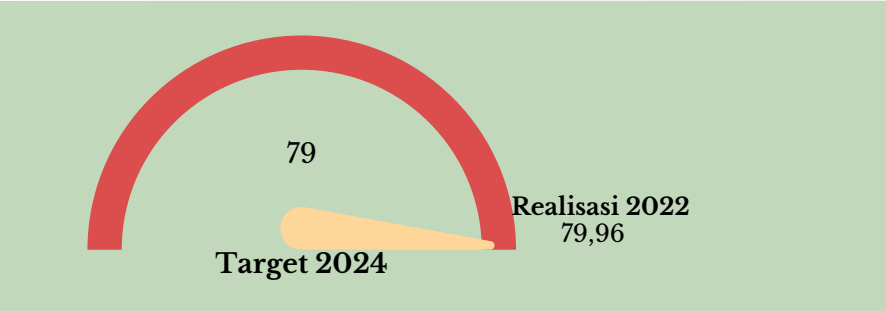


Apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya terdapat peningkatan realisasi nilai Indeks Profesionalitas ASN di Kedeputian bidang PMK yaitu sebesar 1,81 poin, sedangkan dibandingkan pada tahun 2020, terdapat kenaikan nilai Indeks Profesionalitas cukup signifikan yaitu sebesar 9,76 poin. Namun dari capaian kinerja terdapat penurunan dibandingkan dengan tahun lalu sebesar 1,5 poin. Hal tersebut dikarenakan adanya kenaikan target yang ditetapkan.

Faktor kendala pencapaian IKU ini adalah:

a. Belum maksimalnya inventarisasi data pengembangan kompetensi yang dilaksanakan internal di lingkup Kedeputian bidang PMK;
b. Rendahnya partisipasi pegawai dalam program pengembangan kompetensi baik di internal maupun eksternal lingkungan Kedeputian bidang PMK.

Grafik 3.1.19 Perbandingan Realisasi IKU 8 Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Dibandingkan dengan target tahun 2024, realisasi kinerja tahun 2022 telah melampaui target 0,96 poin. Salah satu upaya untuk meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN dalam dimensi kompetensi, Kepala BKN telah mengeluarkan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan *Coaching*, *Mentoring*, dan Belanjar Mandiri (CMB). Regulasi mengamanatkan bahwa ASN memiliki hak mendapat pengembangan kompetensi 20 (dua puluh) Jam Pelajaran (JP) setahun. Kegiatan tersebut menerapkan konsep 10:20:70 model pembelajaran dan pengembangan (*learning and development model*) terdiri dari 10% klasikal, 20% belajar dengan kolega (*coaching and mentoring*), dan 70% dari pengalaman kerja (*action learning*). Oleh karena itu setiap pegawai dapat melaksanakan kegiatan CMB untuk pemenuhan 20 JP dalam setahun, guna meningkatkan dimensi kompetensi dalam nilai Indeks Profesionalitas ASN di tahun mendatang. Kedeputian bidang PMK juga akan memaksimalkan dalam pemutakhiran data riwayat sehingga penilaian Indeks Profesionalitas ASN bagi para pegawai akan tetap meningkat.

Sasaran Strategi 9 : Terwujudnya Sistem Informasi ASN yang Handal dan Mudah Diakses
IKU.9 Presentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar

Formula :
IKU = (Jumlah sistem informasi yang digunakan/Total sistem informasi yang disediakan) x 100%

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2019 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik menerangkan bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya diperlukan sistem pemerintahan berbasis elektronik. Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang selanjutnya disingkat SPBE adalah penyelenggaraan pemerintahan yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada Pengguna SPBE. SPBE dilaksanakan dengan prinsip:

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

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

1. BKN *Location Based Presence* (LBP).
   Sistem informasi presensi pegawai yang bermanfaat untuk melaporkan kehadiran berdasarkan lokasi tempat bekerja. Seluruh pegawai di Direktorat Jabatan ASN telah menggunakan aplikasi tersebut untuk menunjang pencataan kehadiran.
2. kinerja.bkn.go.id
   Aplikasi yang bermanfaat untuk mengelola kinerja individu. Seluruh pegawai juga telah menggunakannya untuk menyampaikan capaian kinerja sesuai dengan SKP masing- masing pegawai.
3. presensi.bkn.go.id
   Aplikasi berbasis web yang digunakan untuk rekapitulasi kehadiran pegawai,

pengajuan ijin, dan cuti.

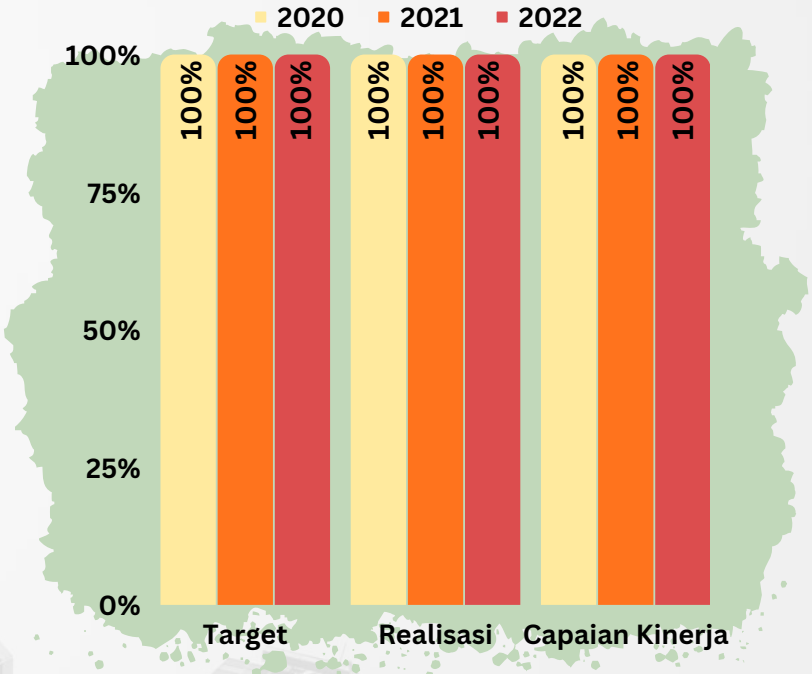
4. *Digital Signature* (DS)
   Aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menandatangani dokumen secara digital.
5. *E-travel*
   Aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menatausahakan dokumen perjalanan dinas, dan mengendalikan jadwal perjalanan dinas pegawai agar tidak bersamaan.
6. SIAVA
   Sistem Aplikasi Verifikasi Anggaran (SIAVA) adalah aplikasi untuk membantu dalam mengelola dokumen tagihan dan sebagai standarisasi kelengkapan atau syarat dokumen tagihan. Aplikasi ini mendukung program penyerapan anggaran yang optimal, dokumen pertanggungjawaban laporan keuangan yang real time, e-audit, BPK, Monev, e-Gov, WTP dan Penghargaan Pengelolaan Keuangan Terbaik.
7. LPSE
   Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) adalah unit layanan penyelenggara sistem elektronik pengadaan barang/jasa oleh BKN yang dapat diakses pada alamat lpse.bkn.go.id.
8. Spektra
   SPEKTRA (Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi) mengintegrasikan data dan sistem internal BKN dengan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) milik Kementerian Keuangan.
9. SIONI
   Sistem Informasi *ONline Inventory* (SI-ONI) adalah aplikasi berbasis web guna mengelola barang *inventory*, melaporkan persediaan barang, yang juga mempermudah dalam pemantauan dan pengelolaan barang milik Negara, khususnya barang cepat habis.

Tabel 3.1.16 Target dan Capaian Kinerja Presentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar Tahun 2022

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Presentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100%	100%	100%

Kedeputian bidang PMK telah memanfaatkan 9 (sembilan) sistem informasi yang disediakan BKN untuk melakukan pekerjaan, dengan rutinitas dan intensitas yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan fungsi sistem. Realisasi dalam pemanfaatan sistem informasi yang terstandard yaitu 100%.

Grafik 3.1.20 Perbandingan Target dan Capaian Kinerja Presentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar

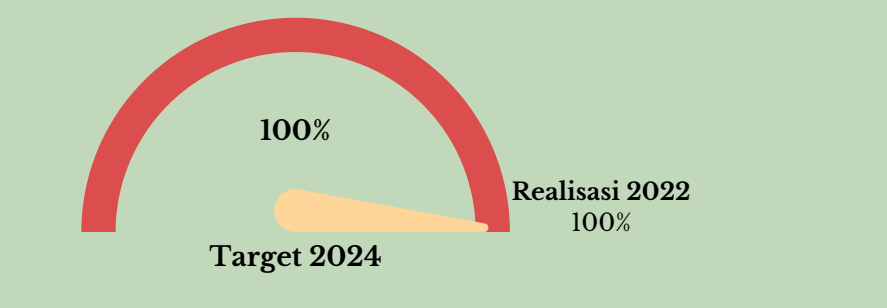


Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, IKU ini konsisten tercapai 100% dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukan komitmen Kedeputian bidang PMK untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya melalui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

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

a. tersedianya sistem informasi yang terstandar oleh BKN dan sesuai kebutuhan penggunanya.
b. sistem informasi yang ada mudah digunakan oleh semua kalangan pegawai dan memberi manfaat dalam meningkatkan kinerja

Grafik 3.1.21 Perbandingan Realisasi IKU 9 Presentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Berdasarkan rencana strategis Kedeputian bidang PMK tahun 2020-2024, target IKU ini dalam kurun waktu 5 tahun adalah 100% setiap tahunnya. Sehingga dengan telah tercapainya target pada tahun 2022, yang perlu dilakukan oleh Kedeputian bidang PMK adalah menjaga konsistensi agar dapat tercapai kembali pada tahun-tahun berikutnya.

