

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Rencana Strategis (Renstra)
Tahun 2020-2024

Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian
Badan Kepegawaian Negara

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis (Renstra) Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian yang memuat visi, misi, tujuan, arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, target kinerja, dan kerangka pendanaan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya pada tahun 2020-2024.

Penyusunan Renstra Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian mengacu pada pedoman penyusunan Renstra dalam Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020 - 2024. Secara substansi Renstra Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2020 -2024 disusun berdasarkan amanat Rancangan Teknokratik Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 - 2024 dengan tema “Indonesia Berpenghasilan Menengah - Tinggi yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan”, serta mengacu pada rencana dan kebijakan Badan Kepegawaian Negara.

Perumusan Renstra dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian agar terlaksana secara lebih terstruktur, lebih terukur dan tepat sasaran. Dalam perumusan Renstra, tidak tertutup kemungkinan adanya perubahan atau perbaikan selama jangka waktu lima tahun yang disesuaikan dengan perubahan kebutuhan dan kebijakan yang berlaku.

Akhir kata, Renstra 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 Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.

Deputi
Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian,

The image shows a circular official stamp of the Badan Kepegawaian Negara (BKN) of the Republic of Indonesia. The stamp features the Garuda Pancasila emblem in the center. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink. Below the stamp, the name and NIP of the official are printed.

Drs. Haryomo Dwi Putranto, M.Hum.
NIP. 196509141992031001

DAFTAR ISI

PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB. I. PENDAHULUAN 3

1.1.Kondisi Umum..... 4

1.2. Permasalahan dan Potensi..... 17

BAB. II. VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS 22

2.1. Visi dan Misi..... 22

2.2. Tujuan dan Sasaran Strategis..... 23

BAB. III. ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, DAN KERANGKA

REGULASI..... 29

3.1. Arah Kebijakan..... 29

3.2. Strategi..... 29

3.3. Kerangka Regulasi..... 33

BAB.IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN 34

LAMPIRAN

KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PEMBINAAN MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR : 105/KEP/PMK/IV/2020

TENTANG

RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG
PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2020-2024

DEPUTI BIDANG PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN,

- Menimbang :
1. Bahwa berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pimpinan Kementerian/Lembaga menyiapkan rancangan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra-KL) sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman kepada rancangan awal RJPM Nasional;
 2. Bahwa berdasarkan Pasal 1 Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah Lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional;
 3. Bahwa berdasarkan BAB IV Peraturan Presiden Nomor 53 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara, Deputi adalah jabatan struktural eselon I.a;
 4. Bahwa berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Negara terdiri atas Renstra Lembaga, Renstra unit eselon I, dan Renstra unit eselon II mandiri.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 2. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
 4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
 5. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024;
 6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara;
 7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2020-2024.
- Pertama : Menetapkan Rencana Strategis Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024, yang selanjutnya disebut Renstra Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang tidak terpisahkan dari Keputusan Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian ini sebagai dokumen perencanaan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2024.
- Kedua : Renstra Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian berisi Visi, Misi, Tujuan, Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, Kerangka Kelembagaan,

Target Kinerja, dan Kerangka Pendanaan yang disusun berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024.

Keempat : Keputusan Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Salinan Keputusan Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian ini disampaikan kepada:

1. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
2. Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negara, c.q. Kepala Biro Perencanaan, Kepala Biro Keuangan, Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara;
3. Para pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara.

Ditetapkan di Jakarta

Pada Tanggal : 2020

Deputi
Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian,

The image shows a circular official stamp of the Badan Kepegawaian Negara (BKN) of the Republic of Indonesia. The stamp contains the text "BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA" and "REPUBLIK INDONESIA". Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

4 Drs. Haryomo Dwi Putranto, M.Hum.
NIP. 196509141992031001

BAB I

PENDAHULUAN

Rencana Strategis Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2020-2024 merupakan wujud implementasi sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang tertuang di dalamnya bahwa pimpinan Kementerian/Lembaga menyiapkan rancangan Renstra-KL sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman kepada rancangan awal RPJM Nasional. Artinya Rencana Strategis Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian merupakan penjabaran dari Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara (BKN) Tahun 2020-2024 yang tertuang dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 27.2/KEP/2020.

Secara internal, sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, Renstra Badan Kepegawaian Negara terdiri atas Renstra Lembaga, Renstra unit eselon I, dan Renstra unit eselon II mandiri. Renstra Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian menjadi dokumen perencanaan unit eselon I untuk periode 5 (lima) tahun, yakni tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 yang antara lain memuat visi, misi, tujuan, arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, target kinerja, dan target pendanaan. Proses penyusunan Renstra Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN juga menyelaraskan pada RPJMN Tahun 2020-2024. Salah satu agenda prioritas pemerintah dalam kurun waktu lima tahun yang akan datang ialah melakukan transformasi pelayanan publik melalui pembangunan aparatur negara dengan menerapkan sistem merit dalam melaksanakan manajemen aparatur sipil negara (ASN) yang dimana kebijakan manajemen ASN harus didasari pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Peran Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sangat strategis jika dilihat dari fungsi BKN sesuai dengan amanat Pasal 47 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu menjalankan fungsi pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. Hal tersebut kemudian telah ditetapkan dalam tugas dan fungsi sesuai dengan struktur organisasi dan tata kerja Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 31 Tahun 2015. Dalam ketentuan tersebut diatur bahwa Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan manajemen kepegawaian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala.

Renstra ini akan menjadi pedoman bagi seluruh unit kerja di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian untuk melaksanakan program dan kegiatan di tahun 2020-2024 secara konsisten dan akuntabel.

1.1. Kondisi Umum

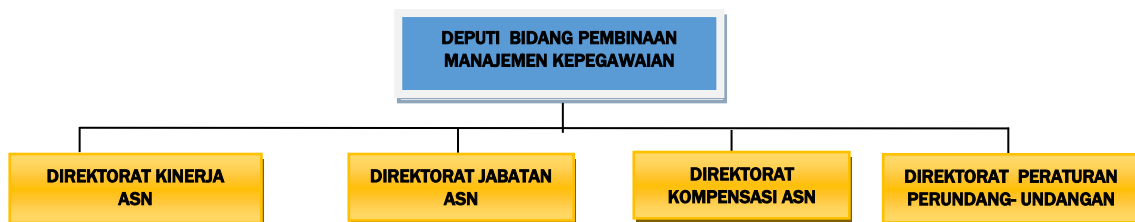
Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara, Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN. Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan Penyusunan, Penetapan, dan Pelaksanaan kebijakan Teknis di Bidang Pembinaan Kinerja, Jabatan Karier, Kompensasi Pegawai Negeri Sipil, dan Jabatan Fungsional yang menjadi Kewenangan BKN

Dalam melaksanakan tugasnya, Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan dan penetapan kebijakan teknis dibidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi Pegawai Negeri Sipil, jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi Pegawai Negeri Sipil, jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;

- c. koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- d. pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi dibidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi Pegawai Negeri Sipil, jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;
- e. pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidangnya; dan
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

Mengacu pada Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN dipimpin oleh seorang pejabat Pimpinan Tinggi Madya dibantu 4 (empat) pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan tugas dan fungsi sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Organisasi Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.

