

RENCANA KERJA 2025



**DEPUTI
BIDANG
PENGAWASAN DAN
PENGENDALIAN
MANAJEMEN ASN**

KATA PENGANTAR

Rencana Kerja (Renja) Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2025 merupakan dokumen perencanaan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN (WASDAL) BKN yang memuat visi, misi, sasaran strategis, program, kegiatan, dan perkiraan alokasi pendanaan baik untuk tahun 2025 maupun prakiraan majunya. Penyusunan Renja Deputy Bidang WASDAL tahun 2024 mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025 yang mengusung tema "Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi Yang Inklusif dan Berkelanjutan" dan Rencana Kerja BKN Tahun 2025.

Perumusan renja dimaksudkan untuk menjadi pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi, serta arah pembaharuan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN agar kinerja pada tahun 2025 dapat terlaksana secara lebih terstruktur, adaptif, terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan Renja, tidak tertutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu satu tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku.

Akhir kata, Renja ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian sasaran, tujuan, dan visi yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara secara umum dan secara khusus Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN.

Plt. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Manajemen ASN,

*

WASDAL

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Landasan Hukum	3
Ruang Lingkup	4
Maksud dan Tujuan	5
 BAB II. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Kerja 2024.....	6
Visi dan Misi, dan Tujuan	6
Evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja 2024	8
 BAB III. RENCANA KERJA TAHUN 2025	23
Arah Kebijakan Tahun 2024	23
Tujuan dan Sasaran Strategis	24
Indikator dan Target Kinerja Tahun 2025	25
Kinerja Lainnya	31
BAB IV. PENUTUP	32

LAMPIRAN

WASDAL

PENDAHULUAN

WASDAL

LATAR BELAKANG

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten merupakan salah satu modalitas penting dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan berbangsa dan bernegara. Fungsi pegawai ASN di pemerintah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa telah menjadi sentral dalam penentu keberhasilan pencapaian target pembangunan. Untuk itu, manajemen ASN menjadi hal yang perlu menjadi perhatian serius mulai dari perencanaan hingga pemberhentian.

Berdasarkan mandat yang tertuang dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara Nomor 20 Tahun 2023 pasal 26 ayat 2 huruf (c) dan Pasal 70 ayat (2), Badan Kepegawaian Negara (BKN) bertanggung jawab untuk menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Sesuai dengan mandat undang-undang, tanggung jawab utama yang diemban BKN adalah manajemen aparatur sipil negara. Tanggung jawab tersebut menuntut BKN untuk dapat bersikap proaktif terhadap tuntutan perubahan mengikuti arah tujuan pembangunan nasional. Karenanya, manajemen sumber daya manusia aparatur secara tradisional sudah tidak lagi relevan diterapkan dengan arah perubahan lingkungan saat ini.

Dalam Rancangan Awal Rencana Strategik BKN Tahun 2025-2029 BKN sebagai instansi pengelola sumber daya aparatur nasional memegang kunci perubahan manajemen sumber daya menuju pengelolaan sumber daya yang lincah dan adaptif. Dalam konteks tersebut, BKN dituntut untuk dapat menyesuaikan arah pembangunan sumber daya aparatur dengan ekspektasi rencana strategis pemerintahan. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan pemahaman yang utuh mengenai lingkungan strategis yang dihadapi BKN, baik secara eksternal maupun internal. Hal ini ditambah pula dengan terbitnya UU Nomor 20 Tahun 2023 yang menyiratkan adanya penghapusan lembaga yang sebelumnya dibentuk untuk melakukan fungsi pengawasan sistem merit yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Dengan dihapuskannya KASN, terdapat indikasi fungsi pengawasan sistem merit akan dilimpahkan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN RB) atau dapat dialihkan juga kepada BKN. Hal ini bukan saja berarti penambahan tugas dan fungsi BKN, tetapi juga berimplikasi pada perluasan klien BKN dari yang sebelumnya terfokus pada manajemen kepegawaian di instansi pusat dan daerah menjadi turut mengawasi sistem merit di lingkungan instansi pemerintah sampai ke tingkat individu.

Dokumen RKP Tahun 2025 disusun sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja tahunan bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Tema RKP Tahun 2025 adalah **Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi Yang Inklusif dan Berkelanjutan**. Proses penyusunan RKP dilaksanakan dengan pendekatan teknokratik, politik, partisipatif, atas-bawah (*top-down*), dan bawah-atas (*bottom-up*). Sementara itu secara substantif RKP disusun dengan pendekatan Tematik, Holistik, Integratif, dan Spasial (THIS).

Perumusan tema dilakukan dengan mempertimbangkan banyak hal, di antaranya adalah arahan presiden dan hasil evaluasi. Perumusan tema juga dilakukan dengan menjangring usulan publik melalui forum konsultasi publik dengan tetap memperhatikan kerangka ekonomi makro. Penetapan tema juga memperhatikan berbagai isu strategis dan rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025-2029. Selaras dengan tema tersebut, ditetapkan delapan belas program pada Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025.

Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025 menjadi penjabaran tahun pertama dari pelaksanaan RPJMN Tahun 2024-2029, yang memuat komitmen pemerintah dan arahan dalam (1) kebijakan pada prioritas nasional yang komprehensif dan sistematis, (2) kerangka pendanaan, (3) kerangka kelembagaan, (4) kerangka regulasi, serta (5) kerangka evaluasi dan pengendalian, dalam melaksanakan pembangunan nasional.

Dalam upaya menjaga kesinambungan pembangunan serta mengoptimalkan efektivitas pengendalian dalam pencapaian sasaran pembangunan jangka menengah, delapan PN RKP Tahun 2025 yang merupakan Agenda Pembangunan dalam RPJMN Tahun 2025-2029. Prioritas Nasional dalam RKP Tahun 2025 adalah (1) memperkuat ideologi Pancasila dan hak asasi manusia; (2) memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau dan ekonomi biru; (3) melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi; (4) memperkuat sumber daya manusia, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan Z), dan penyandang disabilitas; (5) melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri; (6) upaya membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan dan pemerataan ekonomi, serta pemberantasan kemiskinan; (7) pemerintahan baru akan fokus memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan; serta (8) memperkuat penjelasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur. Prioritas nasional tetap didukung dengan pelaksanaan 77 proyek prioritas strategis *Major Project* (MP) sebagai *leverage point* yang diharapkan memberikan kontribusi signifikan terhadap realisasi PN.