Sasaran Strategi 10 : Terwujudnya birokrasi di lingkup kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima

IKU.10 Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN

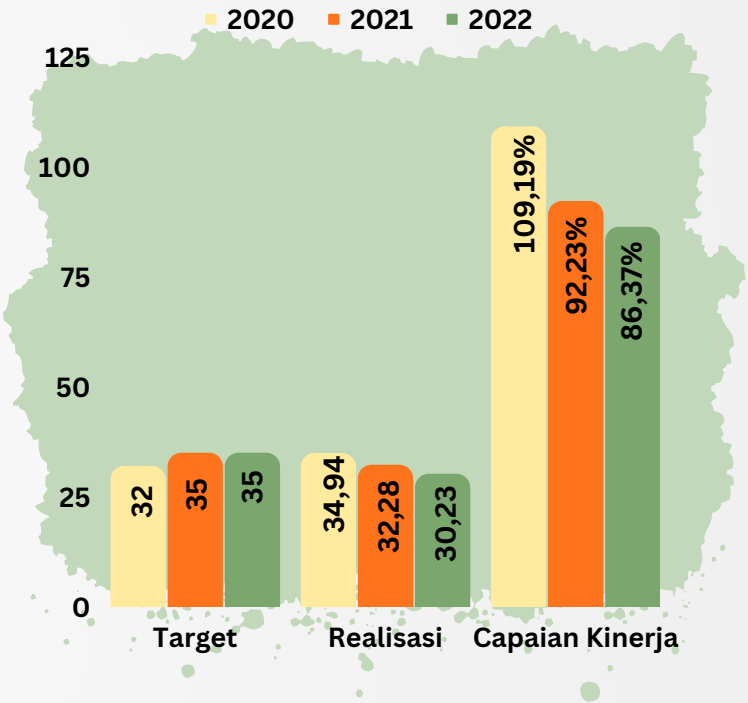
Formula :
Rumus Penghitungan Indeks Reformasi Birokrasi sesuai Per Men PAN RB No. 25 Tahun 2020

Tabel 3.1.17 Target dan Capaian Kinerja Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN

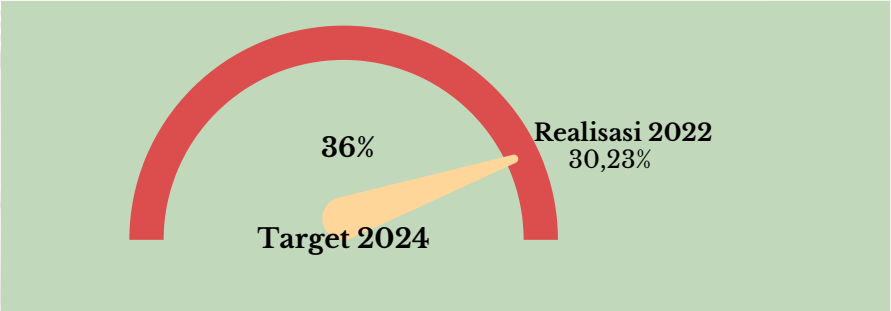
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN	35	30,23	86,37%

Pada nilai Reformasi Birokrasi tahun 2022, Kedeputian Bidang PMK mendapatkan skor 30,23 dengan capaian 86,37% dari target yang ditetapkan sebesar 35. Capaian ini menurun 5,86 % dari tahun 2021.

Grafik 3.1.22 Perbandingan Target dan Capaian Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN Tahun 2022 dengan Target dan Capaian Kinerja 2 Tahun Terakhir



Grafik 3.1.23 Perbandingan Realisasi IKU 10 Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Tabel 3.1.18 Penilaian Mandiri Reformasi Birokrasi tahun 2022

Penilaian			Tahun		
			2020	2021	2022
A.	PENGUNGKIT		34,94	32,28	30,23
I	PEMENUHAN		14,36	13,69	12,72
	1	MANAJEMEN PERUBAHAN	2,00	1,96	1,93
	2	DEREGULASI KEBIJAKAN	1,00	0,75	0,50
	3	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI	2,00	2,00	2,00
	4	PENATAAN TATALAKSANA	0,94	0,92	0,85
	5	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	1,40	1,35	1,31
	6	PENGUATAN AKUNTABILITAS	2,50	2,50	2,31
	7	PENGUATAN PENGAWASAN	2,06	1,79	2,10
	8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	2,46	2,43	1,72
II	REFORM		20,58	18,59	17,51
	1	MANAJEMEN PERUBAHAN	2,44	2,53	2,75
	2	DEREGULASI KEBIJAKAN	2,00	0,50	1,50
	3	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI	1,50	1,50	0,75
	4	PENATAAN TATALAKSANA	3,75	3,75	2,63
	5	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM	2,00	1,75	2,00
	6	PENGUATAN AKUNTABILITAS	3,23	2,86	2,29
	7	PENGUATAN PENGAWASAN	1,91	1,95	1,95
	8	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	3,75	3,75	3,65

Dari tabel Perbandingan Capaian Kinerja Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN pada Tahun 2020, 2021 dan 2022, diperoleh data dan informasi bahwa terjadi penurunan nilai di beberapa area pada komponen Pengungkit yang terdiri dari Aspek Pemenuhan dan Reform. Penurunan nilai pada aspek Pemenuhan yang cukup signifikan terjadi pada area Deregulasi Kebijakan, Penguatan Akuntabilitas dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Kedeputian PMK secara optimal telah berupaya untuk menindaklanjuti rekomendasi LHE RB 2021. Faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan nilai dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1.19 Faktor penyebab penurunan nilai RB Deputi PMK

No	Aspek Pemenuhan	Penjelasan
1.	Deregulasi Kebijakan	Identifikasi, analisis dan pemetaan kebijakan yang tidak harmonis/sinkron atau bersifat menghambat baru dilaksanakan pada sebagian kebikan, belum dilakukan terhadap seluruh kebijakan. Sehingga pengisian nilai pada area ini belum mencapai optimal (nilai A) Belum terselesaikannya revisi kebijakan yang tidak harmonis/tidak sinkron/bersifat menghambat, sehingga pengisian nilai belum mencapai optimal (nilai A)
2	Penguatan Akuntabilitas	Masih terdapat nilai yang belum optimal (nilai A) pada Pengelolaan Akuntabilitas, yaitu pemutakhiran data kinerja masih dilakukan secara triwulan, belum dilakukan secara bulanan
3	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Masih terdapat nilai C pada standar pelayanan dan pelaksanaan survei kepuasan masyarakat terhadap layanan di Kedeputian PMK. Maklumat pelayanan belum dipublikasikan di website dan untuk survei IKM belum dilaksanakan secara berkala 3 kali/4 kali dalam setahun (yang sudah berjalan baru 2 kali dalam setahun)

Selanjutnya, pada aspek *Reform*, penurunan nilai yang cukup signifikan terjadi pada area Penataan dan penguatan organisasi, Penataan Tatalaksana dan Penguatan Akuntabilitas. Faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan nilai pada aspek *Reform* dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1.20 Faktor penyebab penurunan nilai RB Deputi PMK

No.	Aspek Reform	Penjelasan
1.	Penataan dan penguatan organisasi	Usulan perubahan organisasi belum mengacu pada proses bisnis/kinerja utama yang dihasilkan
2.	Penataan Tatalaksana	Pelaksanaan SPBE belum terintegrasi (parsial)
3.	Penguatan Akuntabilitas	Pemanfaatan aplikasi untuk pelaksanaan akuntabilitas terkait kinerja organisasi belum terintegrasi

Rencana tindak lanjut yang yang akan dilakukan:
Pada tahun 2022 kementerian PAN & RB menginsiasi Reformasi Birokrasi Tematik, sebagai instrumen untuk mempercepat pencapaian agenda prioritas pemerintah terutama penanggulangan kemiskinan dan peningkatan investasi. Dengan adanya perubahan ini, maka Kedeputian bidang PMK akan fokus pada perubahan kebijakan tersebut, seperti memperkuat dengan mendorong unit-unit kerja di bawah kedeputian PMK untukmencapai target reform inovasi yang mendukung target capaian kinerja organisasi di tahun 2023 dan 2024, serta berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi dalam menyusun rencana aksi dalam implementasi Reformasi Birokrasi tematik.

Sasaran Strategi 10 : Terwujudnya Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan Berorientasi Pelayaan Prima

IKU.11 Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkup kedeputian PMK BKN

Formula :
Hasil Evaluasi AKIP dari Inspektorat

Indikator ini merupakan nilai hasil evaluasi yang dilakukan oleh inspektorat terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja di lingkungan Kedeputian Bidang PMK. 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja tersebut meliputi: Perencanaan Kinerja ,Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Kedeputian Bidang PMK telah dievaluasi oleh Inspektorat dengan dikeluarkannya Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kedeputian Bidang PMK Tahun 2022 dengan nomor 072/AI.03/LHE/H/2022 dengan nilai sebesar 70,60 **(kategori sangat baik)**.

