



BKN
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

LAPORAN KINERJA TAHUN 2023

**DEPUTI BIDANG PEMBINAAN
MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN**

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa, karena berkat Rahmat dan karunia-NYA, Laporan Capaian Kinerja Tahun 2023 Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2023 dapat diselesaikan. Laporan Capaian Kinerja adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga. Penyusunan Laporan Capaian Kinerja ini sebagai bahan pertanggungjawaban kinerja dan anggaran yang telah dilaksanakan Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2023 sampai dengan Tahun 2023 tahun 2023, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dalam mendorong terwujudnya *good governance* dalam aspek kepegawaian pada instansi pemerintahan dituangkan dalam berbagai kegiatan yang sistematis yang akan dilaporkan progresnya setiap triwulan. Dalam menyelenggarakan dimaksud Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian didukung oleh 4 (empat) Direktorat yaitu Direktorat Perancangan Peraturan Perundang Undangan, Direktorat Jabatan ASN, Direktorat Kinerja ASN dan Direktorat Kompensasi ASN. Laporan kinerja ini merupakan kompilasi dari beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh seluruh Direktorat di bawah Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian. Semoga laporan ini bermanfaat.

Deputi Bidang Pembinaan Manajemen
Kepegawaian

\$

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.3. Tugas Pokok, Fungsi, Dan Struktur Organisasi.....	2
1.4. Peran dan Isu Strategis.....	4
1.5. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II.....	7
PERENCANAAN KINERJA.....	7
2.1. Visi dan Misi.....	7
2.2. Tujuan.....	7
2.3. Rencana Strategis.....	8
2.4. Sasaran Strategis.....	9
2.5. Rencana Kerja dan Anggaran.....	11
2.6. Target Kinerja Sesuai Dengan Renstra Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2020-2024.....	14
BAB 3.....	16
AKUNTABILITAS KINERJA.....	16
3.1. Capaian Kinerja.....	16
3.2. Realisasi Anggaran.....	63
BAB IV.....	72
PRIORITAS NASIONAL.....	72
4.1. Perencanaan dan Persiapan.....	73
4.2. Pelaksanaan.....	74
4.3. Sosialisasi/Evaluasi/Pelaporan.....	77
BAB V.....	79
EFISIENSI SUMBER DAYA.....	79
BAB VII.....	82
PENUTUP.....	82
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tugas Direktorat di Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian	3
Tabel 2	Perjanjian Kinerja Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2023	11
Tabel 3	Anggaran Deputi Bidang PMK Tahun 2023 berdasarkan IKU	13
Tabel 4	Capaian Kinerja Indikator Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	22
Tabel 5	Jumlah Instansi yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2023	25
Tabel 6	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN pada Deputi Bidang PMK	28
Tabel 7	Capaian Indikator Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	30
Tabel 8	Daftar Peraturan BKN Tahun 2023	30
Tabel 9	Daftar Surat Edaran BKN Tahun 2023	31
Tabel 10	Perbandingan Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN tahun 2020 s.d. 2023	32
Tabel 11	Capaian Indikator Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	34
Tabel 12	Instansi Pemerintah yang menyusun rencana pengembangan karier PNS	35
Tabel 13	Perbandingan target dan capaian kinerja tahun 2021 s.d. 2023	36
Tabel 14	Capaian Indikator Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	36
Tabel 15	Capaian Indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	38
Tabel 16	Penambahan data Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan Kompensasi ASN pada tahun 2023	39
Tabel 17	Perbandingan Capaian Indikator Persentase Instansi Pemerintah Yang Telah Menerapkan Kebijakan Kompensasi ASN Tahun 2021 s.d. 2023	40
Tabel 18	Tata Cara Perhitungan survei Penerapan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN	43
Tabel 19	Capaian Indikator Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	46

