

The background of the cover is a photograph of the Badan Kepegawaian Negara (BKN) building. The building is a modern, multi-story structure with a facade of blue-tinted glass panels and light-colored concrete or metal panels. The letters 'BKN' are visible on the upper part of the building. To the right, another part of the building is visible with the text 'BADAN KEPEGAWAIAN' on its facade. In the foreground, there are some green trees and a flagpole with the Indonesian flag (red and white). The sky is a clear, deep blue.

LAPORAN KINERJA 2024

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Manajemen Aparatur Sipil Negara
Badan Kepegawaian Negara



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2024

An abstract graphic on the right side of the page, featuring a series of parallel red diagonal lines that form a large, curved, fan-like shape against a dark blue background.

KATA PENGANTAR



////

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal) Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Negara (BKN) dapat menyelesaikan laporan kinerja tahun 2024 dengan tepat waktu. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah mengamanatkan kepada seluruh instansi pemerintah untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)/Laporan Kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsinya tidak terkecuali BKN khususnya Deputy Bidang Wasdal Manajemen ASN. Laporan kinerja ini menyajikan informasi tingkat pencapaian kinerja tahun 2024 dilengkapi dengan analisis pencapaian target kinerja, analisis efisiensi sumber daya, dan rekomendasi perbaikan untuk tahun mendatang. Pada tahun 2024, Deputy Bidang Wasdal menetapkan 7 (tujuh) sasaran strategis, dengan 11 (sebelas) indikator kinerja utama.

Secara umum Deputy Bidang Wasdal telah berhasil merealisasikan sebagian besar target kinerja yang telah ditetapkan. Kemampuan untuk berkolaborasi dan beradaptasi berperan penting dalam memberikan kinerja yang optimal. Meskipun demikian, masih banyak pekerjaan rumah yang harus diselesaikan dalam mengawal kepatuhan instansi pemerintah dalam menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang manajemen ASN, terlebih untuk menciptakan pengelolaan ASN yang berbasis meritokrasi.

Kami ucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berkolaborasi dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian penerapan kebijakan teknis manajemen ASN dan penerapan sistem merit. Ucapan terimakasih kami sampaikan juga kepada seluruh jajaran Deputy Bidang Wasdal, baik para pejabat pimpinan tinggi pratama, pengawas, fungsional maupun pelaksana yang senantiasa memberikan kontribusi terbaik. Semoga pengabdian yang kita lakukan dapat memberikan manfaat yang seluas-luasnya bagi masyarakat khususnya ASN dimanapun berada. Akhir kata, semoga melalui laporan kinerja ini Deputy Bidang Wasdal Manajemen ASN BKN dapat senantiasa melakukan perbaikan dalam mewujudkan praktik-praktik penyelenggaraan pemerintahan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Plt. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Manajemen ASN BKN,



.....

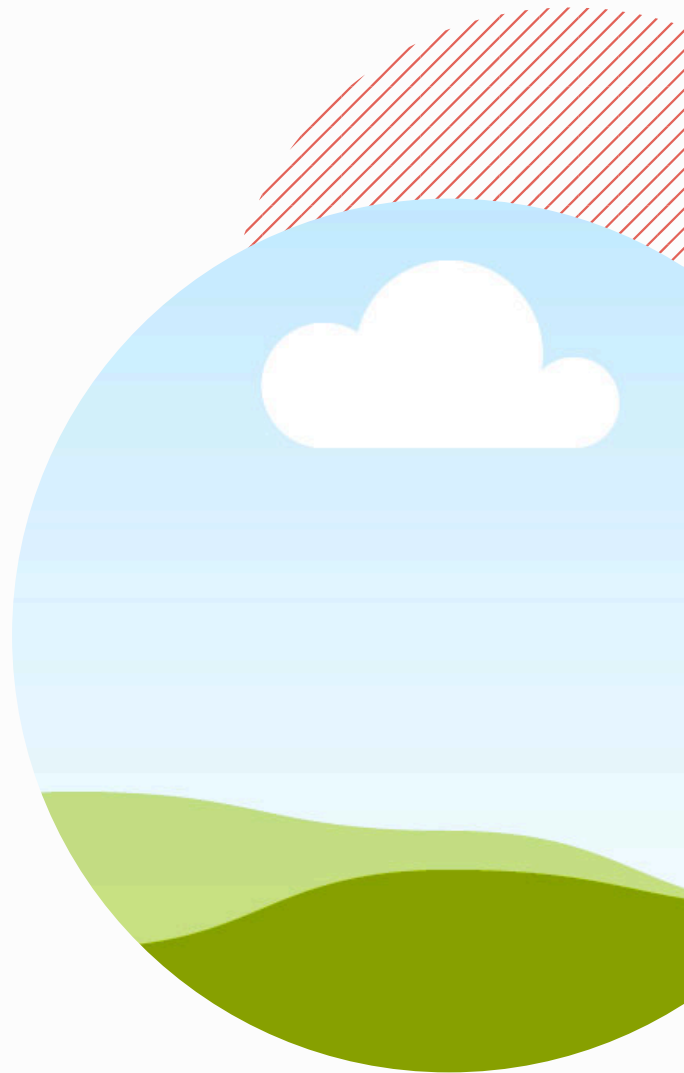
LAPORAN KINERJA
WASDAL
2024



IKHTISAR EKSEKUTIF

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah berupaya menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dengan berprinsip pada tata kelola pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. Sebagaimana disebutkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), BKN memiliki wewenang untuk melaksanakan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen ASN serta pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. Amanat tersebut dijalankan dengan tujuan untuk memastikan implementasi manajemen ASN dari seluruh aspek mulai dari penyusunan dan perencanaan kebutuhan sampai pemberhentian ASN di instansi pemerintah terselenggara sesuai norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK)

Fokus sasaran Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN tahun 2020-2024 adalah meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian. Hal ini mengacu pada rencana strategis BKN dan rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) tahun 2020-2024. Sebagaimana hasil redesain sistem perencanaan dan penganggaran (RSPP) yang dirumuskan oleh Kementerian Perencanaan dan Pembangunan Nasional (PPN)/Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) dan Kementerian Keuangan, pada tahun 2024 Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menyelenggarakan program kebijakan, pembinaan profesi, dan tata kelola ASN dan kegiatan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN dengan pagu awal anggaran Rp 8,166 Milyar yang terdistribusi pada 2 rincian output (RO), yakni Pengawasan dan Pengendalian Lembaga dan Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN. Pada tanggal 19 November 2024, Kementerian Keuangan mengeluarkan Surat Nomor S-636/AG/AG.5/2024 Tentang Pengesahan Revisi Anggaran antar Kementerian/Lembaga dari Kementerian PANRB ke BKN TA 2024 (Revisi ke-9 Kementerian PANRB dan Revisi ke-8 BKN) menetapkan perubahan DIPA BKN Tahun 2024 pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menjadi Rp.15,059 Milyar imbas dari adanya pengalihan tugas dan fungsi KASN ke BKN serta pembukaan blokir anggaran.



Badan Kepegawaian Negara menetapkan 7 sasaran strategis dan 11 indikator kinerja yang diturunkan pada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN sebagai tolak ukur pencapaian target jangka menengah pada tahun 2024 dan 5 dari 11 target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2024 telah berhasil dicapai. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah melakukan pengendalian pelaksanaan kebijakan teknis manajemen ASN pada 620 instansi pemerintah baik instansi pusat maupun daerah. Selain itu, seiring dengan telah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN dan Peraturan Presiden Tahun 92 Tahun 2024 tentang BKN, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN juga melaksanakan pengawasan pelaksanaan sistem merit yang sebelumnya merupakan tugas yang dilaksanakan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Sebagai bentuk evaluasi dan peningkatan partisipasi serta pelayanan publik, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengukur tingkat kepuasan masyarakat kepada instansi pemerintah khususnya unit kerja yang mengelola kepegawaian sebagai penerima layanan melalui survei. Hasil survei menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan dirasa sangat memuaskan. Tercermin dari hasil indeks kepuasan masyarakat yang mencapai angka 90,99 (Sangat Baik). Hasil tersebut diperoleh dari upaya-upaya dalam menyelesaikan permasalahan kepegawaian ASN dan memberikan rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian dalam rangka meningkatkan kualitas dan menjamin mutu pengelolaan ASN di instansi pemerintah.

Kinerja tersebut didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang kompeten, baiknya pengelolaan anggaran, dan optimalnya pemanfaatan sistem informasi. Oleh karenanya, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN senantiasa menyelenggarakan kegiatan-kegiatan seperti pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, kinerja, dll. untuk mewujudkan hal tersebut.



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2024



DAFTAR ISI

i	KATA PENGANTAR
ii	IKHTISAR EKSEKUTIF
iii	DAFTAR ISI
v	DAFTAR TABEL
viii	DAFTAR GRAFIK
ix	DAFTAR GAMBAR

1	BAB 1 - PENDAHULUAN
10	BAB 2 - PERENCANAAN KINERJA
22	BAB 3 - AKUNTABILITAS KINERJA
102	BAB 4 - PENUTUP
	LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

- | | |
|-----------|--|
| 18 | Target Kinerja Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023 |
| 21 | Anggaran Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023 Berdasarkan KRO |
| 23 | Capaian Kinerja Tahun 2023 |
| 27 | Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023 |
| 33 | Tabel 3.3. Nilai Rata-Rata Unsur Masing-Masing Pelayanan |
| 34 | Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan, dan Kinerja |

35	Nilai Rata-Rata Tiap Layanan
36	Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Konsultasi/Penanganan Aduan
37	Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Pemanfaatan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN
38	Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh
40	Tren IKM Wasdal 2020 s.d. 2023
40	Perbandingan Realisasi IKU 2 Tahun 2023 dengan Target Tahun 2024
55	Hasil Klarifikasi Instansi Terkait ASN yang Tidak Mengikuti PUPNS 2015
56	Status Pengembalian Gaji
57	Rekapitulasi Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian
63	Data Pelaporan LHKPN Tahun 2020-2021
64	Tindaklanjut Pelanggaran Netralitas ASN
77	Hasil Survey Pemanfaatan SI Wasdal
83	Agenda Reformasi Birokrasi Kedeputan Bidang Wasdal Tahun 2023
89	Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Tahun 2023
92	Skema Anggaran Tahun 2023 Berdasarkan Automatic Adjustment
93	Anggaran Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023
94	Realisasi Anggaran Tahun 2023 Berdasarkan KRO

35	Nilai Rata-Rata Tiap Layanan
95	Analisis Efisiensi Anggaran Tahun 2023
97	Tren Realisasi Anggaran Wasdal Tahun 2020 s.d. 2023
97	Perbandingan Realisasi IKU 11 Tahun 2023 dan Target 2024
99	Tren Realisasi IKU 11 Tahun 2020 s.d. 2023
99	Realisasi IKU 11 Tahun 2023 dan Target 2024



DAFTAR GRAFIK

- 23** Tren Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK Tahun 2020 s.d. 2023
- 28** Tren Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Berdasarkan Kategori Tahun 2021 s.d. 2023
- 29** Perbandingan Realisasi IKU 1 Tahun 2022 dengan target Tahun 2024
- 30** Nilai Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Instansi Pemerintah Berdasarkan Wilayah Kerja dan Kategori Indeks
- 31** Perbandingan Realisasi IKU 1 Tahun 2022 dengan target Tahun 2024
- 40** Tren IKM Wasdal 2020 s.d. 2023
- 40** Perbandingan Realisasi IKU 2 Tahun 2023 dengan Target Tahun 2024

42	Tren Jumlah Pengaduan Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2023
43	Grafik Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2023 Berdasarkan Elemen
44	Tren Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2023
44	Perbandingan Realisasi IKU 4 Tahun 2023 dengan Target 2024
48	Tindaklanjut Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN
50	Tindaklanjut Netralitas ASN Per Kantor Regional
52	Sebaran Tindaklanjut PTDH ASN Tipikor Per Kantor Regional
52	Tren Tindaklanjut Pengawasan dan Pengendalian PTDH ASN Tipikor
56	Tindaklanjut Pengembalian Gaji Per Kantor Regional
58	Tren Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Wasdal Tahun 2019 s.d. 2023
58	Perbandingan Realisasi IKU 5 Tahun 2023 dengan Target 2024
62	Hasil Verifikasi data BNN
64	Tren Data Pelaporan LHKASN Tahun 2015-2023
67	Jumlah Pertimbangan Teknis Berdasarkan Sebaran Wilayah Kerja Kantor Regional
68	Pertimbangan Teknis Berdasarkan Jenis Mutasi
74	Tren IP ASN Wasdal 2020 s.d. 2023
74	Perbandingan Realisasi IKU 6 Tahun 2023 dengan Target 2024

- 89** Tren Skor Evaluasi SAKIP Wasdal Tahun 2019 s.d. 2023
- 90** Perbandingan Realisasi IKU 9 dan Target 2024
- 90** Perbandingan Evaluasi SAKIP Wasdal Tahun 2023 dengan Target RPJMN
- 90** Skor Evaluasi SAKIP Unit Kerja Eselon I BKN Tahun 2023



DAFTAR GAMBAR

- | | |
|-----------|---|
| 3 | Struktur Organisasi Deputi Bidang Wasdal BKN |
| 6 | Pejabat Pimpinan Tinggi pada Deputi Bidang Wasdal |
| 10 | Agenda Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola RPJMN 2020-2024 |
| 16 | Peta Strategi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian 2020-2024 |
| 32 | Sebaran Jumlah Responden SKM Berdasarkan Wilayah Kerja |
| 49 | Hasil Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN |
| 51 | Jumlah PNS Terlibat Tipikor s.d. Tahun 2023 |

51	Tindaklanjut PTDH ASN Tipikor s.d. Tahun 2023 berdasarkan Status
60	Strategi Penegakan Disiplin PNS
72	Indeks Profesionalitas di Lingkungan Deputy Bidang Wasdal Tahun 2023
72	Indeks Profesionalitas ASN Deputy Bidang Wasdal Berdasarkan Jenis Jabatan
73	Indeks Profesionalitas ASN Deputy Bidang Wasdal
82	Level dalam Pelaksanaan RB Nasional



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2024



BAB 1

PENDAHULUAN

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Upaya untuk menciptakan pemerintahan yang berdaya guna, berhasil guna, bersih dan akuntabel direalisasikan dengan diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan revisi atas Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Sebagai petunjuk teknis pelaksanaan SAKIP, diterbitkan pula Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 53 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

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

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

Perumusan serta pelaksanaan rencana program dan kegiatan baik jangka menengah maupun jangka pendek Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengacu pada rencana jangka pendek dan menengah BKN. Adapun dasar perumusan rencana tersebut ialah peraturan perundang-undangan dan perkembangan lingkungan baik internal maupun eksternal.



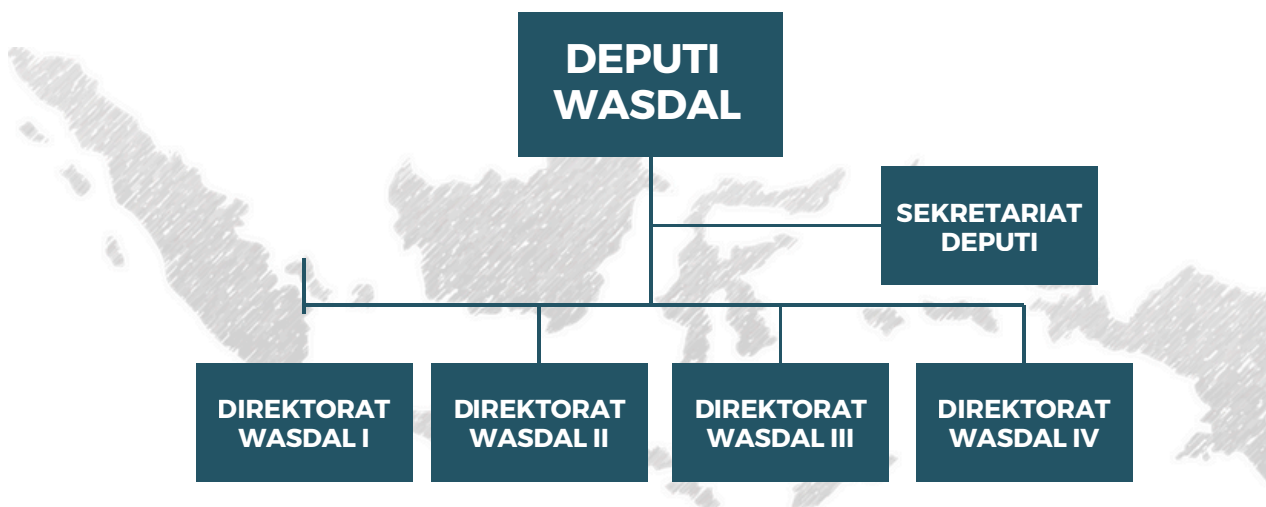
PROFIL WASDAL

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa BKN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara menjelaskan lebih rinci bahwa Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN bertugas untuk mengendalikan pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN dan pengawasan pelaksanaan sistem merit.

Fungsi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN berdasarkan regulasi tersebut ialah:

- penyusunan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN;
- pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN; pengendalian terhadap tindak lanjut rekomendasi hasil pengawasan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN;
- pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit;
- pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN dan pengawasan penerapan sistem merit;
- pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN dan pengawasan penerapan sistem merit;
- pelaksanaan administrasi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen Aparatur Sipil Negara; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala.

Beban tugas Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN terdistribusi berdasarkan wilayah kerja. Berikut ini struktur organisasi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Deputy Bidang Wasdal MASN BKN

- **Sekretariat Deputi** mempunyai tugas melaksanakan koordinasi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi program, kinerja, dan keuangan, serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen Aparatur Sipil Negara.
- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I**, mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN dan penerapan sistem merit serta penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN dan pengawasan penerapan sistem merit instansi pada Wilayah I.
- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II**, mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN dan penerapan sistem merit serta penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN dan pengawasan penerapan sistem merit instansi pada Wilayah I.
- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III**, mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN dan penerapan sistem merit serta penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN dan pengawasan penerapan sistem merit instansi pada Wilayah III.
- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV**, mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN dan penerapan sistem merit serta penyusunan dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian Manajemen ASN dan pengawasan penerapan sistem merit instansi pada Wilayah IV.

PEJABAT PIMPINAN TINGGI WASDAL BKN



Respanti Yuwono
Plt. Deputy Wasdal MASN



Paryono
Sekretaris Deputy
Wasdal MASN



Andi Anto
Direktur Wasdal I



Respanti Yuwono
Direktur Wasdal II



Halim
Direktur Wasdal III



Arfiani Haryanti
Direktur Wasdal IV

Gambar 1.2. Pejabat Pimpinan Tinggi pada Deputy Bidang Wasdal Manajemen ASN

ISU STRATEGIS

Perwujudan cita-cita bangsa dan tujuan negara, memerlukan dukungan ASN yang mampu menjalankan peran sebagai pelaksana kebijakan dan penyelenggara pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Namun demikian, masih ada beberapa permasalahan isu strategis yang perlu diselesaikan selama kurun waktu 5 tahun (2020-2024) terkait ASN. Pertama, terkait dengan tata kelola pemerintahan yang baik, Data Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menunjukkan bahwa baru 92 instansi pemerintah yang menerapkan sistem merit dengan sangat baik.

Dari sisi kompetensi, jumlah tenaga spesialis di lingkungan ASN masih kurang, serta rendahnya kompetensi dan tingkat pendidikan ASN, terutama di luar Jawa. Dari sisi distribusi, persebaran ASN dengan keahlian tertentu/fungsional belum berbasiskan sektor unggulan kewilayahan. Selain itu, masih terdapat intervensi politik terutama dari Kepala Daerah dalam pengelolaan kepegawaian. Dari sisi kesejahteraan, perlu terus diupayakan perbaikan sistem kesejahteraan ASN dan pensiunan ASN. Dari aspek regulasi, perlu percepatan penerbitan peraturan pelaksana UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN. Kedua, dari aspek kelembagaan, masih terdapat tumpang tindih tugas dan fungsi antar lembaga pemerintah pusat (Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), Lembaga Non Struktural (LNS).

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

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

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

SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika penyusunan laporan kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

BAB : I PENDAHULUAN

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

BAB : II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Rencana Strategis dan Rencana Kerja 2024

BAB : III AKUNTABILITAS KINERJA

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

BAB : IV PENUTUP



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2024



.....