Tabel 3.1.21 Kategori AKIP Berdasarkan Penilaian

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

Adapun rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.22 Rincian Penilaian AKIP Kedeputian PMK Beredasarkan Komponen yang DInilai

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai akuntabilitas kinerja Tahun 2022
1	Perencanaa kinerja	30	22,80
2	Pengukuran kinerja	30	19,20
3	Pelaporan Kinerja	15	9,60
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,00
Nilai hasil evaluasi			**70,60**

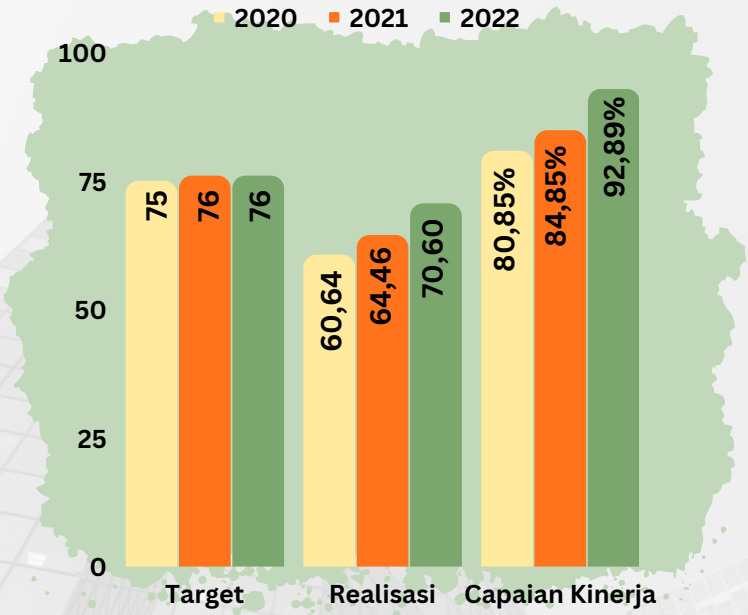
Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran 0 s.d 100, menunjukkan bahwa Kedeputian Bidang PMK memperoleh nilai sebesar 70,60 atau predikat BB. Hasil Penilaian tersebut dapat diartikan sangat baik. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level pejabat administrator/ fungsional madya.

Tabel 3.1.23 Target dan Capaian Kinerja Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkup kedeputian PMK BKN Tahun 2022

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkup kedeputian PMK BKN	76	70,60	92,89%

Capaian kinerja pada indikator Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkup kedeputian PMK BKN tahun 2022 adalah 70,60, sementara bila dibandingkan dengan target kinerja sebesar 76, maka persentase capaian adalah 92,89%.

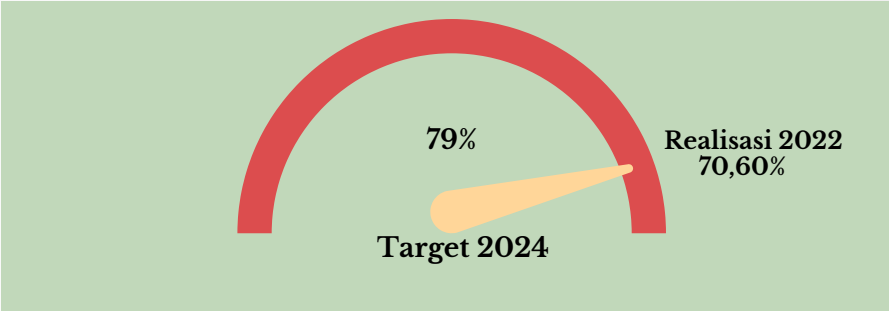
Grafik 3.1.24 Perbandingan Target dan Capaian Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkup Kedeputian PMK BKN Tahun 2022 dengan Target dan Capaian Kinerja 2 Tahun Terakhir



Dari tabel tren selama periode tahun 2020 hingga tahun 2022 capaian kinerja terus mengalami peningkatan walaupun belum mencapai target tahunan. Dengan hal ini dapat dilihat komitmen dari Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dalam meningkatkan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja setiap tahunnya.

Adapun tindak lanjut Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kedeputian bidang PMK kami laporkan pada link http://s.id/LKjDeputiPMKBKN2022

Grafik 3.1.25 Perbandingan Realisasi IKU 11 Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkup kedeputian PMK BKN Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Bila dibandingkan dengan target kinerja pada tahun 2024 sebesar 79, maka masih ada 8,4 poin lagi yang harus direalisasikan Kepedutian PMK selama tahun 2023 dan 2024. Hal yang akan dilakukan oleh Kedeputian Bidang PMK adalah melakukan perbaikan atas evaluasi dan rekomendasi dari inspektorat, maupun memantau secara berkala atas komponen akuntabilitas di Kedeputian bidang PMK.

Sasaran Strategi 11 : Terkelolanya Anggaran di Lingkup Kedeputian PMK BKN secara Efisien dan Akuntabel

IKU.12 Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK

Formula :

$$\text{IKU} = \frac{\text{Jumlah realisasi anggaran}}{\text{Jumlah pagu anggaran}} \; x \; 100\%$$

Pada tahun 2022, Kedeputian bidang PMK mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp. 7.900.000.000 (Tujuh Miliar Sembilan Ratus Juta Rupiah). Namun demikian, adanya blokir anggaran oleh Kementerian Keuangan dan *refocussing* anggaran, maka anggaran Kedeputian Bidang PMK berkurang menjadi Rp. 7.404.533.000 (Tujuh Miliar Empat Ratus Empat Juta Lima Ratus Tiga Puluh Tiga Ribu Rupiah). Anggaran yang diblokir adalah sebesar Rp 282.725.000 (Dua Ratus Delapan Puluh Dua Juta Tujuh Ratus Dua Puluh Lima Ribu Rupiah). Sedangkan anggaran yang di-*refocussing* guna efisiensi sebesar Rp 212.722.000 (Dua Ratus Dua Belas Juta Tujuh Ratus Dua Puluh Dua Ribu Rupiah). Berikut rincian pagu dan realisasi anggaran Kedeputian bidang PMK tahun 2022 berdasarkan unit kerja:

Tabel 3.1.24 Rincian Pagu dan Realisasi Anggaran Kedeputian PMK Tahun 2022

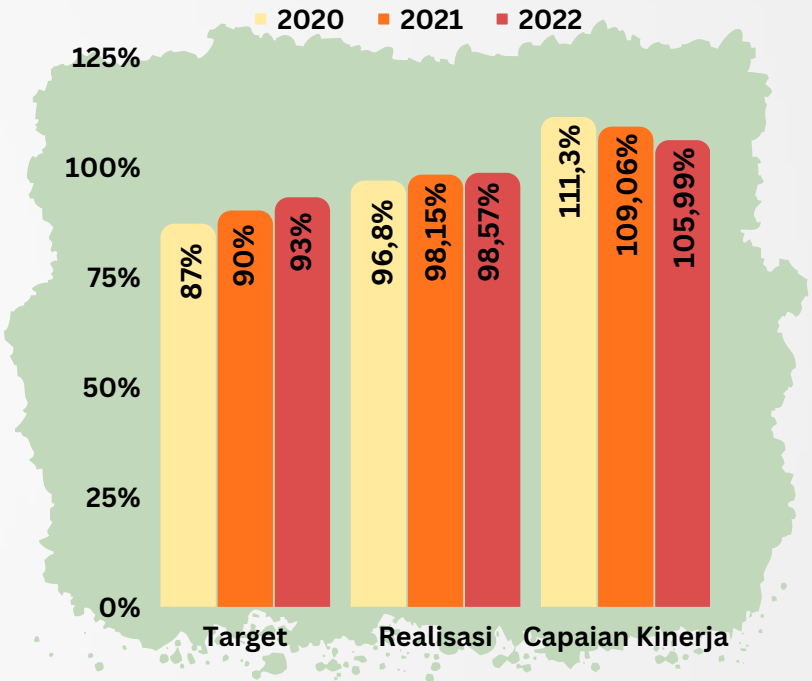
Unit Kerja	Pagu Anggaran Awal (Rp)	Blokir	*Refocussing*	Pagu Anggaran Akhir (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (%)
Direktorat Jabatan ASN	2.400.000.000	131.600.000	-	2.268.400.000	2.262.607.590	99,74%
Direktorat Kinerja ASN	3.700.000.000	-	147.802.000	3.552.198.000	3.461.531.940	97,45%
Direktorat Kompensasi ASN	825.000.000	-	61.075.000	763.925.000	761.721.427	99,71%
Direktorat Peraturan Perundang-undangan	975.000.000	151.125.000	3.845.000	820.030.000	812.727.915	99,11%
Total	3.700.000.000	282.725.000	212.722.000	7.404.533.000	7.298.588.872	98,57%

Tabel 3.1.25 Target dan Capaian Kinerja Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK Tahun 2022

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK	93%	98,57%	105,99%

Penyerapan anggaran Kedeputian bidang PMK tahun 2022 mencapai 98,57% yaitu Rp 7.298.588.872 dari pagu anggaran sebesar Rp 7.404.533.000. Realisasi anggaran ini melampaui target yang telah ditetapkan, sehingga capaian kinerja IKU ini sebesar 105,99%. Adapun sisa anggaran sebesar Rp 105.964.128 atau 1,43% yang tidak terserap dikarenakan adanya selisih harga atas harga penawaran dari setiap kegiatan yang melibatkan pihak ketiga, seperti pengadaan paket *meeting fullday/fullboard* di luar kantor, pengadaan paket seminar kit, dan paket pengadaan jamuan makan/snack.