1. Direktorat Kinerja ASN; mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kinerja, standardisasi kinerja jabatan, dan pengembangan sistem informasi kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Direktorat Kinerja ASN mempunyai fungsi:
 - a) pelaksanaan penyiapan penyusunan sistem penilaian kinerja dan standar kinerja jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara;
 - b) pelaksanaan pengelolaan database, analisis penilaian kinerja, dan pengelolaan dukungan teknis kinerja serta pelaksanaan sosialisasi dan bimbingan teknis aplikasi penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
 - c) pelaksanaan perencanaan, pemantauan dan evaluasi sistem penilaian kinerja dan standar kinerja jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara; dan
 - d) pelaksanaan pelayanan administrasi Direktorat.
2. Direktorat Jabatan ASN; mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis jabatan Aparatur Sipil Negara. Direktorat Jabatan ASN mempunyai fungsi:

- a) Perumusan kebijakan teknis jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi;
 - b) Perumusan pertimbangan teknis penetapan jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi;
 - c) Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi;
 - d) Pelaksanaan sosialisasi jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi; dan
 - e) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi.
3. Direktorat Kompensasi ASN; mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis penggajian, tunjangan, fasilitas, penghargaan, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, jaminan perlindungan, serta evaluasi dan klasifikasi jabatan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Dalam menjalankan tugasnya, Direktorat Kompensasi ASN mempunyai fungsi:
- a) Pelaksanaan penyusunan rumusan kebijakan penggajian dan pensiun, Pegawai Negeri Sipil, Pejabat Negara, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
 - b) Pelaksanaan penyusunan rumusan kebijakan jaminan perlindungan dan fasilitas Pegawai Negeri Sipil, Pejabat Negara, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
 - c) Pelaksanaan penyusunan rumusan kebijakan tunjangan Pegawai Negeri Sipil, Pejabat Negara, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, serta evaluasi dan klasifikasi jabatan Aparatur Sipil Negara;
 - d) Pelaksanaan bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang kompensasi Aparatur Sipil Negara;
 - e) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kebijakan kompensasi Aparatur Sipil Negara; dan
 - f) Pelaksanaan pelayanan administrasi Direktorat.
4. Direktorat Peraturan Perundang-undangan; mempunyai tugas melaksanakan perancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, melaksanakan dokumentasi, publikasi dan informasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, melaksanakan sosialisasi, dan bimbingan teknis, monitoring dan

evaluasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian. Direktorat Peraturan Perundang-undangan mempunyai fungsi:

- a) Pelaksanaan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian mengenai perencanaan, pengadaan, dan penilaian kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- b) Pelaksanaan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian mengenai pembinaan karier dan disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- c) Pelaksanaan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian mengenai hak dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- d) Pelaksanaan penyusunan dokumentasi, publikasi, dan pelayanan informasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- e) Pelaksanaan penyusunan program dan koordinasi pelaksanaan sosialisasi dan bimbingan teknis peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- f) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- g) Pelaksanaan koordinasi perumusan rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dengan unit dan instansi terkait; dan
- h) Pelaksanaan pelayanan administrasi Direktorat.

Pada Renstra Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2015-2019, visi Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian adalah “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”. Hal ini ditetapkan setelah Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian melakukan reviu Renstra di tahun 2019 guna menyelaraskan dengan arah kebijakan dan visi BKN. Demikian pula dengan misi Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian. Setelah dilakukan reviu, misi Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian diubah menjadi “Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Peraturan Perundang-Undangan, Kinerja dan Kesejahteraan Pegawai” yang semula ialah **“Mengembangkan Sistim Manajemen Kepegawaian melalui Perumusan Kebijakan Pembinaan dan**

Peraturan Perundang-Undangan yang Akomodatif, Implementatif untuk Mewujudkan PNS yang Profesional”.

Selain visi dan misi, reviu Renstra juga dilakukan untuk menyelaraskan sasaran strategis Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dengan sasaran strategis BKN. Sebelum dilakukan reviu, sasaran strategis Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian ialah:

1. Meningkatkan sistem pembinaan manajemen kepegawaian yang optimal, dan
2. Meningkatkan kualitas rumusan peraturan perundang-undangan kepegawaian.

Pada tahun 2019, hasil reviu memutuskan bahwa sasaran strategis Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian difokuskan menjadi 2 (dua) Sasaran Strategis Utama yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatnya profesionalisme ASN.
2. Meningkatkan pelayanan pembinaan PNS.

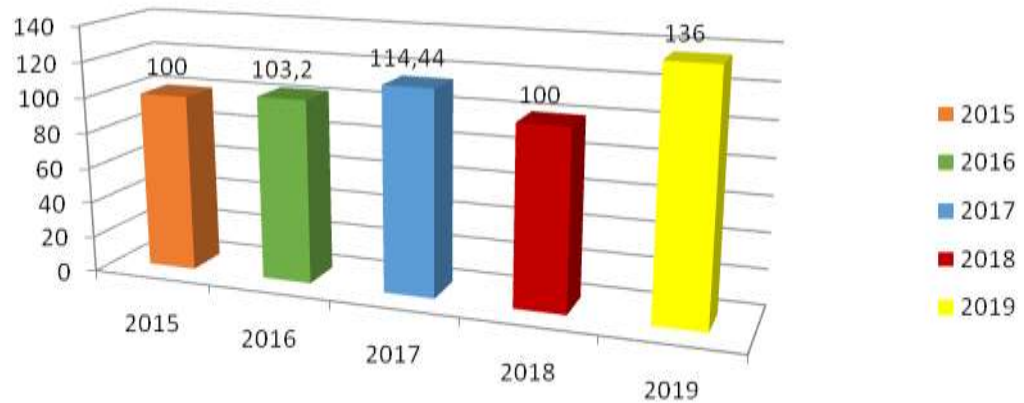
1.1.1 Capaian Kinerja 2015-2019

Capaian Kinerja Kedeputian Pembinaan Manajemen Kepegawaian periode 5 (lima) tahun yaitu 2015-2019 dijabarkan sesuai dengan Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Setidaknya ada 4 (empat) Indikator Kinerja dari Sasaran Strategis Kedeputian Pembinaan Manajemen Kepegawaian yaitu:

- Persentase instansi yang telah menerapkan penilaian kinerja pegawai ASN dengan kategori baik.
- Persentase regulasi teknis kepegawaian yang harmonis
- Persentase rumusan kebijakan kompensasi ASN
- Persentase Penyelesaian rumusan kebijakan jabatan ASN/Indeks Profesionalitas ASN

Sesuai dengan target yang telah ditetapkan pada periode tahun 2015-2019 disetiap unit kerja di lingkungan Kedeputian Pembinaan Manajemen Kepegawaian, hasil capaian kinerja utama Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dapat dilihat pada gambar diagram berikut ini.

Persentase instansi yang telah menerapkan penilaian kinerja pegawai ASN dengan kategori baik

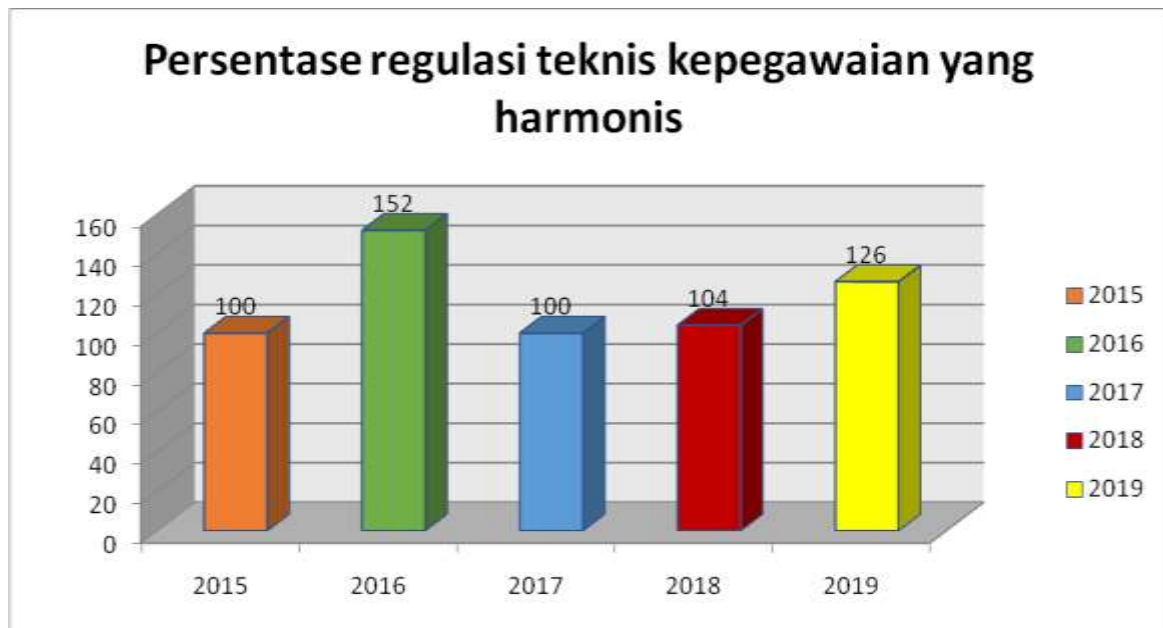


Gambar 2. Persentase Instansi yang telah menerapkan Penilaian Kinerja Pegawai ASN Katagori Baik.
(Sumber: LAKIP PMK 2015-2019)

