

LAPORAN KINERJA

2024



KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN
LAYANAN MANAJEMEN ASN

KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja ini disusun sebagai wujud penerapan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan akuntabel serta untuk memenuhi kewajiban sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Bahwa dengan diterbitkannya Peraturan Presiden tersebut, pemerintah telah menerapkan suatu sistem pertanggungjawaban yang berfokus kepada kinerja meliputi penyusunan Rencana Strategis (Renstra), pengukuran kinerja, evaluasi kinerja dan pelaporan kinerja secara terpadu dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi serta visi dan misi organisasi. Laporan Kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN atas pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangannya dalam membantu Badan Kepegawaian Negara untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan, khususnya dibidang manajemen kepegawaian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain itu Laporan Kinerja ini memiliki dua fungsi utama, yaitu pertama merupakan sarana untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja yang telah ditetapkan sebagaimana dalam penetapan kinerja, kedua merupakan sarana evaluasi atas penetapan kinerja sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang.

Untuk memenuhi kedua fungsi utama tersebut, penyusunan Laporan Kinerja ini secara garis besar berisikan informasi mengenai penetapan kinerja dan capaian kinerja tahun 2024 yang merupakan pedoman untuk merealisasikan sasaran kinerja yang ingin dicapai selama tahun 2024, dimana sepenuhnya mengacu pada Rencana Strategis BKN 2020 - 2024. Sementara itu, capaian kinerja merupakan realisasi seluruh kegiatan yang bermuara pada capaian indikator kinerja utama, diarahkan bagi pemenuhan target yang ditetapkan pada perjanjian kinerja yang ditetapkan.

Laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif kinerja yang telah dilaksanakan dan sekaligus menjadi pertanggungjawaban Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara, para stakeholder dan mitra kerja Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Sedangkan capaian indikator kinerja yang memenuhi sasaran maupun yang tidak memenuhi sasaran, akan dianalisis lebih lanjut dalam rangka mengidentifikasi peluang yang ada untuk perbaikan kinerja pada tahun berikutnya.

Kepada semua pihak yang telah terlibat dalam proses penyusunan Laporan Kinerja ini baik dalam bentuk kontribusi data maupun kontribusi lainnya, kami ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membimbing kita dalam melaksanakan tugas dan berkarya demi kemajuan dan kejayaan BKN yang kita cintai ini.

Jakarta, Januari 2025

Deputi Bidang Penyelenggaraan
Layanan Manajemen ASN

\$

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN disusun sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara bahwa Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan dan kepangkatan, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil, administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara, dalam rangka mewujudkan Visi BKN.

Indikator keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN antara lain dapat dilihat dari pencapaian Indikator Kinerja Utama yang telah ditargetkan pada tahun 2024 yang bermuara dari Indikator Kinerja Utama BKN sebagai induk organisasi. Bahwa hasil penilaian masyarakat berupa kuisioner yang telah diformulasi dalam tabel tingkat capaian menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 masing – masing layanan mendapat penilaian rata rata baik. Hasil penilaian indeks kepuasan masyarakat dan kecepatan pelayanan serta tingkat kesalahan dalam memberikan pelayanan masing - masing parameter tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain sebagaimana hasil yang telah dicapai oleh Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN bila dikaitkan dengan indikator kinerja kegiatan.



Pencapaian sasaran Indikator Kinerja utama Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam tahun 2024 adalah sebagai berikut:

PERSPEKTIF	SKOR SS	NKP
CUSTOMER	98.39	32.47
INTERNAL PROCESS	94.65	31.24
LEARN AND GROWTH	98.45	32.49

Keterkaitan anggaran untuk mewujudkan indikator kinerja utama dengan tugas dan fungsi dari Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sejumlah Rp 2.527.400.000,00 (dua miliar lima ratus dua puluh tujuh juta empat ratus ribu rupiah) dengan realisasi anggaran yang dicapai pada tahun 2024 adalah sebesar 99,46% dengan jumlah RP 2.513.558.024,00 (dua miliar lima ratus tiga belas juta lima ratus lima puluh delapan ribu dua puluh empat rupiah).

DAFTAR ISI

02

KATA PENGANTAR

06

DAFTAR ISI

07

BAB I PENDAHULUAN

15

**BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA
KERJA 2024**

26

BAB III RENCANA KERJA 2024

77

BAB V PENUTUP

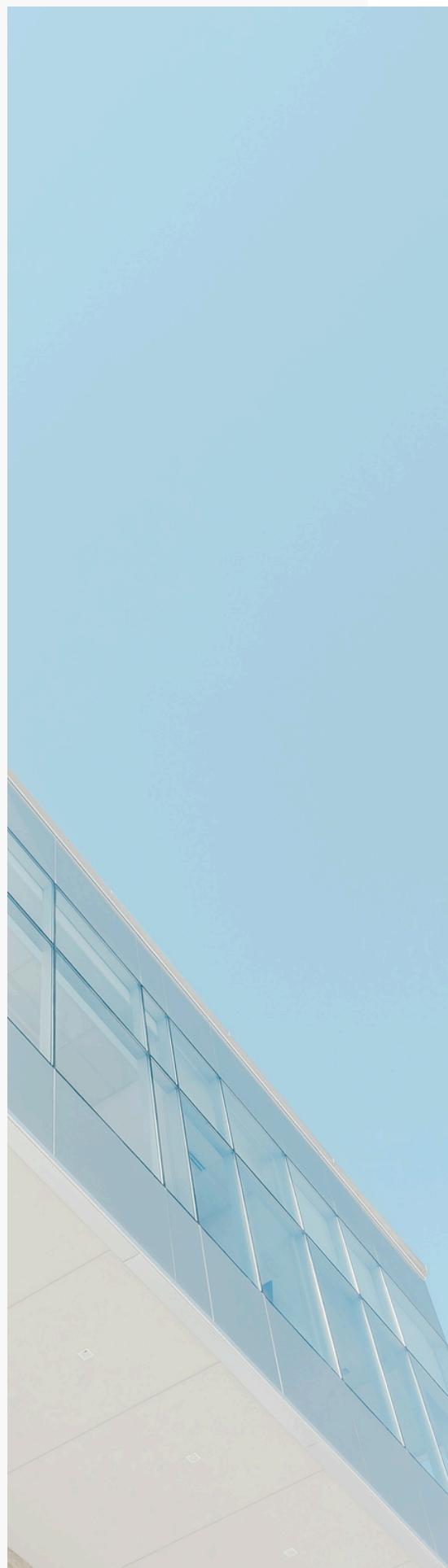
BAB I

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

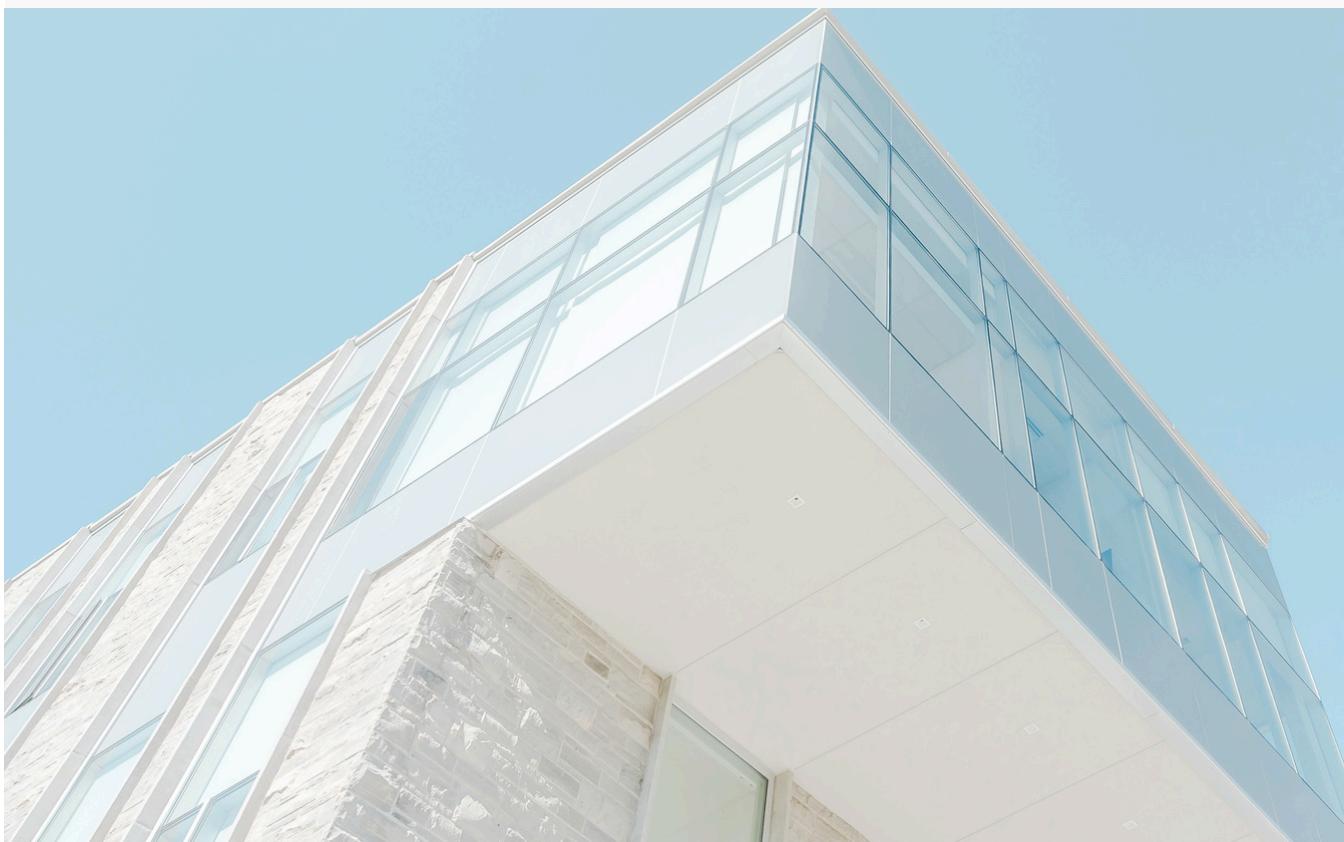
Dalam rangka melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mengatur secara khusus pelaksanaan SAKIP di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menyajikan laporan kinerja tahun 2024 yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja, serta akuntabilitas kinerja yang berisi pencapaian kinerja, hambatan dalam penyelesaian permasalahan sebagai bahan evaluasi dan peningkatan kinerja di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

Untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta dalam rangka mewujudkan *good governance*, Pemerintah telah mengembangkan media pertanggungjawaban yang disebut dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan merupakan satu kesatuan laporan yang menyeluruh yang dimulai dengan Perencanaan Strategi.



Perencanaan Strategi (Renstra) merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul untuk menghasilkan suatu rencana strategi instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Menyikapi hal tersebut, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai unit pelayanan pada Badan Kepegawaian Negara diharapkan dapat merespon dengan cepat dan menjawab berbagai tantangan yang sedang dihadapi serta akan terjadi di masa yang akan datang. Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai salah satu unit kerja yang berkedudukan dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara, bila ditinjau dari tugas fungsinya sebagai salah satu front line unit Badan Kepegawaian Negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat PNS telah berupaya dan berusaha terus menerus untuk meningkatkan mutu pelayanan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.



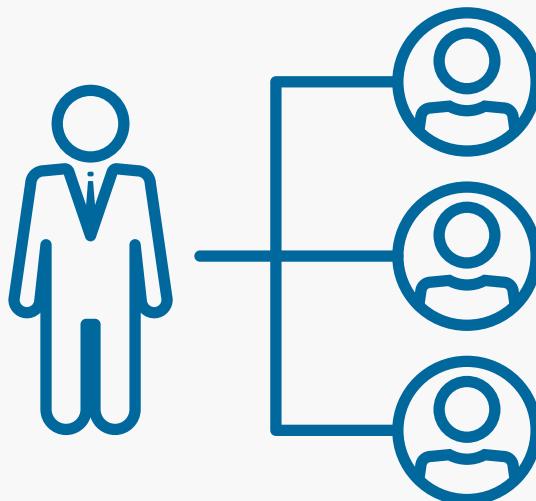
TUGAS DAN FUNGSI

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

Sedangkan dalam Pasal 82 dinyatakan fungsi Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah

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

KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN



**Direktorat Pengadaan
dan Kepangkatan**

**Direktorat Pensiun PNS
& Pejabat Negara**

**Direktorat Status dan
Kedudukan
Kepegawaian**

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terdiri atas 3 (tiga) direktorat yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing dalam penyelenggaraan manajemen ASN, berikut adalah pembagian tugas masing-masing direktorat:

- **Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan**

Direktorat pengadaan dan kepangkatan mempunyai tugas menetapkan Nomor Induk Pegawai ASN, Kartu Pegawai, Kartu Istri/Suami, persetujuan dan pertimbangan teknis kenaikan pangkat PNS, pertimbangan teknis pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat fungsional utama yang penetapannya menjadi kewenangan Presiden, pertimbangan teknis atau keputusan perpindahan antar instansi, penugasan, pengalihan PNS, peninjauan masa kerja, dan mutasi lainnya.

- **Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara**

Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara mempunyai tugas memberikan pertimbangan teknis pensiun PNS/janda/duda/bagian pensiun janda, pensiun Pejabat Negara tertentu, penetapan pensiun janda/duda pensiunan Pegawai Negeri Sipil, penetapan pensiun janda/duda/anak Pejabat Negara, serta pelaksanaan tata usaha pensiun.

- **Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian**

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan dan/atau penetapan pertimbangan status kepegawaian, penyiapan dan/atau penetapan pertimbangan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang terlibat ekses politik dan menjadi anggota/pengurus partai politik, penyiapan dan/atau penetapan penyelesaian permasalahan NIP, persetujuan pemberian / perpanjangan/ pengaktifan CLTN, penyiapan dan/atau penetapan pertimbangan status kepegawaian bagi PPPK, penyiapan pertimbangan/rekomendasi tewas dan cacat karena dinas, penyiapan pertimbangan penetapan nama, tanggal lahir dan Terhitung Mulai Tanggal (TMT) CPNS penyiapan pertimbangan status dan kedudukan kepegawaian lainnya, serta pengelolaan data status dan kedudukan kepegawaian.

PERAN DAN ISU STRATEGIS

Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis diharapkan dapat meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan, sehingga dapat dioperasionalkan secara moral dan dapat dipertanggungjawabkan secara etika birokratis. Perencanaan dimaksudkan agar organisasi senantiasa mampu menyelaraskan diri dengan lingkungan.

Oleh karena itu, perhatian terhadap mandat dari masyarakat dan lingkungan eksternal merupakan perencanaan dari luar ke dalam yang tidak boleh diabaikan. Isu strategis merupakan salah satu pengayaan analisis lingkungan eksternal terhadap proses perencanaan dan apabila dalam 5 (lima) tahun yang akan datang dinamika eksternal dapat diidentifikasi dengan baik maka BKN dapat mempertahankan kelangsungan penyelenggaraan pemerintahan untuk peningkatan pelayanan terhadap masyarakat.

Organisasi yang tidak menyelaraskan diri secara sepadan atas isu strategisnya akan menghadapi kegagalan dalam mencapai keberhasilan kinerja. Oleh karena hal tersebut Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN merupakan unit yang menjabarkan atau mengimplementasikan dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategi BKN, maka Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai salah satu unit yang melaksanakan tugas di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dengan secara jelas dan realistik dapat melaksanakan beberapa kegiatan dalam 1 program sebagaimana amanat dari Rencana Strategis BKN 2020-2024 yang telah dilaksanakan dan direalisasikan dengan mempertimbangkan sumber daya manusia, teknologi, waktu dan kemampuan yang dimiliki.

Untuk dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strateginya, maka setiap tujuan strategi harus ditetapkan indikator kinerjanya (performance indikator) yang jelas dan terukur. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui tantangan, kendala dalam pelaksanaan dan hasil yang dicapai (output).

SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tugas dan fungsinya. Pada tahun 2024 jumlah pegawai di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebanyak 117 (seratus tujuh belas) orang, dengan rincian sebagai berikut:

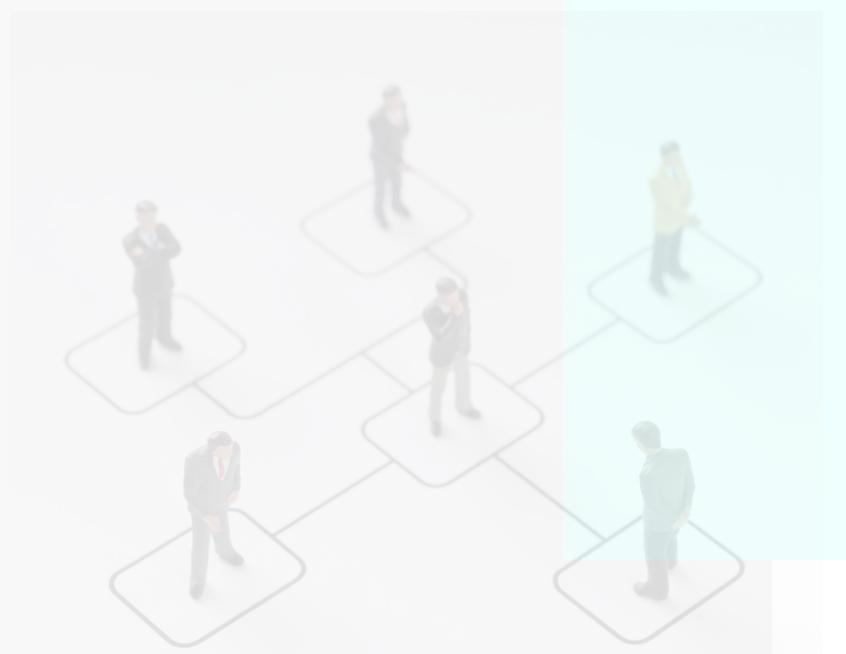
GOLONGAN

GOLONGAN	DIT. PK	DIT. PENSIUN	DIT. SKK	PERSENTASE
IV	10	5	4	15.96%
III	45	34	17	80.67%
IX	4	0	0	16.95%
VII	3	0	1	3.36%
Total	58	39	22	119



JABATAN

JABATAN	JUMLAH
JPT MADYA	1
JPT PRATAMA	3
PENGAWAS	3
FUNGSIONAL	99
PELAKSANA	15



SARANA

Sarana dan prasarana mutlak diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan operasional untuk kelancaran pelayanan kepada para PNS. Berkaitan dengan hal tersebut, dukungan sarana dan prasarana tersebut setiap tahun selalu ditingkatkan. Upaya tersebut diantaranya dilakukan melalui pengadaan, pengoptimalisasian serta peningkatan sarana dan prasarana. Secara umum sarana dan prasarana yang tersedia saat ini meliputi ruang deputi, ruang direktur, ruang kerja, ruang rapat, ruang tata naskah, almari, meja kerja, kursi kerja, filing cabinet, komputer, printer, telepon, faximile dan sarana operasional kantor lainnya. Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memiliki empat ruangan kantor, yaitu Ruangan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan serta Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian yang berada di lantai 7, dan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara berada di lantai 8 gedung II BKN.

WILAYAH KERJA

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN bertugas 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. Outcomes yang hendak dicapai oleh Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah "Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan manajemen kepegawaian ASN yang professional dibidang pengadaan, kepangkatan dan mutasi lainnya, Pelayanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta penetapan Pertimbangan Status dan Kedudukan Kepegawaian". Peningkatan pelayanan dimaksud adalah dengan mempercepat waktu penyelesaian yang dilakukan secara profesional dan berkesinambungan.

SISTEMATIKA PELAPORAN

Sistematika penyusunan laporan kinerja keddeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

01

Melibuti latar belakang, tugas dan fungsi, isu strategis, profil Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

BAB II PERENCANAAN DAN PENETAPAN KINERJA

02

Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama, serta Rencana Strategis Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN periode 2020 - 2024 yang kemudian diturunkan ke Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dan Penetapan Kinerja Tahun 2024.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

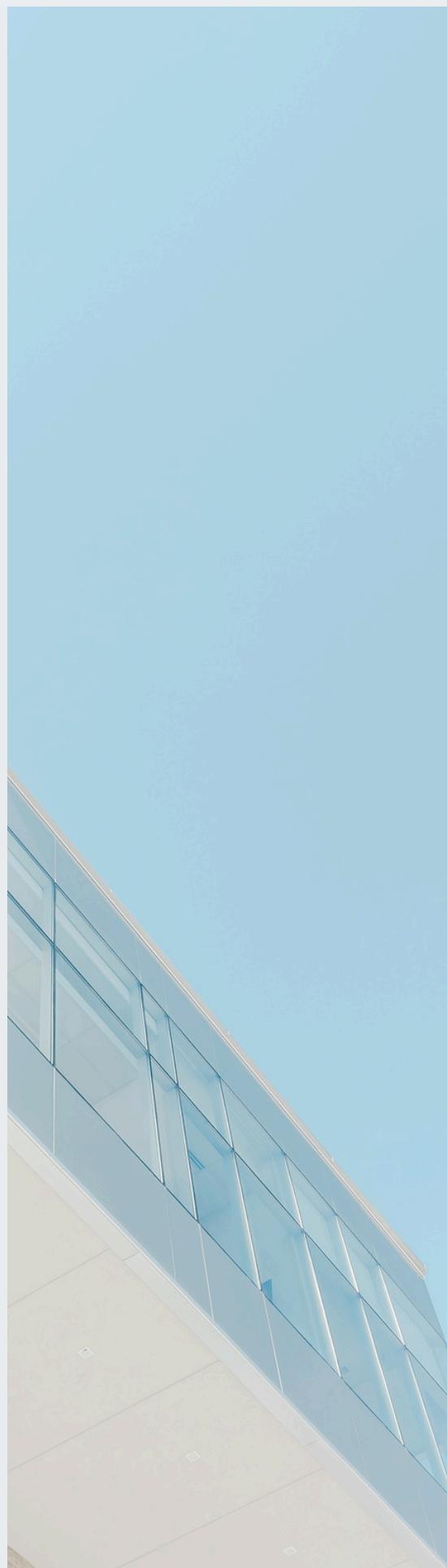
03

Menjelaskan indikator kinerja yang digunakan dan analisis pencapaian kinerja Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2024, serta akuntabilitas keuangan atas penggunaan dana selama Tahun 2024 yang mencerminkan tingkat penyerapan dana dan kegiatan yang dilakukan

BAB IV PENUTUP

04

Menjelaskan simpulan menyeluruh dan laporan akuntabilitas Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2024 dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa yang akan datang.

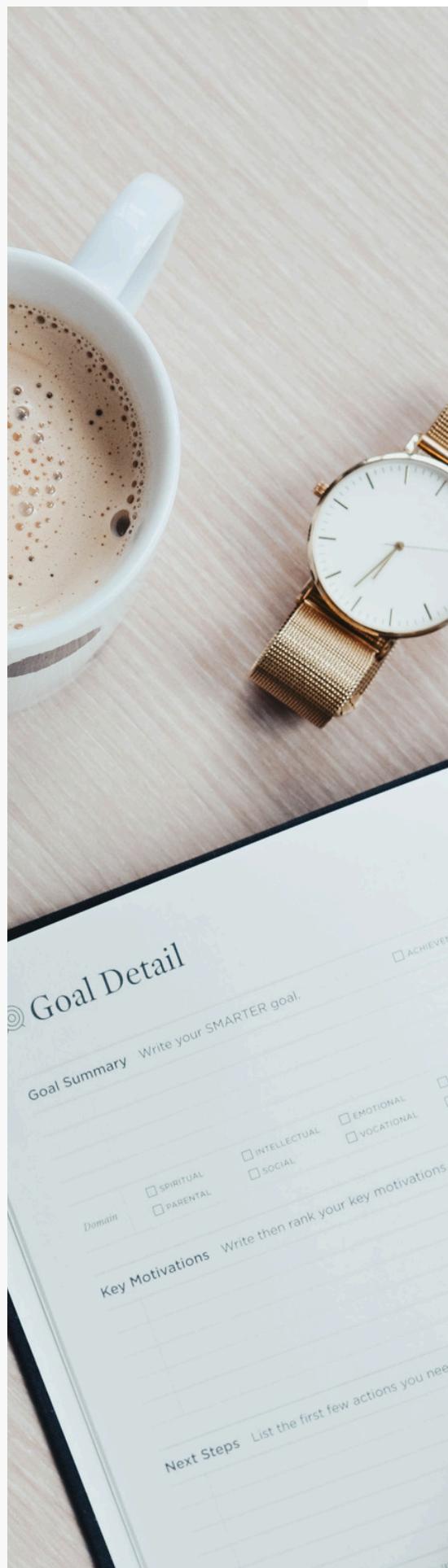


BAB II

PERENCANAAN & PENETAPAN KINERJA

RENCANA STRATEGIS

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja dalam pelaksanaan pembangunan aparatur negara yang diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Pembangunan Jangka Panjang (PJP) 2005 - 2025, maupun dalam Kebijakan Strategis Nasional di BKN, maka ditetapkan rencana strategis Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan. Serta sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan. Selaku pelayan masyarakat, maka Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memiliki rencana dan strategi yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanannya terhadap masyarakat, dengan cara menanamkan rasa memiliki dan meningkatkan kedisiplinan melalui tertib administrasi dan tertib perkantoran, serta menjalankan tugas secara profesional dengan penuh rasa tanggung jawab.



Rencana strategis Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada hakikatnya merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai upaya yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja serta cara pencapaiannya melalui pembinaan, penataan, perbaikan, penertiban, penyempurnaan dan pembaharuan terhadap sistem dan kebijakan, agar tercapai efektivitas, efisiensi dan produktivitas dalam pelaksanaan pemerintahan. Sesuai dengan tugas dan fungsi serta memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN didalam menyusun Laporan Kinerja 2024 berpedoman pada Rencana Strategi BKN berorientasi pada target hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun mulai tahun 2020 sampai dengan 2024. Rencana Strategi BKN mencakup visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, dan program telah dilaksanakan melalui berbagai kegiatan oleh Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berkomitmen untuk melakukan reformasi yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Tahap awal yang perlu dilakukan adalah membangun kepercayaan masyarakat (*public trust*). Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai salah satu unit pelayanan di lingkungan BKN dalam tahun anggaran 2022 telah menyusun Rencana Kerja (renja) yang akan dilaksanakan dalam tahun anggaran 2024 dan sebagai pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan rencana kerja tersebut, maka dalam tahun anggaran 2024 disusun Laporan Kinerja tahun 2024. Dalam Laporan Kinerja tahun 2024 ini berisikan tentang realisasi 12 (dua belas) indikator kinerja utama dari 9 (sembilan) sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2024.

VISI DAN MISI

Dalam rangka mengembangkan amanah mandat Undang-Undang, visi BKN Tahun 2020-2024: adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dengan visi :

”Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”

Visi disini berkaitan dengan pandangan kedepan menyangkut kemana Unit ini harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif dan tetap dalam koridor upaya mewujudkan cita dan citra yang diinginkan BKN. Pernyataan Visi BKN tersebut sepenuhnya mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.

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

- Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
- Penyelenggaraan manajemen ASN,
- Penyimpanan informasi pegawai ASN,
- Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan
- Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN turut mendukung visi BKN melalui misi penyelenggaraan manajemen ASN secara terstandar, terukur, dan akuntabel. Dalam peningkatan kualitas pelayanan tersebut Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN melaksanakan program dan kegiatan dengan berkualitas, tepat waktu, dan transparan.

TUJUAN STRATEGIS

Tujuan strategi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategi BKN, sebagaimana amanat dari Renstra BKN 2020-2024 maka Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam melaksanakan tupoksi di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN harus secara jelas dan realistik dengan mempertimbangkan sumber daya manusia, teknologi, waktu dan kemampuan yang dimiliki.

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

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



STRATEGI JANGKA MENENGAH

Sasaran strategis BKN tahun 2020-2024 adalah:

” Meningkatnya profesionalisme Pegawai ASN ”

Pencapaian strategis di atas bersifat *impact* hanya dapat tercapai jika hasil dari program BKN dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap tercapainya sasaran strategis. Adapun hasil yang diharapkan salah satunya adalah terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian. Untuk meningkatkan tingkat profesionalisme pegawai dalam rangka mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN di Tahun 2024 telah melakukan strategi sebagai berikut:

- Simplifikasi layanan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN**

Dalam peningkatan pelayanan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN melakukan simplifikasi proses bisnis pada seluruh layanan dalam rangka percepatan layanan, dalam penyederhanaan persyaratan dokumen dukung, Prosedur Operasional Standar Administrasi Pemerintahan (POS AP) dan waktu pemrosesan.

- Kolaborasi dengan stakeholder eksternal dan internal**

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berkolaborasi dengan Kedeputian Bidang Sistem Informasi Kepegawaian dalam proses digitalisasi pelayanan. Selain itu Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN juga berkolaborasi dengan seluruh unit pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah yang berlaku sebagai *stakeholder* eksternal, dalam memberikan layanan mutasi kepegawaian kepada seluruh ASN di seluruh Indonesia.

- Percepatan layanan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN**

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menerapkan percepatan layanan dengan *Service Level Agreement (SLA)* *one day services* dalam pelayanan pensiun, layanan kenaikan pangkat dan mutasi lain-lain dari 15 hari menjadi 2 (dua) hari, dan proses penyelesaian layanan pindah instansi dipersingkat dari 15 hari menjadi 1 hari.

- Digitalisasi layanan mutasi kepegawaian**

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN melakukan integrasi layanan mutasi kepegawaian dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) secara bertahap, dengan tujuan untuk percepatan pelayanan, transparansi, akuntabel, efisiensi anggaran dan *paperless*.

SASARAN STRATEGIS

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategis BKN, sebagaimana amanat dari Renstra BKN 2020-2024 maka Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara jelas dan realistik dengan mempertimbangkan sumber daya manusia, teknologi, waktu dan kemampuan yang dimiliki.

Untuk dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, maka setiap tujuan strategis harus ditetapkan sasaran strategis. Dalam mencapai sasaran tersebut maka ditetapkan indikator kinerjanya (*performance indicator*) yang jelas dan terukur. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui tantangan dan kendala dalam pelaksanaan serta hasil yang dicapai (outputnya).

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*,

CUSTOMER PERSPECTIVE

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

INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE

Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif internal/proses bisnis adalah terwujudnya kebijakan pelaksanaan manajemen ASN, terwujudnya pelayanan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai dengan NSPK dan SOP, terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN, dan terlaksananya monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE

Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif ini adalah terwujudnya kebijakan pelaksanaan manajemen ASN, terwujudnya ASN di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.. yang kompeten, profesional dan berintegritas, Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, Terwujudnya birokrasi di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang efektif, efisien, dan berorientasi layanan prima, dan terkelolanya anggaran di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN secara efisien dan akuntabel

PERJANJIAN KINERJA 2024

Perjanjian Kinerja merupakan turunan dari Perencanaan Strategis, sekaligus menunjukkan kinerja yang sesuai dengan perencanaan anggaran. Sasaran strategis, program, indikator kinerja, dan target dalam Perjanjian Kinerja berasal dari Rencana Kinerja Tahunan dan anggarannya. Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang mencerminkan integrasi sistem akuntabilitas kinerja dengan sistem penganggaran dan mendorong terlaksananya pengukuran kinerja dan sangat penting untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan yang dihadapi. Perjanjian kinerja merupakan salah satu komponen dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan yang telah disetujui anggarannya, maka ditetapkan suatu Perjanjian Kinerja yang merupakan kesanggupan dari penerima mandat untuk mewujudkan kinerja seperti yang telah direncanakan.



PERJANJIAN KINERJA
KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN
MANAJEMEN ASN
TAHUN 2024

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
CUSTOMER PERSPECTIVE		
TERWUJUDNYA PEMBINAAN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS PRIMA	INDEKS KEPUASAN INSTANSI/ PNS ATAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN	92
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE		
TERWUJUDNYA KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	PERSENTASE PEMENUHIAN PEDOMAN KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	100%
TERWUJUDNYA PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP	PERSENTASE PENYELESAIAN PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI NSPK & SOP	100%
	PERSENTASE TINGKAT KESALAHAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN	0%
TERWUJUDNYA PENINGKATAN DIGITALISASI PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	PERSENTASE LAYANAN MANAJEMEN ASN YANG BERBASIS DIGITAL	90%
TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE PERBAIKAN HASIL MONITORING DAN EVALUASI YANG TELAH DITINDAKLANJUTI DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE		
TERWUJUDNYA ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG KOMPETEN, PROFESIONAL DAN BERINTEGRITAS	INDEKS PROFESIONALITAS ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	80
TERWUJUDNYA SISTEM INFORMASI INTERNAL DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI YANG TERSTANDAR DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%
TERWUJUDNYA BIROKRASI DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG EFEKTIF, EFISIEN, DAN BERIORIENTASI LAYANAN PRIMA	PERSENTASE PELAKSANAAN RENCANA AKSI RB DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%
	SKOR ATAS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	70
TERKELOLANYA ANGGARAN DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SECARA EFISIEN DAN AKUNTABEL	PERSENTASE REALISASI ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%
	PERSENTASE TINDAK LANJUT TEMUAN HASIL AUDIT / PEMERIKSAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT	100%
Dalam tahun berjalan, pelaksanaan Perjanjian Kinerja ini akan dilakukan Pengukuran Kinerja untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang dapat diwujudkan oleh organisasi. Untuk dapat mengukur keberhasilan dari implementasi Rencana Strategik tahun 2020-2024 di atas, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menetapkan target untuk masing-masing sasaran yang harus dicapai, target ini dituangkan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja 2024. Target ditetapkan untuk setiap indikator kinerja, baik untuk indikator sasaran dan indikator kinerja utama.		