Berpedoman pada RKP Tahun 2025 tersebut, BKN sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian perlu menyusun Rencana Kerja Tahun 2025 sebagai penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rancangan awal rencana strategis (renstra) BKN Tahun 2025 - 2029 dalam periode tahunan. Penyusunan renja BKN tahun 2025 ini merupakan pelaksanaan Undang-Undang (UU) Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Rencana Pembangunan Nasional serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Secara khusus di lingkungan BKN, Renja merupakan rencana kerja tahunan sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, RPJMN 2025 - 2029, Renstra BKN 2025 - 2029, dan RKP 2025. Dalam renja BKN Tahun 2025 ditetapkan pula sasaran, indikator, serta target kinerja yang merupakan komitmen bagi BKN yang harus tercapai dalam satu periode tahunan.

Melihat kepada kondisi saat ini serta adanya perubahan struktur organisasi dan tata kerja dan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP), Badan Kepegawaian Negara, khususnya Deputy Bidang WASDAL perlu melakukan penyesuaian rencana kerjanya dalam upaya menjaga kesinambungan pembangunan secara sistematis dan tanggap akan perubahan guna menyelaraskan program pembangunan pemerintah pada tahun 2024 khususnya dalam mengawal pelaksanaan transformasi ASN.

LANDASAN HUKUM

WASDAL

LANDASAN HUKUM

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025;
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden No. 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga;
9. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 tentang Badan Kepegawaian Negara;
10. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2025 tentang Badan Kepegawaian Negara;
11. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2024 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2025;
12. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 9 Tahun 2017 tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
15. Peraturan Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyusunan, Penelaahan, dan Perubahan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Perjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi;
20. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara.

Rencana Kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Tahun 2025 meliputi:

1. Evaluasi pelaksanaan rencana kerja tahun 2024; dan
2. Rencana kerja tahun 2025.

MAKSUD DAN TUJUAN

WASDAL

MAKSUD DAN TUJUAN

MAKSUD

Rencana kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN 2025 dimaksudkan sebagai pedoman dan kendali terhadap perencanaan kinerja pada tahun berjalan.

TUJUAN

Rencana kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN 2025 disusun sebagai pedoman pelaksanaan pembangunan bagi unit kerja di lingkungannya yang berbasis sinkronisasi perencanaan dan penganggaran.

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024

WASDAL

VISI, MISI, DAN TUJUAN

Pada periode tahun 2020-2024, Pemerintah Republik Indonesia mengusung tema pembangunan “Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berdasarkan Gotong Royong”. Gagasan tersebut akan diwujudkan melalui 7 (tujuh) agenda pembangunan yang tertuang dalam RPJMN. Salah satu agenda tersebut ialah melakukan reformasi birokrasi dan tata kelola. Agenda tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa yang berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral. Guna 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.

VISI

BKN mencanangkan visi **"mewujudkan pengelola ASN yang profesional dan berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"**. Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku 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) pengelola ASN 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 itu ada 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.

MISI

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

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan manajemen ASN,
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
4. **Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN, dan**
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN.

TUJUAN

Penjabaran misi ke-4 BKN yaitu “Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN” yang didelegasikan kepada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN dituangkan dalam suatu tujuan tertentu agar kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menjadi fokus dan terukur. Adapun misi keempat BKN tersebut adalah bertujuan untuk mewujudkan instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah baik buruknya tingkat implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah. Indikasi tercapainya tujuan ini diukur melalui indeks implementasi NSPK manajemen ASN. Diharapkan pada akhir periode renstra ini, seluruh instansi pemerintah telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK. Oleh karena itu, pengawasan dan pengendalian penting untuk dilaksanakan sebagai bentuk monitoring dan evaluasi dalam rangka memastikan penyelenggaraan manajemen ASN di instansi pemerintah berjalan sesuai NSPK. Hal ini akan mendorong transformasi pelayanan publik kearah yang lebih netral dan profesional.

EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA KERJA 2024

IKU.1 Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK

Target	Realisasi
100%	68,17%

Indikator ini merupakan suatu ukuran yang menggambarkan Instansi Pemerintah yang telah menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai NSPK dengan minimal bernilai B. Indikator ini diukur dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi Manajemen ASN (minimal bernilai A dan B). Proses penilaian indeks Manajemen NSPK ini dilakukan BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang berkolaborasi dengan Kantor Regional BKN dengan menilai penerapan Manajemen ASN pada 620 instansi pada tahun 2023 dan 622 instansi pada tahun 2024.

Pada bulan Juli 2025, nilai sementara indeks NSPK Manajemen ASN telah ditetapkan dan terdapat 424 instansi yang memiliki nilai indeks NSPK Manajemen ASN yang bernilai minimal baik dan 198 instansi pemerintah yang memiliki nilai dibawah baik (C,D,E).

Selama periode 2023-2024, upaya yang telah dilakukan untuk mencapai target kinerja tersebut adalah memberikan bimbingan teknis/pendampingan pengisian pada aplikasi Indeks NSPK (indeksnspk.bkn.go.id) disertai dengan data/informasi sebagai bukti dukung. Namun demikian, target kinerja yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai.