BAB 2

PERENCANAAN KINERJA

PERENCANAAN KINERJA

RENCANA STRATEGIS

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



Gambar 2.1. Agenda Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola RPJMN 2020-2024

Sumber : RPJMN Tahun 2020-2024

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

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

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

Mengacu pada arah kebijakan nasional dan BKN, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN memberikan kontribusi untuk mewujudkan pembangunan bidang aparatur negara tersebut melalui peran pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Peran tersebut dilaksanakan dalam rangka menciptakan manajemen ASN yang profesional berlandaskan meritokrasi. Adapun arah kebijakan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN lima tahun mendatang adalah:

- **Pengawasan dan pengendalian terpadu.**

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

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

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

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

- **Kebijakan pengawasan dan pengendalian terpadu:**

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

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

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

Sebagai unit kerja yang memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN perlu membentuk pedoman yang dapat menjadi acuan bagi unit kerja dalam menjalankan amanat tersebut. Secara teknis, pedoman yang akan dibentuk harus bisa menjelaskan secara lebih teknis tugas pokok dan fungsi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN yang akan dilaksanakan oleh seluruh jajaran.

- **Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian.**

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

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

- **Restrukturisasi organisasi dan tata kerja.**

Struktur organisasi dan tata kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN sebelumnya belum dapat menjabarkan kinerja sesuai amanat regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, dibutuhkan struktur organisasi yang dapat menjawab kebutuhan dari kinerja yang akan dihasilkan.

- **Peningkatan profesionalitas ASN.**

Kredibilitas organisasi akan sangat ditentukan oleh kecakapan dan keahlian dari para pegawainya. Upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang keahlian yang diperlukan merupakan awal dari pembentukan profesionalisme.

- **Pemanfaatan sistem informasi yang terstandar.**

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

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

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

- **Penguatan akuntabilitas kinerja.**

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

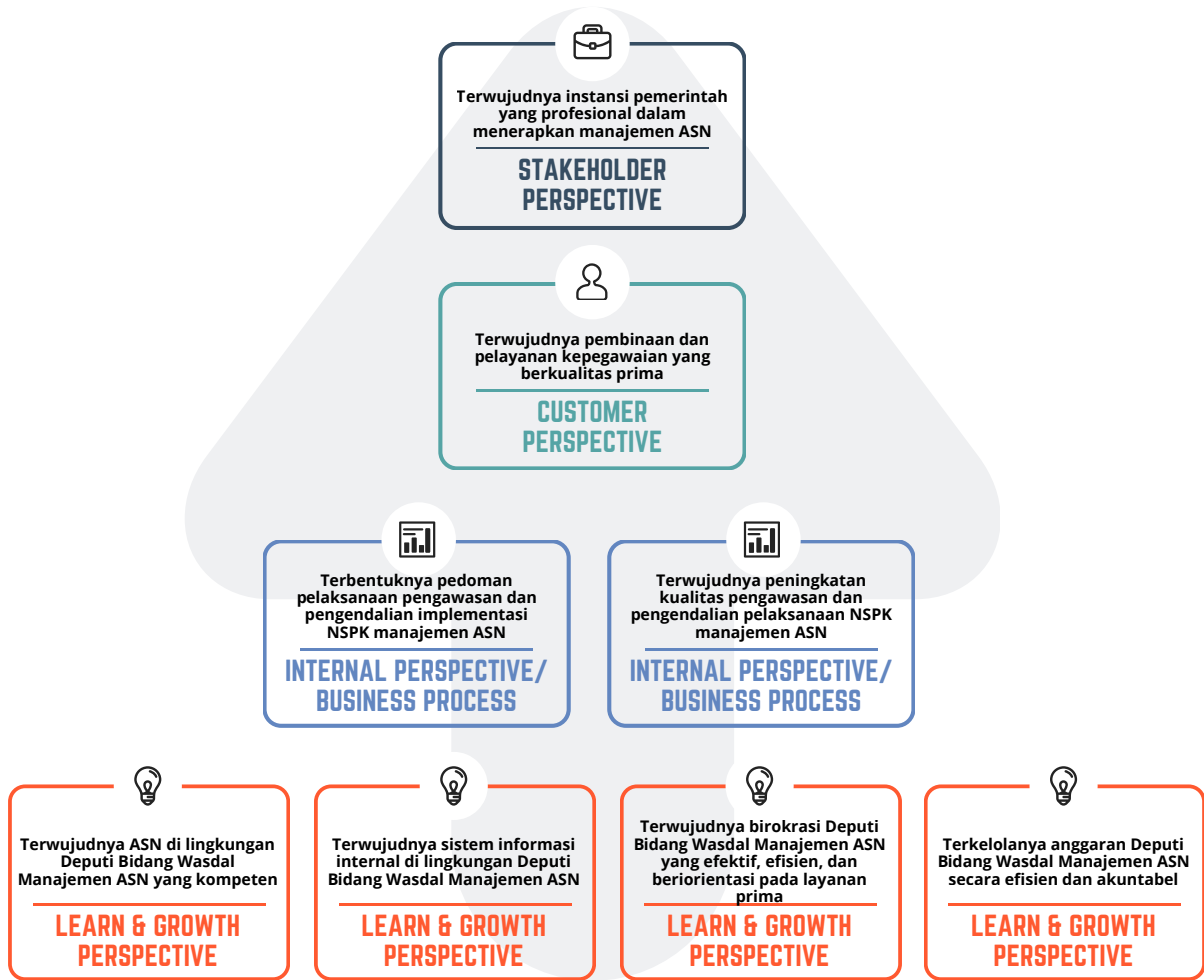
- **Peningkatan kualitas pelayanan.**

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

Penentuan sasaran strategis yang akan dicapai untuk mewujudkan visi dan misi BKN sesuai dengan arah kebijakan dan strategi dalam kurun waktu lima tahun ke depan disusun dengan menggunakan metode *balance scorecard (BSC)*, sasaran strategis yang akan dicapai tersebut dilihat dari 4 sudut pandang/perspektif yaitu:

- **Sasaran strategis dari perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder perspective*).** Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif pemangku kepentingan adalah terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN.
- **Sasaran strategis dari perspektif pengguna layanan (*customer perspective*).** Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif pengguna layanan adalah terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.
- **Sasaran strategis dari perspektif internal/proses bisnis (*internal perspective/business process*).** Sasaran strategis dari perspektif internal/proses bisnis yang akan diwujudkan adalah terbentuknya pedoman pelaksanaan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN dan terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN.
- **Sasaran strategis dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learn and growth perspective*).** Dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, sasaran yang hendak diwujudkan dalam lima tahun yang akan datang adalah:
 - Terwujudnya ASN di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN yang kompeten.
 - Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Wasdal.
 - Terwujudnya birokrasi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima;
 - Terkelolanya anggaran di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara efisien dan akuntabel.

Keempat sasaran strategis tersebut tergambarkan dalam peta strategi berikut ini.



Gambar 2.2. Peta Strategi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN 2020-2024

RENCANA KERJA 2024

Rencana Kerja (Renja) Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN tahun 2024 merupakan dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, sasaran strategis, program, kegiatan, dan perkiraan alokasi pendanaan tahun 2024. Penyusunan Renja tahun 2024 mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 52 Tahun 2023 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2024 yang mengusung tema “Mempercepat Transformasi Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan” dan Rencana Kerja BKN Tahun 2024. Perumusan renja dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan agar kinerja dapat terlaksana secara lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

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

- Peraturan perundang-undangan yang berlaku, adapun yang menjadi dasar diantaranya ialah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024, dan sebagainya;
- Keinginan *stakeholder*;
- Realisasi tahun lalu; dan
- Potensi dan proyeksi atas kondisi internal dan eksternal organisasi

Berikut target kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN pada tahun 2024.

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PERSPECTIVE		
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal A dan B)	100%
CUSTOMER PERSPECTIVE		
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	90
INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS		
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%
	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	100%
	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang diselesaikan tepat waktu	100%
LEARN & GROWTH PERSPECTIVE		
Terwujudnya ASN Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN yang kompeten	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian	80
Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%
Terwujudnya birokrasi Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian	100%
	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79
Terkelolanya anggaran Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN secara efisien dan akuntabel	Persentase realisasi anggaran	100%
	Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%

Tabel 2.1. Target Kinerja Deputi Bidang Wasdal Manajemen ASN Tahun 2024
Sumber : Perjanjian Kinerja Deputi Bidang Wasdal Manajemen ASN Tahun 2024

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

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

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

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

Sesuai dengan strategi revitalisasi tata kelola dan reformasi birokrasi yang dicanangkan pada rencana strategis tahun 2020-2024, BKN telah telah merestrukturisasi organisasi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN yang semula beban kerja terdistribusi berdasarkan unsur dalam manajemen ASN menjadi berdasarkan wilayah kerja sebagaimana tertuang dalam Peraturan BKN No. 1 Tahun 2025 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKN. Kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2024 yakni Pengawasan dan Pengendalian NSPK manajemen ASN terbagi ke dalam Klasifikasi Rincian Output dan Rincian Output (RO) sebagai berikut:

- KRO Pengawasan dan Pengendalian Lembaga
 - RO Pengawasan dan Pengendalian Preventif Wilayah I;
 - RO Pengawasan dan Pengendalian Preventif Wilayah II;
 - Pengawasan dan Pengendalian Preventif Wilayah III; dan
 - Pengawasan dan Pengendalian Preventif Wilayah IV.
 - RO Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah I;
 - RO Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah II;
 - Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah III; dan
 - Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah IV; dan
 - Penilaian penerapan sistem merit di instansi pemerintah.

- KRO Koordinasi
 - RO Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN.
- Pemantauan dan Evaluasi Serta Pelaporan
 - Pengawasan Pelaksanaan Pengisian JPT di Instansi Pemerintah;
 - Penyelesaian pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit dalam jabatan;
 - Pengawasan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN;
 - Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024; dan
 - Penanganan dan Penyelesaian Pelanggaran Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024.

Pada tahun 2024, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp. 8.747.800.000,- (delapan milyar tujuh ratus empat puluh tujuh juta delapan ratus ribu rupiah) terdiri dari KRO Koordinasi senilai Rp. 2.000.000.000,- (dua milyar rupiah), KRO Pengawasan dan Pengendalian Lembaga sebesar Rp. 6.747.800.000,- (enam milyar tujuh ratus empat puluh tujuh juta delapan ratus ribu rupiah). Namun demikian, anggaran tersebut mengalami *automatic adjustment* sebesar Rp. 462.524.000 sehingga menjadi Rp. 7.704.463.000. Pada akhir tahun 2024 dengan telah ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mendapatkan alokasi anggaran tambahan akibat beralihnya tugas dan fungsi KASN ke BKN sehingga menjadi Rp. 15.059.426.000. (lima belas milyar lima puluh sembilan juta empat ratus dua puluh enam ribu rupiah).

KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	Pagu Anggaran (Rp)
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah I	2.041.148.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah II	1.959.960.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah III	405.844.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah IV	1.474.345.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah I	35.350.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah II	106.050.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah III	452.084.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah IV	273.019.000
Sub Total Pengawasan dan Pengendalian Lembaga		6.747.800.000
Koordinasi	Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN	2.000.000.000
Sub Total Koordinasi		2.000.000.000
Pemantauan dan Evaluasi Serta Pelaporan (FAE)	Pengawasan Pelaksanaan Pengisian JPT di Instansi Pemerintah	391.785.000
	Penyelesaian pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit dalam jabatan	71.814.000
Sub Total Pemantauan, dan Evaluasi, serta Pelaporan (FAE)		463.599.000
Pemantauan dan Evaluasi Serta Pelaporan (UAE)	Pengawasan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN	45.000.000
	Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024	1.936.330.000
	Penanganan dan Penyelesaian Pelanggaran Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024	516.138.000
Sub Total Pemantauan, dan Evaluasi, serta Pelaporan (UAE)		2.497.468.000
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Penilaian Penerapan Sistem Merit di Instansi Pemerintah	3.447.047.000
Sub Total Pengawasan dan Pengendalian Lembaga (QIC)		3.447.047.000
TOTAL		15.059.426.000

Tabel 2.2. Anggaran Deputi Bidang Wasdal Manajemen ASN Tahun 2024 Berdasarkan KRO
Sumber : SAKTI



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2024



BAB 3

AKUNTABILITAS KINERJA

AKUNTABILITAS KINERJA

CAPAIAN KINERJA

Tahun 2024 merupakan tahun yang cukup menantang. Di tengah disrupsi teknologi dan tahun politik, Badan Kepegawaian Negara khususnya Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN senantiasa melakukan mitigasi risiko dalam menghadapi potensi terjadinya pelanggaran norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen ASN salah satunya dalam kaitannya dengan netralitas ASN yang kerap terjadi di instansi pemerintah dari mulai sebelum sampai sesudah pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah diselenggarakan. Selain itu, pengendalian terhadap proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN juga senantiasa secara bertahap ditingkatkan kualitasnya guna meminimalisasi terjadinya pelanggaran regulasi terlebih lagi untuk menjamin mutu pengembangan karir ASN.



SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal A dan B)	100%	68.2%	68,2%
CUSTOMER PERSPECTIVE				
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	90	90,99	101,10%
INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS				
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%	99,52%	99,52%
	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	100%	87,80%	87,80%
	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu	100%	55,78%	55,78%
LEARN & GROWTH PERSPECTIVE				
Terwujudnya ASN Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang Kompeten	Indeks Profesionalitas ASN di Lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian	80	88,42	110,52%
Terwujudnya Sistem Informasi Internal di Lingkungan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	99%	99%
Terwujudnya Birokrasi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi pada Layanan Prima	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi RB Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian	100%	100%	100%
	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79	73,15	92,59%
Terkelolanya Anggaran Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Secara Efisien dan Akuntabel	Persentase realisasi anggaran	100%	76,64%	76,64%
	Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%	100%	100%

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Tahun 2024

Sumber : Data Olahan

• Sasaran Strategis :

Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN

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

• Indikator Kinerja Utama :

Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal A dan B)

Suatu ukuran yang menggambarkan instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK (yang bernilai A dan B). Ukuran ini dikalkulasi dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah. Elemen dalam penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas:

- penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN;
- pengadaan ASN;
- pengangkatan ASN;
- pangkat;
- mutasi;
- jabatan;
- pengembangan karier ASN;

- pola karier;
- penggajian, tunjangan, dan fasilitas;
- penghargaan;
- jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- perlindungan;
- penilaian kinerja;
- cuti;
- kode etik;
- disiplin;
- pemberhentian; dan
- pensiun.

Nilai indeks implementasi NSPK manajemen ASN ditetapkan berdasarkan kategori sebagai berikut:

- Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul;
- Nilai Indeks dengan jumlah antara 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik;
- Nilai Indeks dengan jumlah antara 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup;
- Nilai Indeks dengan jumlah antara 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan
- Nilai Indeks dengan jumlah antara 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk.

• Formula IKU :

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

• Realisasi Kinerja

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	68,2%	68,2%

**stakeholder
perspective**

Sebagai upaya menjamin keseragaman kualitas dalam implementasi norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), BKN perlu menetapkan dasar dan pedoman dalam penilaian implementasi NSPK manajemen ASN secara nasional. Untuk itu, BKN menetapkan Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN. Indeks implementasi NSPK manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah. Indeks tersebut diperoleh melalui proses penilaian terhadap implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah yang diukur menggunakan elemen dan indikator dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti data/dokumen yang dipersyaratkan. Dalam penyelenggaraan penilaian implementasi NSPK manajemen ASN, instansi pemerintah wajib melakukan:

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

Pelaksanaan penilaian implementasi NSPK manajemen ASN oleh BKN meliputi tahapan:

- Persiapan, tahapan ini meliputi:
 - menyiapkan sarana aplikasi indeks implementasi NSPK manajemen ASN;
 - menetapkan batas waktu pengisian pada aplikasi indeks implementasi NSPK manajemen ASN sesuai dengan elemen dan indikator yang ditentukan; dan
 - melakukan koordinasi kepada instansi untuk melakukan pengunggahan dokumen ke dalam aplikasi.

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

Penilaian implementasi NSPK manajemen ASN dilakukan terhadap seluruh unsur manajemen ASN yang terdiri atas:

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

- cuti;
- kode etik;
- disiplin;
- pemberhentian; dan
- pensiun.

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, penilaian implementasi NSPK manajemen ASN dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi informasi agar proses penilaian dapat dilaksanakan dengan efisien. Pada bulan Agustus 2024, BKN melalui Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah menginstruksikan kepada instansi pemerintah melalui Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)/Pejabat yang Berwenang (PyB) untuk:

- membentuk tim indeks implementasi NSPK manajemen ASN yang terdiri dari unsur kepegawaian, unsur pengawasan, dan unsur lainnya yang terkait;
- menugaskan *Person In Charge* (PIC) instansi yang bertanggungjawab mengelola aplikasi indeks NSPK manajemen ASN Ver. 2; dan
- melakukan pengumpulan dan verifikasi dokumen sesuai dengan data yang obyektif dan riil terkait dengan pelaksanaan NSPK manajemen ASN tahun 2024 ke dalam aplikasi Indeks NSPK Manajemen ASN Ver.2.0.

Pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2024 dilakukan pada 622 instansi pemerintah yang terdiri dari 76 instansi pusat dan 546 instansi daerah. Pada tahun ini terdapat 2 instansi yang baru dilakukan Pengawasan dan Pengendalian yaitu Badan Pangan Nasional dan Otorita Ibu Kota Nusantara. Sampai dengan Juli 2025, hasil nilai indeks sementara menunjukkan bahwa terdapat 164 instansi yang berpredikat "Unggul" (kategori A), 260 berpredikat "Baik" (kategori B), 93 berpredikat "Cukup" (kategori C), 52 berpredikat "Kurang" (kategori D), dan 53 berpredikat "Buruk" (kategori E) sebagaimana pada tabel berikut:

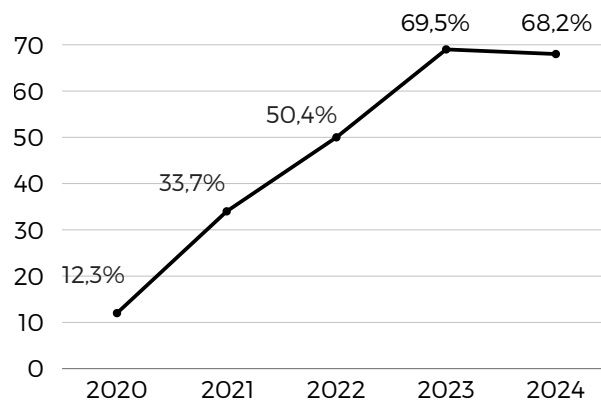
KATEGORI	JUMLAH INSTANSI
A	164
B	260
C	93
D	52
E	53
TOTAL	622

Tabel 3.2. Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2024

Sumber : Data Olahan

Hasil penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN di atas merupakan hasil penilaian yang dilakukan oleh Auditor Manajemen ASN di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Tahapan selanjutnya adalah diskusi antara Direktorat Pengawasan dan Pengendalian dengan Kantor Regional BKN untuk menyepakati hasil pengawasan dan pengendalian terhadap instansi daerah sesuai wilayah kerja untuk dilaporkan kepada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Setelah itu, hasil penilaian akan dibahas oleh pimpinan di lingkungan BKN untuk ditetapkan menjadi nilai final.

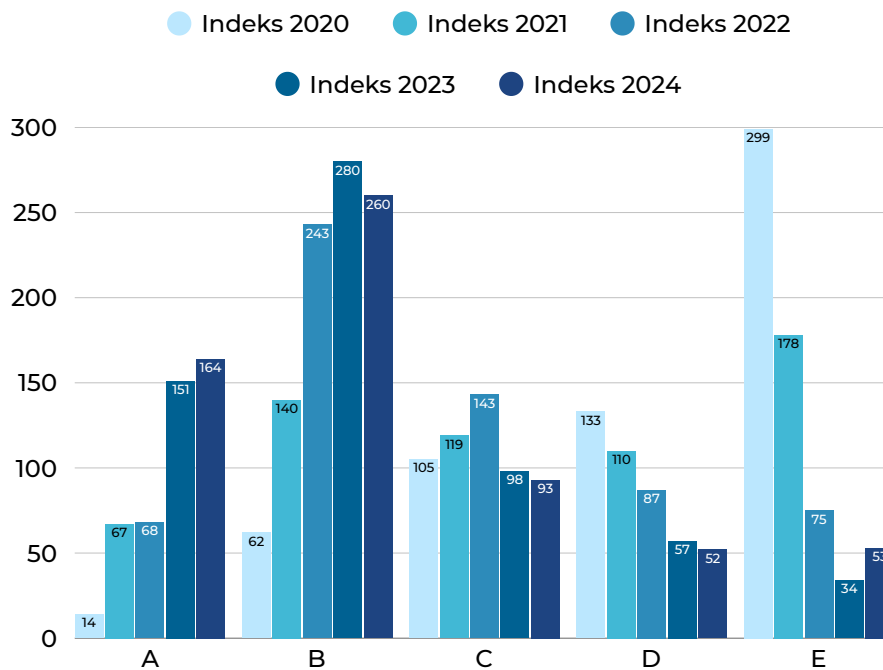
Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas, jumlah instansi pemerintah yang telah memperoleh kategori A dan B Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN sebanyak 424 instansi yang terdiri dari 74 instansi pusat dan 350 instansi daerah. Dengan mengacu pada manual IKU, persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK adalah sebesar 68,17%. Capaian ini belum sesuai dengan target yang ditetapkan yakni 100%.