Persentase rumusan kebijakan kompensasi ASN



Gambar 3. Persentase rumusan kebijakan kompensasi ASN.
(Sumber: LAKIP PMK 2015-2019)



Gambar 4. Persentase regulasi teknis kepegawaian yang harmonis.

(Sumber: LAKIP PMK 2015-2019)



Gambar 5. Persentase penyelesaian rumusan kebijakan jabatan ASN/Indeks Profesionalitas ASN.

(Sumber: LAKIP PMK 2015-2019)

Dilihat dari capaian indikator kinerja di atas, secara umum Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian telah mencapai target kinerja utamanya berdasarkan hasil perhitungan persentase instansi yang telah menerapkan penilaian kinerja pegawai ASN dengan kategori baik, persentase regulasi teknis kepegawaian yang harmonis, persentase rumusan kebijakan kompensasi ASN, dan persentase penyelesaian rumusan kebijakan jabatan ASN/Indeks Profesionalitas ASN. Khusus untuk indikator kinerja perhitungan penyelesaian rumusan kebijakan jabatan ASN pada tahun 2019 difokuskan dan diprioritaskan menjadi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

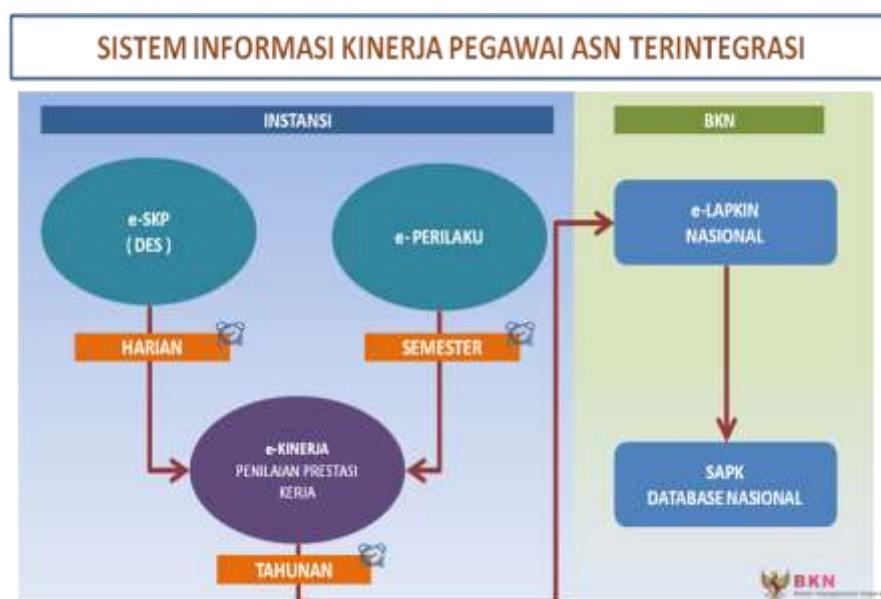
Dalam rangka meningkatkan soliditas dan sinergitas seluruh satuan unit kerja di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, mulai pada tahun 2017 sampai dengan saat ini telah diselenggarakan rapat koordinasi yang secara umum dimaksudkan untuk melakukan Evaluasi Program dan Kegiatan serta *Outlook* Program dan Kegiatan tahun berikutnya.



Gambar 6. Rapat Koordinasi Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian bersama Bapak Kepala BKN dan Sekretaris Utama BKN.

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan capaian kinerja Deputi bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian diantaranya adalah:

- a. *Regulasi Teknis kepegawaian yang Harmonis*, target penyelesaian rancangan peraturan perundang-undangan diarahkan pada 3 (tiga) bidang yaitu RPP Bidang Perencanaan, Pengadaaan, dan Penilaian Kinerja, RPP Bidang Pembinaan Karier dan Disiplin, dan RPP Bidang Hak dan Pemberhentian. Dari ketiga bidang rancangan tersebut kemudian telah diselesaikan 54 rancangan peraturan, dan secara keseluruhan telah dilakukan harmonisasi dengan Kementerian Hukum dan HAM.
- b. *Instansi yang telah Menerapkan Penilaian Kinerja PNS dengan Kategori Baik* adalah pelayanan pembinaan yang merupakan salah satu Sasaran Strategis Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian. Dalam melakukan pencapaian tersebut dipengaruhi oleh beberapa upaya antara lain:
1. Menyusun kebijakan teknis berupa pedoman/standar teknis untuk mendukung penerapan penilaian kinerja PNS pada instansi.
 2. Mendorong instansi untuk mengikuti layanan kelas konsultasi (*coaching clinic*). Instansi dapat memperoleh asistensi dalam hal penyusunan SKP, penggunaan aplikasi e-kinerja, dan e-lapkin, secara tatap muka maupun *online* melalui aplikasi *e-coaching clinic*.
 3. Membangun suatu sistem informasi yang terintegrasi dengan database PNS secara nasional.



Gambar 7. Sistem Informasi Kinerja Pegawai ASN Terintegrasi.

- c. Rumusan Kebijakan Kompensasi ASN, terdapat 20 realisasi rumusan kebijakan kompensasi ASN yang dikelompokkan sesuai dengan klasifikasi bidangnya yaitu sebagai berikut:
- 1) Rumusan Kebijakan Gaji ASN/Pejabat Negara Tahun 2019, yang terealisasi 8 naskah rumusan kebijakan yaitu:
 - a) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (telah diundangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019).
 - b) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pemberian Gaji, Pensiun, atau Tunjangan Ketiga Belas kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pejabat Negara, dan Penerima Pensiun atau Tunjangan (telah diundangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2019).
 - c) Rancangan Peraturan Presiden tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (telah disampaikan ke Kementerian PANRB dan Kementerian Keuangan, proses ijin prinsip).
 - d) Rancangan Peraturan Presiden tentang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 ke dalam Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 (telah diundangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 16 tahun 2019).
 - e) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Kedua Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Anggota Tentara Nasional Indonesia (telah diundangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2019).
 - f) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Kedua Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (telah diundangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2019).
 - g) Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 ke dalam Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 (telah diundangkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 tahun 2019).