ANGGARAN

Untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsinya Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, memiliki Pagu Anggaran sejumlah Rp 2.527.400.000,00 (dua miliar lima ratus dua puluh tujuh juta empat ratus ribu rupiah) dengan realisasi anggaran yang dicapai pada tahun 2024 adalah sebesar 99,46% dengan jumlah RP 2.513.558.024,00 (dua miliar lima ratus tiga belas juta lima ratus lima puluh delapan ribu dua puluh empat rupiah).

Klasifikasi Rincian Output	Rincian Output	Anggaran
Pelayanan Publik Kepada Lembaga	Penetapan NIP	82,469,000
	Penetapan Kenaikan Pangkat	385,864,000
	Penetapan Mutasi Lainnya	84,577,000
	Koordinasi Teknis Pelayanan Penetapan NIP CASN dan Penetapan Kenaikan Pangkat	372,090,000
	Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Pejabat Negara	416.660.000
	SK Pensiun Janda/ Duda Pejabat Negara	17.740.000
	Koordinasi Teknis Pelayanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara	365.000.000

Pelayanan Publik Kepada Lembaga	Koordinasi Teknis Pelayanan Status dan Kedudukan Kepegawaian	369.698.000
	Penetapan/Pertimbangan SKK	309.204.000
	Nota Persetujuan CLTN dan Pertek Pengaktifan PNS	126.098.000

BAB III

AKUNTABILITAS

KINERJA

CAPAIAN KINERJA

Tahun 2024 merupakan tahun ke-5 (lima) dari pelaksanaan Rencana Strategis BKN 2020 - 2024, untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan tersebut maka perlu dibuat analisis capaian kinerja organisasi sebagai tolak ukur kinerja organisasi agar semakin baik dari tahun ke tahun. Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan pelaporan akuntabilitas. Suatu unit organisasi dapat dikatakan berhasil jika indikator-indikator yang ditetapkan telah mengarah kepada pencapaian tujuan dan sasaran. Tanpa adanya pengukuran kinerja, akan menjadi sangat sulit untuk mencari pembedaran yang logis atas pencapaian tujuan dan sasaran unit organisasi tersebut.

Pengukuran kinerja adalah suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan, dengan memanfaatkan data kinerja yang dapat diperoleh melalui data internal maupun eksternal.



Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan tingkat capaian target dari masing-masing indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan rencana kinerja, dengan menggunakan dua metode, yaitu metode evaluasi kinerja dan metode perbandingan capaian sasaran. Perbandingan dilakukan dengan melihat perbandingan antara rencana dan realisasi untuk masing-masing indikator kinerja kegiatan. Metode ini terutama akan bermanfaat untuk melakukan evaluasi internal atas kelemahan-kelemahan dan kendala-kendala yang terjadi dalam organisasi dalam pelaksanaan kegiatannya. Metode perbandingan capaian kinerja sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi (*performance result*) yang dicapai organisasi, selanjutnya akan dilihat *performance gap* yang ada serta tindakan perbaikan yang diperlukan dimasa yang akan datang.

Pengukuran Kinerja Kegiatan pada Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2024 ini didasarkan atas Perjanjian Kinerja Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2024. Pengukuran capaian kinerja dilihat dari perbandingan target dengan realisasi kinerja yang telah dicapai sesuai perjanjian kinerja. Dari seluruh capaian kinerja dari setiap indikator, diperoleh nilai kinerja perspektif (NPK) dan nilai pencapaian sasaran strategis (NPSS) yang formulanya mengacu pada Keputusan Kepala BKN Nomor 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN, NPSS merupakan akumulasi NPK yang memiliki bobot masing-masing 33.33%.

Pada Tahun 2024 Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memperoleh nilai NPSS sebesar 96.19 Pada tahun 2024 Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menetapkan 1 sasaran dan 1 IKU pada *customer perspective*, 4 sasaran dan 5 IKU pada *internal perspective*, serta 4 sasaran dan 6 IKU pada *learn and growth perspective*. Nilai kinerja pada setiap perspektif Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dapat dilihat pada tabel berikut ini:

PERSPECTIVE	SKOR SS	NPK
CUSTOMER	98.39	32.47
INTERNAL PROCESS	94.65	31.24
LEARN AND GROWTH	98.45	32.49

CAPAIAN KINERJA

KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN

MANAJEMEN ASN

TAHUN 2024

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
CUSTOMER PERSPECTIVE				
TERWUJUDNYA PEMBINAAN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS PRIMA	INDEKS KEPUASAN INSTANSI/ PNS ATAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN	92	90.5175	98.39%
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
TERWUJUDNYA KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	PERSENTASE PEMENUHIAN PEDOMAN KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	100%	67%	66.66%
TERWUJUDNYA PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP	PERSENTASE PENYELESAIAN PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI NSPK & SOP	100%	117.31%	117.31%
	PERSENTASE TINGKAT KESALAHAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN	0%	0.0011%	99.998%
TERWUJUDNYA PENINGKATAN DIGITALISASI PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	PERSENTASE LAYANAN MANAJEMEN ASN YANG BERBASIS DIGITAL	90%	85%	94.44%
TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE PERBAIKAN HASIL MONITORING DAN EVALUASI YANG TELAH DITINDAKLANJUTI DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	100%	100%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
TERWUJUDNYA ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG KOMPETEN, PROFESIONAL DAN BERINTEGRITAS	INDEKS PROFESIONALITAS ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	80	81.723	102.15%
TERWUJUDNYA SISTEM INFORMASI INTERNAL DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI YANG TERSTANDAR DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	100%	100%
TERWUJUDNYA BIROKRASI DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG EFEKTIF, EFISIEN, DAN BERIORIENTASI LAYANAN PRIMA	PERSENTASE PELAKSANAAN RENCANA AKSI RB DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	97.53%	97.53%
	SKOR ATAS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	70	68.20	97.43%
TERKELOLANYA ANGGARAN DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SECARA EFISIEN DAN AKUNTABEL	PERSENTASE REALISASI ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	99.46%	99.46%
	PERSENTASE TINDAK LANJUT TEMUAN HASIL AUDIT / PEMERIKSAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT	100%	88.89%	88.89%

CUSTOMER PERSPECTIVE

SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PEMBINAAN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS PRIMA

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat/PNS, sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat, murah dan terintegrasi serta didukung dengan peraturan yang berlaku.

Iku 1 INDEKS KEPUASAN INSTANSI / PNS ATAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN

Indikator ini mengukur tingkat keberhasilan dan capaian kinerja Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam pencapaian sasaran pelayanan kepegawaian dan pengembangan manajemen kepegawaian ASN yang profesional di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Capaian sasaran strategis yang dituangkan dalam indeks kepuasan masyarakat (instansi atau PNS) atas pelayanan kepegawaian diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan kepegawaian dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.

Survei Kepuasan Masyarakat berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat, yang wajib dilaksanakan secara berkala minimal 1 (satu) kali setahun guna memperoleh nilai Indeks Kepuasan Masyarakat. Penghitungan Indeks Kepuasan Instansi / PNS atas pelayanan kepegawaian di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dilakukan 2 (dua) kali dalam satu tahun, yaitu pada semester I dan semester ke II, survei diperlukan sebagai bahan evaluasi demi peningkatan kualitas pembinaan dan pelayanan di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

Dalam rangka mendapatkan nilai indeks kepuasan, maka dilakukan dengan pengisian kepuasan masyarakat oleh responden. Responden dalam survei ini adalah pegawai maupun instansi yang menerima pelayanan dari Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Pengukuran Survei Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan Publik, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menggunakan 9 parameter sebagaimana tercantum tabel berikut ini:

Kode	Keterangan
P1	Kemudahan Prosedur Pelayanan
P2	Kejelasan Persyaratan Layanan
P3	Kecepatan Layanan
P4	Kemampuan Petugas
P%	Kesopanan dan Keramahan Petugas
P6	Kenyamanan di Lingkungan Unit Pelayanan
P7	Pengurusan Tanpa Biaya
P8	Kesesuaian Pelayanan dengan Standar Pelayanan
P9	Penanganan Pengaduan

Penilaian mutu pelayanan dari survey kepuasan masyarakat dapat diperoleh dari perhitungan sebagai berikut dibawah ini:

$$\text{IKM} = \frac{\text{Total Nilai Persepsi Responden per Parameter} \times \text{Bobot}}{\text{Total Parameter yang terisi}}$$

$$\begin{aligned}\text{Bobot} &= 1 / \text{Jumlah Parameter} \\ &= (1/9) \\ &= 0.111\end{aligned}$$

Dengan persepsi nilai sebagai berikut:

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Kategori Mutu Pelayanan	
1	1.00 - 1.75	25,00 - 64,99	D	Tidak Baik
2	1.76 - 2.50	65,00 - 76,60	C	Kurang Baik
3	2.51 - 3.25	76,61 - 88,30	B	Baik
4	3.26 - 4.00	88,31 - 100	A	Sangat Baik

Penghitungan capaian kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN diperoleh dari rata-rata capaian indikator kinerja utama indeks kepuasan instansi/ PNS atas pelayanan kepegawaian dari 3 (tiga) direktorat di bawah Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan melakukan survey kepuasan masyarakat melalui aplikasi *google form* yang disebarluaskan melalui *whatsapp* dan melalui *zoom meeting*. Survey kepuasan masyarakat dapat diakses melalui link <https://forms.gle/Aguo84np5LjXEqt6> atau melalui QR Code.



Perhitungan Indeks Kepuasan Masyarakat dilakukan sebanyak 2 (dua) kali per tahun, yaitu pada akhir semester I dan akhir semester II. Pada semester I, survey dilakukan terhadap 83 responden dengan hasil survei sebagai berikut:

**IKM DIREKTORAT PENGADAAN DAN KEPANGKATAN
SEMESTER 1 TAHUN 2024**

Data Responden	Jumlah	Persentase	Hasil Survey	Nilai Rata-rata
Masa Kerja			Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan	3.89
>10 Tahun	58	69.88%	Perilaku Pelaksana	3.52
5 - 10 Tahun	11	13.25%	Integritas Pegawai	3.70
0 - 5 Tahun	14	16.87%	Kompetensi Pelaksana	3.54
Gender			Persyaratan	3.58
Pria	50	60.24%	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3.49
Wanita	33	39.76%	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3.55
Jabatan			Sarana dan Prasarana	3.46
Jabatan Fungsional	51	61.45%	Waktu Penyelesaian	3.51
Jabatan Struktural	32	38.55%	Nilai Interval Indeks Kepuasan	3.57
			Nilai Interval Konversi	89.15
			Mutu Pelayanan	A (Sangat Baik)

Indeks Kepuasan Masyarakat pada semester I adalah 89,15 dengan mutu pelayanan bernilai Sangat Baik. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, parameter yang masih perlu menjadi perhatian adalah parameter kualitas sarana dan prasarana yang mendapatkan nilai terendah sebesar 3,46. Hal ini dikarenakan masih terdapat penyempurnaan pada sistem aplikasi sehingga terkadang menghambat proses pengusulan layanan kepegawaian.

Pada semester II, survey dilakukan terhadap 151 responden dengan hasil survey sebagai berikut:

**IKM DIREKTORAT PENGADAAN DAN KEPANGKATAN
SEMESTER 2 TAHUN 2024**

Data Responden	Jumlah	Percentase	Hasil Survey	Nilai Rata-rata
Masa Kerja				
>10 Tahun	105	69.54%	Persyaratan	3.56
5 - 10 Tahun	12	7.95%	Mekanisme dan Prosedur	3.53
0 - 5 Tahun	34	22.52%	Waktu Penyelesaian	3.55
Gender				
Pria	57	37.75%	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3.55
Wanita	94	62.25%	Kompetensi Pelaksana	3.57
Jabatan			Perilaku Pelaksana	3.56
Jabatan Fungsional	75	49.67%	Sarana dan Prasarana	3.56
Jabatan Struktural	76	50.33%	Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan	3.86
			Nilai Interval Indeks Kepuasan	3.57
			Nilai Interval Konversi	89.82
			Mutu Pelayanan	A (Sangat Baik)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, indeks kepuasan masyarakat semester II bernilai Sangat Baik, dan parameter yang masih perlu menjadi perhatian adalah parameter mekanisme dan prosedur. Nilai rata-rata parameter mekanisme dan prosedur unit pelayanan adalah nilai yang terendah berdasarkan hasil survey semester II dengan nilai 3,53. Berdasarkan saran yang oleh responden pada survey kepuasan masyarakat, penyebab parameter mekanisme dan prosedur mendapatkan nilai terendah adalah masih terdapat pegawai Biro Sumber Daya Manusia Instansi yang belum sepenuhnya menguasai penggunaan aplikasi SIASN untuk melakukan pengusulan dan pemberian layanan kepegawaian, sehingga mereka masih merasa prosedur yang ada cukup sulit. Sistem Informasi yang ada dinilai belum cukup ramah pengguna dan masih sering terjadi error, sehingga instansi merasa prosedur yang ada masih sulit

Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara

Pada Tahun 2024, Direktorat Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara menghitung Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan pensiun didasarkan pada kuisioner yang disebarluaskan pada instansi pusat dan instansi daerah dengan total 165 kuesioner dimana untuk perhitungannya dilakukan tiap triwulan dengan hasil survey sebagai berikut:

IKM DIREKTORAT PENSIUN PNS DAN PEJABAT NEGARA								
TW 1 (Jan - Mar) Tahun 2024								
Periode Survey (Google Form)	17/04/2024 - 18/04/2024			Secara Keseluruhan			90,696	A
			No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-Rata			
			U1	Persyaratan	3,534653465	88,366	B	
			U2	Prosedur	3,524752475	88,119	B	
Usia	Jumlah	Percentage	U3	Waktu Pelayanan	3,445544554	86,139	B	
<30 Tahun	19	9,27%	U4	Biaya/Tarif	4	100,000	A	
30-39 tahun	70	34,15%	U5	Kesesuaian Dalam Standar Pelayanan	3,425742574	85,644	B	
40-49 tahun	83	40,49%	U6	Kompetensi Petugas	3,554455446	88,861	A	
>=50 Tahun	33	16,10%	U7	Kesopanan Petugas	3,663366337	91,584	A	
			U8	Keramahan Petugas	3,584158416	89,604	A	
Pekerjaan	Jumlah	Percentage	U9	Pengaduan Layanan	3,95049505	98,762	A	
Pejabat PT Madya	0	0,00%						
Pejabat PT Pratama	0	0,00%	Total Instansi	633	100%			
Pejabat Administrator	14	6,83%	Jumlah Responder	205	32,39%	Mutu Pelayanan :		
Pejabat Pengawas	15	7,32%	Jenis Kelamin	L	58,05%	A (Sangat Baik) : 88,31 - 100,00		
Pejabat Fungsional	99	48,29%		P	41,95%	B (Baik) : 76,61 - 88,30		
Pejabat Pelaksana	77	37,56%		SMA	8,29%	C (Kurang Baik) : 65,00 - 76,60		
Total	205	100,00%		S1	68,78%	D (Tidak Baik) : 25,00 - 64,99		
				S2	23,41%			
				S3	0,00%			

Pada triwulan I, survey dilakukan kepada 205 responder, dimana Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Instansi / PNS atas Pelayanan Kepegawaian pada triwulan I adalah 90,696. Unsur pelayanan tertinggi adalah biaya/tarif, terendah adalah kesesuaian dalam standar pelayanan

IKM DIREKTORAT PENSIUN PNS DAN PEJABAT NEGARA								
TW 2 (Apr - Jun) Tahun 2024								
Periode Survey (Google Form)	01/07/2024 - 03/07/2024			Secara Keseluruhan			93,031	A
			No	Unsur Pelayanan	Nilai Rata-Rata			
			U1	Persyaratan	3,584158416	89,604	B	
			U2	Prosedur	3,603960396	90,099	B	
Usia	Jumlah	Percentage	U3	Waktu Pelayanan	3,712871287	92,822	B	
<30 Tahun	11	9,82%	U4	Biaya/Tarif	4	100,000	A	
30-39 tahun	34	30,36%	U5	Kesesuaian Dalam Standar Pelayanan	3,584158416	89,604	B	
40-49 tahun	57	50,89%	U6	Kompetensi Petugas	3,653465347	91,337	A	
>=50 Tahun	10	8,93%	U7	Kesopanan Petugas	3,722772277	93,069	A	
			U8	Keramahan Petugas	3,702970297	92,574	A	
Pekerjaan	Jumlah	Percentage	U9	Pengaduan Layanan	3,96039604	99,010	A	
Pejabat PT Madya	0	0,00%						
Pejabat PT Pratama	0	0,00%	Total Instansi	633	100%			
Pejabat Administrator	6	5,36%	Jumlah Responder	112	17,69%	Mutu Pelayanan :		
Pejabat Pengawas	4	3,57%	Jenis Kelamin	L	63,39%	A (Sangat Baik) : 88,31 - 100,00		
Pejabat Fungsional	53	47,32%		P	36,61%	B (Baik) : 76,61 - 88,30		
Pejabat Pelaksana	49	43,75%		SMA	11,61%	C (Kurang Baik) : 65,00 - 76,60		
Total	112	100,00%		S1	77,68%	D (Tidak Baik) : 25,00 - 64,99		
				S2	10,71%			
				S3	0,00%			

Pada triwulan II, survey dilakukan kepada 112 responder, dimana Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Instansi / PNS atas Pelayanan Kepegawaian pada triwulan II adalah 93,031. Unsur pelayanan tertinggi adalah biaya/tarif, terendah adalah kesesuaian dalam standar pelayanan dan persyaratan.