Grafik 3.1. Tren Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK Tahun 2020 s.d. 2024

Sumber : Data Olahan

Perkembangan hasil pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN berdasarkan kategori dalam periode tahun 2020 sampai dengan 2024 dapat dilihat pada Grafik 3.2 yang menunjukkan adanya pergeseran capaian yang sejalan dengan target kinerja. Pada tahun 2020, capaian kategori A dan B masih sangat rendah, namun telah melampaui target awal dan capaian masih banyak didominasi kategori E. Memasuki tahun 2021, terlihat lonjakan capaian kategori A dan B hingga mencapai sekitar 34%. Tren ini terus berlanjut pada tahun 2022 dengan peningkatan signifikan menuju 50%, diiringi penurunan capaian kategori E. Pada tahun 2023 sampai dengan 2024, kategori B menjadi yang paling dominan dengan capaian tertinggi (280 pada 2023 dan 260 pada 2024), diikuti dengan peningkatan stabil pada kategori A (151 di 2023 dan 164 di 2024). Hal ini menunjukkan bahwa tren distribusi indeks NSPK bergerak sejalan dengan target kinerja yaitu mendorong peningkatan pada kategori A dan B.



Grafik 3.2. Tren Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Berdasarkan Kategori Tahun 2020 s.d. 2024
Sumber : Data Olahan

Terdapatnya penurunan jumlah instansi pemerintah yang mencapai kategori A dan B pada implementasi NSPK Manajemen ASN diantaranya diakibatkan oleh adanya blokir anggaran yang dialami oleh Badan Kepegawaian Negara membuat kegiatan bimbingan teknis/pendampingan pengisian indeks tidak dapat dilakukan secara maksimal. Selain itu juga transisi kelembagaan pasca Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 membuat auditor manajemen ASN mengalami distraksi fokus dengan penilaian sistem merit.

Tahun	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
2020	5%	12%	
2021	20%	34%	120%
2022	40%	50%	125%
2023	60%	70%	116%
2024	100%	68%	68%

Grafik 3.3. Capaian Kinerja IKU 1 Tahun 2020 s.d. 2024

Sumber : Data Olahan

Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah angka ini masih terpaut 3% sebagaimana terlihat pada grafik di atas. Beberapa kendala yang menyebabkan nilai indeks NSPK belum maksimal antara lain disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut.

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

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima

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

- **Indikator Kinerja Utama :**

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Indeks Kepuasan Masyarakat adalah hasil pengukuran dari kegiatan Survei Kepuasan Masyarakat berupa angka. Angka ditetapkan dengan skala 1 (satu) sampai dengan 4 (empat), dan selanjutnya dikonversi menjadi nilai interval konversi dengan skala 25 sampai dengan 100.

- **Formula IKU :**

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
90	90,99	101,10%

**customer
perspective**

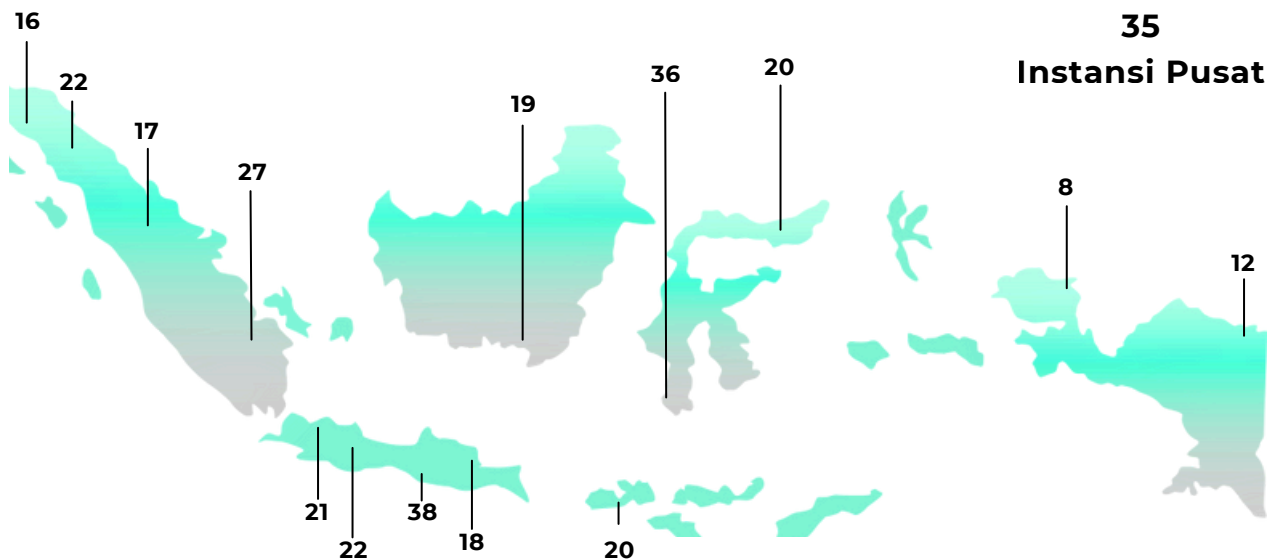
Kegiatan survei kepuasan masyarakat bertujuan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia aparatur dan mengukur tingkat kepuasan instansi pemerintah baik pusat maupun daerah sebagai pengguna layanan. Adapun metode yang digunakan untuk melakukan survei adalah metode kuantitatif dengan pengukuran skala likert. Pada skala likert, responden diminta untuk menentukan tingkat persetujuan terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner melalui tautan s.id/SurveiDeputiWasdal2024 dengan berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pelaksanaan survei dilakukan dengan memperhatikan prinsip :

- **Transparan**
Hasil survei kepuasan masyarakat harus dipublikasikan dan mudah diakses oleh seluruh masyarakat.
- **Partisipatif**
Survei Kepuasan Masyarakat harus melibatkan peran serta masyarakat dan pihak terkait lainnya untuk mendapatkan hasil survei yang sebenarnya.
- **Akuntabel**
Hal-hal yang diatur dalam Survei Kepuasan Masyarakat harus dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan secara benar dan konsisten kepada pihak yang berkepentingan berdasarkan kaidah umum yang berlaku.
- **Berkesinambungan**
Survei Kepuasan Masyarakat harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan untuk mengetahui perkembangan peningkatan kualitas pelayanan.
- **Keadilan**
Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat harus menjangkau semua pengguna layanan tanpa membedakan status ekonomi, budaya, agama, golongan dan lokasi geografis serta perbedaan kapabilitas fisik dan mental.

- **Netralitas**

Dalam melakukan Survei Kepuasan Masyarakat, surveyor tidak boleh mempunyai kepentingan pribadi, golongan, dan tidak berpihak.

Adapun responden survei ini ialah PPK atau pegawai pengelola kepegawaian pada instansi pemerintah baik pusat maupun daerah. Tercatat dari 620 instansi pemerintah, sejumlah 331 instansi telah mengisi kuisisioner. Apabila dilihat dari sebaran wilayah kerja BKN, jumlah responden tergambar sebagai berikut.



Gambar 3.1. Sebaran Jumlah Responden Berdasarkan Wilayah Kerja BKN

Sumber : Data Olahan

Dari 331 responden yang telah mengisi kuisioner tersebut, 35 responden diantaranya berasal dari instansi pusat dan 293 responden berasal dari instansi daerah. Jumlah responden terbanyak berasal dari wilayah kerja Kantor Regional BKN I Yogyakarta dengan total responden sebanyak 38 ASN. Sedangkan responden paling sedikit terdapat pada wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari. Selanjutnya, terhadap 331 data hasil survei tersebut dilakukan pengolahan data.

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

- Indeks Setiap Unsur Pelayanan

Berdasarkan hasil perhitungan indeks kepuasan masyarakat, jumlah nilai dari setiap unit pelayanan diperoleh dari jumlah nilai rata-rata setiap unsur pelayanan. Sedangkan nilai indeks gabungan merupakan jumlah nilai rata-rata dari setiap unsur pelayanan dikalikan dengan penimbang yang sama yaitu 0,1111 (Untuk 9 unsur sesuai dengan unsur yang dipakai dalam penelitian ini). Nilai rata-rata unsur masing-masing unit pelayanan adalah sebagaimana pada tabel berikut:

NO	UNSUR SKM	NILAI UNSUR SKM	KATEGORI	PERINGKAT
1	Persyaratan	3,6338	A	4
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3,6226	A	6
3	Biaya/Tarif	3,7803	A	1
4	Waktu Penyelesaian	3,5851	A	8
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,6143	A	7
6	Kompetensi Pelaksana	3,6482	A	3

7	Perilaku Pelaksana	3,6760	A	2
8	Sarana dan Prasarana	3,5738	A	9
9	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,6242	A	5

Tabel 3.3. Nilai Rata-Rata Unsur Pelayanan

Sumber : Data Olahan

Maka untuk mengetahui nilai IKM diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

◦ Nilai IKM =

$(3,6338 \times 0,1111) + (3,6226 \times 0,1111) + (3,7803 \times 0,1111) + (3,5851 \times 0,1111) + (3,6143 \times 0,1111) + (3,6482 \times 0,1111) + (3,6760 \times 0,1111) + (3,5738 \times 0,1111) + (3,6242 \times 0,1111)$

◦ **Nilai IKM = 3,6398**

Dengan demikian nilai IKM setelah dikonversi adalah $3,6398 \times 25 = \mathbf{90,99}$ yang berarti mutu pelayanan berada pada rentang 76,61 – 88,30 dengan nilai mutu pelayanan A dan kinerja unit pelayanan adalah SANGAT BAIK. Berdasarkan Tabel 3.1., dari skala 1 – 4 penilaian Biaya/Tarif mendapatkan nilai tertinggi yaitu 3,7803 berada pada kategori sangat baik. Hal ini disebabkan karena Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN tidak menarik biaya dalam memberikan pelayanan atau gratis. Sedangkan unsur pelayanan yang mendapat nilai terendah adalah sarana dan prasarana sebesar 3,5738. Hal ini menjadikan unsur sarana dan prasarana menjadi prioritas yang perlu ditingkatkan.

• Rata-Rata Nilai Tiap Layanan

KODE	JENIS LAYANAN	NILAI	KATEGORI
A	Konsultasi/Penanganan Aduan	3,7275	Sangat Baik
B	Pengawasan dan Pengendalian	3,6632	Sangat Baik
C	Indeks implementasi NSPK manajemen ASN	3,5885	Sangat Baik
D	Pertimbangan teknis	3,6632	Sangat Baik
E	Integrated Disiplin	3,5885	Sangat Baik

Tabel 3.4. Nilai Rata-Rata Tiap Layanan

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 3.4, dari skala 1 sampai 4, layanan konsultasi/penanganan aduan mendapat nilai paling tinggi. Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh pada peringkat kedua, diikuti oleh Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada peringkat ketiga.

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

KODE	PERTANYAAN	SKOR	RANK
A11	Petugas menginformasikan tentang persyaratan/dokumen pendukung yang dibutuhkan saat layanan konsultasi/aduan	3,7246	4
A21	Prosedur untuk berkonsultasi/menyampaikan aduan terkait permasalahan kepegawaian dapat dilakukan dengan mudah	3,7222	5
A31	Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN tidak memungut biaya dalam memberikan pelayanan konsultasi/aduan terkait permasalahan kepegawaian	3,8406	1
A41	Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN telah memberikan respon yang cepat dalam menjawab konsultasi/aduan terkait permasalahan kepegawaian	3,7005	8
A51	Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN telah memberikan rekomendasi penyelesaian terhadap konsultasi/aduan terkait permasalahan kepegawaian yang instansi Saudara sampaikan	3,7053	7
A61	Rekomendasi penyelesaian yang diberikan oleh Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN mudah diipahami	3,7101	6
A62	Rekomendasi penyelesaian yang diberikan oleh Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN sudah tepat untuk menyelesaikan permasalahan kepegawaian yang terjadi	3,6860	9
A71	Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN telah bekerja secara ramah, profesional dan berintegritas	3,7874	2
A81	Sarana dan Prasarana dalam konsultasi/pengaduan permasalahan kepegawaian (surat, luring maupun daring) memudahkan proses layanan	3,7271	3
A91	Sarana pengaduan terkait keluhan, saran, dan masukan dapat diakses dengan mudah (e-Lapor, media sosial BKN, helpdesk SIASN, e-mail, dll)	3,6715	10

Tabel 3.5. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Konsultasi/Penanganan Aduan
Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 3.6., pada layanan konsultasi/penanganan aduan, skor tertinggi diperoleh dalam hal pemberian layanan secara gratis dan tim Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN yang telah bekerja secara cepat, professional dan berintegritas. Sedangkan skor terendah yaitu sarana pengaduan terkait keluhan, saran dan masukan kurang dapat diakses dengan mudah (e-Lapor, media sosial BKN, helpdesk SIASN, e-mail, dll.). Pada periode mendatang, hal yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah aspek kemudahan akses untuk sarana pengaduan.

- Pengawasan dan Pengendalian

KODE	PERTANYAAN	SKOR	RANK
B51	Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN BKN selalu menyerahkan hasil pengawasan dan pengendalian kepada instansi Saudara	3,6283	10
B41	Laporan hasil pengawasan dan pengendalian (LHW) disampaikan tepat waktu sesuai jangka waktu tugas pengawasan dan pengendalian	3,6451	9
B52	Isi Laporan Hasil Pengawasan dan Pengendalian (LHW) mudah dipahami	3,6475	8
B21	Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN membantu instansi Saudara dalam menyelesaikan temuan yang ada	3,7482	1
B22	Rekomendasi yang diberikan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN BKN sudah tepat untuk menyelesaikan temuan yang ada	3,5995	11
B11	Informasi terkait seluruh dokumen yang dibutuhkan selama pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepada instansi telah terinfokan dengan baik	3,6619	6
B31	Pelaksanaan Pengawasan dan pengendalian tanpa dipungut biaya	3,7002	2
B71	Auditor Manajemen ASN telah bekerja secara ramah, profesional dan berintegritas	3,6715	4
B81	Sarana layanan pengawasan dan pengendalian mudah diakses	3,6667	5
B61	Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian MASN yang diberikan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN sudah tepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	3,6763	3
B91	Sarana pengaduan terkait keluhan, saran, dan masukan dapat diakses dengan mudah (e-Lapor, media sosial BKN, helpdesk SIASN, e-mail, dll)	3,6499	7

Tabel 3.6. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Pengawasan dan Pengendalian

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 3.6., pada layanan pengawasan dan pengendalian, skor tertinggi diperoleh pada aspek tugas pengawasan dan pengendalian dapat membantu instansi dalam menyelesaikan temuan. Sedangkan skor terendah yaitu pada pernyataan bahwa rekomendasi yang diberikan telah terinfokan dengan baik.

◦ Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN

KODE	PERTANYAAN	SKOR	RANK
C11	Kriteria dokumen yang diperlukan untuk pengunggahan telah ditetapkan dengan standar yang jelas, dan terinformasi dengan baik	3,5786	7
C21	Sistem aplikasi mendukung proses pengisian yang efisien, dengan mekanisme yang jelas dan mudah diikuti	3,5959	3
C31	Pengawasan dan Pengendalian Indeks NSPK Manajemen ASN melalui aplikasi Indeks NSPK 2.0 tidak dipungut biaya	3,7703	1
C41	Jangka waktu pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN yang ditentukan sudah cukup untuk menyelesaikan proses pengisian	3,5786	8
C42	Hasil evaluasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN disampaikan dalam kurun waktu yang tidak terlalu lama	3,4629	12
C51	Indikator pada Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dapat menggambarkan penerapan Manajemen ASN di lingkungan instansi Saudara	3,5924	4
C52	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN mampu mencegah terjadinya pelanggaran NSPK Manajemen ASN serta meningkatkan kualitas pelaksanaan NSPK Manajemen ASN di lingkungan instansi Saudara	3,5889	5
C53	Rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN telah sesuai dengan fakta di lapangan	3,4869	11
C61	Kemampuan Auditor Manajemen ASN dalam mengidentifikasi, menganalisa hingga mengevaluasi penerapan manajemen ASN di instansi sudah dilakukan dengan benar dan obyektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku	3,5613	10
C71	Auditor Manajemen ASN memberikan informasi dan bantuan mengenai Indeks NSPK dengan ramah, profesional dan berintegritas	3,6252	2
C81	Kinerja aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dalam hal kecepatan dan stabilitas memenuhi ekspektasi saat digunakan	3,5717	9
C91	Sarana pengaduan terkait keluhan, saran, dan masukan dapat diakses dengan mudah (e-Lapor, media sosial BKN, helpdesk SIAN, e-mail, dll)	3,5889	6

Tabel 3.7. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Pemanfaatan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 3.7., pada layanan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN, skor tertinggi diperoleh pada penggunaan aplikasi Indeks NSPK tidak dipungut biaya. Sedangkan skor terendah yaitu waktu penyampaian Indeks NSPK yang lama. Dengan demikian, aspek yang perlu jadi prioritas untuk ditingkatkan adalah ketepatan waktu penyampaian laporan hasil Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.

- o Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh

KODE	PERTANYAAN	SKOR	RANK
D11	Informasi terkait persyaratan administratif dalam pengajuan Pertek jelas dan terinfokan dengan baik	3,6281	4
C21	Sistem aplikasi I-Mut mendukung proses pengisian yang efisien, dengan mekanisme yang jelas dan mudah diikuti	3,5443	7
D31	Penerbitan Pertimbangan Teknis tidak dipungut biaya apapun	3,8202	1
D41	Pertimbangan Teknis BKN diterbitkan dengan tepat waktu sejak dokumen pengajuan lengkap	3,5246	8
D51	Penggunaan aplikasi I'Mut membantu dan mempermudah dalam pengajuan Pertimbangan Teknis	3,5764	6
D61	Pertimbangan Teknis BKN yang diterbitkan telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku	3,6798	2
D71	Auditor Manajemen ASN memberikan informasi dan bantuan terkait Pertimbangan Teknis dengan ramah, profesional dan berintegritas	3,6650	3
D81	Aplikasi Pertimbangan Teknis (I-Mut) memiliki Kecepatan dan stabilitas yang baik	3,5074	9
D91	Sarana pengaduan terkait keluhan, saran, dan masukan Pertimbangan Teknis dapat diakses dengan mudah (e-Lapor, media sosial BKN, helpdesk SIASN, email, dll.)	3,6059	5

Tabel 3.8. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Pertimbangan Teknis
Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 3.8. pada layanan Pertimbangan Teknis, skor tertinggi adalah pemberian layanan tanpa biaya (gratis). Sedangkan skor terendah yaitu aplikasi I-Mut belum memiliki kecepatan dan stabilitas yang baik. Dengan demikian, aspek kestabilan dan kecepatan penggunaan aplikasi pertimbangan teknis (I-Mut) menjadi aspek yang diprioritaskan untuk ditingkatkan.

