



# LAPORAN KINERJA 2022

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian  
Badan Kepegawaian Negara


.....

LAPORAN KINERJA  
WASDAL  
2022



# KATA PENGANTAR



A man in profile, wearing a batik shirt, glasses, and a face mask, is pointing at a document. The background is a blurred document with some text visible, including the word 'KONTRAK'.

***Melakukan pekerjaan kecil dengan baik akan melatih kita untuk dapat menyelesaikan pekerjaan besar dengan sempurna.***

- Otok Kuswandaru -  
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) dapat menyelesaikan laporan kinerja tahun 2022 dengan tepat waktu. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah mengamanatkan kepada seluruh instansi pemerintah untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsinya tidak terkecuali BKN dan khususnya Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal). Laporan kinerja ini menyajikan informasi tingkat pencapaian kinerja dari sasaran strategis Deputi Bidang Wasdal tahun 2022. Laporan kinerja ini dilengkapi pula dengan analisis pencapaian target kinerja, analisis efisiensi sumber daya, dan evaluasi perbaikan untuk tahun mendatang. Pada tahun 2022, Deputi Bidang Wasdal menetapkan 7 (tujuh) sasaran strategis, dengan 11 (sebelas) indikator kinerja utama.

Meskipun di tengah kondisi pandemi covid-19, secara umum Deputi Bidang Wasdal telah berhasil merealisasikan sebagian besar target kinerja yang telah ditetapkan. Kemampuan untuk berkolaborasi dan beradaptasi menjadi kunci untuk dapat memberikan kinerja yang optimal di tengah situasi krisis seperti sekarang ini. Meskipun demikian, masih banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan oleh Deputi Bidang Wasdal dalam mengawal kepatuhan instansi pemerintah dalam mengimplementasikan manajemen ASN kedepan.

Atas kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang selama ini telah berkolaborasi dalam mengawasi dan mengendalikan penerapan manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah. Baik dalam internal BKN seperti Sekretariat Utama, Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK), Mutasi Kepegawaian, Sistem Informasi Kepegawaian (SINKA), Kantor Regional, Pusat-Pusat, serta Inspektorat. Maupun pihak eksternal BKN seperti kementerian/lembaga, instansi pemerintah daerah, dan seluruh lapisan masyarakat. Terimakasih dihaturkan pula kepada seluruh jajaran Deputi Bidang Wasdal, baik para pejabat tinggi, struktural, maupun fungsional yang senantiasa memberikan kontribusi terbaik. Semoga pengabdian yang kita lakukan dapat memberikan manfaat yang seluas-luasnya bagi masyarakat khususnya masyarakat ASN dimanapun berada. Akhir kata, semoga melalui laporan kinerja ini Deputi Bidang Wasdal BKN dapat senantiasa melakukan perbaikan dalam mewujudkan praktik-praktik penyelenggaraan pemerintahan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Akhir kata, semoga Laporan Kinerja ini dapat bermanfaat sebagai bentuk pertanggungjawaban Deputi Bidang Wasdal untuk mendorong peningkatan kinerja.

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN

Ditandatangani Secara Elektronik



Dr. Otok Kuswandaru, M.Si



.....

LAPORAN KINERJA  
WASDAL  
2022



# IKHTISAR EKSEKUTIF

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah berupaya menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dengan berprinsip pada tata kelola pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), BKN memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Untuk itu, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebagai unit kerja yang melaksanakan amanat tersebut senantiasa berupaya memastikan implementasi manajemen ASN mulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan sampai perlindungan ASN di instansi pemerintah terselenggara sesuai norma, standar, prosedur, dan kriteria.

Arah kebijakan dan rencana strategis Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2020-2024 mengacu pada arah kebijakan BKN dan pemerintah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024. Sebagaimana hasil redesain sistem perencanaan dan penganggaran (RSPP) yang dirumuskan oleh Kementerian Perencanaan dan Pembangunan Nasional (PPN)/Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) dan Kementerian Keuangan, pada tahun 2022 Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyelenggarakan program kebijakan, pembinaan profesi, dan tata kelola ASN dengan kegiatan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN dengan pagu anggaran Rp 7,55 Milyar yang dibagi pada 3 rincian output (RO), yakni Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga, Pengawasan dan Pengendalian Lembaga, serta Kebijakan Bidang Aparatur. Akan tetapi, pada bulan Januari anggaran belanja Deputi Bidang Wasdal telah diblokir melalui metode *automatic adjustment* sebesar 7%. Sehingga, pagu anggaran Deputi Bidang Wasdal menjadi Rp. 7.019,500,000 (Tujuh Milyar Sembilan Belas Juta Lima Ratus Ribu Rupiah). Hal ini mengacu pada surat Menteri Keuangan Nomor S-1088/MK.02/2021 Perihal *Automatic Adjustment* Belanja Kementerian/Lembaga TA 2022.





# 110,36

Nilai Pencapaian  
Sasaran Strategis  
WASDAL 2022

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menetapkan 7 sasaran strategis dan 11 indikator kinerja sebagai tolak ukur pencapaian tujuan jangka menengah pada tahun 2022. 7 dari 11 target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2022 telah tercapai dan 5 diantaranya telah melampaui target. Pada tahun 2022, telah dilakukan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN pada 616 instansi pemerintah baik instansi pusat maupun daerah. Hasil pengawasan dan pengendalian tersebut tercermin pada hasil indeks implementasi NSPK manajemen ASN yang dilakukan secara nasional. Sebanyak 40% instansi pemerintah ditargetkan berpredikat BAIK dan UNGGUL, hasilnya terdapat 84 instansi memiliki predikat UNGGUL, 226 instansi berpredikat BAIK, 142 instansi berpredikat CUKUP, 86 instansi berpredikat KURANG, 78 instansi berpredikat BURUK.

Sebagai bentuk evaluasi dan peningkatan partisipasi publik dalam meningkatkan kualitas hasil pengawasan dan pengendalian, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara konsisten melakukan pengukuran survei kepuasan masyarakat kepada instansi pemerintah dalam hal ini unit kerja yang mengelola kepegawaian sebagai penerima layanan yang hasilnya dikuantifikasikan dalam indeks kepuasan masyarakat (IKM) sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Dengan menggunakan skala 100, pada tahun 2022 IKM berada pada posisi 88,02 yang mendefinisikan bahwa kinerja pelayanan berkinerja BAIK. Dalam kerangka program prioritas, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga telah melakukan pengayaan data integritas dan moralitas ASN dengan bekerjasama dengan instansi terkait seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Badan Narkotika Nasional (BNN), Kementerian PANRB, Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT) dll. Dari hasil kerjasama tersebut, berhasil terhimpun sejumlah 497.273 catatan data ASN terkait penyalahgunaan narkotika di lingkungan ASN, kepatuhan ASN terhadap LHKPN, LHKASN, radikalisme di lingkungan ASN, dll. Melalui data tersebut, diharapkan proses pengembangan karir dapat menjadi lebih akuntabel. Di samping itu, gelombang laporan permasalahan kepegawaian ASN yang diterima tidak dapat diprediksi jumlahnya. Laporan tersebut diterima dari berbagai sumber, seperti instansi pemerintah, masyarakat secara perorangan, maupun kelompok seperti Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Meskipun demikian, seluruh laporan tersebut telah seluruhnya selesai ditindaklanjuti. Adapun terhadap seluruh rekomendasi yang diberikan atas hasil pengawasan dan pengendalian secara berkala dilakukan monitoring dan evaluasi agar segera ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah guna meningkatkan kualitas penerapan manajemen ASN.

Kualitas pengawasan dan pengendalian yang baik perlu didukung oleh sumber daya manusia, anggaran, dan sistem informasi yang baik pula. Pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, peningkatan profesionalitas ASN senantiasa dilakukan melalui berbagai upaya seperti penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, kinerja, dll. Dalam rangka mewujudkan sistem manajemen internal yang dapat mendukung pelaksanaan tugas secara optimal, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga senantiasa melakukan penguatan terhadap akuntabilitas, efektifitas, maupun efisiensi baik terhadap pelaksanaan kinerja dan anggaran.

.....

LAPORAN KINERJA  
WASDAL  
2022



## DAFTAR ISI

---

<b>i</b>	KATA PENGANTAR
<b>ii</b>	IKHTISAR EKSEKUTIF
<b>iii</b>	DAFTAR ISI
<b>v</b>	DAFTAR TABEL
<b>viii</b>	DAFTAR GRAFIK
<b>ix</b>	DAFTAR GAMBAR

<b>1</b>	BAB 1 - PENDAHULUAN
<b>10</b>	BAB 2 - PERENCANAAN KINERJA
<b>25</b>	BAB 3 - AKUNTABILITAS KINERJA
<b>100</b>	BAB 4 - PENUTUP
<b>102</b>	LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

---

- 18** Target Kinerja Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022
- 21** Anggaran Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022 Berdasarkan KRO
- 23** Matriks Perbaikan Indikator Kinerja Program PN
- 24** Target Kinerja Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022 Pasca Perbaikan
- 26** NPSS Tahun 2022
- 27** Capaian Kinerja Tahun 2022
- 31** Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2022
- 33** Sebaran Nilai Indeks implementasi NSPK Manajemen ASN Instansi Pemerintah Berdasarkan Wilayah Kerja



- 38** Nilai Rata-Rata Unsur Masing-Masing Pelayanan
- 39** Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan, dan Kinerja
- 40** Nilai Rata-Rata Tiap Layanan
- 41** Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Konsultasi/Penanganan Aduan
- 42** Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Pengawasan dan Pengendalian
- 43** Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Pemanfaatan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN
- 58** Hasil Klarifikasi Instansi Terkait ASN yang Tidak Mengikuti PUPNS 2015
- 59** Status Pengembalian Gaji
- 59** Rekapitulasi Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian
- 64** Penyediaan Data Integritas dan Moralitas
- 73** Hasil Survey Pemanfaatan SI Wasdal
- 81** Hasil Evaluasi Mandiri Pelaksanaan RB Tahun 2022
- 86** Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Tahun 2022
- 89** Skema Anggaran Tahun 2022 Berdasarkan Automatic Adjustment
- 90** Anggaran Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022
- 91** Realisasi Anggaran Tahun 2022 Berdasarkan KRO
- 92** Analisis Efisiensi Anggaran Tahun 2022
- 96** Rekapitulasi Tindaklanjut Temuan Audit/Pemeriksaan BPK/Inspektorat Tahun 2022



## DAFTAR GRAFIK

- .....
- 26** Tren NPSS Tahun 2020 s.d. 2022
  - 31** Tren Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK Tahun 2020 s.d. 2022
  - 32** Tren Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Berdasarkan Kategori Tahun 2021 s.d. 2022
  - 33** Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Instansi Pemerintah Berdasarkan Wilayah Kerja dan Kategori Indeks
  - 34** Perbandingan Realisasi IKU 1 Tahun 2022 dengan target Tahun 2024
  - 45** Tren IKM Wasdal 2020 s.d. 2022
  - 45** Perbandingan Realisasi IKU 2 Tahun 2022 dengan Target Tahun 2024
  - 47** Tren Jumlah Pengaduan Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2022

- 48** Grafik Permasalahan Kepegawaian ASN Berdasarkan Elemen
- 49** Tren Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2022
- 49** Perbandingan Realisasi IKU 4 Tahun 2022 dengan Target 2024
- 54** Tren Tindaklanjut Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN
- 60** Tren Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Wasdal Tahun 2019 s.d. 2022
- 60** Perbandingan Realisasi IKU 5 Tahun 2022 dengan Target 2024
- 70** Tren IP ASN Wasdal 2020 s.d. 2022
- 70** Perbandingan Realisasi IKU 6 Tahun 2022 dengan Target 2024
- 75** Tren Persentase Pemanfaatan SI di Lingkungan Wasdal Tahun 2020 s.d. 2021
- 75** Perbandingan Persentase Realisasi IKU 7 Tahun 2022 dan Target Tahun 2024
- 82** Tren Nilai RB Deputi Bidang Wasdal Tahun 2019 s.d. 2022
- 82** Realisasi IKU 8 Tahun 2022 dan Target Tahun 2024
- 82** Nilai RB Eselon I BKN Tahun 2022
- 86** Tren Skor Evaluasi SAKIP Wasdal Tahun 2019 s.d. 2022
- 86** Perbandingan Realisasi IKU 9 dan Target 2024
- 87** Perbandingan Evaluasi SAKIP Wasdal Tahun 2022 dengan Target RPJMN
- 87** Skor Evaluasi SAKIP Unit Kerja Eselon I BKN Tahun 2022

- 94** Tren Realisasi Anggaran Wasdal Tahun 2020 s.d. 2022
- 94** Perbandingan Realisasi IKU 11 Tahun 2022 dan Target 2024
- 97** Tren Realisasi IKU 11 Tahun 2020 s.d. 2022
- 97** Realisasi IKU 11 Tahun 2022 dan Target 2024



## DAFTAR GAMBAR

- .....
- 3** Struktur Organisasi Deputi Bidang Wasdal BKN
  - 6** Pejabat Pimpinan Tinggi pada Deputi Bidang Wasdal
  - 10** Agenda Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola RPJMN 2020-2024
  - 16** Peta Strategi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian 2020-2024
  - 37** Sebaran Jumlah Responden SKM Berdasarkan Wilayah Kerja
  - 56** Infografis Tindaklanjut PTDH ASN Tipikor s.d. Tahun 2022
  - 65** Aplikasi Integritas dan Moralitas (INMO)



- 68** Indeks Profesionalitas di Lingkungan Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022
- 68** Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal Berdasarkan Jenis Jabatan
- 69** Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal
- 78** Logo De Wasdal Digital Workplace
- 79** Logo WBS BKN

.....

LAPORAN KINERJA  
WASDAL  
2022



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

---

# PENDAHULUAN

# LATAR BELAKANG

Upaya untuk menciptakan pemerintahan yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan akuntabel direalisasikan dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan revisi atas Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Sebagai petunjuk teknis pelaksanaan SAKIP, diterbitkan pula Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengkihtisan, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Badan Kepegawaian Negara khususnya Deputi Bidang Wasdal dituntut untuk merubah pola pikir mengenai pandangan terhadap kinerja untuk mencapai akuntabilitas instansi pemerintah yang baik. Kini, kinerja pemerintah dituntut untuk berorientasi pada hasil bukan pada proses. Upaya transformasi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas atau membenahi seluruh proses rangkaian yang terkandung dalam peningkatan kinerja seperti proses penyusunan Rencana Strategis (*Strategic Plan*), Rencana Kerja (*Work Plan*), Perjanjian Kinerja (*Performance Agreement*), Laporan Akuntabilitas Kinerja (*Performance Accountability Report*), dsb. Sehingga kinerja Deputi Bidang Wasdal dapat lebih fokus dan terukur serta dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Perumusan serta pelaksanaan rencana program dan kegiatan baik jangka menengah maupun jangka pendek Deputi Bidang Wasdal mengacu pada rencana jangka pendek dan menengah BKN. Adapun dasar perumusan rencana tersebut ialah peraturan perundang-undangan yang telah mengatur tugas, fungsi dan kewenangan BKN.



## PROFIL WASDAL

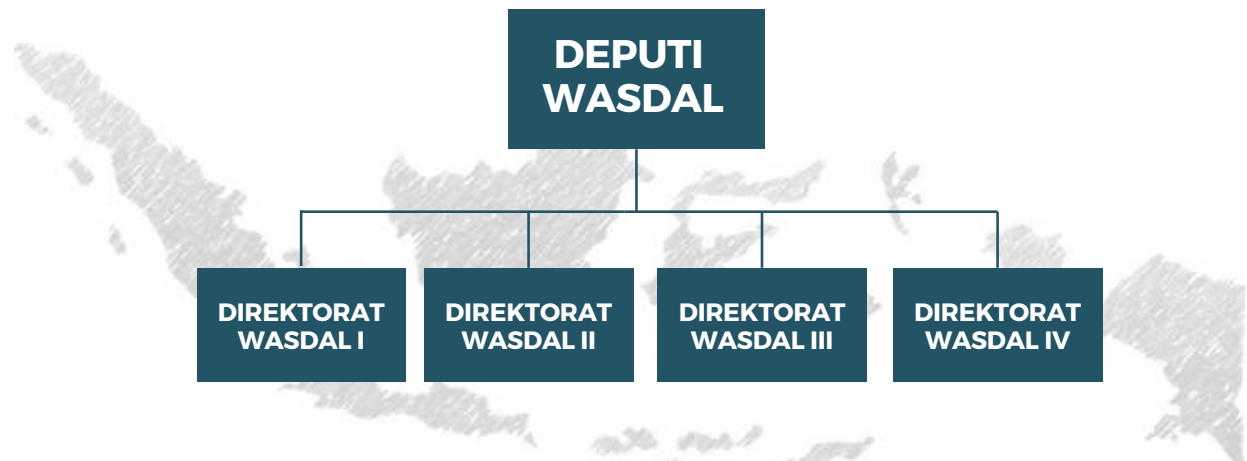
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa BKN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen ASN. Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara menjelaskan lebih rinci bahwa kewenangan untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN diamanatkan kepada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam tugasnya yakni melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta jabatan fungsional tertentu.



Fungsi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian ialah:

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

Deputi Bidang Wasdal membagi beban tugas berdasarkan wilayah kerja sebagai upaya untuk menjangkau seluruh instansi pemerintah dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Berikut pembagian beban tugas yang terbagi pada empat Direktorat di lingkungan Deputi Bidang Wasdal:



**Gambar 1.1. Struktur Organisasi Deputi Bidang Wasdal BKN**

- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi Kementerian Koordinator Politik, Hukum, dan Keamanan, Kementerian Agama, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Pertahanan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kementerian Komunikasi dan Informatika, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kejaksaan Agung, Badan Intelijen Negara, Tentara Nasional Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian bidang Politik, Hukum, dan Keamanan, Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, serta instansi lain yang dianggap perlu.
- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian Keuangan, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Perdagangan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kementerian Pertanian, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian Bidang Perekonomian, Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional II BKN Surabaya, Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin, Kantor Regional XI BKN Manado, Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh, serta instansi lain yang dianggap perlu.

- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi, Kementerian Kesehatan, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Kementerian Perhubungan, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kementerian Pariwisata, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian bidang Kemaritiman dan Investasi, Instansi Daerah di wilayah kerja Kantor Regional V BKN DKI Jakarta, Kantor Regional VI BKN Medan, Kantor Regional IX BKN Jayapura, Kantor Regional X BKN Denpasar, serta instansi lain yang dianggap perlu.
- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, Kementerian Sosial, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian Pemuda dan Olahraga, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung, Kantor Regional VII BKN Palembang, Kantor Regional XIV BKN Manokwari, serta instansi lain yang dianggap perlu.

# PEJABAT PIMPINAN TINGGI WASDAL BKN



**Otok Kuswandar**  
*Deputi Wasdal*



**Iswinarto Setiaji**  
*Plt. Direktur Wasdal I*



**Rahmat AS**  
*Plt. Direktur  
Wasdal II*



**Rury Citra Diani**  
*Direktur Wasdal III*



**Yani Rosyani**  
*Direktur Wasdal IV*

**Gambar 1.2. Pejabat Pimpinan Tinggi pada Deputi Bidang Wasdal**

# 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. Masih ada beberapa permasalahan isu strategis selama 5 tahun (2020-2024) terkait ASN. Pertama, terkait dengan profesionalitas ASN, data Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menunjukkan bahwa dari 34 Kementerian, baru 6 Kementerian yang menerapkan sistem merit dengan sangat baik. Selanjutnya, hirarki eselonisasi saat ini terdiri dari 5 level membuat proses pengambilan keputusan tidak efisien, sehingga perlu penyederhanaan eselonisasi serta perluasan jabatan fungsional dengan keahlian dan kompetensi yang semakin spesifik.

Dari sisi kompetensi, jumlah tenaga spesialis di lingkungan ASN masih kurang, serta rendahnya kompetensi dan tingkat pendidikan ASN, terutama di luar Jawa. Dari sisi distribusi, persebaran ASN dengan keahlian tertentu/fungsional belum berbasiskan sektor unggulan kewilayahan. Selain itu, masih terdapat intervensi politik terutama dari Kepala Daerah dalam pengelolaan kepegawaian. Dari sisi kesejahteraan, perlu terus diupayakan perbaikan sistem kesejahteraan ASN dan pensiunan ASN. Dari aspek regulasi, perlu percepatan penerbitan peraturan pelaksana UU No. 5/2014 tentang ASN. Kedua, dari aspek kelembagaan, masih terdapat tumpang tindih tugas dan fungsi antar lembaga pemerintah pusat (Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), Lembaga Non Struktural (LNS).

Tumpang tindih tersebut disebabkan oleh belum adanya penataan tugas dan fungsi dari lembaga-lembaga tersebut. Fragmentasi tugas dan fungsi tersebut mempersulit pola koordinasi antarlembaga sehingga tata kelola menjadi tidak efektif. Salah satu upaya untuk mengatasi persoalan tumpang tindih tersebut adalah dengan menerapkan arsitektur proses bisnis pemerintahan yang juga akan mendukung penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan Satu Data Indonesia (SDI) yang terintegrasi, baik dari sisi tata kelola, infrastruktur TIK, maupun layanan.

Ketiga, pada aspek pelayanan publik, data Ombudsman RI menunjukkan bahwa jumlah pengaduan masyarakat meningkat signifikan dari 6.859 di tahun 2015 menjadi 8.314 pada tahun 2018, mayoritas pengaduan terkait penundaan berlarut dan penyimpangan prosedur. Terkait pelayanan terpadu, perlu adanya pelimpahan/pendelegasian kewenangan pelayanan kepada Mal Pelayanan Publik dan Unit Pelayanan Publik (UPP) di desa, kelurahan, dan kecamatan. Persoalan lain adalah belum adanya integrasi proses bisnis dan pemanfaatan data terpadu dalam penyediaan layanan. Selain itu, penerapan inovasi pelayanan publik secara elektronik (e-service) masih belum terintegrasi antar jenis layanan dengan tingkat kematangan (maturitas) yang beragam.

Keempat, dari sisi akuntabilitas, data Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tahun 2018 menunjukkan masih terdapat permasalahan sistem pengendalian internal dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan praktik korupsi. Untuk itu perlu percepatan keterpaduan sistem dan melanjutkan *money follow program* sehingga perencanaan dan penganggaran lebih berorientasi pada hasil yang mendukung pencapaian tujuan pembangunan. Oleh karena itu, perlu sistem manajemen kinerja kelembagaan, sistem perencanaan dan penganggaran yang terpadu dan andal serta implementasi sistem integritas.

# SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika penyusunan laporan kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

## **BAB : I PENDAHULUAN**

Meliputi Latar Belakang, Profil Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian, Isu Strategis yang dihadapi, dan Sistematika Laporan.

## **BAB : II PERENCANAAN KINERJA**

Meliputi Rencana Strategis, Rencana Kerja 2022, dan Perbaikan Rencana Kerja 2022.

## **BAB : III AKUNTABILITAS KINERJA**

Meliputi Informasi Capaian Kinerja, Kinerja Lain-Lain, dan Evaluasi.

## **BAB : IV PENUTUP**



.....

LAPORAN KINERJA  
WASDAL  
2022



.....

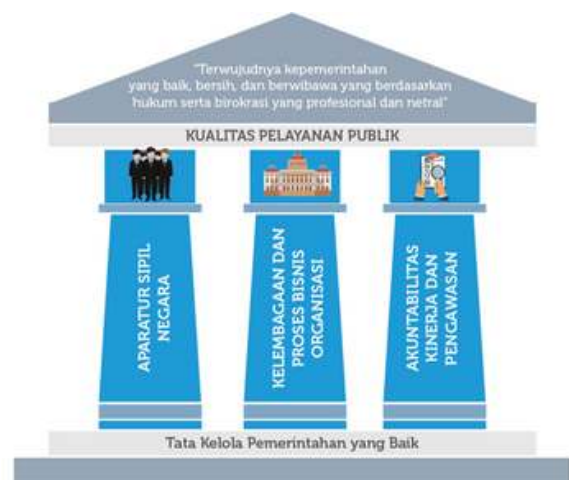
# **BAB 2**

## **PERENCANAAN KINERJA**

# PERENCANAAN KINERJA

# RENCANA STRATEGIS

Pada periode RPJMN 2020-2024, Pemerintah Republik Indonesia mengusung tema pembangunan **“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”**. Gagasan tersebut akan diwujudkan melalui 7 (tujuh) agenda pembangunan yang tertuang dalam RPJMN. Salah satu agenda tersebut diantaranya ialah melakukan reformasi birokrasi dan tata kelola. Agenda tersebut dilaksanakan dengan tujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa yang berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral. Dalam rangka menyukseskan agenda tersebut, langkah-langkah yang akan dilakukan diantaranya ialah dengan melakukan penguatan implementasi manajemen ASN melalui penerapan manajemen talenta nasional ASN dan peningkatan profesionalitas ASN. Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, transformasi pelayanan publik berbasis elektronik juga dicanangkan dalam arah kebijakan lima tahun mendatang.



**Gambar 2.1. Agenda Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola RPJMN 2020-2024**  
Sumber : RPJMN Tahun 2020-2024

BKN mencanangkan visi **"Mewujudkan Pengelolaan ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong"** untuk mendukung tercapainya visi pemerintah Republik Indonesia. Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan dengan memaksimalkan sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan ASN yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) pengelolaan ASN yang memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara. Berintegritas terdapat dua dimensi arti, yaitu 1) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; 2) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh undang-undang kepada BKN serta untuk memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang ASN, maka terdapat 5 pilar yang menjadi misi BKN yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

- pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN;
- penyelenggaraan manajemen ASN;
- penyimpanan informasi pegawai ASN;
- **pengawasan dan pengendalian norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen ASN**, dan;
- mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

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

- **Pengawasan dan pengendalian terpadu.**

Pengawasan dan pengendalian terpadu merupakan kebijakan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN secara tersinergi dan kolaboratif dengan seluruh pemangku kepentingan penyelenggara manajemen ASN seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), dan lain-lain. Potensi tumpang tindih kewenangan, tugas, dan fungsi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian perlu diantisipasi dan dimitigasi dengan menciptakan kolaborasi diantara seluruh pemangku kepentingan. Lebih jauh dari itu, kemitraan BKN dalam hal ini Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan instansi pemerintah harus terjalin secara baik.