IKM DIREKTORAT PENSIUN PNS DAN PEJABAT NEGARA									
TW 3 (Jul - Sep) Tahun 2024									
					Secara Keseluruhan	92,023	A		
Periode Survey (Google Form)	01/10/2024 - 03/10/2024								
		No	Unsur Pelayanan			Nilai Rata-Rata			
		U1	Persyaratan			3,609865471	90,247 A		
		U2	Prosedur			3,524663677	88,117 B		
Usia	Jumlah	Percentage	Waktu Pelayanan			3,587443946	89,666 A		
<30 Tahun	15	6,73%	Biaya/Tarif			3,99103139	99,776 A		
30-39 tahun	77	34,53%	Kesesuaian Dalam Standar Pelayanan			3,565022422	89,126 A		
40-49 tahun	100	44,84%	Kompetensi Petugas			3,650224215	91,256 A		
>=50 Tahun	31	13,90%	Kesopanan Petugas			3,677130045	91,926 A		
			Keramahan Petugas			3,650224215	91,256 A		
Pekerjaan	Jumlah	Percentage	Pengaduan Layanan			3,905829596	97,646 A		
Pejabat PT Madya	0	0,00%							
Pejabat PT Pratama	0	0,00%	Total Instansi		633	100%			
Pejabat Administrator	12	5,38%	Jumlah Responder		223	35,23%	Mutu Pelayanan :		
Pejabat Pengawas	6	2,69%	Jenis Kelamin	L	127	56,95%	A (Sangat Baik) : 88,31 - 100,00		
Pejabat Fungsional	118	52,91%		P	96	43,05%	B (Baik) : 76,61 - 88,30		
Pejabat Pelaksana	87	39,01%		SMA	21	9,42%	C (Kurang Baik) : 65,00 - 76,60		
Total	223	100,00%		S1	162	72,65%	D (Tidak Baik) : 25,00 - 64,99		
				S2	40	17,94%			
				S3	0	0,00%			

Pada triwulan III, survey dilakukan kepada 223 responder, dimana Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Instansi / PNS atas Pelayanan Kepegawaian pada triwulan III adalah 92,023. Unsur pelayanan tertinggi adalah biaya/tarif, sedangkan unsur pelayan terendah adalah prosedur

IKM DIREKTORAT PENSIUN PNS DAN PEJABAT NEGARA									
TW 4 (Okt - Des) Tahun 2024									
					Secara Keseluruhan	92,500	A		
Periode Survey (Google Form)	22/12/2024 - 24/12/2024								
		No	Unsur Pelayanan			Nilai Rata-Rata			
		U1	Persyaratan			3,634146341	90,854 A		
		U2	Prosedur			3,528455285	88,211 B		
Usia	Jumlah	Prosentase	Waktu Pelayanan			3,650406504	91,260 A		
<30 Tahun	9	7,32%	Biaya/Tarif			4	100,000 A		
30-39 tahun	37	30,08%	Kesesuaian Dalam Standar Pelayanan			3,593495935	89,837 A		
40-49 tahun	61	49,59%	Kompetensi Petugas			3,585365854	89,634 A		
>=50 Tahun	16	13,01%	Kesopanan Petugas			3,634146341	90,854 A		
			Keramahan Petugas			3,715447154	92,886 A		
Pekerjaan	Jumlah	Prosentase	Pengaduan Layanan			3,991869919	99,797 A		
Pejabat PT Madya	0	0,00%							
Pejabat PT Pratama	1	0,81%	Total Instansi		633	100%			
Pejabat Administrator	8	6,50%	Jumlah Responder		123	19,43%	Mutu Pelayanan :		
Pejabat Pengawas	1	0,81%	Jenis Kelamin	L	77	62,60%	A (Sangat Baik) : 88,31 - 100,00		
Pejabat Fungsional	70	56,91%		P	46	37,40%	B (Baik) : 76,61 - 88,30		
Pejabat Pelaksana	43	34,96%		SMA	6	4,88%	C (Kurang Baik) : 65,00 - 76,60		
Total	123	100,00%		S1	97	78,66%	D (Tidak Baik) : 25,00 - 64,99		
				S2	20	16,26%			
				S3	0	0,00%			

Pada triwulan IV, survey dilakukan kepada 123 responder, dimana Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Instansi / PNS atas Pelayanan Kepegawaian pada triwulan III adalah 92,500. Unsur pelayanan tertinggi adalah biaya/tarif, sedangkan unsur pelayan terendah adalah prosedur

Berdasarkan hasil perhitungan rata – rata, Indeks Kepuasan Masyarakat untuk pelayanan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara triwulan I s.d IV didapatkan nilai 92,0625

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian

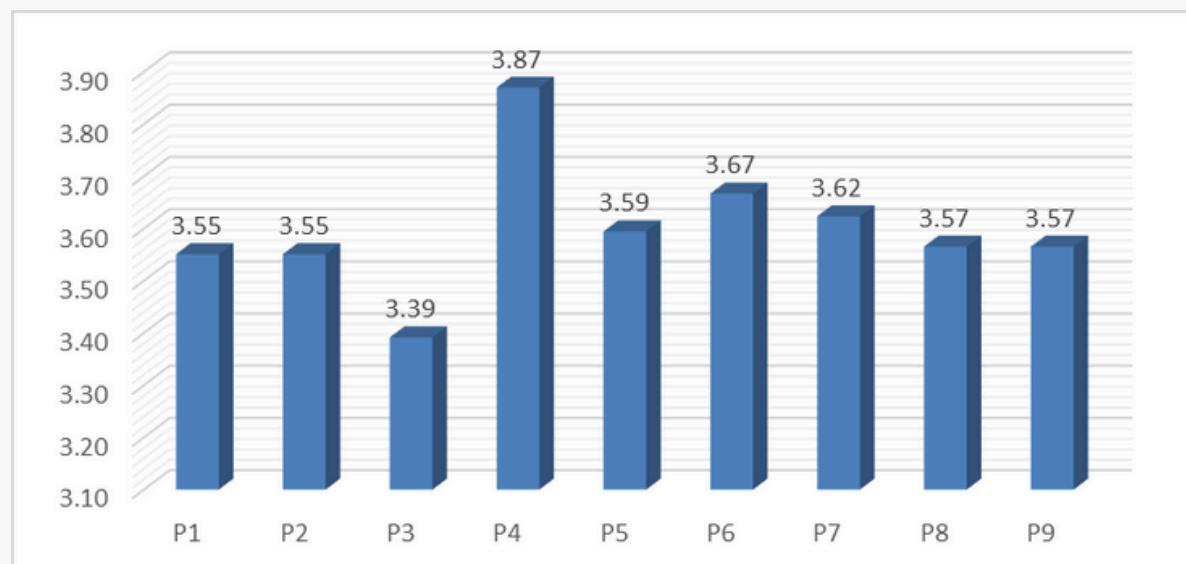
Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian melakukan survey kepuasan masyarakat 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun. Link survey dapat diakses melalui QR code dan link google form yang disebarluaskan melalui whatsapp callcenter Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dan melalui zoom meeting.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada Semester I tahun 2024 yang diperoleh dari 69 responden dari instansi/ ASN pengguna layanan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian yang melakukan penilaian survey kepuasan masyarakat dapat diperoleh hasil sebagai berikut:



Pelayanan Direktorat
Status dan Kedudukan
Kepegawaian BKN

<https://linktr.ee/dit.skk>



Hasil IKM adalah 90, dengan indikator tertinggi adalah kompetensi/ kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan, dan terendah adalah kecepatan untuk mendapatkan pelayanan.

Berdasarkan chart tersebut dapat dilihat bahwa Parameter kompetensi/ kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan mendapatkan nilai tertinggi sebesar 3.98 dengan kategori sangat baik, dikarenakan petugas telah menguasai tugas pokok dan fungsinya sebagai pemberi layanan di bidang status dan kedudukan kepegawaian. Pada urutan kedua adalah pengurusan tanpa biaya dalam pelayanan sebesar 3.80 dengan kategori sangat baik, hal ini dikarenakan dalam memberikan pelayanan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian tidak memungut biaya apapun kepada penerima layanan.

Sedangkan untuk unsur pelayanan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan mendapatkan rata-rata nilai terendah yaitu 3.57. Hal ini dikarenakan penerima layanan masih menganggap pelayanan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian lama. disebabkan karena masih ada layanan yang pengajuannya masih manual belum menggunakan aplikasi dan pengiriman masih membutuhkan waktu lama. Kendala lainnya adalah beberapa permasalahan di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian membutuhkan waktu untuk menganalisa, dan membutuhkan koordinasi dengan pihak-pihak tertentu seperti klarifikasi ke Kantor Regional BKN atau Taspen untuk mendapatkan bahan tambahan dalam pengambilan keputusan dan memerlukan persidangan dalam pengambilan keputusannya yang dipimpin oleh Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dan dihadiri oleh unit-unit terkait.

Dari perhitungan seluruh parameter tersebut dapat diperoleh nilai indeks kepuasan masyarakat di lingkungan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian pada tahun 2024 ada pada interval nilai **90**, dengan kategori sangat baik.

**Indeks Kepuasan Instansi/ PNS atas Pelayanan Kedeputian Bidang
Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN
Tahun 2024**

Unit	IKM
Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan	89.49
Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara	92.0625
Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian	90.00
Rata-rata	90.5175

Berdasarkan rata-rata dari ketiga direktorat, maka nilai indeks kepuasan instansi/ PNS terhadap pelayanan kepegawaian di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada tahun 2024 dapat diperoleh nilai **90.5175**. jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan pada tahun 2024 maka telah tercapai dengan capaian **98.39%** dari target 92.

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
92	90.5175	98.39%

Indeks kepuasan instansi / PNS pada Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mengalami peningkatan dari tahun 2022 ke tahun 2024. Sebelumnya pada tahun 2023 nilai indeks kepuasan yang diperoleh adalah sebesar 90.71, dan telah melebihi target yang telah ditentukan dalam Renstra. Pada tahun 2024 target dari Kepala Badan Kepegawaian Negara adalah 95, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menentukan target 92 dikarenakan apabila mengikuti target Kepala BKN terlalu tinggi, dan jika diperbandingkan dengan target renstra tahun 2024 telah tercapai 104.043%.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	REALISASI 2024	CAPAIAN RENSTRA 2024
87	81.59	81.4	87.41	90.71	90.5175	104.043%

Sebagai upaya dalam meningkatkan indeks kepuasan masyarakat di tahun 2024, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah melaksanakan kegiatan berikut:

- **Koordinasi dengan Kedeputian Bidang Sistem Informasi Kepegawaian**

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN selalu berkoordinasi dengan Kedeputian Bidang Sistem Informasi, terutama dengan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN dalam mengatasi kendala *error* pada SIASN dan meningkatkan performa SIASN, selain itu juga berkoordinasi untuk membangun layanan kepegawaian yang masih belum terintegrasi dengan SIASN untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

- **Layanan Pemberhentian dan Pensiun One Day Service**

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memberikan pelayanan pemberhentian dan pensiun dengan sistem *one day service*, sehingga pelayanan pertimbangan teknis tidak lebih dari 1 (satu) hari sejak usulan tersebut diterima.

- **FAQ Penyelesaian Pemberhentian Bagi PNS yang Terlibat Tipikor**

Guna untuk mengakomodir pertanyaan dari instansi/PNS terkait penyelesaian pensiun bagi PNS yang terlibat tindak pidana korupsi, maka disusunlah e-booklet *frequently asked question* (FAQ) terkait PNS yang terlibat tindak pidana korupsi, yang dapat diakses melalui website official BKN.



- **Pelayanan Informasi dan Konsultasi melalui Whatsapp Business**

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian menyediakan layanan konsultasi melalui whatsapp business yang dikelola bersama-sama oleh pegawai di lingkungan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian untuk memudahkan komunikasi dengan penerima layanan untuk berkonsultasi.



Pencapaian target indikator kinerja utama kepuasan instansi / PNS di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah berhasil mencapai target yang ditetapkan, terbukti dengan tetap mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya.

Kendala yang dihadapi dalam pencapaian indikator ini adalah:

1. Sistem SIASN mengalami kendala *error* yang berakibat pada efektivitas penggunaan layanan SIASN;
2. Beberapa layanan masih belum terintegrasi dengan SIASN sehingga membutuhkan waktu lebih lama dalam proses penyelesaian dan pengiriman berkasnya;
3. Perubahan persyaratan dalam pengajuan berkas sehingga membutuhkan sosialisasi kepada *stakeholder*;

Faktor keberhasilan indikator ini dipengaruhi oleh komitmen seluruh pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik dengan meningkatkan kinerja dan konsisten untuk terus berintegritas memberikan pelayanan tanpa memungut biaya/ tarif.

Pada indikator ini meskipun terdapat pengurangan anggaran karena adanya *automatic adjustment* pada direktorat di bawah Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tetapi tidak mempengaruhi capaian kinerja, yang menunjukkan adanya

efisiensi anggaran meskipun jumlah anggaran berkurang tetapi nilai indeks kepuasan meningkat. Begitu juga dengan adanya penurunan jumlah pegawai di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dikarenakan telah memasuki batas usia pensiun tidak mempengaruhi kepuasan instansi/ PNS terhadap pelayanan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menunjukkan adanya **efisiensi sumber daya manusia.**

Pada tahun 2024 Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan terus berupaya untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian dengan membuat **rencana tindak lanjut** sebagai berikut :

1. Berkoordinasi dengan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN untuk penyempurnaan layanan SIASN dan pembangunan layanan yang belum terintegrasi dengan SIASN untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian;
2. Melakukan bimbingan teknis / sosialisasi SIASN kepada pengelola kepegawaian instansi Pusat dan Daerah.

INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE

SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN

IKU 2 PERSENTASE PEMENUHAN PEDOMAN KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN

Pedoman kebijakan adalah suatu rangkaian konsep dan asas yang menjadi landasan dalam suatu pekerjaan, kepemimpinan ataupun cara bertindak. Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menyusun sasaran strategis tentang kebijakan pelaksanaan manajemen ASN melalui indikator kinerja utama pemenuhan pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN.

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
100%	100%	100%

Formula perhitungan IKU ialah :

$$\text{Persentase : } \left(\frac{\text{Jumlah draft peraturan BKN Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang diajukan}}{\text{Jumlah draft peraturan BKN Bidang Mutasi Kepegawaian yang direncanakan}} \right) \times 100$$

Pada tahun 2024 Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah mencapai target yang ditetapkan yaitu 100% dengan capaian 3 (tiga) draft peraturan Badan Kepegawaian Negara dan 6 (enam) surat edaran Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN / surat edaran direktur. Pedoman kebijakan disusun berdasarkan pada kondisi dan situasi pada tahun berjalan, yang dapat dikarenakan adanya perkembangan teknologi dan situasi yang diluar prediksi yang telah ditentukan di awal tahun.

Beberapa surat edaran yang dikeluarkan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai pedoman kebijakan pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

- Surat Edaran Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2024 tentang Karis/Karsu ASN Virtual;
- Surat Edaran Deputi Bidang Penyelenggara Layanan Manajemen ASN Nomor 1485/B-MP.01.01/SD/D/2024 tentang Penyesuaian Unit Kerja Penempatan pada Penetapan Kebutuhan ASN TA 2023.

- Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian ttg usulan SK Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara Melalui TOOS yang terintegrasi dengan SIASN (terpenuhi) ;
- Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian ttg usulan Layanan Pensiunan PNS dari PT Asabri secara digital (terpenuhi) ;
- Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian tentang Penetapan Pertek Pensiun Pejabat Negara Tertentu secara digital (belum terpenuhi);
- Surat Plt. Kepala BKN Nomor 3842/B-AU.02.01/SD/K/2024 terkait Penegasan terkait cuti di luar tanggungan negara.