Grafik 3.1.26 Perbandingan Target dan Capaian Kinerja Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK

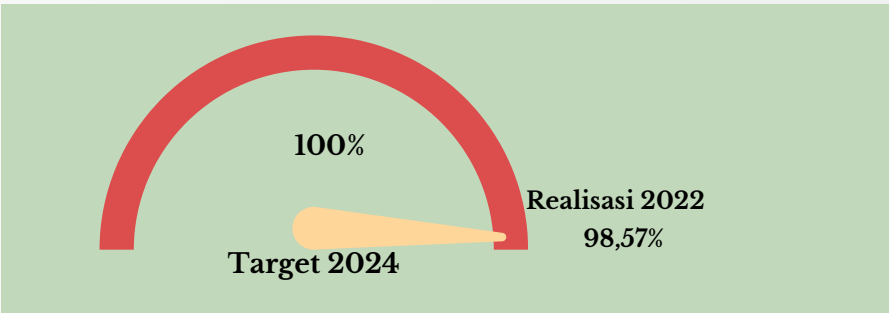


Dari tabel di atas terlihat tren kenaikan target dan realisasi anggaran selama 2 tahun terakhir. Target kinerja naik 3 poin setiap tahun, hal tersebut juga diikuti kenaikan realisasi anggaran meskipun tidak signifikan, yaitu naik 0,42 poin dari tahun 2021.

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

a. Menyusun kalender jadwal pelaksanaan kegiatan yang difokuskan lebih banyak dilaksanakan dalam semester pertama tahun 2022, sehingga mempercepat penyerapan anggaran dan mengurangi penumpukan kegiatan di akhir tahun;
b. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan tiap triwulan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Madya di Lingkungan Kedeputian bidang PMK;
c. Koordinasi dan komunikasi antara pengelola kegiatan dan staf pendukung di masing-masing unit kerja yang berjalan baik; dan
d. Menyusun pertanggungjawaban keuangan dengan tepat waktu dan akuntabel.

Grafik 3.1.27 Perbandingan Realisasi IKU 12 Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Berdasarkan rencana strategis Kedeputian Bidang PMK tahun 2020-2024, target IKU ini dalam pada tahun 2024 tahun adalah 100%, sehingga sampai dengan tahun 2022 ini masih terpaut 1,43 poin. Ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh Kedeputian bidang PMK untuk memaksimalkan penyerapan anggaran antara lain:

1. Menyusun perencanaan kegiatan dengan lebih cermat seperti rencana aksi dan rencana penarikan dana;
2. Melakukan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap data realisasi anggaran per triwulan; dan
3. *Refocussing* anggaran apabila kegiatan yang dilakukan tidak dapat terlaksana.

Sasaran Strategi 11 : Terkelolanya Anggaran di Lingkup Kedeputian PMK BKN secara Efisien dan Akuntabel
IKU.13 Persentase Tindak Lanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat

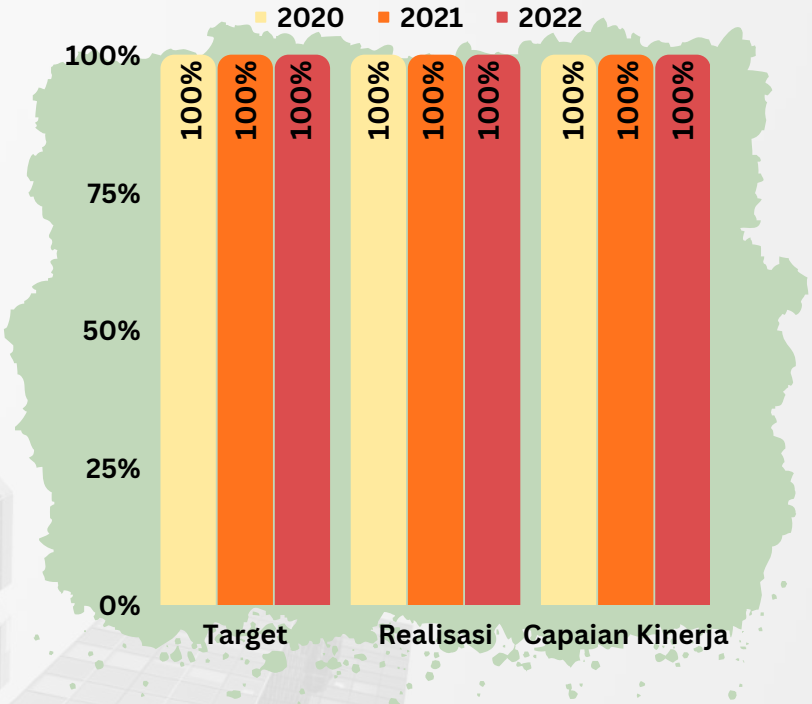
Formula :
Perbandingan Temuan yang ditindaklanjuti dengan keseluruhan temuan dikalikan 100%

Tabel 3.1.26 Target dan Capaian Kinerja Persentase Tindak Lanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat di Lingkup Kedeputian PMK Tahun 2022

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Tindak Lanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat	100%	100%	100%

Pengelolaan anggaran yang efisien dan akuntabel berarti bahwa anggaran dapat diserap tepat guna dan berdaya guna serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai peraturan yang berlaku. Pada tahun 2022 Kedeputian bidang PMK tidak ada temuan dalam proses audit pertanggungjawaban keuangan baik oleh inspektorat BKN dan BPK, sehingga tidak ada tindak lanjut hasil audit oleh inspektorat dan BPK. Dengan demikian, dapat dikatakan kinerja IKU ini telah terealisasi 100%.

Grafik 3.1.28 Perbandingan Target dan Capaian Kinerja Persentase Tindak Lanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat Tahun 2022 dengan Target dan Capaian Kinerja 2 Tahun Terakhir

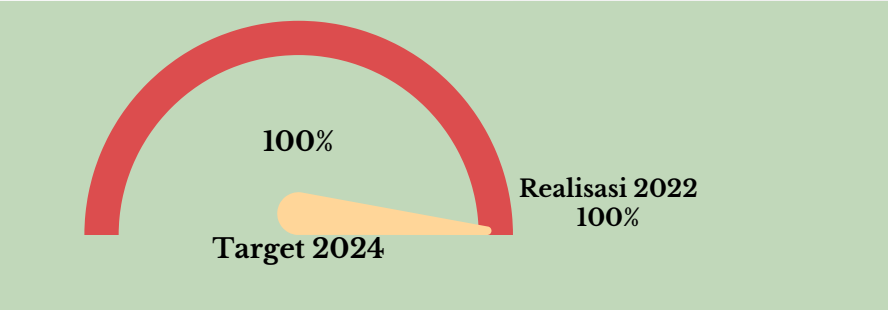


Bila dibandingkan dengan target dan realisasi pada 2 tahun terakhir, Kedeputian bidang PMK secara konsisten mencapai target yang ditetapan pada IKU ini yaitu 100%. Dari hasil tersebut mencerminkan komitmen Kedeputian bidang PMK selalu mengupayakan berkas pertanggungjawaban keuangan disusun sesuai peraturan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

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

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

Grafik 3.1.29 Perbandingan Realisasi IKU 13 Persentase Tindak Lanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat Tahun 2022 dan Target Tahun 2024



Bila dibandingkan dengan target jangka menengah tahun 2024 sebesar 100%, Kedeputian bidang PMK telah mencapai realisasi capaian tersebut di tahun 2024. Pada tahun 2023 dan 2024 Kedeputian bidang PMK akan terus mengupayakan untuk mempertahankan capaian.

3.2 REALISASI ANGGARAN

Pada tahun 2022, Kedeputian bidang PMK mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp. 7.900.000.000 (Tujuh Miliar Sembilan Ratus Juta Rupiah) termasuk di dalamnya anggaran kegiatan prioritas nasional yaitu Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Instansi Pemerintah sebesar Rp 1.900.000.000 (Satu Miliar Sembilan Ratus Ribu Rupiah) dan Penyusunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di seluruh K/L/D sebesar Rp 3.500.000.000. Berikut tabel rincian anggaran Kedeputian bidang PMK tahun 2022 berdasarkan program dan rincian *output*.