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

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

Guna mendukung arah kebijakan yang telah ditetapkan, Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian menetapkan strategi jangka menengah sebagai berikut:

- **Kebijakan pengawasan dan pengendalian terpadu:**

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

Sebelum rencana strategis tahun 2020-2024 ini ditetapkan, BKN belum memiliki instrumen atau indikator yang dapat menjadi tolok ukur baik buruknya pelaksanaan pengawasan dan pengendalian. Instrumen penilaian ini dibutuhkan agar proses pengawasan dan pengendalian dapat berjalan lebih komprehensif, terukur, dan optimal. Instrumen juga perlu disusun guna menghasilkan data yang akurat serta bermanfaat bagi para pemangku kepentingan penyelenggara manajemen ASN. Bagi Kementerian PANRB, instrumen penilaian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian dalam merumuskan kebijakan terkait manajemen ASN. Bagi KASN, informasi dalam instrumen ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dasar dalam rangka menjamin perwujudan sistem merit. Bagi LAN, informasi dalam instrumen penilaian ini dapat dijadikan sebagai bahan perumusan kebijakan dalam bidang pengembangan kompetensi, diklat, serta *training needs assessment* (TNA). Sedangkan bagi BKN sendiri, secara keseluruhan hasil penilaian ini dapat dijadikan sebagai informasi dalam upaya perbaikan implementasi manajemen ASN yang lebih terencana, fokus, dan terukur. Melalui penyusunan instrumen tersebut, optimalisasi peran pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN dapat diwujudkan.

- **Pembentukan pedoman/regulasi teknis dibidang pengawasan dan pengendalian.**

Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebagai unit kerja yang memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN perlu membentuk pedoman yang dapat menjadi acuan bagi unit kerja dalam menjalankan amanat tersebut. Secara teknis, pedoman yang akan dibentuk harus bisa menjelaskan secara lebih teknis tugas pokok dan fungsi Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang akan dilaksanakan melalui pejabat fungsional Auditor Manajemen ASN.

- **Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian.**

Baik buruknya kualitas pengawasan dan pengendalian dapat dilihat dari beberapa aspek. Diantaranya ialah seberapa besar jumlah rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian ditindaklanjuti oleh PPK/instansi pemerintah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Semakin tinggi jumlah rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti oleh PPK atau instansi pemerintah, maka semakin baik pula kualitas suatu pengawasan dan pengendalian. Gelombang pengaduan masyarakat atas permasalahan di bidang kepegawaian juga tidak dapat dibendung jumlahnya. Oleh karena itu kualitas pengawasan dan pengendalian juga dapat dilihat dari sejauh apa Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian dapat mengendalikan aduan masyarakat tersebut.

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

- **Restrukturisasi organisasi dan tata kerja.**

Struktur organisasi dan tata kerja di lingkungan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebelumnya belum dapat menjabarkan kinerja sesuai amanat regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, dibutuhkan struktur organisasi yang dapat menjawab kebutuhan dari kinerja yang hendak dihasilkan.

- **Peningkatan profesionalitas ASN.**

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

- **Pemanfaatan sistem informasi yang terstandar.**

Pemanfaatan sistem informasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja. Era digitalisasi perlu disikapi sebagai peluang bagi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian agar senantiasa menciptakan birokrasi yang andal. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan tugas dan fungsi; b. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan; dan c. Meningkatnya kinerja. d. Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip.

- **Peningkatan efisiensi dan akuntabilitas penggunaan anggaran.**

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

- **Penguatan akuntabilitas kinerja.**

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

- **Peningkatan kualitas pelayanan.**

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



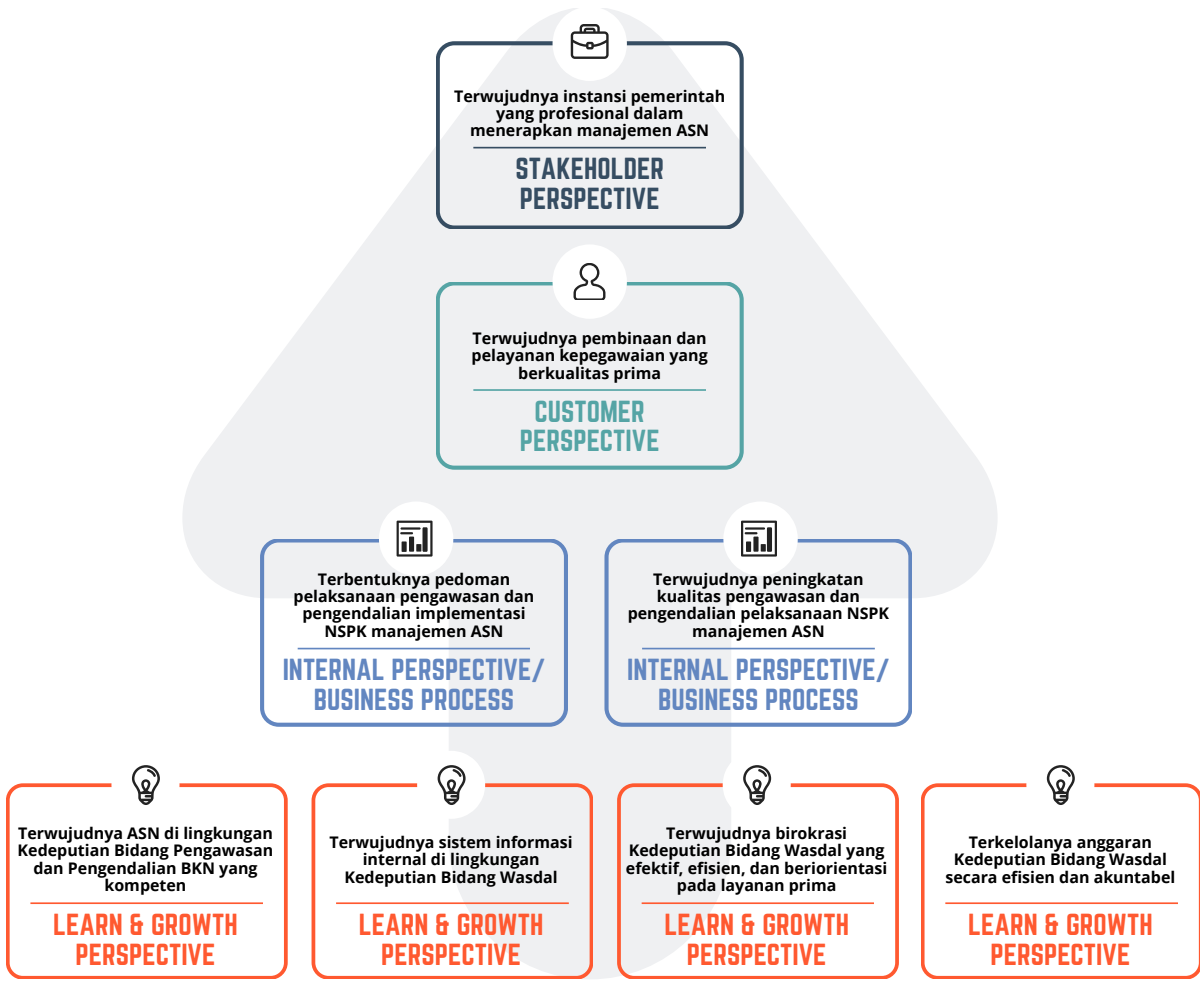
Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian menentukan sasaran strategis yang akan dicapai untuk mewujudkan visi dan misi BKN sesuai dengan arah kebijakan dan strategi dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Dengan menggunakan metode *balance scorecard (BSC)*, sasaran strategis yang akan dicapai tersebut 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 perspektif pengguna layanan 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 adalah terbentuknya pedoman pelaksanaan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN dan terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN.

- **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:

- Terwujudnya ASN di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN yang kompeten.
- Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Wasdal.
- Terwujudnya birokrasi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima;
- Terkelolanya anggaran di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara efisien dan akuntabel.

Keempat sasaran strategis tersebut tergambar dalam peta strategi berikut ini.



Gambar 2.2. Peta Strategi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian 2020-2024

Sumber : Renstra Kedeputan Bidang Wasdal Tahun 2020-2024

# RENCANA KERJA 2022

Rencana Kerja (Renja) Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian 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 Pengawasan dan Pengendalian tahun 2022 mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 85 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 Pengawasan dan Pengendalian agar kinerja dapat terlaksana secara lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

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

- Peraturan perundang-undangan yang berlaku, adapun yang menjadi dasar diantaranya ialah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024, dan sebagainya;
- Keinginan *stakeholder*;
- Realisasi tahun lalu; dan
- Potensi dan proyeksi atas kondisi internal dan eksternal organisasi

Berikut target kinerja Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian pada tahun 2022.

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<b>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</b>		
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	40%
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>		
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	87
<b>INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS</b>		
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%
	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	90%
	Persentase instansi pemerintah yang menerapkan pengukuran integritas dan moralitas ASN	8%
	Persentase instansi pemerintah yang menerapkan integritas dan moralitas dalam pengembangan karir PNS	10%
<b>LEARN &amp; GROWTH PERSPECTIVE</b>		
Terwujudnya ASN di lingkungan Kedeputan Bidang Wasdal yang kompeten	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputan Bidang Wasdal	80
Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Wasdal	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%
Terwujudnya birokrasi Kedeputan Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi	35
	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79
Terkelolanya anggaran BKN secara efisien dan akuntabel	Persentase realisasi anggaran	98%
	Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%

**Tabel 2.1. Target Kinerja Kedeputan Bidang Wasdal Tahun 2022**

Sumber : Perjanjian Kinerja Deputi Wasdal Tahun 2022

Pemerintah berkomitmen melakukan reformasi belanja negara dalam rangka penguatan efisiensi untuk belanja kebutuhan dasar, efektivitas belanja prioritas dengan penekanan pada pelaksanaan anggaran berbasis pada hasil (*result based*) serta penguatan kapasitas kebijakan *countercyclical* baik melalui penguatan *automatic stabilizer* maupun pencadangan belanja *anticipatory*. Upaya tersebut salah satunya dilakukan dengan melakukan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSP) yang telah berlaku efektif sejak Tahun Anggaran 2021. Sinergi Kementerian Keuangan dan Kementerian Perencanaan dan Pembangunan Nasional/ dalam merumuskan Pedoman RSP dituangkan dalam Surat Bersama Menteri Keuangan dan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional Nomor S-376/MK.02/2020 dan B.310/M.PPN/D.8/PP.04.05/05/2020 tanggal 8 Mei 2020 perihal Pagu Indikatif Belanja K/L TA 2021. Kegiatan tidak disusun dengan nomenklatur yang identik dengan unit kerja eselon II atau satuan kerja vertikal dari Kementerian/Lembaga (K/L), namun lebih mencerminkan aktivitas yang dilaksanakan oleh unit untuk menghasilkan keluaran dalam rangka mendukung terwujudnya sasaran. Keluaran harus mencerminkan "*real work*" atau "*eye catching*". Berikut adalah program yang telah direstrukturisasi dan diredesain di lingkungan Badan Kepegawaian Negara :

- Program Generik, yaitu Program Dukungan Manajemen yang merupakan penggabungan dari beberapa program:
  - Program Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya BKN;
  - Program Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur BKN; dan
  - Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara.

- Program Teknis, yaitu Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN didesain untuk melaksanakan prioritas pembangunan nasional berdasarkan RPJMN 2020-2024, bersifat lintas K/L.

Adapun diantara kedua program tersebut, seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh Kedepuitan Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan diselenggarakan melalui Program Teknis BKN yaitu Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN.

Sesuai dengan strategi revitalisasi tata kelola dan reformasi birokrasi yang dicanangkan pada renstra tahun 2020-2024, BKN telah telah merestrukturisasi organisasi Kedepuitan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang semula beban kerja terdistribusi berdasarkan unsur dalam manajemen ASN menjadi berdasarkan wilayah kerja sebagaimana tertuang dalam Peraturan BKN No. 29 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKN. Kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2022 yakni Pengawasan dan Pengendalian NSPK manajemen ASN terbagi ke dalam Klasifikasi Rincian Output dan Rincian Output (RO) sebagai berikut:

- KRO Fasilitas dan Pembinaan Lembaga
  - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah I;
  - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah II;
  - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah III; dan
  - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah IV.
- KRO Pengawasan dan Pengendalian Lembaga
  - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I;
  - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II;
  - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III; dan
  - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV.

Pada tahun 2022, Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp. 7.550.000.000 (Tujuh Milyar Lima Ratus Lima Puluh Juta Rupiah) terdiri dari KRO Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga senilai Rp. 504.766.000 (Lima Ratus Empat Juta Tujuh Ratus Enam Puluh Enam Ribu Rupiah), KRO Pengawasan dan Pengendalian Lembaga sebesar Rp. 2.745.234.000 (Dua Milyar Tujuh Ratus Empat Puluh Lima Juta Dua Ratus Tiga Puluh Empat Ribu Rupiah), serta kegiatan prioritas nasional dibidang kebijakan bidang aparatur sebesar Rp 4.300.000.000 (Empat Milyar Tiga Ratus Juta Rupiah). Anggaran tersebut dialokasikan untuk mendukung pencapaian target kinerja 2022. Berikut tabel rincian anggaran Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2022 berdasarkan program dan rincian output.

Namun demikian, pada akhir tahun 2021 Kementerian Keuangan merilis surat nomor S-1088/MK.02/2021 perihal *Automatic Adjustment* Belanja Kementerian/Lembaga (K/L) TA 2022 yang dimana inti dari isi surat tersebut ialah meminta kepada K/L untuk menyampaikan usul pemblokiran anggaran sebesar 5% dari total pagu sumber dana rupiah murni (RM) dalam rangka mitigasi dampak berlanjutnya dan memburuknya kondisi pandemi Covid-19. Akibat dari instruksi tersebut, pagu anggaran BKN termasuk Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian diblokir dengan rincian sebagai berikut.

KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	PAGU AWAL (RP)	PEMBLOKIRAN/AUTOMATIC ADJUSTMENT (RP)	PAGU AKHIR (RP)
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	18.750.000		18.750.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	243.027.000	(49.850.000)	243.027.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	167.989.000		167.989.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	75.000.000		25.150.000
<b>SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA</b>		<b>504.766.000</b>	<b>(49.850.000)</b>	<b>454.916.000</b>
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	956.250.000	(127.875.000)	828.375.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	581.973.000	(127.875.000)	454.098.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	657.011.000	(127.875.000)	529.136.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	550.000.000	(97.025.000)	452.975.000
<b>SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA</b>		<b>2.745.234.000</b>	<b>(480.650.000)</b>	<b>2.264.584.000</b>
Kebijakan Bidang Aparatur	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	4.300.000.000		4.300.000.000
<b>SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR</b>		<b>4.300.000.000</b>		<b>2.264.584.000</b>
<b>TOTAL</b>		<b>7.550.000.000</b>	<b>(530.500.000)</b>	<b>7.019.500.000</b>

**Tabel 2.2. Anggaran Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022 Berdasarkan KRO**

Sumber : Data Olahan



# PERBAIKAN RENCANA KERJA 2022

Program yang dilaksanakan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian sepanjang tahun 2022 mencakup program rutin dan program prioritas. Program rutin Deputi Bidang Wasdal meliputi Program Kebijakan, Pembinaan Profesi dan Tata Kelola ASN. Adapun program prioritas yang dilaksanakan ialah program Revolusi Mental dan Pembinaan Ideologi Pancasila untuk Memperkuat Ketahanan Budaya Bangsa dan Membentuk Mentalitas Bangsa yang Maju, Modern, dan Berkarakter sesuai RPJMN 2020-2024. Kegiatan yang diselenggarakan dari program tersebut adalah Revolusi Mental Dalam Tata Kelola Pemerintahan Untuk Penguatan Budaya Birokrasi yang Bersih, Melayani, dan Responsif. Selanjutnya, dari kegiatan tersebut diusulkan proyek terkait Penerapan Moralitas dan Integritas ASN dalam Pengembangan Karier dengan keluaran (output) 1 Rekomendasi Kebijakan.

Output tersebut selanjutnya diturunkan menjadi indikator kinerja berupa penyusunan regulasi teknis di bidang pengawasan dan pengendalian yang dibuat/diperbaiki, dalam hal ini output yang ingin dihasilkan adalah Draft Peraturan Menteri Pendayagunaan Reformasi Birokrasi tentang Integritas dan Moralitas dalam Pengembangan Karier PNS serta Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Penerapan Integritas dan Moralitas dalam Pengembangan Karier PNS.

Selanjutnya pada tahun 2022, sebagai tindak lanjut dari program tersebut, Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian melalui Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV menetapkan indikator kinerja berupa Persentase Instansi Pemerintah Yang Menerapkan Pengukuran Integritas dan Moralitas ASN dan Persentase Instansi Pemerintah Yang menerapkan Integritas dan Moralitas Dalam Pengembangan Karir PNS. Namun demikian, di tengah proses penyusunan draft regulasi tersebut terjadi perubahan kebijakan nasional dengan adanya arahan presiden terkait *core value* ASN BerAKHLAK. Kementerian PANRB menindaklanjuti *core value* ASN BerAKHLAK dengan melakukan internalisasi manajemen talenta dan predikat kinerja. Hal ini kemudian membuat indikator kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menjadi Persentase Pegawai yang dilakukan profiling integritas dan moralitas ASN.

Untuk mendukung hal tersebut, maka Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian fokus dalam penyediaan data ASN terkait penyalahgunaan narkoba, tindak pidana korupsi, radikalisme, terorisme, transaksi keuangan yang mencurigakan, dan data lainnya yang dapat diakses oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam rangka pengembangan karier PNS dalam rangka mendukung verifikasi manajemen talenta dan predikat kinerja. Sehingga, Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian memperbaiki indikator kinerja terkait pelaksanaan program dan kegiatan tersebut menjadi sebagai berikut.

INDIKATOR KINERJA SEMULA	TARGET	INDIKATOR KINERJA PERBAIKAN	TARGET
Persentase instansi pemerintah yang menerapkan pengukuran integritas dan moralitas ASN	8%	Persentase PNS yang dilakukan profiling integritas dan moralitas	8%
Persentase instansi pemerintah yang menerapkan integritas dan moralitas dalam pengembangan karir PNS	10%		

**Tabel 2.3. Matriks Perbaikan Indikator Kinerja Program PN**  
Sumber : Data Olahan

Dengan demikian, perjanjian kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2022 menjadi sebagai berikut:

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<b>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</b>		
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	40%
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>		
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	87
<b>INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS</b>		
	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	90%
	Persentase PNS yang dilakukan profiling integritas dan moralitas	8%
<b>LEARN &amp; GROWTH PERSPECTIVE</b>		
Terwujudnya ASN di lingkungan Kedeputusan Bidang Wasdal yang kompeten	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputusan Bidang Wasdal	80
Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputusan Bidang Wasdal	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%
Terwujudnya birokrasi Kedeputusan Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi	35
	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79
Terkelolanya anggaran BKN secara efisien dan akuntabel	Persentase realisasi anggaran	98%
	Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%

**Tabel 2.4. Target Kinerja Kedeputusan Bidang Wasdal Tahun 2022 Pasca Perbaikan**

Sumber : Perjanjian Kinerja Deputi Wasdal Tahun 2022

.....

LAPORAN KINERJA  
WASDAL  
2022



# **BAB 3**

## **AKUNTABILITAS KINERJA**

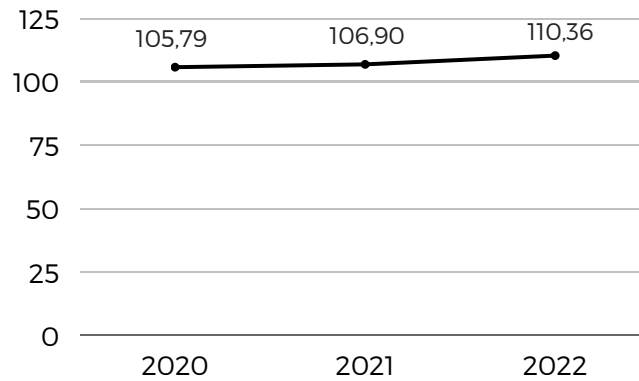
---

# AKUNTABILITAS KINERJA

# CAPAIAN KINERJA

Tahun 2022 merupakan tahun yang penuh tantangan. Di tengah pemulihan ekonomi, Badan Kepegawaian Negara khususnya Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian terus berupaya untuk tetap menegakkan pelaksanaan manajemen ASN yang berlandaskan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) untuk dapat mendukung program-program pemerintah. Di tengah situasi yang belum stabil potensi terjadinya penyelewengan dalam pengelolaan ASN di instansi pemerintah merupakan hal yang perlu diwaspadai. Untuk itu, penguatan peran pengawasan dan pengendalian harus terus dilaksanakan untuk mencegah hal tersebut terjadi melalui target-target kinerja yang telah ditetapkan.





**Grafik 3.1. Tren NPSS Tahun 2020 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

Kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian pada tahun 2022 secara umum mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Peningkatan ini tercermin dari nilai pencapaian sasaran strategis (NPSS) yang diperoleh tahun ini yakni 110,36 dari sebelumnya 106,90. Berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN, nilai ini merupakan akumulasi dari 4 (empat) nilai kinerja perspektif (NKP). Terdapat masing-masing 1 (satu) indikator kinerja yang dilihat dari perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder perspective*) dan penerima layanan (*customer perspective*). 3 (tiga) indikator kinerja pada perspektif proses bisnis (*internal process*), dan 6 indikator kinerja pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learn and growth perspective*). Keempat nilai kinerja perspektif tersebut masing-masing memiliki bobot 25%.

PERSPEKTIF	SKOR SS	BOBOT	NKP
Stakeholder	125,75	25%	31,44
Customer	101,17	25%	25,29
Internal	117,41	25%	29,35
Learn & Growth	97,11	25%	24,28
<b>NPSS</b>			<b>110,36</b>

**Tabel 3.1. NPSS Tahun 2022**

Sumber : Data Olahan

Nilai kinerja perspektif yang paling tinggi terdapat pada perspektif pemangku kepentingan. Terdapat satu sasaran kinerja dan satu indikator kinerja pada perspektif ini. Rata-rata capaian kinerja pada indikator tersebut merupakan yang tertinggi dibandingkan capaian kinerja pada perspektif lain dengan rata-rata capaian 125,75%. Sedangkan nilai terkecil terdapat pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.



SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
<b>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</b>				
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	40%	50%	125%
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>				
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	87	88,02	101%
<b>INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS</b>				
	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%	100%	100%
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	90%	93%	103%
	Persentase PNS yang dilakukan profiling integritas dan moralitas	8%	12%	150%
<b>LEARN &amp; GROWTH PERSPECTIVE</b>				
Terwujudnya ASN di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal yang kompeten	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedepuitan Bidang Wasdal	80	74,52	93%
Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	97%	97%
Terwujudnya birokrasi Kedepuitan Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi	35	33,71	96%
	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79	77,85	99%
Terkelolanya anggaran BKN secara efisien dan akuntabel	Persentase realisasi anggaran	98%	99,66%	102%
	Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%	100%	100%

**Tabel 3.2. Capaian Kinerja Tahun 2022**

Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

- **Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN**

Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN bermakna bahwa diharapkan instansi pemerintah di Indonesia mampu menerapkan manajemen ASN yang profesional sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan kriteria. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut NSPK Manajemen ASN adalah aturan atau ketentuan yang menjadi pedoman bagi instansi pemerintah dalam melaksanakan penyelenggaraan Manajemen ASN

- **Indikator Kinerja Utama :**

- **Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK**

Suatu ukuran yang menggambarkan instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK. Ukuran ini dihitung dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN (yang bernilai A dan B). Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN serta Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.

Instansi pemerintah yang menjadi objek pengawasan dan pengendalian tertuang dalam Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Sedangkan terhadap 3 pemekaran provinsi di Papua yaitu Provinsi Papua Selatan, Provinsi Papua Tengah dan Provinsi Papua Pegunungan belum menjadi objek pengawasan dan pengendalian tahun 2022 karena undang-undang pembentukan provinsi tersebut baru disahkan pada Juli 2022.

Elemen dalam Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas: a. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; b. pengadaan ASN; c. pengangkatan ASN; d. pangkat; e. mutasi; f. jabatan; g. pengembangan karier ASN; h. pola karier; i. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; j. penghargaan; k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; l. perlindungan; m. penilaian kinerja; n. cuti; o. kode etik; p. disiplin; q. pemberhentian; dan r. pensiun.

Kategori penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN ada 5, yaitu: a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul; 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik; c. 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup; d. 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan e. 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk.

### • **Formula IKU :**

$$\text{Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK} = \frac{\text{Jumlah instansi pemerintah berkategori A \& B}}{\text{Jumlah instansi pemerintah (616)}} \times 100\%$$

### • **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
40%	50%	125%

Untuk menjamin keseragaman dalam penilaian implementasi NSPK manajemen ASN perlu adanya dasar dan pedoman dalam menilai implementasi manajemen ASN secara nasional. Untuk itu, BKN menetapkan Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN. Indeks implementasi NSPK manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah. Penilaian implementasi NSPK manajemen ASN merupakan keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah yang diukur menggunakan elemen dan indikator dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti dokumen yang dipersyaratkan. Dalam penyelenggaraan penilaian implementasi NSPK manajemen ASN, instansi pemerintah wajib melakukan:

- pengumpulan dan verifikasi dokumen sesuai dengan data yang obyektif dan riil;
- penyampaian dokumen dengan cara mengunggah ke dalam sistem aplikasi indeks implementasi NSPK manajemen ASN;
- perbaikan terhadap dokumen yang telah diunggah dalam sistem aplikasi indeks implementasi NSPK manajemen ASN; dan
- pemantauan internal terhadap Implementasi NSPK manajemen ASN.

