

DEPUTI BIDANG MUTASI  
KEPEGAWAIAN

# RENCANA STRATEGIS TAHUN 2020-2024



## **KATA PENGANTAR**

Atas berkat rahmat Tuhan Yang Maha Esa Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara telah berhasil menyusun dan menyelesaikan Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024 yang mengakomodasi perubahan lingkungan strategis organisasi dewasa ini.

Renstra Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian merupakan dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, tujuan, strategis, kebijakan, program dan kegiatan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya selama tahun 2020-2024. Penyusunan Renstra Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengacu pada pedoman penyusunan rencana strategis yang diatur dalam Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor. 5 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (RENSTRA K/L) Tahun 2020-2024. Secara substansi Renstra Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian tahun 2020-2024 disusun sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) IV tahun 2020-2024, serta kewenangan Deputi Mutasi Bagian Kepegawaian.

Perumusan rencana strategis dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian agar terlaksana dengan lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan rencana strategis, tidak tertutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu 5 (lima) tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku.

Akhir kata kami ucapkan terima kasih atas kerja samanya dalam mewujudkan Restra Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian semoga

pelaksanaanya dilakukan secara profesional dan berintegritas serta diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Jakarta, 2019  
Deputi  
Bidang Mutasi Kepegawaian,

  
Drs. Aris Widjianto, M.Si.  
NIP.196509111991031001

**SURAT KEPUTUSAN**  
**DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN**  
**NOMOR : 02/KEP/DEMUT/II/2020**  
**TENTANG**  
**RENCANA STRATEGIS DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN**  
**TAHUN 2020-2024**  
**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**  
**DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN;**

Menimbang: a. Bahwa dalam rangka mendukung pelaksanaan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024, perlu disusun rencana strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2020-2024;

b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian tentang Rencana Strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2020-2024.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

4. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
6. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/ Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 663);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG MUTASI  
KEPEGAWAIAN TENTANG RENCANA STRATEGIS  
DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN TAHUN  
2020-2024

Pertama : Indikator Kinerja Utama sebagaimana tercantum dalam lampiran surat keputusan ini merupakan acuan kinerja yang digunakan oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian untuk menetapkan rencana kinerja

tahunan, menyampaikan rencana kinerja dan anggaran, menyusun dokumen penetapan kinerja, menyusun laporan akuntabilitas kinerja serta melakukan evaluasi pencapaian kinerja sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian.

- Kedua : Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja dan Evaluasi terhadap pencapaian Kinerja dan disampaikan kepada Badan Kepegawaian Negara Pusat melalui Biro Perencanaan.
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada Tanggal : 03 Februari 2020  
Deputi  
Bidang Mutasi Kepegawaian,



Drs. Aris Widijanto, M.Si.  
NIP.196509111991031001

## **DAFTAR ISI**

Keputusan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Nomor  
02/KEP/DEMUT/II/2020 tentang Rencana Strategis Deputi Bidang  
Mutasi Kepegawaian Tahun 2020-2024

Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	ix
BAB I Pendahuluan	1
1. Kondisi Umum	1
2. Kedudukan, tugas dan fungsi, struktur organisasi serta dukungan SDM Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian	2
3. Struktur Organisasi	3
4. Profil SDM Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian	3
5. Capaian Kinerja pada Periode Sebelumnya	5
6. Potensi dan Masalah	7
BAB II Visi, Misi dan Tujuan	12
1. Visi dan Misi	12
2 Tujuan dan Sasaran	13
3. Sasaran Strategis	13
BAB III Arah Kebijakan, dan Strategi	16
1 Arah Kebijakan dan Strategi	16
2. Kerangka Regulasi	16
3. Kerangka Kelembagaan	17

BAB	IV Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan	19
1.	Target Kinerja	19
2.	Kerangka Pendanaan	21
BAB	V Penutup	22
LAMPIRAN		24

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Data Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang	4
Tabel 1.2 Data Pegawai Berdasarkan Jabatan	4
Tabel 1.3 Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir	5
Tabel 1.4 Target dan capaian realisasi indeks kepuasan instansi/ pns terhadap Pelayanan mutasi kepegawaian	6
Tabel 1.5 Target dan capaian realisasi indeks durasi waktu penyelesaian Pelayanan mutasi kepegawaian	6
Tabel 1.6 Target Dan Capaian Realisasi Presentase Tingkat permasalahan Pelayanan Mutasi Kepegawaian	7
Tabel 1.7 Strategi Analisa SWOT Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian	10
Tabel 4-1 Target kinerja deputi bidang mutasi kepegawaian Tahun 2020-2024	20

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Struktur organisasi Badan Kepegawaian Negara	3
Gambar 1.2	Analisa SWOT	7
Gambar 2.1	Peta strategi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian 2020-2024	14

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Kondisi Umum**

Pada hakekatnya peran pemerintah adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Badan Kepegawaian Negara dalam menyelenggarakan Manajemen ASN melalui Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian berupaya memberikan pelayanan yang baik terhadap instansi pemerintah sesuai tugas pokok dan fungsinya. Untuk mewujukan pelaksanaan tugas dan fungsi serta pelayanan tersebut maka dibuatlah Rencana strategis (Renstra). Perumusan Rencana Strategis ini dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses bekerja dan pembaharuan yang dilakukan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian agar terlaksana secara lebih terstruktur, lebih terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan rencana strategis ini, tidak menutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu lima tahun yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku, yang tentunya menyesuaikan dengan perubahan regulasi Badan Kepegawaian Negara.