Tabel 3.2.1 Rincian Anggaran Kedeputian PMK Tahun 2022 Berdasarkan Progran dan Rincian Output

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/KRO/RO/ KOMPONEN/SUBKOMP/DETIL	ANGGARAN (Rp)	BLOKIR	*REFOCUSSING*	ANGGARAN AKHIR (Rp)
088.01.CO 4845	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN	7.900.000.000	282.725.000	212.722.000	7.404.553.000
AAH	Peraturan Lainnya	975.000.000	151.125.000	3.845.000	820.030.000

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/KRO/RO/ KOMPONEN/SUBKOMP/DETIL	ANGGARAN (Rp)	BLOKIR	*REFOCUSSING*	ANGGARAN AKHIR (Rp)
AAH.001	Peraturan di Bidang Kepegawaian	975.000.000	151.125.000	3.845.000	820.030.000
ABQ	Kebijakan Bidang Aparatur	689.289.000			552.016.000
ABQ.001	Rekomendasi Kebijakan Gaji, Pensiun, Perlindungan, dan Penghargaan ASN	206.624.000			229.275.000
ABQ.002	Rekomendasi Kebijakan Teknis Tunjangan, Fasilitas, dan Evaluasi Jabatan	282.665.000			270.543.000
ABQ.004	Rekomendasi Kebijakan Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja Jabatan ASN	200.000.000		147.802.000	52.198.000
AFA	Norma, Standard, Prosedur, dan Kriteria	200.000.000	83.000.000		117.000.000
AFA.001	Standar Teknis Jabatan	200.0000.000	83.000.000		117.000.000
BDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	635.711.000			515.507.000
BDB.001	Fasilitasi dan Pembinaan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	300.000.000	48.600.000		251.400.000
BDB.003	Penataan Kelas Jabatan PNS pasca Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi pada Instansi Pemerintah	335.711.000			264.107.000
PBQ	Kebijakan Bidang Aparatur	3.500.000.00			3.5000.000.000
PBQ.002	Penyususunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi diseluruh K/L/D	3.500.000.000			3.5000.000.000
QDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	1.900.000.000			1.900.000.000
QDB.002	Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Instansi Pemerintah	1.900.000.000			1.900.000.000

Apabila dirinci berdasarkan target kinerja, alokasi anggaran Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2.2 Alokasi Anggaran Kedeputian PMK Tahun 2022 Berdasarkan Target Kinerja

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	ANGGARAN AWAL (Rp)	BLOKIR	REFOCUSSING	ANGGARAN AKHIR (Rp)
STAKEHOLDER PERSPECTIVE						
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%	500.000.000	131.600.000	-	368.400.000
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE						
Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100%	975.0000.000	151.125.000	3.845.000	820.030.000
Tersusunya rencana pengembangan karier PNS instansi	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun rencana pengembangan karier	137	1.900.000.000	-	-	1.900.000.000
Implementasi Kebijakan Kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan	70%	825.000.000	-	61.075.000	763.925.000
Implementasi kebijakan manajemen kinerja ASN pada instansi	Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan sistem manajemen kinerja ASN berkriteria baik	70%	3.700.000.000	-	147.802.000	3.552.198.000

Pasca blokir dan *refocussing*, total anggaran Kedeputian Bidang PMK tahun 2022 adalah Rp. 7.404.553.000,- dan telah terealisasi sejumlah Rp 7.298.588.872 atau 98,57%. Realisasi anggaran ini melampaui target yang telah ditetapkan yaitu 93%, sehingga capaian kinerja IKU ini sebesar 105,99%. Adapun sisa anggaran sebesar Rp 105.964.128 atau 1,43% yang tidak terserap dikarenakan adanya selisih harga atas harga penawaran dari setiap kegiatan yang melibatkan pihak ketiga, seperti pengadaan paket *meeting fullday/fullboard* di luar kantor, pengadaan paket seminar kit, dan paket pengadaan jamuan makan/snack. Berikut rincian pagu dan realisasi anggaran Kedeputian bidang PMK tahun 2022 berdasarkan unit kerja:

Tabel 3.2.3 Pagu dan Realisasi Anggaran Kedeputian PMK berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Pagu Anggaran Awal (Rp)	Blokir	Refocussing	Pagu Anggaran Akhir (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (%)
Direktorat Jabatan ASN	2.400.000.000	131.600.000	-	2.268.400.000	2.262.607.590	99,74%
Direktorat Kinerja ASN	3.700.000.000	-	147.802.000	3.552.198.000	3.461.531.940	97,45%
Direktorat Kompensasi ASN	825.000.000	-	61.075.000	763.925.000	761.721.427	99,71%
Direktorat Peraturan Perundang-undangan	975.000.000	151.125.000	3.845.000	820.030.000	812.727.915	99,11%
Total	3.700.000.000	282.725.000	212.722.000	7.404.533.000	7.298.588.872	98,57%

Berdasarkan rincian *output*, realisasi tertinggi adalah RO Penataan Kelas Jabatan PNS pasca Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi pada Instansi Pemerintah dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 99,98%. Sedangkan paling rendah adalah RO Rekomendasi Kebijakan Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja Jabatan ASN dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 69,43% sebagaimana terinci pada tabel berikut.

Tabel 3.2.4 Pagu, Realisasi dan Sisa Anggaran Kedeputian PMK berdasarkan Program Kegiatan

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/KRO/RO/ KOMPONEN/SUBKOMP/DETIL	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	% PENYERAPAN ANGGARAN	SISA ANGGARAN
088.01.CO 4845	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN	7.404.553.000	7.298.588.872	98,57%	105.964.128
AAH	Peraturan Lainnya	820.030.000	812.727.915	99,11%	7.302.085
AAH.001	Peraturan di Bidang Kepegawaian	820.030.000	812.727.915	99,11%	7.302.085
ABQ	Kebijakan Bidang Aparatur	552.016.000	533.914.401	96,72%	18.101.599
ABQ.001	Rekomendasi Kebijakan Gaji, Pensiun, Perlindungan, dan Penghargaan ASN	229.275.000	227.256.659	99,12%	2.018.341

KODE	PROGRAM/KEGIATAN/KRO/RO/ KOMPONEN/SUBKOMP/DETIL	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	% PENYERAPAN ANGGARAN	SISA ANGGARAN
ABQ.002	Rekomendasi Kebijakan Teknis Tunjangan, Fasilitas, dan Evaluasi Jabatan	270.543.000	270.418.117	99,95%	124.883
ABQ.004	Rekomendasi Kebijakan Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja Jabatan ASN	52.198.000	36.239.625	69,43%	15.958.375
AFA	Norma, Standard, Prosedur, dan Kriteria	117.000.000	115.281.300	98,53%	1.718.700
AFA.001	Standar Teknis Jabatan	117.000.000	115.281.300	98,53%	1.718.700
BDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	515.507.000	514.623.922	99,83%	833.078
BDB.001	Fasilitasi dan Pembinaan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	251.400.000	250.577.271	99,67%	822.729
BDB.003	Penataan Kelas Jabatan PNS pasca Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Birokrasi pada Instansi Pemerintah	264.107.000	264.046.651	99,98%	60.349
PBQ	Kebijakan Bidang Aparatur	3.500.000.000	3.425.292.315	97,87%	74.707.685
PBQ.002	Penyususunan Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi diseluruh K/L/D	3.500.000.000	3.425.292.315	97,87%	74.707.685
QDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	1.900.000.000	1.896.749.019	99,83%	3,250.981
QDB.002	Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Instansi Pemerintah	1.900.000.000	1.896.749.019	99,83%	3,250.981

Berdasarkan sasaran strategis dan target kinerja, realisasi anggaran Kedeputian bidang PMK Tahun 2022 secara rinci dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2.5 Sasaran Strategis, Target Kinerja, dan Realisasi Anggaran Kedeputian PMK Tahun 2022

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA (%)	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	PENYERAPAN ANGGARAN (%)
STAKEHOLDER PERSPECTIVE							
Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	Presentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%	100%	100%	368.400.000	365.858.571	99,31%
CUSTOMER PERSPECTIVE							
Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	91	91,29	100,31%	-	-	-
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE							
Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	Presentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100%	113%	113%	820.030.000	812.727.915	99,11%
Tersusunnya Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi	Jumlah Instansi Pemerintah yang Menyusun Rencana Pengembangan Karier	137	137	100%	1.900.000.000	1.896.749.019	99,83%
Implementasi Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) Berbasis Pada Hasil Evaluasi Jabatan	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan.	70%	79%	112,86%	763.925.000	761.721.427	99,71%
Implementasi Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	Presentasi Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN Berkriteria Baik	70%	73%	104,8%	3.552.198.000	3.461.531.940	97,45%
Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	4	4	100%	-	-	-
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE							
Terwujudnya ASN BKN yang Profesional di Lingkup Kedeputian PMK	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80	79,96	99,95%	-	-	-
Terwujudnya Sistem Informasi ASN yang Handal dan Mudah Diakses	Presentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100%	100%	100%	-	-	-

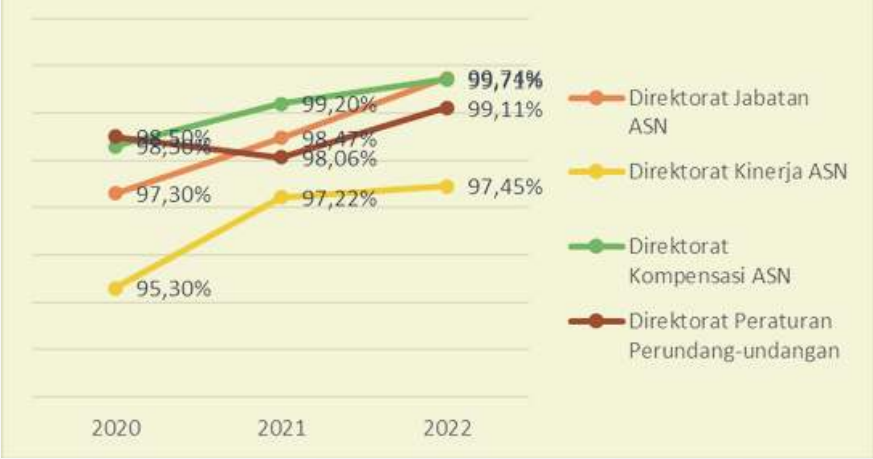
SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA (%)	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	PENYERAPAN ANGGARAN (%)
Terwujudnya Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Pelayanan Prima	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN	35	30,23	86,37%	-	-	-
	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkup Kedeputian PMK BKN	77	70,65	91,75%	-	-	-
Terkelolanya Anggaran di Lingkup Kedeputian PMK BKN secara Efisien dan Akuntabel	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK	93%	98,57%	105,99%	-	-	-
	Persentase Tindak Lanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat	100%	100%	100%	-	-	-