Pedoman kebijakan yang telah dikeluarkan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dilakukan sosialisasi kepada pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah, serta dipublikasikan melalui website dan media sosial official BKN untuk dapat diketahui oleh instansi/ PNS/ atau pihak eksternal lainnya yang membutuhkan.

Formula perhitungan IKU ialah pemenuhan dokumen pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN dibandingkan dengan target pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN pada tahun 2024. Upaya yang dilakukan untuk memenuhi IKU ini adalah dengan membuat prediksi pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN dengan memperhatikan kebutuhan dan kondisi pada tahun itu dan pembuatan draft pedoman kebijakan dilakukan pada secepat mungkin, sehingga pada akhir tahun seluruh pedoman kebijakan telah terealisasi.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	REALISASI 2024	CAPAIAN RENSTRA 2024
100%	100%	100%	100%	100%	67%	66.66%

Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2024, pada tahun 2024 telah tercapai 66.66%, realisasi mengalami penurunan jika dibandingkan dengan realisasi di tahun 2020 s.d. 2023. Hal ini disebabkan karena adanya Dalam pencapaian target pada indikator pemenuhan pedoman kebijakan manajemen ASN Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah berhasil dikarenakan faktor adaptabilitas dan fleksibilitas dalam penyusunan pedoman kebijakan manajemen ASN yang menyesuaikan dengan kondisi dan situasi pada tahun yang akan datang, dan penyusunan melibatkan seluruh pihak yang berkepentingan dalam proses penyusunan kebijakan.

Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2024, pada tahun 2024 telah tercapai 100% sama dengan tahun sebelumnya di tahun 2021 dan 2022. Dalam pencapaian target pada indikator pemenuhan pedoman kebijakan manajemen ASN Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah berhasil dikarenakan faktor adaptabilitas dan fleksibilitas dalam penyusunan pedoman kebijakan manajemen ASN yang menyesuaikan dengan kondisi dan situasi pada tahun yang akan datang, dan penyusunan melibatkan seluruh pihak yang berkepentingan dalam proses penyusunan kebijakan.

Kendala yang dihadapi dalam pencapaian indikator ini adalah adanya perubahan proses bisnis dan regulasi dari faktor eksternal sehingga pedoman kebijakan harus menyesuaikan dengan perubahan tersebut.

Upaya yang dilakukan adalah melakukan pembahasan bersama yang melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk dapat menyusun kebijakan yang sesuai dengan perubahan yang ada.

Rencana tindak lanjut pada tahun 2024 Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan terus bertransformasi dengan terus secara aktif melakukan pembaharuan kebijakan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi setiap tahunnya dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, dengan menyusun prediksi dengan mengeluarkan pedoman kebijakan tentang:

- 1.Surat Edaran Kepala BKN terkait Karis / Karsu Virtual;
- 2.Surat Edaran Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terkait Pengadaan CASN;
- 3.Surat Edaran Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN perihal Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun Seluruh Pejabat Negara Yang Diusulkan oleh Kementerian Sekretariat Negara;
- 4.Surat Edaran Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN perihal usulan Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara melalui SIASN;
- 5.Peraturan BKN perihal Penetapan Pensiun Otomatis yang di dalam rancangan tersebut disebutkan bahwa tidak melampirkan DPCP;
- 6.Surat Edaran Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN perihal Pemanfaatan SIASN Pengaktifan Kembali;
- 7.Peraturan tambahan terkait cuti PNS/ PPPK;

Dengan adanya penyusunan prediksi pedoman kebijakan diharapkan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dapat mewujudkan efisiensi waktu, dikarenakan telah adanya rencana yang akan dilakukan di tahun berjalan dan memudahkan dalam koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian target yang telah ditentukan.

SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP

IKU 3 PERSENTASE PENYELESAIAN PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI NSPK & SOP

Dalam mencapai terwujudnya pelayanan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang sesuai dengan NSPK dan SOP, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menyusun indikator kinerja utama persentase penyelesaian pelayanan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai dengan NSPK dan SOP. Capaian atas indikator kinerja utama ini didapatkan dari rata-rata capaian indikator kinerja utama dari masing-masing Direktorat di bawah Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Berikut adalah layanan dan capaian yang ada pada masing - masing direktorat di bawah Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN :

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan melakukan pelayanan sebagai berikut :

- Pengadaan CASN;
- Kenaikan Pangkat IV/b ke bawah;
- Kenaikan Pangkat IV/c ke atas ;
- JF Utama (Pengangkatan/ pemindahan/ pemberhentian yang penetapannya menjadi kewenangan presiden);
- Pencantuman Gelar;
- Kartu Pegawai;
- Kartu Istri dan Kartu Suami;
- Pindah Instansi;
- Peninjauan Masa Kerja;
- Mutasi Lain;
- Penugasan;
- Pengalihan.

Capaian penyelesaian pelayanan pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan adalah sebagai berikut:

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
100%	113.11%	113.11%

Dalam IKU ini diperoleh persentase penyelesaian pelayanan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai dengan NSPK dan SOP dengan **formula** sebagai berikut:

Persentase capaian : (berkas yang diselesaikan /target tahunan) x 100%

Penyelesaian pelayanan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan telah memenuhi target yang telah ditetapkan dengan nilai realisasi sebesar **113,11%**. Rincian realisasi tersebut adalah sebagai berikut:

LAYANAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
PENETAPAN NIP	80.862 NIP	60.947 NIP	75,37%
PENETAPAN KENAIKAN PANGKAT	135.700 Pertek/SK	175.422 Pertek/SK	129,27%
PENETAPAN MUTASI LAIN-LAIN	42.500 Pertek/SK	56.652 Pertek/SK	133,3%

Penyelesaian pelayanan penetapan kenaikan pangkat dan penetapan mutasi lain-lain pada tahun 2024 telah memenuhi target yang ditetapkan dengan capaian sebesar 129,27% untuk penetapan kenaikan pangkat dan sebesar 133,3% untuk penetapan mutasi lain-lain, Sementara itu untuk penetapan NIP, capaian penyelesaian pelayanan belum mencapai 100% sesuai target yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan target penetapan NIP tahun 2024 ditentukan berdasarkan formasi CASN yang telah ditetapkan di tahun 2023, sementara realisasi penetapan NIP ditentukan berdasarkan penetapan NIP CASN yang diusulkan oleh instansi. Gap antara target dan realiasi penetapan NIP CASN disebabkan karena kosongnya beberapa formasi yang telah ditetapkan di tahun 2023. Formasi yang tidak terisi dapat disebabkan oleh ketidaktersediaan peserta yang memenuhi syarat untuk mengisi formasi tersebut

Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara

Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat melaksanakan pelayanan kepegawaian sebagai berikut :

- Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda/Dudanya;
- Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun Dubes LBBP;
- Penetapan SK Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara;
- Penetapan Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pensiunan PNS

Percentase penyelesaian pelayanan bidang pensiun PNS dan Pejabat Negara dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
100%	138,61%	120%

Penyelesaian usulan bidang pensiun pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara telah memenuhi target yang telah ditetapkan dengan nilai realisasi sebesar 138.61%. Realisasi melebihi target yang telah ditentukan dikarenakan adanya kenaikan beban kerja yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan di awal tahun. Hal ini disebabkan oleh banyaknya usulan pensiun TMT 2025 yang diusulkan pada tahun 2024 dan banyaknya ASN yang mengajukan usulan pemberhentian atas permintaan sendiri (APS) dikarenakan tahun 2024 bertepatan dengan adanya momen politik (Pilkada). Rincian realisasi Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara adalah sebagai berikut:

RINCIAN KEGIATAN	TARGET	REALISASI					2024
		TW I	TW II	TW III	TW IV		
Penetapan Pertek Pensiun PNS	50.000	20.775	14.325	20.115	14.660	69.875	
Penetapan Pertek Pensiun Duta Besar	15	2	0	0	2	4	
Penerbitan SK Janda/Duda Pejabat Negara	140	29	25	34	0	88	
Legalisir SK Pensiun	100	17	23	30	25	95	
Penetapan NPP/NPPN	300	15	13	39	21	88	
Penetapan SK Pensiun Janda/Duda Taspen	350	70	68	127	152	417	
Mutasi Keluarga (A2 Pens)	500	138	142	218	262	760	
TOTAL	51.405					71.353	

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa capaian penyelesaian kinerja untuk penetapan pejabat negara tertentu (dubes) dan penetapan NPP/NPPN tidak memenuhi target karena usulan baru diterima pada Desember 2024 dengan berkas yang belum lengkap, sehingga tidak dapat diproses pada tahun tersebut. Adanya keterlambatan pada proses pengusulan ini dikarenakan duta besar merupakan jabatan politik yang menjadi kewenangan presiden dan harus menunggu pelantikan presiden atau pemerintahan baru untuk proses administrasinya.

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian melaksanakan pelayanan kepegawaian sebagai berikut :

- Perbaikan nama dan NIP;
- Rekomendasi penetapan tewas;
- Cuti di Luar Tanggungan Negara;
- Status Kepegawaian;
- CPNS lebih dari 1 (satu) tahun.

Persentase penyelesaian pelayanan bidang status dan kedudukan kepegawaian dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
100%	100%	100%

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan pada berkas surat penetapan dan nota persetujuan yang telah diselesaikan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dapat diperoleh nilai persentase sebesar 100% dengan rincian sebagai berikut :

LAYANAN	BERKAS MASUK	JUMLAH PENYELESAIAN
Perbaikan nama	5989	5989
Perbaikan elemen NIP	1266	1266
Penetapan tewas	279	279
CLTN	829	829
Status kepegawaian	382	382
CPNS lebih dari 1 tahun	46	46

Berdasarkan perhitungan capaian dari ketiga direktorat tersebut dapat diperoleh capaian Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada tahun 2024 sebagai berikut:

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
100%	117.31%	117.31%

Capaian Indikator Kinerja Utama persentase penyelesaian pelayanan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai dengan NSPK dan SOP diperoleh dengan formula sebagai berikut:

Persentase capaian : (berkas yang diselesaikan /target tahunan) x 100%

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	REALISASI 2024	CAPAIAN RENSTRA 2024
100%	103.46%	184.12%	107.88%	103.24%	117.31%	117.31%

Jika dibandingkan dengan realisasi pada tahun sebelumnya, tahun 2023 diperoleh persentase sebesar 103.24% mengalami kenaikan pada tahun 2024 menjadi 117.31%. Kenaikan ini disebabkan karena mulai diberlakukannya periode kenaikan pangkat yang semula berjumlah 2 (dua) periode menjadi 6 (enam) periode kenaikan pangkat, sehingga terjadi lonjakan usulan kenaikan pangkat di tahun 2024. Peningkatan jumlah usulan juga terjadi pada usul layanan mutasi lain-lain, yaitu usulan peninjauan masa kerja. Hal ini disebabkan oleh mulai diberlakukannya pengusulan layanan peninjauan masa kerja secara digital melalui aplikasi SIASN.

Capaian tahun 2024 apabila diperbandingkan dengan target renstra tahun 2024 telah tercapai sebesar 117.31%

Efisiensi sumber daya pada indikator kinerja utama ini adalah sebagai berikut:

TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	EFISIENSI
100%	117.13%	1.1713	2.527.400.000	2.513.558.024	3.56%

$$\text{Efisiensi} = \frac{(\text{Pagu anggaran} \times \text{Capaian Kinerja}) - \text{realisasi anggaran}}{\text{Pagu anggaran} \times \text{capaian kinerja}} \times 100\%$$

Pagu anggaran x capaian kinerja

$$\begin{aligned} &= \frac{((2.527.400.000 \times 1,1731) - 2.513.558,024)}{2.527.400.000 \times 1,1731} \times 100\% \\ &= \frac{2.964.892,940 - 2.513.558,024}{2.964.892,940} \times 100\% \\ &= 15,22\% \end{aligned}$$

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah mencapai efisiensi sumber daya sebesar 15,22% jika dibandingkan pagu anggaran dengan capaian kinerja yang dicapai. Anggaran Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah dimanfaatkan sebesar 99,46% guna mendukung seluruh kegiatan pelayanan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Berbagai **upaya** telah dilakukan oleh Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN untuk mencapai persentase penyelesaian pelayanan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN agar mencapai target, yaitu dengan:

- Koordinasi teknis dengan instansi pusat dan daerah untuk penyelesaian permasalahan kepegawaian;
- Rapat internal dan eksternal dalam penyelesaian pelayanan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN;
- Integrasi dengan SIASN guna menciptakan efisiensi waktu dan proses, dengan telah terdigitalisasinya layanan dapat mempersingkat proses bisnis pelayanan menjadi lebih cepat dan pengajuan menjadi lebih mudah.
- Simplifikasi pelayanan dalam rangka percepatan layanan

Rencana tindak lanjut pada tahun yang akan datang, tahun 2024 Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan melakukan:

- Menyusun target IKU tahun 2024 secara tepat;
- Berkoordinasi dengan Direktorat PPSIASN untuk digitalisasi layanan yang belum terintegrasi dengan SIASN dan penyempurnaan layanan SIASN agar penyelesaian permasalahan di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dapat berjalan dengan optimal.

SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PELAYANAN Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP

IKU 4 PERSENTASE TINGKAT KESALAHAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN

Dalam memberikan pelayanan kepegawaian, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tidak menutup kemungkinan akan adanya kesalahan dalam pelayanan. Pengukuran tingkat kesalahan dilakukan dari perhitungan jumlah surat permintaan perbaikan yang masuk ke Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN seperti:



- Perbaikan masa kerja
- Perbaikan gaji
- Perbaikan pendidikan dan gelar
- Perbaikan TMT pensiun

Untuk beberapa kesalahan seperti kesalahan nama, NIP, dan lain-lain merupakan kesalahan dari instansi sehingga tidak termasuk dalam perhitungan kesalahan pelayanan kepegawaian di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Sedangkan untuk Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian, kesalahan pelayanan diperhitungkan dari adanya pengembalian berkas yang dikarenakan ketidaksesuaian prosedur pengambilan keputusan dengan SOP dan NSPK, yang dapat mengakibatkan munculnya komplain dari *stakeholder* terhadap pelayanan di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian. Kesalahan yang terjadi juga dapat berakibat pada munculnya gugatan hukum yang diajukan oleh instansi maupun PNS dan juga dapat menimbulkan kerugian keuangan negara apabila keputusan dari surat penetapan maupun nota persetujuan yang dikeluarkan oleh Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian tidak sesuai dengan SOP dan NSPK.

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
0%	0.0011%	99.998%

Pada tahun 2024 target yang ditetapkan adalah 0%, dan realisasi Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebesar 0.0011% dengan jumlah capaian sebesar 99.998%.

Formula penghitungan IKU 4 :

Persentase capaian : (Jumlah kesalahan penetapan / Jumlah total penetapan) x 100%

Dengan realisasi sebesar 0.0011% menunjukkan bahwa masih terdapat kesalahan dalam pelayanan di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Pada tahun 2024, di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan terdapat 174 kesalahan penetapan dari total 293.021 penetapan atau sebesar 0.00059%. Kesalahan pada penetapan layanan sebagian besar disebabkan oleh data PNS yang tidak terupdate, seperti data masa kerja dan gaji sehingga perlu dilakukan peremajaan data PNS. Pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara pada tahun 2024 terdapat 2 perbaikan pertimbangan teknis dan Surat Keputusan, atau sebesar 0.00280% yang disebabkan adanya kendala pada sistem SIASN untuk perhitungan besaran gaji pensiun yang belum disesuaikan dengan regulasi yang terbaru yang mengakibatkan kesalahan perhitungan pada besaran gaji pensiun.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	REALISASI 2024	CAPAIAN RENSTRA 2024
0%	0.01%	0.008%	0.051%	0.029%	0.0011%	99.998%

Capaian pada tahun 2024 ini dibandingkan dengan renstra tahun 2024 adalah 99.998%. Dibandingkan pada tahun 2023, persentase tingkat kesalahan pelayanan mengalami penurunan dari 0.029% menjadi 0.0011% yang menunjukkan bahwa Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah berhasil meningkatkan capaian kinerja dengan berupaya untuk meningkatkan ketelitian dalam memberikan pelayanan. Digitalisasi juga mengurangi adanya kesalahan pelayanan yang dikarenakan oleh *human error*, karena pengerajan seperti pertimbangan teknis sudah sesuai sistem.

Selain itu, untuk pelayanan di bidang Status dan Kedudukan Kepegawaian dikarenakan membutuhkan analisa dalam penyelesaiannya, maka dalam pengambilan keputusannya ada yang melalui persidangan yang dipimpin oleh Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dan dihadiri oleh unit-unit terkait. Selain itu dalam pengambilan keputusan juga dilakukan klarifikasi ke Kantor Regional dan Taspen untuk mendapatkan berkas tambahan untuk pertimbangan.