Adapun kendala yang dihadapi adalah kurang meratanya infrastruktur sehingga beberapa instansi di wilayah kerja tidak dapat mengakses aplikasi Indeks NSPK dan menyulitkan instansi dalam memenuhi kelengkapan data dukung yang dibutuhkan dalam penilaian. Tindak lanjut yang dilakukan oleh BKN adalah melakukan percepatan penilaian implementasi indeks NSPK tahun 2024. Pada periode Rencana Strategis Tahun 2025-2029, indikator kinerja ini tidak dilanjutkan dan digantikan dengan "Persentase K/L/D yang telah menerapkan implementasi manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi minimal berkategori baik"

IKU.2 Indeks kepuasan masyarakat

Target	Realisasi
90	90,99

Survei kepuasan masyarakat diselenggarakan dengan tujuan untuk mengukur tingkat kepuasan instansi pemerintah sebagai pengguna layanan terhadap layanan yang diberikan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Pengukuran IKM ini dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Pada tahun 2024, IKM Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN berkategori SANGAT BAIK dengan nilai 90,99 Adapun nilai dari setiap 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

Berdasarkan tabel di atas, unsur biaya/tarif pelayanan memperoleh nilai paling tinggi dengan skor 3,7803 dengan kategori A. Hal ini disebabkan karena seluruh layanan yang diberikan oleh tidak dipungut biaya. Sedangkan unsur yang paling rendah ialah unsur waktu penyelesaian layanan. Hal ini perlu menjadi prioritas perbaikan kedepannya.

Berdasarkan tabel di bawah, dari skala 1 sampai 4, layanan konsultasi/penanganan aduan mendapat nilai paling tinggi. Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh dan pengawasan dan pengendalian pada peringkat kedua dengan nilai yang sama, diikuti oleh Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dan Integrated Disiplin (IDIS) pada peringkat keempat dengan nilai yang sama

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

Berdasarkan hasil survei, terdapat beberapa saran perbaikan yang disampaikan oleh instansi pemerintah sebagai *stakeholder* antara lain:

- Lebih sering mengadakan sosialisasi ke instansi terkait tugas dan fungsi Wasdal;
- BKN menjalin kerja sama dengan Mahkamah Agung terkait data PNS yang terlibat Tipikor agar instansi pemerintah bisa mendapatkan informasi dan mudah dalam mencari salinan Putusan *inkracht* sebagai dasar PTDH;
- Hasil Wasdal NSPK agar lebih cepat disampaikan ke instansi dan sebaiknya diberikan penjelasan yang detil terkait hal-hal yang kurang;
- Penambahan fitur pada aplikasi indeksnspk.bkn.go.id untuk melihat dokumen contoh (sebagai rujukan) setiap dokumen yang dipersyaratkan untuk diunggah;
- Pengusulan dan Penerbitan Pertek melalui sistem informasi (digital).

IKU.3 Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN

Target	Realisasi
100%	99,79%

Salah satu tugas Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN ialah menangani permasalahan kepegawaian ASN sesuai kewenangannya. BKN membuka ruang bagi instansi pemerintah dan masyarakat umum untuk melaporkan permasalahan kepegawaian ASN melalui berbagai media baik elektronik maupun konvensional. Sepanjang tahun 2024, permasalahan kepegawaian ASN yang terdisposisi pada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian berjumlah 4765 **laporan** dan 4758 pengaduan telah ditindaklanjuti. Seluruh permasalahan tersebut memiliki tingkat kompleksitas yang beragam. Pada kasus yang memiliki kompleksitas tinggi, Auditor Manajemen ASN perlu menggali melakukan analisa mendalam. Selain itu, dilakukan pula upaya koordinasi dengan pelapor, unit kerja, bahkan instansi terkait untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap. Untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian khususnya terhadap laporan yang diterima melalui surat resmi, proses distribusi dilakukan secara digital melalui beberapa aplikasi yang tersedia di Badan Kepegawaian Negara. Adapun faktor yang menyebabkan sejumlah laporan masih dalam proses penyelesaian adalah diantaranya karena permasalahan yang ditangani cukup kompleks dan tingginya jumlah laporan yang diterima.

IKU.4 Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti

Target	Realisasi
95%	88%

Mempertimbangkan faktor risiko dan perkembangan lingkungan strategis, pada tahun 2024 Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menitikberatkan agenda wasdal pada tiga tema, yakni pengawasan netralitas ASN, pemberhentian tidak dengan hormat terhadap ASN yang terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau yang ada hubungannya dengan jabatan, serta ASN non aktif yang diduga menimbulkan kerugian keuangan negara/daerah. Total rekomendasi yang sudah diberikan untuk menyelesaikan ketiga permasalahan tersebut berjumlah 6.171 dan 5.433 (88%) diantaranya telah ditindaklanjuti oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pemerintah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Berikut ini rincian hasil tindaklanjut rekomendasi pengawasan dan pengendalian.

NO	KEGIATAN WASDAL	JUMLAH REKOMENDASI	JUMLAH REKOMENDASI YANG TELAH DITINDAKLANJUTI	%
1	Netralitas ASN	1.625	1.156	71,14%
2	PTDH ASN Tindak Pidana Kejahatan Jabatan (Tipikor)	4.470	4.264	95,39%
3	ASN non aktif yang diduga menimbulkan kerugian keuangan negara/daerah	76	13	17,11%
TOTAL		6.171	5.433	88%

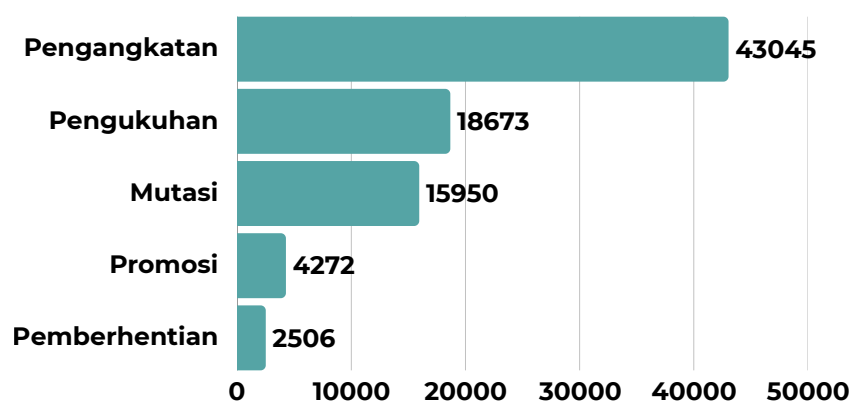
Ketidaktercapaian target pada IKU ini diantaranya disebabkan oleh bertambahnya jumlah ASN yang melakukan pelanggaran netralitas dari 1.203 kasus menjadi 1.625 kasus dikarenakan adanya pelaksanaan Pemilihan Kepala Daerah Serentak pada tahun 2024, sehingga laporan pelanggaran netralitas mengalami kenaikan yang signifikan. Namun demikian, untuk mendorong tindaklanjut rekomendasi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah berkolaborasi dengan Kantor Regional BKN dan melakukan koordinasi secara intens dengan instansi pemerintah terkait. Di samping itu, BKN telah memblokir data/layanan kepegawaian terhadap ASN yang belum ditindaklanjuti guna mendorong percepatan tindaklanjut dan meminimalisasi potensi kerugian keuangan negara yang dapat ditimbulkan.