- h) Konsep Rumusan Kebijakan Pemberian Fasilitas PNS (Bahan Usulan BKN untuk kebijakan pemberian fasilitas bagi PNS).
- 2) Rumusan Kebijakan Jaminan Pensiun dan Hari Tua, Jaminan Perlindungan dan Penghargaan, yang terealisasi 6 naskah rumusan kebijakan, yaitu:
- a) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Penetapan Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya (telah diundangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2019).
 - b) Rancangan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Penetapan dan/atau Penyesuaian Pensiun Pokok Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya (telah diundangkan dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2019).
 - c) Rancangan Peraturan Presiden tentang Pemberian Penghargaan bagi Pegawai Negeri Sipil (Bahan usulan BKN untuk kebijakan pemberian penghargaan bagi PNS).
 - d) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Penetapan Pensiun Pokok Purnawirawan, Warakawuri/Duda, Tunjangan Anak Yatim/Piatu, Anak Yatim Piatu, dan Tunjangan Orang Tua Anggota Tentara Nasional (telah diundangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 19 tahun 2019).
 - e) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Penetapan Pensiun Pokok Purnawirawan, Warakawuri/Duda, Tunjangan Anak Yatim/Piatu, Anak Yatim Piatu, dan Tunjangan Orang Tua Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (telah diundangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2019).
 - f) Konsep Jaminan Perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Kematian (Bahan usulan BKN untuk kebijakan pemberian perlindungan kecelakaan kerja dan kematian bagi PNS).
- 3) Rumusan Kebijakan Tunjangan PNS, PPPK, PJN dan Pimpinan LNS, yang terealisasi 6 naskah rumusan kebijakan, yaitu:
- a) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Keempat Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1985 tentang Pemberian Tunjangan Perintis Pergerakan Kebangsaan/ Kemerdekaan (telah diundangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2019).
 - b) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya Kepada Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pejabat Negara, Penerima Pensiun, dan Penerima Tunjangan (telah diundangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2019).

- c) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya Kepada Pimpinan dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Nonstruktural (telah diundangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2019).
- d) Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Kelima Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1980 tentang Pemberian Tunjangan Kehormatan kepada Bekas Anggota Komite Nasional Indonesia Pusat dan Janda/Dudanya (telah diundangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2019).
- e) Konsep tentang Pemberian Tunjangan Kemahalan (Bahan usulan BKN untuk pemberian tunjangan kemahalan bagi PNS, telah diintegrasikan dalam Indeks Kemahalan Wilayah).
- f) Rancangan Peraturan Presiden tentang Tunjangan Kinerja (Peran BKN sebagai Tim Validasi hasil penyusunan nilai dan kelas jabatan di lingkungan Instansi Pemerintah), yaitu:
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional.
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika.
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Siber dan Sandi Negara.
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia.
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan Dibawahnya.
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman.
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Jenderal Majelis Permusyawaratan Rakyat.
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Perpustakaan Nasional.

- Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional.
 - Rancangan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah.
- d. Indeks Profesionalitas ASN, pengukuran ini menggunakan 4 (empat) dimensi pengukuran IP ASN yakni kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin didasarkan pada Perka BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Dari hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dapat diperoleh gambaran mengenai pengembangan profesionalisme ASN sebagai upaya meningkatkan derajat profesionalitas, di sisi lain instansi dapat merumuskan pengembangan pegawai ASN secara organisasional.

Dalam pengelolaan keuangan, kinerja anggaran Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sepanjang tahun 2015 s.d. 2019 mengalami fluktuasi. Berikut tren realisasi anggaran Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dari tahun 2015 s.d. 2019.



Gambar 8 Persentase % Realisasi Anggaran Kedeputian Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2015-2019 Sumber : LAKIP PMK 2015-2019

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan bahwa persentase realisasi anggaran di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan

Manajemen Kepegawaian mengalami kenaikan di tahun 2016 hingga 4% dan selanjutnya mengalami penurunan secara bertahap di tahun 2017 dan 2018 yang kemudian kembali mengalami kenaikan sebesar 2% di tahun 2019.

1.2. Permasalahan dan Potensi

1.2.1. Analisis SWOT

Analisa strategi dilakukan dengan metode analisa *Strength, Weakness, Opportunities, and Threats* (SWOT). Analisa SWOT ini merupakan suatu teknik perencanaan strategi yang bermanfaat untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu organisasi. Penilaian SWOT ini membantu untuk menentukan prioritas strategi dan program yang akan dilaksanakan. Adapun hasil analisa SWOT Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, dijelaskan sebagai berikut:

a. Kekuatan (*Strength*)

- 1) Peran Strategis Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sesuai dengan fungsi Badan Kepegawaian Negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN.
- 2) Tugas Strategis Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sesuai dengan tugas Badan Kepegawaian Negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN.

b. Kelemahan (*Weakness*)

- 1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) belum optimal.
- 2) Pelaksanaan tugas sangat tergantung pada arah kebijakan Menteri yang berwenang menetapkan kebijakan di bidang pendayagunaan ASN.
- 3) Tata kelola manajemen internal belum optimal.

c. Peluang (*Opportunities*)

- 1) Penyusunan norma, standar, dan prosedur teknis sebagai operasionalisasi dari pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN.
- 2) Pengembangan dan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam melaksanakan Pembinaan Manajemen Kepegawaian.

d. Ancaman (*Threats*)

Potensi tumpang tindih kewenangan, tugas, dan fungsi dengan instansi lain.

1.2.2. Permasalahan

Hasil analisa SWOT menunjukkan beberapa kelemahan yang dimiliki dan tantangan yang dihadapi oleh Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian saat ini. Berikut penjelasan dan pemetaan dari analisa SWOT berdasarkan tema permasalahannya:

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia belum optimal

Sesuai dengan salah satu Visi Presiden RI Tahun 2019-2024 yakni pembangunan sumber daya manusia (SDM), dimana salah satu point pentingnya adalah meningkatkan kualitas pendidikan dan manajemen talenta, Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian terus berupaya meningkatkan kualitas SDM Aparatur dengan mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dilatarbelakangi oleh adanya hasil pengukuran Indeks Profesionalitas SDM Aparatur di lingkungan BKN yang belum sesuai dengan target yang belum ditetapkan.

Peran utama unit organisasi BKN dalam hal peningkatan kualitas SDM Aparatur dimaksud ada pada Sekretariat Utama c.q. Biro Kepegawaian selaku *leading sector*. Sehingga Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dalam hal ini berupaya berperan aktif dan meningkatkan koordinasi untuk mengusulkan program/jenis pendidikan dan pelatihan yang diperlukan dan sesuai dengan kebutuhan.

- b. Ketergantungan pelaksanaan tugas terhadap arah kebijakan Menteri yang berwenang menetapkan kebijakan di bidang pendayagunaan ASN.

Dalam pelaksanaan tugas Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian khususnya terkait dengan penyusunan dan penetapan kebijakan teknis dibidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi Pegawai Negeri Sipil, jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN. Sehingga target penyelesaian proses penyusunan dan penetapan kebijakan teknis tersebut sulit secara tepat diukur.

- c. Tata kelola manajemen internal belum optimal

Hasil evaluasi terhadap manajemen internal di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2019 menunjukkan bahwa seluruh proses bisnis Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sudah ditetapkan dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) pada masing-masing unit kerja, akan tetapi monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan SOP tersebut belum optimal. Hal ini berdampak pada akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi sehari-hari Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.