Pelaksanaan penilaian implementasi NSPK manajemen ASN oleh BKN meliputi tahapan:

- **Persiapan**, tahapan ini meliputi:
  - menyiapkan sarana aplikasi indeks implementasi NSPK manajemen ASN;
  - menetapkan batas waktu pengisian pada aplikasi indeks implementasi NSPK manajemen ASN sesuai dengan elemen dan indikator yang ditentukan;
  - melakukan koordinasi kepada instansi untuk melakukan pengunggahan dokumen ke dalam aplikasi.
- **Pengolahan**, tahapan ini meliputi:
  - melakukan koordinasi dengan unit teknis di internal BKN terhadap dokumen implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah yang terintegrasi dengan SAPK/SIASN;
  - melakukan verifikasi dokumen yang diunggah oleh instansi pemerintah berdasarkan elemen dan indikator indeks implementasi NSPK manajemen ASN;
  - melakukan klarifikasi dokumen ke instansi pemerintah berdasarkan pada kekurangan dokumen yang diunggah; dan
  - menetapkan hasil sementara pengawasan dan pengendalian indeks implementasi NSPK manajemen ASN.
- **Pengumuman**, tahapan ini merupakan pemberitahuan secara resmi terhadap hasil pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah yang dilakukan secara terbuka.
- **Evaluasi**, tahapan ini merupakan proses identifikasi sebagai tindak lanjut terhadap hasil pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah.

Elemen dalam indeks implementasi NSPK manajemen ASN terdiri atas:

- penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;
- pengadaan ASN;
- pengangkatan ASN;
- pangkat;
- mutasi;
- jabatan;
- pengembangan karier ASN;
- pola karier;
- penggajian, tunjangan, dan fasilitas;
- penghargaan;
- jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- perlindungan;
- penilaian kinerja;
- cuti;
- kode etik;
- disiplin;
- pemberhentian; dan
- pensiun.

Pada tahun 2022, pengawasan dan pengendalian indeks implementasi NSPK manajemen ASN dilakukan secara digital dengan menggunakan aplikasi indeks NSPK versi 2.0. ([indeksnspk.bkn.go.id](http://indeksnspk.bkn.go.id)). Dibandingkan dengan versi sebelumnya, aplikasi ini memiliki tampilan yang lebih mudah dioperasikan (*user friendly*). Secara fitur, aplikasi ini dapat menampilkan grafik progres pengunggahan dokumen/data yang dilakukan oleh instansi pemerintah, melihat grafik nilai indeks implementasi NSPK manajemen ASN secara nasional berdasarkan kategori, memberikan rekomendasi, dll. Di samping itu, dalam rangka untuk meningkatkan kualitas penilaian, indikator penilaian disimplifikasi menjadi 87 indikator dari semula 113, namun tidak mengurangi substansi manajemen ASN. Adapun untuk meningkatkan akuntabilitas hasil penilaian, prosedur dilakukan secara berjenjang mulai dari Auditor Kepegawaian, Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional, Direktur/Kepala Kantor Regional, hingga level pimpinan yakni Deputi hingga Kepala BKN.

Melalui surat Kepala BKN Nomor 31194//B-AK.03/SD/F/2022 tanggal 6 Oktober 2022 perihal pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN tahun 2022, BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menginstruksikan kepada instansi pemerintah khususnya Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk membentuk tim indeks implementasi NSPK manajemen ASN yang terdiri dari unsur kepegawaian, pengawasan, dan unsur lainnya yang terkait.

Dalam instruksi tersebut juga PPK perlu menugaskan pegawai yang bertanggungjawab mengelola aplikasi indeks NSPK manajemen ASN versi 2.0., dan melakukan pengumpulan dan verifikasi dokumen sesuai dengan data yang obyektif dan riil. Pada tahun ketiga pelaksanaan penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN ini, terjadi peningkatan yang signifikan berkaitan dengan instansi yang berpartisipasi secara aktif dalam pengisian aplikasi Indeks NSPK. Saat ini tidak kurang dari 99% instansi telah mengisi aplikasi Indeks NSPK Manajemen ASN.

Pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN dilakukan pada 616 instansi pemerintah yang terdiri dari 74 instansi pusat dan 542 instansi daerah secara kolaboratif dengan Kantor Regional BKN. Hasil nilai indeks sementara menunjukkan bahwa terdapat 84 instansi yang berpredikat "Unggul" (kategori A), 226 berpredikat "Baik" (kategori B), 142 berpredikat "Cukup" (kategori C), 86 berpredikat "Kurang" (kategori D), dan 78 berpredikat "Buruk" (kategori E) seperti terinci pada tabel 3.3.

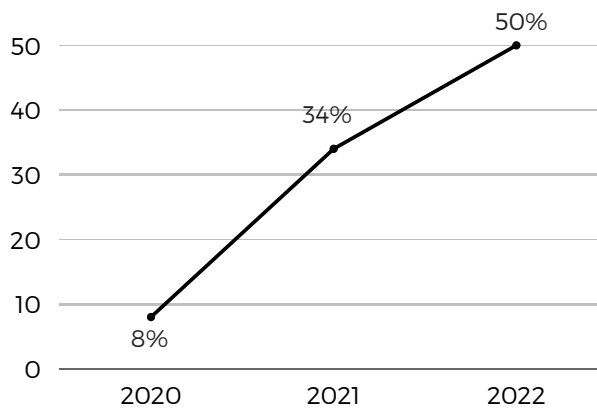
KATEGORI	JUMLAH INSTANSI
A	84
B	226
C	142
D	86
E	78
<b>TOTAL</b>	<b>616</b>

**Tabel 3.3. Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2022**

Sumber : Data Olahan

Hasil penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN di atas merupakan hasil yang telah diverifikasi dan disetujui oleh Direktur di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan Kepala Kantor Regional. Tahapan selanjutnya adalah melakukan pembahasan dan penilaian dengan melibatkan unit terkait di lingkungan BKN dan/atau akademisi, praktisi, dan/atau instansi lain terkait. Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, selanjutnya Kepala BKN menetapkan hasil penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN.

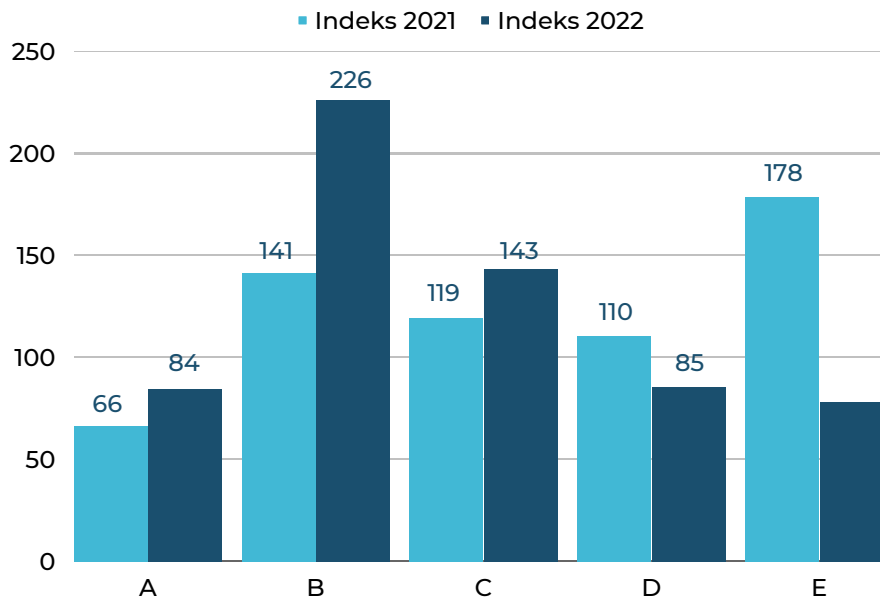
Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas, jumlah instansi pemerintah yang telah memperoleh nilai A dan B indeks implementasi NSPK manajemen ASN berjumlah 310 instansi. Diantara 310 instansi tersebut 59 merupakan instansi pusat dan 251 instansi daerah. Dengan mengacu pada manual IKU, persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK adalah sebesar 50,3%. Persentase ini telah melampaui target yang ditetapkan yakni 40%. Dibandingkan tahun sebelumnya, angka ini meningkat 16% seperti terlihat pada grafik berikut.



**Grafik 3.2. Tren Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK Tahun 2020 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

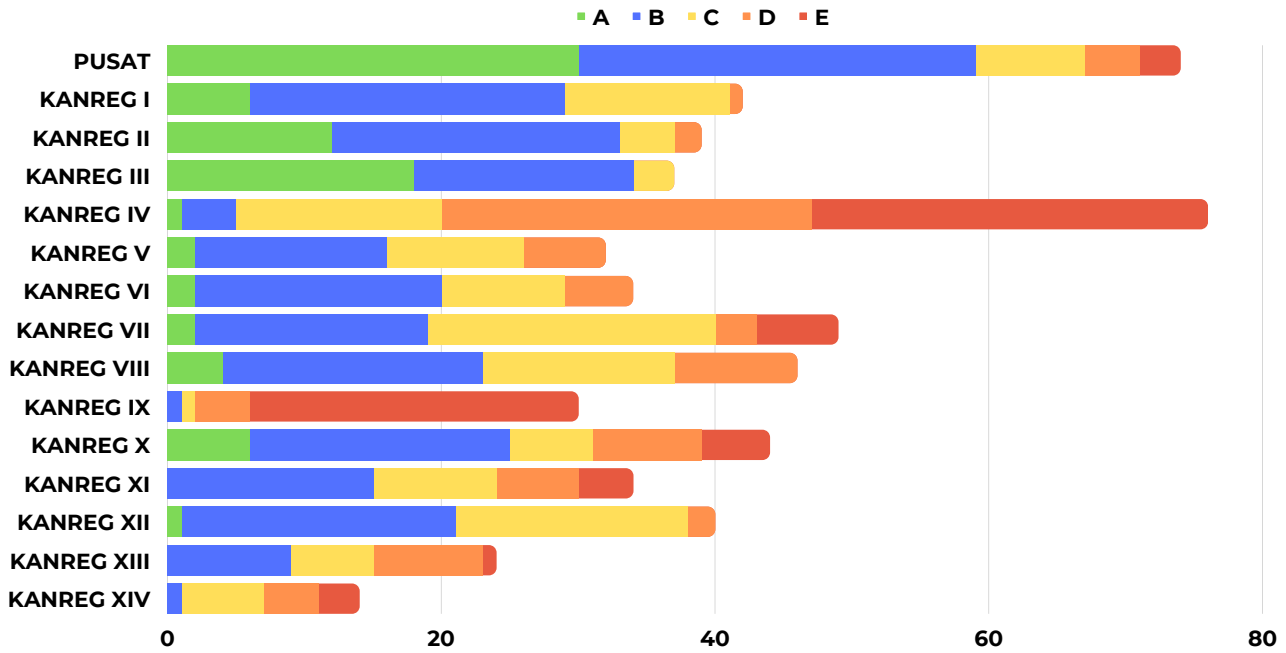
Indeks implementasi NSPK manajemen ASN tahun 2021 menunjukkan bahwa persentase instansi pemerintah yang memperoleh nilai D dan E masih mendominasi dengan persentase masing-masing 18% dan 29%. Adapun pada tahun 2022, tren nilai mengalami perubahan yaitu berupa peningkatan jumlah instansi yang mendapat nilai A, B dan C seperti pada grafik 3.3. Hal tersebut disebabkan karena pada tahun 2022, Auditor Kepegawaian melakukan pendampingan lebih intens kepada instansi yang pada tahun 2021 bernilai D dan E. Selain itu juga karena ketersediaan data/dokumen pendukung dari unit internal BKN. Namun demikian terdapat sejumlah 3 instansi pusat dan 8 instansi daerah yang mendapat nilai A pada tahun 2021 yang kemudian mengalami penurunan pada tahun 2022



**Grafik 3.3. Tren Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Berdasarkan Kategori Tahun 2021 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

Meningkatnya instansi pemerintah yang mencapai nilai A dan B pada implementasi NSPK Manajemen ASN diantaranya karena beberapa faktor yaitu intensnya bimbingan teknis/pendampingan pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN yang dilaksanakan pada setiap wilayah kerja oleh Auditor Kepegawaian Pusat dan Kantor Regional sepanjang proses pengisian dokumen dibuka khususnya bagi instansi yang mendapat nilai C, D, dan E pada tahun 2021. Faktor lain yang mendorong peningkatan nilai Indeks NSPK adalah masa penginputan data/bukti dukung yang lebih lama dimana pada tahun 2021 diberikan waktu sekitar 2 bulan namun pada tahun 2022 diberikan waktu selama 3 bulan sehingga instansi pemerintah dapat memenuhi kebutuhan dokumen indeks NSPK. Selain itu faktor penting lainnya adalah dukungan dari unit teknis di BKN dalam penyediaan data/informasi/dokumen pendukung sebagai pembanding dalam memastikan kesesuaian implementasi NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah.



**Grafik 3.4. Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Instansi Pemerintah Berdasarkan Wilayah Kerja dan Kategori Indeks**

Sumber : Data Olahan

	KR 1	KR 2	KR 3	KR 4	KR 5	KR 6	KR 7	KR 8	KR 9	KR 10	KR 11	KR 12	KR 13	KR 14	Pusat
<b>A</b>	6	12	18	1	2	2	2	4	0	6	0	1	0	0	30
<b>B</b>	23	21	16	4	14	18	17	19	1	19	15	20	9	1	29
<b>C</b>	12	4	3	16	10	9	21	14	1	6	9	17	6	7	8
<b>D</b>	1	2	0	26	6	5	3	9	4	6	6	2	8	3	4
<b>E</b>	0	0	0	29	0	0	6	0	24	7	4	1	1	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>76</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>34</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>74</b>

**Tabel 3.4. Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Instansi Pemerintah Berdasarkan Wilayah Kerja dan Kategori Indeks**

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan capaian wilayah kerja Kantor Regional BKN terdapat variasi. Untuk 2022, capaian nilai Indeks berkategori BAIK terpusat pada wilayah kerja Kantor Regional I, II dan III. Di sisi lain, nilai Indeks NSPK dengan kategori KURANG dan BURUK terdistribusi pada wilayah Kantor Regional IV, IX, XIII dan XIV. Kondisi geografis dan keterbatasan sumber daya baik manusia maupun anggaran membuat pendampingan pada instansi di wilayah kerja tersebut sulit untuk dilakukan.



**Grafik 3.5. Perbandingan Realisasi IKU 1 Tahun 2022 dengan target Tahun 2024**

Sumber : Data Olahan

Namun, apabila dibandingkan dengan target jangka menengah angka ini masih terpaut 50% sebagaimana terlihat pada grafik di atas. Beberapa kendala yang menyebabkan nilai indeks NSPK belum maksimal antara lain disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut.

- Terdapat indikator/pertanyaan yang tidak terisi (kosong)
- Instansi kesulitan mengumpulkan data/dokumen pendukung yang dipersyaratkan
- Instansi mengunggah dokumen pendukung yang tidak sesuai dengan substansi
- Instansi belum memahami setiap indikator dalam elemen

Selanjutnya untuk meningkatkan capaian hasil pengawasan dan pengendalian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada tahun mendatang, maka perlu dilakukan pendampingan dan pembinaan terhadap Instansi yang mempunyai nilai kategori C, D dan E serta dilakukan pendampingan dan pembinaan terhadap Instansi yang mempunyai nilai kategori A dan B, agar tetap konsisten menjalankan implementasi NSPK Manajemen ASN secara profesional.



- **Sasaran Strategis :**

- **Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima**

Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima bermakna bahwa BKN sebagai pembina manajemen ASN berkewajiban untuk mewujudkan pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.

- **Indikator Kinerja Utama :**

- **Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)**

Indeks kepuasan masyarakat adalah hasil pengukuran dari kegiatan survei kepuasan masyarakat berupa angka. Angka ditetapkan dengan skala 25 (dua puluh lima) sampai dengan 100 (seratus).

- **Formula IKU :**

IKM	MUTU PELAYANAN
88,31-100	A (Sangat Baik)
76,61-88,30	B (Baik)
65,00-76,60	C (Kurang Baik)
25,00-64,99	D (Tidak Baik)

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
87	88,02	101%

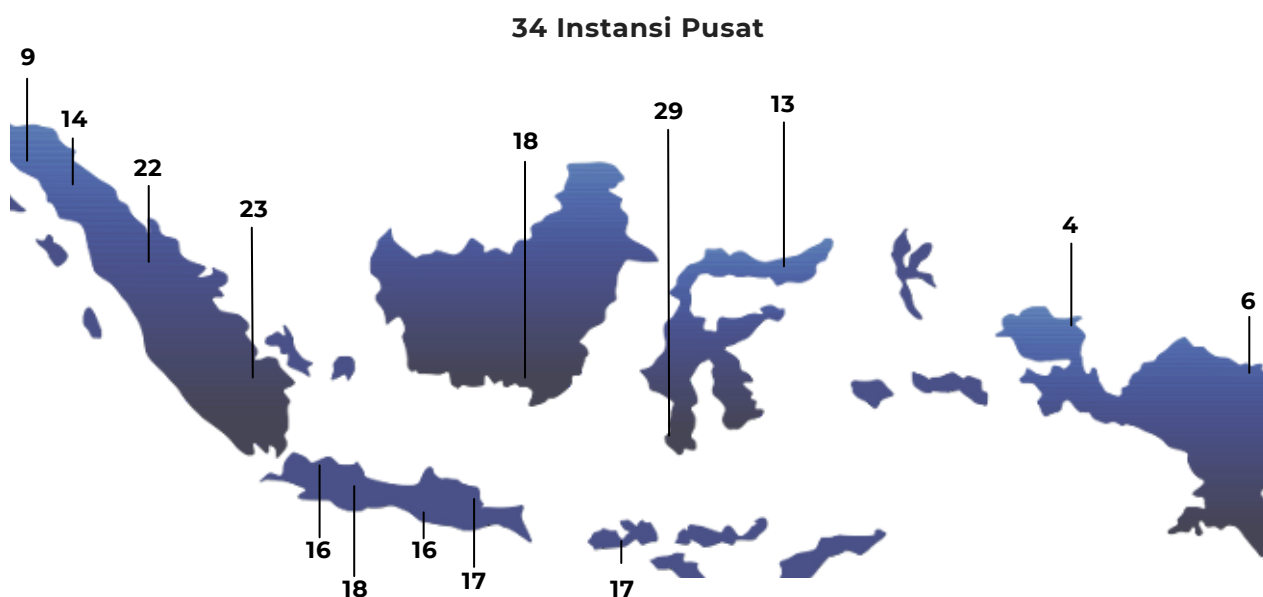
**customer  
perspective**

Indeks Kepuasan Masyarakat Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian merupakan efek sebab akibat yang dihasilkan dari perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (*learn and growth*) dan proses bisnis internal (*internal process*). Kegiatan survei kepuasan masyarakat bertujuan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dan mengukur tingkat kepuasan instansi pemerintah baik pusat maupun daerah sebagai pengguna layanan. Kegiatan ini juga dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Metode yang digunakan untuk melakukan survei adalah metode kualitatif dengan pengukuran skala likert. Pada skala likert, responden diminta untuk menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner melalui tautan [bit.ly/SKMWasdal2022](https://bit.ly/SKMWasdal2022). Penilaian IKM berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik. Penilaian IKM bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam melaksanakan survei kepuasan masyarakat, dilakukan dengan memperhatikan prinsip :

- **Transparan**  
Hasil survei kepuasan masyarakat harus dipublikasikan dan mudah diakses oleh seluruh masyarakat.
- **Partisipatif**  
Dalam melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat harus melibatkan peran serta masyarakat dan pihak terkait lainnya untuk mendapatkan hasil survei yang sebenarnya.

- **Akuntabel**  
Hal-hal yang diatur dalam Survei Kepuasan Masyarakat harus dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan secara benar dan konsisten kepada pihak yang berkepentingan berdasarkan kaidah umum yang berlaku.
- **Berkesinambungan**  
Survei Kepuasan Masyarakat harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan untuk mengetahui perkembangan peningkatan kualitas pelayanan.
- **Keadilan**  
Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat harus menjangkau semua pengguna layanan tanpa membedakan status ekonomi, budaya, agama, golongan dan lokasi geografis serta perbedaan kapabilitas fisik dan mental.
- **Netralitas**  
Dalam melakukan Survei Kepuasan Masyarakat, surveyor tidak boleh mempunyai kepentingan pribadi, golongan, dan tidak berpihak.

Berdasarkan hasil analisis terhadap data survei, diperoleh nilai sebesar **88,02** yang berarti pelayanan berada pada kategori **BAIK**. Nilai IKM diperoleh dari 6 unsur pelayanan, dua unsur bernilai SANGAT BAIK dan empat unsur lainnya bernilai BAIK. Hasil survei terhadap masing-masing jenis layanan diantaranya konsultasi/penanganan aduan bernilai sangat baik, pengawasan dan pengendalian bernilai baik serta indeks implementasi NSPK Manajemen ASN bernilai baik. Dari ketiga layanan tersebut, indeks implementasi NSPK Manajemen ASN mendapatkan nilai paling rendah sehingga dijadikan *priorities for improvement* pada tahun berikutnya. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai IKM mengalami kenaikan sebesar **2,04**. Masing-masing ketiga jenis layanan juga mengalami kenaikan dari tahun 2021. Responden dalam survei ini adalah Pejabat Pengelola Kepegawaian pada Instansi Pusat dan Instansi Daerah seluruh Indonesia yang terbagi berdasarkan wilayah kerja BKN Pusat dan Kantor Regional.



**Gambar 3.1. Sebaran Jumlah Responden SKM Berdasarkan Wilayah Kerja**

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022

Responden survei kepuasan masyarakat berjumlah 256 responden yang tersebar di 14 (empat belas) wilayah kerja kantor regional (Kanreg) dan instansi pusat seperti pada gambar 3.1. Dari 256 responden tersebut, diantaranya 34 responden dari instansi pusat, 16 responden dari instansi daerah di wilayah kerja Kanreg I BKN Yogyakarta, 17 dari Kanreg II BKN Surabaya, 18 dari Kanreg III BKN Bandung, 29 dari Kanreg IV BKN Makassar, 16 dari Kanreg V BKN DKI Jakarta, 14 dari Kanreg VI BKN Medan, 23 dari Kanreg VII BKN Palembang, 18 dari Kanreg VIII BKN Banjarmasin, 6 dari Kanreg IX BKN Jayapura, 17 dari Kanreg X BKN Denpasar, 13 dari Kanreg XI BKN Manado, 22 dari Kanreg XII BKN Pekanbaru, 9 dari Kanreg XIII BKN Aceh, dan 4 dari wilayah kerja Kanreg XIV BKN Manokwari.

Hasil akhir kegiatan survei kepuasan masyarakat Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian disusun sebagai berikut:

- Indeks Setiap Unsur Pelayanan

Berdasarkan hasil perhitungan indeks kepuasan masyarakat, jumlah nilai dari setiap unit pelayanan diperoleh dari jumlah nilai rata-rata setiap unsur pelayanan. Sedangkan nilai indeks gabungan merupakan jumlah nilai rata-rata dari setiap unsur pelayanan dikalikan dengan penimbang yang sama yaitu 0,1667 (Untuk 6 unsur sesuai dengan unsur yang dipakai dalam penelitian ini. Nilai rata-rata unsur masing-masing unit pelayanan adalah sebagaimana pada tabel berikut:

NO	UNSUR SKM	NILAI UNSUR SKM	KATEGORI	PERINGKAT
1	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3,4342	B	6
2	Waktu Penyelesaian	3,4892	B	4
3	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,4896	B	3
4	Kompetensi Pelaksana	3,4880	B	5
5	Perilaku Pelaksana	3,5559	A	2
6	Sarana dan prasarana	3,6667	A	1

**Tabel 3.5. Nilai Rata-Rata Unsur Masing-Masing Pelayanan**

Sumber : Laporan SKM Deputy Bidang Wasdal Tahun 2022

Maka untuk mengetahui nilai IKM diperoleh dengan cara berikut:

$$\text{Nilai IKM} = (3,4342 \times 0,1667) + (3,4892 \times 0,1667) + (3,4896 \times 0,1667) + (3,4880 \times 0,1667) + (3,5559 \times 0,1667) + (3,6667 \times 0,1667)$$

$$\text{Nilai IKM} = 3,5206$$

Dengan demikian nilai IKM Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$\text{Nilai IKM setelah dikonversi} = 3,5206 \times 25 = 88,02$$

NO	NILAI INTERVAL	NILAI INTERVAL KONVERSI	MUTU PELAYANAN	KINERJA
1	1,00 - 2,5996	25,00 - 64,99	D	TIDAK BAIK
2	2,60 - 3,064	65,00 - 76,60	C	KURANG BAIK
3	3,0644 - 3,532	76,61 - 88,30	B	BAIK
4	3,5324 - 4,00	88,31 - 100,00	A	SANGAT BAIK

**Tabel 3.6. Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan, dan Kinerja**

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.6. mutu pelayanan berada pada rentang 76,61 – 88,30 dengan nilai mutu pelayanan **B** dan kinerja unit pelayanan adalah **BAIK**.

Berdasarkan Tabel 3.5. dari skala 1 – 4 penilaian sarana dan prasarana mendapatkan nilai tertinggi yaitu 3,6667 berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam memberikan pelayanan, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah memberikan sarana dan prasarana yang baik untuk memberikan konsultasi/menangani permasalahan kepegawaian baik secara luring maupun daring. Selain itu, perilaku pelaksana juga mendapat penilaian sangat baik. Sedangkan unsur pelayanan yang mendapat nilai terendah adalah sistem, mekanisme dan prosedur sebesar 3,4342. Hal ini menjadikan unsur sistem, mekanisme dan prosedur menjadi prioritas yang perlu ditingkatkan (*priorities for improvement*). Meskipun penilaian unsur ini pada tahun 2021 juga mendapatkan nilai terendah namun terdapat peningkatan. Sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017, peningkatan kualitas pelayanan diprioritaskan kepada unsur yang mempunyai nilai paling rendah untuk lebih dahulu diperbaiki, sedangkan unsur yang mempunyai nilai tinggi harus tetap dipertahankan.