Rencana strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian merupakan turunan dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara dengan menetapkan visi dan misi yang selaras dengan tujuan organisasi. Lebih jauh lagi Rencana Strategis 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang memuat visi, misi, tujuan strategis, kebijakan, program dan kegiatan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dalam kurun waktu 2020-2024. Penyusunan Rencana strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengacu pada Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/ Lembaga Tahun 2020-2024.

Pada akhirnya nanti, rencana strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian juga perlu melihat perubahan strategis di lingkungannya,

menjabarkan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Negara berdasarkan norma dan standar dalam peraturan Aparatur Sipil Negara.

## **2. Kedudukan, tugas dan fungsi, struktur organisasi serta dukungan SDM Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian**

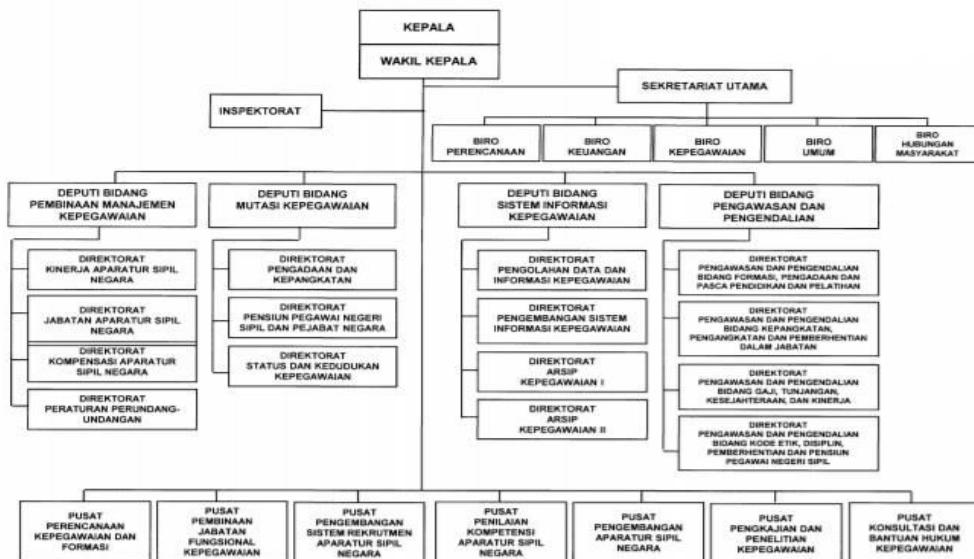
Dalam Pasal 180 ayat (1) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 disebutkan bahwa Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang mutasi kepegawaian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN. Dalam ayat (2) disebutkan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dipimpin oleh Deputi. Selanjutnya dalam Pasal 181 disebutkan bahwa Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil, administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian melaksanakan fungsi :

- a. penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- c. perumusan pertimbangan teknis perencanaan di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- d. pelaksanaan administrasi pensiun Pejabat Negara dan Mantan Pejabat Negara;
- e. pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- f. pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya; dan

- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

### 3. Struktur Organisasi



**GAMBAR 1.1  
STRUKTUR ORGANISASI  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

Susunan organisasi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terdiri atas:

- Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan;
- Direktorat Pensiu Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara; dan
- Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.

### 4. Profil SDM Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

Pada awal tahun 2019, total pegawai di Lingkungan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian berjumlah 220 (dua ratus dua puluh) orang. Kemudian, mendapat tambahan CPNS sejumlah 14 (empat belas) orang yang terdiri dari 2 (dua) Analis Hukum, 7 (tujuh) Analis Kepegawaian Ahli Pertama, 2 (dua) Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran, 1 (satu) Analis Akuntabilitas Kinerja Apratur, dan 1 (satu) Pranata Komputer Ahli Pertama. Pada tahun yang sama, pegawai yang memasuki masa purna bakti sejumlah 24 (dua puluh empat) orang sehingga total keseluruhan pegawai Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian per Desember 2019 adalah sejumlah 210 (dua ratus sepuluh) orang dengan rincian sebagai berikut :

### **A. Berdasarkan Golongan ruang**

Berdasarkan golongan ruang, pegawai dengan golongan ruang IV sebanyak 26 orang (12,38%), golongan ruang III sebanyak 180 orang (85,71%) dan pegawai dengan golongan II sebanyak 4 orang (1,90%) seperti yang tampak pada tabel di bawah ini.

NO.	GOLONGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1.	GOL. IV	26	12,38 %
2.	GOL. III	180	85,71 %
3.	GOL. II	4	1,90 %
<b>J U M L A H</b>		<b>210</b>	<b>100 %</b>

**TABEL 1.1  
DATA PEGAWAI BERDASARKAN GOLONGAN RUANG**

### **B. Berdasarkan Jabatan**

Berdasarkan jabatan, pegawai dengan jabatan Eselon II sebanyak 3 orang (1,43%), Eselon III sebanyak 10 orang (4,76%), Eselon IV sebanyak 25 orang (11,90%), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) sebanyak 6 orang (18.8%) dan jabatan Pelaksana sebanyak 15 orang (46.9%) seperti yang tampak pada tabel di bawah ini.

