

# RENCANA KERJA

---

DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN  
LAYANAN MANAJEMEN ASN

2025

# KATA PENGANTAR

Rencana Kerja (Renja) Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN BKN Tahun 2025 merupakan dokumen perencanaan yang merinci pelaksanaan program dan kegiatan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Dokumen ini disusun sebagai upaya mendukung tercapainya sasaran pembangunan Manajemen ASN secara sistematis dan terarah.

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

Akhir kata kami ucapkan terima kasih atas kerja samanya dalam mewujudkan Rencana Kerja Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN semoga pelaksanaannya dilakukan secara profesional dan berintegritas serta diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Jakarta, Januari 2025

Deputi Bidang Penyelenggaraan  
Layanan Manajemen ASN

\$

---

# DAFTAR ISI

---

|    |                |
|----|----------------|
| 01 | KATA PENGANTAR |
|----|----------------|

---

|    |            |
|----|------------|
| 02 | DAFTAR ISI |
|----|------------|

---

|    |                   |
|----|-------------------|
| 03 | BAB I PENDAHULUAN |
|----|-------------------|

---

|    |   |
|----|---|
| 07 | BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA<br>KERJA 2024 |
|----|---|

---

|    |                            |
|----|----------------------------|
| 30 | BAB III RENCANA KERJA 2025 |
|----|----------------------------|

---

|    |               |
|----|---------------|
| 42 | BAB V PENUTUP |
|----|---------------|

---

|    |          |
|----|----------|
| 43 | LAMPIRAN |
|----|----------|

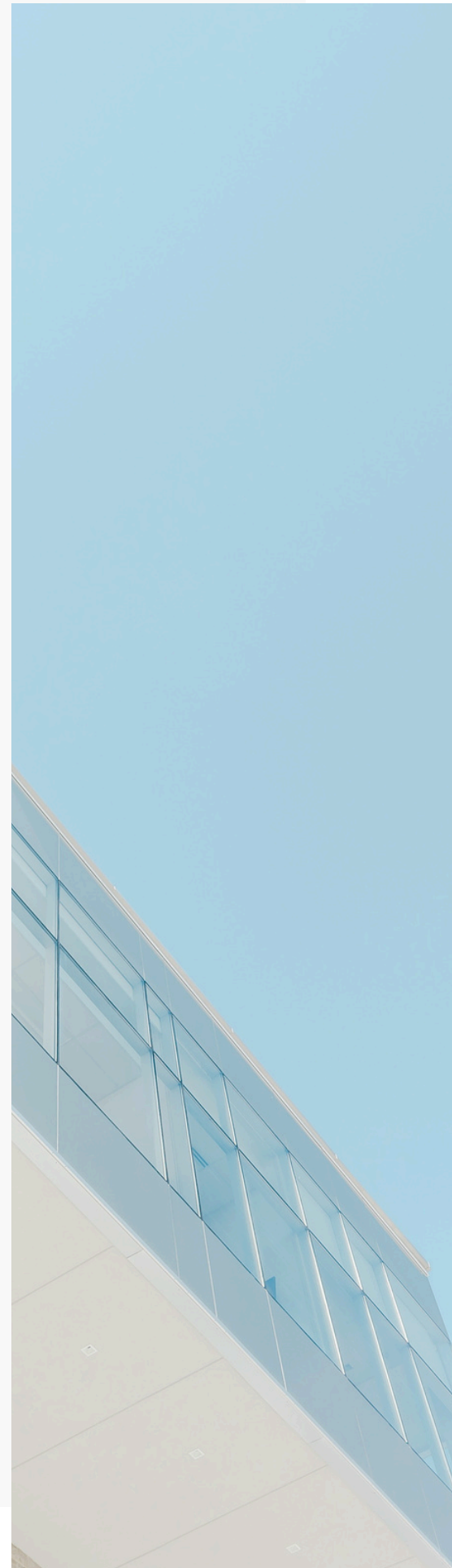
---

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. LATAR BELAKANG

Aparatur Pemerintah (Civil Service) merupakan unsur yang penting dalam pengelolaan suatu negara. Peranan tersebut berupa sumber daya yang akan melaksanakan seluruh kebijakan yang dikeluarkan suatu negara. Pada tahun 2045, Indonesia ditargetkan masuk dalam kelompok negara berpenghasilan tinggi dan lepas dari Middle Income Trap. Untuk itu, pada tahun 2024 pemerintah akan melakukan transformasi ekonomi melalui peningkatan produktivitas di seluruh sektor serta menemukan sumber penggerak ekonomi dari sektor yang memiliki produktivitas lebih tinggi. Sektor manufaktur dan jasa modern yang menghasilkan nilai tambah tinggi perlu dikembangkan dan diperkuat menjadi basis perekonomian, sehingga dapat mengurangi ketergantungan ekonomi pada sumber daya alam. Berbagai upaya dalam transformasi tersebut tetap dilakukan dalam koridor pembangunan berkelanjutan. Selanjutnya dalam rangka mendukung transformasi ekonomi, dilakukan pula reformasi struktural melalui reformasi iklim investasi, kelembagaan dan tata kelola, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan perlindungan sosial.



Penguatan ekonomi diperkirakan akan terus berlanjut sepanjang tahun 2024, didorong oleh peningkatan produktivitas di berbagai sektor serta optimalisasi kebijakan strategis pemerintah. Dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, tema Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2024 mengusung "Peningkatan Produktivitas untuk Transformasi Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan."

Sebagai bagian dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas pengelolaan aparatur negara. Oleh karena itu, penyusunan Rencana Kerja menjadi langkah penting dalam mendukung kesinambungan pembangunan nasional melalui peningkatan kualitas manajemen ASN yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kinerja.

## **B. LANDASAN HUKUM**

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



13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
13. Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
14. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 Tahun 2020 tentang Uraian Fungsi Organisasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama serta Tugas Koordinator dan Sub Koordinator Jabatan Fungsional di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;

### **C. RUANG LINGKUP**

Dalam Pasal 80 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN dibidang mutasi kepegawaian, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala. Selanjutnya dalam Pasal 81 dinyatakan bahwa, Deputy 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 Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah:

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
2. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
3. Perumusan pertimbangan teknis perencanaan di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
4. Pelaksanaan administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan pejabat negara;

- 
5. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pengadaan, Negeri mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta kedudukan hukum PNS;
  6. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya;
  7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

#### **D. MAKSUD DAN TUJUAN**

Rencana Kerja Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025 disusun dengan tujuan untuk menjadi acuan dalam perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan kegiatan bagi seluruh unit kerja di Lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Selain itu, tujuan penyusunan Rencana Kerja Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025 sebagai berikut:

1. Petunjuk dalam menjalankan program kegiatan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN selama Tahun 2025;
2. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, ketertiban, transparansi serta akuntabilitas kinerja Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025;
3. Sebagai kendali dalam pelaksanaan evaluasi pencapaian Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025.

# BAB II

## EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KINERJA



### A MISI

Mengacu pada Renstra Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2020-2024 Visi Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang merupakan turunan dari Visi BKN yakni “Mewujudkan Pengelola ASN yang profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Selain itu misi Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah “Penyelenggaraan Manajemen ASN”.

### B TUJUAN

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu satu sampai dengan lima tahun dan tujuan ditetapkan mengacu kepada pernyataan visi dan misi Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Adapun Tujuan yang hendak dicapai Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN adalah sebagai berikut :

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

### C SASARAN STRATEGIS

Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN melaksanakan sasaran strategis ke 2 (dua) Badan Kepegawaian Negara yaitu: “Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima”. Sasaran strategis tersebut merupakan kondisi yang ingin dicapai oleh Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sebagai suatu outcome/impact dari beberapa kegiatan yang dilaksanakan, yang kemudian diturunkan menjadi Sasaran Strategis Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. 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.