IKU.5 Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK diselesaikan tepat waktu

Target	Realisasi
100%	55,78%

Sejumlah 273 instansi pemerintah daerah pada tahun 2024 mengalami kekosongan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) imbas dari berakhirnya masa jabatan kepala daerah. Adapun penggantian kepala daerah akan dilakukan melalui Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) serentak yang akan dilaksanakan pada tahun 2024. Selama periode transisi tersebut, kepemimpinan instansi pemerintah daerah diselenggarakan oleh Penjabat Kepala Daerah baik gubernur, bupati, maupun walikota. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022, untuk mewujudkan penyelenggaraan Manajemen ASN di Instansi Pemerintah yang sesuai dengan NSPK, dalam hal terdapat kekosongan PPK, pejabat yang ditunjuk tidak dapat melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, promosi, dan mutasi kepegawaian. kecuali telah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN.

Sepanjang tahun 2024, BKN telah menerbitkan 2.830 usul pertimbangan teknis terhadap usulan pengangkatan, pemindahan, maupun pemberhentian pegawai ASN dan 1.579 usul (55,78%) diantaranya diselesaikan secara tepat waktu sesuai prosedur operasional standar administrasi pemerintahan. Adapun dari seluruh usulan yang diajukan, 74.606 diantaranya dapat dipertimbangkan, 1.201 dapat dipertimbangkan dengan catatan, 4.778 tidak dapat dipertimbangkan, dan 3.852 usulan belum dapat diproses karena dokumen/data persyaratan belum lengkap. Faktor yang menyebabkan sejumlah pertimbangan teknis diselesaikan melebihi batas waktu yang ditentukan adalah karena Instansi belum melengkapi dokumen persyaratan pengajuan usul pertimbangan teknis. Selain itu faktor lain yang menyebabkan lambatnya penyelesaian pertimbangan teknis tersebut adalah data yang belum sinkron antaran data SIASN dengan data manual dari instansi.



IKU.6 Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian

Target	Realisasi
80	88,42

Pada tahun 2024 Biro Sumber Daya Manusia (SDM) BKN merilis Laporan No. 3/B-KP.05.02/SD/A.II/2025 tentang Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas (IP ASN) Tahun 2024 Atas Dasar Penilaian Tahun 2023 menyebutkan bahwa hasil penilaian IP ASN pada unit kerja di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN memperoleh rata-rata nilai sebesar 88,42 yang berarti tingkat profesionalitas ASN di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian berada pada kategori SEDANG.



88,42

KUALIFIKASI : 22,73
KOMPETENSI : 32,145
KINERJA : 28,54
DISIPLIN : 5,00

Pada tahun 2024, nilai IP ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN meningkat sebesar 10,45 dari tahun sebelumnya. Adapun beberapa faktor yang menyebabkan nilai IP ASN pegawai di Lingkungan Deputi Bidang Wasdal Manajemen ASN pada tahun 2024 mengalami peningkatan yang signifikan antara lain:

- Pada dimensi kualifikasi terdapat beberapa pegawai mempunyai kualifikasi pendidikan di bawah S-1;
- Pada dimensi kompetensi, data riwayat pelatihan fungsional dan struktural pada SIASN belum mutakhir;
- Basis data yang digunakan dalam perhitungan nilai belum diperbaharui, contohnya seperti terdapat pegawai yang sudah tidak bekerja (berhenti/meninggal dunia) masih disertakan dalam perhitungan;
- Terbatasnya anggaran unit kerja untuk menyelenggarakan pendidikan/pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai;
- dll.

IKU.7 Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar

Target	Realisasi
100%	99%

Dalam rangka mendukung perwujudan sistem pemerintahan berbasis elektronik, Deputi 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
- E-KINERJA
- DS
- bmn.bkn.go.id
- indeksnspk.bkn.go.id
- I'DIS
- IMUT
- SBT
- SAKTI
- LPSE BKN
- Helpdesk
- SP4N Laporan!
- MAKO
- MyASN
- LBP

Jumlah responden survei pemanfaatan sistem informasi yang dilakukan melalui tautan s.id/surveiSIwasdal2023 berjumlah 77 orang. Penilaian dihitung dari perolehan jumlah jawaban "YA" lalu dibagi jumlah responden dari setiap pertanyaan. Lalu hasil pembagian dari setiap pertanyaan tersebut dijumlahkan kembali dan dibagi jumlah pertanyaan dan dikalikan 100%. Pada tahun 2024, terdapat satu aplikasi yang sudah tidak dipakai yaitu aplikasi dewasdal serta terdapat tambahan satu aplikasi yang ditanyakan dalam survei yakni Integrated Mutasi (I-Mut). Apabila dilihat baik secara keseluruhan maupun dari setiap pertanyaan, pegawai di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah memanfaatkan seluruh sistem informasi yang terstandar di BKN termasuk aplikasi khusus yang digunakan dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian seperti I'DIS, indeks implementasi NSPK manajemen ASN, SBT Netralitas ASN serta Integrated Mutasi (I-Mut). Meskipun demikian, seluruh aplikasi tersebut akan senantiasa dikembangkan agar dapat memfasilitasi permintaan pengguna yang terus meningkat setiap waktunya. Telah dimanfaatkannya seluruh informasi yang terstandar tersebut merupakan indikasi terjadinya peningkatan pemanfaatan aplikasi atau sistem informasi yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja.

IKU.8 Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi RB Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian

Target	Realisasi
100%	100%

Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 menjelaskan bahwa penetapan strategi pada Road Map Reformasi Birokrasi (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 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 TRBN. 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.