Tabel 3.2.6 Perbandingan Pagu Anggaran, Realisasi Anggaran dan Penyerapan Anggaran Capai di unit Kedeputuan PMK Tahun 2022 dengan 2 Tahun Terakhir

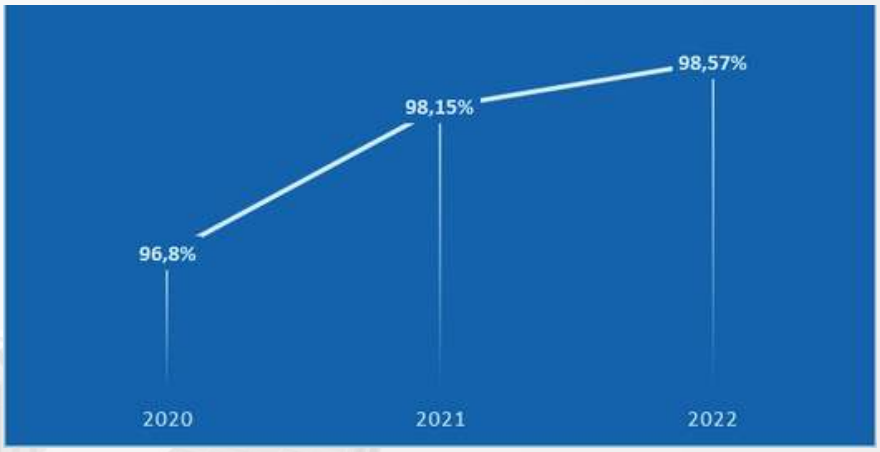
Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp)			Realisasi Anggaran (Rp)			Penyerapan Anggaran (%)		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Direktorat Jabatan ASN	2.072.627.000	2.641.992.000	2.268.400.000	2.016.681.534	2.601.629.713	2.262.607.590	97,30%	98,47%	99,74%
Direktorat Kinerja ASN	2.795.954.000	3.420.071.000	3.552.198.000	2.665.879.740	3.324.908.980	3.461.531.940	95,30%	97,22%	97,45%
Direktorat Kompensasi ASN	917.466.000	2.308.576.000	763.925.000	901.701.774	2.290.192.344	761.721.427	98,30%	99,20%	99,71%
Direktorat Peraturan Perundang-undangan	883.396.000	645.585.000	820.030.000	870.471.577	633.062.574	812.727.915	98,50%	98,06%	99,11%
Kedeputian bidang PMK	6.669.443.000	9.016.224.000	7.404.533.000	6.454.734.625	8.849.793.611	7.298.588.872	96,8%	98,15%	98,57%

Berdasarkan data pagu dan realisasi masing-masing unit kerja di lingkungan kedeputian bidang PMK, terlihat pada grafik diatas tren realisasi anggaran dari tahun 2020 sampai dengan 2022 **mengalami kenaikan**. Selaras dengan tren kenaikan penyerapan anggaran pada masing-masing unit kerjanya, penyerapan anggaran pada lingkup Kedeputian bidang PMK juga menunjukan adanya tren yang meningkat dalam 2 tahun terakhir yang dapat terlihat pada grafik di bawah ini.

Grafik 3.2.1 Penyerapan Anggaran di Unit Kedeputian PMK 2020-2022



Grafik 3.2.2 Penyerapan Anggaran Kedeputian PMK 2020-2022



BAB IV PRIORITAS NASIONAL

Kedeputian Bidang Pembinaaan Manajemen Kepegawaian pada tahun 2022 memperoleh Program Prioritas Nasional dari Bappenas. Terdapat dua Direktorat yang memperoleh Prioritas Nasional yaitu Direktorat Jabatan ASN dan Direktorat Kinerja ASN.

Direktorat Jabatan ASN diberikan alokasi anggaran sebesar Rp. 1.900.000.000 (Satu miliar sembilan ratus juta rupiah) untuk memfasilitasi Instansi Pemerintah dalam menyusun rencana pengembangan karier PNS, sementara Direktorat Kinerja diberikan alokasi anggaran sebesar 3.500.0000.000 (Tiga miliar lima ratus juta rupiah) untuk menyusun 1 (satu) Juknis/Juklak Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi di seluruh K/L/D.

Mengenai penjelasan realisasi kegiatan yang dilakukan oleh Direktorat Jabatan ASN pada tahun 2022 sudah dijelaskan pada BAB III dalam Sasaran Strategis 4, dengan indikator "Jumlah Instansi yang Menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS", sehingga pada bab ini akan lebih fokus kepada Prioritas Nasional di Direktorat Kinerja.

Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja Terintegrasi merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan sistem manajemen kinerja yang komprehensif di seluruh Instansi Pemerintah. Perubahan peraturan terkait pengelolaan kinerja yang sebelumnya mengacu pada PerMENPANRB Nomor 8 Tahun 2022 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS disempurnakan menjadi PerMENPANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN yang bukan hanya mengatur PNS saja namun juga PPPK.

Kegiatan yang dilakukan oleh Direktorat Kinerja ASN dalam melaksanakan Prioritas Nasional ini adalah:

Perencanaan dan Persiapan	
1	Rapat Penyusunan Instrumen Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Kinerja
2	Bimtek Implementasi Integrasi Sistem Informasi
3	Tim Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja
4	FGD Persiapan Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja
Pelaksanaan	
1	Uji Petik Implementasi Manajemen Kinerja
2	Piloting Sistem Informasi Manajemen Kinerja
3	Pelaksanaan Coaching Clinic
4	Bimtek Aplikasi Manajemen Kinerja dan Integrasi Data Kinerja
5	Koordinasi dan Konsultasi Penerapan Manajemen Kinerja
Sosialisasi/Evaluasi Pelaporan	
1	Rapat Monitoring dan Evaluasi Pembinaan Manajemen Kinerja
2	Uji Publik Implementasi Manajemen Kinerja
3	Penyusunan Pedoman Dialog Kinerja
4	FGD Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi

Perencanaan dan Persiapan

a. Tim Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja
Berdasarkan SK Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 50.1 Tahun 2022 tentang Tim Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja dibentuk pada tanggal 21 Februari 2022 dan masa kerja Tim dimaksud terhitung mulai bulan Maret s.d Oktober 2022. Adapun kegiatan Tim pada bulan Maret 2022 adalah Workshop persiapan penerapan e-kinerja pada kementerian dan lembaga.

b. FGD Persiapan Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja
Tujuan Pelaksanaan kegitan FGD Percepatan penerapan E-Kinerja Terintegrasi adalah untuk menyampaikan hasil pembahasan terkait Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN serta Daftar Inventaris Potensi Masalah yang mungkin timbul dengan diundangankannya peraturan tersebut. Dengan dilaksanakannya workshop ini, maka diperoleh masukan terkait daftar inventaris potensi masalah yang telah disampaikan serta potensi permasalahan lain yang disampaikan oleh audience/peserta FGD.

Kegiatan FGD Percepatan penerapan E-Kinerja Terintegrasi dilaksanakan secara offline pada tanggal 21 Maret 2022 di Hotel Dafam Teras Kota, Cawang, Jakarta Timur. Peserta pada kegiatan workshop ini dihadiri oleh Kepala Kantor Regional dan fasilitator kinerja atau pejabat yang membidangi kinerja PNS, dan kementerian dengan jumlah partisipan sejumlah 60 Peserta.

b. Rapat Penyusunan Instrumen Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Kinerja

Penyusunan Instrumen Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Kinerja dilakukan untuk dapat memetakan Penerapan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 pada instansi yang akan dipilih menjadi pilot project penerapan aplikasi ekinerja. Untuk itu, dilakukan pemetaan terhadap beberapa instansi di wilayah kerja 14 Kantor Regional. Penyusunan Instrumen Pemetaan Penerapan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 memuat pertanyaan terkait pemahaman dan komitmen terhadap penerapan peraturan tersebut, ketersediaan SDM, serta sarana prasarana yang memadai. Instrumen pemetaan dibagi menjadi 6 kategori, yaitu sebagai berikut:

1. Sistem Manajemen Kepegawaian;
2. Sumber Daya Manusia;
3. IT ;
4. Proses Bisnis;
5. Organisasi; dan
6. Komitmen Pimpinan.

Dengan jumlah 36 pertanyaan dan total skor 138 ditetapkan 6 kategori penilaian sebagai berikut:

Konversi Nilai	Score	Kategori	Interval
≤ 92-100%	>124-138	Sangat Baik	14
≤ 71-91%	>97 - 124	Baik	27
≤ 61-70%	>83 - 97	Cukup	14
≤ 51-60%	>69 -83	Kurang	14
≤ 50%	≤ 69	Sangat Kurang	69

Pelaksanaan

a. Uji Petik Implementasi Manajemen Kinerja

Tindaklanjut penyusunan instrumen pemetaan guna mengevaluasi penerapan Sistem Manajemen Kinerja yaitu dengan dilakukannya Uji Petik Implementasi Manajemen Kinerja. Uji Petik Implementasi Manajemen Kinerja dilakukan dengan melakukan pemetaan pada 60 Instansi Pemerintah dengan melakukan identifikasi awal terhadap kesiapan instansi dalam menerapkan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022 menggunakan instrumen yang telah disusun sebelumnya. Pelaksanaan pemetaan pada masing-masing Kantor Regional dilaksanakan selama 2 hari dengan didampingi oleh fasilitator kinerja dari Kantor Regional. Pemetaan dilakukan pada unit kerja yang membidangi kepegawaian dan teknologi informasi, yaitu BKD/BKPP/BPSDM dan juga Dinas Kominfo pada Instansi Pemerintah.