1.2.3. Potensi

Berdasarkan pemetaan dan analisis terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman/tantangan yang dimiliki oleh Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, maka Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian menentukan strategi untuk mengatasi kelemahan dan memanfaatkan potensi yang dimiliki melalui analisa strategis SWOT. Analisa strategi tersebut tertuang dalam tabel berikut:

IFAS EFAS	STRENGTHS: 1) Peran Strategis Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sesuai dengan fungsi Badan Kepegawaian Negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN. 2) Tugas Strategis Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sesuai dengan tugas Badan Kepegawaian Negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN.	WEAKNESSES: 1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) belum optimal. 2) Pelaksanaan tugas sangat tergantung pada arah kebijakan Menteri yang berwenang menetapkan kebijakan di bidang pendayagunaan ASN. 3) Tata kelola manajemen internal belum optimal.
OPPORTUNITIES: 1) Penyusunan norma, standar, dan prosedur (NSP) teknis sebagai operasionalisasi dari pelaksanaan kebijakan	Strategi SO: 1. Meningkatkan kualitas penyusunan NSP teknis manajemen ASN agar lebih terukur dan akuntabel. 2. Menggunakan instrumen Indikator	Strategi WO: 1. Meningkatkan kompetensi SDM di lingkungan Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian untuk mendukung pelaksanaan

Manajemen ASN. 2) Pengembangan dan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam melaksanakan Pembinaan Manajemen Kepegawaian..	Kinerja Utama (IKU) Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sebagai dasar pengukuran kinerja. 3. Mengembangkan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam pembinaan manajemen kepegawaian secara nasional.	fungsi utama khususnya di bidang Perancangan Peraturan Perundang-Undangan, Analisis Kebijakan, dan Teknologi Informasi. 2. Meningkatkan koordinasi dengan kementerian yang berwenang menetapkan kebijakan di bidang pendayagunaan ASN serta <i>stakeholder</i> terkait lainnya. 3. Melaksanakan fungsi monitoring dan evaluasi terhadap SOP di masing-masing unit kerja di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.
THREATS: Potensi tumpang tindih kewenangan, tugas, dan fungsi dengan instansi lain	Strategi ST: 1. Melakukan penataan dan penguatan organisasi Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dengan mengusulkan perubahan Perka BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 31 Tahun 2015.	Strategi WT: 1. Berperan aktif meningkatkan kualitas dan kinerja SDM di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian 2. Melakukan evaluasi SOP di masing-masing unit kerja di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian yang mendukung penataan dan penguatan fungsi organisasi Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.

Tabel 1. Analisa Strategi SWOT.

BAB II

VISI, MISI DAN TUJUAN

2.1. VISI DAN MISI

Berdasarkan visi Presiden RI Tahun 2019-2024, antara lain dijelaskan bahwa Pemerintah fokus terhadap 5 (lima) hal yaitu Mempercepat dan melanjutkan pembangunan infrastruktur, Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Undang Investasi seluas-luasnya untuk buka lapangan pekerjaan, Reformasi Birokrasi, APBN yang fokus & tepat sasaran. Salah satu agenda tersebut diantaranya ialah melakukan reformasi kelembagaan dan birokrasi. Agenda reformasi kelembagaan dan birokrasi 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.

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Organisasi. BKN sebagai instansi pemerintah mengemban amanah mandat Undang-Undang untuk membantu perwujudan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dan Agenda pembangunan nomor 7 (tujuh) “Memperkuat stabilitas Polhukan dan Transformasi Pelayanan Publik”.

Visi Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sebagai bagian dari BKN tentulah harus selaras dengan visi BKN Tahun 2020-2024 yaitu dengan ***”Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”***.

Guna mencapai visi tersebut, maka Renstra BKN tahun 2020-2024 telah menetapkan 5 (lima) pilar yang kemudian menjadi misi BKN 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 sistim manajemen internal BKN.

Berdasarkan Renstra BKN tahun 2020-2024 dan sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, maka misi Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian ialah Pembinaan fokus terhadap pilar pertama dan kedua yaitu **“Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN”** dan **“Penyelenggaraan Manajemen ASN”**.

2.2. TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.2.1. TUJUAN

Tujuan strategis yang akan dicapai oleh Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian adalah menyelesaikan misi yang ditetapkan oleh BKN khususnya pada pilar pertama dan kedua yaitu Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN dan Penyelenggaraan manajemen ASN. Sehingga seluruh program dan kegiatan yang ada pada Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian setiap tahunnya, akan diarahkan pada penyelesaian misi tersebut.

Dengan demikian diharapkan misi yang akan diselesaikan oleh Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian pada periode 5 (lima) tahun yang akan datang yaitu, tahun 2020-2024, dapat berdampak secara langsung pada capaian kinerja Pemerintah.

Berdasarkan tugas dan fungsinya, maka tujuan Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2020-2024 adalah sebagai berikut

1. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas sebagai referensi penyelenggaraan Manajemen ASN. Tercapainya tujuan ini diindikasikan oleh pengelolaan ASN yang baik, meliputi
 - a. Pengembangan PNS (Mutasi, Promosi, Penilaian Kinerja, Disiplin, Pengembangan Karier dan Pola Karier);
 - b. Kompensasi (Penggajian, tunjangan dan penghargaan); dan

- c. Kesejahteraan PNS (Jaminan Kecelakaan Kerja/Jaminan Kematian, Tabungan Hari Tua/THT dan Perlindungan).
- 2. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai implementasi sistem merit. Tercapainya tujuan ini diindikasikan dalam hal sebagai berikut:
 - a. Berjalannya pengelolaan atau manajemen kepegawaian ASN yang sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Kepegawaian di lingkungan Instansi Pusat maupun Instansi Daerah; dan
 - b. Meningkatnya kinerja ASN sesuai tugas jabatan masing-masing yang mendukung pekerjaan, tugas pokok, dan fungsi unit kerjanya.
 - c. Berjalannya sistem pengembangan karier dan pola karier ASN yang berdasarkan atas kualifikasi, kompetensi dan kinerja ASN.

2.2.2. SASARAN STRATEGIS

Untuk dapat mewujudkan tujuan strategis Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, maka dilakukan penetapan sasaran strategis dengan menggunakan metode *balance scorecard* (BSC), dalam periode 5 (lima) tahun kedepan, yaitu sebagai berikut:

- a. Sasaran strategis dari prespektif pemangku kepentingan (*stakeholder prespective*).

Sasaran strategis dari prespektif pemangku kepentingan adalah “Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN” yang diukur melalui indikator kinerja “Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai pedoman”

- b. Sasaran strategis dari perspektif pengguna layanan (*customer perspective*).

Sasaran strategis dari perspektif pengguna layanan adalah “Terwujudnya Pembinaan dan Pelayanan Kepegawaian yang berkualitas Prima” yang diindikasikan dengan “Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN”

- c. Sasaran strategis dari prespektif internal/proses bisnis (*internal prespective/business process*).

Sasaran strategis dari prespektif internal/proses bisnis yaitu:

1. Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN
2. Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir Instansi
3. Implementasi Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan
4. Implementasi Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi
5. Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK
6. Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN

Adapun indikator kinerja untuk mencapai sasaran strategis tersebut ialah:

1. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN
2. Jumlah Instansi yang menyusun Rencana Pengembangan Karir
3. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan
4. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN ber kriteria baik
5. Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK
6. Persentase Sistem Informasi yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN

- d. Sasaran strategis dari prespektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learn and growth prespective*).

Sasaran strategis dari prespektif pembelajaran dan pertumbuhan adalah:

1. Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK

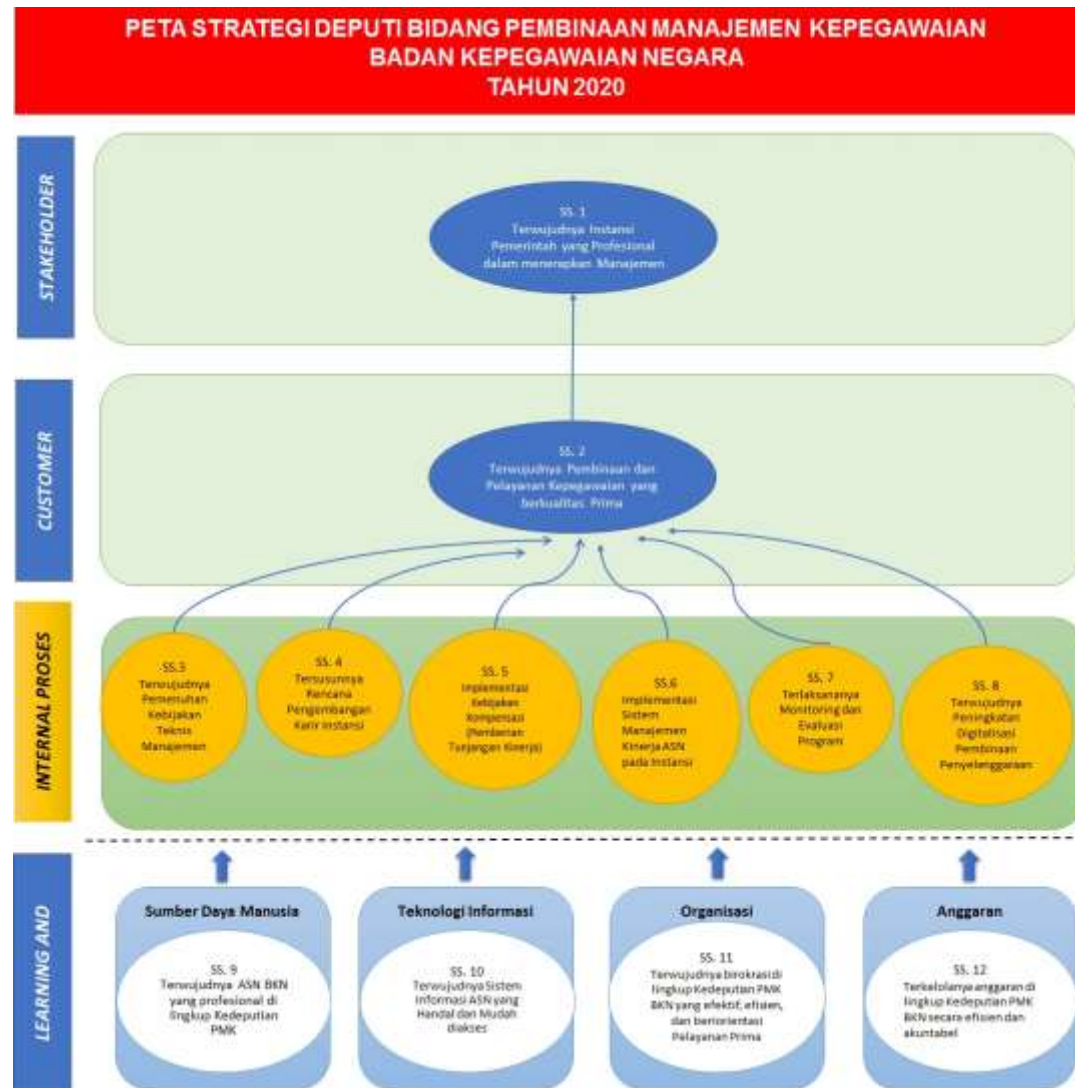
2. Terwujudnya Sistem Informasi ASN yang Handal dan Mudah diakses
3. Terwujudnya birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi Pelayanan Prima
4. Terkelolanya anggaran di lingkup Kedeputian PMK BKN secara efisien dan akuntabel

Sasaran strategis tersebut diukur dengan:

1. Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN
2. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar
3. Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN
4. Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN
5. Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK
6. Persentase tindaklanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat di lingkup Kedeputian PMK

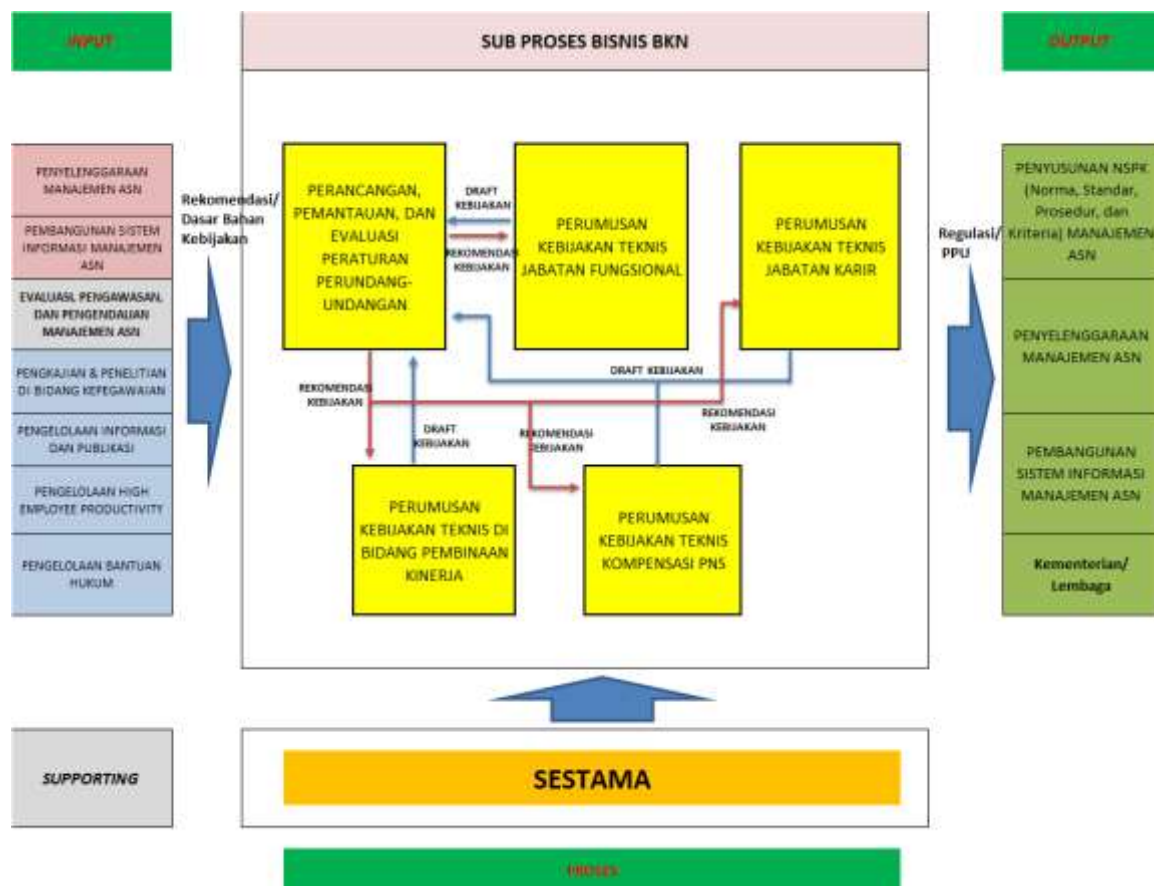
Sasaran strategis diatas akan dicapai melalui Program yang dilaksanakan oleh Deputi Bidang Manajemen Kepegawaian yakni **“Program Penyelenggaraan Manajemen Kepegawaian Negara”**.

Penetapan Indikator Kinerja Sasaran Strategis menggunakan kriteria SMART-C yaitu *Specific* (Spesifik), *Measurable* (dapat diukur), *Agreeable* (dapat disetujui), *Realistic* (realistis), *Time Bound* (memiliki batas waktu pencapaian) dan *Countinously Improved* (dapat disesuaikan dengan perkembangan strategi organisasi). Indikator kinerja tersebut seluruhnya bersifat *Outcome*, yang keberhasilannya dipengaruhi oleh pihak eksternal. Target yang ditetapkan, juga berdasarkan hasil pembahasan bersama antar JPT di lingkungan Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian melalui forum Dialog Kinerja.



Gambar 9. Struktur Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.

Dalam implementasinya, Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Strategis, dan Indikator Kinerja Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya dicapai melalui proses bisnis dalam lingkup Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian untuk menjamin berjalannya tugas dan fungsi sebagaimana yang dimandatkan kepada masing-masing unit organisasi di dalamnya. Secara ringkas, proses bisnis Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian tersaji pada gambar berikut ini.