Tabel 20	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	49
Tabel 21	Capaian Indikator Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN Tahun 2023	50
Tabel 22	Rincian Capaian IP ASN Direktorat pada Deputi Bidang per Dimensi tahun 2023 50	
Tabel 23	Capaian Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar tahun 2023	54
Tabel 24	Capaian Indikator Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK	56
Tabel 25	rincian pagu dan realisasi anggaran Deputi Bidang PMK tahun 2023 berdasarkan unit kerja	59
Tabel 26	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK Tahun 2023	60
Tabel 27	Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2023	61
Tabel 28	Rincian Anggaran Deputi Bidang PMK Tahun 2023 Berdasarkan Program dan Rincian Output	63
Tabel 29	Rincian Anggaran Deputi Bidang PMK Tahun 2023 Berdasarkan Indikator Kinerja Utama	65
Tabel 30	Realisasi Anggaran Deputi Bidang PMK Tahun 2023 Berdasarkan Sasaran Strategis	68
Tabel 31	Perbandingan Pagu Anggaran, Realisasi Anggaran dan Penyerapan Anggaran di unit Kedeputuan PMK Tahun 2021 s.d. 2023	70
Tabel 32	Efisiensi Sumber Daya Pada Kedeputian PMK	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Struktur Organisasi Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian	3
Gambar 2	Sumber Daya Manusia pada Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian	4
Gambar 3	Peta strategi Deputy Bidang PMK	10
Gambar 4	Perbandingan NPSS Deputy Bidang PMK Tahun 2021 s.d. 2023	19
Gambar 5	Perbandingan Target dan Capaian Kinerja Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 s.d. 2023	23
Gambar 6	Perbandingan Capaian Target Tahun 2023 dengan Rencana Target Tahun 2024	24
Gambar 7	dokumentasi kegiatan Direktorat Jabatan ASN dalam proses pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	26
Gambar 8	Perbandingan Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	28
Gambar 9	Perbandingan Capaian Target Tahun 2023 dengan Rencana Target Tahun 2024	29
Gambar 10	Dokumentasi Monitoring dan Evaluasi penyusunan rencana pengembangan karier	37
Gambar 11	Perbandingan Capaian Indikator Persentase Instansi Pemerintah Yang Telah Menerapkan Kebijakan Kompensasi ASN tahun 2021 s.d. 2023	40
Gambar 12	Dokumentasi Kegiatan	41
Gambar 13	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik Tahun 2021 s.d. 2023	45
Gambar 14	Perbandingan Capaian Indikator Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK Tahun 2021 s.d. 2023	47
Gambar 15	Perbandingan Capaian Indikator tahun 2023 dengan Target Renstra 2020 - 2024	47
Gambar 16	Perbandingan Capaian Indikator Capaian Indikator Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN Tahun 2021 s.d. 2023 dengan Target Renstra 2024	51
Gambar 17	Perbandingan Capaian Indikator Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar Tahun 2021 s.d. 2023	54
Gambar 18	Perbandingan Capaian Indikator Indikator Persentase Pemanfaatan Sistem	

	Informasi yang Terstandar dengan Target 2024	55
Gambar 19	Perbandingan Capaian Indikator Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN tahun 2021 s.d. 2023	58
Gambar 20	Perbandingan Capaian Indikator Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	58
Gambar 21	Perbandingan Capaian Indikator Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK Tahun 2021 s.d. 2023	60
Gambar 22	Perbandingan Capaian Indikator Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK Tahun 2023 dengan Target Tahun 2024	61
Gambar 23	Perbandingan Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2021 s.d. 2023	62
Gambar 24	Perbandingan Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024	63
Gambar 25	Perbandingan Penyerapan Anggaran Deputi Bidang PMK Tahun 2021 s.d. 2023	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada awal tahun 2023, Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian menyiapkan langkah untuk mencapai kinerja yang ditargetkan pada tahun ini. Menyadari peranan Aparatur Sipil Negara yang sangat strategis berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Manajemen ASN, salah satu asas penyelenggaraan manajemen ASN adalah asas akuntabilitas. Asas ini mewajibkan setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau *stakeholders* sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta dalam rangka mewujudkan *Good Governance*, Pemerintah telah mengembangkan instrumen pertanggungjawaban yang disebut dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) atau Laporan Kinerja (LKj) untuk menjamin terselenggaranya asas akuntabilitas sesuai Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK) menyajikan Laporan Kinerja (LKj) laporan tahun 2023 yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja, serta pertanggungjawaban kinerja yang berisi pencapaian kinerja, hambatan dalam penyelesaian permasalahan pada tahun 2023 dalam rangka mencapai target yang dituangkan dalam perjanjian kinerja Deputi Bidang PMK.

Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2020 – 2024, Deputi PMK memiliki tujuan dalam Mewujudkan Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN yang Berkualitas sebagai referensi penyelenggaraan Manajemen ASN serta Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen ASN Berkualitas Prima sebagai implementasi sistem merit. Sesuai dengan hal tersebut, kinerja Deputi Bidang PMK pada tahun 2023 sudah sesuai dan mendukung ketercapaian target Renstra tahun 2020 – 2024. Adapun capaian pada tahun 2023 ini merupakan akumulasi dari capaian kinerja triwulanan pada Deputi Bidang PMK berdasarkan Indikator yang telah ditetapkan dari masing-masing sasaran strategis.