NO.	JABATAN	JUMLAH	PERSENTASE
1.	Pimpinan Tinggi Madya	1	0,36 %
2.	Pimpinan Tinggi Pratama	3	1,09 %
3.	Administrator	10	3,62 %
4.	Pengawas	26	9,42 %
5.	Pelaksana	109	39,49 %
6.	Fungsional	127	46,02 %
<b>J U M L A H</b>		<b>276</b>	<b>100%</b>

**TABEL 1.2  
DATA PEGAWAI BERDASARKAN JABATAN**

### **C. Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan pendidikan terakhir, pegawai dengan jenjang pendidikan Strata 2 sebanyak 11 orang (34.4%), pegawai dengan jenjang pendidikan Strata 1 sebanyak 18 orang (56.3%), dan pegawai dengan jenjang pendidikan Diploma III sebanyak 3 orang (9.4%) seperti yang tampak pada tabel di bawah ini.

<b>NO.</b>	<b>PENDIDIKAN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE</b>
1.	S-2	11	3,99 %
2.	S-1/D-IV	71	25,72 %
3.	D.III	14	5,07 %
4.	D.II	2	0,73 %
5.	SMA	178	64,49 %
<b>J U M L A H</b>		<b>276</b>	<b>100 %</b>

**TABEL 1.3  
DATA PEGAWAI BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR**

### **5. Capaian Kinerja pada Periode Sebelumnya**

Capaian kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terhadap pelaksanaan Renstra 2015-2019 adalah sebagai berikut:

#### **1. Indeks Kepuasan Instansi/PNS terhadap Pelayanan Mutasi Kepegawaian**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik:

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>					<b>Capaian Realisasi</b>				
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Indeks Kepuasan Instansi/PNS terhadap Pelayanan Mutasi Kepegawaian	86	86	85	86	88	84,28	85	83,71	86,21	87,15

**TABEL 1.4**

**TARGET DAN CAPAIAN REALISASI INDEKS KEPUASAN INSTANSI/PNS TERHADAP PELAYANAN MUTASI KEPEGAWAIAN**

Tingkat kepuasan instansi/PNS terhadap pelayanan mutasi kepegawaian diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan kepegawaian dari Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya. Indeks kepuasan masyarakat adalah angka dari hasil kegiatan pengukuran secara komprehensif tentang tingkat kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh penyelenggara pelayanan publik. Angka ditetapkan dengan skala 1 (satu) sampai dengan 4 (empat). Pengukuran indeks kepuasan masyarakat dilakukan dengan berpedoman terhadap Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 14 Tahun 2017.

**2. Indeks Durasi Waktu Penyelesaian Pelayanan Mutasi Kepegawaian**

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target (Hari Kerja)</b>					<b>Capaian Realisasi (Hari Kerja)</b>				
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Indeks Durasi Waktu Penyelesaian Pelayanan Mutasi Kepegawaian	12		10	12	12	12,42		10,6	9,7	8,03

**TABEL 1.5**

**TARGET DAN CAPAIAN REALISASI INDEKS DURASI WAKTU PENYELESAIAN PELAYANAN MUTASI KEPEGAWAIAN**

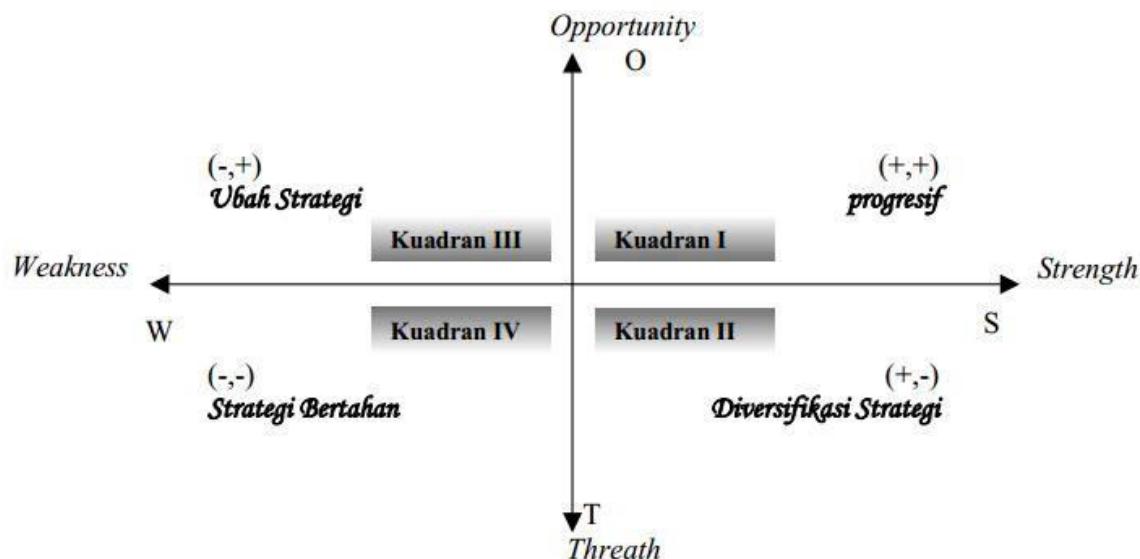
### 3. Presentase Tingkat Kesalahan Pelayanan Mutasi Kepegawaian