◦ Integrated Disiplin

KODE	PERTANYAAN	SKOR	RANK
E11	Informasi tentang kriteria dan format seluruh dokumen yang dibutuhkan dalam I'DIS telah tersedia dengan baik (melalui Aplikasi, video panduan, buku panduan dan bahan paparan)	3,5756	10
E21	Prosedur penetapan hukuman disiplin melalui I'DIS mudah untuk dilakukan	3,5640	11
E22	Prosedur penjatuhan hukuman disiplin melalui I'DIS dapat dilaksanakan secara berkelanjutan	3,5843	9
E31	Proses penjatuhan hukuman disiplin melalui I'Dis tidak dipungut biaya	3,7703	1
E41	Proses penjatuhan hukuman disiplin menjadi semakin efektif jika dilakukan melalui I'DIS	3,5988	7
E51	I'DIS mampu menjamin objektivitas yang dilakukan pejabat pembina kepegawaian atau pejabat yang berwenang menghukum dalam melakukan proses hukuman disiplin	3,6798	3
E61	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN melalui Auditor Manajemen ASN telah memberikan informasi dan bantuan tentang penggunaan Aplikasi I'DIS	3,6076	5
E62	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian MASN melalui Auditor Manajemen ASN telah memberikan dukungan teknis saat terdapat kendala dengan aplikasi I'DIS	3,5074	4
E71	Auditor Manajemen ASN telah memberikan informasi dan bantuan tentang penggunaan Aplikasi I'DIS dengan ramah, profesional dan berintegritas	3,6308	2
E81	Bimtek/Sosialisasi/Pelatihan terkait I'DIS telah diberikan kepada Instansi Saudara	3,4448	13
E82	Kinerja aplikasi I'DIS sudah baik dalam hal kecepatan dan stabilitas saat digunakan	3,5087	12
E83	Data pribadi dan informasi dalam aplikasi I'DIS telah dirasa aman dan terjaga	3,5901	8
E91	Sarana pengaduan terkait keluhan, saran, dan masukan dapat diakses dengan mudah (e-Lapor, media sosial BKN, helpdesk SIASN, e-mail, dll.)	3,6047	6

Tabel 3.9. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan I'DIS

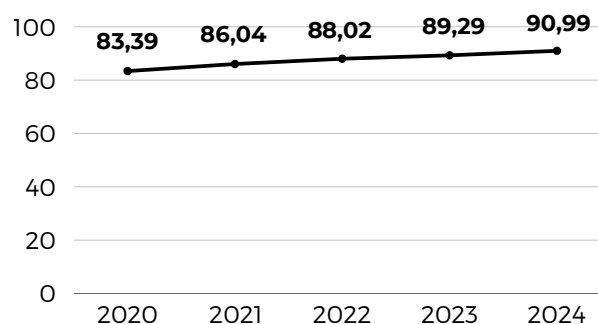
Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 3.9. pada layanan pada layanan I'DIS, skor tertinggi diperoleh pada pemberian layanan tanpa dipungut biaya alias gratis. Sedangkan skor terendah yaitu bimbingan teknis atau sosialisasi kepada instansi pemerintah terkait penggunaan I'DIS. Adapun upaya wasdal secara bertahap telah melakukan sosialisasi secara daring di beberapa wilayah kerja kantor regional BKN. Sehingga, pelatihan/bimbingan teknis penggunaan aplikasi I'DIS menjadi aspek yang perlu ditingkatkan.

Adapun saran responden yang diberikan dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan antara lain:

- Saran Responden Terkait Konsultasi/ Penanganan Aduan.
 - Pemberian solusi pada layanan konsultasi agar lebih cepat dan tepat;
 - Menyusun penjadwalan sesi konsultasi terkait masalah kepegawaian dan peraturan yang terbaru bagi instansi;
 - Memanfaatkan aplikasi *video conference* yaitu layanan komunikasi secara daring;
 - Meningkatkan kecepatan merespon aduan yang disampaikan ke BKN.
- Saran Responden Terkait Pengawasan dan Pengendalian.
 - Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian ke instansi secara rutin minimal setahun sekali;
 - Memberitahukan kepada instansi melalui rapat sebelum pelaksanaan pengawasan dan pengendalian agar ada persiapan terlebih dahulu.
- Saran Responden Terkait Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.
 - Hasil indeks NSPK agar disampaikan kepada instansi di awal tahun sehingga dapat digunakan sebagai evaluasi untuk pengisian ditahun selanjutnya;
 - Pelaksanaan evaluasi pengisian aplikasi indeks NSPK secara berkala;
 - Melakukan penyesuaian terhadap instrumen Indeks NSPK karena terdapat beberapa hal yang sudah tidak relevan misalnya penggunaan sistem informasi yang perlu penyesuaian bukti pendukung.
- Saran Responden Terkait Pertimbangan Teknis
 - Mengadakan bimbingan teknis kepada instansi terkait usul pertimbangan teknis dan pelaksanaan seleksi terbuka;
 - Agar penerbitan pertimbangan teknis selain dikirim ke PPK juga ditembuskan ke Kepala BKD/BKPSDM;
 - Menetapkan *Service Level Agreement* (SLA) penerbitan pertimbangan teknis dan menyampaikan kepada instansi;
 - Perubahan persyaratan atau aturan agar segera disampaikan ke PIC Instansi.

Indeks kepuasan masyarakat Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN konsisten mengalami kenaikan sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Adapun faktor-faktor yang membuat instansi pemerintah sebagai penerima layanan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan diantaranya adalah instansi pemerintah merasa terbantu di dalam menyelesaikan permasalahan kepegawaiannya. Selain itu, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN juga tidak pernah memungut biaya apapun dalam memberikan pelayanan.



Grafik 3.4. Tren IKM Wasdal 2020 s.d. 2024

Sumber : Data Olahan

Pada tahun 2024 atau pada akhir periode rencana strategis, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menargetkan untuk memperoleh skor 90. Target ini telah dilampaui sehubungan dengan IKM Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah mencapai 90,99. Namun demikian, kedepan penyelenggaraan survei kepuasan masyarakat ini perlu dievaluasi dengan menyesuaikan dengan arah kebijakan BKN di periode mendatang.

Tahun	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
2020	85	83,39	98%
2021	86	86,04	100%
2022	87	88,02	101%
2023	89,00	89,29	100%
2024	90	90,99	101%

Grafik 3.3. Capaian Kinerja IKU 2 Tahun 2020 s.d. 2024
Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis**

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara menciptakan manajemen ASN yang profesional. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

- **Indikator Kinerja Utama**

Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN

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

- **Formula IKU**

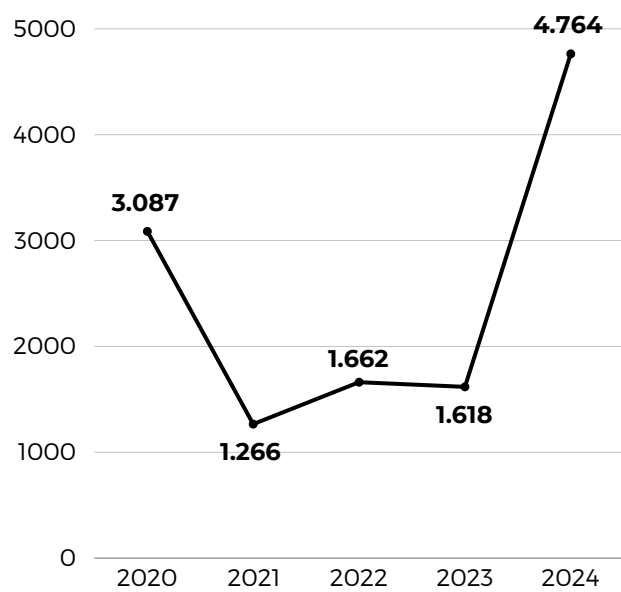
$$\text{Realisasi IKU} = \frac{\text{Jumlah penyelesaian pengaduan permasalahan kepegawaian ASN}}{\text{Jumlah pengaduan permasalahan kepegawaian ASN}} \times 100\%$$

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	99,52%	99,52%

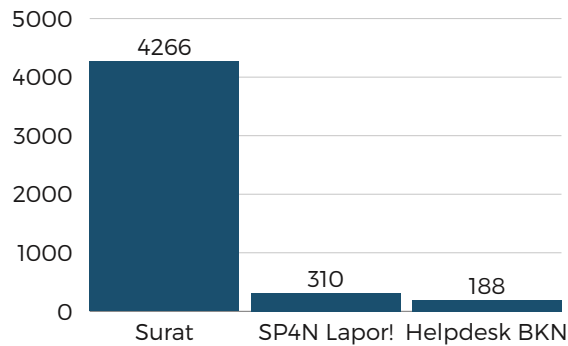
**internal
perspective**

Sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKN, Salah satu tugas Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN adalah memberikan bimbingan teknis dan supervisi dibidang pengawasan dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen ASN dan pengawasan penerapan sistem merit. Berdasarkan amanat tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN membuka ruang bagi masyarakat dalam hal ini ASN maupun masyarakat umum untuk berkonsultasi, menyampaikan aduan, ataupun audiensi terkait manajemen ASN. Masyarakat dapat menyampaikan konsultasi/pengaduan melalui berbagai media, seperti surat resmi, surat elektronik yang disampaikan melalui alamat wasdal@bkn.go.id, dan melalui portal pengaduan aplikasi seperti SP4N LAPOR! dan helpdesk BKN. Sepanjang tahun 2024, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menerima 4.764 laporan permasalahan kepegawaian ASN. Dilihat dari tren lima tahun ke belakang, jumlah laporan permasalahan kepegawaian yang didisposisi/disampaikan kepada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami fluktuasi seperti tergambar pada grafik berikut ini.



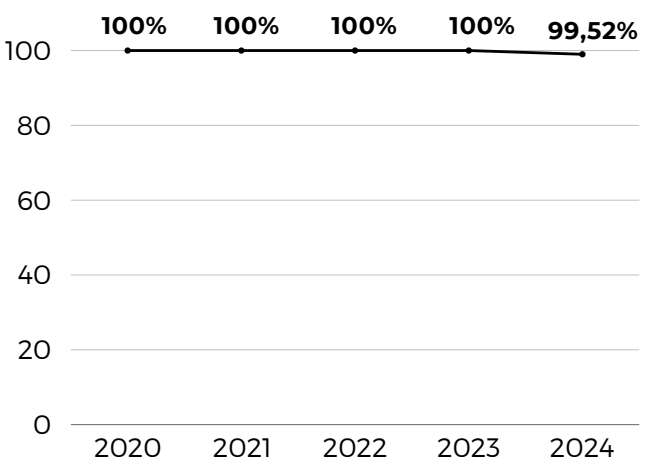
Grafik 3.6. Tren Jumlah Laporan Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2024
Sumber : Data Olahan

Jumlah laporan permasalahan kepegawaian yang diterima pada tahun 2024 merupakan yang tertinggi apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Dan sebagaimana telah dijelaskan, laporan permasalahan kepegawaian diterima melalui berbagai sumber. Berikut ini klasifikasi jumlah laporan permasalahan kepegawain berdasarkan sumber laporannya.



Grafik 3.7. Grafik Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2024 Berdasarkan Sumber Data
Sumber : Data Olahan

Surat fisik maupun elektronik merupakan media yang masih menjadi pilihan utama dalam menyampaikan permasalahan kepegawaian. Hal ini diduga karena pelapor seringkali memerlukan sarana untuk menyampaikan bukti dukung yang cukup banyak atas laporan yang disampaikan. Terhadap seluruh laporan tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah menyelesaikan 4.741 (99,52%) laporan permasalahan yang disampaikan. Adapun faktor yang menyebabkan sejumlah laporan masih dalam proses penyelesaian adalah diantaranya karena permasalahan yang ditangani cukup kompleks dan tingginya jumlah laporan yang diterima. Pada kasus yang memiliki tingkat kompleksitas yang cukup tinggi, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN perlu melakukan analisa mendalam terhadap sejumlah permasalahan diantaranya dengan membandingkan data pendukung yang disampaikan pelapor dan data internal BKN. Untuk memperoleh informasi yang lebih komprehensif, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN juga harus berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan. Dengan demikian, apabila jika dibandingkan dengan capaian lima tahun terakhir, tingkat penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN pada tahun 2024 mengalami penurunan sejumlah 0,48%.



Grafik 3.8. Tren Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2024

Mengacu pada rencana strategis tahun 2020-2024, target kinerja yang ditetapkan dalam indikator ini ialah 100% sampai dengan akhir periode renstra. Terhadap semakin tingginya harapan penerima layanan terhadap kualitas layanan yang diberikan. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN akan senantiasa meningkatkan kualitas layanan dengan melakukan digitalisasi proses penyelesaian permasalahan kepegawaian khususnya yang disampaikan melalui media surat.

Tahun	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
2020	100%	100%	100%
2021	100%	100%	100%
2022	100%	100%	100%
2023	100%	100%	100%
2024	100%	99,52%	99%

Grafik 3.3. Capaian Kinerja IKU 3 Tahun 2020 s.d. 2024
Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis**

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara menciptakan manajemen ASN yang profesional. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

- **Indikator Kinerja Utama**

Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti

Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh instansi pemerintah atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN pada aspek:

- Penggajian dan Tunjangan
 - Permasalahan ASN Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah.
- Disiplin
 - Netralitas ASN.
- Pemberhentian
 - Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan (tindak pidana korupsi).

- **Formula IKU**

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	88%	88%

Sebagaimana telah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, BKN berwenang untuk mengendalikan pelaksanaan kebijakan teknis manajemen ASN dan pengawasan penerapan sistem merit. Untuk memastikan kebijakan dan implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN melakukan tugasnya dalam hal pengendalian kebijakan teknis pada isu-isu strategis manajemen ASN.

- **Netralitas ASN**

Salah satu asas penting dalam penyelenggaraan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan adalah netralitas. Setiap pegawai ASN harus bersikap netral untuk dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Untuk itu, BKN berkewajiban untuk melakukan pembinaan dan penegakkan netralitas ASN khususnya pada masa pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah.

Melalui Surat Keputusan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara, Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Ketua Badan Pengawasan Pemilihan Umum Nomor 05 Tahun 2020, Nomor 800-2836 Tahun 2020, Nomor 167/KEP/2020, Nomor 6/SKB/KASN/9/2020, Nomor 0314 tentang Pedoman Pengawasan Netralitas Pegawai ASN Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020 dan Surat Keputusan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara, Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Ketua Badan Pengawasan Pemilihan Umum Nomor 2 Tahun 2022, Nomor 800-5474 Tahun 2022, Nomor 246 Tahun 2022, Nomor 30 Tahun 2022, Nomor 1447.1/PM.01/K.1/09/2022

tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum dan Pemilihan, pemerintah menginstruksikan kepada seluruh PPK/Pejabat Plt/Pejabat Kepala Daerah wajib untuk mengupayakan terciptanya iklim yang kondusif dan melakukan pencegahan, pembinaan, pengawasan, dan penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran netralitas oleh pegawai ASN, dan melakukan pengawasan terhadap pegawai ASN yang berada di lingkungan instansi masing-masing sebelum penetapan calon sampai dengan pelantikan calon terpilih. Seluruh pegawai ASN wajib menjaga netralitas, soliditas, dan jiwa korps dalam menyikapi situasi politik yang ada agar tidak terpengaruh untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada keberpihakan atau ketidaknetralan.

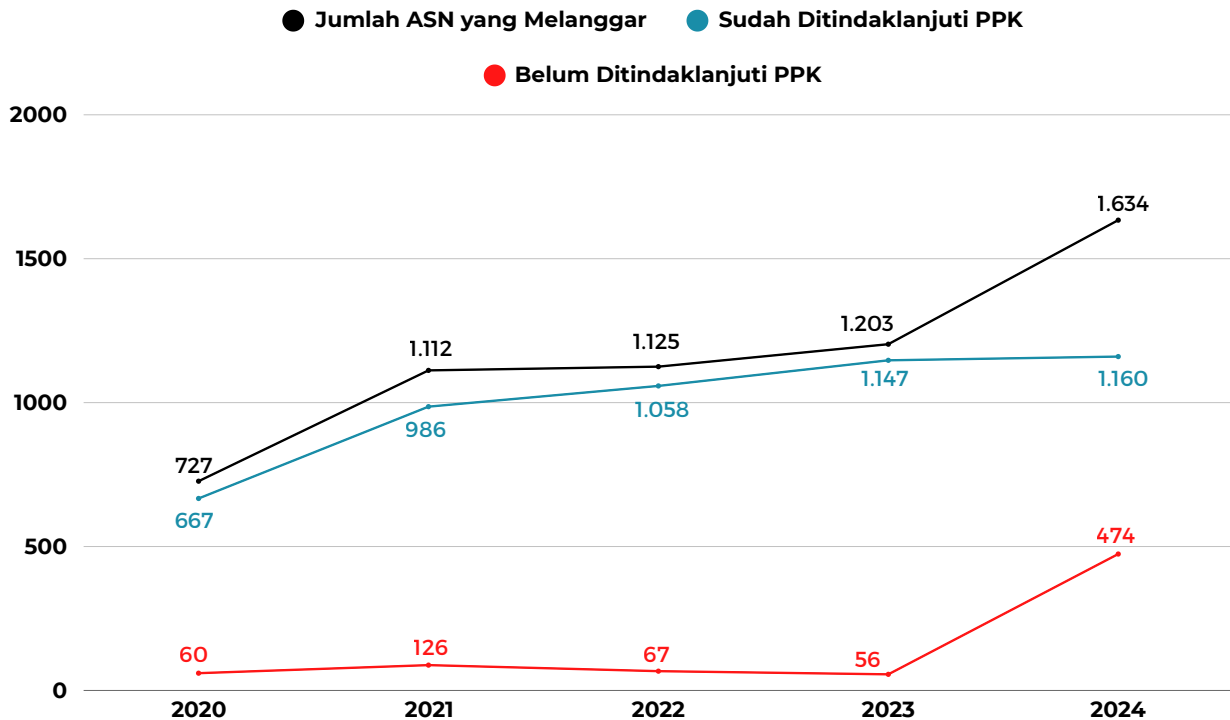
Apabila ditemukan dugaan pelanggaran, masyarakat dapat menyampaikan laporan dugaan pelanggaran tersebut pada instansi yang tergabung dalam Satuan Tugas (Satgas) Penanganan Pelanggaran Netralitas ASN. Tata cara penanganan atas laporan dugaan pelanggaran netralitas pegawai ASN pada pelaksanaan pemilihan umum dan pemilihan dilakukan sebagai berikut.

- Laporan dugaan pelanggaran netralitas Pegawai ASN dapat bersumber dari pengaduan masyarakat atau hasil pengawasan instansi pemerintah yang berwenang.
- Dalam hal laporan disampaikan kepada selain Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) maka instansi yang menerima laporan tersebut menyampaikan laporan dimaksud kepada Bawaslu paling lama 3 (tiga) hari sejak laporan diterima.
- Laporan disampaikan kepada Bawaslu setempat untuk dikaji dan diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- Atas hasil kajian, Bawaslu Provinsi atau, Bawaslu Kabupaten/Kota mengeluarkan rekomendasi ada atau tidaknya dugaan pelanggaran asas netralitas disertai dokumen atau bukti pendukung yang lengkap kepada KASN yang ditembuskan kepada Menteri PANRB, Menteri Dalam Negeri (Mendagri), Bawaslu, BKN, dan PPK instansi tempat pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran netralitas paling lama 5 (lima) hari kalender sejak dugaan diregistrasi.
- Dokumen atau bukti pendukung yang lengkap terdiri atas:
 - Surat pengantar dari Bawaslu;
 - Dokumen kajian;
 - Bukti pendukung;
 - Berita Acara Klarifikasi dari terlapor; dan
 - Berita Acara Klarifikasi dari saksi.
- Atas dasar tembusan rekomendasi dugaan pelanggaran asas netralitas dari Bawaslu, BKN segera memberikan peringatan dini berupa surat peringatan kepada PPK tempat pegawai ASN bekerja;
- Terhadap tembusan rekomendasi dugaan pelanggaran dari Bawaslu, PPK segera melakukan tindak lanjut dan melaporkan hasilnya kepada Menteri PANRB, Mendagri, KASN, Bawaslu setempat dan BKN;
- Terhadap rekomendasi adanya dugaan pelanggaran dari Bawaslu, KASN wajib melakukan verifikasi dan validasi, serta memberikan rekomendasi kepada PPK paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak rekomendasi dari Bawaslu diterima;
- Atas dasar rekomendasi KASN yang menyatakan terbukti adanya pelanggaran netralitas oleh Pegawai ASN dan tidak ditindaklanjuti oleh PPK, BKN segera melakukan pemblokiran terhadap data administrasi kepegawaian ASN yang melanggar netralitas dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sampai dengan penjatuhan sanksi dari PPK;
- Terhadap rekomendasi dari KASN, PPK wajib melakukan tindak lanjut dan melaporkan hasilnya kepada KASN, BKN, dan Kemendagri paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak rekomendasi dari KASN diterima;
- Rekomendasi KASN tentang jenis dan tingkat pelanggaran netralitas Pegawai ASN serta sanksinya bersifat final dan mengikat, serta wajib ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Pemberian sanksi serta monitoring dan evaluasi meliputi:
 - KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi kepada PPK/Plt/Penjabat dan Pyb yang tidak menindaklanjuti hasil pengawasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi KASN sebelum direkomendasikan kepada Presiden dibahas dan dievaluasi permasalahannya oleh Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN untuk diambil keputusan tentang pengenaan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN melakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil tindak lanjut rekomendasi KASN;
 - Data dan informasi mengenai ASN yang terbukti melanggar asas netralitas dan PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi KASN disiapkan dan dilaporkan oleh BKN kepada Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN; dan

- Bagi Pejabat Plt/ Penjabat Kepala Daerah selaku PPK yang tidak melaksanakan rekomendasi KASN dijatuhi sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sampai akhir tahun 2024, tercatat sejumlah 1.634 ASN terbukti melakukan pelanggaran netralitas ASN dan telah diberikan rekomendasi oleh kepada masing-masing PPK/PyB untuk dijatuhi sanksi. Berikut ini tren hasil pengawasan dan pengendalian netralitas ASN dari tahun 2020 s.d. 2024.