## D. OVERVIEW KINERJA TAHUN 2024

### SASARAN STRATEGIS

TERWUJUDNYA PEMBINAAN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS PRIMA

#### IKU 1 INDEKS KEPUASAN INSTANSI/PNS ATAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN

| Target |      | Capaian |         |
|--------|------|---------|---------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024    |
| 90     | 92   | 90.71   | 90.5715 |

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

Berdasarkan tabel diatas, 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, namun demikian jika membandingkan target dan realisasi tahun 2024 maka capaiannya sudah melebihi dari target yang ditentukan. Tercapainya Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dalam dua tahun terakhir mengindikasikan bahwa masyarakat secara umum merasa puas dengan kondisi dan pelayanan yang mereka terima dari penyedia layanan dalam hal ini pelayanan kepegawaian di lingkungan Deputy Penyelenggraan Layanan Manajemen ASN.

Berdasarkan survey, nilai persepsi tertinggi adalah indikator pengurusan tanpa biaya sedangkan faktor utama yang menjadi keluhan dari penerima layanan adalah pada indikator ketepatan waktu dan sarana dan prasarana. Hal ini dikarenakan Sistem SIASN mengalami kendala error yang berakibat pada efektivitas penggunaan layanan SIASN serta beberapa layanan masih belum terintegrasi dengan SIASN sehingga membutuhkan waktu lebih lama dalam proses penyelesaian dan pengiriman berkasnya.

Terkait dengan hal tersebut, Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan melakukan inventaris atas error yang muncul pada aplikasi sebagai bahan masukan bagi pengembang aplikasi dalam proses penyempurnaan aplikasi kemudian akan dilakukan juga koordinasi dengan Direktorat PPSIASN untuk melakukan integrasi pelayanan kepegawaian agar pelayanan lebih cepat. Untuk meningkatkan pelayanan, Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian juga akan terus melakukan inovasi di tahun 2025 agar pelayanan kepegawaian menjadi lebih cepat dan target Indeks Kepuasan Masyarakat dapat terlaksana sesuai dengan target. Namun disadari pula bahwa tingkat kepuasan masyarakat sangat ditentukan dengan kepentingan yang bersangkutan sehingga bersifat fluktuatif.

Namun demikian peningkatan nilai IKU Indeks Kepuasan Masyarakat di Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menunjukkan bahwa walaupun terdapat pemotongan anggaran di tahun 2024, Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tetap dapat memberikan pelayanan maksimal terhadap masyarakat. Sehingga dapat dikatakan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah melakukan efisiensi atas anggaran yang telah diberikan meski dengan jumlah anggaran yang lebih kecil dari seharusnya. Selain itu, terdapat efisiensi sumber daya manusia dimana meskipun dalam 2 (dua) tahun terakhir terjadi penurunan jumlah pegawai di Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN namun tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja pelayanan kepegawawaian meningkat, hal ini membuktikan bahwa jumlah pekerja yang menurun tidak berpengaruh signifikan terhadap Indeks Kepuasan Instansi/ PNS Atas Pelayanan Kepegawaian di Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

## TERWUJUDNYA KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN

### IKU 2 PERSENTASE PEMENUHAN PEDOMAN KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN

| Target |      | Capaian |      |
|--------|------|---------|------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024 |
| 100%   | 100% | 100%    | 67%  |

Pedoman kebijakan adalah suatu rangkaian konsep dan asas yang menjadi suatu garis pelaksanaan dalam suatu pekerjaan, kepemimpinan ataupun cara bertindak. Pada tahun 2023 capaian indikator kinerja utama pemenuhan kebijakan pelaksanaan manajemen ASN adalah 100%, dengan output berupa 6 (enam) Surat Edaran Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN/ Surat Edaran Direktur. Pedoman kebijakan manajemen ASN yang dikeluarkan setiap tahun bergantung pada kondisi dan situasi pada tahun itu, sehingga perlu dilakukan prediksi pedoman kebijakan manajemen ASN yang akan dibutuhkan pada tahun depan.

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

- Surat Edaran Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2024 tentang Karis/Karsu ASN Virtual;
- Surat Edaran Deputy 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 Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian ttg usulan SK Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara Melalui TOOS yang terintegrasi dengan SIASN;
- Surat Edaran Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian ttg usulan Layanan Pensiunan PNS dari PT Asabri secara digital;
- Surat Edaran Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian tentang Penetapan Pertek Pensiun Pejabat Negara Tertentu secara digital (belum terpenuhi); dan
- Surat Plt. Kepala BKN Nomor 3842/B-AU.02.01/SD/K/2024 terkait Penegasan terkait cuti di luar tanggungan negara.

Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2023, pada tahun 2024 realisasi tercapai sebesar 67%, realisasi tersebut mengalami penurunan jika dibandingkan dengan realisasi di tahun 2023. Hal ini disebabkan karena Surat Edaran Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian tentang Penetapan Pertek Pensiun Pejabat Negara Tertentu secara digital belum terpenuhi dikarenakan terdapat kendala teknis dalam pelaksanaannya yakni pihak Kementerian Luar Negeri masih dalam tahap User Acceptance Testing (UAT) sehingga memengaruhi jadwal pelaksanaan dan menyebabkan keterlambatan dalam proses penyelesaian.

Untuk itu kedepannya Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan melakukan evaluasi kendala pada pedoman yang belum tercapai, melakukan analisis mendalam terhadap hambatan yang menyebabkan pedoman kebijakan tersebut belum terpenuhi, termasuk kendala teknis, administratif, atau koordinasi, untuk menyusun langkah perbaikan yang tepat. Selain itu akan dilakukan juga penguatan Koordinasi Lintas Unit dan Instansi dengan mengoptimalkan komunikasi dan koordinasi antara unit kerja, baik internal maupun eksternal, untuk mempercepat penyelarasan kebijakan dan implementasi yang diperlukan. Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN juga 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:

- Surat Edaran Kepala BKN terkait Karis 1. / Karsu Virtual;
- Surat Edaran Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN terkait Pengadaan CASN;
- Surat Edaran Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN perihal Penetapan Pertek Pensiun Pejabat Negara Tertentu secara digital;
- Peraturan BKN perihal Penetapan Pensiun Otomatis yang di dalam rancangan tersebut disebutkan bahwa tidak melampirkan DPCP;
- Surat Edaran Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN perihal Pemanfaatan SIASN Pengaktifan Kembali; dan
- Peraturan tambahan terkait cuti PNS/ PPPK;

TERWUJUDNYA PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP

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

| Target |      | Capaian |         |
|--------|------|---------|---------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024    |
| 100%   | 100% | 103.24% | 117.31% |

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

Penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian 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         | CAPAIA<br>N |
|----------------------------|-------------------|-------------------|-------------|
| 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.

Pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, penyelesaian pelayanan bidang pensiun telah memenuhi target yang telah ditetapkan dengan rincian realisasi sebagai berikut:

| RINCIAN KEGIATAN                        | TARGET | REALISASI |        |        |        |        |
|---|--------|-----------|--------|--------|--------|--------|
|   |        | TW I      | TW II  | TW III | TW IV  | 2024   |
| 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



Pada Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian, telah diselesaikan:

| 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                  |

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.