Indikator Kinerja	Target					Capaian Realisasi				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Presentase Tingkat Kesalahan Pelayanan Mutasi Kepegawaian	0,05		0,5	0,5	0	0,1		0,01	0,21	0,28

**TABEL 1-6**  
**TARGET DAN CAPAIAN REALISASI PRESENTASE TINGKAT KESALAHAN PELAYANAN MUTASI KEPEGAWAIAN**

### 6. Potensi dan Masalah

Identifikasi SWOT (*Strengthness, Weaknesses, Oportunities, dan Threat*) di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian menjadi bagian manajemen strategi yang ada di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. Setidaknya terdapat 4 (empat) matriks/kuadran dalam analisa SWOT ini, yakni Kuadran I, Kuadran II, Kuadran III dan Kuadran IV. Berikut gambaran keempat kuadran tersebut (dabs.bps.go.id):



**GAMBAR 1.2**  
**ANALISA SWOT**

#### A. Kuadran I (positif, positif)

Posisi ini membuktikan sebuah organisasi yang kuat dan berpeluang. Rekomendasi taktik yang diberikan ialah Progresif,

artinya organisasi dalam kondisi prima dan mantap. Sehingga benar-benar dimungkinkan untuk terus menjalankan ekspansi, memperbesar pertumbuhan dan meraih kemajuan secara maksimal.

#### **B. Kuadran II (positif, negatif)**

Posisi ini membuktikan sebuah organisasi yang kuat tapi menghadapi tantangan yang besar. Saran taktik yang diberi yaitu Diversifikasi Strategi. Maksudnya adalah organisasi berada pada situasi mantap namun juga menghadapi sejumlah tantangan berat. Sehingga diperkirakan roda organisasi akan mengalami kesulitan untuk terus berputar jika hanya bergantung pada taktik sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mulai memperbanyak variasi strategi taktisnya.

#### **C. Kuadran III (negatif, positif)**

Posisi ini menggambarkan sebuah organisasi yang lemah namun sungguh-sungguh berpeluang. Anjuran taktik yang disarankan ialah Ubah Taktik, artinya organisasi disarankan untuk mengubah strategi sebelumnya. Karena, strategi yang lama dikhawatirkan susah untuk dapat menangkap kesempatan yang ada sekaligus memperbaiki performa organisasi.

#### **D. Kuadran IV (negatif, negatif)**

Posisi ini membuktikan sebuah organisasi yang lemah dan menghadapi tantangan besar. Anjuran taktik yang diberikan adalah Strategi Bertahan, artinya kondisi internal organisasi berada pada alternatif dilematis. Oleh karenanya organisasi disarankan untuk memakai strategi bertahan, mengontrol performa internal supaya tak semakin terjerembab. Taktik ini dipertahankan sambil terus berusaha memperbaiki diri.

Identifikasi analisis SWOT berdasarkan analisis isu strategis

lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dapat digambarkan dalam tabel berikut:

	<b>Strength (S)</b>	<b>Weakness (W)</b>
Internal  Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas SDM di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian cukup memadai</li> <li>2. Sarana dan prasarana yang mendukung</li> <li>3. Ketersediaan anggaran</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas SDM di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian belum sesuai dengan kompetensi jabatan yang dibutuhkan.</li> <li>2. 77% dari seluruh jumlah SDM di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian berusia di atas 50 tahun.</li> <li>3. Kesempatan pegawai untuk meningkatkan kompetensi belum optimal</li> </ol>
<b>Opportunity (O)</b>	<b>Strategi SO</b>	<b>Strategi WO</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perkembangan penggunaan teknologi dalam pelayanan mutasi kepegawaian</li> <li>2. Perubahan <i>mindset</i> di stakeholder mengenai proses mutasi kepegawaian</li> </ol>	<p>Mengoptimalkan kinerja SDM yang ada yang didukung oleh sarana dan prasarana serta anggaran yang memadai.</p>	<p>Meningkatkan kompetensi pegawai melalui <i>shortcourse</i> dan penyusunan analisa jabatan dan analisa beban kerja sebagai dasar perencanaan manajemen SDM</p>

<b>Threat (T)</b>	<b>Strategi ST</b>	<b>Strategi WT</b>
<p>1. Meningkatnya keinginan masyarakat untuk pelayanan yang lebih transparan dan berbasis teknologi</p> <p>2. Adanya sistem/aplikasi yang dihasilkan dari intansi lain yang tidak terintegrasi dengan BKN</p>	<p>Meningkatkan pengelolaan teknologi informasi yang terstruktur dan terintegrasi untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat</p>	<p>Meningkatkan pelayanan mutasi kepegawaian berbasis teknologi</p>

**Tabel 1-7**  
**Strategi Analisa SWOT Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian**

Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah unsur pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara. Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian merupakan unit teknis yang mempunyai peran strategis dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien, dan peningkatan kualitas pelayanan publik sesuai dengan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 yaitu melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil, administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara.

Terkait fungsi tersebut, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mempunyai beberapa potensi masalah yang dihadapi, yaitu sebagai berikut.

- a. Ketersedian SDM di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dengan kualitas yang sesuai dengan kompetensi jabatan yang dibutuhkan.
- b. Ketersediaan perencanaan SDM sesuai dengan analisa jabatan dan analisa beban kerja.