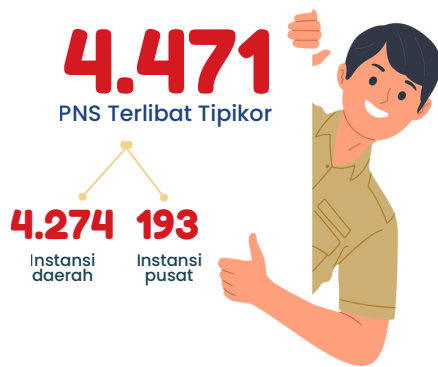
Grafik 3.10. Tren Tindakanlanjut Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN Tahun 2020 s.d. 2024

Berdasarkan grafik di atas, jumlah ASN yang terbukti melakukan pelanggaran netralitas ASN selalu meningkat dari tahun ke tahun dan meningkat secara signifikan pada tahun 2024 terutama pada masa pemilihan umum dan pemilihan kepala daerah. Satgas pengawasan netralitas ASN telah memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi pemerintah agar ASN yang telah terbukti melanggar tersebut dijatuhi sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Hasilnya, sebanyak 1.160 ASN telah dijatuhi sanksi sesuai ketentuan. Adapun terhadap ASN yang belum dijatuhi sanksi sampai dengan tenggat waktu yang ditentukan, BKN telah melakukan upaya-upaya pengendalian diantaranya dengan melakukan monitoring pada instansi pemerintah dan memblokir data/layanan kepegawaian SIASN ASN tersebut guna meminimalisasi kerugian negara yang dapat ditimbulkan dikemudian hari dan mengakselerasi tindakanlanjut rekomendasi.

• **Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau yang Ada Hubungannya Dengan Jabatan.**

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

Tercatat sampai 31 Desember 2024, 4.471 PNS ditemukan terlibat tindak pidana kejahatan atau yang ada hubungannya dengan jabatan. 4.274 PNS diantaranya merupakan PNS instansi pemerintah daerah, dan 193 PNS merupakan instansi pemerintah pusat. Terhadap seluruh PNS tersebut, BKN telah memberikan rekomendasi kepada PPK untuk menindak PNS tersebut sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.



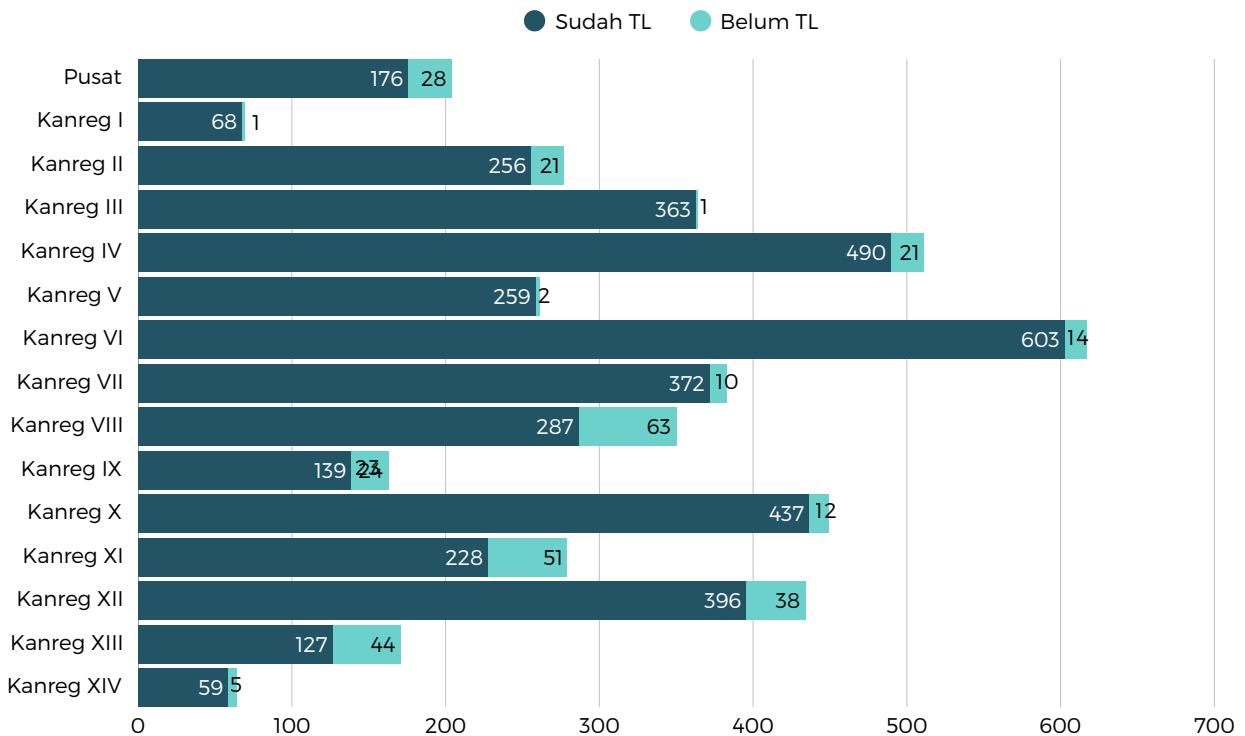
Gambar 3.3. Jumlah PNS Terlibat Tipikor
Sumber : Data Olahan

Hasilnya, 4.260 telah ditindaklanjuti dengan rincian seperti di bawah ini.



Gambar 3.4. Tindakanlanjut PTDH ASN Tipikor s.d. Tahun 2024

Apabila dilihat dari sebaran wilayah kerja BKN, kasus paling banyak terdapat di wilayah kerja Kantor Regional VI BKN Medan dengan total 617 kasus dan paling sedikit berada pada wilayah kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari dengan 64 kasus. Sedangkan, apabila dilihat dari tingkat tindaklanjut, persentase paling tinggi terdapat di wilayah kerja Kantor Regional III BKN Bandung yakni mencapai 99%. Berikut ini data tingkat tindaklanjut penanganan tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungannya dengan jabatan berdasarkan wilayah kerja BKN.



Grafik 3.11. Sebaran Tindaklanjut PTDH ASN Tipikor Per Wilayah Kerja BKN

Untuk mengakselerasi proses tindak lanjut PPK dan meminimalisasi dampak kerugian keuangan negara yang dapat ditimbulkan, secara proaktif Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN berkolaborasi dengan Kantor Regional melakukan upaya-upaya pengendalian dengan melakukan monitoring, blokir data SIASN, dll. Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam proses tindaklanjut rekomendasi terhadap penjatuhannya hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan diantaranya adalah:

- PPK kesulitan mendapatkan salinan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;
- PPK tidak mendapatkan informasi tentang PNS di lingkungannya yang menjadi tersangka;
- kurangnya pemahaman instansi pemerintah tentang regulasi terkait PTDH khususnya terhadap PNS yang terlibat tindak pidana korupsi (tipikor);
- data pegawai yang tidak *up to date* dalam *database* Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) BKN;
- Adanya keengganan PPK dalam menjatuhkan hukuman PTDH karena menurut PPK tindak pidana tersebut hanya karena kesalahan administrasi; dan
- PNS tipikor yang terlanjur mutasi sehingga menyebabkan kesulitan dalam proses PTDH.

Dengan demikian, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN perlu memberikan pemahaman kepada instansi pemerintah agar PPK memproses pemberhentian ASN dimaksud. Terhadap instansi yang tidak kunjung menindaklanjuti padahal sudah mendapat putusan *inkracht*, perlu dilakukan upaya represif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

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

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

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

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

Terhadap hasil audit tersebut, BPKP merekomendasikan kepada BKN untuk:

- melakukan koordinasi atas data ASN dengan status “Tidak Mengikuti PUPNS 2015” kepada masing-masing instansi bersama dengan Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian PANRB sesuai dengan hasil audit tujuan tertentu;

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

Menindaklanjuti hal tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah berkoordinasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) terkait penyelesaian kelebihan pembayaran gaji ASN.

Terhadap 76 ASN tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah berkoordinasi dan mengklarifikasi data tersebut kepada masing-masing PPK. Setelah dilakukan proses koordinasi dan klarifikasi, jumlah ASN yang telah mengembalikan kelebihan pembayaran gaji berjumlah 7 ASN. Dari total Rp. 10.493.615.615 potensi kerugian negara yang ditimbulkan dari kelebihan pembayaran gaji tersebut, sejumlah Rp. 429.700.408 telah dikembalikan kepada negara. Selanjutnya, proses pengawasan dan pengendalian akan senantiasa dilaksanakan dalam rangka mendorong instansi untuk segera menindaklanjuti rekomendasi terhadap 63 ASN yang belum melakukan pengembalian tersebut.

KETERANGAN INSTANSI	JUMLAH PNS
Telah Melakukan Pengembalian	7
Belum Melakukan Pengembalian	69
TOTAL	76

Tabel 3.10. Status Pengembalian Gaji

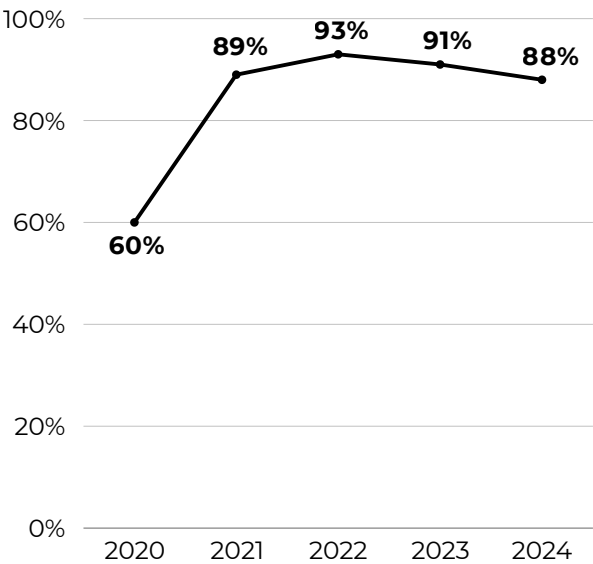
Faktor-faktor yang menyebabkan tindaklanjut instansi terhadap penyelesaian permasalahan ini menjadi terhambat ini diantaranya adalah belum teridentifikasinya nilai kelebihan pembayaran gaji, sulitnya melacak keberadaan PNS non aktif tersebut, dan besarnya jumlah kelebihan gaji yang harus dikembalikan. Selanjutnya, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan melakukan proses klarifikasi ulang terhadap PNS yang belum mengembalikan kelebihan pembayaran gaji.

Dengan demikian, dari hasil rekapitulasi data tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian diperoleh data bahwa tingkat tindaklanjut rekomendasi mencapai 78%.

NO	KEGIATAN WASDAL	JUMLAH REKOMENDASI	TELAH DITINDAKLANJUTI PPK	%
1	NETRALITAS ASN	1.634	1.160	71%
2	PTDH ASN TIPIKOR	4.471	4.260	95%
3	ASN NON AKTIF YANG DIDUGA MENIMBULKAN KERUGIAN KEUANGAN NEGARA/DAERAH	76	7	9%
TOTAL		6.181	5.427	88%

Tabel 3.11. Rekapitulasi Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian

Dalam kurun waktu lima tahun kebelakang, persentase tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian mengalami fluktuasi. Sempat mengalami peningkatan pada tahun 2021 dan 2022, namun menurun pada tahun 2023 dan 2024. Kualitas pendokumentasian kinerja menjadi penting dilakukan pada periode mendatang agar dapat menghasilkan data yang akurat.



Grafik 3.14. Tren Tindakanlanjut Rekomendasi Hasil Wasdal Tahun 2020 s.d. 2024

Capaian kinerja pada indikator ini menjadi terpaut 12% apabila dibandingkan dengan target rencana strategis 2020-2024. Adapun faktor penurunan kinerja yang berdampak adalah terdapat kenaikan jumlah kasus pelanggaran netralitas yang cukup signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya diakibatkan oleh pelaksanaan Pemilihan Umum Serentak Kepala Daerah pada tahun 2024.

Tahun	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
2020	30%	60%	200%
2021	65%	89%	120%
2022	90%	93%	103%
2023	95%	91%	96%
2024	100%	88%	88%

Grafik 3.3. Capaian Kinerja IKU 4 Tahun 2020 s.d. 2024
Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara menciptakan manajemen ASN yang profesional. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Ukuran yang menggambarkan perbandingan antara jumlah pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu

Ukuran yang menggambarkan perbandingan antara jumlah pertimbangan teknis pengangkatan/pemberhentian/pemindahan /mutasi/promosi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu dengan jumlah seluruh pertimbangan teknis yang diterbitkan. *Service level agreement* penerbitan pertimbangan teknis adalah 5 hari kerja terhitung sejak dokumen persyaratan dinyatakan lengkap.

- **Formula IKU :**

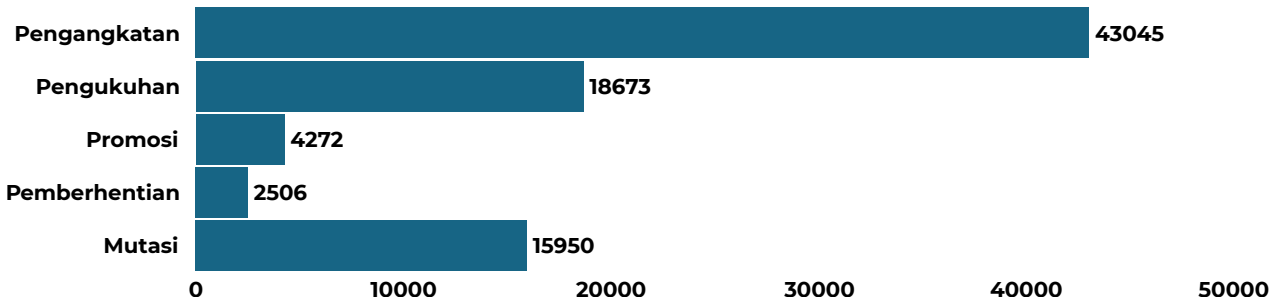
$$\text{IKU} = \frac{\text{Jumlah pertimbangan teknis yang diselesaikan tepat waktu}}{\text{Jumlah seluruh pertimbangan teknis}} \times 100\%$$

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	55,78%	55,78%

Sesuai Pasal 25 Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen aparatur sipil negara (ASN), instansi pemerintah yang mengalami kekosongan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dapat melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, promosi, dan mutasi kepegawaian setelah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN. Untuk mendapatkan pertimbangan teknis dimaksud, instansi pemerintah dapat menyampaikan usulan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, promosi, dan mutasi kepegawaian kepada Kepala BKN melalui Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN dengan menyertakan bukti-bukti pendukung sesuai dengan kriteria yang dipersyaratkan. Selanjutnya, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN akan memeriksa usulan tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pemberian pertimbangan teknis ini bertujuan agar seluruh pengangkatan, pemberhentian, promosi, dan mutasi kepegawaian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sepanjang tahun 2024, Kepala BKN telah menerbitkan 2.830 surat pertimbangan teknis terhadap usulan pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi 84.446 ASN dan **1.579 (56%) diantaranya diselesaikan secara tepat waktu**. Berdasarkan jenis mutasinya, jumlah pertimbangan teknis pengangkatan merupakan pertimbangan teknis terbanyak yang diterbitkan yakni sejumlah 43.045 ASN. Pengangkatan ini meliputi pengangkatan pejabat fungsional, manajerial, CASN, dll. Sedangkan paling sedikit adalah pemberhentian ASN sejumlah 2.506.



Grafik 3.19. Pertimbangan Teknis Berdasarkan Jenis Mutasi

Pada tahun 2024, proses penerbitan pertimbangan teknis sudah dilakukan secara terdigitalisasi melalui aplikasi *integrated* mutasi (i-Mut). Proses verifikasi dan validasi yang semula dilakukan secara manual menjadi terdigitalisasi membuat risiko *human error* menjadi lebih kecil. Di samping itu, aplikasi ini membuat proses penerbitan pertimbangan teknis menjadi lebih transparan karena instansi pemerintah dapat memantau sejauh mana proses penerbitan pertimbangan teknis dilakukan. Lebih jauh dari itu, aplikasi ini juga membuat data riwayat jabatan ASN pada SIASN menjadi lebih mutakhir. Hal ini disebabkan karena saat mengajukan usulan instansi pemerintah harus memastikan data ASN yang diusulkan sesuai dengan data kepegawaian BKN. Akan tetapi, hal itu pula yang menjadi faktor yang sejumlah pertimbangan teknis diselesaikan melebihi batas waktu yang ditentukan. Selain karena sebagian pertimbangan teknis masih diproses secara manual dan tingginya frekuensi mutasi serta jumlah ASN yang diusulkan, seringkali data riwayat jabatan ASN yang diusulkan berbeda dengan data kepegawaian pada SIASN sehingga instansi harus memperbaharui data kepegawaiannya pada SIASN terlebih dahulu.

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, jumlah pertimbangan teknis yang diselesaikan secara tepat waktu mengalami penurunan sejumlah 16%. Pada tahun 2024, implementasi pemberian pertimbangan teknis dilakukan sepanjang tahun. Hal ini membuat terjadinya penurunan pertimbangan teknis yang dilakukan secara tepat waktu dikarenakan usul pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/mutasi jumlahnya lebih banyak daripada tahun sebelumnya. penyebab lainnya adalah data pegawai yang diusulkan pemberian perteknya tidak diupdate secara real time dalam aplikasi SIASN.

Agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan, khususnya dalam ketepatan waktu penerbitan pertimbangan teknis, pada tahun mendatang perlu adanya pendelegasian kewenangan antara Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN dan Kantor Regional BKN agar beban pekerjaan dapat terdistribusi secara lebih baik sehingga dapat menghasilkan pelayanan yang optimal. Selain itu, upaya untuk melakukan otomasi terhadap beberapa kategori pemberian pertimbangan teknis juga menjadi opsi.

Tahun	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
2023	100%	72%	72%
2024	100%	56%	56%

Grafik 3.3. Capaian Kinerja IKU 5 Tahun 2023 s.d. 2024
Sumber : Data Olahan

• Sasaran Strategis :

Terwujudnya ASN di lingkungan
Kedeputan Bidang Wasdal yang kompeten

Terwujudnya ASN Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang kompeten bermakna bahwa ASN Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian diharapkan memiliki kompetensi tinggi, profesional dalam bekerja serta juga memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya

• Indikator Kinerja Utama :

Indeks profesionalitas ASN di lingkup
Kedeputan Bidang Pengawasan dan
Pengendalian

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

- Kualifikasi
- Kompetensi
- Kinerja
- Disiplin

Adapun pengkategorian tingkat profesionalitas ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN sebagai berikut:

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

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

• Formula IKU :

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

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

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$

$$IP_2 = W_{2k} * R_{2k}$$

$$IP_3 = W_{3l} * R_{3l}$$

$$IP_4 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

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

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

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

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

• Realisasi Kinerja

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
80	88,41	110%

learn &
growth
perspective

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, profesionalitas merupakan salah satu asas penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN. Profesionalitas merupakan landasan penting di dalam melaksanakan kebijakan dan pelayanan publik yang bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Tingkat profesionalitas ASN dapat diukur melalui indeks profesionalitas ASN (IP ASN) dengan berpedoman pada Peraturan BKN No. 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Penilaian IP ASN. Pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas BKN bertujuan untuk:

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

Pengukuran dan Penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi, yang meliputi dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Masing-masing dimensi memiliki bobot penilaian dan kategori. Pada bobot penilaian, terdapat komponen yang dinilai yakni kualifikasi dengan porsi sebesar 25%, kompetensi sebesar 40%, kinerja sebesar 30%, dan disiplin yang memiliki bobot 5%. Total keseluruhan komponen tersebut yang kemudian menjadi indeks profesionalitas ASN. Perolehan indeks profesionalitas kemudian dikategorikan sebagai berikut:

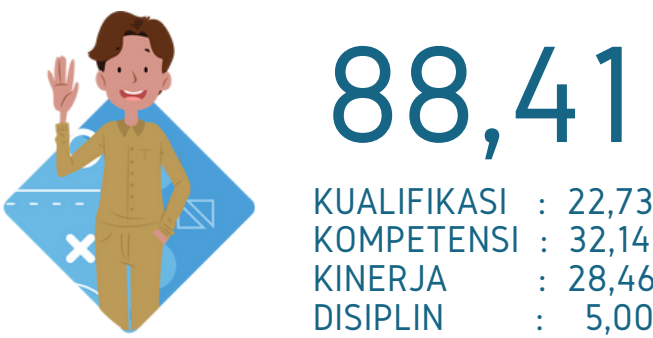
- Nilai IP 51-60, Kategori sangat rendah;
- Nilai IP 61-70, Kategori rendah;
- Nilai IP 71-80, Kategori sedang;
- Nilai IP 81-90, Kategori tinggi; dan
- Nilai IP 91-100, Kategori sangat tinggi.