Adapun efisien sumber daya dalam pemenuhan IKU tersebut diantaranya :

- 1.Efisiensi anggaran: Dengan anggaran yang telah dikurangi oleh Automatic Adjustment (AA) namun seluruh kegiatan dapat terlaksana.
- 2.Efisiensi Sumber Daya Manusia: Dengan jumlah pegawai yang menurun pada tahun 2024 namun beban kerja meningkat, target one day services maupun target kinerja tahunan terkait penyelesaian layanan kepegawaian dapat tercapai.
- 3.Efisiensi waktu dan proses: Dengan terdigitalisasinya layanan kepegawaian di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN maka durasi pengerjaan output menjadi semakin singkat karena proses pengerjaan yang semakin mudah yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.

#### IKU 4 PERSENTASE TINGKAT KESALAHAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN

| Target |      | Capaian |         |
|--------|------|---------|---------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024    |
| 0%     | 0%   | 0.0029% | 0.0011% |

Indikator ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat kualitas pelayanan yang diberikan oleh Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN, semakin rendah tingkat kesalahan yang dilakukan semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan. Pada tahun 2024 target persentase tingkat kesalahan adalah 0% dan realisasinya adalah 0,0011%.

Persentase jumlah kesalahan penetapan layanan kepegawaian diperhitungkan dari prosentase perbandingan jumlah permintaan perbaikan yang masuk ke Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dengan total jumlah penetapan. Pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, permintaan perbaikan tersebut diidentifikasi berdasarkan kriteria tertentu, dimana jika kesalahan terkait TMT Pensiun, Masa Kerja PNS dan besaran Gaji Pensiun merupakan jenis kesalahan yang dilakukan oleh pegawai Direktorat Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara sedangkan diluar jenis tersebut seperti perbaikan nama, perbaikan NIP, dll merupakan kesalahan yang dilakukan oleh instansi dan tidak masuk kedalam perhitungan jumlah kesalahan dalam pemberian layanan kepegawaian bidang pensiun.

Pada tahun 2024 jumlah permohonan perbaikan yang masuk ke Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan adalah sejumlah 174 perbaikan dari total 293.021 penetapan. 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, setelah dilakukan identifikasi jenis kesalahan terdapat 2 perbaikan pertimbangan teknis dan Surat Keputusan dari total 71.353 penetapan 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. Sedangkan pada Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian jumlah kesalahan penetapan dihitung dari jumlah surat penetapan yang mendapatkan gugatan dan surat keputusan yang dicabut/ dibatalkan. Dalam tahun 2024 belum ada surat yang dikembalikan atau digugat.

Kedepannya Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan terus berkoordinasi dengan Instansi Pusat dan Daerah agar melakukan peremajaan data bagi data-data PNS yang belum valid. Peningkatan digitalisasi pada layanan mutasi kepegawaian juga diharapkan dapat menurunkan tingkat kesalahan dalam penetapan output layanan mutasi kepegawaian untuk menuju tingkat kesalahan 0% sesuai target renstra.

## TERWUJUDNYA PENINGKATAN DIGITALISASI PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

### IKU 5 PERSENTASE LAYANAN MANAJEMEN ASN YANG BERBASIS DIGITAL

| Target |      | Capaian |      |
|--------|------|---------|------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024 |
| 90%    | 90%  | 75%     | 85%  |

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

1. Pengadaan CASN
2. Kenaikan Pangkat IV/b ke bawah
3. Kenaikan Pangkat IV/c ke atas
4. JF Utama ( Pengangkatan/pemindahan/pemberhentian yang penetapannya menjadi kewenangan presiden)
5. Pencantuman Gelar
6. Kartu Pegawai
7. Pindah Instansi
8. Penugasan
9. Pengalihan
10. Peninjauan Masa Kerja
11. Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda dudanya
12. Mutasi Keluarga
13. Perbaikan nama dan NIP
14. Pelayanan SIASN untuk tewas
15. Pelayanan CLTN
16. SK Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara
17. KARIS/KARSU

Terdapat 17 dari total 20 layanan yang telah terdigitalisasi di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Pada 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.

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:

- Layanan Pensiunan PNS dari PT ASABRI melalui aplikasi TOOS yang telah terintegrasi dengan SIASN; dan
- 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. Sedangkan untuk layanan PPO, saat ini masih berada dalam tahap piloting di beberapa instansi.

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.

Kedepannya Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan terus berkoordinasi dengan Kedepkatan SINKA selaku unit yang berwenang untuk membuat dan mengembangkan aplikasi untuk terus menyempurnakan SIASN dan secara proaktif menyampaikan kendala error kepada tim SIASN untuk mendapatkan penyelesaian dengan segera. Adapun efisiensi sumber daya pada indikator ini mencakup:

- Efisiensi teknologi: Dimana dengan adanya teknologi berupa aplikasi layanan SIASN dapat menghasilkan output pekerjaan yang lebih tinggi dan efisien;
- Efisiensi Sumber Daya Manusia: Dengan jumlah pegawai yang menurun pada tahun 2024 namun beban kerja meningkat, target one day services maupun target kinerja tahunan terkait penyelesaian output layanan kepegawaian dapat tercapai;
- Efisiensi waktu dan proses: Dengan terdigitalisasinya layanan kepegawaian Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN maka durasi pengerjaan output menjadi semakin singkat karena proses pengerjaan yang semakin mudah yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.

#### TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

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

| Target |      | Capaian |      |
|--------|------|---------|------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024 |
| 2      | 100% | 2       | 100% |

Monitoring adalah upaya mendapatkan informasi secara regular berdasarkan indikator tertentu, dengan maksud mengetahui apakah kegiatan yang sedang berlangsung sesuai dengan perencanaan dan prosedur yang telah disepakati. Evaluasi dilakukan pada akhir kegiatan, untuk mengetahui hasil atau capaian akhir dari kegiatan atau program. Monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dilakukan dua kali dalam satu tahun. Kegiatan dilakukan pada bulan Juli dan Desember tahun 2024.

Berdasarkan hasil LHE SAKIP Inspektorat Tahun 2023 yang dikeluarkan pada tahun 2024, untuk indikator IKU Tersedianya dokumen monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian dianggap masih berbentuk output. Sehingga di tahun 2024 IKU tersebut akan diganti dengan IKU Persentase tindak lanjut atas hasil monitor dan evaluasi kegiatan di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dengan target 100%. Telah dilakukan upaya dengan berkoordinasi dengan Inspektorat dan Biro Perencanaan dan Organisasi terkait hal tersebut

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

**IKU 7 INDEKS PROFESIONALITAS ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN**

| Target |      | Capaian |        |
|--------|------|---------|--------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024   |
| 80     | 80   | 75.68   | 81.723 |

Pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi, yang meliputi dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Masing-masing dimensi memiliki bobot penilaian dan kategori. Dimensi kualifikasi memiliki bobot penilaian sebesar 25%. Dimensi kompetensi memiliki bobot penilaian sebesar 40%. Dimensi kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 30%, dan dimensi disiplin memiliki bobot 5%. Dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, pegawai 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.

Perolehan indeks profesionalitas dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori sebagai berikut:

1. Nilai IP 50 – 60, Kategori sangat rendah;
2. Nilai IP 61 – 70, Kategori rendah;
3. Nilai IP 71 – 80, Kategori sedang;
4. Nilai 81 – 90, Kategori tinggi; dan
5. Nilai 91 – 100, Kategori sangat tinggi.

Target IKU indeks profesionalitas ASN di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN ditetapkan melebihi target renstra 2024 dikarenakan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mengikuti target Kepala BKN yaitu 80%. Capaian untuk IKU ini di tahun 2024 adalah 81.723. dimana IKU ini mengalami peningkatan yang cukup signifikan setelah sebelumnya mengalami penurunan di tahun 2022. Hal ini diakibatkan pada tahun 2024 Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mulai melakukan kegiatan komunitas belajar di lingkungan pegawai serta mengimplementasikan pelatihan non klasikaL lainnya berupa Coaching, Mentoring dan Belajar Mandiri serta peningkatan kualifikasi pendidikan dengan melakukan tugas belajar.