- c. Ketersediaan kesempatan pengembangan kompetensi pegawai untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok.
- d. Ketersediaan pelayanan mutasi kepegawaian yang transparan dan berbasis teknologi informasi

## **BAB II**

### **VISI, MISI DAN TUJUAN**

#### **1. Visi dan Misi**

Rencana Strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2020-2024 merupakan komitmen bersama dalam menetapkan kinerja dengan tahapan-tahapan yang terencana dan terprogram secara sistematis melalui penataan, penertiban, perbaikan pengkajian, pengelolaan terhadap sistem kebijakan dan peraturan perundangan-undangan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi.

Selanjutnya untuk memberikan arah dan sasaran serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian, maka visi misi kedeputian diselaraskan dengan arah kebijakan dan program Badan Kepegawaian Negara. Program ini disesuaikan dengan rencana pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Nasional Jangka Panjang (RPNJP) 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2020-2024, sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian.

Visi Deputi Mutasi merupakan turunan dari Visi BKN yakni *“Mewujudkan Pengelola ASN yang profesional dan berintergritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”*. Selain itu misi Deputi Mutasi mengikuti Misi BKN nomor ke-2 yakni “Penyelenggaraan manajemen ASN.

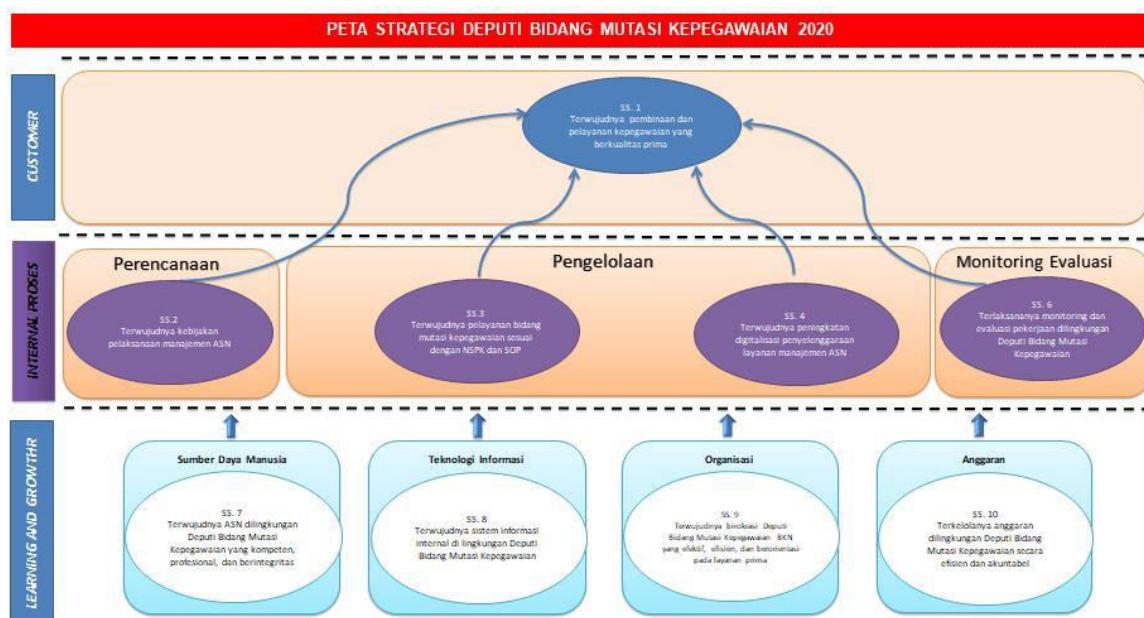
#### **2. Tujuan**

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

***“Mewujudkan penyelenggaraan manajemen ASN yang berkualitas prima ”.***

### **3. Sasaran Strategis**

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



**Gambar 2-1**  
**PETA STRATEGI DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN 2020-2024**

#### **3.1 Customer Perspective**

Terdiri atas 1 (satu) sasaran strategis (SS), sebagai berikut:

- Sasaran Strategis 1: Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima

### **3.2 Internal Process Perspective**

Merupakan proses yang harus dilakukan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian untuk mencapai *output* dan *outcome* yang diharapkan. Terdiri atas 4 (empat) sasaran strategis, sebagai berikut:

- Sasaran Strategis 1: Terwujudnya kebijakan pelaksanaan manajemen ASN;
- Sasaran Strategis 2: Terwujudnya pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP;
- Sasaran Strategis 3: Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN
- Sasaran Strategi 4: Terlaksananya monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian.

### **3.3 Learn and Growth Perspective**

Untuk melaksanakan pencapaian sasaran strategis sebagaimana tersebut di atas, dibutuhkan input yang dapat mendukung terlaksananya proses untuk menghasilkan *output* dan *outcome* Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. Terdiri atas 4 (empat) sasaran strategis sebagai berikut:

- Sasaran Strategis 1: Terwujudnya ASN di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang kompeten, profesional, dan berintegritas;
- Sasaran Strategis 2: Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang handal;
- Sasaran Strategis 3: Terwujudnya birokrasi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima; dan
- Sasaran Strategis 4: Terkelolanya anggaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian secara efisien dan akuntabel.

## **BAB III**

### **ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI**

#### **1. Arah Kebijakan Dan Strategi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian**

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi, tujuan dan sasaran yang ditetapkan, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian menetapkan arah dan kebijakan dan strategi sebagai berikut.