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. Berdasarkan hal tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian melaksanakan sejumlah agenda RB yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tata kelola serta kinerja pada tahun 2023 berikut ini. Pada level instansional, BKN melalui Biro Perencanaan dan Organisasi merilis nota dinas pada unit kerja di lingkungan di BKN untuk menyesuaikan nomenklatur indikator kinerja terkait pelaksanaan reformasi birokrasi sebagai 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

IKU.9 Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja

Target	Realisasi
79	73,15

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian senantiasa mengalami peningkatan sejak tahun 2019 dari 64,85 (Kategori B) hingga pada tahun 2022 mencapai nilai 77,85 (Kategori BB). Namun demikian pada tahun 2023, perubahan metode dan standar penilaian atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di internal BKN yang tertuang dalam Keputusan Kepala Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan BKN skor hasil evaluasi akuntabilitas kinerja mengakibatkan skor hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menjadi 71,20. Namun demikian, pada tahun 2024, skor hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami kenaikan menjadi 73,15.

Kebijakan ini merupakan implikasi dari direvisinya Peraturan Menteri PANRB Nomor No. 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Perubahan kebijakan ini membuat model evaluasi tidak hanya berfokus pada kelengkapan dokumen tetapi lebih menitikberatkan pada maturitas penerapan sistem itu sendiri. Dari hasil evaluasi yang dilakukan terhadap empat komponen, diperoleh hasil sebagai berikut.

SKOR ATAS HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA		
KOMPONEN	CAPAIAN NILAI	BOBOT
Perencanaan Kinerja	22,80	30
Pengukuran Kinerja	23,10	30
Pelaporan Kinerja	10,50	15
Evaluasi Kinerja	16,75	25
Total	73,15	100

Pada aspek perencanaan, Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah mempunyai pedoman teknis perencanaan kinerja, dan telah menyusun 6 dokumen perencanaan kinerja seperti Rencana Strategis (RENSTRA), Rencana Kerja (Renja), Perjanjian Kinerja, dokumen Perencanaan Aktivitas berupa Rencana Aksi dan dokumen perencanaan anggaran berupa RKA. Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian juga telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang sudah diformalkan, 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. Namun demikian terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki dalam dokumen perencanaannya antara lain Indikator Kinerja dalam dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-Bound (SMART.)

Pada aspek pengumpulan data kinerja, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah menjadikan pengukuran kinerja sebagai kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan. Setiap level pimpinan organisasi terlibat dalam pengambilan keputusan terkait pengukuran kinerja. Namun demikian, pengukuran kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian belum seluruhnya memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi). Selain itu juga, data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan dan mendukung capaian kinerja yang diharapkan.

Pada aspek pelaporan, laporan kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN Tahun 2024 telah diformalkan dan sudah dipublikasikan di *website* Badan Kepegawaian Negara. Selain itu, laporan tersebut juga sudah memuat informasi dan analisis capaian kinerja saat ini dengan target tahunan serta target jangka menengah serta sudah menggunakan analisis efisiensi sumber daya dan telah menjelaskan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan. Namun demikian, laporan kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2024 belum diserahkan ke Biro Perencanaan secara tepat waktu serta baru menyampaikan laporan kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk Triwulan I dan II. Selain itu, terdapat perbedaan perhitungan pengukuran kinerja pada Laporan Kinerja Tahun 2023 dan Dokumen Manual IKU.

Pada aspek evaluasi, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah dilaksanakan oleh pegawai yang memadai dibuktikan dengan sertifikat pelatihan workshop/pelatihan/bimbingan teknis terkait implementasi SAKIP. Selain itu juga, evaluasi yang dilakukan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga sudah menggunakan Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas kinerja internal serta evaluasi telah dilaksanakan pada seluruh komponen organisasi dan dilaksanakan secara berjenjang. Namun demikian masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki antara lain adalah Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian masih memiliki kelemahan yaitu Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan dengan memanfaatkan Teknologi Informasi (aplikasi).

Hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam periode mendatang antara lain:

- Agar menetapkan target tahunan dengan mempertimbangkan realisasi kinerja tahun sebelumnya (achievable) dan target pada Perjanjian Kinerja Kepala BKN; Apabila terdapat peningkatan target yang signifikan agar dapat menjelaskan tujuan atau strategi yang menggambarkan bahwa target tersebut dapat dicapai;
- Perubahan target tahunan yang mengakibatkan adanya perbedaan target antara renstra dengan Perjanjian kinerja agar dapat disesuaikan/ dijelaskan pada rencana kerja atas perubahan target tersebut;

- Menyesuaikan formula manual IKU pada laporan kinerja tahunan dan dokumen Penetapan Peta Strategi Dan Indikator Kinerja Utama Deputy Bidang Pengawasan Dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara, agar data kinerja yang dikumpulkan dapat sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan & mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- Agar menyampaikan Laporan Kinerja tepat waktu dan telah diformalkan, sesuai dengan Nota Dinas Biro Perencanaan atau waktu lain yang ditentukan;
- Dalam melakukan pembuatan Prosedur Operasional Sistem untuk pengumpulan data kinerja unit agar sesuai riil di lapangan serta berkoordinasi dengan unit kerjaterkait sebagai pengampu kinerja;
- Dalam melakukan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja unit agar berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi;
- Agar menyajikan informasi target, realisasi dan capaian kinerja selama periode Renstra (selama 5 tahun) pada Laporan Kinerja Tahunan;
- Agar 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 evidence yang memadai yaitu rapat capaian kinerja dihadiri seluruh pegawai di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian;
- 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;
- Dalam penyusunan laporan kinerja agar laporan kinerja 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 melakukan penyusunan laporan evaluasi kinerja unit baik rencana aksi maupun NPSS agar membuat rekomendasi dan perbaikan selaras dengan permasalahan/kendala yang dihadapi pada seluruh capaian Indikator Kinerja Utama;
- Agar menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas internal yang telah disusun oleh Unit Kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian.