Kendala yang ditemui antara lain rendahnya minat pegawai untuk meningkatkan kompetensi diri misalnya dengan mengikuti pelatihan, webinar maupun seminar secara daring maupun luring serta proporsi kualifikasi tingkat Pendidikan yang tidak seimbang di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Menyikapi hal tersebut kedepannya Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN disamping melakukan upaya dengan melaksanakan CMB dan Komunitas Belajar secara berkala, pada saat penyusunan kebutuhan pegawai Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan lebih memperhatikan kualifikasi pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan yang akan datang.

## TERWUJUDNYA SISTEM INFORMASI INTERNAL DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

### IKU 8 PERSENTASE PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI YANG TERSTANDAR

| Target |      | Capaian |      |
|--------|------|---------|------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024 |
| 100%   | 100% | 100%    | 100% |

Sistem informasi sebagai sarana penunjang pelayanan kepegawaian harus handal, dan mudah diakses untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan tabel diatas, capaian IKU terkait pemanfaatan sistem informasi yang terstandar selalu memenuhi target yang ditentukan. Hal ini juga didukung dengan hasil Survei Pemanfaatan Sistem Informasi dalam rangka mengukur tingkat pemanfaatan aplikasi/sistem informasi di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN yang dilakukan tiap semester dimana hasilnya adalah seluruh pegawai di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah memanfaatkan sistem informasi yang terstandar. Ukuran yang menggambarkan pemanfaatan system informasi terstandar yang disediakan oleh BKN untuk pengelolaan internal Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Sistem informasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

| No | Sistem Informasi  | Aplikasi/ Website   |
|----|---|---|
| 1  | Aplikasi presensi kehadiran                                     | Location Based Presence   |
| 2  | Aplikasi presensi   | <a href="https://presensi.bkn.go.id/">https://presensi.bkn.go.id/</a>       |
| 3  | Aplikasi kepegawaian  | <a href="http://simpeg.bkn.go.id/">http://simpeg.bkn.go.id/</a>             |
| 4  | Aplikasi kinerja  | <a href="https://kinerja.bkn.go.id/">https://kinerja.bkn.go.id/</a>         |
| 5  | Aplikasi pengelolaan barang inventory (SIONI)                   | <a href="http://sioni.bkn.go.id/">http://sioni.bkn.go.id/</a>               |
| 6  | Sakti (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi)               | <a href="https://sakti.kemenkeu.go.id/">https://sakti.kemenkeu.go.id/</a>   |
| 7  | Aplikasi E-Monev Bappenas                                       | <a href="https://e-monev.bappenas.go.id">https://e-monev.bappenas.go.id</a> |
| 8  | SPEKTRA (Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi) | <a href="https://spektra.bkn.go.id/">https://spektra.bkn.go.id/</a>         |
| 9  | Aplikasi e-Travel   | <a href="http://etravel.bkn.go.id/">http://etravel.bkn.go.id/</a>           |
| 10 | Aplikasi digital signature                                      | <a href="https://ds.bkn.go.id/">https://ds.bkn.go.id/</a>                   |
| 11 | Aplikasi penyimpanan  | <a href="https://loker.bkn.go.id/">https://loker.bkn.go.id/</a>             |
| 12 | Email BKN   | <a href="https://email.bkn.go.id/">https://email.bkn.go.id/</a>             |
| 13 | Srikandi  | <a href="https://srikandi.arsip.go.id/">https://srikandi.arsip.go.id/</a>   |

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. Namun demikian, pada IKU ini terdapat efisiensi waktu terutama dengan penggunaan aplikasi SRIKANDI. Proses disposisi naskah masuk dan keluar yang sebelumnya manual menjadi lebih efisien, kemudia dengan adanya penggunaan aplikasi SRIKANDI serta adanya 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.

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

**IKU 9 PERSENTASE PELAKSANAAN RENCANA AKSI RB DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN**

| Target |      | Capaian |        |
|--------|------|---------|--------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024   |
| 100%   | 100% | 95.34%  | 97.53% |

Mengikuti arahan Biro Perencanaan dan Organisasi, pada tahun 2023 Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mengubah IKU Indeks Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menjadi Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Adapun capaian untuk IKU ini pada tahun 2024 adalah 97,53% , Adapun rincian masing - masing Rencana aksi RB di lingkungan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manejemen ASN adalah:

| 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 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 BerAkhilak           | 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 Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen, yaitu Indikator tersedianya LNA untuk pembuatan kebijakan dikarenakan di Kedeputan 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 epurchasing, 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.

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.

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

**IKU 10 SKOR ATAS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DIDEPUTI BIDANG MUTASI  
KEPEGAWAIAN**

| Target |      | Capaian |       |
|--------|------|---------|-------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024  |
| 70     | 70   | 63.10   | 68.20 |

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah mengumpulkan dokumen-dokumen SAKIP pada tahun 2024 berupa:

- 1.Renstra tahun 2020 - 2024
- 2.Perjanjian Kinerja Tahun 2024
- 3.Manual IKU Tahun 2024
- 4.Rencana Aksi Tahun 2024
- 5.Laporan Capaian Kinerja triwulan I - IV Tahun 2024
- 6.Evaluasi Rencana Aksi Triwulan I - IV Tahun 2024
- 7.Laporan Capaian Kinerja Tahunan Tahun 2024
- 8.Laporan Kinerja Tahun 2023

Pada tahun 2024, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mendapatkan skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja sebesar 68,20 dengan rincian nilai sebagai berikut:



| Komponen yang Dinilai                   | Bobot | Nilai |
|---|-------|-------|
| Perencanaan Kinerja                     | 30    | 22,80 |
| Pengukuran Kinerja                      | 30    | 21.60 |
| Pelaporan Kinerja                       | 15    | 10,80 |
| Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25    | 13.00 |
| Nilai Hasil Evaluasi                    |       | 68.20 |
| Tingkat Akuntabilitas Kinerja           |       | B     |

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

#### Perencanaan Kinerja

- Terdapat 1 IKU yang belum cukup memenuhi indikator Specific, yaitu: IKU 6 "Persentase tindak lanjut atas hasil monitor dan evaluasi kegiatan di lingkungan Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian";
- IKU 3 "Persentase 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;
- Perubahan target pada IKU 11 "Persentase realisasi anggaran di lingkungan Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian" tidak dijelaskan pada dokumen Rencana Kerja (Renja) 2024.

### **Pengukuran Kinerja**

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

### **Pelaporan Kinerja**

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

### **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tidak memuat rekomendasi atas indikator kinerja utama yang tidak tercapai kinerjanya;
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Menindaklanjuti perihal diatas, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah melaksanakan stelah 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. Efisiensi yang dicapai pada indikator ini adalah dengan adanya evaluasi akuntabilitas kinerja dapat mendorong kedeputan 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.