1.2. Dasar Hukum

Dasar hukum penyusunan Laporan Kinerja BKN Tahun 2023 diantaranya:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; dan
5. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Laksana Badan Kepegawaian Negara

1.3. Tugas Pokok, Fungsi, Dan Struktur Organisasi

1.3.1. Tugas Pokok

Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, jabatan karier, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN.

1.3.2. Fungsi

Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian memiliki beberapa fungsi, diantaranya:

- a. Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, jabatan ASN, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja jabatan ASN, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;
- c. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan;

- d. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pembinaan kinerja jabatan ASN, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;
- e. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya; dan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

1.3.3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 29 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, struktur organisasi Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian terdiri atas:



Gambar 1 Struktur Organisasi Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian

Adapun tugas dari masing-masing Direktorat yang berada di Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian adalah sebagai berikut:

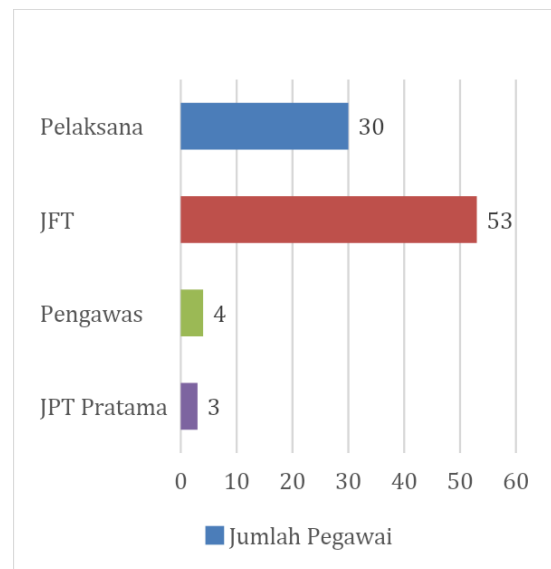
Tabel 1 Tugas Direktorat di Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian

Direktorat	Tugas
1. Direktorat Perancang Peraturan Perundang Undangan	Melaksanakan penyusunan, perancangan, dokumentasi, publikasi dan informasi, sosialisasi, bimbingan teknis dan evaluasi peraturan perundang undangan
2. Direktorat Jabatan ASN	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis jabatan ASN, penyusunan standarisasi jabatan
3. Direktorat Kinerja ASN	Melaksanakan penyiapan pembinaan kinerja, pengelolaan

	kinerja, pengelolaan data dan informasi penilaian kinerja serta evaluasi dan bimbingan penilaian kinerja
4. Direktorat Kompensasi ASN	Melaksanakan perumusan kebijakan teknis penggajian, tunjangan, fasilitas, penghargaan, perlindungan, jaminan pensiun dan jaminan hari tua serta evaluasi jabatan pegawai ASN

Rincian sumber daya manusia yang ada di Deputi bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian adalah sebagai berikut:

Unit Kerja	Pegawai
Direktorat Perancang Peraturan Perundang Undangan	18
Direktorat Jabatan ASN	29
Direktorat Kinerja ASN	19
Direktorat Kompensasi ASN	24
Total Pegawai	90



Gambar 2 Sumber Daya Manusia pada Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian

1.4. Peran dan Isu Strategis

Perwujudan cita-cita bangsa dan tujuan negara, memerlukan ASN yang mampu menjalankan peran sebagai pelaksana kebijakan dan penyelenggara pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. 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, Deputi bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian

memberikan kontribusi dalam pembangunan bidang aparatur negara sesuai misi BKN yaitu pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN dan penyelenggaraan manajemen ASN yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Arah kebijakan dan strategi Deputi bidang PMK dalam pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN dan penyelenggaraan manajemen ASN antara lain dengan mewujudkan pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang efektif yang berfokus pada pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN, rencana pengembangan karier instansi, implementasi kebijakan kompensasi (pemberian tunjangan kinerja) berbasis pada hasil evaluasi jabatan, dan implementasi sistem manajemen kinerja ASN pada instansi.