- Rata-Rata Nilai Tiap Layanan

KODE	JENIS LAYANAN	NILAI	KATEGORI
A	Konsultasi/Penanganan Aduan	3,5755	Sangat Baik
B	Pengawasan dan Pengendalian	3,4534	Baik
C	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	3,4289	Baik

**Tabel 3.7. Nilai Rata-Rata Tiap Layanan**

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.7., dari skala 1 sampai 4, layanan konsultasi/penanganan aduan mendapat nilai paling tinggi. Pengawasan dan pengendalian pada peringkat kedua, diikuti oleh Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada peringkat ketiga.

- Rata-Rata Skor Kepuasan Tiap Pertanyaan
  - Konsultasi/Penanganan Aduan

KODE	PERTANYAAN	SKOR
A11	Kemudahan prosedur untuk berkonsultasi/menyampaikan aduan terkait permasalahan kepegawaian	3,6337
A21	Kecepatan menjawab konsultasi/aduan terkait permasalahan kepegawaian	3,5761
A31	Pemberian rekomendasi penyelesaian terhadap konsultasi/aduan terkait permasalahan kepegawaian	3,5185
A41	Kemudahan rekomendasi penyelesaian untuk dipahami	3,5473
A42	Ketepatan rekomendasi penyelesaian yang diberikan untuk menyelesaikan permasalahan kepegawaian	3,4774
A51	Komunikasi dan kerja sama antara Instansi dan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian	3,6091
A61	Konsultasi/pengaduan permasalahan kepegawaian melalui beberapa media pelayanan	3,6667
<b>Konsultasi/Penanganan Aduan</b>		<b>3,5755</b>

**Tabel 3.8. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Konsultasi/Penanganan Aduan**  
 Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.8, pada layanan konsultasi/penanganan aduan, skor tertinggi diperoleh dalam hal media pelayanan yang beragam yaitu surat, luring maupun daring dalam penyelesaian permasalahan kepegawaian. Sedangkan skor terendah yaitu ketepatan pemberian rekomendasi penyelesaian atas permasalahan kepegawaian, sehingga unsur ini perlu diprioritaskan untuk peningkatan pada tahun 2023. Dilanjutkan perbaikan dalam pemberian rekomendasi penyelesaian atas konsultasi/aduan permasalahan kepegawaian yang disampaikan oleh PNS/instansi pemerintah.

*Priorities for improvement* : ketepatan pemberian rekomendasi penyelesaian atas permasalahan kepegawaian

- o Pengawasan dan Pengendalian

KODE	PERTANYAAN	SKOR
B11	Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN selalu menyerahkan hasil pengawasan dan pengendalian	3,4469
B21	Ketepatan waktu penyampaian Laporan hasil pengawasan dan pengendalian (LHW)	3,4022
B31	Kemudahan memahami isi Laporan Hasil Pengawasan dan Pengendalian (LHW)	3,4413
B41	Ketepatan rekomendasi yang diberikan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk menyelesaikan temuan	3,4804
B42	Kemampuan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam menyelesaikan temuan	3,4469
B51	Profesionalitas Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN dalam bekerja	3,5028
<b>Pengawasan dan Pengendalian</b>		<b>3,4534</b>

**Tabel 3.9. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Pengawasan dan Pengendalian**

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.9. pada layanan pengawasan dan pengendalian, skor tertinggi adalah perilaku pelaksana yang profesional dalam melakukan pengawasan dan pengendalian. Sedangkan skor terendah yaitu ketepatan waktu penyampaian Laporan Hasil Wasdal (LHW), sehingga unsur ini perlu diprioritaskan dalam pelaksanaan pengawasan dan pengendalian tahun berikutnya. Dilanjutkan dengan perbaikan dalam hal kemudahan isi LHW untuk dipahami.

*Priorities for improvement* : Ketepatan waktu penyampaian LHW dan pembuatan LHW yang mudah dipahami



- o Pemanfaatan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN

KODE	PERTANYAAN	SKOR
C11	Kemudahan prosedur pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	3,4063
C12	Kecukupan waktu pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	3,2500
C31	Kelayakan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN sebagai instrumen untuk mengetahui penerapan Manajemen ASN di instansi pemerintah	3,5039
C32	Kemampuan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN mencegah terjadinya pelanggaran NSPK Manajemen ASN di lingkungan instansi pemerintah	3,4727
C33	Kemampuan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan NSPK Manajemen ASN di lingkungan instansi pemerintah	3,5117
<b>Pemanfaatan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN</b>		<b>3,4289</b>

**Tabel 3.10. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Pemanfaatan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN**

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022

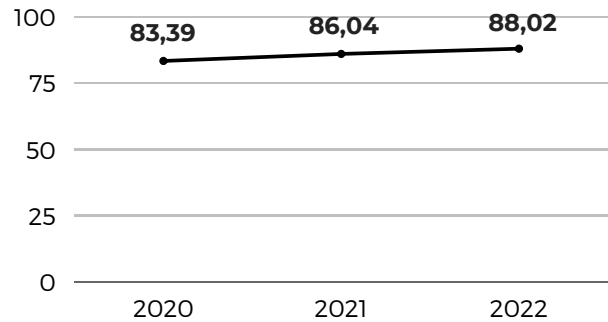
Berdasarkan Tabel 3.10, pada layanan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN, skor tertinggi diperoleh pada kemampuan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan NSPK Manajemen ASN di lingkungan instansi pemerintah. Sedangkan skor terendah yaitu pemberian waktu pengisian Indeks NSPK yang dirasa belum cukup oleh instansi pemerintah. Pada pengukuran IKM tahun 2021, pertanyaan ini juga mendapatkan skor terendah. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah memberikan jangka waktu yang lebih panjang dimana semula instansi diberi tenggat waktu pengisian selama satu bulan, lalu pada tahun 2022 ditambah menjadi tiga bulan. Namun bagi instansi pemerintah dirasa masih belum cukup. Sebagai evaluasi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian melalui Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023, aplikasi akan dibuka sepanjang tahun sehingga instansi pemerintah dapat menyiapkan data/dokumen pendukung sejak jauh hari.

*Priorities for improvement* : Jangka waktu pengisian dan prosedur pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN

- Saran Responden Terkait Konsultasi/ Penanganan Aduan.
  - Mengintegrasikan pengaduan dan instrumen lainnya bersama Kementerian PANRB, KASN dan LAN.
  - Melaksanakan kegiatan khusus membahas penanganan permasalahan kepegawaian yang ada minimal per semester.
  - Memperbanyak ruang konsultasi/ pengaduan/hotline layanan konsultasi yang ditangani oleh petugas profesional di bidangnya.
  - Respon terhadap konsultasi permasalahan kepegawaian dipercepat.
  - Proses tindak lanjut pengaduan (terkait ada intervensi) perlu diklarifikasi kebenarannya dan memastikan kerahasiaan identitas pelapor.
  - Pemberian rekomendasi diharapkan lebih spesifik dan detail.
  - Memberikan catatan tertulis hasil konsultasi agar pimpinan yang menerima laporan dapat menindaklanjuti hasil konsultasi dan dianggap tidak mengada-ada dan dapat dipertanggungjawabkan hasil konsultasinya.
- Saran Responden Terkait Pengawasan dan Pengendalian.
  - Melakukan rapat koordinasi antara BKN dengan BKD/BKPSDM dan inspektorat untuk bisa meningkatkan fungsi pengawasan.
  - Agar rekomendasi disampaikan langsung kepada PPK serta PyB hasil pengawasan dan pengendalian.
  - Sebelum melakukan pengawasan dan pengendalian harap memberitahu sejak jauh hari sehingga ada waktu untuk menyiapkan dokumen.
  - Setiap persoalan dalam hal kepegawaian agar dapat dilihat secara komprehensif sehingga rekomendasi yang keluar akan adil.
  - Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian ke instansi secara rutin minimal 1 tahun sekali.
  - Meningkatkan pengawasan bagi PNS yang terlibat korupsi namun masih aktif bekerja.

- Saran Responden Terkait Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN
  - Sosialisasi dilaksanakan sejak awal tahun sehingga instansi lebih siap dalam menyiapkan dokumen pendukung.
  - Penyederhanaan indikator.
  - Bahasa pertanyaan pada indikator NSPK agar mudah dipahami.
  - Menambah batas maksimal ukuran file yang dapat diunggah ke aplikasi.
  - Jika instansi hanya mengunggah sebagian dokumen yang harus dipenuhi, maka dokumen yang telah diunggah tersebut tidak bisa dilihat pada aplikasi.
  - Perlu diberikan contoh dokumen yang benar pada setiap indikator.
  - Pertanyaan "iya" "tidak" sebagai acuan penilaian menyebabkan daerah yang belum menyelenggarakan secara maksimal mendapat nilai rendah, harus juga menilai berdasarkan proses bukan hanya hasil. Mengingat bahwa anggaran pusat dan anggaran daerah begitu besar kesenjangan serta SDM yang kurang, sehingga banyak program kegiatan yang agak susah dilaksanakan.

Nilai IKM dari tahun ke tahun sejak 2020 sampai dengan tahun 2022 konsisten mengalami kenaikan. Nilai ini telah melampaui target yang ditetapkan. Meskipun demikian, instrumen SKM akan senantiasa dievaluasi pada tahun mendatang guna mendapatkan penilaian yang lebih objektif. Serta frekuensi pelaksanaan survei yang sekarang telah dilakukan semester akan ditingkatkan menjadi triwulan.



**Grafik 3.6. Tren IKM Wasdal 2020 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

Terdapat *gap* sebesar 6,98 poin antara realisasi kinerja tahun 2022 dengan target tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa masih tersisa ruang untuk meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap *customer*. Diantaranya adalah dengan:

- melakukan evaluasi terhadap standar operasional prosedur (SOP) Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian dilanjutkan dengan sosialisasi kepada seluruh pegawai di Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian;
- meningkatkan intensitas pelaksanaan *sharing session*, baik antar auditor kepegawaian maupun dengan unit/instansi terkait dalam hal penyelesaian permasalahan kepegawaian; dan
- melakukan evaluasi terhadap instrumen dan aplikasi Indeks NSPK 2.0

Realisasi Target	
2022	2024
88,02	95

**Grafik 3.7. Perbandingan Realisasi IKU 2 Tahun 2022 dengan Target Tahun 2024**

Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

- **Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN**

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode preventif dan represif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

- **Indikator Kinerja Utama :**

- **Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN**

Suatu ukuran perbandingan antara pengaduan permasalahan kepegawaian ASN yang diselesaikan dengan pengaduan permasalahan kepegawaian ASN yang diterima oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

- **Formula IKU :**

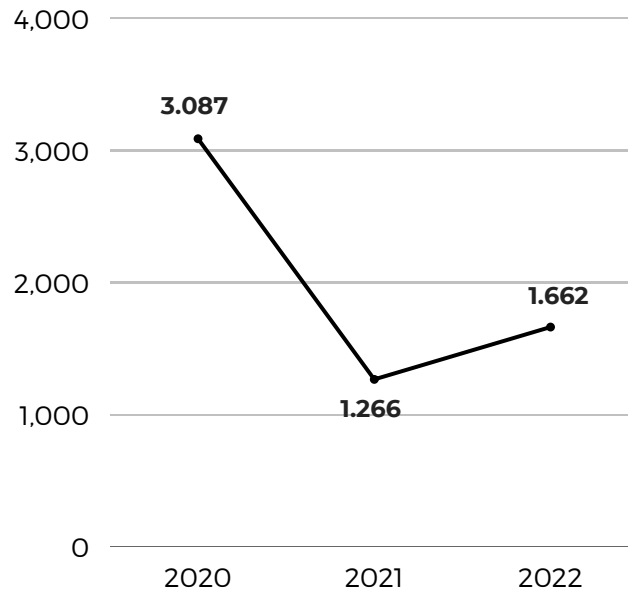
$$\text{IKU} = \frac{\text{Jumlah penyelesaian pengaduan permasalahan kepegawaian ASN}}{\text{Jumlah pengaduan permasalahan}} \times 100\%$$

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	100%	100%

**internal  
perspective**

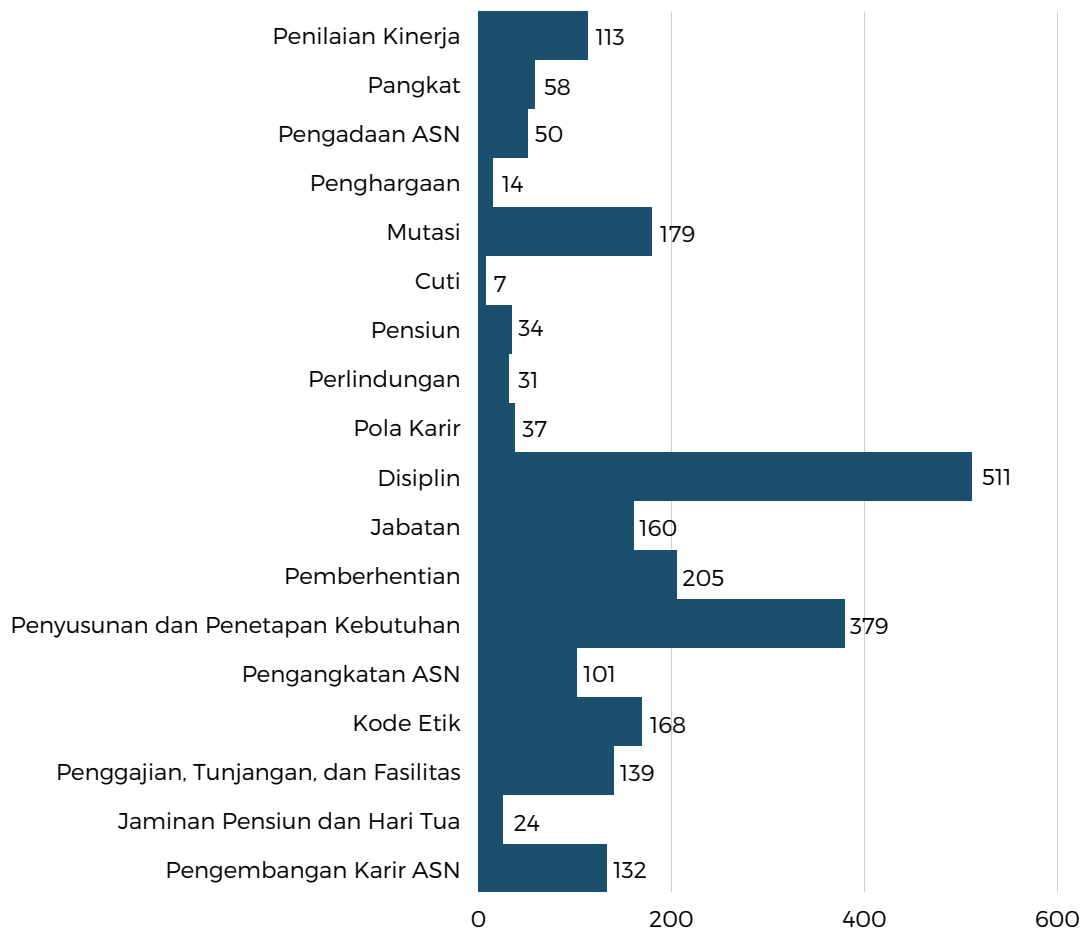
Sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKN, Salah satu tugas Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah memberikan bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional tertentu. Berdasarkan amanat tersebut, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian membuka ruang bagi masyarakat dalam hal ini ASN maupun masyarakat umum untuk berkonsultasi, menyampaikan aduan, ataupun menyelenggarakan bimbingan teknis terkait manajemen ASN. Masyarakat dapat menyampaikan konsultasi/pengaduan melalui berbagai media, diantaranya surat resmi, surat elektronik (email) melalui alamat wasdal@bkn.go.id maupun portal pengaduan aplikasi SP4N LAPOR! BKN.



**Grafik 3.8. Tren Jumlah Pengaduan Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2022**

Sumber : DeWasdal Digital Workplace

Sepanjang tahun 2022, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian menerima 1.662 laporan permasalahan kepegawaian ASN dari berbagai sumber. Dilihat dari tren tiga tahun ke belakang, jumlah ini mengalami fluktuasi. Jumlah laporan permasalahan mengalami penurunan pada tahun 2021 namun mengalami kenaikan kembali pada tahun 2022 sebanyak 31% seperti tergambar pada diagram di atas.

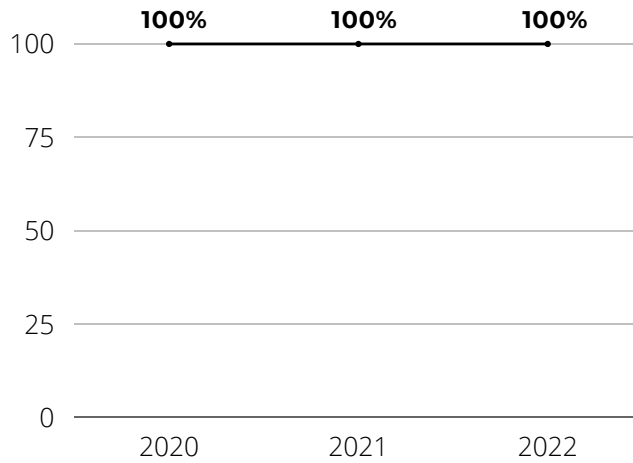


**Grafik 3.9. Grafik Permasalahan Kepegawaian ASN Berdasarkan Elemen**

Sumber : DeWasdal Digital Workplace

Apabila diklasifikasikan berdasarkan jenisnya, kasus yang paling banyak ditangani ialah kasus yang berkaitan dengan Disiplin PNS dengan jumlah 511 kasus. Hal ini disebabkan karena banyaknya PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin mulai dari tidak masuk kerja sampai melakukan kejahatan jabatan. Sedangkan yang paling sedikit ditangani ialah kasus terkait cuti PNS yakni sebanyak 7 kasus.

Setiap permasalahan memiliki tingkat kompleksitas yang bervariasi. Keragaman tingkat kompleksitas tersebut juga menyebabkan cara penanganan menjadi berbeda-beda. Pada kasus tertentu, tidak jarang Auditor Kepegawaian perlu melakukan analisa mendalam terhadap laporan permasalahan dengan membandingkan data dukung yang disampaikan dan data internal BKN. Untuk memperoleh analisa yang lebih komprehensif, Auditor Kepegawaian juga harus berkoordinasi lintas unit bahkan lintas instansi untuk dapat menyelesaikan suatu kasus. Hal ini dapat membuat proses penanganan permasalahan terhambat. Namun demikian, proses penanganan permasalahan kepegawaian di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah terdigitalisasi melalui platform DeWasdal Digital Workplace. Platform ini mempermudah dan mempercepat proses distribusi permasalahan kepegawaian. Selain itu, proses penanganan permasalahan juga dapat dimonitor secara langsung oleh pimpinan. Pada akhirnya, pimpinan dapat memberikan penilaian yang objektif atas hasil penanganan permasalahan pada aplikasi tersebut. Terhadap permasalahan yang memiliki kompleksitas tinggi, platform ini dapat memfasilitasi Direktur untuk membentuk tim khusus agar penyelesaian permasalahan dapat dilakukan dengan lebih efektif. Kedepan, aplikasi ini akan senantiasa dievaluasi dan dikembangkan mengikuti kebutuhan pengguna yang semakin meningkat.



**Grafik 3.10. Tren Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

Secara konsisten, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menyelesaikan seluruh laporan permasalahan kepegawaian dari tahun ke tahun sejak tahun 2020 sebagaimana tergambar pada grafik di atas. Hal ini merupakan wujud komitmen dalam memberikan pelayanan terbaik untuk *customer*.



**Grafik 3.11. Perbandingan Realisasi IKU 4 Tahun 2022 dengan Target 2024**

Sumber : Data Olahan

Mengacu pada rencana strategis tahun 2020-2024, target kinerja yang ditetapkan dalam IKU ini ialah 100% setiap tahunnya. Oleh karena itu sampai dengan periode renstra berakhir, capaian kinerja ini perlu dipertahankan.

- **Sasaran Strategis :**

- **Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN**

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode preventif dan represif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

- **Indikator Kinerja Utama :**

- **Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti**

Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh instansi pemerintah atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Aspek manajemen ASN yang dijadikan perhitungan dalam indikator ini dibatasi pada 3 (aspek), yaitu Netralitas ASN, PTDH ASN Tipikor, dan Permasalahan ASN Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah

- **Formula IKU :**

$$\text{IKU} = \frac{\text{Jumlah rekomendasi yang ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah}}{\text{Jumlah rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian}} \times 100\%$$

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
90%	93%	103%

**internal  
perspective**



Sebagaimana telah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, BKN berwenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara. Amanat tersebut dipertegas dan dijelaskan secara rinci pada Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen Aparatur Sipil Negara. Sesuai peraturan tersebut, untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara yang efektif, efisien, dan akuntabel. Selain itu, pengawasan dan pengendalian juga bertujuan untuk memastikan kebijakan dan implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah sesuai dengan NSPK Manajemen ASN. Sejak tahun 2020, terdapat sejumlah isu strategis terkait permasalahan manajemen ASN. Isu tersebut disikapi secara proaktif oleh Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk dijadikan sebagai bahan pelaksanaan tugas. Berikut ini agenda pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan sepanjang tahun 2022.

- **Netralitas ASN**

Pada tahun 2020, sejumlah daerah di Indonesia menyelenggarakan pemilihan kepada daerah (pilkada) secara serentak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, netralitas merupakan salah satu asas yang penting dalam penyelenggaraan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Setiap pegawai ASN harus bersikap netral untuk dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

Melalui Surat Keputusan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara, Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Ketua Badan Pengawasan Pemilihan Umum Nomor 05 Tahun 2020, Nomor 800-2836 Tahun 2020, Nomor 167/KEP/2020, Nomor 6/SKB/KASN/9/2020, Nomor 0314 tentang Pedoman Pengawasan Netralitas Pegawai ASN Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020, pemerintah menginstruksikan kepada seluruh PPK/Pejabat Plt/Penjabat Kepala Daerah wajib untuk mensosialisasikan Keputusan Bersama tersebut dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab, mengupayakan terciptanya iklim yang kondusif dan melakukan pencegahan, pembinaan, pengawasan, dan penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran netralitas oleh pegawai ASN, dan melakukan pengawasan terhadap pegawai ASN yang berada di lingkungan instansi masing-masing sebelum penetapan calon sampai dengan pelantikan calon terpilih. Seluruh pegawai ASN wajib menjaga netralitas, soliditas, dan jiwa korps dalam menyikapi situasi politik yang ada agar tidak terpengaruh untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada keberpihakan atau ketidaknetralan. BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyediakan Sistem Aplikasi Berbagi Terintegrasi Detikdispen untuk tata cara penanganan atas laporan dugaan pelanggaran netralitas oleh Pegawai ASN. Sekretariat Satuan Tugas (Satgas) Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dipimpin oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN.

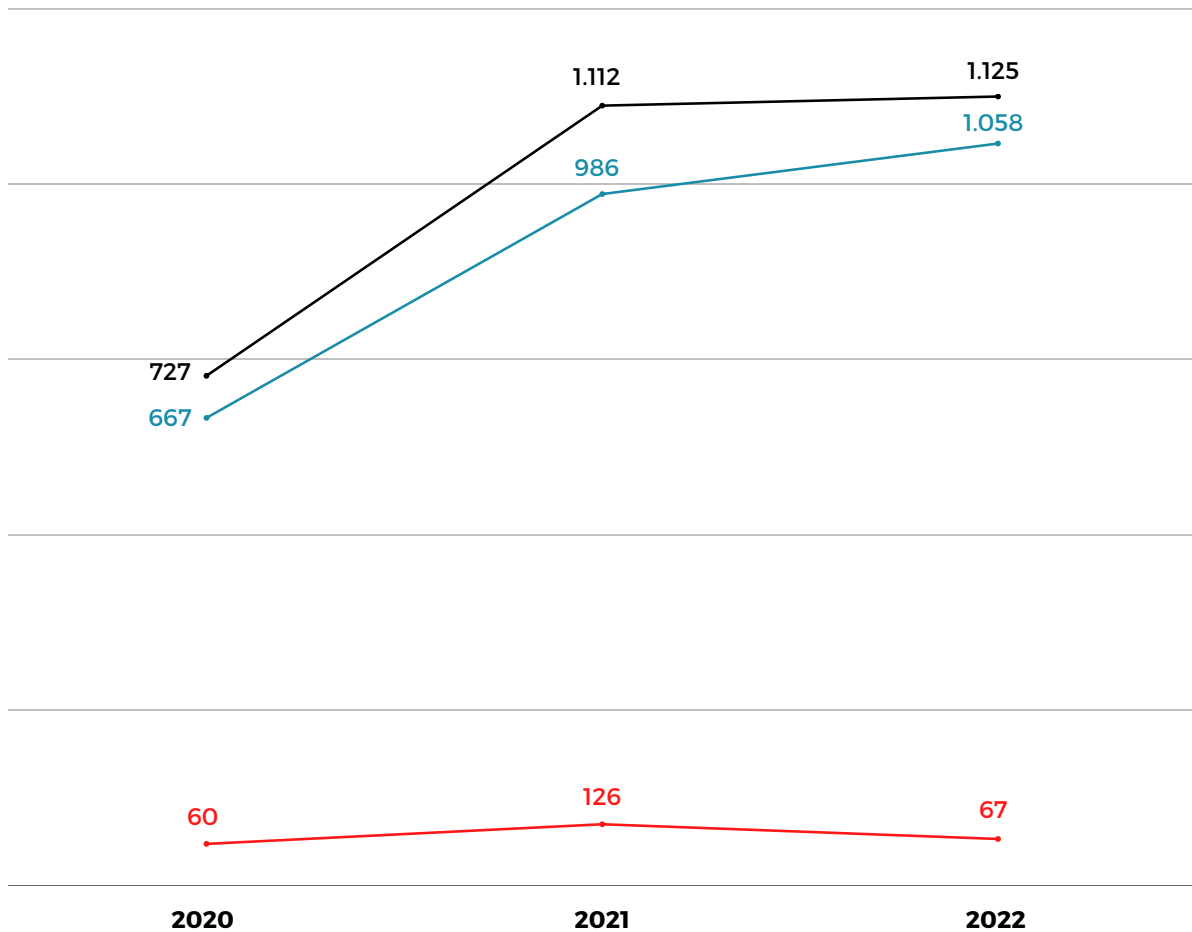
Tata cara penanganan atas laporan dugaan pelanggaran netralitas pegawai ASN pada pelaksanaan Pilkada Serentak Tahun 2020 dilakukan sebagai berikut.