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

**IKU 11 PERSENTASE REALISASI ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI  
KEPEGAWAIAN**

| Target |      | Capaian |        |
|--------|------|---------|--------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024   |
| 100%   | 100% | 99.56%  | 99.46% |

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mampu melaksanakan kegiatan dengan realisasi anggaran sebesar Rp 2.527.400.000,00 ( dua milyar lima ratus dua puluh tujuh juta empat ratus ribu rupiah). Realisasi anggaran yang dicapai pada tahun 2024 adalah sebesar 99,46% dengan jumlah 2.513.558.024,00 (dua milyar 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 Direktorat:

**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)

| Rincian Output  | Realisasi Anggaran |
|---|--------------------|
| Penetapan NIP   | Rp. 82,136,355     |
| Penetapan Kenaikan Pangkat  | Rp. 381,802,481    |
| Penetapan Mutasi Lainnya  | Rp. 82,735,407     |
| Koordinasi Teknis Pelayanan Penetapan NIP CASN dan Penetapan Kenaikan Pangkat | Rp. 371,708,816    |

#### **Direktorat Pensiun PNS 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%.

| Rincian Output   | Realisasi Anggaran |
|--|--------------------|
| Koordinasi Teknis Pelayanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara   | Rp 364,219,961     |
| Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Pejabat Negara   | Rp 413,303,844     |
| Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara dan Surat Keputusan Pensiun janda/Duda Pensiunan PNS | Rp 17,403,650      |

### 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).

| Rincian Output   | Realisasi Anggaran |
|--|--------------------|
| Koordinasi Teknis Pelayanan Status dan Kedudukan Kepegawaian | Rp 369.048.777     |
| Penetapan/Pertimbangan SKK                                   | Rp 307.306.825     |
| Nota Persetujuan CLTN dan Pertek Pengaktifan PNS             | Rp 123.899.528     |

### IKU 12 PERSENTASE TINDAK LANJUT TEMUAN HASIL AUDIT/PEMERIKSAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

| Target |      | Capaian |        |
|--------|------|---------|--------|
| 2023   | 2024 | 2023    | 2024   |
| 100%   | 100% | 88.89%  | 88.89% |

Pada tahun 2023 terdapat 9 (sembilan) temuan atas hasil audit/pemeriksaan oleh BPK di lingkungan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan. Dari 9 (sembilan) temuan hasil audit tersebut, 6 (enam) temuan telah ditindaklanjuti dan dinilai sesuai, dan 3 (tiga) temuan sudah ditindaklanjuti namun belum dinilai sesuai.

# BAB III RENCANA KERJA 2025

## A. TUJUAN STRATEGIS

Tujuan strategi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategi BKN, sebagaimana amanat dari Renstra BKN 2025–2029 maka Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dalam melaksanakan tupoksi di bidang mutasi kepegawaian harus secara jelas dan realistis dengan mempertimbangkan sumberdaya manusia, teknologi, waktu dan kemampuan yang dimiliki.

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

Dalam mewujudkan pelayanan prima dibidang kepegawaian, mewujudkan manajemen internal diindikasikan oleh meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis pada teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian 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 indikator) yang jelas dan terukur. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui tantangan dan kendala dalam pelaksanaan serta hasil yang dicapai (outputnya).

## SASARAN STRATEGIS

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menentukan sasaran strategis yang akan dicapai untuk mewujudkan visi dan misi BKN sesuai dengan arah kebijakan dan strategi dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Sasaran strategis yang akan dicapai tersebut dilihat dari 2 sudut pandang/perspektif yaitu Customer Perspective dan Learn and Growth Perspective. Adapun penjelasan masing-masing perspektif sebagai berikut:



#### CUSTOMER PERSPECTIVE

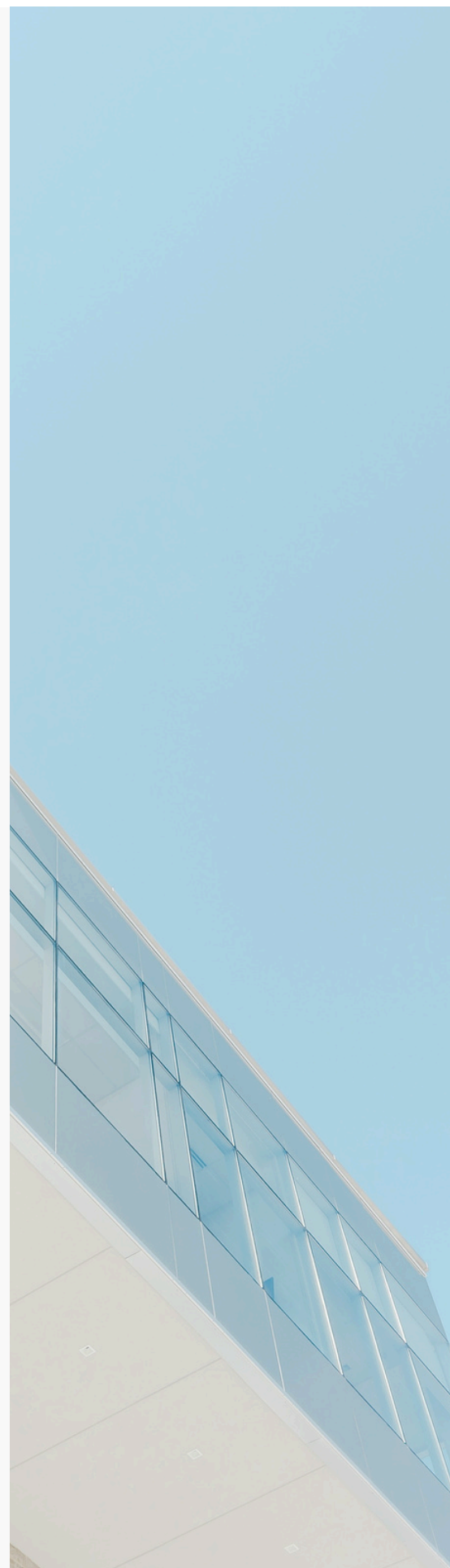
Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif pengguna layanan adalah terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.

#### LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE

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

### B. INDIKATOR DAN TARGET KINERJA 2025

Sasaran strategis yang telah ditetapkan Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN merupakan kondisi yang akan dicapai secara nyata yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (outcome/impact) dari salah satu atau beberapa program. Indikator sasaran strategis Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian tahun 2025 adalah sebagai berikut:



## SASARAN PROGRAM

Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul

### IKP 1 Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai Standar

| Target          |               |
|-----------------|---------------|
| Renstra<br>2025 | Renja<br>2025 |
| n/a             | 85            |

Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berperan dalam memastikan manajemen ASN yang profesional dan efektif. Untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang baik, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menetapkan sasaran strategis “Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul” dengan indikator kinerja Persentase Penyelesaian Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN sesuai Standar.

Pengukuran terhadap indikator ini dilakukan melalui penilaian atau assessment terhadap kesesuaian penyelesaian layanan manajemen ASN/kepegawaian dengan standar yang ditetapkan. Pedoman standar layanan yang digunakan mengacu pada 14 komponen standar pelayanan yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), yaitu:

- Persyaratan;
- Sistem mekanisme dan prosedur;
- Jangka waktu pelayanan;
- Biaya/tarif;
- Produk pelayanan;
- Penanganan pengaduan, saran, dan masukan;
- Dasar hukum;
- Sarana prasarana/fasilitas;
- Kompetensi pelaksana;
- Pengawasan internal;
- Jumlah pelaksana;
- Jaminan pelayanan;
- Jaminan keamanan dan keselamatan pelayanan; dan
- Evaluasi kinerja pelayanan.