Efisiensi sumber daya pada indikator ini adalah efisiensi teknologi dan proses yang dapat dilihat dengan adanya digitalisasi layanan mutasi kepegawaian dapat mengurangi resiko *human error* dalam proses penyelesaian layanan mutasi kepegawaian.

Tindaklanjut yang akan dilakukan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada tahun 2024 untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam pelayanan adalah:

- 1.Berkoordinasi dengan instansi pusat dan daerah untuk peremajaan data ASN;
- 2.Peningkatan digitalisasi layanan manajemen ASN;
- 3.Koordinasi dengan Kantor Regional BKN dan pihak eksternal lainnya sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan;
- 4.Kegiatan Komunitas Belajar untuk pembahasan kasus-kasus di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PENINGKATAN DIGITALISASI PENYELENGGARAAN LAYANAN
MANAJEMEN ASN

IKU 5 PERSENTASE LAYANAN MANAJEMEN ASN YANG BERBASIS DIGITAL

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk memberikan pelayanan prima bagi stakeholder harus mengikuti perkembangan yang ada sesuai nilai dasar ASN yaitu adaptif, hal inilah yang melatar belakangi IKU ke-5 ini yaitu persentase layanan manajemen ASN berbasis digital untuk mencapai sasaran strategis terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan manajemen ASN. Sebelumnya pada tahun 2022 sasaran strategis ini memiliki 2 (dua) indikator kinerja utama, yaitu Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital dan Persentase layanan manajemen ASN yang terintegrasi dengan SIASN, namun dilakukan perubahan di tahun 2024 menjadi 1 (satu) IKU yaitu persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital karena sudah mewakili kedua IKU tersebut. Capaian pada IKU ini memperhitungkan persentase layanan di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang telah berbasis digital maupun terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SIASN)

Pelayanan kepegawaian di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang telah berbasis digital adalah sebagai berikut:

NO	LAYANAN	Unit
1	Pengadaan CASN	
2	Kenaikan Pangkat IV/b	
3	Kenaikan Pangkat IV/c	
4	JF Utama (Pengangkatan/ Pemindahan, Pemberhentian yang penetapannya menjadi kewenangan presiden)	
5	Pencatuman gelar	Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
6	Karpeg	
7	Pindah Instansi	
8	Penyesuaian Masa Kerja	
9	Penugasan	
10	Pengalihan	

NO	LAYANAN	Unit
11	KARIS / KARSU	
11	Pertimbangan teknis pensiun PNS dan Janda Dudanya	
12	Mutasi keluarga	Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara
13	SK Pensiun Janda/ Duda Pejabat Negara	
	CLTN	
14	Tewas	Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian
15	Perbaikan nama/ elemen NIP	

Pada tahun 2024 telah dilakukan digitalisasi pada 17 (tujuh belas) di Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, dari 20 (dua puluh) layanan, sehingga dapat diperoleh capaian pada tahun ini adalah sebagai berikut:



Realisasi layanan manajemen ASN berbasis digital di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN diperoleh dari jumlah layanan yang telah terdigitalisasi dibagi dengan target layanan, sehingga diperoleh 85% yang menunjukkan capaian terhadap target tahun 2024 hanya 94.44%. Hasil ini diperoleh dengan formula perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Persentase : } \left(\frac{\text{Jumlah pelayanan berbasis digital}}{\text{Total jumlah layanan}} \right) \times 100\%$$



Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2024, capaian yang diperoleh adalah 110.38%, ttdan mengalami kenaikan menjadi 85% dari sebelumnya di tahun 2023 sebesar 75% meskipun belum mencapai target yang ditentukan yaitu 90%.

DIGITALISASI LAYANAN TAHUN 2024



DIREKTORAT PENGADAAN & KEPANGKATAN

KARIS/ KARSU

DIREKTORAT PENSIUN PNS DAN PEJABAT NEGARA

Rekomendasi Tewas

CLTN

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan telah menambahkan layanan Kartu Istri/Kartu Suami Virtual. Layanan Kartu Istri/Kartu Suami Virtual sudah dapat digunakan di seluruh instansi pada tahun 2024.

Pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan belum semua layanan manajemen ASN telah terdigitalisasi pada tahun 2024, hal ini disebabkan karena terdapat aplikasi yang masih belum masuk ke menu SIASN. Namun posisi Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan hanya sebagai pengguna aplikasi sedangkan yang mempunyai kewenangan dan kemampuan untuk membuat aplikasi layanan mutasi kepegawaian ada pada Direktorat PPSI ASN sehingga realisasi IKU digitalisasi layanan tidak sepenuhnya bergantung pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan.

Sampai dengan bulan Desember tahun 2024 sebanyak tiga (3) dari total empat (4) layanan manajemen ASN yang ada pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara sudah berbasis digital. Layanan yang sudah terdigitalisasi di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara yaitu:

- Pertimbangan Teknis Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Janda Dudanya;
- SK Pensiun Janda Duda Pejabat Negara; dan
- Mutasi Keluarga.

Sedangkan layanan yang belum terdigitalisasi di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara adalah Pertimbangan Teknis Pejabat Negara Tertentu (Duta Besar) sehingga capaian pada tahun 2024 mencapai besaran 83,33% dari target tahunan sebesar 90%. Pelaksanaan digitalisasi layanan kepegawaian pensiun, khususnya untuk pejabat negara tertentu (duta besar) belum sepenuhnya terealisasi disebabkan karena proses User Acceptance Testing (UAT) yang dilakukan oleh Kementerian Luar Negeri masih berjalan

Selain digitalisasi terhadap empat layanan utama Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara juga sedang melakukan pengembangan untuk dua layanan strategis lainnya, yaitu:

1. Layanan Pensiunan PNS dari PT ASABRI melalui aplikasi TOOS yang telah terintegrasi dengan SIASN; dan
2. Penetapan Pensiun Otomatis (PPO) untuk mempercepat dan mempermudah proses administrasi pensiun ASN tanpa pengajuan manual.

Progres digitalisasi untuk layanan PT ASABRI saat ini telah berjalan. Usulan pensiun yang diajukan PT ASABRI kini dapat diproses melalui aplikasi TOOS, yang terintegrasi langsung dengan SIASN, sehingga memberikan layanan yang lebih terstruktur, cepat, dan transparan. Sedangkan untuk layanan PPO, saat ini masih berada dalam tahap piloting di beberapa instansi sebagai langkah uji coba implementasi. Proses piloting dilakukan untuk memastikan sistem dapat berjalan dengan baik, minim gangguan teknis, dan memenuhi kebutuhan semua pemangku kepentingan sebelum implementasi secara nasional.

Untuk digitalisasi di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian masih ada 1 (satu) layanan yang masih dalam proses digitalisasi yaitu Layanan SIASN pengaktifan kembali. Hal ini dikarenakan masih adanya kendala dalam pengaplikasian peraturan tentang pengaktifan kembali ke dalam proses bisnis SIASN sehingga memerlukan beberapa pembahasan agar sesuai dengan peraturan. Selain itu juga disebabkan masih adanya penyempurnaan pada layanan SIASN sebelumnya yaitu CLTN dikarenakan penyesuaian dengan peraturan yang mendesak.

Digitalisasi layanan manajemen ASN memiliki dampak positif terhadap peningkatan pelayanan kepegawaian, seperti:

- **Paperless**, dapat mengurangi penggunaan kertas karena sebagian besar pengiriman berkas telah dilakukan secara digital melalui SIASN.
- **Transparansi**, keterbukaan informasi terkait progress pengajuan dapat dimonitoring melalui SIASN.
- **Efisiensi anggaran**, dengan adanya digitalisasi tercipta efisiensi anggaran yang semula digunakan untuk pengadaan kertas, printer dan ATK penunjang lainnya dapat berkurang karena seluruh proses bisnis menggunakan aplikasi.

- **Akuntabel**, dikarenakan setiap progress pengajuan dapat dimonitoring sehingga memberikan pertanggungjawaban langsung ke stakeholder.
- **Peningkatan akurasi database**, dengan adanya digitalisasi laporan data tarikan untuk jumlah pengajuan yang telah diproses dan diselesaikan menjadi lebih akurat.

Hambatan dalam pencapaian indikator ini adalah:

- Proses pencapaian target bergantung pada Direktorat PPSIASN yang berwenang untuk mengembangkan layanan SIASN;
- Beberapa layanan SIASN yang telah terdigitalisasi masih membutuhkan penyempurnaan karena error dan penyesuaian proses bisnis sehingga menghambat pengembangan layanan lainnya yang belum terdigitalisasi.

Pada tahun 2025, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan melanjutkan digitalisasi layanan untuk:

- 1.Mutasi lain
- 2.Pertimbangan Teknis Pejabat Negara
- 3.Pengaktifan Kembali

Untuk selanjutnya pada tahun 2025, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan melakukan **tindaklanjut** sebagai berikut:

- 1.Koordinasi dengan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN untuk digitalisasi layanan yang masih manual, karena Direktorat PPSIASN adalah unit yang berwenang untuk membangun dan mengembangkan aplikasi SIASN;
- 2.Koordinasi dengan Direktorat PPSIASN untuk penyempurnaan aplikasi yang telah ada untuk mengurangi adanya kendala yang dapat menghambat produktivitas dalam pelayanan kepegawaian;
- 3.Kolaborasi dengan pihak eksternal, yaitu pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah untuk meratakan penggunaan SIASN Kedeputian Bidang Mutasi di seluruh wilayah di Indonesia;
- 4.Menyusun timeline untuk pembangunan fitur layanan yang belum terdigitalisasi;
- 5.Menyusun proses bisnis layanan kepegawaian untuk selanjutnya diaplikasikan ke SIASN.

SASARAN STRATEGIS:

TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

IKU 6 PERSENTASE TINDAK LANJUT ATAS HASIL MONITORING DAN EVALUASI KEGIATAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Monitoring adalah upaya mendapatkan informasi secara regular berdasarkan indikator tertentu, dengan maksud mengetahui apakah kegiatan yang sedang berlangsung sesuai dengan perencanaan dan prosedur yang telah disepakati. Evaluasi dilakukan pada akhir kegiatan, untuk mengetahui hasil atau capaian akhir dari kegiatan atau program.

Capaian dari indikator kinerja utama 6 persentase Tindaklanjut atas hasil monitoring dan evaluasi Kegiatan di Lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
100%	100%	100%

Pada tahun 2024 terdapat perubahan Indikator kinerja utama yang pada tahun 2023 adalah tersedianya dokumen monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian menjadi Persentase Tindaklanjut atas hasil monitoring dan evaluasi Kegiatan di Lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dikarenakan berdasarkan LHE SAKIP Tahun 2023 IKU ini masih berupa output sehingga perlu untuk dilakukan perubahan agar capaian yang dihasilkan berupa outcome.

Capaian pada tahun 2024 adalah sebesar 100%, dengan **formula perhitungan** sebagai berikut:

$$\text{Persentase : } \left(\frac{\text{Tindaklanjut yang telah dilaksanakan}}{\text{Hasil Monitor dan Evaluasi Kegiatan}} \right) \times 100\%$$

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	REALISASI 2024	CAPAIAN RENSTRA 2024
2	1	2	2	2	100%	N/A

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan

Hasil dari monitoring dan evaluasi pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan adalah sebagai berikut:

1. Perlu dibuat pedoman kebijakan terkait pencantuman gelar agar terdapat persamaan persepsi dalam proses verifikasi; dan
2. Perlu dilakukan sosialisasi pedoman kebijakan terkait pencantuman gelar kepada seluruh pegawai di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan.

Tindak lanjut dari hasil monitoring dan evaluasi di atas dilakukan pada bulan November dan Desember tahun 2024. Tindak lanjut yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan Surat Edaran Kepala BKN Nomor 15 Tahun 2024 tentang Penjelasan Teknis Layanan Pencantuman Gelar dan Peningkatan Pendidikan PNS;
2. Sosialisasi Surat Edaran Kepala BKN Nomor 15 Tahun 2024 tentang Penjelasan Teknis Layanan Pencantuman Gelar dan Peningkatan Pendidikan PNS kepada seluruh pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan;
3. Sosialisasi Surat Edaran Kepala BKN Nomor 15 Tahun 2024 tentang Penjelasan Teknis Layanan Pencantuman Gelar dan Peningkatan Pendidikan PNS kepada Kantor Regional; dan
4. Sosialisasi Surat Edaran Kepala BKN Nomor 15 Tahun 2024 tentang Penjelasan Teknis Layanan Pencantuman Gelar dan Peningkatan Pendidikan PNS kepada seluruh instansi.

Sosialisasi Surat Edaran Kepala BKN Nomor 15 Tahun 2024 tentang Penjelasan Teknis Layanan Pencantuman Gelar dan Peningkatan Pendidikan PNS kepada seluruh pegawai Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan



Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara

- 1.Keterbatasan digitalisasi layanan untuk pejabat negara dan janda/duda pejabat negara. Proses digitalisasi ini terkendala oleh regulasi yang belum sepenuhnya mendukung, terutama dalam hal penerbitan pertimbangan teknis pejabat negara di luar duta besar. Untuk mengatasi hal ini, akan dilakukan koordinasi lebih lanjut dengan kementerian Sekretariat Negara.
- 2.Dalam hal penyusunan rencana aksi, Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara telah membuat beberapa Surat Edaran (SE) terkait panduan pensiun pejabat negara dan janda/duda melalui SIASN.
- 3.Tim reformasi birokrasi (RB) juga telah dibentuk dan mulai menjalankan berbagai inisiatif seperti pembangunan zona integritas, penguatan pengelolaan aset dan keuangan, serta pelaksanaan core values ASN yang berfokus pada nilai-nilai BerAKHLAK.

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian

Hasil monitoring dan evaluasi tersebut terdapat beberapa poin yang perlu untuk ditindaklanjuti di tahun 2024, sebagai berikut:

- 1.Melakukan pembahasan pedoman kebijakan terkait CLTN;
- 2.Menindaklanjuti proses penyempurnaan layanan SIASN CLTN;
- 3.Menindaklanjuti digitalisasi layanan SIASN Pengaktifan kembali.

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi tersebut telah dilaksanakan tindak lanjut sebagai berikut:

- 1.Rapat Penyamaan Persepsi terkait Cuti di Luar Tanggungan Negara

Berkenaan dengan adanya PNS yang melakukan pendekatan dengan partai politik dan masyarakat, perlu adanya penyamaan persepsi dengan seluruh pihak yang berkaitan yaitu dengan Direktorat Peraturan Perundang-undangan, Pusat Konsultasi dan Bantuan Hukum, beserta seluruh Kepala Kantor Regional I-XIV atau pegawai yang menangani CLTN di kantor regional. Dari hasil rapat tersebut disepakati untuk memfasilitasi CLTN dengan alasan tersebut di layanan SIASN CLTN dengan ketentuan tambahan, hal ini untuk mendukung terjadinya netralitas bagi ASN yang akan melakukan pendekatan politik atau mendampingi pasangan yang akan menjadi calon kepala daerah / wakil kepala daerah. Hasil dari pembahasan tersebut telah disusun Surat Plt. Kepala BKN Nomor 3842/BAU.02.01/SD/K/2024 terkait Penegasan terkait cuti di luar tanggungan negara yang menjadi pedoman bagi seluruh instansi dalam memberikan CLTN kepada ASN di wilayah kerjanya

2. Menindaklanjuti proses penyempurnaan layanan SIASN CLTN;

Dalam layanan SIASN CLTN telah ditindaklanjuti dengan adanya beberapa penyempurnaan sebagai berikut :

- Penambahan alasan CLTN untuk melakukan pendekatan politik;
- Penambahan fitur perbaikan terutama untuk perbaikan pertek;
- Usulan perpanjangan CLTN akan dikunci oleh sistem H-1 sebelum TMT CLTN berakhir;
- Pemberian akses bagi teknis untuk mengedit masa kerja dan gaji.

3. Tindaklanjut Digitalisasi layanan SIASN Pengaktifan kembali.

Berdasarkan monitoring dan evaluasi perlu adanya tindak lanjut untuk pembahasan layanan SIASN Pengaktifan kembali. Telah dilakukan pembahasan proses bisnis dengan Direktorat PPSIASN, yaitu tim SIASN terkait digitalisasi layanan SIASN Pengaktifan Kembali. Pada akhir tahun 2024 telah sampai pada penyusunan Pertek Pengaktifan kembali. Dan pada triwulan I Tahun 2025 akan dipaparkan kepada Bapak Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebelum disosialisasikan kepada instansi dan Kepala Kantor Regional.

Kedepatian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah berhasil mencapai target pada indikator ini dengan adanya partisipasi aktif pegawai untuk turut mengumpulkan data kinerja dan memberikan *feedback* terkait rencana kegiatan yang akan dilakukan selanjutnya.