- Laporan dugaan pelanggaran, netralitas Pegawai ASN dapat bersumber dari pengaduan masyarakat atau hasil pengawasan Instansi Pemerintah yang berwenang.
- Dalam hal laporan disampaikan kepada selain Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) maka instansi yang menerima laporan tersebut menyampaikan laporan dimaksud kepada Bawaslu paling lama 3 (tiga) hari sejak laporan diterima.
- Laporan disampaikan kepada Bawaslu setempat untuk dikaji dan diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Atas hasil kajian, Bawaslu Provinsi atau, Bawaslu Kabupaten/Kota mengeluarkan rekomendasi ada atau tidaknya dugaan pelanggaran asas netralitas disertai dokumen atau bukti pendukung yang lengkap kepada KASN yang ditembuskan kepada Menteri PANRB, Menteri Dalam Negeri (Mendagri), Bawaslu, BKN, dan PPK instansi tempat pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran netralitas paling lama 5 (lima) hari kalender sejak dugaan diregistrasi.
- Dokumen atau bukti pendukung yang lengkap terdiri atas:
  - Surat pengantar dari Bawaslu;
  - Dokumen kajian;
  - Bukti pendukung;
  - Berita Acara Klarifikasi dari terlapor; dan
  - Berita Acara Klarifikasi dari saksi.
- Atas dasar tembusan rekomendasi dugaan pelanggaran asas netralitas dari Bawaslu, BKN segera memberikan peringatan dini berupa surat peringatan kepada PPK tempat Pegawai ASN bekerja;
- Terhadap tembusan rekomendasi dugaan pelanggaran dari Bawaslu, PPK segera melakukan tindak lanjut dan melaporkan hasilnya kepada Menteri PANRB, Mendagri, KASN, Bawaslu setempat dan BKN;
- Terhadap rekomendasi adanya dugaan pelanggaran dari Bawaslu, KASN wajib melakukan verifikasi dan validasi, serta memberikan rekomendasi kepada PPK paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak rekomendasi dari Bawaslu diterima;
- Atas dasar rekomendasi KASN yang menyatakan terbukti adanya pelanggaran netralitas oleh Pegawai ASN dan tidak ditindaklanjuti oleh PPK, BKN segera melakukan pemblokiran terhadap data administrasi kepegawaian ASN yang melanggar Netralitas dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sampai dengan penjatuhan sanksi dari PPK;
- Terhadap rekomendasi dari KASN, PPK wajib melakukan tindak lanjut dan melaporkan hasilnya kepada KASN, BKN, dan Kemendagri paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak rekomendasi dari KASN diterima;
- Rekomendasi KASN tentang jenis dan tingkat pelanggaran netralitas Pegawai ASN serta sanksinya bersifat final dan mengikat, serta wajib ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- o Pemberian sanksi serta monitoring dan evaluasi meliputi:
  - KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi kepada PPK/Plt/Pejabat dan Pyb yang tidak menindaklanjuti hasil pengawasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi KASN sebelum direkomendasikan kepada Presiden dibahas dan dievaluasi permasalahannya oleh Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN untuk diambil keputusan tentang penerapan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN melakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil tindak lanjut rekomendasi KASN;
  - Data dan informasi mengenai ASN yang terbukti melanggar asas netralitas dan PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi KASN disiapkan dan dilaporkan oleh BKN kepada Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN; dan
  - Bagi Pejabat Plt/ Pejabat Kepala Daerah selaku PPK yang tidak melaksanakan rekomendasi KASN dijatuhi sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penegakan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran netralitas dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan berkolaborasi bersama Kantor Regional BKN untuk mendorong PPK/PyB agar segera menindaklanjuti rekomendasi yang telah diberikan terhadap ASN yang telah terbukti melanggar. Berdasarkan data Sekretariat Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN, sampai akhir tahun 2022 terdapat 1.125 ASN yang diduga melanggar netralitas ASN dan telah diberikan rekomendasi oleh KASN kepada masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)/Pejabat yang Berwenang (PyB) untuk dijatuhi sanksi.. Terhadap seluruh ASN yang diduga melakukan pelanggaran tersebut, 991 ASN aktif yang telah diperiksa dan terbukti melanggar dijatuhi sanksi sesuai dengan jenis pelanggarannya. Di sisi lain, satgas menemukan 29 ASN telah pensiun, melakukan pemberhentian atas permintaan sendiri (PDH APS), dan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PDH TAPS). Adapun 38 ASN dinyatakan tidak terbukti dan 67 lainnya belum ditindaklanjuti oleh PPK. Terhadap 67 ASN yang belum ditindaklanjuti tersebut. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah memblokir data administrasi kepegawaian ASN tersebut dan selanjutnya bersama Kantor Regional akan terus melakukan pengawasan dan pengendalian untuk mendorong penegakan disiplin netralitas ASN. Berikut ini tren hasil pengawasan dan pengendalian netralitas ASN dari tahun 2020 s.d. 2022.

▪ Jumlah ASN yang Melanggar ▪ Sudah Ditindaklanjuti PPK ▪ Belum Ditindaklanjuti PPK



**Grafik 3.12. Tren Tindaklanjut Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN**

Sumber : Sekretariat Satuan Tugas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN

Berdasarkan grafik di atas, jumlah ASN yang ditemukan diduga melakukan pelanggaran netralitas ASN selalu meningkat dari tahun ke tahun. Namun demikian, tingkat kenaikan semakin rendah. Melalui upaya-upaya preventif seperti bimbingan teknis, sosialisasi, konsultasi, dll diharapkan angka ini tidak akan bertambah pada periode mendatang. Di sisi lain, tingkat tindaklanjut rekomendasi terhadap ASN yang diduga melanggar juga mengalami peningkatan menjadi 94% dari sebelumnya 87%. Hal ini disebabkan karena upaya mendorong PPK/PyB di instansi pemerintah untuk melakukan penegakan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran netralitas dilakukan secara intens dan kolaboratif melalui penerapan tindakan administratif berupa peringatan dan pemblokiran data administrasi kepegawaian. Sejak disahkannya Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN, BKN memiliki wewenang untuk melakukan tindakan administratif berupa peringatan sampai dengan memberikan rekomendasi pencabutan atau pengalihan kewenangan PPK, PyB, atau pejabat lain yang ditunjuk dalam hal objek rekomendasi yang ditetapkan oleh Presiden apabila PPK tidak menindaklanjuti hasil audit manajemen ASN.

- **Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) ASN Tipikor**

Menindaklanjuti Surat Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri, Menteri PANRB, dan Kepala BKN Nomor 182/6597/SJ, Nomor 15 Tahun 2018, dan Nomor 152/KEP/2018 tentang Penegakkan Hukum Terhadap PNS yang Telah Dijatuhi Hukuman Berdasarkan Putusan Pengadilan yang Berkekuatan Hukum Tetap Karena Melakukan Tindak Pidana Kejahatan Jabatan Atau Tindak Pidana Kejahatan yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan. BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian melanjutkan pengawasan dan pengendalian terhadap implementasi surat keputusan tersebut.

Diketahui sejak diberlakukannya surat keputusan bersama tersebut, ditemukan 2.357 ASN terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. 98 diantaranya adalah ASN instansi pusat dan 2.259 ASN instansi daerah. Selanjutnya data tersebut dilakukan verifikasi dan validasi kembali sehingga pada akhirnya ditemukan 2.211 ASN yang terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. 2.113 diantaranya merupakan ASN instansi daerah dan 98 lainnya ASN instansi pusat. Sampai dengan 31 Desember 2022, dari total 2.211 ASN, sejumlah 2.094 ASN yang terlibat tindak pidana telah ditindaklanjuti oleh PPK. 2.043 diantaranya telah diberhentikan secara tidak hormat (PTDH), 10 ASN pensiun sebelum inkraht, 39 ASN dinyatakan tidak terbukti, 1 ASN SP3, dan 1 ASN lainnya menang pada proses pra peradilan.

Selain daripada itu, terdapat 117 ASN yang belum ditindaklanjuti dengan PTDH. Berdasarkan informasi yang diperoleh, 21 ASN diantaranya diberhentikan dengan hormat, 7 ASN telah meninggal dunia, 14 ASN pensiun, 8 ASN telah dimutasi, 12 ASN belum mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap (inkracht), 1 ASN dijatuhi hukuman disiplin, 3 ASN belum didapatkan salinan putusan inkrahtnya, 1 ASN diberhentikan sementara, 1 ASN diaktifkan kembali, dan 49 lainnya tidak diproses. Terhadap ASN yang belum ditindaklanjuti tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara proaktif melakukan upaya-upaya pengawasan dan pengendalian untuk mendorong PPK agar segera melakukan pemberhentian tidak dengan hormat. Upaya tersebut telah dilakukan dengan berbagai upaya mulai dari memberikan peringatan melalui surat resmi maupun dalam kegiatan audit reguler dan investigasi.

Dengan demikian, persentase jumlah ASN yang sudah ditindaklanjuti sampai dengan tahun 2022 adalah 95%. Persentase ini meningkat 4% dari tahun 2021. Berikut ini rangkuman hasil pengawasan dan pengendalian ASN yang terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan yang tertuang dalam infografis berikut ini.



**Gambar 3.2. Infografis Tindakanlanjut PTDH ASN Tipikor s.d. Tahun 2022**

Sumber : Data Olahan

Namun demikian, dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan terdapat kendala-kendala yang menjadi faktor PNS belum ditindaklanjuti dengan PTDH. Diantaranya adalah:

- PPK kesulitan mendapatkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;
- PPK tidak mendapatkan informasi tentang PNS di lingkungannya yang menjadi tersangka tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan;

- kurangnya pemahaman tentang regulasi terkait PTDH khususnya terhadap PNS yang terlibat tindak pidana korupsi (tipikor);
- data pegawai yang tidak up to date dalam *database* sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) BKN;
- PPK tidak mau memberhentikan PNS karena menurut PPK tindak pidana tersebut hanya karena kesalahan administrasi; dan
- PNS tipikor yang terlanjur mutasi menyebabkan kesulitan dalam proses PTDH.

Terhadap kendala-kendala tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan senantiasa melakukan upaya penegakan disiplin melalui metode-metode preventif seperti bimbingan teknis, konsultasi, dsb. maupun represif seperti audit manajemen reguler dan investigasi.

• **Tindaklanjut Audit Permasalahan ASN Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah.**

Sesuai dengan arah kebijakan tahun 2020-2024 yakni untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian terpadu, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian senantiasa berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait dalam rangka memastikan penerapan manajemen ASN yang sesuai NSPK. Sebagai perwujudan hal tersebut, pada tahun 2022 BKN dalam hal ini Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian berkolaborasi dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dalam melakukan audit tujuan tertentu (ATT) terhadap permasalahan 4.721 ASN non aktif yang diduga menimbulkan kerugian keuangan negara/daerah. Dalam hasil audit tersebut, BPKP menyampaikan hasil verifikasi terhadap instansi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah atas data ASN non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah, dengan rincian:

- Terdapat data ASN dengan status “Aktif” sebanyak 993 Orang;
- Terdapat data ASN dengan status “Tidak Aktif” sebanyak 1.448; dan
- Terdapat data ASN dengan status “Data Tidak Ditemukan” sebanyak 2.280.

Dari 4.721 ASN tersebut, terdapat 76 ASN dari 45 instansi pemerintah daerah yang terindikasi masih menerima pembayaran gaji.

Terhadap hasil audit tersebut, BPKP merekomendasikan kepada BKN untuk:

- melakukan koordinasi atas data ASN dengan status “Tidak Mengikuti PUPNS 2015” kepada masing-masing instansi bersama dengan Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian PANRB sesuai dengan hasil audit tujuan tertentu;
- melakukan pemutakhiran data ASN dengan status “Tidak Mengikuti PUPNS 2015” sesuai dengan hasil koordinasi dengan masing-masing Instansi bersama dengan Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- berkoordinasi dengan masing-masing instansi dalam rangka penyelesaian kelebihan pembayaran gaji 76 ASN; dan
- menyampaikan hasil koordinasi dan pemutakhiran data kepada BPKP sebagai bahan tidak lanjut.

Menindaklanjuti hal tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah berkoordinasi kepada seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) masing-masing instansi terkait ASN yang tidak mengikuti PUPNS 2015 sebagaimana diamanatkan dalam rekomendasi Audit Tujuan Tertentu atas Permasalahan Aparatur Sipil Negara (ASN) Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah dimulai sejak tanggal 29 November 2021. Dari 380 instansi pemerintah yang dimintakan klarifikasi, 260 instansi telah memberikan klarifikasi dan 120 instansi belum memberikan klarifikasi. Adapun klasifikasi PNS dari hasil klarifikasi terinci sebagai berikut.

KETERANGAN INSTANSI	JUMLAH PNS
ASN Aktif	88
Dalam Proses Klarifikasi	149
Data Tidak Ditemukan	758
Diberhentikan	505
Meninggal Dunia	110
Mutasi	68
NIP Ganda	157
Permohonan Diaktifkan	119
Permohonan Dihapus	273
Pensiun	33
<b>TOTAL</b>	<b>2.260</b>

**Tabel 3.11. Hasil Klarifikasi Instansi Terkait ASN yang Tidak Mengikuti PUPNS 2015**

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil klarifikasi, sebagian besar atau sejumlah 758 data ASN tidak ditemukan dan sebagian besar ASN non aktif lainnya telah diberhentikan namun datanya belum diperbaharui dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK). Adapun 149 ASN lainnya masih dalam proses klarifikasi.



KETERANGAN INSTANSI	JUMLAH PNS
Telah Melakukan Pengembalian	11
Belum Melakukan Pengembalian	65
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>

**Tabel 3.12. Status Pengembalian Gaji**  
Sumber : Data Olahan

Terhadap 76 ASN dari 45 instansi pemerintah yang terindikasi masih menerima pembayaran gaji, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah melakukan pengawasan dan pengendalian untuk mendorong yang bersangkutan mengembalikan kelebihan pembayaran gaji tersebut. Sampai akhir tahun 2022, jumlah ASN yang telah mengembalikan kelebihan pembayaran gaji berjumlah 11 ASN. Potensi kerugian negara yang ditimbulkan dari kelebihan pembayaran gaji tersebut ialah sejumlah Rp. 10.493.615.615. Dengan telah dikembalikannya kelebihan pembayaran gaji sejumlah Rp. 2.130.705.870, potensi kerugian negara yang ditimbulkan telah berkurang menjadi Rp. 8.362.909.745. Selanjutnya, proses pengawasan dan pengendalian akan senantiasa dilaksanakan dalam rangka mendorong instansi untuk segera menindaklanjuti rekomendasi terhadap 65 ASN yang belum melakukan pengembalian tersebut untuk semakin meminimiliasi potensi kerugian negara.

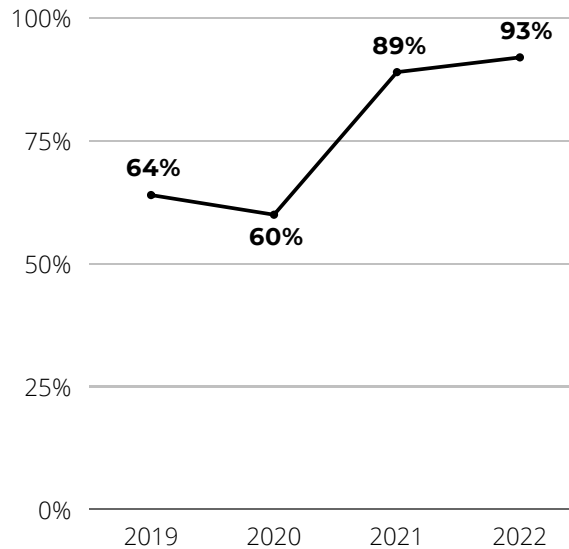
Untuk menjamin pelaksanaan manajemen ASN secara yang profesional berdasarkan NSPK, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara berkelanjutan memastikan seluruh rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah setiap tahunnya. Secara keseluruhan, tingkat tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian mencapai 93% yang artinya telah melampaui target yang ditetapkan.

NO	KEGIATAN WASDAL	JUMLAH REKOMENDASI	TELAH DITINDAKLANJUTI PPK	%
1	NETRALITAS ASN	1.125	1.058	94%
2	PTDH ASN TIPIKOR	2.211	2.094	95%
3	ASN NON AKTIF YANG DIDUGA MENIMBULKAN KERUGIAN KEUANGAN NEGARA/DAERAH	76	11	15%
<b>TOTAL</b>		<b>3.412</b>	<b>3.163</b>	<b>93%</b>

**Tabel 3.13. Rekapitulasi Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian**  
Sumber : Data Olahan

- Perbandingan Kinerja

Persentase tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian konsisten mengalami peningkatan dari tahun 2020. Persentase pada tahun 2022 meningkat 4% dari tahun sebelumnya dan telah melampaui target yang ditetapkan. Namun demikian, kualitas basis data rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian perlu ditingkatkan ke depannya dengan mendokumentasikan rekomendasi pada setiap unsur manajemen ASN mulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan sampai dengan perlindungan. Peningkatan kualitas basis data ini juga dapat meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan.



**Grafik 3.14. Tren Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Wasdal Tahun 2019 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah, capaian kinerja pada IKU ini masih terpaut 7%. Diharapkan dengan telah disahkannya Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022, rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian dapat dipatuhi oleh instansi pemerintah.

	Realisasi 2022	Target 2024
	93%	100%

**Grafik 3.15. Perbandingan Realisasi IKU 5 Tahun 2022 dengan Target 2024**

Sumber : Data Olahan

• **Sasaran Strategis :**

**Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN**

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode preventif dan represif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

• **Indikator Kinerja Utama :**

**Persentase PNS yang dilakukan profiling integritas dan moralitas**

Ukuran yang menggambarkan perbandingan antara jumlah PNS yang dilakukan profiling integritas dan moralitas yang mencakup riwayat data LHKPN, LHKASN, Tindak Pidana Korupsi, Pelanggaran Disiplin, Pelanggaran Netralitas, Penyalahgunaan Narkoba, dan Radikalisme dengan jumlah PNS nasional.

• **Formula IKU :**

Jumlah ASN yang dilakukan profiling integritas dan moralitas  

$$IKU = \frac{\text{Jumlah ASN yang dilakukan profiling integritas dan moralitas}}{\text{Jumlah ASN nasional}} \times 100\%$$

• **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
8%	12%	150%

Dalam rangka memperbaiki dan membangun karakter bangsa Indonesia untuk menjadi Indonesia yang lebih baik, Presiden mencanangkan gerakan sosial revolusi mental, melalui Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2016 tentang Gerakan Nasional Revolusi Mental, terdapat 5 (lima) program yang meliputi: 1) Program Gerakan Indonesia Melayani; 2) Program Gerakan Indonesia Bersih; 3) Program Gerakan Indonesia Tertib; 4) Program Gerakan Indonesia Mandiri; 5) Program Gerakan Indonesia Bersatu. Maka setiap lembaga negara di wilayah Indonesia harus melaksanakan instruksi tersebut dan memberikan dukungan sesuai dengan kewenangan, tugas, dan fungsi yang dimiliki oleh masing-masing lembaga. Terkait dengan hal tersebut, BKN ikut serta mendukung gerakan nasional revolusi mental yang sesuai dengan kewenangan yang dimiliki sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu melakukan Pembinaan dan Penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional. Di dalam Inpres Nomor 12 Tahun 2016, salah satu gerakan revolusi mental adalah program gerakan Indonesia melayani. BKN sebagai lembaga negara yang memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian, bentuk dukungan yang diberikan adalah membangun sebuah sistem pengembangan karier PNS. BKN mendorong instansi pemerintah agar di dalam pengembangan karier PNS tidak hanya dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah saja tetapi juga mempertimbangan integritas dan moralitas. Integritas yang dimaksud diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan moralitas yang dimaksud diukur dari penerapan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyusun pedoman dalam bentuk draft Peraturan Menteri PANRB tentang penerapan integritas dan moralitas dalam pengembangan karier PNS, serta draft Peraturan BKN tentang petunjuk teknis Penerapan Integritas dan Moralitas dalam Pengembangan Karier PNS. Draft tersebut telah disampaikan kepada Menteri PANRB melalui Surat Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Nomor: 7113/B-AK.03/SD/F/2021B tanggal 9 Agustus 2021 perihal Penyampaian Rancangan Peraturan Menteri PANRB tentang Penilaian Integritas dan Moralitas dalam Pengembangan Karier PNS. Merespon surat tersebut, Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB menyampaikan tanggapan atas penyampaian surat Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian melalui surat Nomor: B/93/SM.02.00/2022 tanggal 17 Maret 2022 perihal Tanggapan atas Penyampaian Rancangan Peraturan Menteri PAN dan RB tentang Penilaian Integritas dan Moralitas dalam Pengembangan Karier PNS, yang intinya bahwa dalam rangka efektifitas pengaturan diharapkan BKN dapat fokus dalam penyediaan data ASN terkait penyalahgunaan narkoba, tindak pidana korupsi, radikalisme, terorisme, transaksi keuangan yang mencurigakan, dan data lainnya yang dapat diakses oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam rangka pengembangan karier PNS.

Menindaklanjuti hal tersebut, maka BKN fokus dalam penyediaan data ASN terkait penyalahgunaan narkoba, tindak pidana korupsi, radikalisme, terorisme, transaksi keuangan yang mencurigakan, dan data lainnya. Dimana dalam hal penyediaan data dimaksud,

BKN berkolaborasi dengan unit-unit internal BKN serta instansi terkait seperti Badan Narkotika Nasional, Badan Intelijen Negara, Badan Nasional Penanggulangan Terorisme, Komisi Pemberantasan Korupsi, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, serta Kementerian PANRB, melalui Perjanjian Kerjasama (PKS) dan Nota Kesepahaman (MoU) perihal Pertukaran Data Integritas dan Moralitas dalam rangka Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil. Hasil kolaborasi tersebut menghasilkan sebuah basis data integritas dan moralitas PNS yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Data tersebut dijamin kerahasiaannya dan hanya dapat diakses oleh Kepala BKN dan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Adapun bentuk kerjasama meliputi:

- penyediaan dan integrasi data kepegawaian ASN dan data dan/atau informasi ASN yang terlibat penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika (BNN);
- pertukaran dan pemanfaatan data dan/atau informasi PNS yang terindikasi terpapar paham radikal terorisme. (BNPT);
- pertukaran data dan/atau informasi pencegahan tindak pidana korupsi dan data LHKPN. (KPK);
- pertukaran data LHKASN (Kementerian PANRB); dan
- pertukaran, pemanfaatan, dan pengembangan data dan/atau informasi profiling integritas dan moralitas PNS (BIN).

Sedangkan data integritas dan moralitas yang disediakan oleh internal BKN meliputi:

- data disiplin ASN; dan
- data PNS yang melanggar netralitas pada Pilkada Serentak Tahun 2020 s.d 2022.

Atas hasil kerjasama dengan sejumlah instansi tersebut, data yang berhasil dihimpun atau jumlah ASN yang telah terprofiling riwayat integritas dan moralitasnya adalah 497.273 (12% dari jumlah ASN nasional yakni 4.254.513). Adapun dalam hal pelaksanaan penyediaan data integritas dan moralitas PNS dalam pengembangan karier PNS terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh tim Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian, diantaranya yaitu:

- Data PNS yang terlibat penyalahgunaan narkoba.
  - Terdapat perbedaan struktur data dalam aplikasi pengelolaan data dan ketidaksiapan infrastruktur untuk dilakukan pertukaran data melalui web service di Badan Narkotika Nasional (BNN). Nomor Induk Kependudukan (NIK) dan Nomor Induk Pegawai (NIP) untuk data penangkapan PNS tidak menjadi primary key pada database aplikasi pengelolaan data penangkapan di BNN, sehingga sinkronisasi sulit dilakukan;
  - BNN telah menyampaikan sejumlah data PNS yang terlibat penyalahgunaan narkoba, namun sebagian besar data tidak terdapat NIP, NIK, tanggal lahir, foto, dan alamat lengkap, sehingga pada saat dilakukan tracking data kepegawaian pada SAPK, data tersebut tidak ditemukan.

Terhadap kendala tersebut Auditor Kepegawaian telah melakukan verifikasi dan validasi dengan mencocokkan data BNN dengan data pada SAPK, serta melaksanakan pengawasan dan pengendalian langsung ke instansi untuk menggali informasi dan mendapatkan data yang valid dari instansi. Selain hal tersebut, sebagai penguatan dari data hasil temuan PNS yang terlibat narkoba, BKN menyampaikan data dimaksud ke Badan Intelijen Negara (BIN) untuk dilakukan pendalaman data inteligen dengan metode tertentu sesuai dengan prosedur di BIN

- Data PNS yang terlibat radikalisme  
Dalam penyediaan data PNS yang terlibat radikalisme, BNPT belum memiliki aplikasi pengelolaan data radikal sehingga *database* yang dikelola masih bersifat manual dalam format xls. Terhadap kendala tersebut, pertukaran data PNS yang terlibat radikalisme dilakukan dengan menggunakan aplikasi LOKER BKN yang disertai data yang dienkripsi untuk menjamin kerahasiaan data.
- Data Intelijen BIN  
Dalam penyediaan data Intelijen PNS pertukaran data masih manual, dimana data yang memerlukan pendalaman intelijen lebih lanjut disampaikan secara manual ke BIN dan data dari BIN akan disampaikan secara manual ke BKN. Terhadap kendala tersebut, penyediaan data Intelijen PNS dilakukan dengan menggunakan LOKER BKN yang disertai data yang dienkripsi untuk menjamin kerahasiaan data.
- Data Disiplin PNS  
Dalam penyediaan data disiplin PNS sebagian besar instansi belum meremajakan data disiplin ke SAPK/SIASN. Oleh karena itu penggunaan aplikasi IDIS (Integrated Discipline) sebagai solusi data disiplin nasional yang dapat diakses secara *realtime, up to date*, dan terintegrasi.