IKU.10 Persentase realisasi anggaran

Target	Realisasi
100%	76,64%

Pada tahun 2024, alokasi anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengalami fluktuasi dikarenakan beberapa kebijakan pemerintah sepanjang tahun tersebut. Pagu indikatif Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN pada tahun 2024 adalah Rp. 8.166.000.000, namun kemudian di awal tahun terkan Automatic Adjustment sebesar Rp. 462.524.000. Pada pertengahan tahun 2024, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mengajukan usul buka blokir anggaran sebesar Rp.891.850.000 untuk penyelesaian permasalahan tenaga non ASN sesuai amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2024.

Pasca dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2024 Tentang Badan Kepegawaian Negara, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mendapatkan tambahan anggaran akibat dari peralihan tugas dan fungsi yang dimiliki oleh Komisi Aparatur Sipil Negara. Total anggaran KASN yang dialihkan sebesar RP. 6.463.123.000 dengan rincian total anggaran untuk Program Prioritas Nasional sebesar Rp. 5.999.515.000 dan anggaran non Prioritas Nasional sebesar Rp. 463.608.000. Sehingga total anggaran yang dimiliki oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian pada tahun 2024 adalah Rp. 15.059.426.000.

Realisasi anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN pada tahun 2024 merupakan realisasi anggaran terendah selama 5 tahun periode Rencana Strategik Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2020-2024 yaitu 76,64% atau Rp. 11.542.192.978,-. Rendahnya realisasi anggaran ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah pergeseran anggaran prioritas nasional dan non prioritas nasional dari KASN ke BKN pada satu bulan terakhir Tahun Anggaran 2024.

IKU.11 Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat

Target	Realisasi
100%	100%

Pada tahun 2024, Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III sebagai salah satu unit di Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menjadi salah satu objek audit keuangan yang dilakukan oleh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah yaitu Inspektorat. Berdasarkan Nota Dinas Inspektur Badan Kepegawaian Negara Nomor 209/AI.01/ND/H/2024 Tahun 2024 tentang Penyampaian Temuan Sementara Hasil Audit Operasional Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III Periode Januari s.d September Tahun Anggaran 2024. Didalam Nota Dinas tersebut, Insepektorat menjelaskan bahwa terdapat 14 temuan administratif terhadap pertanggungjawaban keuagan Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III serta 11 dugaan kelebihan pembayaran dengan total kelebihan pembayyaran sejumlah Rp. 6.760.198,-.

Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III menindaklanjuti temuan sementara dari inspektorat tersebut, telah menngirimkan jawaban terhadap nota dinas yang dikeluarkan oleh Inspekotorat tersebut berupa Nota Dinas Nomor 4/AK.04/ND/F.III/2025. Berikut rincian tindak lanjut temuan sementara hasil audit inspektorat

Kategori Temuan	Jumlah Temuan	Tindak Lanjut
Administratif	14 Temuan	Tim Pengelola Kegiatan telah melengkapi kekuarangan dokumen yang disebutkan
Keuagan	11 Temuan	<ul style="list-style-type: none">• Kelebihan Pembayaran telah dikembalikan ke dalam Kas Negara• Melampirkan Surat Pernyataan Perubahan Jadwal Penerbangan• Dokumen telah diketemukan

RENCANA KERJA 2025

WASDAL

ARAH KEBIJAKAN NASIONAL TAHUN 2025

Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025 secara nasional menekankan perencanaan tahunan di masa transisi yang menjadi tahap awal pelaksanaan berbagai agenda pembangunan untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan mempertimbangkan arahan Presiden, hasil evaluasi kinerja pembangunan tahun 2023, evaluasi kebijakan tahun 2024, forum konsultasi publik, kerangka ekonomi makro, isu strategis yang menjadi perhatian, serta kesinambungan pembangunan, ditetapkan tema RKP Tahun 2025 adalah "Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Berkelanjutan".

Pada tahun 2025, terdapat 8 (delapan) sasaran pembangunan tahun 2025 yaitu Pertumbuhan Ekonomi, Nilai Rasio Gini, Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka, Nilai Indeks Modal Manusia, Persentase Tingkat Kemiskinan, Persentase Penurunan Intensitas Emisi GRK, Nilai Tukar Petani dan Nilai Tukar Nelayan. Pada tahun ini, Rencana Kerja Pemerintah terkait birokrasi pemerintahan terdapat dalam Program Prioritas Nasional **"Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan"** dengan dua sasaran pembangunan yakni Indeks Pelayanan Publik dan Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.



TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

SASARAN STRATEGIS

Untuk dapat mewujudkan tujuan strategis, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menentukan sasaran strategis program yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Ada 3 sasaran program yang ada dalam perjanjian kinerja tahun 2025 yaitu :

- Sasaran program 1 adalah meningkatnya Kepatuhan atas Kebijakan Manajemen ASN dan Prinsip Meritokrasi. Definisi operasional untuk sasaran program ini adalah Terselenggaranya pengawasan dan penjaminan mutu atas manajemen ASN dan sistem merit bermakna bahwa diharapkan BKN dapat melakukan pengawasan dan penjaminan mutu atas pelaksanaan manajemen ASN dan sistem merit di Instansi Pemerintah, melalui metode dan instrumen yang disepakati (indeks nspk/ indeks sistem merit/ instrumen lain yang disepakati dan diatur dalam regulasi).
- Sasaran program 2 adalah Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja. Definisi untuk ssasaran program ini adalah Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja merupakan pilar penting dalam mewujudkan birokrasi BKN yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran.
- Sasaran program 3 adalah Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel. Definisi operasional

INDIKATOR DAN TARGET KINERJA

IKP.1 Persentase K/L/D Yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN Sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
51,8%	Rp. 9.769.061.000

Berdasarkan rancangan awal Rencana Strategik Badan Kepegawaian Negara Tahun 2025-2029, terdapat 6 sasaran stretegik, salah satunya adalah Meningkatnya kapabilitas instansi pemerintah dalam manajemen ASN dan profesionalitas pegawai ASN berbasis prinsip meritokrasi. Sasaran strategik ini kemudian diterjemahkan dalam indikator kinerja berupa Persentase K/L/D Yang Telah Menerapkan Implementasi Manajemen ASN Sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik. Deputy Bldang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN merupakan pengampu indikator kinerja tersebut.