Dengan berpedoman pada standar tersebut, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN berkomitmen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan guna mendukung profesionalisme ASN dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik. Sebagai upaya mencapai nilai yang sesuai target di tahun 2025, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah menyusun beberapa tindak lanjut yang akan dilakukan pada tahun 2025, yaitu sebagai berikut:

- **Penyusunan dan Penyempurnaan Standar Pelayanan:** Menyusun pedoman standar pelayanan untuk layanan yang belum memiliki standar guna memastikan layanan dapat diukur dan dievaluasi secara objektif. Akan dilakukan koordinasi juga dengan Biro Perencanaan dan Organisasi serta BHHK terkait kesesuaian isi substansi pedoman standar pelayanan tersebut.
- **Optimalisasi Sistem dan Prosedur Layanan:** Digitalisasi proses layanan kepegawaian guna mempercepat penyelesaian administrasi dan meningkatkan aksesibilitas. Dalam hal ini Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN juga selalu berkoordinasi dengan Kedeputan Bidang Sistem Informasi, terutama dengan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN dalam mengatasi kendala error dan meningkatkan performa khususnya pada SIASN, selain itu Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN 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:** Kedeputan 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.
- **Penguatan Pengawasan dan Evaluasi Kinerja:** Melaksanakan evaluasi berkala terhadap kualitas pelayanan berdasarkan standar yang ditetapkan dan menggunakan indikator kuantitatif dan kualitatif dalam pengukuran efektivitas layanan, termasuk survei kepuasan pengguna.

## SASARAN PROGRAM

Terwujudnya Pelayanan dan Pembinaan Manajemen ASN yang Unggul

### **IKP 2 Rata – Rata Indeks Kepuasan Masyarakat Seluruh Layanan Manajemen ASN**

| Target          |               |
|-----------------|---------------|
| Renstra<br>2025 | Renja<br>2025 |
| 77              | 77            |

Indikator ini mengukur tingkat keberhasilan dan pencapaian kinerja Kedeputan 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 layanan manajemen ASN 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 Kedeputan 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 Kedeputan 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 Kdeputian Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN. Pengukuran Survei Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan Publik, Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menggunakan 9 parameter sebagaimana tercantum tabel berikut ini:

| KODE | PENJELASAN                                    |
|------|---|
| P1   | Kemudahan Prosedur Pelayanan                  |
| P2   | Kejelasan Persyaratan Layanan                 |
| P3   | Kecepatan Layanan                             |
| P4   | Kemampuan Petugas                             |
| P5   | Kesopanan dan Keramahan Petugas               |
| P6   | Kenyamanan di Lingkungan Unit Pelayanan       |
| P7   | Pengurusan Tanpa Biaya                        |
| P8   | Kesesuaian Pelayanan dengan Standar Pelayanan |
| P9   | Penanganan Pengaduan                          |

Analisa perhitungan menggunakan rumus:

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

$$\begin{aligned} \text{Dimana Bobot} &= 1/\text{Jumlah Parameter} \\ &= 1/9 \\ &= 0.11 \end{aligned}$$

Dengan persepsi nilai sebagai berikut:

| NILAI PERSEPSI | NILAI INTERVAL | NILAI INTERVAL KONVERSI | KATEGORI MUTU PELAYANAN | MUTU PELAYANAN |
|----------------|----------------|-------------------------|-------------------------|----------------|
| 1              | 1,00 – 2,59    | 25,00 – 64,99           | D                       | Tidak Baik     |
| 2              | 2,60 – 3,06    | 65,00 – 76,60           | C                       | Kurang Baik    |
| 3              | 3,06 – 3,53    | 76,61 – 88,30           | B                       | Baik           |
| 4              | 3,53 – 4,00    | 88,31 – 100,0           | A                       | Sangat Baik    |

Penghitungan capaian kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Kedeputan 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 Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN.

Sebagai upaya dalam meningkatkan indeks kepuasan masyarakat di tahun 2025, Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah melaksanakan kegiatan berikut:

- Koordinasi dengan Kedeputan Bidang Sistem Informasi Kepegawaian: Melakukan rapat evaluasi secara berkala dengan PPSI terkait penyempurnaan SIASN baik dari sisi instansi maupun dari sisi teknis agar efektifitas penggunaan SIASN dapat tercapai optimal;
- FAQ Penyelesaian Pemberhentian Bagi PNS yang Terlibat Tipikor: Guna 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. Kedepannya Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara juga akan mengadopsi mekanisme yang serupa guna meningkatkan efektifitas pelayanan.
- Akan dilakukan juga penyempurnaan untuk pertanyaan survei sebagaimana hasil review dalam LHE AKIP.

## SASARAN PROGRAM

Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja

### **IKP 3 Persentase Terlaksananya Rencana Aksi RB di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN**

| Target       |            |
|--------------|------------|
| Renstra 2025 | Renja 2025 |
| 85           | 100        |

Dalam rangka mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara tahun 2025 dan selaras dengan Keputusan Kepala BKN Nomor 465 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 178/KEP/2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara 2020 – 2024, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN juga telah melakukan penyusunan monitoring dan evaluasi rencana aksi RB pada masing- masing Direktorat dan telah disampaikan kepada Biro Perencanaan dan Organisasi.

Kemudian mengikuti arahan Biro Perencanaan dan Organisasi, pada tahun 2024 Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN mengubah IKU Indeks pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menjadi Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN dengan target 100%.

Adapun upaya yang akan dilakukan oleh Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN untuk mencapai target renstra 2025 adalah sebagai berikut:

- Membentuk tim Reformasi Birokrasi Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025;
- Mendokumentasikan setiap kegiatan yang dapat dijadikan evidence untuk penilaian Reformasi Birokrasi di Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN;

- Mengumpulkan dokumen evidence Reformasi Birokrasi pada satu drive;
- Menyusun rencana kerja dan monitoring evaluasi pada seluruh POKJA;
- Menyusun Standar Kompetensi Jabatan.

Untuk selanjutnya di tahun 2025, Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN juga akan melakukan 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 PROGRAM**

Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja

#### **IKP 4 Skor evaluasi AKIP di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN**

| Target          |               |
|-----------------|---------------|
| Renstra<br>2025 | Renja<br>2025 |
| 72.5            | 70            |

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. Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN menetapkan target 2025 lebih rendah dari target renstra 2025 dikarenakan pada tahun 2024 realisasi IKU hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum melampaui target pada tahun tersebut (target sebesar 70), sehingga penetapan target tahun ini diharapkan lebih realistik.



Pada tahun 2025 Kedeputan 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; dan
- Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;

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

### **SASARAN PROGRAM**

Governasi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel

#### **IKP 5 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN**

| Target          |               |
|-----------------|---------------|
| Renstra<br>2025 | Renja<br>2025 |
| n/a             | 100           |

Sebagai upaya selanjutnya dalam peningkatan IKU realisasi anggaran di Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN pada tahun 2025, maka akan dilakukan rencana tindak lanjut sebagai berikut:

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

Disamping itu, terkait dengan efisiensi pengguna anggaran, Kedeputan Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN akan mengurangi belanja operasional yang tidak esensial dan mengalihkan anggaran untuk program yang berdampak langsung pada layanan ASN.

### SASARAN PROGRAM

Governasi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel

#### **IKP 6 Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN**

| Target       |            |
|--------------|------------|
| Renstra 2025 | Renja 2025 |
| n/a          | 100        |

Pada tahun 2024 terdapat 9 (sembilan) temuan atas hasil audit/pemeriksaan oleh BPK di lingkungan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan. Dari 9 (sembilan) temuan hasil audit tersebut, 6 (enam) temuan telah ditindaklanjuti dan dinilai sesuai, dan 3 (tiga) temuan sudah ditindaklanjuti namun belum dinilai sesuai.

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. Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN telah melakukan sejumlah tindaklanjut atas temuan tersebut antara lain:

- 
- Membuat inventaris atas hal-hal yang perlu diubah dari Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS;
  - Menyusun Draft Revisi Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS;
  - 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.