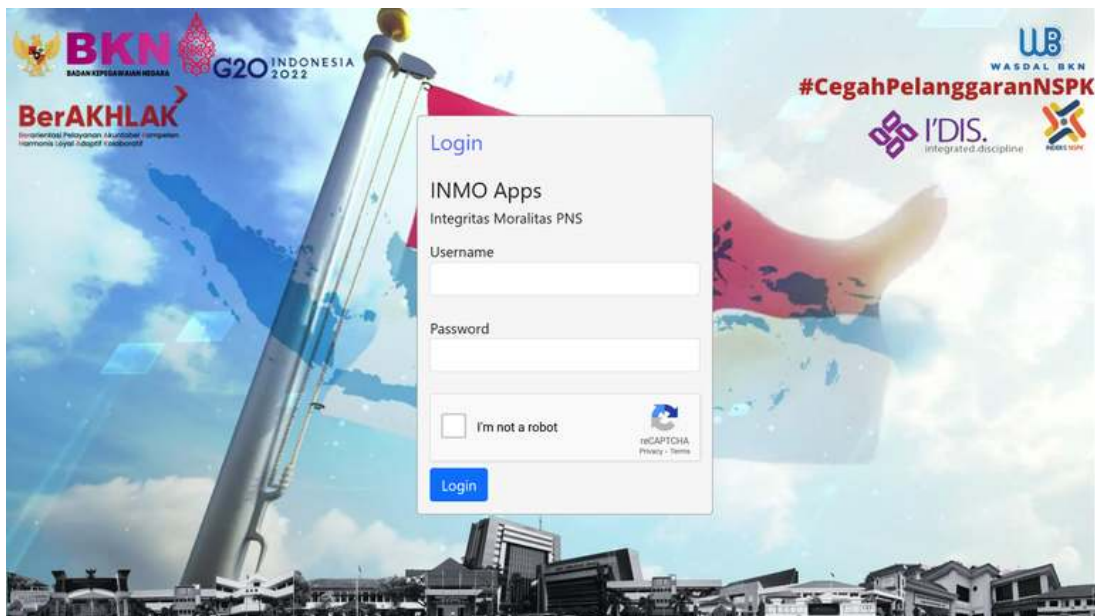
Atas seluruh pelaksanaan pengawasan dan pengendalian terhadap integritas dan moralitas ASN, rekomendasi kebijakan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- Integritas dan moralitas adalah suatu kewajiban yang akan menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier PNS, sesuai dengan Pasal 69 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.
- Pejabat pembina kepegawaian harus memeriksa data integritas dan moralitas dalam rangka pengembangan karier PNS melalui aplikasi integritas dan moralitas sebagai bahan pertimbangan pengembangan karier PNS.
- Segera dilakukan penguatan penegakan disiplin sesuai dengan amanat PP No. 94 Tahun 2021 untuk penggunaan Aplikasi IDIS (Integrated Discipline) sebagai solusi data disiplin nasional yang dapat diakses secara *realtime, up to date*, dan terintegrasi ke SIASN.
- Penguatan implementasi Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN dengan dukungan teknologi informasi atau pembangunan aplikasi terintegrasi.
- Mendorong Kementerian PANRB untuk menetapkan regulasi terkait *clearance* data-data integritas dan moralitas (data narkoba, data radikal terorisme, data intelijen, data tipikor).
- Pembaruan dan pengembangan *database*, serta penambahan jenis data integritas dan moralitas yang berkelanjutan (data pidana umum, catatan temuan BPK, data lapor pajak PNS) sebagai bahan pengawasan dan pengendalian memerlukan dukungan sumber daya (manusia, anggaran, kompetensi, sarana dan prasarana, dan regulasi).

JENIS DATA INTEGRITAS DAN MORALITAS	JUMLAH DATA	INSTANSI TERKAIT
PNS terlibat penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba	534	Badan Narkotika Nasional
PNS yang terindikasi terpapar paham radikal terorisme	56	Badan Nasional Penanggulangan Terorisme
Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara	38.985	Komisi Pemberantasan Korupsi
PNS Terlibat Tindak Pidana Korupsi	4.435	Komisi Pemberantasan Korupsi
Laporan Harta Kekayaan ASN	448.622	Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Data Pelanggaran Disiplin ASN	3.516	Badan Kepegawaian Negara
Pelanggaran Netralitas	1.125	Badan Kepegawaian Negara
<b>TOTAL</b>	<b>497.273</b>	

**Tabel 3.14. Penyediaan Data Integritas dan Moralitas**

Sumber : Data Olahan



**Gambar 3.4. Aplikasi Integritas dan Moralitas (INMO)**

- **Sasaran Strategis :**

**Terwujudnya ASN di lingkungan  
Kedeputan Bidang Wasdal yang kompeten**

Terwujudnya ASN Deputi Bidang WASDAL BKN yang kompeten bermakna bahwa ASN Deputi Bidang WASDAL BKN yang diharapkan memiliki kompetensi tinggi, profesional dalam bekerja serta juga memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya.

- **Indikator Kinerja Utama :**

**Indeks profesionalitas ASN di lingkup  
Kedeputan Bidang Pengawasan dan  
Pengendalian**

Suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN BKN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN BKN dalam menjalankan tugas jabatan. Sesuai dengan definisinya, Indeks profesionalitas ASN BKN ini diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi:

- kualifikasi;
- kompetensi;
- kinerja; dan
- disiplin

Adapun pengkategorian tingkat profesionalitas ASN BKN sebagai berikut:

- Nilai 91-100 (sangat tinggi)
- Nilai 81-90 (tinggi)
- Nilai 71-80 (sedang)
- Nilai 61-70 (rendah)
- Nilai 0-60 (sangat rendah)

Pengukuran indeks profesionalitas ASN ini berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

- **Formula IKU :**

$$IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$$

$$= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$$

$$IP_1 = W_{1j} \cdot R_{1j}$$

$$IP_2 = W_{2k} \cdot R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3l} \cdot R_{3l}$$

$$IP_4 = W_{4m} \cdot R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP<sub>i</sub> = Indeks Profesionalisme ke-i

IP<sub>1</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP<sub>2</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP<sub>3</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP<sub>4</sub> = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

W<sub>1j</sub> • R<sub>1j</sub> = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j • Rating Jawaban indikator  
Kualifikasi ke-j

W<sub>2k</sub> • R<sub>2k</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-k • Rating Jawaban indikator  
Kualifikasi ke-k

W<sub>3l</sub> • R<sub>3l</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-l • Rating Jawaban indikator  
Kualifikasi ke-l

W<sub>4m</sub> • R<sub>4m</sub> = Bobot indikator Kualifikasi ke-m • Rating Jawaban indikator  
Kualifikasi ke-m

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
80	74,52	93%

**learn &  
growth  
perspective**



Dalam rangka pelaksanaan dan penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang di dalamnya memberikan mandat untuk mewujudkan ASN yang profesional. Lebih lanjut Peraturan BKN No. 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan PIP ASN menyatakan Biro SDM sebagai unit pengelola Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Sesuai dengan mandat di atas, Biro SDM telah melakukan pengukuran dan perhitungan nilai Indeks Profesionalitas di lingkungan BKN periode 2021. Biro SDM melakukan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas BKN, dengan tujuan:

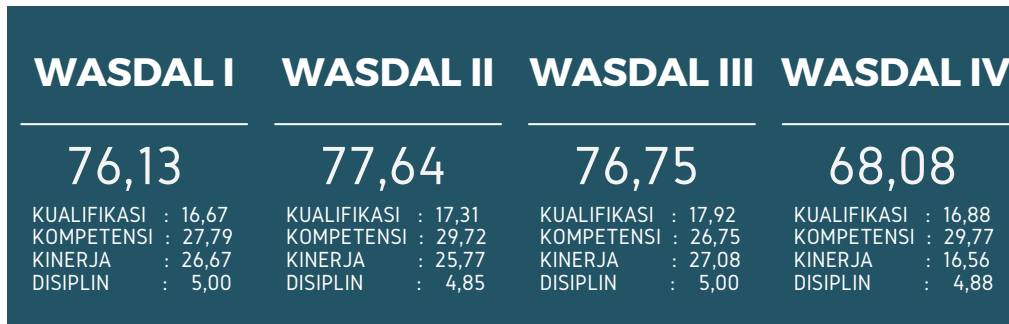
- memperoleh informasi tentang penerapan dan nilai Indeks Profesionalitas di semua unit kerja di lingkungan BKN;
- mengetahui tingkat pencapaian profesionalitas di lingkungan BKN untuk memberi ukuran yang lebih jelas dalam upaya perbaikan kualitas ASN;
- menilai dan mengevaluasi tingkat profesionalitas pegawai ASN di lingkungan BKN;
- tersedianya indikator kualitas PNS yang lebih terukur, memiliki kredibilitas dan reliabilitas ketersediaan data;
- meningkatkan kuantitas dan kualitas data kepegawaian di BKN menjadi lebih baik, valid, serta dapat digunakan sebagai sumber daya dalam pengukuran Nilai Indeks Profesionalitas BKN di tahun-tahun yang akan datang; dan
- memberikan saran perbaikan untuk peningkatan Nilai Indeks profesionalitas BKN untuk pengukuran periode berikutnya.

Pengukuran dan Penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi, yang meliputi dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Masing-masing dimensi memiliki bobot penilaian dan kategori. 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:

- Nilai IP 51-60, Kategori sangat rendah;
- Nilai IP 61-70, Kategori rendah;
- Nilai IP 71-80, Kategori sedang;
- Nilai IP 81-90, Kategori tinggi; dan
- Nilai IP 91-100, Kategori sangat tinggi;

Pada periode ini, pengukuran Indeks Profesionalitas yang dilaksanakan oleh Biro SDM menggunakan penilaian yang merupakan tarikan data dari SAPK.

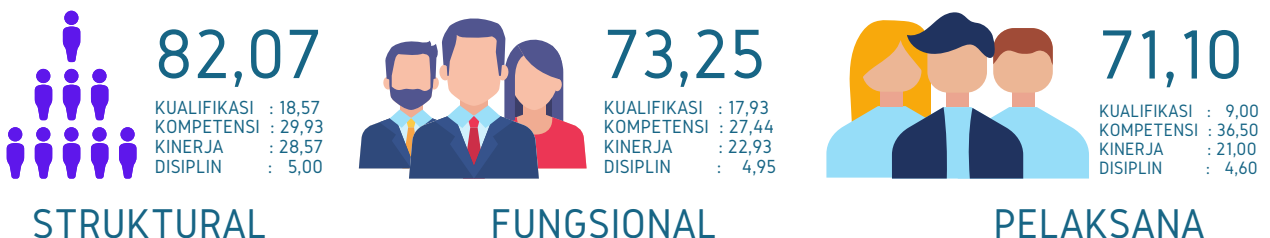
Penilaian IP ASN dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Indeks Profesionalitas ASN. Berdasarkan peraturan BKN, pemanfaatan hasil pengukuran IP ASN bagi pegawai ASN dapat digunakan sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas serta 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. Laporan Biro SDM No. 737/NK.04.01/ND/A.11/2022 tentang Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas Tahun 2021 di Lingkungan BKN menyebutkan bahwa hasil penilaian IP ASN pada unit kerja di lingkungan Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebagai berikut:



**Gambar 3.5. Indeks Profesionalitas di Lingkungan Deputi Bidang Wasdal Tahun 2022**  
Sumber : Biro SDM BKN/<https://ip-jasn.bkn.go.id>

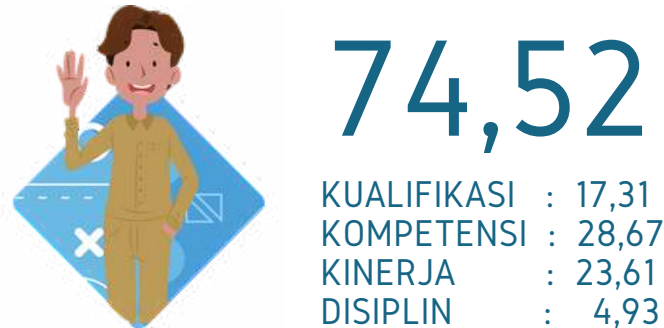
Apabila melihat perbandingan dari keempat unit tersebut, rata-rata tertinggi dimiliki oleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II dengan nilai 77,64. Nilai tersebut menunjukkan tingkat profesionalitas ASN di lingkungan Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II berkategori "SEDANG". Sedangkan apabila dilihat lebih detil pada setiap dimensi, Nilai tertinggi pada dimensi kualifikasi dan kinerja diperoleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III dan nilai tertinggi pada dimensi kompetensi diperoleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV. Sedangkan pada dimensi disiplin, nilai tertinggi diperoleh oleh dua unit yakni Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I dan III dengan masing-masing nilai 5.

Berdasarkan jenis jabatan, pejabat struktural di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian rata-rata memiliki tingkat profesionalitas TINGGI dengan nilai 82,07. Dibandingkan dengan jenis jabatan lain, nilai tersebut merupakan yang tertinggi. Begitu pula pada level dimensi, rata-rata nilai kualifikasi, kinerja, dan disiplin pejabat struktural merupakan yang tertinggi. Sedangkan pada dimensi kompetensi, nilai tertinggi dimiliki oleh pejabat pelaksana. Berikut ini perbandingan IP ASN berdasarkan jenis jabatan.



**Gambar 3.6. Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal Berdasarkan Jenis Jabatan**  
Sumber : Data Olahan

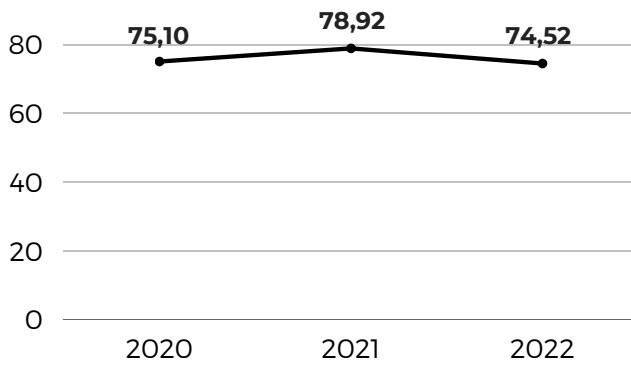
Perolehan nilai IP ASN di atas dihitung dari rata-rata nilai IP ASN seluruh pegawai termasuk pejabat pimpinan tinggi madya. Berdasarkan data yang diperoleh dari ip-jasn.bkn.go.id, IP ASN Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah 91. Dengan demikian IP ASN dari seluruh pegawai di lingkungan Deputy Bidang Wasdal adalah 74,52 yang berarti tingkat profesionalitas ASN Deputy Bidang Wasdal berada pada kategori SEDANG dengan rincian tergambar dalam infografis berikut.



**Gambar 3.7. Indeks Profesionalitas ASN Deputy Bidang Wasdal**

Sumber : Biro SDM BKN

Pada tahun 2022, nilai IP ASN Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalami penurunan 4,4 poin dibandingkan tahun sebelumnya. Beberapa indikasi dari kurang efektifnya nilai IP BKN periode ini dapat dilihat dari dimensi kompetensi yang diperoleh masih belum optimal. Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesesuaian kompetensi yang didapat dengan tugas dan jabatannya. Contohnya, pelatihan kepemimpinan bagi pejabat administrasi dan pelatihan fungsional bagi pejabat fungsional, serta pelatihan teknis atau pengembangan kompetensi lainnya seperti seminar, workshop, bimbingan teknis dan kegiatan lain yang sejenis, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi kompetensi masih perlu menjadi fokus perhatian dalam pengembangan tingkat profesionalitas ASN di lingkungan Deputy Bidang Wasdal.



**Grafik 3.16. Tren IP ASN Wasdal 2020 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

Dibandingkan dengan dua tahun sebelumnya, IP ASN tahun 2022 merupakan yang terendah. Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat kendala yang terjadi dalam melakukan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal. Kendala tersebut adalah pada dimensi Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja yang diperoleh masih belum optimal. Dimensi Kualifikasi yang mana masih banyak pegawai yang mempunyai kualifikasi Pendidikan setingkat SMA dan D3 sehingga nilai rata-rata dimensi kualifikasi masih tergolong rendah. Lalu dimensi kompetensi yang berkaitan dengan tingkat kesesuaian kompetensi yang didapat dengan tugas dan jabatannya. Kemudian, belum mutakhirnya data pelatihan fungsional dan struktural yang diinput. Sehingga dalam penghitungan IP ASN, dimensi kompetensi tidak mencapai nilai maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Biro SDM saat ini sedang melaksanakan penghimpunan dan pemutakhiran data pelatihan agar terjadi peningkatan nilai kompetensi Instansi BKN secara keseluruhan. Kemudian pada dimensi kinerja, terdapat beberapa pegawai yang belum mengunggah penilaian kinerja SKP tahun 2021 sehingga nilai kinerja yang ditarik dari SAPK memperoleh nilai 0, selain itu juga pada aplikasi SAPK BKN terdapat kesalahan formula dan rumus dalam menghitung nilai SAPK sehingga nilai yang diperoleh di aplikasi berbeda dengan dokumen fisik SKP.

Realisasi 2022	Target 2024
74,52	80

**Grafik 3.17. Perbandingan Realisasi IKU 6 Tahun 2022 dengan Target 2024**

Sumber : Data Olahan

Dibandingkan dengan target tahun 2024, IP ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2022 masih terpaat 5,15. Untuk dapat memperoleh angka tersebut pada akhir periode renstra, perlu dilakukan upaya-upaya akselerasi dalam peningkatan kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan pembinaan disiplin. Upaya untuk mendorong peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai tugas dan jabatannya. Peningkatan kualifikasi dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk melanjutkan studi ke tingkat lebih lanjut. Selain itu, untuk peningkatan nilai kinerja dan disiplin, dapat dilakukan dengan mendorong Biro SDM untuk melakukan pemutakhiran data SKP dan riwayat disiplin pegawai.

- **Sasaran Strategis :**

Tesedianya sistem informasi internal di lingkungan Deputi Bidang Wasdal BKN

Sistem informasi sebagai sarana penunjang pelayanan kepegawaian harus handal, dan mudah diakses untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar

Ukuran yang menggambarkan pemanfaatan sistem informasi terstandar yang disediakan oleh BKN untuk pengelolaan internal Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian seperti Location Based Presence, Presensi, eKinerja, dll.

- **Formula IKU :**

$$IKU = \frac{\left(\frac{a_1}{b_1} + \frac{a_2}{b_2} + \frac{a_3}{b_3} \dots + \frac{a_{11}}{b_{11}}\right)}{11} \times 100\%$$

a1 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan LBP

a2 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan PRESENSI

a3 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan E-KINERJA

a4 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan DEWASDAL

a5 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan DS

a6 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan email.bkn.go.id

a7 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan LOKER BKN

a8 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan SIONI

a9 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan SIMONBAJA

a10 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan E-TRAVEL

a11 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan indeksnspk.bkn.go.id

b1 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan LBP

b2 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan PRESENSI

b3 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan E-KINERJA

b4 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan DEWASDAL

b5 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan DS

b6 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan email.bkn.go.id

b7 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan LOKER BKN

b8 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan SIONI

b9 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan SIMONBAJA

b10 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan E-TRAVEL

b11 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan indeksnspk.bkn.go.id

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	97%	97%

**learn &  
growth  
perspective**

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2019 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik menerangkan bahwa untuk mewujudkan tata 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 mendukung perwujudan sistem pemerintahan berbasis elektronik tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian 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 tugas dan fungsinya. Pengukuran dilakukan dengan metode survei kepada seluruh pegawai. Adapun aplikasi/sistem informasi yang terstandar yang diukur ialah penggunaan:

- **BKN *Location Based Presence* (LBP).**  
Sistem informasi presensi pegawai yang bermanfaat untuk melaporkan kehadiran berdasarkan lokasi tempat bekerja.
- **PRESENSI BKN.**  
Sistem informasi yang bermanfaat untuk mengelola kehadiran pegawai. Pada aplikasi ini pegawai dapat melihat rekapitulasi kehadiran, mengajukan cuti, dsb.

- **e-Kinerja.**  
Aplikasi yang bermanfaat untuk mengelola kinerja individu.
- **DeWasdal Digital Workplace.**  
Sistem informasi internal Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang berguna untuk melaksanakan pengadministrasian surat.
- ***Digital Signature***  
Aplikasi yang bermanfaat bagi pengguna dalam melakukan penandatanganan dokumen secara digital.
- **email.bkn.go.id**  
Aplikasi sarana pengiriman surat elektronik BKN.
- **Sistem Informasi *Online Inventory* (SIONI)**  
Sebuah sistem informasi yang bermanfaat untuk menatausahakan barang milik negara (BMN).
- **Sistem Informasi Pengadaan Barang dan Jasa (SIMONBAJA).**  
Sistem informasi yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja dan realisasi pengadaan barang dan jasa di lingkungan BKN.
- **Sistem Informasi Perjalanan Dinas (SIPD/e-Travel).**  
Sistem informasi yang dirancang untuk menatausahakan dokumen-dokumen perjalanan dinas.
- **Aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.**  
Aplikasi yang digunakan untuk menilai penerapan manajemen ASN di instansi pemerintah.

Berdasarkan hasil pengolahan data, jumlah responden yang mengisi survei pemanfaatan sistem informasi pada alamat [s.id/surveySIwasdal2022](https://s.id/surveySIwasdal2022) berjumlah 40 orang. Penilaian dihitung dari perolehan jumlah jawaban "YA" lalu dibagi jumlah responden dari setiap pertanyaan sesuai jabatan dan sistem informasi yang digunakan. Pada tahun 2022, sistem informasi/aplikasi yang disurvei berjumlah 11 sistem/aplikasi dan terbagi ke dalam 3 kategori yakni: aplikasi yang digunakan seluruh pegawai, aplikasi yang digunakan oleh pengelola keuangan dan pengelola barang milik negara, dan aplikasi yang digunakan oleh Auditor Kepegawaian. Berikut ini rekapitulasi hasil survei pemanfaatan sistem informasi di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2022.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN "YA"	JAWABAN "TIDAK"	JUMLAH RESPONDEN	%
1	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi <b>LOCATION BASED PRESENCE (LBP)</b> dalam melakukan absensi harian?	40	0	40	100%
2	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi <b>PRESENSI (presensi.bkn.go.id)</b> dalam mengelola administrasi kehadiran (cuti, kendala absen, dll.)?	40	0	40	100%
3	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi <b>E-KINERJA</b> dalam pengelolaan kinerja individu?	40	0	40	100%
4	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi <b>DeWasdal Digital Workplace</b> dalam melakukan administrasi persuratan/menjawab pengaduan permasalahan kepegawaian ASN?	39	0	39	100%
5	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi <b>Digital Signature (DS)</b> dalam melakukan penandatanganan/paraf dokumen?	38	1	39	97,44%
6	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi <b>email BKN (email.bkn.go.id)</b> dalam melakukan pengiriman surat/dokumen?	33	7	40	82,5%
7	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi <b>(LOKER BKN) loker.bkn.go.id</b> dalam melakukan pengarsipan data/dokumen?	34	6	40	85%
8	Jika anda adalah Pengelola Barang Milik Negara (BMN), apakah anda telah memanfaatkan aplikasi <b>SIONI</b> dalam melakukan penatausahaan barang milik negara?	1	1	1	100%

9	Jika anda adalah PPK/Staff PPK/Pengelola Kegiatan, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi <b>SIMONBAJA</b> dalam melakukan pengadaan barang dan jasa?	1	1	1	100%
10	Jika anda adalah PPK/Staff PPK/Pengelola Kegiatan, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi <b>SIPD (e-travel)</b> dalam melakukan penatausahaan perjalanan dinas?	1	1	1	100%
11	Jika anda adalah Auditor Kepegawaian, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi <b>indeksnspk.bkn.go.id 2.0.</b> dalam melakukan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN?	29	29	29	100%

**Tabel 3.15. Hasil Survey Pemanfaatan SI Wasdal**

Sumber : Data Olahan

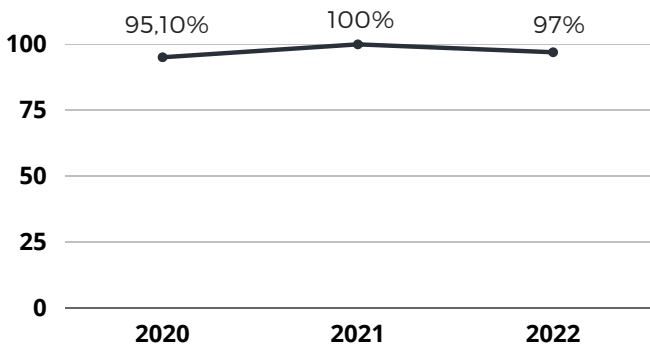
Hasil survey tersebut selanjutnya dikalkulasikan sesuai formula manual IKU sehingga diperoleh persentase hasil pemanfaatan survei pemanfaatan sistem informasi sebesar 97% seperti perhitungan berikut ini.

$$N = \frac{10,65}{11} \times 100\%$$

$$N = 97\%$$

Dapat disimpulkan dari persentase tersebut, bahwa seluruh pegawai di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah memanfaatkan sebagian besar sistem informasi yang terstandar di BKN baik aplikasi umum yang digunakan oleh setiap pegawai maupun aplikasi yang hanya digunakan oleh jabatan tertentu. Diantara seluruh sistem informasi/aplikasi tersebut, terdapat 3 aplikasi yang belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yakni Digital Signature, email BKN, dan LOKER BKN. Berikut ini tren persentase tingkat pemanfaatan sistem informasi BKN yang terstandar dari tahun 2020 s.d. 2022.