Pada periode ini, pengukuran indeks profesionalitas yang dilaksanakan oleh Biro SDM BKN menggunakan penilaian yang merupakan tarikan data dari SIASN, dengan melakukan rekonsiliasi dan pembaharuan data riwayat pengembangan kompetensi, kinerja, kualifikasi pendidikan, dan disiplin. Berikut ini IP ASN pada unit kerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.

WASDAL I	WASDAL II	WASDAL III	WASDAL IV
86,87	86,98	90,31	89,50
KUALIFIKASI : 23,10 KOMPETENSI : 31,87 KINERJA : 26,55 DISIPLIN : 5,00	KUALIFIKASI : 22,65 KOMPETENSI : 31,10 KINERJA : 28,24 DISIPLIN : 5,00	KUALIFIKASI : 22,50 KOMPETENSI : 33,44 KINERJA : 29,38 DISIPLIN : 5,00	KUALIFIKASI : 22,67 KOMPETENSI : 32,17 KINERJA : 29,67 DISIPLIN : 5,00

Gambar 3.6. Indeks Profesionalitas Unit Kerja di Lingkungan Deputy Bidang Wasdal MASN Tahun 2024

Rata-rata nilai IP ASN tertinggi diraih oleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III dengan nilai 90,31. Nilai tersebut menunjukkan tingkat profesionalitas ASN di lingkungan Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III berkategori "tinggi". Dan apabila dilihat secara lebih detil pada setiap dimensi. Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I memiliki rata-rata kualifikasi paling tinggi. Hal ini disebabkan rata-rata tingkat pendidikan ASN Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I lebih tinggi dibandingkan unit kerja lainnya. Selanjutnya, pada dimensi kompetensi, Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III memiliki rata-rata nilai paling tinggi dibandingkan unit kerja lainnya. Beberapa faktor yang menyebabkan tingginya nilai dimensi ini diantaranya adalah keikutsertaan pegawai dalam pelatihan-pelatihan baik formal maupun informal. Sedangkan pada dimensi kinerja, rata-rata nilai tertinggi diperoleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV karena rata-rata kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV lebih baik dibandingkan unit kerja lainnya. Dengan demikian, IP ASN dari seluruh pegawai di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah 88,41 yang berarti tingkat profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal berada pada kategori TINGGI dengan rincian tergambar dalam infografis berikut.



Gambar 3.8. Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal MASN

Nilai IP ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami kenaikan sebesar 10,44 poin dibandingkan tahun sebelumnya dan telah melampaui target kinerja tahun 2024. Peningkatan nilai ini secara umum disebabkan karena adanya penyesuaian dalam metode perhitungan yang mempertimbangkan kesesuaian pendidikan dengan syarat jabatan pada dimensi kualifikasi. Sedangkan pada dimensi kompetensi, peningkatan ini dipengaruhi oleh adanya optimalisasi kegiatan pengembangan kompetensi melalui program-program seperti komunitas belajar, coaching, webinar, dll. Berikut ini tren IP ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Tahun	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
2020	77	75,10	97%
2021	78	78,92	101%
2022	80	74,52	93%
2023	80	77,97	97%
2024	80	88,41	110%

Grafik 3.3. Capaian Kinerja IKU 6 Tahun 2020 s.d. 2024
Sumber : Data Olahan

Tren IP ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami kenaikan dalam kurun waktu dua tahun terakhir dan mencapai puncaknya pada tahun 2024. Meskipun demikian, terdapat ruang-ruang yang masih dapat dioptimalkan untuk meningkatkan IP ASN pada tahun-tahun mendatang, diantaranya dengan:

- mendorong pegawai untuk meningkatkan pendidikan melalui tugas belajar;
- meningkatkan partisipasi dalam pelatihan sesuai kebutuhan jabatan;
- melaksanakan komunitas belajar sebagai sarana pengembangan kompetensi;
- melakukan pembaharuan data pengembangan kompetensi secara berkala pada aplikasi MyASN.

- **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian

Kondisi pemanfaatan sistem informasi yang diharapkan sebagai sarana penunjang tugas pokok dan fungsi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian atas sistem informasi/aplikasi yang telah terstandar di BKN

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar

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

- **Formula IKU :**

$$IKU = \frac{\left(\frac{a_1}{b_1} + \frac{a_2}{b_2} + \frac{a_3}{b_3} \dots + \frac{a_{15}}{b_{15}}\right)}{15} \times 100\%$$

a1 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan PRESENSI
a2 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan E-KINERJA
a3 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan DS
a4 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan bmn.bkn.go.id
a5 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan indeksnspk.bkn.go.id
a6 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan I'DIS
a7 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan IMUT
a8 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan SBT
a9 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan SAKTI
a10 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan LPSE BKN
a11 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan Helpdesk
a12 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan SP4N Lapori
a13 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan MAKO
a14 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan MyASN
a15 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan LBP
b1 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan PRESENSI
b2 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan E-KINERJA
b3 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan DS
b4 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan bmn.bkn.go.id
b5 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan indeksnspk.bkn.go.id
b6 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan I'DIS
b7 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan IMUT
b8 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan SBT
b9 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan SAKTI
b10 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan LPSE BKN
b11 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan Helpdesk
b12 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan SP4N Lapori
b13 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan MAKO
b14 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan MyASN
b15 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan LBP

- **Realisasi Kinerja :**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	99%	99%

**learn &
growth
perspective**

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

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

Dalam rangka mendukung perwujudan sistem tersebut, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN sebagai unit teknis pengguna layanan digital di lingkungan BKN mengukur tingkat pemanfaatan aplikasi dan sistem informasi yang telah terstandar di BKN sebagai sarana penunjang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pengukuran dilakukan dengan metode survei kepada seluruh pegawai. Adapun aplikasi/sistem informasi yang terstandar yang diukur ialah penggunaan:

- PRESENSI BKN.
Sistem informasi yang bermanfaat untuk mengelola kehadiran pegawai. Pada aplikasi ini pegawai dapat melihat rekapitulasi kehadiran, mengajukan cuti, dsb.
- e-Kinerja.
Aplikasi yang bermanfaat untuk mengelola kinerja individu.
- Digital Signature
Aplikasi yang bermanfaat bagi pengguna dalam melakukan penandatanganan dokumen secara digital.

- bmn.bkn.go.id
Aplikasi sarana penatausahaan barang milik negara.
- Aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.
Aplikasi yang digunakan untuk menilai penerapan manajemen ASN di instansi pemerintah.
- Aplikasi I'DIS (Integrated Disiplin).
Sistem informasi pelaporan proses hukuman disiplin yang terintegrasi dengan SIASN.
- Aplikasi Integrated Mutasi (IMUT)
Aplikasi sarana pengawasan dan pengendalian pengangkatan, pemindahan, pemberhentian ASN
- Aplikasi SBT Netralitas.
Sistem informasi penanganan atas laporan dugaan pelanggaran netralitas ASN.
- Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI)
Aplikasi yang mempunyai fungsi utama dari mulai perencanaan, pelaksanaan hingga pertanggungjawaban anggaran.
- LPSE BKN
Aplikasi yang berfungsi untuk mengelola pengadaan barang dan jasa secara elektronik.
- Helpdesk BKN
Helpdesk Badan Kepegawaian Negara merupakan sistem layanan bantuan permasalahan kepegawaian yang ditujukan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun masyarakat umum.
- SP4N LAPOR!
Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional
- MAKO BKN
Aplikasi yang berfungsi untuk melakukan pengelolaan kinerja organisasi
- MyASN
Layanan kepegawaian online yang dapat diakses oleh Aparatur Sipil Negara (ASN)
- BKN Location Based Presence (LBP).
Sistem informasi presensi pegawai yang bermanfaat untuk melaporkan kehadiran berdasarkan lokasi tempat bekerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, jumlah responden yang mengisi survei pemanfaatan sistem informasi pada alamat s.id/surveiSlwasdal2024 berjumlah 84 orang. Penilaian dihitung dari perolehan jumlah jawaban "YA" lalu dibagi jumlah responden dari setiap pertanyaan sesuai jabatan dan sistem informasi yang digunakan. Pada tahun 2024, sistem informasi/aplikasi yang disurvei berjumlah 15 sistem/aplikasi dan terbagi ke dalam 3 kategori yakni: aplikasi yang digunakan seluruh pegawai, aplikasi yang digunakan oleh Sub Bagian Tata Usaha dan aplikasi yang digunakan oleh Auditor Manajemen ASN. Berikut ini rekapitulasi hasil survei pemanfaatan sistem informasi di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN tahun 2024.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN "YA"	JAWABAN "TIDAK"	JUMLAH RESPONDEN	%
1	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi PRESENSI dalam mengelola administrasi kehadiran individu?	77	0	77	100%
2	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi E-KINERJA dalam melakukan pengelolaan kinerja individu?	77	0	77	100%
3	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi Digital Signature (DS) dalam membubuhkan paraf/tandatangan dokumen?	67	10	77	87%
4	Apakah unit kerja anda telah memanfaatkan aplikasi bmn.bkn.go.id dalam melakukan penatausahaan barang milik negara?	4	0	4	100%
5	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi indeksnspk.bkn.go.id dalam melakukan penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN?	25	0	25	100%
6	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi integrated Dicipline (iDIS) dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terkait penegakkan disiplin PNS di instansi pemerintah?	25	0	25	100%
7	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi integrated mutasi (iMUT) dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terkait rotasi/mutasi/promosi/pemberhentian PNS di instansi pemerintah?	26	0	26	100%
8	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi Sistem Berbagi Terintegrasi (SBT) dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terkait netralitas ASN di instansi pemerintah?	25	0	25	100%

9	Apakah unit kerja anda telah memanfaatkan aplikasi SAKTI dalam melakukan penatausahaan kegiatan dan anggaran?	4	0	4	100%
10	Apakah unit kerja anda telah memanfaatkan aplikasi LPSE BKN dalam melakukan pengadaan barang/jasa?	4	0	4	100%
11	Apakah unit kerja anda telah memanfaatkan aplikasi helpdesk BKN dalam mengelola pengaduan/konsultasi terkait kepegawaian?	4	0	4	100%
12	Apakah unit kerja anda telah memanfaatkan aplikasi SP4N Lapor! dalam mengelola pengaduan/konsultasi terkait kepegawaian?	4	0	4	100%
13	Apakah unit kerja anda telah memanfaatkan aplikasi MAKO BKN dalam mengelola kinerja organisasi?	4	0	4	100%
12	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi MyASN dalam memperbaharui profil ASN?	76	1	77	99%
13	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi LOCATION BASED PRESENCE (LBP) dalam melakukan presensi harian?	77	0	77	100%

Tabel 3.14. Hasil Survey Pemanfaatan SI Wasdal

Hasil survey tersebut selanjutnya dikalkulasikan sesuai formula manual IKU sehingga diperoleh persentase hasil pemanfaatan survei pemanfaatan sistem informasi sebesar 99% seperti perhitungan berikut ini.

$$N = \frac{14,85}{15} \times 100\%$$

$$N = 99\%$$

Dapat disimpulkan dari persentase tersebut, bahwa sebagian besar pegawai di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah memanfaatkan sistem informasi yang terstandar di BKN baik aplikasi umum yang digunakan oleh setiap pegawai maupun aplikasi yang hanya digunakan oleh jabatan tertentu. Dibandingkan tahun 2023, tingkat pemanfaatan sistem informasi ini mengalami penurunan sebesar 1% yang disebabkan oleh terdapat sejumlah pegawai yang belum memanfaatkan aplikasi teken digital (DS) dan MyASN sebagai aplikasi pembaharuan data pribadi. Hal ini disebabkan karena beberapa Auditor Manajemen ASN belum memiliki wilayah kerja dan belum optimal dalam melakukan pembaharuan data. Pada periode mendatang, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN akan mendorong setiap pegawai dalam memanfaatkan seluruh sistem informasi yang terstandar dengan melakukan redistribusi wilayah kerja dan pengembangan kompetensi. Sehingga, setiap pegawai dapat melakukan pembaharuan data pada aplikasi MyASN.

Mengacu pada rencana strategis tahun 2020-2024, target kinerja yang ditetapkan dalam indikator ini ialah 100% sampai dengan akhir periode renstra. Terhadap semakin tingginya perkembangan teknologi informasi, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN akan senantiasa meningkatkan pemanfaatan sistem informasi di lingkungan BKN dalam rangka mendukung perwujudan sistem pemerintahan berbasis elektronik.

Tahun	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
2020	100%	95,10%	95,10%
2021	100%	100%	100%
2022	100%	97%	97%
2023	100%	100%	100%
2024	100%	99%	99%

Grafik 3.3. Capaian Kinerja IKU 7 Tahun 2020 s.d. 2024

Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

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

Kondisi yang menggambarkan birokrasi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran. Pada akhirnya, kelembagaan yang berkualitas tersebut memacu peningkatan pelayanan.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi

Persentase yang menunjukkan perbandingan jumlah rencana aksi reformasi birokrasi yang dilaksanakan dengan jumlah rencana aksi yang direncanakan

- **Formula IKU :**

$$\text{IKU} = \frac{\text{Jumlah rencana aksi RB yang dilaksanakan}}{\text{Jumlah rencana aksi RB yang direncanakan}} \times 100\%$$

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	100%	100%

**learn &
growth
perspective**

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi (RB) 2010-2025 membagi agenda reformasi birokrasi kedalam tiga periode Road Map Reformasi Birokrasi nasional, yaitu Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2024. Untuk periode tahun 2020-2024, Kementerian PANRB menetapkan roadmap reformasi birokrasi 2020-2024 melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 sebagai pedoman bagi instansi pemerintah dalam mengimplementasikan reformasi birokrasi baik pada level instansi maupun unit kerja. Dalam rangka mengevaluasi proses pelaksanaan reformasi birokrasi pada masing-masing instansi, Kementerian PANRB menerbitkan pedoman evaluasi reformasi birokrasi melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi.

Pada perkembangannya, umpan balik dari berbagai pihak atas pelaksanaan RB selama beberapa tahun terakhir mengindikasikan bahwa upaya RB yang telah dilakukan belum berdampak langsung pada perbaikan berbagai capaian indikator nasional dan internasional baik yang terkait dengan pembangunan nasional, daya saing pemerintahan, maupun pemberantasan korupsi. Salah satu hal yang dianggap berkontribusi pada kondisi tersebut adalah karena tujuan maupun sasaran strategis RB tidak secara langsung dikaitkan dengan berbagai indikator terkait. Meskipun pada Road Map RB 2020-2024, indikator-indikator tata kelola pemerintahan telah ditetapkan menjadi indikator tujuan RB, namun program dan upaya yang dilakukan tidak mencerminkan upaya yang konkret dan fokus untuk mencapai indikator tersebut. Atas dasar hal tersebut, maka Kementerian PANRB mempertajam tujuan, sasaran, dan indikator RB agar lebih relevan dan berdampak terhadap pembangunan nasional, serta lebih mencerminkan penyelesaian atas berbagai isu dan permasalahan khas birokrasi Indonesia melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Melalui peraturan menteri tersebut, tujuan RB diarahkan untuk dapat menjawab isu utama RB yang berkembang beberapa tahun terakhir. Isu tersebut adalah terkait dampak dan kontribusi RB pada pembangunan nasional, peningkatan kualitas pelayanan publik, penciptaan pemerintah yang bersih dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), serta peningkatan daya saing Indonesia dibanding dengan negara lainnya.

Pada Road Map RB 2020-2024 sebelum penajaman, kegiatan yang dilakukan diarahkan pada perbaikan berbagai aspek pemerintahan yang dikenal dengan delapan area perubahan. Delapan area perubahan ini meliputi manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, penataan organisasi, penataan tata laksana, penataan SDM aparatur, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pada road map RB 2020-2024 setelah penajaman, kegiatan RB tidak akan dikaitkan dengan delapan area perubahan melainkan akan berfokus pada pelaksanaan kegiatan percepatan (*acceleration*). Kegiatan percepatan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mempercepat terwujudnya birokrasi digital serta kegiatan-kegiatan RB lain yang sudah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya yang perlu dipastikan keberlanjutannya.

Penetapan strategi pada Road Map RB 2020-2024 setelah penajaman dilakukan secara kolaboratif melibatkan kementerian/lembaga pengampu kebijakan (*leading institution*) dengan memperhatikan prinsip logis, prioritas, kolaboratif, dan antisipatif. Logis berarti pemilihan kegiatan dilakukan melalui kerangka berpikir logis yang tepat, prioritas berarti memilih kegiatan yang paling mendesak untuk segera dilakukan, kolaboratif berarti pelaksanaan kegiatan dilakukan secara kolaboratif melibatkan banyak pengampu, serta antisipatif dengan memprediksi berbagai kemungkinan perkembangan lingkungan strategis dan megatrend ke depan. Secara umum pelaksanaan RB General dibagi ke dalam dua tingkatan, yaitu nasional dan instansional.

Pada tingkat nasional, pelaksanaan RB terdiri atas level makro dan meso. Tingkat pelaksanaan makro mencakup penetapan arah kebijakan RB secara nasional serta monitoring dan evaluasi pencapaian program-program RB pada level meso dan mikro. Tingkat pelaksanaan meso mencakup pelaksanaan kebijakan RB oleh instansi yang ditetapkan sebagai *leading institution*. Instansi tersebut bertanggung jawab dalam perumusan kebijakan-kebijakan inovatif, menerjemahkan kebijakan makro, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan tersebut, melakukan monitoring dan evaluasi kemajuan pelaksanaannya, serta menyampaikan laporan hasil evaluasi tersebut kepada Tim Reformasi Birokrasi Nasional. Adapun tingkatan Instansional, atau disebut juga dengan tingkat pelaksanaan mikro, mencakup implementasi kebijakan/program RB yang telah ditetapkan pada tingkat makro dan meso di masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah serta program inovasi RB yang diperlukan masing-masing kementerian/lembaga/pemerintah daerah untuk mengakselerasi capaian tujuan dan sasaran strategis RB.



Gambar 3.9. Level dalam Pelaksanaan RB Nasional

Pelaksanaan RB pada level mikro harus didasari pada dua dimensi, yaitu dimensi prioritas nasional dan dimensi prioritas instansional. Pelaksanaan RB level mikro yang didasari prioritas nasional berarti pelaksanaan RB mikro harus sesuai dan selaras dengan seluruh kebijakan nasional terkait RB yang telah ditetapkan dalam kebijakan di level makro dan meso yang bersifat *mandatory*. Sedangkan pelaksanaan yang didasari pada dimensi prioritas instansional adalah pelaksanaan RB untuk mengakomodir kebutuhan untuk pemecahan masalah tata kelola internal kementerian/lembaga/pemerintah daerah yang masih menjadi kendala dalam penyediaan pelayanan publik yang berkualitas dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Strategi pelaksanaan RB level mikro akan dimonitor dan dievaluasi serta menjadi bagian dari evaluasi RB. Mengacu pada hal tersebut, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah melaksanakan rencana aksi reformasi birokrasi dalam rangka meningkatkan kualitas tata kelola internal yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja reform/inovasi sebagai berikut.

Terdapat 12 agenda reformasi birokrasi pada unit kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN yang direncanakan pada tahun 2024 dan mencakup sejumlah aspek, mulai dari aspek pengelolaan keuangan sampai pemanfaatan teknologi informasi. Seluruh agenda tersebut telah dilaksanakan sebagaimana terinci pada tabel berikut.