indikator kinerja ini berbeda dengan indikator kinerja pada rencana strategik Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024 yaitu Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal A dan B). Perubahan indikator ini diakibatkan perubahan arah kebijakan dalam tata kelola manajemen ASN pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, dimana tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara dalam penilaian sistem merit dialihkan ke Badan Kepegawaian negara

IKP.2 Persentase hasil pengawasan dan pengendalian K/L/D yang ditindaklanjuti sesuai dengan kewenangan BKN

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
100%	Rp. 4.535.950.000

Salah satu tugas yang diamanahkan pada Deputy Bidang Pengawasan dan dan pengendalian adalah memeberikan rekomendasi atas hasil pengawasan dan pengendalian. Oleh karena itu pada rencana kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2025, indikator kinerja terkait tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian tetap dimasukkan dalam perjanjian kinerja. Namun demikian pada indikator kinerja kegiatan tahun 2025 terdapat perubahan frasa dari “ **Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang ditindaklanjuti**” berubah menjadi “**Persentase hasil pengawasan dan pengendalian K/L/D yang ditindaklanjuti sesuai dengan kewenangan BKN** “. Perubahan frasa indikator ini tidak memberikan perubahan signifikan dalam manual IKU pada iku ini. Hal ini juga berlaku pada target kinerja yang ditetapkan. Pada tahun 2025 target kinerja yang ditetapkan yaitu 100%.

Pertimbangan utama penetapan target ini adalah bahwa Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian berpedoman bahwa setiap rekomendasi yang telah dikeluarkan harus dipatuhi oleh instansi. Hal ini juga ditambah dengan adanya instrumen-instrumen tindakan administratif yang telah diatur di Peraturan Presiden Nomor 116 Tentang Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Manajemen ASN diharapkan membuat instansi mau mematuhi setiap rekomendasi yang telah diberikan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Selain itu, pada tahun 2025 ini tidak ada pemilihan kepala daerah yang diselenggarakan, hal ini membuat Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian melihat bahwa dugaan pelanggaran netralitas di instansi pemerintah dapat ditekan.Oleh karena itulah, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menetapkan target kinerja untuk indikator kinerja diatas sebesar 100%.

IKP.3 Skor Evaluasi AKIP di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
75	-

Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi tahun 2024, bahwa untuk meningkatkan skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan berupaya untuk melaksanakan rekomendasi hasil evaluasi sebagai berikut:

- Membuat IKU yang relevan dan cukup menggambarkan pencapaian sasaran strategis;
- Membuat mekanisme pengumpulan data kinerja dalam bentuk SOP yang rinci dan lengkap mengikuti kebutuhan pengumpulan data kinerja yang akan dicapai;
- Mengembangkan dan lebih memaksimalkan penggunaan Teknologi informasi/aplikasi dalam pengumpulan dan pengukuran pencapaian kinerja;
- Survei Indeks Kepuasan Masyarakat memuat 9 unsur berdasarkan Permenpan 14 Tahun 2017;
- Seluruh pegawai hadir dalam rapat sebagai evidence memahami dan peduli terhadap hasil pengukuran kinerja, atau melampirkan evidence lain yang lebih memadai untuk memastikan seluruh pegawai memahami dan peduli terhadap hasil pengukuran kinerja;
- Menyusun dan memformalkan laporan kinerja secara berkala, dalam bentuk Laporan Kinerja Triwulan sesuai di Pedoman MAKO;
- Menyampaikan Laporan Kinerja tepat waktu, sesuai dengan Nota Dinas Biro Perencanaan atau waktu lain yang ditentukan;
- Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai dibuktikan dengan evidence yang memadai (misalnya kehadiran rapat yang dihadiri seluruh pegawai wasdal);
- Membuat Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Triwulan sesuai standar, termasuk memuat permasalahan, rekomendasi, tindak lanjut;
- Menggunakan teknologi informasi, namun baru sampai pengumpulan data kinerja;
- Menindaklanjuti seluruh rekomendasi evaluasi akuntabilitas ini maupun tahun sebelumnya, berkordinasi dengan evaluator bila diperlukan untuk perbaikan dimasa yang akan datang;
- Agar menyusun rencana aksi yang sesuai dengan: a. Jenis Perhitungan Data dan Periode Pelaporan didalam Manual IKU yang sudah diformalkan untuk target kinerjanya; b. Rekomendasi evaluasi internal tahun sebelumnya dan upaya perbaikan/ penyempurnaan yang diuraikan di dalam Laporan Kinerja tahun sebelumnya untuk indikator kegiatan yang direncanakan.

Penetapan target untuk Indikator Kinerja Program Skor Evaluasi AKIP di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk tahun 2025 adalah 75. target ini sama dengan target kinerja tahun 2024, dikarenakan berdasarkan hasil evaluasi AKIP tahun 2024 Deputy Bidang Pengawasan dan pengendalian belum bisa mencapai target yang ditetapkan. oleh karena itu di tahun 2024, target untuk indikator kinerja program ini tetap sesuai dengan target 2024 yaitu 75.

IKP.4 Persentase terlaksananya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
100%	-

Pasca ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, terdapat perubahan indikator penerapan reformasi birokrasi. 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. Mengacu pada hal tersebut Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN telah melaksanakan rencana aksi reformasi birokrasi dalam rangka meningkatkan kualitas tata kelola internal.

IKP.5 Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di Lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
95%	Rp. -

Pada tahun 2025, Deputy Bidang Pengeawasan dan Pengendalian Manajemen ASN mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp.14.305.011.000, dengan rincian RO Program Prioritas Nasional sebesar Rp. 2.000.000.000, RO Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN sebesar Rp. 2.000.000.00 dan RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN sebesar 10.305.011.000. Jumlah ini meningkat cukup signifikan dibandingkan dengan pagu anggaran 2024 sebesar 8.166.987.000. Peningkatan jumlah anggaran yang cukup signifikan ini disebabkan perpindahan tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara ke Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN. Dengan menghitung trend kenaikan anggaran selama 5 tahun terakhir dan realisasi penyerapan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN selama 5 tahun terakhir maka pada tahun 2025, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN menteapkan targer realisasi anggaran sebesar 95%.