**Grafik 3.18. Tren Persentase Pemanfaatan SI di Lingkungan Wasdal Tahun 2020 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

Dibandingkan tahun 2021, tingkat pemanfaatan sistem informasi ini menurun sejumlah 3% akibat adanya sejumlah adanya sistem/aplikasi baru yang diterapkan sehingga terdapat sejumlah pegawai yang belum terinformasikan tentang penggunaan aplikasi tersebut. Di samping itu, aplikasi seperti email BKN dan LOKER BKN juga belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh pegawai untuk mengirim surat dan menyimpan data. Pegawai lebih cenderung menggunakan platform yang sifatnya *open source* seperti gmail atau google drive karena lebih familiar. Hal ini tentu akan beresiko pada keamanan data karena sistem keamanannya tidak terstandar oleh BKN. Dalam hal ini, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan terus mendorong pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di BKN guna menjamin keamanan data dan kelancaran pelaksanaan tugas. Selain itu, sebagai pengguna Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga akan senantiasa memberikan umpan balik pada Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian sebagai pengembang dalam rangka membuat aplikasi menjadi lebih ramah pengguna. Berikut ini komparasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.



**Grafik 3.19. Perbandingan Persentase Realisasi IKU 7 Tahun 2022 dan Target Tahun 2024**

Sumber : Data Olahan

Penurunan realisasi kinerja pada tahun ini berpengaruh pada capaian jangka menengah dimana Deputi Bidang Wasdal menargetkan capaian 100% pada IKU ini setiap tahunnya. Berdasarkan realisasi ini, pada tahun mendatang Deputi Bidang Wasdal akan mendorong 100% pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di BKN.

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya birokrasi Deputy Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima

Terwujudnya birokrasi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima menggambarkan birokrasi BKN yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran. Pada akhirnya, kelembagaan yang berkualitas tersebut memacu peningkatan pelayanan.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi

merupakan angka yang menunjukkan tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang dilakukan secara mandiri.

- **Formula IKU :**

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, komponen penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi untuk unit kerja adalah:

Aspek	Bobot	Sub Komponen
Pemenuhan	14,6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manajemen Perubahan (2)</li> <li>• Deregulasi Kebijakan (1)</li> <li>• Penataan dan Penguatan Organisasi (2)</li> <li>• Penataan Tatalaksana (1)</li> <li>• Penataan Sistem Manajemen SDM (1,4)</li> <li>• Penguatan Akuntabilitas (2,5)</li> <li>• Penguatan Pengawasan (2,2)</li> <li>• Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5)</li> </ul>

Reform	21,7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manajemen Perubahan (3)</li> <li>• Deregulasi Kebijakan (2)</li> <li>• Penataan dan Penguatan Organisasi (1,5)</li> <li>• Penataan Tatalaksana (3,75)</li> <li>• Penataan Sistem Manajemen SDM (2)</li> <li>• Penguatan Akuntabilitas (3,75)</li> <li>• Penguatan Pengawasan (1,95)</li> <li>• Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75)</li> </ul>
<b>TOTAL</b>	<b>36,3</b>	

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
<b>35</b>	<b>33,71</b>	<b>96%</b>

**learn &  
growth  
perspective**

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 membagi agenda reformasi birokrasi kedalam tiga periode Road Map Reformasi Birokrasi nasional, yaitu Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024. Untuk periode tahun 2020-2024, Kementerian PANRB menetapkan roadmap reformasi birokrasi 2020-2024 melalui Peraturan Menteri PANRAB Nomor 25 Tahun 2020 sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam mengimplementasikan reformasi birokrasi baik pada level instansi maupun unit kerja. Dalam rangka mengevaluasi proses pelaksanaan reformasi birokrasi pada masing-masing instansi, Kementerian PANRB menerbitkan pedoman evaluasi reformasi birokrasi melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Sesuai dengan pedoman tersebut, evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi mencakup aspek pemenuhan dan aspek reform. Sedangkan sub komponen evaluasi mencakup delapan (8) area perubahan, ke-8 area tersebut ialah:

- manajemen perubahan;
- deregulasi kebijakan;
- penataan dan penguatan organisasi;
- penataan tatalaksana;
- penataan sistem manajemen SDM;
- penguatan akuntabilitas;
- penguatan pengawasan; dan
- peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pada aspek manajemen perubahan, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah membentuk tim reformasi birokrasi. beserta rencana kerjanya yang menyajikan prioritas perbaikan, target waktu, dan penanggungjawab berdasarkan evaluasi tahun sebelumnya. Dalam implementasinya, rencana kerja tersebut telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai serta dimonitoring dan evaluasi secara berkala.

Sebagai upaya untuk dapat merubah pola pikir dan budaya kerja, Deputi maupun Direktur sebagai pimpinan secara aktif berperan dalam seluruh pelaksanaan reformasi birokrasi. Di samping itu, untuk dapat mengakselerasi program perubahan, sejumlah pegawai telah ditetapkan sebagai agen perubahan melalui Keputusan Kepala BKN Nomor 44.2 Tahun 2022 tentang Pembentukan Agen Perubahan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Pada tataran penyusunan kebijakan/regulasi, reformasi dalam melakukan deregulasi kebijakan juga telah diimplementasikan dengan mengidentifikasi dan menganalisa kebijakan yang tidak harmonis atau tidak berkesinambungan satu sama lain. Salah satu hasilnya adalah analisa terkait hak perlindungan hukum bagi ASN jika terlibat tindak pidana. Sebagai unit yang melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN di lapangan, atas hasil analisa tersebut Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian selanjutnya menyampaikan hasil analisa kepada Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sebagai bahan evaluasi penyusunan kebijakan di masa mendatang.

Evaluasi penerapan prinsip *structure follow strategy* terhadap struktur organisasi senantiasa dilakukan dalam rangka penataan dan penguatan organisasi. Evaluasi tersebut diantaranya adalah dengan meninjau dan menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan. Sampai dengan saat ini, struktur organisasi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian terdiri dari empat (4) Direktorat berbasis wilayah. Hal tersebut merupakan hasil restrukturisasi organisasi dari yang semula berbasis substansi.

Pada aspek penataan tatalaksana, BKN telah mengeluarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 232.1/KEP/2020 tentang Peta Proses Bisnis BKN yang di dalamnya termasuk proses bisnis Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Peta proses bisnis tersebut telah mengacu pada struktur organisasi terkini yang telah ditetapkan dalam Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020. Pengawasan dan pengendalian merupakan salah satu proses bisnis utama BKN selain pembinaan, penyelenggaraan, dan pengelolaan. Peta proses tersebut selanjutnya dijabarkan secara lebih teknis dalam prosedur operasional standar administrasi pemerintahan (POS AP). Adapun diantara POS AP yang telah ditetapkan pada tahun 2022 adalah POS AP mengenai pengelolaan pengaduan masyarakat terkait permasalahan kepegawaian ASN yang merupakan salah satu tugas pokok Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi penerapan POS AP tersebut, pada tahun 2022 sejumlah POS AP telah dilakukan digitalisasi dan salah satunya adalah terkait proses administrasi penanganan aduan menggunakan platform DeWasdal Digital Workplace ([dewasdal.bkn.go.id](http://dewasdal.bkn.go.id)). Platform ini dapat mempercepat serta memudahkan proses penanganan permasalahan kepegawaian ASN. Di samping itu, dengan diterapkannya aplikasi DeWasdal penggunaan persediaan seperti kertas dapat lebih efisien.



**Gambar 3.8. Logo De Wasdal Digital Workplace**

Sumber : [dewasdal.bkn.go.id](http://dewasdal.bkn.go.id)

Aspek selanjutnya yang berperan penting dalam mewujudkan reformasi birokrasi ialah penataan sistem manajemen SDM. Unsur-unsur dalam aspek ini ialah perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan pegawai, penetapan kinerja individu, penegakan aturan disiplin/kode etik, pelaksanaan evaluasi jabatan, dan sistem informasi kepegawaian. Dalam merencanakan kebutuhan pegawai, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menghitung kebutuhan pegawai dengan menganalisa jabatan (Anjab) dan beban kerja (ABK) sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan. Terhadap pegawai yang ada, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga senantiasa melaksanakan pengembangan kompetensi kepada seluruh pegawai sesuai kebutuhan jabatannya baik dalam bentuk diklat, seminar, maupun *workshop*. Dalam menerapkan manajemen kinerja, seluruh pegawai telah menetapkan sasaran kinerja pegawai (SKP). Adapun sasaran kinerja tersebut telah diukur, dimonitoring dan evaluasi melalui aplikasi e-kinerja ([kinerja.bkn.go.id](http://kinerja.bkn.go.id)) setiap bulannya. Hasil penilaian kinerja individu juga telah dijadikan dasar dalam pengembangan karir atau pemberian *reward* dan *punishment*. Dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai, setiap pegawai telah melakukan internalisasi Peraturan Pemerintah (PP) No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS yang merupakan revisi dari PP No. 53 Tahun 2010 dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di samping itu, untuk memberikan dampak pada pengembangan SDM, standar kompetensi jabatan ASN di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga telah ditetapkan.

Seluruh instansi pemerintah tidak terkecuali BKN khususnya Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian harus dapat menciptakan kinerja yang akuntabel dan terukur. Perlu komitmen dari seluruh pegawai utamanya pimpinan di suatu instansi maupun unit kerja dalam mewujudkan hal tersebut. Sebagai bentuk komitmen, pimpinan unit kerja di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara langsung terlibat dalam penyusunan rencana jangka menengah atau rencana strategis. Selain itu, pimpinan juga terlibat secara aktif dalam menetapkan dan memantau pencapaian kinerja tahunan secara berkala melalui aplikasi e-kinerja dan evaluasi kinerja triwulan. Dalam pengelolaannya, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga berupaya untuk meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja setiap tahunnya.

Strategi percepatan reformasi birokrasi perlu ditopang oleh penguatan pengawasan internal. Pengawasan yang dilakukan meliputi penanganan gratifikasi, penerapan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), penanganan pengaduan masyarakat, penerapan *whistle blowing system*, penanganan benturan kepentingan, dan pembangunan zona integritas. Dalam hal penanganan gratifikasi, seluruh pegawai telah mendapatkan sosialisasi mengenai larangan memberikan gratifikasi melalui berbagai media, seperti *banner*, sosial media, dsb. Selain itu, pegawai juga secara aktif telah melaporkan gratifikasi kepada Unit Pengendali Gratifikasi (UPG) dalam hal ini Inspektorat. Namun demikian, monitoring dan evaluasi penanganan benturan kepentingan di Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tidak dilakukan secara berkala. Selain itu, belum seluruh hasil evaluasi atas penanganan benturan kepentingan ditindaklanjuti melainkan hanya sebagian besar.

Penerapan sistem pengendalian internal Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah dilakukan dengan menyusun profil resiko unit kerja dengan mengacu pada Keputusan Kepala BKN No. 83.2 Tahun 2021. Profil resiko tersebut juga telah dilaksanakan, dikomunikasikan, dan dievaluasi untuk meminimalisir resiko yang telah diidentifikasi.

Salah satu tugas Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah menangani pengaduan masyarakat. Instansi pemerintah, Masyarakat/LSM dapat melakukan menyampaikan aduan atau berkonsultasi melalui berbagai media baik elektronik maupun konvensional. Berdasarkan data pada bab sebelumnya, pada tahun 2022 Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menindaklanjuti seluruh pengaduan yang diterima. Adapun POS AP terkait penanganan pengaduan masyarakat juga telah dievaluasi. Selain dari eksternal, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga berperan dalam menangani aduan terkait permasalahan kepegawaian ASN yang sifatnya internal melalui *whistle blowing system* (WBS).



**Gambar 3.9. Logo WBS BKN**

Sumber : [wbs.bkn.go.id](http://wbs.bkn.go.id)

Semakin hari ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik semakin tinggi. Birokrasi hari ini dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang bersih dari praktik KKN, profesional, dan cepat. Oleh karena itu, dibutuhkan standar pelayanan agar dapat memberikan pelayanan yang bebas dari konflik kepentingan. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian sendiri telah memiliki standar pelayanan. Standar pelayanan tersebut juga telah dimaklumkan dan dipublikasikan di media BKN. Kompetensi ASN juga senantiasa dilakukan upaya peningkatan juga senantiasa ditingkatkan sebagai upaya untuk memberikan pelayanan terbaik. Sehingga, kini sebagian besar pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jenis layanan. Sebagai bentuk transparansi dan partisipasi publik, layanan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga telah dipublikasikan pada website BKN ([www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)). Melalui Keputusan Kepala BKN No. 1.20/Kep/2020, BKN telah mengatur mengenai tata cara pemberian *reward and punishment* bagi setiap pemberi layanan di BKN. Namun demikian, BKN belum memiliki sistem pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar. Seluruh layanan di BKN telah terintegrasi. Secara konvensional, masyarakat dapat mengakses Pelayanan Kepegawaian Terpadu (PKT) di Kantor BKN Pusat secara satu pintu. Secara elektronik, masyarakat juga dapat mengakses seluruh layanan di BKN melalui website BKN.

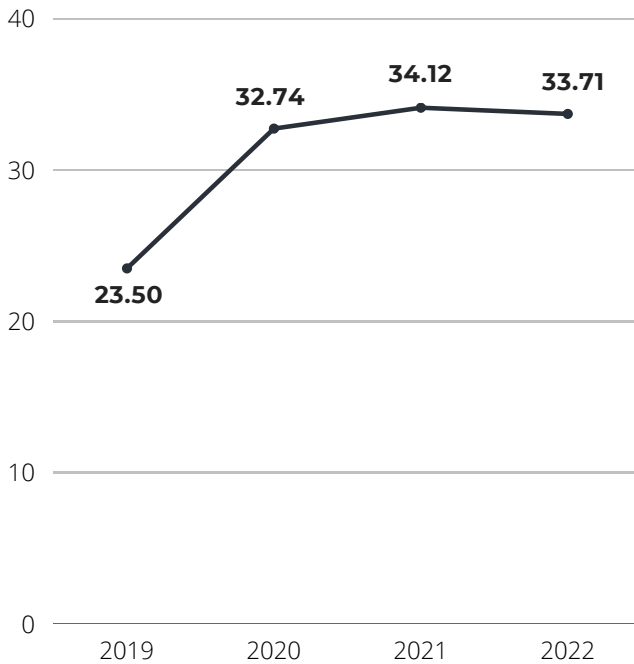
Berdasarkan hasil penilaian mandiri, capaian nilai pada aspek pemenuhan yang sudah optimal adalah sub komponen manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tata laksana, penguatan akuntabilitas, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Sedangkan capaian nilai yang sudah optimal pada aspek reform adalah deregulasi kebijakan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tata laksana, dan penguatan pengawasan. Adapun yang belum optimal pada aspek pemenuhan adalah sub komponen penataan sistem manajemen SDM dan penguatan pengawasan. Sedangkan sub komponen yang belum optimal pada aspek reform adalah manajemen perubahan, penataan sistem manajemen SDM, penguatan akuntabilitas, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Rincian capaian nilai berdasarkan penilaian mandiri terinci pada tabel di bawah ini.

ASPEK	SUB KOMPONEN	CAPAIAN NILAI	BOBOT
Pemenuhan	Manajemen Perubahan	2	2
	Deregulasi Kebijakan	1	1
	Penataan dan Penguatan Organisasi	2	2
	Penataan Tatalaksana	1	1
	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,38	1,4
	Penguatan Akuntabilitas	2,5	2,5
	Penguatan Pengawasan	2,14	2,2
	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	2,5	2,5
Total Aspek Pemenuhan		14,52	14,60
Reform	Manajemen Perubahan	1,92	3
	Deregulasi Kebijakan	2	2
	Penataan dan Penguatan Organisasi	1,5	1,5
	Penataan Tatalaksana	3,75	3,75
	Penataan Sistem Manajemen SDM	1,5	2
	Penguatan Akuntabilitas	3,24	3,75
	Penguatan Pengawasan	1,95	1,95
	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	3,34	3,75
Total Aspek Reform		19,20	21,70
<b>TOTAL</b>		<b>33,71</b>	<b>36,30</b>

**Tabel 3.16. Hasil Evaluasi Mandiri Pelaksanaan RB Tahun 2022**

Sumber : Biro Perencanaan dan Organisasi BKN

Pelaksanaan agenda reformasi birokrasi di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian dari tahun 2019 sampai dengan 2021 mengalami perbaikan setiap tahunnya. Akan tetapi, mengalami penurunan di tahun 2022 yang disebabkan antara lain karena pada aspek reform sub komponen manajemen perubahan budaya kerja dan nilai-nilai organisasi yang telah diinternalisasi ke pegawai belum dituangkan dalam SOP pelaksanaan kegiatan.



**Grafik 3.20. Tren Nilai RB Deputy Bidang Wasdal Tahun 2019 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

Untuk dapat mencapai target jangka menengah pada tahun 2024 yakni 36,30, masih terdapat banyak ruang perbaikan yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan nilai RB demi mewujudkan birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima. Diantaranya adalah dengan menyusun POS AP pelaksanaan kegiatan internalisasi budaya kinerja dan nilai-nilai organisasi, memperluas kanal/media pengaduan masyarakat.

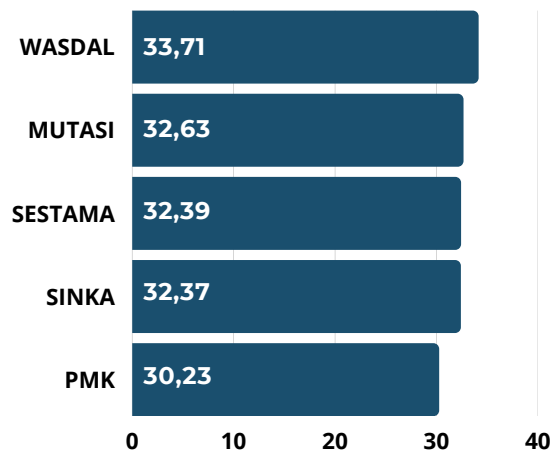
**Realisasi Target**  
2022 2024

33,71	36,30
-------	-------

**Grafik 3.21. Realisasi IKU 8 Tahun 2022 dan Target Tahun 2024**

Sumber : Data Olahan

Dibandingkan dengan unit eselon I lain, nilai Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian merupakan yang tertinggi disusul oleh Deputy Bidang Mutasi, Sekretariat Utama, Deputy Bidang Sistem Informasi Kepegawaian dan Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.



**Grafik 3.22. Nilai RB Eselon I BKN Tahun 2022**

Sumber : Data Olahan



- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya birokrasi Kedeputusan Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima

Terwujudnya birokrasi BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima menggambarkan birokrasi BKN yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran. Pada akhirnya, kelembagaan yang berkualitas tersebut memacu peningkatan pelayanan.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah gambaran nilai implementasi sistem akuntabilitas kinerja mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja yang dievaluasi oleh Inspektorat mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

- **Formula IKU :**

Kategori penilaian evaluasi AKIP adalah sebagai berikut:

KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRETASI
AA	>90-100	Sangat Memuaskan
A	>80-90	Memuaskan
BB	>70-80	Sangat Baik
B	>60-70	Baik
CC	>50-60	Cukup
C	>30-50	Kurang
D	>0-30	Sangat Kurang

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
79	77,85 (BB)	98%

**learn &  
growth  
perspective**

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), akuntabilitas memiliki arti bertanggungjawab. Dalam arti yang lebih luas, akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban atas suatu tindakan tertentu. Akuntabilitas merupakan satu diantara prinsip-prinsip yang berperan untuk mewujudkan *good governance*. Dalam penerapannya, pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan sistem yang diciptakan dengan tujuan untuk menetapkan, mengukur, mengumpulkan data, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, dan melaporkan kinerja dalam rangka pertanggungjawaban dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Penerapan SAKIP ini dievaluasi dan ditetapkan nilai setiap tahunnya dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Di lingkungan BKN sendiri evaluasi dilakukan oleh Inspektorat pada unit kerja eselon I dan eselon II mandiri. Pada tahun 2022, implementasi (SAKIP) Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah dievaluasi dengan dirilisnya laporan Nomor : 083.0/AI.03/LHE/H/2022 perihal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah – Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2022. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian memperoleh nilai **77,85 dengan kategori BB**. Kategori ini diinterpretasikan bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. 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 eselon 3/koordinator. Nilai tersebut merupakan akumulasi terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut.

- **Perencanaan Kinerja**  
Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah memiliki 5 (lima) dokumen perencanaan kinerja berupa pedoman teknis perencanaan kinerja yang diatur dalam buku kumpulan pedoman pengelolaan manajemen kinerja organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Rencana Aksi dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). Dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan telah diformalkan dan dipublikasikan tepat waktu, serta telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. Kualitas rumusan tujuan/sasaran juga telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Indikator kinerja telah memenuhi kriteria SMART. Perencanaan kinerja yang disusun telah menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan, serta, dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan. Dari segi pemanfaatan, perencanaan kinerja telah menetapkan anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai, target dan aktivitas yang dilaksanakan telah dilakukan pemantauan secara berkala. Berdasarkan hasil pemantauan berkala tersebut juga telah terdapat perbaikan kinerja untuk hasil yang lebih baik. Satuan kerja peduli dan berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan dikomunikasikan kepada setiap pegawai.

Namun, masih terdapat beberapa perbaikan yang perlu ditindaklanjuti terkait perencanaan kinerja, antara lain :

- terdapat ketidakselarasan target capaian kinerja antara Perjanjian Kinerja (PK) dengan Rencana Aksi pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Indeks Profesionalitas ASN di lingkup Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dimana dalam PK target 80 namun pada Rencana Aksi target 79.
- Target triwulan I tidak tercapai sesuai rencana aksi yang ditetapkan, yaitu pada Indikator Kinerja Utama (IKU).
- Pengukuran Kinerja.
 

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah melakukan pengukuran kinerja berdasarkan Manajemen Kinerja Organisasi (MKO) dan terdapat manual IKU yang digunakan untuk mengukur indikator kinerja yang jelas. Kualitas pengukuran kinerja disertai dengan keterlibatan pimpinan sebagai pengambilan keputusan. Data kinerja juga telah relevan disertai dengan sumber data yang dapat diandalkan dalam mendukung capaian kinerja yang diharapkan serta telah dilakukan pemantauan secara berkala dan pengukuran capaian kinerja dilakukan secara berjenjang. Dari segi pemanfaatan, pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja, strategi, kebijakan, aktivitas maupun anggaran dalam mencapai kinerja. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dan sebagian besar pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Namun, masih terdapat beberapa perbaikan yang perlu ditindaklanjuti terkait pengukuran kinerja, antara lain:

  - pengumpulan dan pengukuran data kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
  - pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan;
  - pengukuran kinerja belum dikaitkan dengan pemberian *punishment* dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
- Pelaporan Kinerja
 

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menyusun laporan kinerja secara berkala setiap tahun. Laporan juga telah diformalkan, direviu, dipublikasikan serta disampaikan tepat waktu. Kualitas laporan kinerja bernilai baik karena telah disusun sesuai dengan standar yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 53 tahun 2014. Laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, membandingkan realisasi dengan target tahunan dan tahun sebelumnya. Laporan kinerja telah memberikan analisa hambatan dalam pencapaian kinerja dan upaya perbaikan kinerja kedepannya. Dari segi pemanfaatan, laporan kinerja telah menjadi kepedulian pimpinan dan seluruh pegawai. Penyajian informasi laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas, penggunaan anggaran, perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya serta telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Namun pada pelaporan kinerja belum terdapat upaya inovatif dapat dijadikan percontohan unit kerja lain.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah dilakukan sesuai dengan pedoman teknis yang berdasarkan pada Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara dan telah dilaksanakan secara berjenjang. Kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal bernilai baik karena telah dilaksanakan oleh SDM yang kompeten, dengan pendalaman yang memadai.

Dari segi pemanfaatan, sebagian besar hasil evaluasi telah ditindaklanjuti serta digunakan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas kinerja dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja internal. Namun Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan menggunakan teknologi informasi (aplikasi).

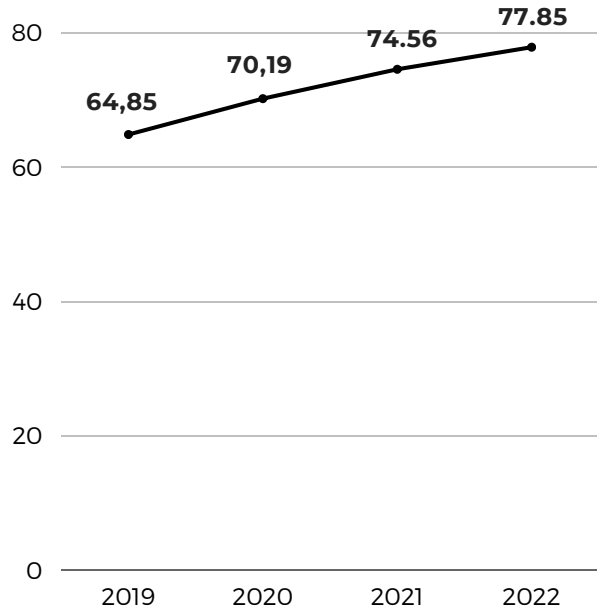
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah meningkatkan kualitas implementasi SAKIP nya dari tahun ke tahun. Akan tetapi, pada tahun 2022 belum dapat mencapai target yang diharapkan. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor penting, diantaranya ialah *cascading* kinerja yang belum menyeluruh, penerapan kebijakan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja individu yang belum optimal, serta pelaksanaan evaluasi internal yang belum konsisten. Oleh karena itu, kedepan perlu dilakukan langkah perbaikan sehingga penerapan SAKIP Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dapat lebih baik. Adapun nilai per komponen tersaji pada tabel di bawah ini.