Upaya yang akan dilakukan oleh Deputi Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025 untuk meningkatkan IKU Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat adalah sebagai berikut:

- Berkoordinasi dengan Direktorat Peraturan Perundang-Undangan terkait review dan tindaklanjut atas draft revisi Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 yang telah dikirimkan; dan
- Memberikan saran dan masukan kepada Direktorat Peraturan Perundang-Undangan

# BAB IV PENUTUP

Penyusunan rencana kerja tahun 2025 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025-2029. Di dalam rencana kerja ditetapkan rencana capaian kerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2025 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran, mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, dan juga mengacu pada Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara, serta merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam tahun tertentu.

Rencana Kerja (Renja) Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN Tahun 2025 ini merupakan acuan bagi unit eselon II mandiri di lingkungan Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian dalam melaksanakan program dan kegiatan untuk mencapai target kinerja tahun 2025. Untuk itu dalam rangka memenuhi sasaran Deputy Bidang Penyelenggaraan Layanan Manajemen ASN tahun 2025 perlu diambil langkah-langkah yang optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih mantap berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara keseluruhan unit/instansi yang terkait baik internal maupun eksternal.



# LAMPIRAN

RINCIAN KERTAS KERJA SATKER T.A. 2025

KEMEN/LEMB  
UNIT ORG  
UNIT KERJA  
ALOKASI

(088)  
(01)  
(017220)  
Rp. 960,000,000

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
Badan Kepegawaian Negara  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR PUSAT JAKARTA

| KODE         | PROGRAM/ KEGIATAN/ KRO/ RO/ KOMPONEN/<br>SUBKOMP/ DETIL                       | PERHITUNGAN TAHUN 2025                     |              |              | SD/<br>CP |
|--------------|---|--|--------------|--------------|-----------|
|              |   | VOLUME                                     | HARGA SATUAN | JUMLAH BIAYA |           |
| (1)          | (2)   | (3)  | (4)          | (5)          | (6)       |
| 088.01.CO    | Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN                     |  |              | 960,000,000  |           |
| 4846         | Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kepegawaian ASN                        |  |              | 960,000,000  |           |
| 4846.AEA     | Koordinasi[Base Line]   | 6.0 kegiatan                               |              | 560,000,000  |           |
| -----        |   |  |              |              |           |
| 4846.AEA.001 | Lokasi : KOTA JAKARTA PUSAT   |  |              |              |           |
| 051          | Koordinasi Teknis Pelayanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara                    | 2.0 kegiatan                               |              | 560,000,000  |           |
| A            | Prencanaan dan Persiapan  |  |              | 3,240,000    | U         |
| 521211       | Persiapan Pelaksanaan Rakornis  |  |              | 3,240,000    |           |
|              | Belanja Bahan   |  |              | 3,240,000    | RM        |
|              | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|              | - Snack Rapat Biasa D.K.I. JAKARTA [20 ORG x 2 KALI]                          | 40.0 OK                                    | 24,000       | 960,000      |           |
|              | - Makan Rapat Biasa D.K.I JAKARTA [20 ORG x 2 KALI]                           | 40.0 OK                                    | 57,000       | 2,280,000    |           |
| 052          | Pelaksanaan   |  |              | 556,760,000  | U         |
| A            | Rapat Koordinasi Teknis Bidang Mutasi Kepegawaian dengan Instansi Pusat       |  |              | 4,050,000    |           |
| 521211       | Belanja Bahan   |  |              | 4,050,000    | RM        |
|              | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|              | - Snack Rapat Biasa D.K.I. JAKARTA [50 ORG x 1 KALI]                          | 50.0 OK                                    | 24,000       | 1,200,000    |           |
|              | - Makan Rapat Biasa D.K.I JAKARTA [50 ORG x 1 KALI]                           | 50.0 OK                                    | 57,000       | 2,850,000    |           |
| B            | Rapat Koordinasi dan Evaluasi Pelayanan Bidang Mutasi Kepegawaian             |  |              | 539,603,000  |           |
| 521211       | Belanja Bahan   |  |              | 39,575,000   | RM        |
|              | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|              | - ATK dan Bahan Komputer  | 1.0 PKT                                    | 2,000,000    | 2,000,000    |           |
|              | - Seminar Kit   | 1.0 PKT                                    | 37,575,000   | 37,575,000   |           |
| 522151       | Belanja Jasa Profesi  |  |              | 5,800,000    | RM        |
|              | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|              | - Honorarium Narasumber/Pembahas (Pejabat Eselon II) [2 ORG x 2 JAM]          | 4.0 OJ                                     | 1,000,000    | 4,000,000    |           |
|              | - Honorarium Narasumber/Pembahas (Pejabat Eselon III) [1 ORG x 2 JAM]         | 2.0 OJ                                     | 900,000      | 1,800,000    |           |
| 524114       | Belanja Perjalanan Dinas Paket Meeting Dalam Kota                             |  |              | 494,228,000  | A         |
|              | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|              | - Paket Fullboard Eselon I dan II (DKI JAKARTA) [7 ORG x 2 PKT x 1 KEG]       | 14.0 OK                                    | 1,347,000    | 18,858,000   | *         |
|              | - Paket Fullboard Eselon III ke bawah (DKI JAKARTA) [160 ORG x 2 PKT x 1 KEG] | 320.0 OK                                   | 1,197,000    | 383,040,000  | *         |
|              | - Uang Harian [167 ORG x 3 HARI x 1 KEG]                                      | 501.0 OH                                   | 130,000      | 65,130,000   | *         |
|              | - Biaya Transport [160 ORG x 1 KEG]   | 160.0 OK                                   | 170,000      | 27,200,000   | *         |
| C            | Pembinaan dan Koordinasi Penetapan Pertek Pensiun PNS dan Janda/Dudanya       |  |              | 13,107,000   |           |
| 524111       | Belanja Perjalanan Dinas Biasa  |  |              | 13,107,000   | A         |
|              | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|              | - Perjalanan Koordinasi Penetapan Pensiun                                     | 1.0 PKT                                    | 13,107,000   | 13,107,000   | *         |
| 4846.BAB     | Pelayanan Publik kepada lembaga [Base Line]                                   | 3204.0 Lembaga, Unit Kerja, Hektar, Bidang |              | 400,000,000  |           |
| -----        |   |  |              |              |           |
|              | Lokasi : KOTA JAKARTA PUSAT   |  |              |              |           |

RINCIAN KERTAS KERJA SATKER T.A. 2025

KEMEN/LEMB  
UNIT ORG  
UNIT KERJA  
ALOKASI

(088)  
(01)  
(017220)  
Rp. 960,000,000

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
Badan Kepegawaian Negara  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR PUSAT JAKARTA