KEGIATAN UTAMA	INDIKATOR PENILAIAN	RENCANA AKSI	TARGET OUTPUT	REALISASI
Pelaksanaan sistem kerja baru dengan model fleksibel bagi pegawai ASN	Tingkat Capaian Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi	Implementasi Kepka BKN No. 6.14 tahun 2023 tentang Pedoman Tim Kerja Penyesuaian Sistem Kerja	6 Surat Keputusan	6 Surat Keputusan
Pembangunan Zona Integritas di Unit Kerja	Tingkat Keberhasilan Pembangunan Zona Integritas	Sosialisasi ZI di Unit Kerja	1 Kegiatan	1 Kegiatan
Pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang terintegrasi	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	<ul style="list-style-type: none"> Pembentukan Tim Kinerja Penyusunan SK Tim Evaluasi Triwulan 	Nilai (79)	73,15
Pelaksanaan Arsip Digital	Tingkat Digitalisasi Arsip	Rekapitulasi penggunaan Srikandi satu BKN	4 Unit Kerja	4 Unit Kerja
Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Penyusunan POK	100%	76,40%
Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Tingkat Tindaklanjut Pengaduan Masyarakat (SP4N LAPOR) yang Sudah Diselesaikan	<ul style="list-style-type: none"> Penunjukan Admin E-Lapor Unit Kerja Monitoring dan Evaluasi Pengelolaan LAPOR 	4 Laporan	4 Laporan
Pelaksanaan Tata Kelola Kebijakan Publik	Indeks Kualitas Kebijakan	Pelaksanaan Rapat Koordinasi Wasdal secara Nasional	1 Kegiatan	1 Kegiatan
Pelaksanaan Data Statistik Sektoral	Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral	Pelaksanaan Rapat Koordinasi dengan Deputi SINKA terkait Aplikasi I'MUT dan SBT Netralitas	2 Kegiatan	2 Kegiatan
Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Indeks Pelayanan Publik	Monitoring dan Evaluasi POS AP	1 Kegiatan	1 Kegiatan
Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional	Indeks SPBE	Pemanfaatan SIASN Layanan Wasdal yaitu aplikasi I'MUT, I'DIS dan SBT Netralitas oleh instansi pemerintah	100%	100%
Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset	Tindak Lanjut Rekomendasi BPK	Konsultasi Pra dan Pasca Kegiatan dengan Inspektorat untuk meminimalisir temuan	1 Nota Dinas	1 Nota Dinas
Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Survei Kepuasan Masyarakat	Pembentukan Tim Survei Kepuasan Masyarakat Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat	5 Laporan	5 Laporan

Tabel 3.15. Capaian Agenda Reformasi Birokrasi Kedeputan Bidang Wasdal MASN Tahun 2024

- **Sasaran Strategis :**

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

Kondisi yang menggambarkan birokrasi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran. Pada akhirnya, kelembagaan yang berkualitas tersebut memacu peningkatan pelayanan.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja

- Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).
- Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
- SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja di BKN.

- Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja BKN menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di BKN yang dilakukan oleh Inspektorat BKN dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala BKN Nomor 321.1 tahun 2023 tentang Pedoman evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan BKN.

- **Formula IKU :**

Kategori penilaian evaluasi AKIP adalah sebagai berikut:

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
79	73,15	93%

**learn &
growth
perspective**

Akuntabilitas merupakan satu diantara prinsip-prinsip yang berperan untuk mewujudkan *good governance*. Dalam penerapannya, pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan sistem yang diciptakan dengan tujuan untuk menetapkan, mengukur, mengumpulkan data, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, dan melaporkan kinerja dalam rangka pertanggungjawaban dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Penerapan SAKIP di instansi pemerintah dievaluasi dan ditetapkan nilai setiap tahunnya oleh Kementerian PANRB dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pada level unit kerja di BKN, penerapan SAKIP dievaluasi dilakukan oleh Inspektorat pada unit kerja eselon I dan eselon II mandiri. Pada tahun 2024, implementasi (SAKIP) Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah dievaluasi dengan dirilisnya laporan Nomor : 066/AI.03/LHE/H/2024 perihal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian memperoleh nilai **73,15 dengan kategori BB**. Kategori ini diinterpretasikan bahwa AKIP Sangat Baik. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi, penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level administrator/koordinator. Nilai tersebut merupakan akumulasi terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut.

- Perencanaan Kinerja

- Keberadaan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah mempunyai pedoman teknis perencanaan kinerja, dan telah menyusun dokumen perencanaan kinerja seperti Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja (Renja), Perjanjian Kinerja, dokumen Perencanaan Aktivitas berupa Rencana Aksi dan dokumen perencanaan anggaran berupa RKA.

- Kualitas

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang sudah diformalkan, dan mempunyai kualitas sebagai berikut.

- Telah dipublikasikan tepat waktu.
- Telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan.
- Dapat menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
- Dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
- Setiap pegawai menetapkan dan merumuskan perjanjian kinerja.

Namun demikian, indikator Kinerja dalam dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART.

- Pemanfaatan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah memanfaatkan dokumen perencanaan kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dalam hal :

- anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;
- aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai;
- target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
- rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala;
- terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- setiap pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Akan tetapi, perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.

- Pengukuran Kinerja.

- Keberadaan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah mempunyai pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang dibuktikan dengan adanya pedoman manajemen kinerja organisasi yang berlaku di lingkungan BKN. Kemudian, dokumen pengukuran kinerja yang disusun oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah menjabarkan definisi operasional atas kinerja dan cara pengukuran indikator kinerjanya dengan jelas.

Selain itu, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN juga telah mempunyai mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

- Kualitas

Pengukuran kinerja pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dengan kriteria sebagai berikut.

- Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja;
- Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
- Setiap level komponen organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

Namun, pengumpulan dan pengukuran data kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi), data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, dan data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

- Pemanfaatan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah memanfaatkan pengukuran kinerja dengan optimal, yaitu:

- sebagai dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja/penghasilan;
- sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;
- pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi;
- pengukuran kinerja juga mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam mencapai kinerja;

- terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- Setiap komponen organisasi di telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, dibuktikan dengan telah dilakukan rapat evaluasi capaian kinerja yang telah melibatkan seluruh level unit JPT Pratama dibawahnya; dan
- seluruh pegawai telah memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dibuktikan dengan sasaran kinerja pegawai yang disusun oleh setiap pegawai pada setiap bulan dan setiap tahun yang *cascading* dengan atasannya.
- Pelaporan Kinerja
 - Keberadaan
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah menyusun Laporan Kinerja Tahunan dan Laporan Kinerja Triwulanan sesuai dengan format aturan yang berlaku. Laporan Kinerja juga telah diformalkan serta telah dipublikasikan di website BKN.
 - Kualitas
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan menggambarkan :
 - seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
 - Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan;
 - Informasi Analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - Informasi kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
 - Informasi efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
 - Informasi Upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja);

Namun, kualitas pelaporan kinerja yang disusun oleh belum menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah dan belum disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.

- Pemanfaatan

Pelaporan Kinerja pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah dimanfaatkan cukup optimal, yaitu

- selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab);
- telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; dan
- telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

Akan tetapi, penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai, informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, dan informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja unit kerja/satuan kerja.

- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- Keberadaan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah mempunyai Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas kinerja internal, serta evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh komponen organisasi dan dilaksanakan secara berjenjang.

- Kualitas

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sesuai standar dan dilaksanakan oleh SDM yang memadai. Selain itu, evaluasi akuntabilitas kinerja Internal juga telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai dan telah dilaksanakan pada seluruh komponen organisasi. Namun, evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan dengan memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).

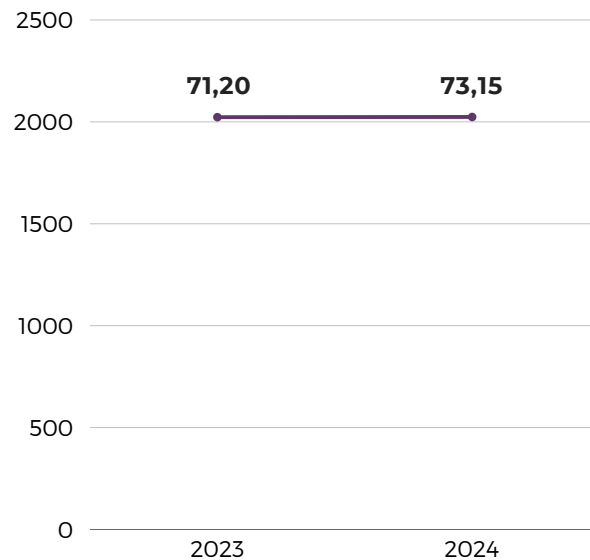
- Pemanfaatan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Namun demikian, pelaksanaan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan belum sepenuhnya dapat meningkatkan implementasi SAKIP, serta hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja Internal juga belum dimanfaatkan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, serta belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja. Berikut ini capaian dari setiap komponen penilaian.

KOMPONEN	CAPAIAN NILAI	BOBOT
Perencanaan Kinerja	22,80	30
Pengukuran Kinerja	23,10	30
Pelaporan Kinerja	10,50	15
Evaluasi Internal	16,750	25
TOTAL	73,15	100

Tabel 3.16. Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Tahun 2024

Sejak ditetapkannya Peraturan Menteri PANRB Nomor No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Kepala BKN Nomor 321.1. Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN. Tingkat akuntabilitas kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami kenaikan sebesar 1,95 poin.



Grafik 3.25. Tren Skor Evaluasi SAKIP Deputy Bidang Wasdal MASN Tahun 2023 s.d. 2024

Dalam meningkatkan penerapan SAKIP kedepan, beberapa langkah yang perlu dilakukan diantaranya adalah:

- menetapkan target tahunan dengan mempertimbangkan realisasi kinerja tahun sebelumnya dan target pada perjanjian kinerja Kepala BKN;
- menjelaskan tujuan atau strategi yang menggambarkan bahwa target tersebut dapat dicapai apabila terdapat peningkatan target yang signifikan
- menjelaskan perubahan target tahunan yang mengakibatkan adanya perbedaan target antara renstra dengan perjanjian kinerja pada rencana kerja;
- menyesuaikan formula manual IKU pada laporan kinerja tahunan dan dokumen penetapan peta strategi dan indikator kinerja utama agar data kinerja yang dikumpulkan dapat sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- menyampaikan laporan kinerja tepat waktu dan telah diformalkan, sesuai dengan nota dinas Biro Perencanaan dan Organisasi atau waktu lain yang ditentukan;
- berkoordinasi dengan unit kerja terkait dalam melakukan pembuatan prosedur perasional standar untuk pengumpulan data kinerja unit agar sesuai riil di lapangan serta sebagai pengampu kinerja;
- berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi dalam melakukan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja unit;
- menyajikan informasi target, realisasi dan capaian kinerja selama periode renstra (selama 5 tahun) pada laporan kinerja tahunan;
- melakukan perhitungan capaian kinerja pada laporan kinerja sesuai dengan perumusan indikator kinerja utama dan kondisi riil di lapangan, sehingga laporan kinerja dapat diandalkan;
- agar penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai dengan dibuktikan dengan bukti dukung yang memadai;

- agar informasi dalam laporan kinerja sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, dimana dalam penyusunan kegiatan pada rencana aksi di tahun berikutnya dengan mempertimbangkan rekomendasi perbaikan dan kendala permasalahan yang dituangkan di dalam laporan kinerja tahun sebelumnya;
- memuat analisis terkait upaya yang dilakukan dalam peningkatan kinerja, kendala/hambatan yang dihadapi, efisiensi penggunaan sumber daya yang digunakan serta rekomendasi perbaikan/upaya yang akan dilakukan kedepan untuk peningkatan kinerja tahun depan pada setiap capaian kinerja. Serta, apabila terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran agar perhitungannya sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 214 Tahun 2017 dalam penyusunan laporan kinerja; dan
- membuat rekomendasi dan perbaikan selaras dengan permasalahan/kendala yang dihadapi pada seluruh capaian indikator kinerja utama dalam melakukan penyusunan laporan evaluasi kinerja.

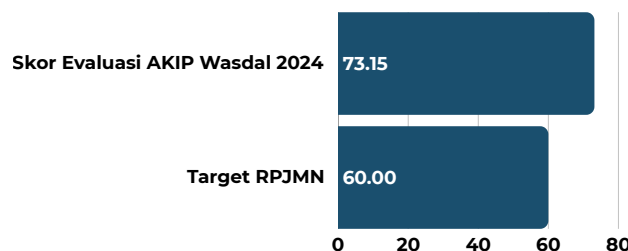
Secara umum, tingkat akuntabilitas kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN konsisten mengalami kenaikan pada kurung waktu tahun 2020 s.d. 2023. Akan tetapi, akibat adanya perubahan pedoman evaluasi yang mulai diterapkan pada evaluasi tahun 2023 progres pencapaian target menjadi berubah.

Tahun	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
2020	70	70,19	100%
2021	75	74,56	99%
2022	79	77,85	98%
2023	79	71,20	100%
2024	79	73,15	99%

Grafik 3.3. Capaian Kinerja IKU 9 Tahun 2020 s.d. 2024

Sumber : Data Olahan

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



Grafik 3.27. Perbandingan Evaluasi SAKIP Deputy Bidang Wasdal MASN Tahun 2024 dengan Target RPJMN

- **Sasaran Strategis :**

Terkelolanya anggaran Kedeputian Bidang Wasdal secara efisien dan akuntabel

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

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase realisasi anggaran

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

- **Formula IKU :**

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	76,64%	76,64%

**learn &
growth
perspective**

Pada tahun 2024, anggaran yang dialokasikan kepada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami perubahan yang signifikan diakibatkan oleh beberapa perubahan kebijakan pemerintah seperti kebijakan pemblokiran anggaran dan kebijakan peleburan tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara ke Badan Kepegawaian Negara. Pada awalnya, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mendapatkan alokasi sebesar Rp. 8.166.000.000. Namun demikian, pada tanggal 16 Januari 2024,menindaklanjuti Surat Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor S-1082/MK.02/2023 tanggal 29 Desember 2023 tentang *Automatic Adjustment* Belanja Kementerian/Lembaga TA 2024, Biro Perencanaan dan Organisasi Badan Kepegawaian Negara mengeluarkan Nota Dinas Nomor 16/PR.05.02/ND/A/2024 tentang Penyampaian Data *Automatic Adjustment* Belanja BKN TA 2024. Hasilnya, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami *Automatic Adjustment* sebesar Rp. 462.524.000 sehingga total menjadi Rp. 7.703.406.000.

KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	PAGU AWAL (Rp)	PEMBLOKIRAN/ AUTOMATIC ADJUSTMENT (Rp)	PAGU SETELAH BLOKIR (Rp)
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah I	1.055.987.000	(112.874.000)	943.113.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah II	850.027.000	(114.900.000)	735.127.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah III	707.564.000	(112.875.000)	594.589.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah IV	837.268.000	(15.400.000)	821.868.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah I	449.000.000		449.000.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah II	681.973.000		681.973.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah III	797.436.000		797.436.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah IV	787.732.000	(106.875.000)	680.857.000
Sub Total Pengawasan dan Pengendalian Lembaga		6.166.987.000	(462.524.000)	5.704.463.000
Koordinasi	Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN	2.000.000.000		2.000.000.000
Sub Total Koordinasi		2.000.000.000		2.000.000.000
TOTAL		8.166.987.000	(462.524.000)	7.704.463.000

Tabel 3.17. Skema Anggaran Tahun 2024 Berdasarkan Automatic Adjustment

Pasca dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 92 tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara, pelaksanaan tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dialihkan ke Badan Kepegawaian Negara dalam hal ini Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Sebagai akibat dari peralihan tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara tersebut, maka Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mendapatkan peralihan sumber daya manusia dan anggaran dalam menjalankan kewenangan tersebut. Pasca Peralihan kinerja dan anggaran tersebut, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp.15.059.426.000. dengan rincian anggaran Program Prioritas Nasional sebesar Pp. 5.944.515.000. dan anggaran untuk kegiatan rutin termasuk anggaran peralihan tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara sebesar Rp. 9.084.911.000.

KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	Pagu Anggaran (Rp)
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah I	2.041.148.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah II	1.959.960.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah III	405.844.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah IV	1.474.345.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah I	35.350.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah II	106.050.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah III	452.084.000
	Pengawasan dan Pengendalian Represif Wilayah IV	273.019.000
Sub Total Pengawasan dan Pengendalian Lembaga		6.747.800.000
Koordinasi	Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN	2.000.000.000
Sub Total Koordinasi		2.000.000.000
Pemantauan dan Evaluasi Serta Pelaporan (FAE)	Pengawasan Pelaksanaan Pengisian JPT di Instansi Pemerintah	391.785.000
	Penyelesaian pengaduan atas dugaan pelanggaran sistem merit dalam jabatan	71.814.000
Sub Total Pemantauan, dan Evaluasi, serta Pelaporan (FAE)		463.599.000
Pemantauan dan Evaluasi Serta Pelaporan (UAE)	Pengawasan Nilai Dasar Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN	45.000.000
	Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024	1.936.330.000
	Penanganan dan Penyelesaian Pelanggaran Netralitas Pegawai ASN dalam Penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan Serentak Tahun 2024	516.138.000
Sub Total Pemantauan, dan Evaluasi, serta Pelaporan (UAE)		2.497.468.000
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Penilaian Penerapan Sistem Merit di Instansi Pemerintah	3.447.047.000
Sub Total Pengawasan dan Pengendalian Lembaga (QIC)		3.447.047.000
TOTAL		15.059.426.000

Tabel 3.17. Skema Anggaran Tahun 2024 Pasca Peralihan Tugas KASN

Realisasi anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN pada tahun 2024 merupakan yang terendah selama periode renstra tahun 2020-2024 yaitu 76,64%. Berdasarkan rincian output(RO), RO pemantauan dan evaluasi serta pelaporan (UAE) yakin pelaksanaan kegiatan pengawasan netralitas pegawai ASN dalam penyelenggaraan pemilihan umum dan pemilihan serentak tahun 2024 menjadi RO dengan realisasi terendah yakni sebesar 30,86%. Sedangkan rincian output koordinasi pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN (AEA) menjadi RO dengan capaian realisasi tertinggi yaitu sebesar 99,98%.

RINCIAN OUTPUT	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga (BIC)	6.747.800.000	6.517.012.599	96,58%
Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN (AEA)	1.848.512.000	1.848.226.226	99,98%
Pemantauan dan evaluasi serta pelaporan (FAE)	463.599.000	374.064.356	80,69%
Pelayanan Publik Kepada Masyarakat (BAA)	55.000.000	0	0%
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga (QIC)	3.447.047.000	2.093.006.338	60,72%
Pemantauan dan evaluasi serta pelaporan (UAE)	2.497.468.000	709.883.409	28,42%
TOTAL	15.059.426.000	11.542.192.978	76,64%

Tabel 3.19. Realisasi Anggaran Tahun 2024 Berdasarkan KRO

Sumber : Data Olahan

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

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

Berdasarkan hasil rumusan tersebut, hasil analisis efisiensi anggaran tahun 2024 adalah sebagai berikut.

INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA (%)	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	EFISIENSI (%)
Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	100%	68,2%	68,2%	6.237.546.000	4.702.068.431	99%
Indeks kepuasan masyarakat	90	90,99	101,10	-	-	-
Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%	99,52%	99,52	5.921.697.000	5.771.820.395	99
Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	100%	87,80%	87,80	2.768.176.000	980.390.152	100
Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang diselesaikan tepat waktu	100%	55,78%	55,78	132.007.000	87.914.000	98,80
Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputan Bidang Wasdal	80	88,42	110,52	-	-	-
Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	99%	99	-	-	-
Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	100%	100%	100	-	-	-
Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79	73,15	92,59	-	-	-
Persentase realisasi anggaran	100%	76,64%	76,64	-	-	-
Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%	100%	100	-	-	-

Tabel 3.20. Analisis Efisiensi Anggaran Tahun 2024
Sumber : Data Olahan

Untuk mencapai target 100% instansi pemerintah yang mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalokasikan anggaran sejumlah Rp 6.237.546.000 untuk melaksanakan kegiatan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN maupun penerapan sistem merit di seluruh instansi pemerintah. Idealnya, seluruh kegiatan pengawasan dan pengendalian NSPK dan sistem merit dilakukan secara luring ke setiap instansi untuk melihat secara utuh penerapan manajemen ASN di instansi pemerintah. Namun demikian, akibat keterbatasan anggaran, kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian NSPK dan sistem merit ini dilakukan dengan berkolaborasi bersama Kantor Regional secara daring. Kombinasi penggunaan metode luring dan daring ini mengakibatkan adanya efisiensi anggaran sebesar 99%.

Pada indikator kinerja persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti, nilai efisiensi yang diperoleh ialah 100%. Dengan alokasi anggaran yang tersedia, kegiatan monitoring dan evaluasi terfokus pada kasus tindak pidana kejahatan jabatan, netralitas ASN dan ASN non aktif yang berpotensi menimbulkan kerugian negara/daerah. Sedangkan nilai efisiensi pada indikator kinerja persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang diselesaikan tepat waktu mencapai 99%. Bentuk-kegiatan yang dilakukan untuk dapat merealisasikan kinerja tersebut diantaranya adalah pengembangan aplikasi integrated mutasi serta penerbitan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk memperkuat penggunaan aplikasi I-Mut di Instansi Pemerintah.

Ketercapaian realisasi kinerja IKU ini mengalami penurunan secara signifikan dibandingkan realisasi kinerja pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2024, realisasi anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mencapai 76,64%. Hal ini mengalami penurunan sebesar 21,14% dibandingkan tahun 2023. Salah satu faktor utama penurunan realisasi anggaran tahun 2024 adalah pergeseran anggaran dari Komisi Aparatur Sipil Negara ke Badan Kepegawaian Negara pada satu bulan terakhir Tahun Anggaran 2024. Ketidaktercapaian target tahun ini menjadi evaluasi bagi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk senantiasa menyusun rencana kegiatan dan anggaran secara lebih tepat dan terukur.