Pemetaan dilakukan pada 60 Instansi yang tersebar pada 9 Instansi Pusat dan 51 Instansi Daerah yang tersebar pada wilayah kerja 14 Kantor Regional BKN. Berdasarkan nilai total dari 6 kategori hasil pemetaan, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat 10 Instansi (16.7%) yang memperoleh kategori Sangat Baik, 33 Instansi (55%) pada kategori Baik, 4 Instansi (6.7%) pada kategori Cukup, 3 Instansi (5%) pada kategori Kurang, dan 10 Instansi (16.7%) memperoleh kategori Sangat Kurang.

b. *Piloting* Sistem Informasi Manajemen Kinerja

Piloting penerapan sistem informasi kinerja BKN pada 38 Instansi pilot project yang terpilih dari hasil pemetaan. Kegiatan piloting dilakukan dengan melakukan asistensi atau pendampingan melalui kunjungan pada masing-masing Instansi sebanyak 2 kali sesuai dengan jadwal yang telah disusun selama bulan September-November 2022.

c. Bimtek Aplikasi Manajemen Kinerja dan Integrasi Data Kinerja

Bimtek Aplikasi Manajemen Kinerja dan Integrasi Data Kinerja merupakan kegiatan pengenalan terhadap aplikasi kinerja pada Instansi Pemerintah berdasarkan Permenpan Nomor 6 Tahun 2022. Peserta kegiatanadalah seluruh Instansi pemetaan dan beberapa instansi di wilayah kerja masing-masing Kantor Regional dengan jumlah peserta 3-4 orang dari setiap Instansi. Kegiatan dilaksanakan sebanyak 5 kali di Makassar, Yogyakarta, Pekanbaru, Denpasar, dan Jakarta.

Sosialisasi/Evaluasi Pelaporan

FGD Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi

Setelah dilakukan kegiatan asistensi sebanyak 2 (dua) kali pada 38 Instansi *pilot project*, terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh Instansi dalam menerapkan aplikasi kinerja, yaitu sebagai berikut:

a. Data identitas dan unor pegawai yang belum *update* sesuai dengan kondisi terkini, sebagai contoh disebabkan karena mutasi pegawai pada OPD yang lain, pindah instansi, ditugaskan pada unit/instansi lain, dan pensiun. Selain itu masih terdapat nama jabatan dan unor yang belum disesuaikan dengan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK), sehingga perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu terhadap data unor pada Instansi.

b. Terdapat beberapa pegawai yang lupa *password* mySAPK sehingga tidak bisa login pada aplikasi e-kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan reset password setelah mendapat email verifikasi dari BKN berdasarkan email yang telah terdaftar pada mySAPK.

c. Beberapa instansi belum memiliki dokumen Perjanjian Kinerja JPT atau Pimpinan Unit Kerja Mandiri yang akan digunakan sebagai dasar penyusunan matriks pembagian peran dan hasil.

d. Matriks pembagian peran dan hasil yang disusun belum mencerminkan *cascading* kinerja dan belum menggambarkan *output/outcome* dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai

BAB V EFISIENSI SUMBER DAYA

Formula efisiensi sumber daya sebagai berikut:

$$Efisiensi = \frac{((Pagu\ Anggaran\ x\ Capaian\ Kinerja) - Realisasi\ Anggaran}{Pagu\ Anggaran\ x\ Capaian\ Kinerja} x100\%$$

Efisiensi akan tercapai apabila realisasi kinerja sesuai target kinerja atau melampaui target kinerja, yang kemudian dibandingkan dengan penggunaan anggaran yang sesuai pagu anggaran atau dibawah pagu anggaran. Hasil perhitungan efisiensi sumber daya sebagai berikut:

Tabel 5.1 Analisis Efisiensi Sumber Daya

Indikator	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian KInerja	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Efisiensi
IKU 1	100%	100%	1	368.400.000	365.858.571	0,69%
IKU 2	91	91,29	1,0032	-	-	-
IKU 3	100%	113,3%	1,133	820.030.000	812.727.915	12,52%
IKU4	137	137	1	1.900.000.000	1.896.749.019	0,17%
IKU 5	70%	79%	1,1286	763.925.000	761.721.427	11,68%
IKU 6	70%	73%	1,048	3.552.198.000	3.461.531.940	7,02%
IKU 7	4	4	1	-	-	-
IKU 8	80	79,6	0,99	-	-	-
IKU 9	100%	100%	1	-	-	-
IKU 10	35	30,23	0,86	-	-	-
IKU 11	77	70,65	0,928	-	-	-
IKU 12	93%	98,57%	1,059	-	-	-
IKU 13	100%	100%	1	-	-	-

Dari 13 IKU yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja, hanya 5 IKU yang memiliki alokasi anggaran yang dikelola oleh Kedeputian bidang PMK, sehingga dapat diperhitungkan nilai efisiensi sumber dayanya. Berikut kelima IKU tersebut antara lain:

1. IKU 1 Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 0,69%, dengan target kinerja yang tercapai, dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.
2. IKU 3 Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 12,29%, dengan realisasi kinerja yang melampaui target, dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.
3. IKU 4 Jumlah instansi pemerintah yang menyusun rencana pengembangan karier PNS. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 0,17% dengan target kinerja yang tercapai, dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.
4. IKU 5 Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 11,65% dengan realisasi kinerja yang melampaui target, dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.
5. IKU 6 Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan manajemen kinerja ASN berkriteria baik. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 6,56% dengan realisasi kinerja yang melampaui target, dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.

Perhitungan efisiensi penggunaan sumber daya mengacu pada PMK nomor 214/PMK.02/2017 tentang pengukuran dan evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran Kementerian Negara/Lembaga, dimana batas maksimal nilai efisiensi adalah 20% dan batas minimal adalah -20%, sehingga dari tabel analisis efisiensi sumber daya diperoleh angka yang seluruhnya bernilai positif atau dapat dikatakan Kedeputian bidang PMK EFISIEN dalam penggunaan sumber daya.

1. IKU 1 Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 0,69%, dengan target kinerja yang tercapai, dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.
2. IKU 3 Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 12,29%, dengan realisasi kinerja yang melampaui target, dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.
3. IKU 4 Jumlah instansi pemerintah yang menyusun rencana pengembangan karier PNS. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 0,17% dengan target kinerja yang tercapai, dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.
4. IKU 5 Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 11,65% dengan realisasi kinerja yang melampaui target, dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.
5. IKU 6 Persentase instansi pemerintah yang telah menerapkan kebijakan manajemen kinerja ASN berkriteria baik. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 6,56% dengan realisasi kinerja yang melampaui target, dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.

Perhitungan efisiensi penggunaan sumber daya mengacu pada PMK nomor 214/PMK.02/2017 tentang pengukuran dan evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran Kementerian Negara/Lembaga, dimana batas maksimal nilai efisiensi adalah 20% dan batas minimal adalah -20%, sehingga dari tabel analisis efisiensi sumber daya diperoleh angka yang seluruhnya bernilai positif atau dapat dikatakan Kedeputian bidang PMK EFISIEN dalam penggunaan sumber daya.

BAB VI CAPAIAN KINERJA LAINNYA

Kedeputian Bidang PMK pada tahun 2022 memperoleh beberapa penghargaan atas kinerja dan inovasinya, yaitu:

- **Penghargaan Penilaian Indeks Reformasi Hukum Tahun 2022**

  Pada tahun 2022, Direktorat Perundang-undangan memperoleh Penghargaan Penilaian Indeks Reformasi Hukum Tahun 2022 dari Kementerian Hukum dan HAM dengan kategori "A" (sangat Baik)

Gambar 6.1 Penilaian Indeks Reformasi Hukum Tahun 2022

Penilaian Indeks Reformasi Hukum yang dilakukan Kemenkumham bertujuan untuk menilai pelaksanaan reformasi hukum dalam rangka mewujudkan birokrasi yang kapabel sesuai sasaran road map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024. Penilaian ini juga bertujuan untuk memberikan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kualitas reformasi hukum pada instansi pemerintah.

Direktorat Perundang-undangan memperoleh Penghargaan tersebut karena adanya:

1. Koordinasi dengan unit terkait dalam rangka perumusan rancangan peraturan BKN dapat berjalan lancar sesuai target waktu yang telah ditetapkan.
2. Harmonisasi rancangan peraturan BKN dilaksanakan dengan cepat karena perumusan rancangan sudah mempertimbangkan regulasi yang terkait dengan rancangan tersebut sehingga tidak terjadi tumpang tindih pelaporan.
3. Kompetensi perancang peraturan BKN sudah memadai dibuktikan dengan adanya berbagai peningkatan kompetensi yang diikuti oleh masing-masing perancang.
4. Kualitas penyusunan rancangan peraturan BKN dilakukan secara selektif dengan memperhatikan urgensi dari setiap rancangan peraturan BKN yang disusun.
5. Publikasi dan dokumentasi peraturan BKN yang sudah diundangkan telah terintegrasi dengan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional.