| KODE   | PROGRAM/ KEGIATAN/ KRO/ RO/ KOMPONEN/<br>SUBKOMP/ DETIL                           | PERHITUNGAN TAHUN 2025                           |              |              | SD/<br>CP |
|--|---|--|--------------|--------------|-----------|
|  |   | VOLUME   | HARGA SATUAN | JUMLAH BIAYA |           |
| (1)  | (2)   | (3)  | (4)          | (5)          | (6)       |
| 4846.BAB.003<br>051<br>A<br><br>521211<br><br><br><br><br><br>052<br>A<br><br>521211<br><br><br>521811<br><br><br>B<br><br>521211<br><br><br>521811<br><br><br>C<br><br>524111<br><br>524113<br><br>053<br>A | Pelayanan Publik kepada lembaga [Base Line]<br><br>Lokasi : KOTA JAKARTA PUSAT    | 3204.0 Lembaga,<br>Unit Kerja, Hektar,<br>Bidang |              |              |           |
|  | Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Pejabat Negara                                | 624.0 Lembaga                                    |              | 374,000,000  |           |
|  | Perencanaan dan Persiapan   |  |              | 2,025,000    | U         |
|  | Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda/Dudanya                       |  |              | 2,025,000    |           |
|  | Belanja Bahan   |  |              | 2,025,000    | RM        |
|  | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|  | - Snack Rapat Biasa D.K.I. JAKARTA [25 ORG x 1 KALI]                              | 25.0 OK  | 24,000       | 600,000      |           |
|  | - Makan Rapat Biasa D.K.I JAKARTA [25 ORG x 1 KALI]                               | 25.0 OK  | 57,000       | 1,425,000    |           |
|  | Pelaksanaan   |  |              | 326,710,000  | U         |
|  | Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda/Dudanya                       |  |              | 16,800,000   |           |
|  | Belanja Bahan   |  |              | 8,100,000    | RM        |
|  | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|  | - Snack Rapat Biasa D.K.I. JAKARTA [25 ORG x 4 KALI]                              | 100.0 OK   | 24,000       | 2,400,000    |           |
|  | - Makan Rapat Biasa D.K.I JAKARTA [25 ORG x 4 KALI]                               | 100.0 OK   | 57,000       | 5,700,000    |           |
|  | Belanja Barang Persediaan Barang Konsumsi   |  |              | 8,700,000    | RM        |
|  | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|  | - Bahan Komputer  | 1.0 PKT  | 8,000,000    | 8,000,000    |           |
|  | - ATK   | 1.0 PKT  | 700,000      | 700,000      |           |
|  | Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun Pejabat Negara (Dubes LBBP)                 |  |              | 7,575,000    |           |
|  | Belanja Bahan   |  |              | 2,025,000    | RM        |
|  | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|  | - Snack Rapat Biasa D.K.I. JAKARTA [25 ORG x 1 KALI]                              | 25.0 OK  | 24,000       | 600,000      |           |
|  | - Makan Rapat Biasa D.K.I JAKARTA [25 ORG x 1 KALI]                               | 25.0 OK  | 57,000       | 1,425,000    |           |
|  | Belanja Barang Persediaan Barang Konsumsi   |  |              | 5,550,000    | RM        |
|  | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|  | - Bahan Komputer  | 1.0 PKT  | 5,000,000    | 5,000,000    |           |
|  | - ATK   | 1.0 PKT  | 550,000      | 550,000      |           |
|  | Pembinaan dan Penyelesaian Masalah Penetapan Pertek Pensiun PNS dan Janda/Dudanya |  |              | 302,335,000  |           |
|  | Belanja Perjalanan Dinas Biasa  |  |              | 293,835,000  | A         |
|  | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|  | - Perjalanan Dinas Pembinaan dan Penyelesaian Permasalahan Penetapan Pensiun      | 1.0 PKT  | 293,835,000  | 293,835,000  | *         |
|  | Belanja Perjalanan Dinas Dalam Kota   |  |              | 8,500,000    | A         |
|  | (KPPN.088-Jakarta III )   |  |              |              |           |
|  | - Perjalanan Dinas Dalam Kota [50 ORG x 1 KALI]                                   | 50.0 OK  | 170,000      | 8,500,000    | *         |
|  | Sosialisasi/Evaluasi/Pelaporan  |  |              | 45,265,000   | U         |
|  | Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda/Dudanya                       |  |              | 42,025,000   |           |

# RINCIAN KERTAS KERJA SATKER T.A. 2025

KEMEN/LEMB (088) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
UNIT ORG (01) Badan Kepegawaian Negara  
UNIT KERJA (017220) BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA KANTOR PUSAT JAKARTA  
ALOKASI Rp. 960,000,000

Halaman : 3

| KODE                | PROGRAM/ KEGIATAN/ KRO/ RO/ KOMPONEN/<br>SUBKOMP/ DETIL  | PERHITUNGAN TAHUN 2025 |                      |                                       | SD/<br>CP |
|---------------------|--|------------------------|----------------------|---------------------------------------|-----------|
|                     |  | VOLUME                 | HARGA SATUAN         | JUMLAH BIAYA                          |           |
| (1)                 | (2)  | (3)                    | (4)                  | (5)                                   | (6)       |
| 521211              | <u>Belanja Bahan</u><br>(KPPN.088-Jakarta III )<br>- Snack Rapat Biasa D.K.I. JAKARTA [25 ORG x 1 KALI]<br>- Makan Rapat Biasa D.K.I JAKARTA [25 ORG x 1 KALI]   | 25.0 OK<br>25.0 OK     | 24,000<br>57,000     | 2,025,000<br>600,000<br>1,425,000     | RM        |
| 524111              | <u>Belanja Perjalanan Dinas Biasa</u><br>(KPPN.088-Jakarta III )<br>- Perjalanan Dinas Monitoring Evaluasi Penetapan<br>Pensiun PNS dan Janda/Dudanya<br><i>Rapat Dalam Rangka Evaluasi Kinerja dan Anggaran di<br/>Lingkungan</i> | 1.0 PKT                | 40,000,000           | 40,000,000<br>3,240,000               | A<br>*    |
| 521211              | <u>Belanja Bahan</u><br>(KPPN.088-Jakarta III )<br>- Snack Rapat Biasa D.K.I. JAKARTA [20 ORG x 2<br>KALI]<br>- Makan Rapat Biasa D.K.I JAKARTA [20 ORG x 2 KALI]  | 40.0 OK<br>40.0 OK     | 24,000<br>57,000     | 960,000<br>2,280,000                  | RM        |
| <b>4846.BAB.009</b> | <b>Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara dan<br/>dan Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pensiunan<br/>PNS</b>  | <b>4.0 Lembaga</b>     |                      | <b>26,000,000</b>                     |           |
| <b>052</b>          | <b>Pelaksanaan</b>   |                        |                      | <b>26,000,000</b>                     | <b>U</b>  |
| <b>A</b>            | <b>TANPA SUB KOMPONEN</b>  |                        |                      | <b>7,775,000</b>                      |           |
| 521211              | <u>Belanja Bahan</u><br>(KPPN.088-Jakarta III )<br>- Snack Rapat Biasa D.K.I. JAKARTA [25 ORG x 1 KALI]<br>- Makan Rapat Biasa D.K.I JAKARTA [25 ORG x 1 KALI]   | 25.0 OK<br>25.0 OK     | 24,000<br>57,000     | 2,025,000<br>600,000<br>1,425,000     | RM        |
| 521811              | <u>Belanja Barang Persediaan Barang Konsumsi</u><br>(KPPN.088-Jakarta III )<br>- Bahan Komputer<br>- ATK   | 1.0 PKT<br>1.0 PKT     | 5,000,000<br>750,000 | 5,750,000<br>5,000,000<br>750,000     | RM        |
| <b>B</b>            | <b>Pengembangan Kompetensi (Komunitas Belajar)</b>   |                        |                      | <b>18,225,000</b>                     |           |
| 521211              | <u>Belanja Bahan</u><br>(KPPN.088-Jakarta III )<br>- Snack Rapat Biasa D.K.I. JAKARTA [45 ORG x 5 KALI]<br>- Makan Rapat Biasa D.K.I JAKARTA [45 ORG x 5 KALI]   | 225.0 OK<br>225.0 OK   | 24,000<br>57,000     | 18,225,000<br>5,400,000<br>12,825,000 | RM        |

Catatan : 1. U = Komponen Utama  
2. P = Komponen Penunjang  
3. \* = Blokir

Jakarta Timur, 8 Januari 2025

**Hj. Imas Sukmariah, S.Sos, M.AP**  
NIP. 196605091986032001