##### **a. Melakukan peningkatan pelayanan bidang mutasi kepegawaian kepada pelanggan melalui teknologi informasi.**

Dalam upaya meningkatkan fungsi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian maka strategi yang digunakan dalam upaya peningkatan pelayanan bidang mutasi kepegawaian berbasis teknologi informasi meliputi:

- Digitalisasi pelayanan penetapan NIP ASN;
- Digitalisasi pelayanan kenaikan pangkat dan mutasi lainnya;
- Digitalisasi penetapan pertek pensiun; dan
- Digitalisasi penetapan status kepegawaian

##### **b. Meningkatkan kualitas penyelesaian permasalahan**

Dalam upaya meningkatkan kualitas penyelesaian permasalahan diperlukan strategi sebagai berikut:

- Penyelesaian penetapan status dan kedudukan kepegawaian yang efektif dan efisien berdasarkan NSPK dan SOP berbasis digital;
- Penyelesaian permasalahan pelayanan kenaikan pangkat yang efisien dan sesuai dengan SOP berbasis digital;
- Penyelesaian permasalahan pengadaan ASN yang efisien dan sesuai dengan SOP berbasis digital; dan
- Penyelesaian permasalahan pension ASN secara efisien dan sesuai dengan SOP berbasis digital.

#### **2. Kerangka Regulasi**

Kerangka regulasi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian disusun berdasarkan kebutuhan dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan yang diamanahi melalui Perka Badan Kepegawaian Negara

Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2015. Kerangka regulasi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian juga merupakan upaya dukungan terhadap sasaran strategis. Kerangka regulasi ini disusun untuk menciptakan regulasi yang berkualitas, sederhana dan tertib di bidang mutasi kepegawaian.

Sejumlah regulasi yang harus disusun selama periode 2020-2024 dalam bentuk Peraturan Badan Kepegawaian Negara, dan Peraturan lainnya sebagai berikut:

- Penyusunan Draft peraturan dan prosedur penetapan kartu pegawai dan kartu istri/suami PNS;
- Penyusunan Draft Surat Edaran Kepala BKN tentang Pertimbangan Teknis Kenaikan Pangkat bagi PNS yang menduduki jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Utama dan Fungsional Utama serta Pengangkatan dan Pemberhentian PNS yang menduduki jabatan Fungsional Utama;
- Penyusunan Draft Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian;
- *Review* Standar Operasional Prosedur pelaksanaan tugas masing-masing Direktorat di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian.

### **3. Kerangka Kelembagaan**

Penguatan kerangka Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dimaksudkan untuk mewujudkan kelembagaan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang efektif, efisien, akuntabel, dan sinergis agar mampu melaksanakan program dan kegiatan dengan efektif dan efisien.

Penguatan kelembagaan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mengacu kepada arah kebijakan dan strategi penguatan kelembagaan secara nasional dalam rangka pelaksanaan program pembangunan nasional yang tertera pada RPJMN 2020-2024, yaitu menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, efektif dan efisien, dan

peningkatan kualitas pelayanan publik sehingga dapat mewujudkan visi dan misi Badan Kepergawaiian Negara.

Penjabaran dan arah yang lebih konkret aspek kelembagaan yang akan ditata lebih lanjut akan dituangkan dalam perencanaan tahunan dalam bentuk arah dan kebijakan pelaksanaan tugas tahunan, dengan menyesuaikan dinamika lingkungan strategis yang berkembang.

## **BAB IV**

### **TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**

#### **1 Target Kinerja**

##### **A. Indikator Kinerja Sasaran Strategis**

Sasaran Strategis yang telah ditetapkan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome/impact*) dari satu atau beberapa program yang ditetapkan dalam 11 sasaran strategis dan 16 Indikator Kinerja Sasaran Strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut:

NO	SASARAN STRATEGIS	NO	INDIKATOR KINERJA	2020	2021	2022	2023	2024
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>								
1	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	1	Indeks kepuasan Instansi/PNS atas Pelayanan Kepegawaian	85	85,5	86	86,5	87
<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>								
2	Terwujudnya kebijakan pelaksanaan manajemen ASN	2	Persentase pemenuhan pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN	100%	100%	100%	100%	100%
3	Terwujudnya pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai NSPK dan SOP	3	Persentase penyelesaian pelayanan bidang mutasi sesuai dengan NSPK dan SOP	100%	100%	100%	100%	100%
		4	Persentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian	0%	0%	0%	0%	0%
4	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN	5	Persentasi layanan manajemen ASN yang berbasis digital	75%	75,5%	76%	76,5%	77%

5	Terlaksananya monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian	6	Tersedianya dokumen monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian	2	2	2	2	2
<b>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</b>								
6	Terwujudnya ASN di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang kompeten, profesional, dan berintegritas	7	Indeks Profesional ASN di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian	77	77,5	78	78,5	79
7	Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian	8	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	100%	100%	100%	100%
8	Terwujudnya birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	9	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian	33	33,5	34	34,5	35
		10	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian	65	65,5	66	66,5	67
9	Terkelolanya anggaran di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian secara efisien dan akuntabel	11	Persentase realisasi anggaran di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian	85%	85,5%	86%	86,5%	87%
		12	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%	100%	100%	100%	100%