- **Penghargaan Juara II Lomba Reformasi Birokrasi Menuju BKN Masa Depan**

  Pada tahun 2022, Direktorat Kompensasi ASN memperoleh penghargaan Juara II dalam kegiatan Lomba Reformasi Birokrasi Menuju BKN Masa Depan di lingkungan internal Badan Kepegawaian Negara.

Gambar 6.2 Sertifikat Penghargaan Juara II Lomba Reformasi Birokrasi Menuju BKN Masa Depan

Sistem Informasi Kamus Kelas Jabatan (SIKEJAB) adalah aplikasi Evaluasi Jabatan yang diharapkan dapat membantu instansi pemerintah untuk mempercepat pelaksanaan penyusunan Evaluasi Jabatan Pegawai ASN. SIKEJAB merupakan salah satu bukti dukung atas capaian kinerja pada IKU 7 yaitu Persentase Instansi Pemerintah yang telah mendapat Persetujuan Kelas Jabatan yang terintegrasi dengan Database Hasil Evaluasi Jabatan

BAB VII PENUTUP

Laporan Kinerja Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan visi dan misi Kedeputian Bidang PMK dengan mengacu pada Rencana Strategis tahun 2020-2024. Penyusunan Laporan Kinerja berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Kedeputian Bidang PMK tahun 2022 merupakan hasil evaluasi kinerja selama satu tahun anggaran 2022 yang berisikan tentang kegiatan pelaksanaan tugas dibidang Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang tertuang dalam indikator kinerja utama. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi alat penilai kinerja kuantitatif yang menggambarkan Kedeputian Bidang PMK secara akuntabel dan transparan, serta dapat menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Keberhasilan Kedeputian Bidang PMK dalam pelaksanaan fungsi dan tugas tidak lepas dari kerjasama dan koordinasi antara pimpinan dan bawahan serta dengan unit/instansi terkait (*stakeholder*). Hasil dari laporan kinerja organisasi dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk mengambil kebijakan bagi pemangku kepentingan untuk peningkatan kinerja di tahun yang akan datang.

LAMPIRAN

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
DEPUTI BIDANG PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

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

Nama : Haryomo Dwi Putranto
Jabatan : Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Bima Haria Wibisana
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 23 Desember 2021

Pihak Kedua	Pihak Pertama
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara	Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian
Bima Haria Wibisana	Haryomo Dwi Putranto
NIP. 196107191989031001	NIP. 196509141992031001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
DEPUTI BIDANG PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
		STAKEHOLDER PERSPECTIVE		
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	IKU.1	Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100
		CUSTOMER PERSPECTIVE		
SS.2	Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	IKU.2	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	91
		INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE		
SS.3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	IKU.3	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100
SS.4	Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir Instansi	IKU.4	Jumlah Instansi yang Menyusun Rencana Pengembangan Karir	137
SS.5	Implementasi Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) Berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan	IKU.5	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) Berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan	70
SS.6	Implementasi Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	IKU.6	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN Berkriteria Baik	70
SS.7	Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	IKU.7	Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	4
		LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE		
SS.8	Terwujudnya ASN BKN yang Profesional di Lingkup Kedeputian PMK	IKU.8	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80
SS.9	Terwujudunya Sistem Informasi ASN yang Handal dan Mudah Diakses	IKU.9	Persantase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100
SS.10	Terwujudnya Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Pelayanan Prima	IKU.10	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputian PMK BKN	35
		IKU.11	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkup Kedeputian PMK BKN	77
SS.11	Terkelolanya Anggaran di Lingkup Kedeputian PMK BKN secara Efisien dan Akuntabel	IKU.12	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK	93
		IKU.13	Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100

Kode Prog/Keg	Kegiatan	Pagu Alokasi
088.01.CO	PROGRAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN TATA KELOLA ASN	Rp 7,900,000,000
4845	Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN	Rp 7,900,000,000
	TOTAL PAGU ALOKASI	**Rp 7,900,000,000**

Jakarta, 23 Desember 2021

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara

Bima Haria Wibisana
196107191989031001

Pihak Pertama
Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian

Haryomo Dwi Putranto
196509141992031001

Jumlah Instansi yang menyampaikan data persiapan Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Instansi di Wilayah Kerja Kantor Regional BKN

No.	Wilayah Kerja	Jumlah Instansi
1.	Kantor Regional I Yogyakarta	19
2.	Kantor Regional II Surabaya	6
3.	Kantor Regional III Bandung	8
4.	Kantor Regional IV Makassar	25
5.	Kantor Regional V Jakarta	2
6.	Kantor Regional VI Medan	1
7.	Kantor Regional VII Palembang	21
8.	Kantor Regional VIII Banjarmasin	11
9.	Kantor Regional IX Jayapura	12
10.	Kantor Regional X Denpasar	11
11.	Kantor Regional XI Manado	7
12.	Kantor Regional XII Pekanbaru	2
13.	Kantor Regional XIII Aceh	12
Total		137

Hasil Pemetaan Integrasi Sistem Aplikasi Pengelolaan Kinerja

NO	INSTANSI	SMK	SDM	IT	PROSES	KOMITMEN PIMPINAN	ORGANISASI	TOTAL
1	Sekretariat Jenderal MPR	16	16	26	8	12	9	87
2	Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi	15	14	35	12	12	4	92
3	Kementerian Pemuda dan Olahraga	19	15	41	11	12	6	104
4	Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi	20	19	44	13	10	10	116
5	Sekretariat Jenderal DPR RI	16	20	42	15	12	8	113
6	Pemkab. Kulon Progo	18	18	42	14	12	10	114
7	Pemkab. Magelang	18	12	32	7	8	5	82
8	Pemkab. Purworejo	20	20	46	15	12	11	124
9	Pemkab. Semarang	18	18	30	12	10	9	97
10	Pemkot. Semarang	18	17	48	11	12	10	116
11	Pemprov. Jawa Tengah	18	17	49	14	10	11	119
12	Pemkot. Malang	20	17	45	15	12	7	116
13	Pemkot. Surabaya	20	20	51	16	12	8	127
14	Pemprov. Jawa Timur	21	20	50	15	12	11	129
15	Pemkab. Malang	17	19	39	14	12	9	110
16	Pemkab. Tangerang	19	20	45	14	8	8	114
17	Pemkot. Bandung	20	19	50	13	10	9	121
18	Pemkot. Cimahi	17	17	44	14	8	7	107
19	Pemkot. Tangerang	19	20	52	16	12	10	129
20	Pemkot. Tangerang Selatan	19	20	51	11	10	11	122
21	Pemprov. Jawa Barat	19	19	54	15	0	11	118
22	Pemkab. Gowa	18	20	50	16	12	10	126
23	Pemkot. Makassar	21	17	44	14	12	11	119
24	Pemprov. Sulawesi Selatan	18	20	50	16	12	10	126
25	Pemkab. Jayapura	8	11	10	1	8	1	39
26	Pemkab. Keerom	10	15	1	1	8	1	36
27	Pemprov. Papua	11	18	35	14	12	10	100
28	Pemkab. Pesawaran	18	20	35	9	12	9	103
29	Pemkot. Bandar Lampung	19	17	40	11	12	9	108
30	Pemprov. Lampung	21	19	43	12	12	11	118
31	Pemkot. Binjai	19	15	42	15	12	5	108
32	Pemkot. Medan	20	19	50	15	12	7	123
33	Pemprov. Sumatera Utara	20	20	52	14	12	5	123
34	Pemkab. Bangka	20	20	1	1	12	1	55
35	Pemkot. Pangkal Pinang	15	20	11	4	12	1	63
36	Pemprov. Bangka Belitung	19	19	53	16	12	11	130
37	Pemkot. Kutai Kartanegara	14	17	1	1	8	1	42
38	Pemkot. Samarinda	15	18	10	2	8	1	54
39	Pemprov. Kalimantan Timur	15	17	1	1	8	1	43
40	Pemkab. Lombok Barat	19	20	43	13	12	9	116
41	Pemkot. Mataram	18	20	50	15	12	10	125
42	Pemprov. NTB	18	20	50	15	12	10	125
43	Pemkot. Manado	17	18	9	1	8	1	54
44	Pemkot. Minahasa Utara	15	20	9	3	8	1	56
45	Pemprov. Sulawesi Utara	15	19	49	14	12	11	120
46	Pemkab. Padang Pariaman	15	18	34	7	12	7	93
47	Pemkot. Padang	16	18	41	10	12	8	105
48	Pemprov. Sumatera Barat	18	18	43	12	12	9	112
49	Pemerintah Aceh	20	20	49	15	12	10	126
50	Pemkab. Aceh Besar	19	20	43	10	10	8	110
51	Pemkot. Aceh	19	20	44	10	8	7	108
52	Pemkab. Raja Ampat	10	14	36	11	5	7	83
53	Pemkab. Sorong	15	15	40	14	12	7	103
54	Pemkot. Sorong	17	8	28	7	8	6	74
55	Pemkot. Jayapura	22	13	45	15	12	10	117
56	Pemkab. Sidoarjo	22	20	49	14	12	7	124
57	Kementerian Sosial	19	20	39	15	10	9	112
58	Kementerian Komunikasi dan Informatika	22	18	48	16	12	11	127
59	Setjen Komnas HAM	15	16	0	0	6	0	37
60	Kementerian Agama	17	20	49	16	12	8	122