Kendala yang dihadapi adalah berdasarkan LHE SAKIP Inspektorat tahun 2023 yang dikeluarkan pada tahun 2024, IKU Tersedianya dokumen monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Kedepatian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dianggap masih berbentuk *output* belum berbentuk *outcome* sehingga belum menunjukkan capaian kinerja.

Telah dilakukan **upaya** dengan berkoordinasi dengan Inspektorat dan Biro Perencanaan dan Organisasi terkait hal tersebut.

LEARN & GROWTH PERSPECTIVE

SASARAN STRATEGIS:

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

IKU 7 INDEKS PROFESIONALITAS ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, pegawai dianggap semakin profesional apabila memiliki tingkat kualifikasi pegawai yang tinggi, kompetensi yang diterima baik secara internal maupun eksternal yang memenuhi kompleksitas jabatannya dan semakin rendahnya tingkat pelanggaran disiplin. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas yang dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memperoleh capaian sebagai berikut:

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
80	81.723	102.15%

Pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi, yang meliputi dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Masing-masing dimensi memiliki bobot penilaian dan kategori. Dimensi kualifikasi memiliki bobot penilaian sebesar 25%. Dimensi kompetensi memiliki bobot penilaian sebesar 40%. Dimensi kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 30%, dan dimensi disiplin memiliki bobot 5%. Pada tahun 2024 capaian Kedeputian Bidang Mutasi adalah 81.723 yang menunjukkan capaian atas target adalah 102.15%.

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.

Pengukuran indeks profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi meliputi kualifikasi, kompetensi, kinerja, disiplin. Adapun pengkategorian tingkat profesionalitas ASN BKN sebagai berikut:

- a. Nilai 91 - 100 (sangat tinggi)
- b. Nilai 81 - 90 (tinggi)
- c. Nilai 71 - 80 (sedang)
- d. Nilai 61 - 70 (rendah)
- e. Nilai 0 - 60 (sangat rendah)

Penghitungan dilakukan dengan formula sebagai berikut:

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

$$\begin{aligned} IP_1 &= W_{1j} * R_{1j} \\ IP_2 &= W_{2k} * R_{2k} \\ IP_3 &= W_{3l} * R_{3l} \\ IP_4 &= W_{4m} * R_{4m} \end{aligned}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

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

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

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

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

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	REALISASI 2024	CAPAIAN RENSTRA 2024
79	N/A	75.3	65.99	75.68	81.723	103.44%

Capaian indeks profesionalitas ASN tahun 2024 telah mencapai 103.44% dari renstra tahun 2024, sehingga telah berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Jika dibandingkan dengan tahun 2023 telah mengalami peningkatan dari sebelumnya 75.68 menjadi 81.723 yang menunjukkan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terus berupaya untuk memperbaiki kualitas pegawainya. Berikut adalah rincian penilaian indeks profesionalitas ASN di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN:

No.	Dimensi	DIT. PK	DIT. PENSIUN	DIT. SKK
1	Kualifikasi	20.71	19.61	22.89
2	Kompetensi	28.58	31.19	32.00
3	Kinerja	25.20	25	25
4	Disiplin	5	5	5
Total		79.49	80.79	84.98

Perbandingan pada ketiga direktorat di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian memperoleh nilai IP ASN tertinggi sebesar 84.89, kedua Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara dengan nilai 80.79, dan terakhir Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan dengan nilai 79.49.

Kendala yang dihadapi dalam pencapaian indikator ini adalah masih rendahnya minat pegawai untuk mengikuti pelatihan atau CMB yang dapat meningkatkan IP ASN, terbatasnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai sehingga pelatihan diluar dari tupoksi. Selain itu sertifikat yang dapat meningkatkan IP ASN pegawai belum tersusun dengan baik sehingga kesulitan dalam mengumpulkan evidence untuk diunggah sebagai peningkatan IP ASN.

Dalam peningkatan indeks profesionalitas ASN, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN melaksanakan kegiatan untuk peningkatan IP ASN seperti kegiatan pelatihan, CMB (*Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri*) dan peningkatan kualifikasi pendidikan dengan melakukan tugas belajar.

Dalam indikator ini terdapat **efisiensi sumber daya manusia** dimana jumlah pegawai di Kedeputian Mutasi Kepegawaian mengalami penurunan di karenakan BUP tetapi nilai IP ASN mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

Tahun 2024 yang akan datang Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN kembali menetapkan target 80, hal ini dikarenakan pada tahun 2024 dengan target yang sama belum tercapai. **Rencana tindak lanjut** yang akan dilakukan adalah terus mendorong pegawai untuk aktif melakukan kegiatan CMB (coaching, mentoring dan belajar mandiri) dan mengikuti pelatihan - pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu juga mendokumentasikan setiap kegiatan dan melakukan pelaporan kepada Biro SDM dengan mengunggah sertifikat sebagai bukti.

SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA SISTEM INFORMASI INTERNAL DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

IKU 8 PERSENTASE PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI YANG TERSTANDAR

Sistem informasi sebagai sarana penunjang pelayanan kepegawaian harus handal dan mudah diakses untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berguna untuk menyelaraskan sistem informasi dengan yang ada di BKN serta untuk mendukung kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebagai berikut,

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
100%	100%	100%

Formula penghitungannya adalah sebagai berikut:

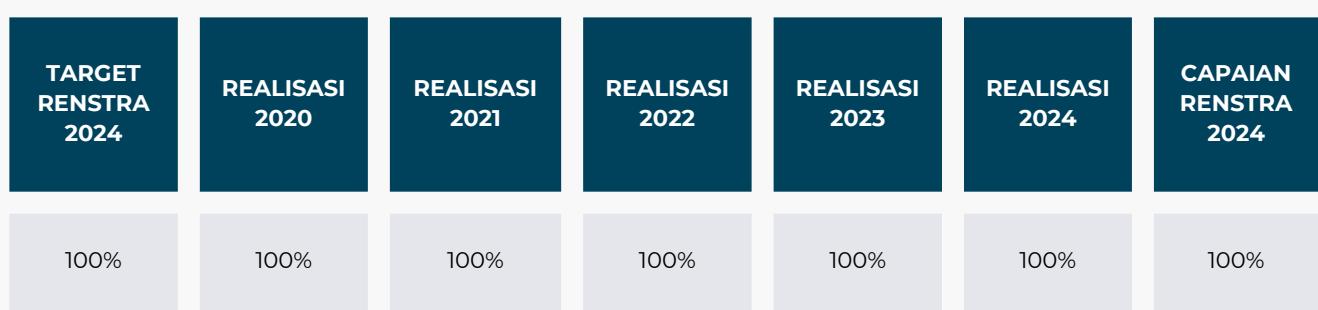
$$\text{Persentase : } \left(\frac{\text{Jumlah sistem informasi yang digunakan}}{\text{Total sistem informasi yang disediakan}} \right) \times 100\%$$

Dalam tahun 2024, berikut adalah sistem informasi terstandar yang digunakan di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

No.	Sistem Informasi	Aplikasi / Website
1	Presensi kehadiran	<i>Location Based Presence (LBP)</i>
2	Presensi	https://presensi.bkn.go.id/
3	Aplikasi Kepegawaian	http://simpeg.bkn.go.id
4	Aplikasi kinerja	https://kinerja.bkn.go.id/
5	Aplikasi pengelolaan barang inventory (SILONI)	http://sioni.bkn.go.id/

No.	Sistem Informasi	Aplikasi / Website
6	Sakti (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi)	https://sakti.kemenkeu.go.id
7	Aplikasi E-Monev Bappenas	https://e-monev.bappenas.go.id
8	SPEKTRA (Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi)	https://spektra.bkn.go.id
9	Etravel atau Sistem Informasi Perjalanan Dinas Online	http://etravel.bkn.go.id/
10	Digital Signature (DS)	https://ds.bkn.go.id/
11	Email BKN	https://email.bkn.go.id/
12	Loker BKN	https://loker.bkn.go.id/
13	Srikandi	https://srikandi.arsip.go.id/

Untuk mengetahui capaian persentase sistem informasi yang terstandar ini, seluruh direktorat telah melakukan survei kepada seluruh pegawai tentang penggunaannya. Dari hasil survei seluruh pegawai di lingkungan kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah menggunakan sistem informasi terstandar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Seperti pengelola anggaran dan pengelola kinerja pada direktorat menggunakan beberapa sistem informasi dengan pegawai di bagian teknis.



Jika dibandingkan dengan capaian renstra sama seperti pada tahun 2022 capaian yang diperoleh adalah 100%, hal ini menunjukkan bahwa kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN selalu mengikuti perkembangan teknologi sistem informasi di BKN untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses manajemen ASN.

Kendala dalam IKU ini adalah beberapa pegawai masih belum secara maksimal menggunakan aplikasi, sehingga perlu dilakukan pendampingan terhadap pegawai yang mengalami kesulitan dalam menggunakan sistem informasi tersebut jika diperlukan diadakan bimbingan teknis untuk memperdalam pengetahuan pegawai akan sistem informasi yang terstandar.

Dengan adanya pemanfaatan sistem informasi terstandar ini dapat menciptakan **efisiensi** sumber daya teknologi, seperti dengan adanya loker dapat melakukan penyimpanan dokumen, email BKN juga memberikan efisiensi waktu untuk mengirim dan menerima berkas dari instansi/ ASN.

Rencana tindak lanjut mempertahankan pemanfaatan sistem informasi terstandar dan mengikuti sosialisasi apabila ada sistem informasi yang terbaru.

SASARAN STRATEGIS:

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

IKU 9 PERSENTASE PELAKSANAAN RENCANA AKSI RB KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Reformasi birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik. Dalam indikator kinerja utama ke - 9 ini terdapat perubahan IKU yang semula adalah persentase pemenuhan dokumen RB di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menjadi persentase pelaksanaan rencana aksi tindaklanjut RB di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai dengan nota dinas Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi nomor 216/PR.07.03/ND/A.IV/2024 perihal Perubahan Nomenklatur Indikator Kinerja Utama 2024. Hal ini dikarenakan adanya penyesuaian indikator kinerja utama sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan MenpanRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Dalam tahun 2024, persentase pelaksanaan rencana aksi RB Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebagai berikut:

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
100%	97.53%	97.53%

Formula perhitungan untuk indikator ini adalah :

$$\text{Realisasi : } \left(\frac{\text{jumlah rencana aksi yang terlaksana}}{\text{Jumlah kegiatan rencana aksi yang direncanakan}} \right) \times 100\%$$

Rencana aksi di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN

No.	Kegiatan Utama	Rencana Aksi
1	Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	Penyesuaian SOP yang mengacu pada sistem kerja untuk penyederhanaan birokrasi, pembagian tim kerja berdasarkan pada perjanjian kinerja, implementasi/ pelaksanaan tim kerja
2	Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas	Membangun / meningkatkan komitmen unit/satuan kerja untuk mendapatkan Zona Integritas
		Melengkapi dokumen-dokumen yang dipersyaratkan dalam Penilaian Mandiri Pelaksanaan ZI
		Meningkatkan inovasi yang mendukung pelayanan
		Penguatan integritas pimpinan dan pegawai
3	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	Melakukan pemantauan atas capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang dan memanfaatkan hasil pengukuran kinerja tersebut sebagai dasar pemberian reward and punishment kepada pegawai
		Melaksanakan tindak lanjut hasil evaluasi AKIP internal
4	Pelaksanaan Arsip Digital	Mengoptimalkan pemanfaatan SRIKANDI
5	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Melakukan revisi rencana penarikan dana setiap ada perubahan
6	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR)	Optimalisasi pemanfaatan aplikasi layanan pengaduan (e-Lapor) dan WBS
7	Indeks Kualitas Kebijakan	Menyusun LNA ketika mengusulkan suatu kebijakan sesuai ketentuan yang berlaku
8	Indeks Tata Kelola Pengadaan	Optimalisasi pemanfaatan sistem pengadaan di BKN terutama e-purchasing, e-kontrak, dan e-tendering
9	Indeks Sistem Merit	Melaksanakan dialog kinerja kepada seluruh pegawai
10	Indeks Pelayanan Publik	Menyusun dan mereviu Standar Pelayanan secara berkala PermenPANRB Nomor 15 Tahun 2014 tentang Pedoman Standar Pelayanan
		Peningkatan strategi komunikasi dengan unsur masyarakat terkait perbaikan pelayanan sesuai sesuai UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
11	Indeks SPBE	Optimalisasi pemanfaatan aplikasi berbagi pakai
12	Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	Menindaklanjuti hasil rekomendasi BPK dan/atau LHE inspektorat

No.	Kegiatan Utama	Rencana Aksi
13	Indeks BerAkhhlak	Internalisasi nilai-nilai Ber-AKHLAK di lingkungan unit kerja
14	Survei Penilaian Integritas	Menerapkan strategi "Knowing Your Employee" untuk meningkatkan integritas
		Internalisasi larangan penggunaan anggaran dan fasilitas kantor terhadap seluruh pegawai/pimpinan di instansi
		Optimalisasi peran agen perubahan dalam penguatan integritas di lingkungan unit kerja
15	Survei Kepuasan Masyarakat	Menyusun SKM sesuai dengan PermenPANRB Nomor 14 Tahun 2017
		Melakukan evaluasi dan menindaklanjuti hasil SKM secara periodik

Dari 24 rencana aksi dari 15 kegiatan utama telah dilaksanakan 97.53% dari 100%. Pada rencana aksi RB ini yang tidak terlaksana adalah pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara pengisian Lembar Kerja Evaluasi (LKE) RB menunggu format resmi dari Biro Perencanaan dan Organisasi. Indikator kedua adalah evaluasi AKIP yang hingga kini belum dilakukan oleh Inspektorat maupun KemenpanRB.

Ada beberapa rencana aksi yang tidak ada di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen, yaitu Indikator tersedianya LNA untuk pembuatan kebijakan dikarenakan di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam penyusunan pedoman kebijakan tidak membutuhkan LNA. Selain itu di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian tidak melaksanakan Optimalisasi pemanfaatan sistem pengadaan di BKN terutama e-purchasing, e-kontrak, dan e-tendering, karena pengadaan dilakukan dengan penunjukkan langsung karena transaksi dibawah Rp 100jt. Dan juga pada indikator terlaksananya Hasil Tindak Lanjut Rekomendasi BPK/ LHE inspektorat, dikarenakan tidak adanya temuan dari BPK/ LHE Inspektorat.

Dalam pencapaian rencana aksi RB ini seluruh pegawai di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN turut berpartisipasi aktif melaksanakan kegiatan terkait Reformasi Birokrasi.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	REALISASI 2024	CAPAIAN RENSTRA 2024
35	33.90	33.61	34	95.34%	97.53%	N/A

Realisasi pada tahun 2024 pada indikator kinerja utama persentase pelaksanaan rencana aksi RB Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tidak dapat diperbandingkan dengan target renstra tahun 2024. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan nomenklatur sehingga IKU yang sebelumnya Indeks pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dengan target berbentuk indeks mengalami perubahan menjadi persentase. Tetapi jika dibandingkan dengan tahun 2023 terdapat peningkatan capaian dari 95.34% menjadi 97.53%, hal ini menunjukkan semakin meningkatnya pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

Pada akhir periode tahun 2024 telah dilakukan monitoring dan evaluasi yang disampaikan kepada Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi. Dengan adanya rencana aksi RB ini dapat menciptakan **efisiensi waktu** dikarenakan telah adanya rencana-rencana kegiatan yang akan dilakukan di periode tahun berjalan yang tujuannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana aksi RB adalah pegawai masih belum sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawabnya dalam pokja RB.

Rencana tindak lanjut untuk selanjutnya di tahun 2025 akan dilakukan koordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi dalam pemenuhan dokumen RB agar dokumen yang dikumpulkan sesuai dengan ketentuan dan evidence yang dibutuhkan dapat tersajikan dengan baik. Selain itu akan dilakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian rencana aksi.

SASARAN STRATEGIS:

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

IKU 10 SKOR ATAS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Evaluasi akuntabilitas kinerja di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2024, diperoleh hasil sebagai berikut:

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
70	68.20	97.43%

Dari laporan hasil tersebut, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN belum berhasil mencapai target yang ditentukan yaitu 70, realisasi pada tahun ini adalah 68.20 dengan besar capaian 97.43%. Penilaian tersebut mendapatkan nilai Baik dengan predikat B (Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja/satuan kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level JPT Pratama/unit kerja/satuan kerja)

Formula perhitungan indikator ini adalah Hasil penilaian oleh Inspektorat yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN oleh Inspektorat.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN RENSTRA 2024
67	N/A	66.25	69.2	63.10	68.20	101.79%

Capaian terhadap renstra adalah sebesar 101.79%, dan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2023 mengalami kenaikan dari 63.10 menjadi 68.20 pada tahun 2024.