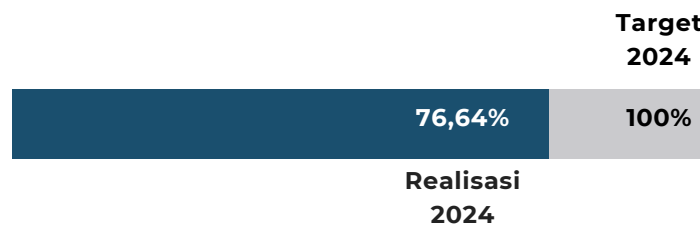
Tahun	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
2020	85%	89,8%	105%
2021	89%	97,03%	109%
2022	100%	99,66%	99,66%
2023	100%	99,52%	99,52%
2024	100%	76,64%	76,64%

Grafik 3.3. Capaian Kinerja IKU 10 Tahun 2020 s.d. 2024

Sumber : Data Olahan

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebabnya turunnya realisasi anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian pada tahun 2024 antara lain :

- Beberapa perubahan kebijakan yang terjadi selama tahun 2024 seperti kebijakan pemblokiran anggaran, kebijakan pendataan pegawai Non ASN dan peralihan tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara, menyulitkan pengelola kegiatan dalam menyusun rencana kegiatan selama tahun 2024;
- Proses peralihan kinerja dan anggaran dari Komisi Aparatur Sipil Negara ke DIPA Badan Kepegawaian Negara membutuhkan proses dan waktu yang cukup lama dari Bulan Juli hingga ditetapkan di tanggal 19 November 2024. Hal ini membuat pelaksanaan kegiatan khususnya pengawasan netralitas ASN menjadi tidak optimal karena sudah melewati rangkaian proses pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah.



Grafik 3.30. Perbandingan Realisasi IKU 11 Tahun 2024 dan Target 2024

Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

Terkelolanya anggaran Kedeputian Bidang Wasdal secara efisien dan akuntabel

Terkelolanya anggaran secara efisien dan akuntabel bermakna pengelolaan anggaran di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dilakukan dengan prinsip-prinsip penganggaran yang baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan

- **Indikator Kinerja Utama :**

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

Ukuran perbandingan antara jumlah anggaran yang direalisasikan dibandingkan dengan pagu anggaran Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

- **Formula IKU :**

$$\text{IKU} = \frac{\text{Realisasi Jumlah tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan}}{\text{Jumlah temuan audit/pemeriksaan}} \times 100\%$$

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	100%	100%

**learn &
growth
perspective**

Pada Tahun 2024, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN ditetapkan menjadi salah satu objek pemeriksaan/audit oleh Inspektorat berdasarkan Surat Tugas 040/AI.01/TU/H/2024 yang menetapkan tim audit operasional pada Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III pada periode Januari-September 2024. Berdasarkan Surat 209/AI.01/ND/H/2024 tentang Penyampaian Temuan Sementara Hasil Audit Operasional Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III Periode Januari s.d September Tahun Anggaran 2024, terdapat 14 temuan administratif dan 11 temuan tentang dugaan kelebihan pembayaran dalam pemeriksaan dokumen keuangan Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III pada periode Januari-September 2024. Total dugaan kelebihan pembayaran yang dilakukan adalah Rp 6.760.198. Berikut ini rincian tindaklanjut yang telah dilakukan oleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III.

Kategori Temuan	Jumlah Temuan	Status Tindaklanjut	Keterangan
Administratif	14 Temuan	Telah Ditindaklanjuti	Kekurangan dokumen telah dilengkapi
Keuangan	11 Temuan	Telah Ditindaklanjuti	<ul style="list-style-type: none">• Kelebihan pembayaran telah dikembalikan ke Kas Negara• Kekurangan dokumen telah dilengkapi

Tabel.. Status Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Audit Keuangan

Berdasarkan rencana strategis Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2020-2024, target pada indikator kinerja ini dalam kurun waktu 5 tahun adalah 100% setiap tahunnya. Sehingga dengan telah tercapainya target sampai dengan tahun 2024, yang perlu dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah menjaga konsistensi agar dapat tercapai kembali pada tahun-tahun berikutnya. Capaian ini menjadi motivasi bagi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN untuk senantiasa mengelola anggaran secara akuntabel dan transparan. Hal yang sama perlu dilakukan untuk menjaga momentum ketercapaian target hingga periode perencanaan strategik berikutnya. Lebih luas dari itu, ketercapaian target indikator kinerja ini mendukung BKN untuk mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang telah diraih selama ini.

Tahun	Target Kinerja	Realisasi	Capaian
2020	100%	100%	100%
2021	100%	100%	100%
2022	100%	100%	100%
2023	100%	100%	100%
2024	100%	100%	100%

Grafik 3.3. Capaian Kinerja IKU 11 Tahun 2020 s.d. 2024
Sumber : Data Olahan

KINERJA LAINNYA

Dengan ditetapkannya Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara, sebagian tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) beralih ke BKN. Tugas dan fungsi ini meliputi pengawasan pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit.



Dalam rangka mempercepat pelaksanaan transformasi ASN tersebut untuk mewujudkan ASN dengan hasil kerja tinggi dan perilaku yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, perlu dilakukan penyempurnaan terhadap pelaksanaan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Oleh karena hal tersebut, Pemerintah bersama DPR RI telah membentuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara sebagai peraturan turunan Undang-Undang dimaksud menyebutkan bahwa Badan Kepegawaian Negara (BKN) mempunyai tugas menyelenggarakan tugas pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit. Adapun pengawasan penerapan sistem merit adalah tugas yang sebelumnya dilaksanakan oleh Komisi ASN.

Pada masa transisi kewenangan dan tugas pengawasan penerapan sistem merit, BKN bersama Kementerian PANRB berkoordinasi untuk mempersiapkan skema peralihan personil, prasarana dan sarana, pembiayaan, dan dokumen (P3D). Proses peralihan personil dilakukan secara bertahap mulai dari pengembalian penugasan ke Kementerian PANRB, dilanjutkan dengan mutasi antar instansi ke BKN. Adapun rincian jumlah pegawai yang ditempatkan di BKN adalah sebagai berikut.

UNIT KERJA PENEMPATAN	JUMLAH PEGAWAI
Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I	14
Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II	14
Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III	14
Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV	13
Biro Perencanaan dan Organisasi	3
Biro Sumber Daya Manusia	1
Direktorat Pengelolaan Data dan Penyajian Informasi Kepegawaian	1
Inspektorat	9

Tabel. Unit Kerja Penempatan Pegawai KASN di BKN

Selanjutnya, BKN dan Kementerian PANRB berkoordinasi dengan Kementerian PPN (BAPPENAS) dan Kementerian Keuangan dalam proses pengalihan kinerja dan anggaran. Dari hasil kesimpulan sejumlah rapat yang dilaksanakan, disepakati BKN akan merealisasikan output kegiatan yang sebelumnya dilaksanakan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

• Penilaian Penerapan Sistem Merit

Proses pengawasan penerapan sistem merit yang dilakukan mencakup 94 instansi pemerintah. Instansi tersebut didasarkan pada hasil evaluasi penilaian penerapan sistem merit yang sebelumnya telah dilakukan oleh KASN pada tahun 2024 (cut off 23 Agustus 2024). Dari 90 instansi tersebut, 19 diantaranya telah berhasil mencapai nilai penerapan sistem merit kategori Sangat Baik, 48 dengan kategori Baik, 22 masih dalam kategori Kurang dan 5 lainnya masih dalam kategori Buruk. Berikut ini adalah rincian hasil penilaian sistem merit instansi pemerintah yang menjadi objek penilaian pengawasan penerapan sistem merit selama bulan November-Desember 2024.

KATEGORI PENILAIAN	JUMLAH INSTANSI
Sangat Baik	19
Baik	48
Kurang	22
Buruk	5

Tabel. Hasil Penilaian Sistem Merit BKN Tahun 2024

Selain instansi pemerintah yang menjadi objek pengawasan penerapan sistem merit, masing-masing Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN juga memetakan beberapa instansi pemerintah lainnya ke dalam dua kelompok, yakni instansi yang telah menunjukkan kemajuan dalam penerapan sistem merit dan instansi yang memiliki keterbatasan dalam pengelolaan SDM berbasis sistem merit berdasarkan hasil evaluasi periode sebelumnya. Berikut ini rincian jumlah instansi pemerintah yang telah menunjukkan kemajuan dalam penerapan sistem merit dan yang memiliki keterbatasan dalam pengelolaan SDM berbasis sistem merit.

KATEGORI	JUMLAH INSTANSI
Instansi pemerintah yang telah menunjukkan kemajuan dalam penerapan sistem merit	18
Instansi pemerintah yang memiliki keterbatasan dalam pengelolaan SDM berbasis sistem merit	19

Tabel. Hasil Penilaian Sistem Merit BKN Tahun 2024

Kegiatan pengawasan penerapan sistem merit pasca peralihan tugas fungsi dari KASN ke BKN dimulai dari pemetaan target dan IV yang memungkinkan untuk dilaksanakan pada sisa waktu kinerja yaitu bulan November - Desember 2024. Tim Pengawasan Penerapan Sistem Merit kemudian melakukan verifikasi penilaian sistem merit melalui aplikasi PINTER (sebelumnya SIPINTER) berdasarkan bukti dokumen yang telah diupload oleh Tim Penilai Mandiri Instansi Pemerintah.

Jika hasil verifikasi dari aplikasi ini ditemukan ketidaksesuaian, perlu dilakukan pertemuan (secara daring) dengan Tim Penilai Mandiri Instansi sehingga dicapai kesepakatan terkait bukti dokumen yang diunggah. Sebagai langkah penjaminan kualitas mutu (quality assurance) maka Tim Pengawasan Penerapan Sistem Merit juga melakukan monitoring dan evaluasi pada instansi pemerintah di luar target penilaian yaitu Instansi yang telah menunjukkan kemajuan dalam penerapan sistem merit dan Instansi yang memiliki keterbatasan dalam pengelolaan SDM berbasis sistem merit berdasarkan hasil evaluasi periode sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat tindak lanjut serta komitmen instansi pemerintah dalam penerapan sistem merit sesuai rekomendasi setelah dilakukan penilaian, di sisi lain juga untuk mengetahui kendala yang ada di lapangan yang menyulitkan instansi pemerintah terkait dalam melaksanakan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN. Setelah dilaksanakan penilaian penerapan sistem merit melalui tahap verifikasi pada aplikasi PINTER, pertemuan verifikasi dengan Tim Penilai Mandiri di instansi pemerintah, serta quality assurance, maka Tim Pengawasan Penerapan Sistem Merit melaporkan hasil kegiatan penilaian tersebut kepada Direktur Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN di masing-masing wilayah. Kemudian dilanjutkan pelaksanaan rapat pleno penetapan nilai penerapan sistem merit dengan persetujuan Plt. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Rapat Pleno Penetapan Nilai Penerapan Sistem Merit ini dilakukan oleh Pimpinan Badan Kepegawaian Negara untuk disepakati bersama dan selanjutnya akan ditetapkan hasil penilaian penerapan sistem merit yang telah dilakukan oleh Tim Pengawasan Penerapan Sistem Merit. Pertemuan ini juga mengundang pihak eksternal yaitu Kementerian PANRB, Kementerian Dalam Negeri, dan Lembaga Administrasi Negara untuk memberikan informasi tambahan terkait pelaksanaan manajemen ASN yang berdasarkan sistem merit di Instansi Pemerintah yang akan ditetapkan nilainya. Instansi pemerintah yang telah ditetapkan dalam rapat pleno tersebut kemudian hasilnya dituangkan dalam sebuah Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara tentang Penerapan Sistem Merit di Lingkungan Instansi Pemerintah untuk kategori “Sangat Baik” dan “Baik” serta Surat Penyampaian Hasil Pengawasan Penerapan Sistem Merit untuk kategori “Kurang” dan “Buruk”. Instansi pemerintah yang telah berhasil ditetapkan nilai penerapan sistem merit dalam kategori “Sangat Baik” dan “Baik” kemudian diberikan penghargaan. Pemberian Penghargaan Nilai Penerapan Sistem Merit ini merupakan bagian dari rangkaian kegiatan Evaluasi Pengawasan Penerapan Sistem Merit. Pada kegiatan tersebut juga diberikan penghargaan bagi instansi yang masuk kategori “Sangat Baik” dan “Baik” dari rapat penetapan nilai penerapan sistem merit yang telah dilakukan pada bulan April 2024 oleh KASN. Sehingga total sebanyak 98 instansi pemerintah diberikan penghargaan nilai penerapan sistem merit.

- **Pengawasan Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku Pegawai ASN**

Pelaksanaan pengawasan Nilai Dasar, Kode Etik dan Kode Perilaku (NKK) pegawai ASN dilakukan dengan penanganan dan penyelesaian laporan pengaduan pelanggaran NKK ASN dengan tahapan sebagai berikut:

- **Penerimaan laporan pengaduan pelanggaran NKK ASN**
Laporan pengaduan pelanggaran NKK ASN dapat melalui mekanisme Aplikasi SP4N Lapor! BKN atau menyampaikan dokumen laporan pengaduan secara langsung dari pelapor maupun masyarakat. Laporan dokumen pengaduan harus memenuhi kriteria kelengkapan untuk dapat diteruskan ketahap selanjutnya.
- **Verifikasi dokumen laporan pengaduan pelanggaran NKK ASN**
Setelah laporan pengaduan pelanggaran NKK ASN diterima, maka BKN melakukan verifikasi kelengkapan terhadap dokumen laporan tersebut. Apabila dokumen laporan pengaduan pelanggaran dinyatakan lengkap maka telah memenuhi kriteria untuk diteruskan kepada tahap selanjutnya, tetapi apabila dokumen laporan belum lengkap maka akan tangguhkan dan meminta kelengkapan dokumen kepada pelapor. Kelengkapan data dokumen laporan pengaduan minimal memuat terdiri atas 1) data pelapor dan terlapor, 2) Uraian permasalahan, 3) Bukti pelanggaran (foto, video atau dokumen).
- **Penelusuran Data dan Klarifikasi Terlapor/Pelapor**
Kendala kelengkapan data dan informasi laporan yang disampaikan perlu dilakukan upaya penelusuran data dan klarifikasi pelapor/terlapor. Hal tersebut untuk memastikan hasil telaah/analisis dapat dipertanggungjawabkan secara materiil dan formil.
- **Penyusunan hasil pemeriksaan pelanggaran NKK ASN**
- **Apabila seluruh data dokumen laporan pengaduan pelanggaran sudah lengkap dan valid maka dilakukan proses telaah.** Kegiatan dilakukan melalui mekanisme rapat untuk menyusun hasil pemeriksaan. Hasil telaah dapat berupa rekomendasi pemeriksaan, penjatuhan sanksi atau bahkan pihak terlapor dinyatakan tidak terbukti melakukan pelanggaran. Apabila pihak terlapor terbukti melakukan pelanggaran maka segera disusun draf rekomendasi.

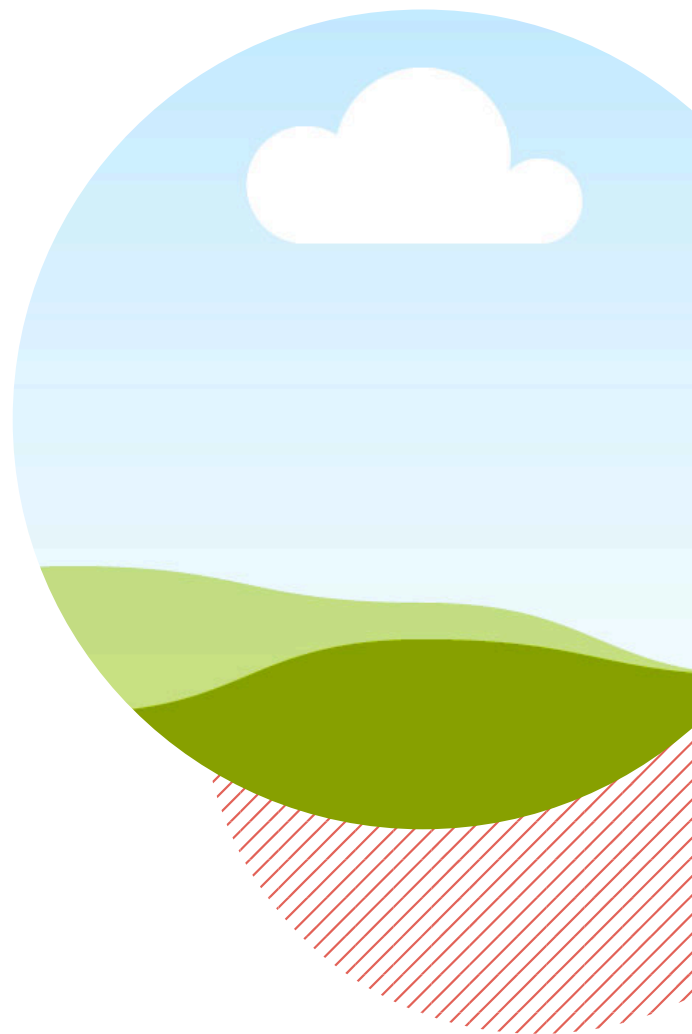
Sampai dengan Desember 2024, terdapat 72 ASN yang dilaporkan atas dugaan pelanggaran NKK ASN. Sejumlah 41 ASN yang terbukti melakukan pelanggaran telah diberikan rekomendasi, 15 rekomendasi telah ditindaklanjuti oleh PPK dengan penjatuhan sanksi.

INSTANSI	JUMLAH
Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi	6
Pemerintah Kab. Musi Rawas Utara	6
Pemerintah Kota Batam	4

Tabel. Instansi Paling Banyak Melakukan Pelanggaran NKK

EVALUASI

Pada tahun 2024, Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami penurunan sebesar 6,65 menjadi 71,20. Hal ini dikarenakan penerapan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 321.1 Tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang lebih memperketat persyaratan dokumen dalam pengelolaan manajemen kinerja organisasi. Evaluasi implementasi SAKIP dipandang perlu untuk memberikan rekomendasi perbaikan dan peningkatan kualitas pengelolaan dan akuntabilitas kinerja yang lebih baik. Evaluasi atas penyelenggaraan SAKIP Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2023 telah dilaksanakan terhadap 4 komponen, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi internal. Dari hasil evaluasi tersebut, beberapa rekomendasi perbaikan yang harus dilaksanakan pada tahun berikutnya adalah:




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



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2024



BAB 4

PENUTUP

.....

PENUTUP

Laporan Kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan visi dan misi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan mengacu pada Rencana Strategis tahun 2020-2024. Penyusunan Laporan Kinerja berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2024 merupakan hasil evaluasi kinerja selama satu tahun anggaran yang berisikan tentang kegiatan pelaksanaan tugas dibidang pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang tertuang dalam indikator kinerja utama. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi alat penilai kinerja kuantitatif yang menggambarkan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara akuntabel dan transparan, serta dapat menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.



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



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2024



LAMPIRAN



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

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

Nama : Otok Kuswandar

Jabatan : Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Haryomo Dwi Putranto

Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara

Haryomo Dwi Putranto
NIP. 196509141992031001

Jakarta, 4 Januari 2024
Pihak Pertama
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

Otok Kuswandar
NIP. 196906191995031001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
SS.1	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	IKU.1	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal A dan B)	100
CUSTOMER PERSPECTIVE				
SS.2	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	IKU.2	Indeks kepuasan masyarakat	90
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
SS.3	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	IKU.3	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100
		IKU.4	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti	100
		IKU.5	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu	100
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
SS.4	Terwujudnya ASN Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang kompeten	IKU.6	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian	80
SS.5	Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian	IKU.7	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100
SS.6	Terwujudnya birokrasi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima	IKU.8	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi RB Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian	100
		IKU.9	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79
SS.7	Terkelolanya anggaran Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara efisien dan akuntabel	IKU.10	Persentase realisasi anggaran	100
		IKU.11	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100

Kode/ KRO	Kegiatan	Pagu Alokasi
088.01.CO	PROGRAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN TATA KELOLA ASN	Rp. 8.166.987.000
4848	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	Rp. 8.166.987.000
TOTAL PAGU ALOKASI		Rp. 8.166.987.000

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara



Haryomo Dwi Putranto
NIP. 196509141992031001

Jakarta, 4 Januari 2024
Pihak Kedua
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian



Otok Kuswandaru
NIP. 196906191995031001



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2024