**Tabel 4-1  
TABEL TARGET KINERJA DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN  
TAHUN 2020-2024**

## B. Indikator Kinerja Program

Indikator Kinerja Program merupakan alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian hasil (*outcome*) dari suatu

program. Indikator Kinerja Program telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran program (*outcome*). Indikator kinerja program tersebut juga merupakan Kerangka Akuntabilitas Organisasi dalam mengukur pencapaian kinerja program. Dalam kaitan ini, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian telah menetapkan Indikator Kinerja Program dalam Struktur Manajemen Kinerja yang merupakan sasaran kinerja program yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi K/L setingkat eselon I. Indikator Kinerja Program Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah program penyelenggaraan manajemen kepegawaian Negara. Secara rinci sebagaimana Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

### **C. Indikator Kinerja Kegiatan**

Indikator Kinerja Kegiatan merupakan ukuran alat ukur yang mengindikasikan keberhasilan pencapaian keluaran (*output*) dari suatu kegiatan. Indikator Kinerja Kegiatan telah ditetapkan secara spesifik untuk mengukur pencapaian kinerja berkaitan dengan sasaran kegiatan (*output*). Indikator Kinerja Kegiatan dalam Struktur Manajemen Kinerja di Badan Kepegawaian Negara merupakan sasaran kinerja kegiatan yang secara akuntabilitas berkaitan dengan unit organisasi K/L setingkat direktorat. Indikator kegiatan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terdiri dari 3 (tiga) kelompok yaitu:

1. Pelayanan administrasi pengadaan PNS dan penetapan persetujuan dan pertimbangan kenaikan pangkat dan mutasi lainnya;
2. Penetapan SK dan Pertek pensiun PNS dan Pejabat Negara serta Janda/Dudanya; dan
3. Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian.

Secara rinci sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

## **2. Kerangka Pendanaan**

Untuk dapat melaksanakan arah kebijakan, strategi, dan program tujuan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dan sasaran-sasaran

strategis yang telah ditetapkan, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya. Dukungan dan prasarana yang memadai, pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian sampai dengan tahun 2024 adalah Pendanaan pembangunan akan bersumber dari pemerintah APBN Secara terinci kerangka pendanaan menurut program dan kegiatan sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis (Renstra) Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian 2020-2024 merupakan dokumen resmi yang berisi pedoman kesepakatan seluruh pegawai di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang berisikan dasar atau acuan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta penilaian terhadap kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian selama kurun waktu 5 (lima) tahun dengan menggunakan indikator kinerja yang terarah dan terukur, dalam upaya meningkatkan tugas dan fungsi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dengan strategi kebijakan berupa Melakukan peningkatan pelayanan bidang mutasi kepegawaian kepada pelanggan melalui teknologi informasi dan Meningkatkan kualitas penyelesaian permasalahan status dan kedudukan kepegawaian secara komprehensif.

Rencana Strategis (Renstra) Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian ini juga dilakukan dalam upaya percepatan proses reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara, seperti yang tertuang di dalam prioritas pembangunan nasional pada RPJMN 2020-2024.

Pelaksanaan Renstra ini akan dilakukan evaluasi paruh waktu (*midterm evaluation*) untuk menemukan dan menilai capaian indikator kinerja serta usaha perbaikan dalam strategi dan kebijakan dengan harapan seluruh target kinerja yang telah disepakati dapat tercapai secara lebih optimal. Pada akhir periode atau tahun ke 4 (empat) atas pelaksanaan Renstra ini, menjadi bahan evaluasi yang komprehensif dalam penyusunan Renstra Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian 2025-2029 yang di paralel dengan penyusunan Renstra Badan Kepegawaian dengan berdasarkan RPJMN Teknokratik 2025-2029.

Dengan demikian diharapkan Restra Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian dilaksanakan dengan menjunjung nilai-nilai yang dibangun Badan Kepegawai Negara dalam penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian yaitu secara Integritas, professional, sinergi dalam pelayan

dan peningkatan kesempurnaan pelayanan sehingga hasil akhir Renstra mendapatkan pencapaian yang maksimal.

# **L A M P I R A N**

## **Matrik Rencana Strategis Kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara 2020-2024**

Kode	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Juta Rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	<b>Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian</b>								<b>2.875.000</b>	<b>4.000.000</b>	<b>5.000.000</b>	<b>6.000.000</b>	<b>8.000.000</b>	
	SS. 1 Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima													
	Indeks kepuasan Instansi/PNS atas Pelayanan Kepegawaian			85	85,5	86	86,5	87						
	SS. 2 Terwujudnya kebijakan pelaksanaan manajemen ASN													
	Persentase pemenuhan pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN			100%	100%	100%	100%	100%						
	SS. 3 Terwujudnya pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai NSPK dan SOP													
	Persentase penyelesaian pelayanan bidang mutasi sesuai dengan NSPK dan SOP			100%	100%	100%	100%	100%						
	Persentase tingkat kesalahan pelayanan kepegawaian			0%	0%	0%	0%	0%						
	SS. 4 Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN													
	Persentasi layanan manajemen ASN yang berbasis digital			75%	75,5%	76%	76,5%	77%						

Kode	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Juta Rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
		SS. 5 Terlaksananya monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian												
		Tersedianya dokumen monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian		1	1	1	1	1						
		SS. 6 Terwujudnya ASN di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang kompeten, profesional, dan berintegritas												
		Indeks Profesionalitas ASN pegawai di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian		77	77,5	78	78,5	79						
		SS. 7 Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian												
		Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar		100%	100%	100%	100%	100%						
		SS. 8 Terwujudnya birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima												
		Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian		33	33,5	34	34,5	35						
		Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian		65	65,5	66	66,5	67						