Gambar 10. Proses Bisnis Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, DAN KERANGKA REGULASI

3.1 ARAH KEBIJAKAN

Arah kebijakan BKN dalam lima tahun mendatang mengacu pada arah pembangunan bidang aparatur negara tahap keempat yang tertuang dalam RPJP Nasional 2005-2025 dan RPJM Nasional 2020-2024 yaitu terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral. Untuk mewujudkan hal tersebut, Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian memberikan kontribusi untuk mewujudkan pembangunan bidang aparatur negara tersebut melalui peran melaksanakan misi yang telah ditetapkan BKN khususnya terkait pilar pertama dan kedua yaitu pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN dan penyelenggaraan manajemen ASN.

Peran tersebut penting untuk dilaksanakan dalam rangka menciptakan tata kelola manajemen ASN yang berbasis sistem merit sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Peran pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN dilakukan secara nasional kepada seluruh instansi pemerintah dalam rangka menyukseskan agenda nasional lima tahun yang akan datang.

3.2 STRATEGI

Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang dilakukan secara nasional didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Untuk melaksanakan hal tersebut, Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian memiliki strategi sebagai berikut:

- a. Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Efektif

Untuk mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang efektif, Badan Kepegawaian Negara memiliki fungsi strategis sesuai amanat Pasal 47 Undang-Undang Nomor 5

Tahun 2014 yang antara lain terkait pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN dan penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun. Dengan demikian, Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian fokus pada strategi menyusun dan menyelesaikan pengukuran Indeks Efektivitas Pembinaan Penyelenggara Manajemen ASN serta pengukuran Indeks Profesionalitas ASN secara nasional sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Target kinerja Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditentukan sebelumnya maka dapat dikelompokkan dalam bidang pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN. rencana pengembangan karir instansi, implementasi kebijakan kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan, hasil pengkajian dan/atau penelitian dan/atau pengembangan manajemen ASN, implementasi sistem manajemen kinerja ASN pada Instansi, dan implementasi pembinaan jabatan fungsional kepegawaian berbasis sistem merit.

Adapun strategi yang dapat dilakukan berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode *SWOT* sebelumnya adalah :

1. Meningkatkan kualitas penyusunan NSP teknis manajemen ASN agar lebih terukur dan akuntabel.
2. Mengembangkan dan memanfaatkan teknologi informasi dalam pembinaan manajemen kepegawaian secara nasional.
3. Meningkatkan koordinasi dengan kementerian yang berwenang menetapkan kebijakan di bidang pendayagunaan ASN serta stakeholder terkait lainnya.

Target dan strategi yang dimiliki oleh Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dalam perspektif eksternal BKN, diharapkan dapat secara langsung dirasakan dan bermanfaat untuk:

- 1) Kementerian PAN-RB, sebagai bahan dalam merumuskan kebijakan manajemen ASN secara nasional serta panduan teknis operasionalnya;
- 2) KASN, sebagai pedoman dan panduan dalam rangka menjamin perwujudan sistem merit; dan

- 3) LAN, sebagai bahan penyusunan kebijakan bidang pengembangan kompetensi, diklat, serta *training needs assesment* (TNA).

Dengan target dan strategi yang jelas diyakini dapat menghasilkan kinerja Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian yang lebih terukur dan akuntabel.

b. Optimalisasi Sistem Manajemen Internal.

Strategi optimalisasi manajemen internal Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dilakukan dengan melaksanakan fungsi monitoring dan evaluasi terhadap SOP di masing-masing unit kerja di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, berperan aktif meningkatkan kualitas dan kinerja SDM di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, mengoptimalkan penggunaan instrumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian sebagai dasar pengukuran kinerja, dan melakukan penataan/penguatan organisasi Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dengan mengusulkan perubahan Perka BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Kepala BKN Nomor 31 Tahun 2015.

Khusus terkait peningkatan kompetensi SDM Aparatur di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, beberapa program dan pelatihan yang dirancang untuk mendukung pelaksanaan fungsi utama yaitu bidang Perancangan Peraturan Perundang-Undangan, Analisis Kebijakan, dan Teknologi Informasi. Selain itu, peningkatan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin ASN menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.

Disisi lain, untuk menciptakan birokrasi yang efektif dan akuntabel, strategi peningkatan kualitas reformasi birokrasi di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian akan dilakukan dengan meningkatkan kualitas pada aspek:

- 1) Manajemen perubahan;
- 2) Penataan peraturan perundang-undangan;
- 3) Penataan dan penguatan organisasi;

- 4) Penataan tatalaksana;
- 5) Penataan sistem manajemen SDM;
- 6) Penguatan akuntabilitas;
- 7) Penguatan pengawasan; dan
- 8) Peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dengan demikian, peningkatan kualitas reformasi birokrasi di lingkungan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian diharapkan mampu meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN.

Strategi selanjutnya yang akan dilakukan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dalam rangka melakukan perbaikan secara internal adalah dengan meningkatkan kinerja pengelolaan anggaran. Proses pengelolaan anggaran berbasis kinerja dan manfaat akan menjadi fokus Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian lima tahun mendatang. Selain itu, Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian juga akan memberikan kontribusi dalam rangka mempertahankan prestasi predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang dirilis oleh Badan Pemeriksa Keuangan setiap tahunnya dengan selalu melaksanakan rekomendasi-rekomendasi yang diberikan dalam rangka meningkatkan kualitas pengelolaan anggaran.

Pada target penyelesaian (realisasi) program dan kegiatan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dilakukan dengan strategi pelaksanaan monitoring dan evaluasi program, dan pembinaan serta pelayanan kepegawaian yang berkualitas Prima. Di samping itu, implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) juga akan dilakukan oleh Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian. Peningkatan kualitas implementasi SAKIP tersebut diantaranya meliputi peningkatan kualitas:

- 1) Perencanaan Kinerja;
- 2) Pengukuran Kinerja;
- 3) Pelaporan Kinerja;
- 4) Evaluasi Internal; dan
- 5) Capaian Kinerja.

3.3 KERANGKA REGULASI

Untuk mengimplementasikan beberapa Sasaran Strategis Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, diperlukan dukungan beberapa rancangan/kerangka regulasi dalam rangka menjalankan amanat yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan adanya semangat *omnibus law* sebagai salah satu program pilihan Pemerintah terhadap segala bentuk regulasi yang dinilai kurang efektif, maka Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian turut merespon dengan mengidentifikasi berbagai regulasi terkait bidang manajemen ASN yang perlu dilakukan penyesuaian/harmonisasi. Oleh karena itu, pada rencana jangka menengah lima tahun yang akan datang, Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian berkolaborasi dengan beberapa unit kerja dan/atau Instansi terkait seperti Kementerian PAN RB, Kementerian Keuangan, Kementerian Sekretariat Negara, dan Kementerian Hukum dan HAM untuk mengusulkan dan/atau penyesuaian beberapa regulasi yang dapat mendukung dan menjabarkan delegasi pasal 47 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

BAB IV
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. Target Kinerja

Targer Kinerja Kedeputan Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian digambarkan pada tabel Matriks Kinerja di bawah ini:

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
STAKEHOLDER PERSPECTIVE							
SS 1 BKN : “Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menyelenggarakan manajemen ASN”							
Terwujudnya Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Efektif	Persentase Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN sesuai pedoman	%	85%	89%	92%	96%	100%
CUSTOMER PERSPECTIVE							
SS 2 BKN : “Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima”							
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan	Indeks	85	88	91	93	95

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
berkualitas prima	Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN						
INTERNAL PERSPECTIVE (BUSINESS PROCESS)							
SS 3 BKN : “Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN sesuai UU No 5 Tahun 2014”							
Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis Manajemen ASN	%	100%	100%	100%	100%	100%
Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir Instansi	Jumlah Instansi yang menyusun Rencana Pengembangan Karir	Instansi	72	72	72	72	72
Implementasi Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan	%	40%	60%	70%	85%	100%