Tahun	Pagu Anggaran	Realisasi	Persentase Realisasai
2020	4.340.267.000	3.899.508.806	89,8%
2021	3.808.230.000	3.695.243.514	97,03%
2022	7.019.500.000	6.995.320.805	99,66%
2023	3.808.500. 000	3.790.400.490	99,52%
2024	15.059.426.000	11.542.192.978	76,64%

IKP.6 Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di Lingkungan Deputi bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN

TARGET	ALOKASI ANGGARAN
100%	Rp. -

BKN telah lebih dari 10 kali memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari 10 tahun, BKN telah menjaga akuntabilitas pengelolaan anggaran lebih dari 10 tahun. Untuk menjaga konsistensi tersebut, seluruh unit kerja di lingkungan BKN tidak terkecuali Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian serta unit kerja di bawahnya akan menerapkan mendukung hal tersebut. Jika ditemukan adanya penyalahgunaan baik administrasi maupun keuangan, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil temuan tersebut.

Seiring dengan adanya revisi Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 menjadi UU Nomor 20 Tahun 2023 yang dimana perubahan ini dilandasi oleh kebutuhan mengakselerasi transformasi ASN agar menjadi pegawai yang berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, pemerintah mencanangkan sejumlah agenda dalam UU tersebut yakni:

- penetapan kebutuhan PNS dan PPPK;
- kesejahteraan PNS dan PPPK;
- penataan tenaga honorer; dan
- digitalisasi manajemen ASN termasuk didalamnya pemberian pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/mutasi kepegawaian.

Dalam hal penataan tenaga honorer, pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat pada bulan Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ASN tersebut mulai berlaku instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain pegawai ASN. Menindaklanjuti hal tersebut, BKN pada akhir tahun 2023 telah melakukan piloting verifikasi dan validasi data pegawai non ASN pada sejumlah instansi pemerintah. Pada tahun 2024, proses verifikasi dan validasi akan dilaksanakan secara kolaboratif bersama unit terkait di lingkungan BKN Pusat dan Kantor Regional dengan memanfaatkan teknologi informasi. BKN menargetkan 100% data tenaga non ASN selesai diverifikasi dan validasi pada tahun 2024.

PENUTUP

WASDAL

BAB IV

PENUTUP

Penyusunan rencana kerja tahun 2024 merupakan penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2020-2024 yang akan dilaksanakan oleh unit kerja di bawahnya melalui berbagai kegiatan tahunan. Dalam rencana kerja ditetapkan target kinerja tahunan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Penyusunan Rencana Kerja (Renja) tahun 2024 dilakukan seiring dengan agenda penyusunan kebijakan dan anggaran. Untuk itu dalam rangka memenuhi pencapaian target kinerja pada tahun 2024 perlu diambil langkah-langkah yang strategis dan optimal melalui penyusunan rencana kegiatan yang lebih mantap berdasarkan skala prioritas didukung dengan tertib hukum, administrasi dan keuangan. Selanjutnya dalam rangka mewujudkan program/kegiatan yang berdaya guna, maka diperlukan adanya kerja keras yang terarah, terkoordinasi dengan baik antara keseluruhan unit/instansi yang terkait baik internal maupun eksternal.

LAMPIRAN

WASDAL



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**

DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN MANAJEMEN ASN

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

Nama : Imas Sukmariah
Jabatan : Plt. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Manajemen ASN

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Zudan Arif Fakrulloh
Jabatan : 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
Kepala Badan Kepegawaian Negara

Zudan Arif Fakrulloh
NIP. 196908241999031001

Jakarta, 15 Januari 2025
Pihak Pertama
Plt. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Manajemen ASN

Imas Sukmariah
NIP. 196605091986032001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN MANAJEMEN ASN

KODE SP	SASARAN PROGRAM	KODE IKP	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	TARGET
SP.1	Meningkatnya Kepatuhan atas Kebijakan Manajemen ASN dan Prinsip Meritokrasi	IKP.1	Persentase K/L/D yang telah menerapkan Implementasi Manajemen ASN sesuai Prinsip Meritokrasi Minimal Berkategori Baik	51.8
		IKP.2	Persentase hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti K/L/D sesuai Kewenangan BKN	100
SP.2	Organisasi dan Sumber Daya Manusia BKN yang Andal dan Berorientasi Kinerja	IKP.3	Skor Evaluasi AKIP di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	75
		IKP.4	Persentase terlaksananya Rencana Aksi RB di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	100
SP.3	Governansi BKN yang Digital, Berbasis Bukti dan Akuntabel	IKP.5	Persentase Realisasi Penyerapan Anggaran di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	90
		IKP.6	Persentase Tindaklanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian Manajemen ASN	100

Kode KRO/RO	Kegiatan	Pagu Alokasi
4848	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	Rp 14,305,011,000
BIC.011	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah I	Rp 1,025,000,000
BIC.012	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah II	Rp 1,000,000,000
BIC.013	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah III	Rp 1,352,317,000
BIC.014	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Represif Wilayah IV	Rp 1,273,536,000
BIC.015	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah I	Rp 1,625,000,000
BIC.016	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah II	Rp 1,620,000,000
BIC.017	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah III	Rp 1,030,580,000
BIC.018	Pengawasan Penerapan Sistem Merit dan Pengendalian Kebijakan Teknis Manajemen ASN Preventif Wilayah IV	Rp 1,378,578,000
AEA.001	Koordinasi Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN	Rp 2,000,000,000
UAE.001	Pengawasan dan Pemberian Rekomendasi Penindakan atas Pelanggaran Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Rp 2,000,000,000
TOTAL PAGU ALOKASI		Rp 14,305,011,000

Jakarta, 15 Januari 2025

Pihak Kedua
Kepala Badan Kepegawaian Negara



Zudan Arif Fakrulloh
NIP. 196908241999031001

Pihak Pertama
Plt. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Manajemen ASN



Imas Sukmariyah
NIP. 196605091986032001