Kode	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Juta Rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
		SS. 9 Terkelolanya anggaran di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian secara efisien dan akuntabel												
		Persentase realisasi anggaran di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian		85%	85,5%	86%	86,5%	87%						
		Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat		100%	100%	100%	100%	100%						
3643	<b>Pelayanan Administrasi Pengadaan PNS dan Penetapan Persetujuan dan Pertimbangan Kenaikan Pangkat dan Mutasi Lainnya</b>			DKI Jakarta					1.050.000	1.500.000	2.000.000	2.800.000	4.000.000	Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
		01-Meningkatkan layanan administrasi Pengadaan PNS dan Penetapan Persetujuan dan Pertimbangan Kenaikan Pangkat dan Mutasi lainnya.												
		-		1	1	1	1	1						

Kode	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Juta Rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
		007-NIP CASN												
		01-NIP ASN		46.330	50.963	56.059	61.665	67.832						
		009-Kartu Pegawai ASN												
		01-Jumlah Kartu Pegawai ASN		12.150	13.365	14.702	16.172	17.789						
		010-Kartu Suami/Kartu Istri												
		01-Jumlah Kartu Suami/ Kartu istri		11.400	12.540	13.794	15.173	16.691						
		002-Nota Persetujuan Teknis Kenaikan Pangkat Gol. Ruang IV/b ke bawah												
		01-Jumlah nota persetujuan teknis KP gol IV/b kebawah		119.50 0	131.45 0	144.59 5	159.05 5	174.960	632,700	830,000	1,100,000	1,450,000	1,525,000	

Kode	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Juta Rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
		003-Pertimbangan Teknis Kenaikan Pangkat Gol. Ruang IV/c ke atas												
		01-Jumlah Pertimbangan Teknis Kenaikan Pangkat Gol. ruang IV/C keatas		8500	9.350	10.285	11.314	12.445						
		004-Nota Persetujuan KPLB dan Mutasi Lainnya												
		01-Jumlah Nota persetujuan KPLB dan Mutasi lainnya		111.70 0	122.87 0	135.15 7	148.67 3	163.540						
		011-SK Kenaikan Pangkat Gol. Ruang IV/c ke atas												
		01- Jumlah Penetapan SK KP Gol IV/c ke Atas		8.500	9.350	10.285	11.314	12.445						
		005-Peningkatan Layanan Kepegawaian							213,260	360,000	400,000	450,000	1,000,000	

Kode	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Juta Rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
		01-Jumlah Laporan Peningkatan Layanan Kepegawaian		1	1	1	1	1						
3657	<b>Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian</b>		DKI Jakarta						825.000	1.000.000	1.200.000	1.300.000	1.500.000	Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian
		<b>01-Meningkatkan kualitas layanan Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian</b>												
		01-Persentase pemenuhan pengukuran Standar Manajemen Mutu ISO 9001 : 2008 layanan Penetapan Status dan Kedudukan Kepegawaian		100	100	100	100	100	35,215	50,000	129,000	150,000	250,000	
		02-Persentase penyelesaian pelayanan pensiun tepat waktu (dibawah 10 hari kerja)		100	100	100	100	100						
		003-Laporan		1	1	1	1	1						

Kode	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Juta Rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
		Peningkatan Pelayanan Kepegawaian												
		01-Jumlah Peningkatan Pelayanan Kepegawaian		1	1	1	1	1						
		004-Surat Penetapan/Pertimbangan												
		Status dan Kedudukan Kepegawaian												
		01-Jumlah Surat Penetapan/Pertimbangan Status dan Kedudukan Kepegawaian		1.700	2.123	2.150	2.175	2.200	789,785	950,000	1,071,000	1,150,000	1,250,000	
3653		Penetapan SK dan Pertek Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta Janda/Dudanya	DKI Jakarta						1.000.000	1.500.000	1.800.000	2.150.000	2.550.000	Dit. Pensiun PNS dan Pejabat Negara
		01-Meningkatkan kualitas layanan penetapan SK dan Pertek Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta Janda/Dudanya												
				1	1	1	1	1						
		002-Dokumen							833.335	1250.000	1.500.00	1.750.00	2.000.000	

Kode	Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Lokasi	Target					Alokasi (dalam Juta Rupiah)					Unit Organisasi Pelaksana
				2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
		pertimbangan Teknis dan Surat Keputusan Pensiun PNS, Pejabat Negara dan Janda/Dudanya									0	0		
		01-Jumlah Pertimbangan Teknis Pensiun		40.000	44.000	48.400	53.240	58.564						
		003-Surat Keputusan Pensiun												
		01-Jumlah Surat Keputusan Pensiun		500	550	605	665	731						
		005-Dokumen Tata Naskah Pensiun												
		01-Jumlah tata naskah yang ditata/diretensi		68.500	75.350	82.885	91.173	100.290	161,490	230,000	277,000	373,000	500,000	
		007-Peningkatan Layanan Pensiun												
		01-Jumlah Laporan Peningkatan Pelayanan Pensiun		1	1	1	1	1	5,175	20,000	23,000	27,000	50,000	