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
Implementasi Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Manajemen Kinerja ASN berkriteria baik	%	40%	55%	70%	85%	100%
Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputan PMK	Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputan PMK	Dok	6 Dok	6 Dok	6 Dok	6 Dok	6 Dok
Terwujudnya Peningkatan Digitalisasi Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN	Persentase Sistem Informasi yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN	%	100%	100%	100%	100%	100%
LEARNING & GROWTH PERSPECTIVE							
SS 7 BKN :“Terwujudnya ASN BKN yang kompeten”							
Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputan PMK	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputan PMK BKN	Indeks	77	77	78	78	79

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
SS.4 BKN : “Terwujudnya peningkatan kualitas Data dan Sistem Informasi ASN”							
Terwujudnya Sistem Informasi ASN yang Handal dan Mudah diakses	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang terstandar	%	100%	100%	100%	100%	100%
SS.9 BKN: “Terwujudnya Birokrasi BKN yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima”							
Terwujudnya birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi Pelayanan Prima	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN	Nilai	32	33	34	35	36
	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN	Nilai	75	76	77	78	79
SS. 10 BKN: “Terkelolanya anggaran BKN secara efisien dan akuntabel”							
Terkelolanya anggaran di lingkup Kedeputian PMK BKN secara efisien	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK	%	87%	90%	93%	96%	100%

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	2020	2021	2022	2023	2024
dan akuntabel	Persentase tindaklanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat di lingkup Kedeputian PMK	%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabel 2 Matriks Kinerja Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian 2020-2024

4.2. Kerangka Pendanaan

Dalam rangka mencapai melaksanakan visi, misi, serta mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan, sumber daya keuangan menjadi salah satu faktor yang akan sangat mendukung keberlangsungan berjalannya program serta kegiatan yang akan dilaksanakan. Berikut kerangka pendanaan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian kurun waktu 2020-2024.

[illegible]

		01-Jumlah Rumusan Kebijakan Tunjangan, Evaluasi dan Klasifikasi Jabatan PNS/PPPK/Pejabat Negara/Pimpinan LNS		4	4	4	4	4						
		003-Rumusan Kebijakan Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua, Kebijakan Jaminan Perlindungan dan Kebijakan Penghargaan Pegawai ASN/Pejabat Negara/Pimpinan LNS												
		01-Jumlah Rumusan Kebijakan		4	4	4		4						
		004-Bimbingan Teknis dan Fasilitasi Pelaksanaan dan Penyesuaian Kebijakan Kompensasi ASN												
		01-Jumlah Laporan Bimbingan Teknis dan Fasilitasi Pelaksanaan dan Penyesuaian Kebijakan Kompensasi ASN		0	0	0	0	0						
		005-Rumusan model kebijakan kesejahteraan ASN												
		01-Jumlah rumusan model kebijakan kesejahteraan ASN		2	2	2	2	2						
3641	Perancangan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Kepegawaian	DKI Jakarta							920.000	1.500.000	1.575.000	1.653.750	1.736.438	Dit. Peraturan Perundang-Undangan
		01-Rumusan Kebijakan manajemen ASN yang disusun sesuai UU ASN												
		01-Persentase rancangan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang diselesaikan sesuai target.		100	100	100	100	100						

		001-Rumusan Naskah Kebijakan Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Penilaian Kinerja Pegawai ASN												
		01-Rumusan Naskah Kebijakan Bidang Perencanaan, Pengadaan dan Penilaian Kinerja Pegawai ASN yang disusun		3	3	3	3	3						
		002-Rumusan Naskah Kebijakan Bidang Pembinaan Karier dan Disiplin Pegawai ASN												
		01-Rumusan Naskah Kebijakan Bidang Pembinaan Karier dan Disiplin Pegawai ASN yang disusun		2	2	2	2	2						
		003-Rumusan Naskah Kebijakan Bidang Hak dan Pemberhentian Pegawai ASN												
		01-Jumlah Rumusan Naskah Kebijakan Bidang Hak dan Pemberhentian Pegawai ASN		2	2	2	2	2						
		004-Bimbingan Teknis dan Fasilitas Penyusunan, Pelaksanaan dan Penyesuaian Kebijakan Peraturan Perundang-undangan ASN												
		01-Jumlah Bimbingan Teknis dan Fasilitas Penyusunan, Pelaksanaan dan Penyesuaian Kebijakan Peraturan Perundang-undangan ASN		2	2	2	2	2						
		005-Sistem Informasi Kebijakan Peraturan Perundang-undangan ASN												
		01-Sistem Informasi Kebijakan Peraturan Perundang- Undangan yang andal		1	1	1	1	1						

[illegible]

		01-Dokumen Monev Jabatan Fungsional ASN		0	0	0	0	0						
		010-Penyusunan Pedoman Pola Karir Instansi Pemerintah												
		01-Pelaksanaan Penyusunan Pedoman Pola Karir Instansi Pemerintah		1	1	1	1	1						
		011-Fasilitasi Penyusunan Pola Karir Instansi Pemerintah		72	72	72	72	72						
3644	Penyiapan Bahan Perumusan Kebijakan di Bidang Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian		DKI Jakarta						2.601.000	2.731.050	2.867.603	3.010.983	3.161.532	Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian
		01-Meningkatkan Sistem Pembinaan Manajemen Jabatan Fungsional Kepegawaian												
		01-Jumlah Data Jabatan Fungsional Kepegawaian Terintegrasi SAPK		75	10	10	10	10						
		02-Jumlah PNS yang diangkat dalam Jabatan Fungsional Kepegawaian		75										
		002-Laporan Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Kepegawaian												
		01-Jumlah Dokumen Peningkatan Kompetensi Jabatan Fungsional Kepegawaian		3	0	0	0	0						
		02-Jumlah Instansi yang mendapat fasilitas dalam pelaksanaan Jabatan Fungsional Kepegawaian		15										
		03-Jumlah Pegawai yang mengikuti Peningkatan kompetensi Jabatan Fungsional Kepegawaian		250	300	400	400	450						

[illegible]

		01-Persentase instansi pemerintah yang telah menyusun SKP sesuai Norma, Standar, dan Prosedur		60	65	70	70	75						
		001-Rumusan Sistem Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja Jabatan Pegawai ASN												
		01-Rumusan Sistem Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja Jabatan Pegawai ASN yang tersusun		3	3	3	3	3						
		002-Dukungan Teknis Penilaian Kinerja Pegawai ASN												
		01-Jumlah Laporan Pengelolaan Database dan Analisis Sistem Informasi Kinerja Pegawai ASN		3	3	3	3	3						
		003-Hasil Pembinaan Penilaian Kinerja pada Instansi												
		01-Jumlah Dokumen Rumusan Evaluasi dan Pemantauan Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja Jabatan Pegawai ASN		2	2	2	2	2						
		005-Sistem Penilaian Kinerja ASN Terintegrasi												
		02-Sistem Informasi Kinerja ASN		1	1	1	1	1						
		008-Jumlah Instansi yang menerapkan telah menerapkan sistem informasi Kinerja(aplikasi e-kinerja) pada Kementerian/Lembaga/ Daerah		25	25	25	25	25						
		009-Jumlah instansi di Papua yang telah menerapkan sistem manajemen kinerja		8	8	8	8	8						

3662	Pengkajian dan Penelitian Bidang Kepegawaian		DKI Jakarta						700.000	2.000.000	2.100.000	2.205.000	2.315.250	Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian
		01-Meningkatkan kualitas Pengkajian dan penelitian yang digunakan sebagai bahan kebijakan kepegawaian.												
		01-Persentase hasil kajian/penelitian yang digunakan sebagai dasar penyusunan rumusan kebijakan		100	100	100	100	100						
		02-Jumlah dokumen pengembangan manajemen ASN		18	18	18	18	18						
		967-Layanan Penelitian dan Pengembangan		1	1	1	1	1						

Tabel 3. Matriks Pendanaan Kedeputian Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian 2020-2024.