Kendala yang dihadapi dalam mencapai target indikator ini adalah kurangnya evidence yang dibutuhkan untuk penilaian SAKIP.

Berikut adalah laporan hasil evaluasi dokumen SAKIP di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan layanan Manajemen ASN yang masih memerlukan perbaikan:

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja (22.80)

- 1.Terdapat 1 IKU yang belum cukup memenuhi indikator Specific, yaitu: IKU 6 “Percentase tindak lanjut atas hasil monitor dan evaluasi kegiatan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian”;
- 2.IKU 3 “Percentase penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP” belum on the right track bahwa penetapan target pada Rencana Aksi tidak selaras dengan Manual IKU
- 3.Perubahan target pada IKU 11 “Percentase realisasi anggaran di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian” tidak dijelaskan pada dokumen Rencana Kerja (Renja) 2024

Evaluasi atas Pengukuran Kinerja (21.60)

- 1.Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 2.Data kinerja yang dikumpulkan belum cukup relevan untuk mengukur dan belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan
- 3.Efisiensi sumberdaya belum sepenuhnya dijelaskan di semua IKU.

Evaluasi atas Pelaporan Kinerja (10.80)

- 1.Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.j;
- 2.Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja belum membandingkan dengan seluruh target jangka menengah (satu periode Renstra);
- 3.Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkualitas sesuai dengan standar
- 4.Laporan Kinerja kurang dapat diandalkan dan berdaya banding tinggi (reliabel).

Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (13.00)

- 1.Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak memuat rekomendasi atas indikator kinerja utama yang tidak tercapai kinerjanya

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sendiri telah melakukan pemenuhan dokumen SAKIP untuk tahun 2024 berupa :

- Renstra tahun 2020 - 2024
- Perjanjian Kinerja Tahun 2024
- Manual IKU Tahun 2024
- Rencana Aksi Tahun 2024
- Laporan Capaian Kinerja triwulan I - IV Tahun 2024
- Evaluasi Rencana Aksi Triwulan I - IV Tahun 2024
- Laporan Capaian Kinerja Tahunan Tahun 2024
- Laporan Kinerja Tahun 2023

Upaya yang dilakukan dalam menindaklanjuti laporan hasil evaluasi dari Inspektorat tersebut, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah melakukan sharing session dengan Biro Perencanaan dan Organisasi dan Inspektorat untuk membahas hasil evaluasi tersebut dan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan nilai hasil evaluasi SAKIP di tahun selanjutnya.

Efisiensi yang dicapai pada indikator ini adalah dengan adanya evaluasi akuntabilitas kinerja dapat mendorong kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN untuk membuat perencanaan, pengukuran dan pelaporan yang sistematis sehingga dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan kepegawaian lebih terarah dan mempunyai target yang harus dicapai dalam 1 (satu) periode tahun anggaran.

Rencana tindak lanjut pada tahun 2025 Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan berupaya untuk meningkatkan skor hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dengan :

- Koordinasi dengan PIC dari Biro Perencanaan dan Organisasi dalam pemenuhan dokumen SAKIP;
- Menyusun dokumen SAKIP dengan lebih terperinci, yang memuat permasalahan/hambatan/kendala, rekomendasi (upaya perbaikan), dan tindak lanjut;;
- Mengumpulkan evidence setiap kegiatan yang berkaitan dengan kinerja;
- Melakukan monitoring pencapaian target;
- Menyusun laporan kinerja dengan menyajikan perbandingan realisasi capaian kinerja pada tahun berjalan dengan target tahun sebelumnya dalam periode renstra;
- Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Meninjau dari capaian pada tahun 2024 yang belum mencapai target yang ditentukan, Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada tahun 2024 akan menetapkan target nilai hasil evaluasi akuntabilitas yang sama dengan tahun 2024 yaitu 70, dengan penetapan target yang realistik diharapkan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dapat mencapai target di tahun 2025.

SASARAN STRATEGIS:

TERKELOLANYA ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI
KEPEGAWAIAN SECARA EFISIEN DAN AKUNTABEL

IKU 11 PERSENTASE REALISASI ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Capaian indikator kinerja utama realisasi anggaran di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebagai berikut:

TARGET 2024	REALISASI 2024	CAPAIAN
100%	99.46%	99.46%

Formula perhitungan pada indikator ini adalah:

Jumlah rata-rata perhitungan dari persentase capaian anggaran 3 (tiga) direktorat

$$\text{Persentase: } \left(\frac{\text{Total penyerapan anggaran}}{\text{total anggaran yang tercantum dalam POK}} \right) \times 100\%$$

Anggaran pada Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sejumlah Rp 2.527.400.000,00 (dua miliar lima ratus dua puluh tujuh juta empat ratus ribu rupiah) dengan realisasi anggaran yang dicapai pada tahun 2024 adalah sebesar 99,46% dengan jumlah RP 2.513.558.024,00 (dua miliar lima ratus tiga belas juta lima ratus lima puluh delapan ribu dua puluh empat rupiah), menunjukkan bahwa Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN belum berhasil mencapai target yang ditentukan.

Berikut adalah realisasi dari pagu anggaran masing-masing rincian output di ketiga direktorat dibawah Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN:

PERSENTASE PENYERAPAN ANGGARAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN
TAHUN 2024

Klasifikasi Rincian Output	Rincian Output	Anggaran	Realisasi	Persentase Penyerapan Anggaran
Pelayanan Publik Kepada Lembaga	Penetapan NIP	Rp. 82,469,000	Rp. 82,136,355	99.60%
	Penetapan Kenaikan Pangkat	Rp. 385,864,000	Rp. 381,802,481	98.95%
	Penetapan Mutasi Lainnya	Rp. 84,577,000	Rp. 82,735,407	97.82%
	Koordinasi Teknis Pelayanan Penetapan NIP CASN dan Penetapan Kenaikan Pangkat	Rp. 372,090,000	Rp. 371,708,816	99.90%
	Koordinasi Teknis Pelayanan Pensiu PNS dan Pejabat Negara	Rp 365,000,000	Rp 364,219,961	99.8%
	Pertimbangan Teknis Pensiu PNS dan Pejabat Negara	Rp 414,660,000	Rp 413,303,844	99.67%
Pelayanan Publik Kepada Lembaga	Surat Keputusan Pensiu Janda/Duda Pejabat Negara dan Surat Keputusan Pensiu Janda/Duda Pensiunan PNS	Rp 17,740,000	Rp 17,403,650	98.10%
	Koordinasi Teknis Pelayanan Status dan Kedudukan Kepegawaian	Rp 369.698.000	Rp 369.048.777	99.82%
	Penetapan/Pertimbangan SKK	Rp 309.204.000	Rp 307.306.825	99%
	Nota Persetujuan CLTN dan Pertek Pengaktifan PNS	Rp 126.098.000	Rp 123.899.528	98%

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan mendapatkan anggaran senilai Rp. 3.600.000.000,- (Tiga Milyar Enam Ratus Juta Rupiah), namun kemudian dilakukan refocusing anggaran milik Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan hingga anggaran direktorat diturunkan menjadi sebesar Rp. 925.000.000,- (Sembilan Ratus Dua Puluh Lima Juta Rupiah)

Direktorat Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara mampu melaksanakan kegiatan dengan realisasi anggaran sebesar Rp.794.927.455,- (tujuh ratus sembilan puluh empat juta sembilan ratus dua puluh tujuh ribu empat ratus lima puluh lima rupiah) dari anggaran sebesar Rp. 797.400.000,- (tujuh ratus sembilan puluh tujuh juta empat ratus ribu rupiah). Capaian pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara tahun 2024 adalah 99.69%.

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian memperoleh anggaran sejumlah Rp 805.000.000(delapan ratus lima juta rupiah). Capaian realisasi pada tahun 2024 adalah sebesar 99.41% sejumlah Rp 800,255,130 (delapan ratus juta dua ratus lima puluh lima ribu seratus tiga puluh rupiah) dan sisa pagu adalah Rp 4,744,870 (empat juta tujuh ratus empat puluh empat ribu delapan ratus tujuh puluh rupiah).

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	REALISASI 2024	CAPAIAN RENSTRA 2024
87%	95.76%	99.20%	99.75%	99.56%	99.46%	114.32%

Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2024, capaian Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah 114.32%. Target yang ditentukan melebihi renstra karena realisasi pada tahun-tahun sebelumnya yaitu tahun 2021 sampai dengan 2023 sudah melebihi target, sehingga diputuskan untuk menetapkan target yang lebih tinggi. Realisasi tahun 2024 jika dibandingkan dengan tahun 2023 mengalami penurunan yang sebelumnya 99.56% menjadi 99.46%.

Kendala yang dihadapi dalam mencapai indikator ini adalah ada beberapa anggaran yang tidak terserap dengan maksimal. Selain itu dalam penyusunan rencana target IKU tahun 2024 dalam periode triwulan masih belum proporsional sehingga capaian menjadi rendah atau terlalu tinggi.

Efisiensi dalam indikator ini adalah terkait anggaran, meskipun terdapat *automatic adjustment* namun seluruh kegiatan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan optimal dan capaian anggaran mencapai 99.46%.

Sebagai upaya selanjutnya dalam peningkatan IKU realisasi anggaran di Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada tahun 2024, maka akan dilakukan **rencana tindak lanjut** sebagai berikut:

1. Melakukan perencanaan realisasi anggaran lebih detail lagi untuk tahun selanjutnya;
2. Melakukan kegiatan sesuai dengan rencana aksi yang telah ditetapkan;
3. Meningkatkan tertib administrasi pada proses penyusunan dokumen keuangan untuk pertanggungjawaban.

SASARAN STRATEGIS:

TERKELOLANYA ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI
KEPEGAWAIAN SECARA EFISIEN DAN AKUNTABEL

IKU 12 PERSENTASE TINDAKLANJUT TEMUAN HASIL AUDIT / PEMERIKSAAN OLEH BPK/ INSPEKTORAT

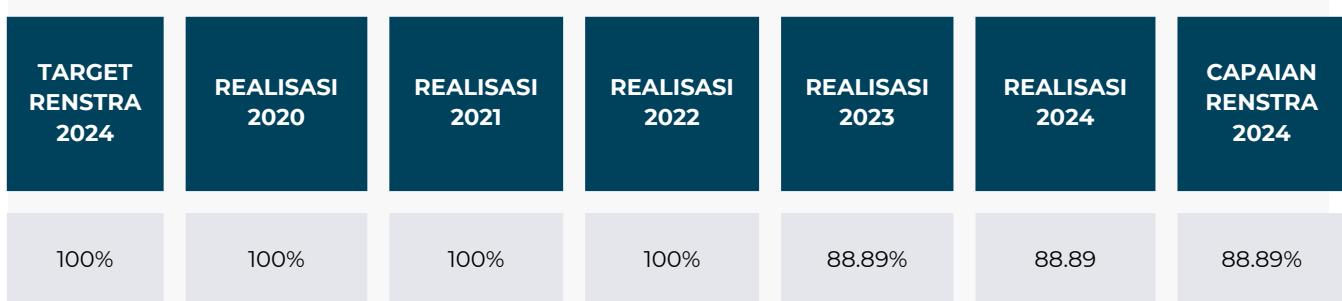
Capaian indikator kinerja utama Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksanaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebagai berikut,



Formula perhitungan pada indikator ini adalah:

$$\text{Realisasi: } \left(\frac{\text{Jumlah temuan yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah temuan BPK/ Inspektorat}} \right) \times 100\%$$

Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN belum berhasil mencapai target yang ditentukan dikarenakan realisasi pada tahun 2024 sebesar 88.89% dari target 100%, sehingga capaian kinerja adalah 88.89%.



Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya dalam periode renstra, yaitu tahun 2020 - 2022, pada tahun 2024 mengalami penurunan dari 100% menjadi 88.89% tetapi sama dengan tahun 2023.

Penurunan capaian kinerja ini disebabkan karena pada tahun 2024 terdapat 9 (sembilan) temuan atas hasil audit/pemeriksaan oleh BPK di lingkungan Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, tepatnya di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan yang capaiannya sebesar 66.67%. Terdapat 9 (sembilan) temuan hasil audit tersebut, dan 6 (enam) temuan telah ditindaklanjuti dan dinilai sesuai, sedangkan 3 (tiga) temuan sudah ditindaklanjuti namun dinilai belum sesuai. Sedangkan pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian tidak ada temuan hasil audit / pemeriksaan oleh BPK/ Inspektorat.

Sedangkan pada 2 (dua) direktorat lainnya, yaitu Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara dan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian tidak terdapat temuan atas hasil audit/pemeriksaan oleh BPK maupun Inspektorat.

Kendala yang dihadapi dalam pencapaian indikator ini adalah ketiga temuan yang masih perlu ditindaklanjuti disebabkan oleh Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS yang tidak selaras dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan PNS. Sehingga dinilai perlu untuk ditetapkannya Peraturan BKN tentang Petunjuk Teknis Pengadaan ASN. Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, tepatnya Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan telah melakukan sejumlah tindak lanjut atas temuan tersebut.

Tindak Lanjut yang telah dilakukan oleh Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan di tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Membuat inventaris atas hal-hal yang perlu diubah dari Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS;
2. Menyusun Draft Revisi Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS;
3. Menyampaikan Draft Revisi Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS kepada Direktorat Perundang-Undangan untuk mendapat review dan tindaklanjut sebagaimana mestinya.

Dalam indikator ini masih belum sepenuhnya menunjukkan adanya efisiensi sumber daya dikarenakan masih terdapat temuan yang masih ditindaklanjuti sehingga membuat capaian kinerja tidak dapat mencapai target yang ditentukan.

Rencana tindak lanjut pada tahun 2024 Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan melakukan koordinasi dengan pihak terkait, dalam hal ini adalah Direktorat Peraturan Perundang-Undangan.

BAB IV

PENUTUP

Realisasi capaian kinerja pada indikator kinerja utama Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN selama tahun 2024 dapat terealisasi dengan capaian rata-rata sangat baik. Hal ini tidak terlepas dari kontribusi seluruh pegawai untuk berkomitmen dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab dan selalu bertekad melakukan perubahan menjadi lebih baik. Berikut ini adalah rincian Nilai Kinerja Perspektif (NKP) Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada tahun 2024:

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN	NSS	NKP
CUSTOMER PERSPECTIVE				
TERWUJUDNYA PEMBINAAN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS PRIMA	INDEKS KEPUASAN INSTANSI/ PNS ATAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN	98.39%	98.39	32.47
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
TERWUJUDNYA KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	PERSENTASE PEMENUHIAN PEDOMAN KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	66.67%	94.65	
TERWUJUDNYA PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP	PERSENTASE PENYELESAIAN PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI NSPK & SOP	117.31	108.65	31.24
	PERSENTASE TINGKAT KESALAHAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN	99.998%		

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN	NSS	NKP
TERWUJUDNYA PENINGKATAN KUALITAS DATA DAN SISTEM INFORMASI ASN	PERSENTASE LAYANAN MANAJEMEN ASN YANG BERBASIS DIGITAL	94.44%	94.44	
TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE TINDAK LANJUT ATAS HASIL MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	100	
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
TERWUJUDNYA ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG KOMPETEN, PROFESIONAL DAN BERINTEGRITAS	INDEKS PROFESIONALITAS ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	102.15%	102.15	
TERWUJUDNYA SISTEM INFORMASI INTERNAL DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI YANG TERSTANDAR	100%	100%	
TERWUJUDNYA BIROKRASI DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG EFEKTIF, EFISIEN, DAN BERIORIENTASI LAYANAN PRIMA	PERSENTASE PELAKSANAAN RENCANA AKSI RB KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	97.53%		97.48
	SKOR ATAS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	97.43%		32.49
TERKELOLANYA ANGGARAN DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SECARA EFISIEN DAN AKUNTABEL	PERSENTASE REALISASI ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	99.46%		94.18
	PERSENTASE TINDAK LANJUT TEMUAN HASIL AUDIT / PEMERIKSAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT	88.89%		

terdapat 7 indikator kinerja utama yang belum memenuhi target yang telah ditentukan dalam perjanjian kinerja tahun 2024 dan 5 indikator kinerja utama yang telah mencapai target. Dalam menindaklanjuti adanya beberapa indikator yang belum memenuhi target tersebut, akan dilaksanakan monitoring dan evaluasi untuk melakukan perbaikan - perbaikan dan peningkatan kinerja. Dan melakukan penelaahan lebih mendalam untuk penentuan target di tahun berikutnya.

Laporan kinerja Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2024 ini merupakan hasil evaluasi kinerja selama satu tahun anggaran yang diharapkan dapat menjadi alat penilai kinerja Kedeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang akuntabel dan transparan, menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan serta peningkatan kinerja di tahun yang akan datang.



LAPORAN KINERJA
KEDEPUTIAN BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

2024



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Jl. Mayjen Sutoyo No.12 , Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13640



Media sosial



BKNgoidofficial



Website

www.bkn.go.id