KOMPONEN	CAPAIAN NILAI	BOBOT
Perencanaan Kinerja	23,70	30
Pengukuran Kinerja	21,30	30
Pelaporan Kinerja	12,60	15
Evaluasi Internal	20,25	25
<b>TOTAL</b>	<b>77,85</b>	<b>100</b>

**Tabel 3.17. Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Tahun 2022**

Sumber : Inspektorat BKN

Sejak tahun 2019, skor evaluasi akuntabilitas kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara konsisten mengalami peningkatan. Dari semula 64,85 dengan kategori B, kini berada di level BB Momentum baik tiga tahun terakhir ini tentu harus dipelihara agar dapat mencapai target yang diharapkan setiap tahunnya.



**Grafik 3.23. Tren Skor Evaluasi SAKIP Wasdal Tahun 2019 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

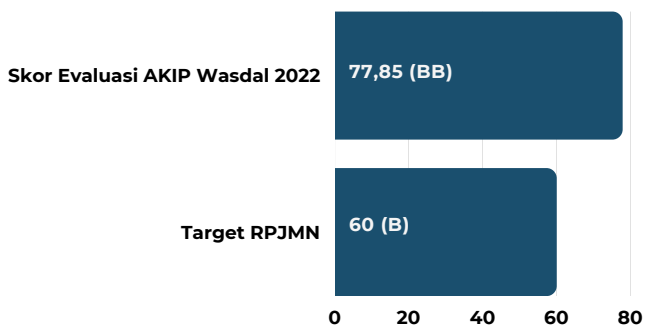
Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah, nilai hasil evaluasi masih terpaut 7,15 poin. Oleh karenanya, dibutuhkan upaya perbaikan yang berkelanjutan dari tahun ke tahun demi mempertahankan tren positif yang telah terjadi. Untuk mewujudkan hal tersebut, internalisasi akan pentingnya perubahan pola pikir terhadap kinerja yang semula berorientasi proses menjadi berorientasi pada hasil harus terus menerus dilakukan pada setiap tingkatan manajemen.

Realisasi 2022	Target 2024
77,85	85

**Grafik 3.24. Perbandingan Realisasi IKU 9 dan Target 2024**

Sumber : Data Olahan

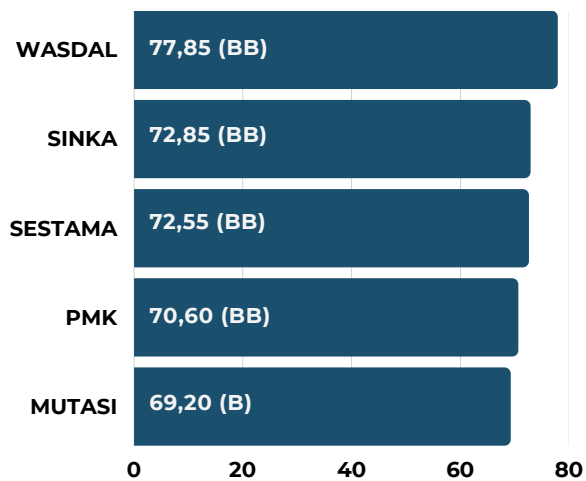
Sebaliknya, apabila mengacu pada target nasional yang ditetapkan dalam RPJMN yakni 60 (B), Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah dapat melampaui target tersebut.



**Grafik 3.25. Perbandingan Evaluasi SAKIP Wasdal Tahun 2022 dengan Target RPJMN**

Sumber : Data Olahan

Sejak tahun 2021, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian memperoleh nilai tertinggi dibandingkan dengan unit eselon I di lingkungan BKN. Hal ini menjadi prestasi sekaligus motivasi tersendiri bagi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk lebih meningkatkan kualitas pelaksanaan SAKIP di tahun-tahun mendatang.



**Grafik 3.26. Skor Evaluasi SAKIP Unit Kerja Eselon I BKN Tahun 2022**

Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

Terkelolanya anggaran Kedeputian Bidang Wasdal secara efisien dan akuntabel

Terkelolanya anggaran secara efisien dan akuntabel bermakna pengelolaan anggaran di Deputi Bidang Wasdal BKN dilakukan dengan prinsip-prinsip penganggaran yang baik sesuai dengan aturan yang ada di Kementerian Keuangan.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase realisasi anggaran

Jumlah anggaran yang direalisasikan dibandingkan dengan pagu anggaran Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

- **Formula IKU :**

$$\text{IKU} = \frac{\text{Jumlah Realisasi Anggaran}}{\text{Jumlah Alokasi Anggaran}} \times 100\%$$

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
98%	99,66%	101%

**learn &  
growth  
perspective**

Pada tahun 2022, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp. 7.550.000.000,- yang terdistribusi pada empat Direktorat. Namun demikian, Pada akhir tahun 2021 Kementerian Keuangan merilis surat nomor S-1088/MK.02/2021 perihal *Automatic Adjustment* Belanja Kementerian/Lembaga (K/L) TA 2022 yang dimana inti dari isi surat tersebut ialah meminta kepada K/L untuk menyampaikan usul pemblokiran anggaran sekurang-kurangnya 5% dari total pagu sumber dana rupiah murni (RM) dalam rangka mitigasi dampak berlanjutnya dan memburuknya kondisi pandemi Covid-19. Menindaklanjuti hal tersebut, seluruh unit kerja di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian melalui Sekretariat Utama menyampaikan usulan pemblokiran anggaran sejumlah Rp. 530.500.000. Berikut ini rincian komponen anggaran yang diblokir pada tahun 2022.

KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	PAGU AWAL (RP)	PEMBLOKIRAN/AUTOMATIC ADJUSTMENT (RP)	PAGU AKHIR (RP)
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	18.750.000	(49.850.000)	18.750.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	243.027.000		243.027.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	167.989.000		167.989.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	75.000.000		25.150.000
SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA		504.766.000	(49.850.000)	454.916.000
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	956.250.000	(127.875.000)	828.375.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	581.973.000	(127.875.000)	454.098.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	657.011.000	(127.875.000)	529.136.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	550.000.000	(97.025.000)	452.975.000
SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA		2.745.234.000	(480.650.000)	2.264.584.000
Kebijakan Bidang Aparatur	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	4.300.000.000		4.300.000.000
SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR		4.300.000.000		4.300.000.000
TOTAL		7.550.000.000	(530.500.000)	7.019.500.000

**Tabel 3.18. Skema Anggaran Tahun 2022 Berdasarkan Automatic Adjustment**  
Sumber : Data Olahan

Pasca *Automatic Adjustment* yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan, anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalami pergeseran dari KRO Pengawasan dan Pengendalian Lembaga ke Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga sebesar Rp. 48.268.000,- dalam bentuk kegiatan bimbingan teknis di instansi daerah. Tujuan utama pergeseran anggaran adalah untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan. Diharapkan dengan adanya pergeseran anggaran tersebut, capaian output dan capaian kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk dapat instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK dapat tercapai dengan maksimal.

KODE	KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	ANGGARAN AWAL (RP)	ANGGARAN PASCA REVISI (RP)
4848	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	18.750.000	18.750.000
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	243.027.000	237.084.000
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	167.989.000	191.825.000
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	25.150.000	53.525.000
SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA			454.916.000	501.184.000
4848	Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	828.375.000	828.375.000
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	454.098.000	460.041.000
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	529.136.000	505.300.000
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	452.975.000	424.600.000
SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA			2.264.584.000	2.218.316.000
4848	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	4.300.000.000	4.300.000.000
SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR			4.300.000.000	4.300.000.000
TOTAL			7.019.500.000	7.019.500.000

**Tabel 3.19. Anggaran Deputy Bidang Wasdal Tahun 2022**

Sumber : Data Olahan



Penyerapan anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian pada Tahun 2022 mencapai Rp. 6.995.320.885. atau 99,66% dari total anggaran Rp. 7.015.000.000. Berdasarkan data yang dihimpun dari aplikasi Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi (SPEKTRA) BKN, realisasi anggaran Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II mencapai 99,89% atau yang tertinggi dibandingkan unit kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian lainnya. Sedangkan Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I menjadi unit kerja dengan realisasi terendah yakni 99,55%. Apabila realisasi anggaran dilihat berdasarkan rincian output, Bimbingan Teknis NSPK Manajemen Wilayah I dan IV merupakan output dengan realisasi tertinggi mencapai 100%. Di sisi lain, realisasi output Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN mencapai Rp. 4.287.117.968 dari total anggaran Rp.4.300.000.000 atau 99,61%.

KODE	KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	ANGGARAN (RP)	REALISASI (RP)	PERSENTASE
4848	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	18.750.000	18.750.000	100%
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	237.084.000	236.930.639	99,94%
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	191.825.000	190.734.520	99,43%
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	53.525.000	53.525.000	100%
SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA			501.184.000	499.940.159	99,75%
4848	Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	828.375.000	824.561.882	99,54%
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	460.041.000	459.430.110	99,87%
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	505.300.000	503.970.389	99,74%
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	424.600.000	424.300.297	99,93%
SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA			2.218.316.000	2.212.262.678	99,73%
4848	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	4.300.000.000	4.283.117.968	99,61%
SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR			4.300.000.000	4.283.117.968	99,61%
TOTAL			7.019.500.000	6.995.320.805	99,66%

**Tabel 3.20. Realisasi Anggaran Tahun 2022 Berdasarkan KRO**

Sumber : Data Olahan

Untuk dapat merealisasikan seluruh target kinerja, anggaran merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam mencapai target yang telah disepakati. Namun demikian, penggunaan anggaran harus tetap berdasarkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Berdasarkan PMK No. 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan membandingkan selisih antara pengeluaran seharusnya dan pengeluaran sebenarnya dengan pengeluaran seharusnya dengan formulasi sebagai berikut.

$$\text{Efisiensi} = \frac{(\text{Pagu Anggaran} \times \text{Capaian Kinerja}) - \text{Realisasi Anggaran}}{\text{Pagu Anggaran} \times \text{Capaian Kinerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil rumusan tersebut, terdapat dua indikator kinerja pada kegiatan reguler dan satu indikator kinerja pada kegiatan program prioritas. Berikut ini hasil perhitungan efisiensi anggaran tahun 2022.

INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA (%)	PAGU ANGGARAN (RP)	REALISASI ANGGARAN (RP)	EFISIENSI (%)
<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</i>						
Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	40%	50%	125	504.766.000	501.184.000	99%
<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>						
Indeks kepuasan masyarakat	87	88,02	101,17	-	-	-
<i>INTERNAL PERSPECTIVE</i>						
Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%	100%	101,17	-	-	-
Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	90%	93%	102,22	1.682.924.000	1.679.691.578	2,4%
Persentase PNS yang telah dilakukan profiling integritas dan moralitas	8%	12%	150,00	4.300.000.000	4.283.117.968	33,6%
<i>LEARN &amp; GROWTH PERSPECTIVE</i>						
Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputusan Bidang Wasdal	80	74,52	93,15%	535.392.000	532.571.100	-6,78%
Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	97%	97%	-	-	-
Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	35	33,71	96%	-	-	-
Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79	77,85	96%	-	-	-
Persentase realisasi anggaran	98%	99,66%	102%	-	-	-
Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%	100%	100%	-	-	-

**Tabel 3.21. Analisis Efisiensi Anggaran Tahun 2022**

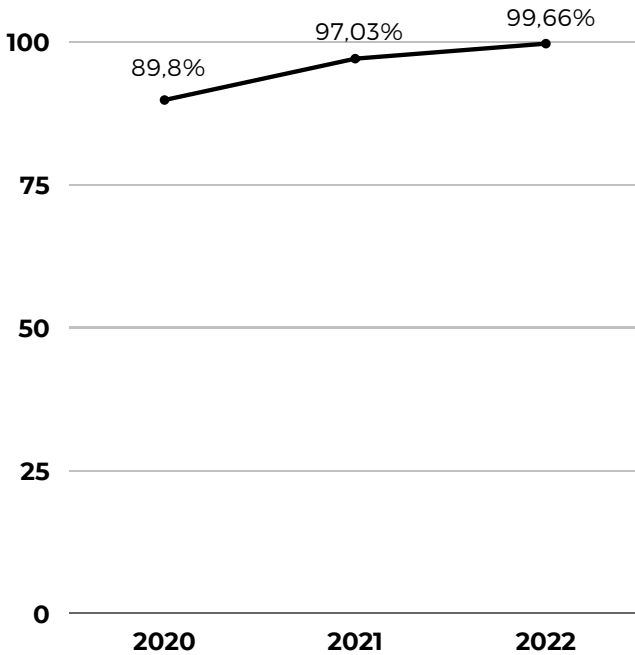
Sumber : Data Olahan

Untuk mencapai target 40% instansi pemerintah yang mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalokasikan anggaran sejumlah Rp 504.766.000 untuk melaksanakan kegiatan bimbingan teknis di seluruh instansi pemerintah. Idealnya, seluruh kegiatan bimbingan teknis dapat dilakukan secara luring agar peserta dapat lebih fokus dan interaktif. Namun demikian, akibat keterbatasan anggaran, dalam KRO Fasilitas dan Bimbingan Lembaga menggunakan metode baik luring maupun daring menyesuaikan dengan karakteristik wilayah kerja masing-masing kantor regional. Kegiatan Bimbingan Teknis dengan instansi pemerintah daerah dalam rangka mendorong pengawasan dan pengendalian NSPK Manajemen ASN ini berkolaborasi dengan Kantor Regional sebagai kepanjangan tangan dari Badan Kepegawaian Negara di masing-masing daerah. Kombinasi penggunaan metode luring dan daring ini meningkatkan efisiensi anggaran sebesar 99%.

Pada indikator kinerja, Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti, telah dilakukan efisiensi sebesar 2,4% dikarenakan kita fokus pada permasalahan kepegawaian tertentu yang datanya dapat terekam. Namun demikian, ditahun-tahun berikutnya kami berharap bahwa dengan semakin terdigitalisasinya data kepegawaian dapat memudahkan kami untuk menyampaikan rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti diluar dari permasalahan tipikor, netralitas ASN dan ATT BPKP.

indikator kinerja Persentase PNS yang telah dilakukan profiling integritas dan moralitas menjadi indikator kinerja yang memiliki efisiensi pengelolaan sumber daya yang tertinggi dimana efisiensinya mencapai 33,6%. Salah satu faktor tingginya efisiensi pada indikator ini dipengaruhi oleh koordinasi dan kerjasama yang baik antara Badan Kepegawaian Negara melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan beberapa instansi terkait seperti Badan Narkotika Nasional, Badan Nasional Penanggulangan Terorisme serta Badan Intelijen Negara untuk menyediakan data profiling pegawai negeri terkait integritas dan moralitas.

Indikator Indeks Profesionalitas menjadi satu-satunya indikator kinerja yang memiliki nilai efisiensi negatif dikarenakan capaian kinerja belum memenuhi target yang tercantum dalam perjanjian kinerja. Salah satu faktor belum tercapainya indeks profesionalitas pegawai Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah karena masih belum sinkronnya data pegawai yang ada di SI-ASN.



**Grafik 3.29. Tren Realisasi Anggaran Wasdal Tahun 2020 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

Ketercapaian realisasi kinerja IKU ini konsisten mengalami kenaikan selama 3 tahun berturut-turut yang berarti bahwa tahun ini target kinerja tersebut selalu tercapai setiap tahunnya. Pada tahun 2022, realisasi anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian mencapai 99,66% atau capaian kinerjanya mencapai 101%. Hal ini mengalami kenaikan sebesar 2,63% dibandingkan tahun 2021. Capaian ini menjadi motivasi bagi Deputy Bidang Wasdal untuk senantiasa menggunakan anggaran secara akuntabel dan transparan.

Beberapa faktor yang menjadi pendorong peningkatan realisasi anggaran di Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian antara lain adalah monitoring dan evaluasi terhadap capaian realisasi anggaran yang dilakukan oleh pimpinan unit kerja. Selain itu, koordinasi dengan unit terkait seperti Biro Perencanaan dan Organisasi, Biro Keuangan serta Inspektorat menjadi salah satu faktor penting dalam tingginya realisasi anggaran. Kerjasama antar staf Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan tim pengelola kegiatan di masing-masing unit yang semakin baik juga menjadi kunci ketercapaian Indikator kinerja ini.



**Grafik 3.29. Perbandingan Realisasi IKU 11 Tahun 2022 dan Target 2024**

Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

- Terkelolanya anggaran Kedeputan Bidang Wasdal secara efisien dan akuntabel**

Terkelolanya anggaran secara efisien dan akuntabel bermakna pengelolaan anggaran di Deputi Bidang Wasdal BKN dilakukan dengan prinsip-prinsip penganggaran yang baik sesuai dengan aturan yang ada di Kementerian Keuangan.

- **Indikator Kinerja Utama :**

- Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat**

Tindak lanjut temuan audit oleh BPK/Inspektorat terhadap penggunaan anggaran Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

- **Formula IKU :**

$$\text{IKU} = \frac{\text{Jumlah penyelesaian temuan BPK/Inspektorat}}{\text{Jumlah temuan BPK/Inspektorat}} \times 100\%$$

Catatan : Jika terdapat temuan BPK/Inspektorat maka kinerja tercapai 100%

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	100%	100%

**learn &  
growth  
perspective**

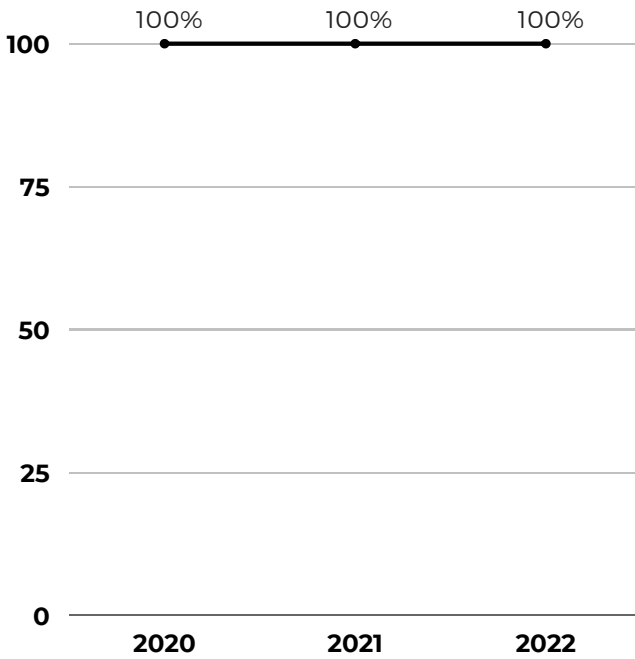
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menjadi salah satu objek audit yang dilakukan pemeriksaan baik oleh Badan Pemeriksa Keuangan maupun oleh Inspektorat. Penentuan Deputi Bidang Wasdal sebagai objek audit ditentukan dengan melihat peta resiko yang disusun berdasarkan faktor - faktor resiko sebagai berikut: jumlah anggaran, eksistensi program prioritas dan anggaran yang mendukung program prioritas tersebut. Pada Tahun 2022, Badan Pemeriksa Keuangan melakukan pemeriksaan pada beberapa dokumen perjalanan dinas dan paket *meeting* yang dilaksanakan Deputi Bidang Wasdal pada dokumen keuangan Tahun 2021. Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan Atas Laporan Keuangan Badan Kepegawaian Negara Nomor 43A/LHP/XVI/05/2022 pada tanggal 23 Mei 2022 menyatakan bahwa laporan keuangan Badan Kepegawaian Negara dinyatakan Wajar.

Pada Bulan Desember Tahun 2022, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam hal ini Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV menjadi salah satu objek audit yang dilakukan oleh Inspektorat berdasarkan faktor resiko di tahun sebelumnya. Berdasarkan Nota Dinas Inspektur BKN Nomor : 125/AI.01/ND/H/2022 tentang Penyampaian Temuan Sementara Hasil Audit Operasional pada Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV Tahun Anggaran 2021, memberikan 2 (dua) rekomendasi terhadap temuan administrasi dan 5 (lima) rekomendasi terhadap temuan keuangan. Menindaklanjuti hal tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian melalui Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV menyampaikan klarifikasi melalui surat Nomor 04/AK.02.01/ND/FIV/2023 tentang Penyampaian Tanggapan Terhadap Hasil Audit Inspektorat Tahun 2021 pada Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV dan telah menindaklanjuti rekomendasi yang telah diberikan. yang pada intinya Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV telah menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas temuan tersebut. Berikut ini tabel tindaklanjut rekomendasi atas hasil audit BPK/Inspektorat.

JENIS TEMUAN	JUMLAH TEMUAN	JUMLAH YANG TELAH DITINDAKLANJUTI	PERSENTASE
Administrasi	2	2	100%
Keuangan	5	5	100%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Tabel 3.22. Rekapitulasi Tindaklanjut Temuan Audit/Pemeriksaan BPK/Inspektorat Tahun 2022**

Sumber : Inspektorat BKN



**Grafik 3.30. Tren Realisasi IKU 11 Tahun 2020 s.d. 2022**

Sumber : Data Olahan

Ketercapaian realisasi kinerja IKU ini konsisten berada di angka 100% selama 3 tahun berturut-turut yang berarti bahwa tahun ini target kinerja tersebut selalu tercapai setiap tahunnya. Capaian ini menjadi motivasi bagi Deputi Bidang Wasdal untuk senantiasa menggunakan anggaran secara akuntabel dan transparan.



**Grafik 3.31. Realisasi IKU 11 Tahun 2022 dan Target 2024**

Sumber : Data Olahan

Hal yang sama perlu dilakukan untuk menjaga momentum ketercapaian target sampai dengan tahun 2024. Lebih luas dari itu, ketercapaian target indikator kinerja ini mendukung BKN untuk mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang telah diraih selama ini.

# EVALUASI

Secara umum, implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah mengalami sejumlah peningkatan. Terbukti dari perolehan nilai hasil yang meningkat sebesar 3,29 poin menjadi 77,85. Evaluasi implementasi SAKIP dipandang perlu untuk memberikan rekomendasi perbaikan dan peningkatan kualitas pengelolaan dan akuntabilitas kinerja yang lebih baik. Evaluasi atas penyelenggaraan SAKIP Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2020 telah dilaksanakan terhadap 4 komponen, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi internal. Dari hasil evaluasi tersebut, beberapa rekomendasi perbaikan yang harus dilaksanakan pada tahun berikutnya adalah:





- menyelaraskan target pada dokumen perencanaan kinerja, antara lain antara Perjanjian Kinerja (PK) dan Rencana Aksi;
- melakukan monitoring pencapaian target IKU yang ditetapkan secara berkala agar pencapaian kinerja yang ditetapkan dapat sesuai dengan rencana;
- melakukan pengumpulan data kinerja dan capaian kinerja dengan memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
- berkoordinasi dengan stakeholder terkait agar kinerja setiap individu menjadi dasar pemberian kenaikan atau pengurangan tunjangan kinerja serta Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan jabatan ASN;
- memanfaatkan pengukuran kinerja dalam pemberian *punishment* kepada pegawai; dan
- menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi untuk perbaikan di tahun berikutnya.

.....

LAPORAN KINERJA  
WASDAL  
2022



# **BAB 4**

## **PENUTUP**

---

# PENUTUP

Laporan Kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan visi dan misi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian 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 Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2022 merupakan hasil evaluasi kinerja selama satu tahun anggaran yang berisikan tentang kegiatan pelaksanaan tugas dibidang pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang tertuang dalam indikator kinerja utama. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi alat penilai kinerja kuantitatif yang menggambarkan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara akuntabel dan transparan, serta dapat menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.



Penyusunan Laporan Kinerja sejalan dengan program Anggaran Berbasis Kinerja dan *Balanced Scorecard* atau Indikator Kinerja Utama dari program dan kegiatan. Pencapaian kinerja organisasi merupakan implementasi atas perencanaan kinerja dan pemenuhan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Akan tetapi akan selalu ada faktor-faktor penghambat yang dihadapi dalam selama pelaksanaan pekerjaan. Sebagian indikator kinerja dapat dipenuhi dengan baik tetapi sebagian juga ada yang masih berada di bawah target. Hasil dari laporan kinerja organisasi dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk mengambil kebijakan bagi pemangku kepentingan untuk peningkatan kinerja di tahun yang akan datang.

.....

LAPORAN KINERJA  
WASDAL  
2022



.....

# LAMPIRAN



REVISI

**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**  
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**  
**DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN**

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

Nama : Otok Kuswandar  
Jabatan : Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

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, 1 September 2022

Pihak Kedua  
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara

  
Bima Haria Wibisana  
NIP. 196107191989031001

Pihak Pertama  
Deputi Bidang Pengawasan dan  
Pengendalian

  
Otok Kuswandar  
NIP. 196906191995031001



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022**  
**DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN**

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<b>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</b>				
SS.1	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	IKU.1	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	40
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>				
SS.2	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	IKU.2	Indeks kepuasan masyarakat	87
<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>				
SS.3	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	IKU.3	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100
		IKU.4	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	90
		IKU.5	Persentase PNS yang dilakukan profiling integritas dan moralitas	8
<b>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</b>				
SS.4	Terwujudnya ASN Kedeputan Bidang Wasdal yang kompeten	IKU.7	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputan Bidang Wasdal	80
SS.5	Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Wasdal	IKU.8	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100
SS.6	Terwujudnya birokrasi Kedeputan Bidang Wasdal yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima	IKU.9	Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi	35
		IKU.10	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79
SS.7	Terkelolanya anggaran Kedeputan Bidang Wasdal secara efisien dan akuntabel	IKU.11	Persentase realisasi anggaran	98
		IKU.12	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat	100

Kode KRO	Kegiatan	Pagu Alokasi	
088.01.CO	PROGRAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN TATA KELOLA ASN	Rp	7.550.000.000
4848	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	Rp	7.550.000.000
<b>TOTAL PAGU ALOKASI</b>		Rp	<b>7.550.000.000</b>

Jakarta, 1 September 2022

Pihak Kedua  
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara



Bima Haria Wibisana  
NIP. 196107191989031001

Pihak Pertama  
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian



Otok Kuswandar  
NIP. 196906191995031001

.....

LAPORAN KINERJA  
WASDAL  
2022