Strategi tersebut dimaksudkan untuk membangun ASN profesional, berintegritas, dan netral, pola hubungan kerja antar unit organisasi pemerintah, antara pemerintah dan masyarakat yang kolaboratif dan inklusif, organisasi birokrasi yang responsif dan adaptif, serta pelayanan publik yang berorientasi perbaikan sosial ekonomi berkelanjutan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penyajian dalam Laporan Kinerja BKN Tahun 2023 ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Meliputi Latar Belakang, Profil Deputi Bidang PMK, Isu Strategis yang dihadapi, dan Sistematika Laporan.

BAB II : Perencanaan Kinerja

Meliputi Rencana Strategi, Sasaran Strategis, dan Rencana Kerja dan Anggaran

BAB III : Akuntabilitas Kinerja

Meliputi capaian Indikator Kinerja Utama (IKU), evaluasi dan analisis dari capaian IKU, akuntabilitas keuangan Deputi Bidang PMK, serta kinerja lainnya;

BAB IV : Prioritas Nasional

Meliputi penjelasan terkait perencanaan, persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta pelaporan Prioritas Nasional yang menjadi tanggung jawab Deputi Bidang PMK.

BAB V : Efisiensi Sumber Daya

Meliputi penjelasan atas tercapaiannya efisiensi pada Deputi Bidang PMK. Efisiensi akan tercapai apabila realisasi kinerja sesuai target kinerja atau melampaui target kinerja, yang kemudian dibandingkan dengan penggunaan anggaran yang sesuai pagu anggaran atau dibawah pagu anggaran.

BAB VI : Penutup

Penjelasan terkait Hasil dari laporan kinerja organisasi dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk mengambil kebijakan bagi pemangku kepentingan untuk peningkatan kinerja di tahun yang akan datang

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1. Visi dan Misi

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”.

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, dirumuskan misi Deputy Bidang PMK yaitu meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN, dan
2. Penyelenggaraan manajemen ASN.

2.2. Tujuan

Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi, ditetapkan tujuan Deputy Bidang PMK tahun 2020-2024, 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. Meningkatnya kinerja ASN sesuai tugas jabatan masing-masing yang mendukung pekerjaan, tugas pokok, dan fungsi unit kerjanya; dan
 - b. Berjalannya sistem pengembangan karier dan pola karier ASN yang berdasarkan atas kualifikasi, kompetensi dan kinerja ASN.

Tahun 2023 merupakan tahun keempat dalam Renstra tahun 2020 – 2024. Deputi Bidang PMK telah mampu merealisasikan target yang ditetapkan sebagai bentuk dalam pemenuhan target Renstra tahun 2020 – 2024. Diharapkan sampai dengan tahun 2024, Deputi Bidang PMK mampu mencapai seluruh target yang telah ditetapkan.

2.3. Rencana Strategis

Salah satu agenda prioritas pemerintah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang adalah melakukan transformasi pelayanan publik melalui pembangunan aparatur negara dengan menerapkan sistem merit dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan manajemen ASN tersebut sendiri 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).

Dalam rangka mendukung salah satu agenda prioritas pemerintah di atas, Badan Kepegawaian Negara mencanangkan visi periode tahun 2020-2024 yaitu "Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk Mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong".

Untuk mewujudkan visi BKN, serta mengacu pada tugas, fungsi dan wewenang yang telah dimandatkan oleh peraturan perundang undangan kepada BKN dan penjabaran dari misi memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan bidang aparatur sipil negara melalui pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN, serta pengembangan sistem informasi ASN berdasarkan sistem merit, maka terdapat 5 pilar yang 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.

Peran Deputy bidang PMK 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 Deputy Bidang PMK sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Dalam ketentuan tersebut diatur bahwa Deputy bidang PMK adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang pembinaan manajemen kepegawaian, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala.

Sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, dan berdasarkan misi BKN tahun 2020-2024, maka Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian memberikan kontribusi untuk mewujudkan pembangunan bidang aparatur negara tersebut melalui peran pembinaan yang terfokus pada pilar pertama dan kedua yaitu “Pembinaan Penyelenggaraan Manajemen ASN” dan “Penyelenggaraan Manajemen ASN”.

2.4. Sasaran Strategis

Deputy bidang PMK menentukan sasaran strategis yang akan dicapai untuk mewujudkan visi dan misi BKN sesuai dengan arah kebijakan dan strategi dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Dengan menggunakan metode *balance scorecard* (BSC), sasaran strategis yang akan dicapai tersebut dilihat dari 4 (empat) sudut pandang/perspektif yaitu:

- **Sasaran strategis dari perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder perspective*)**
Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif pemangku kepentingan adalah Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN
- **Sasaran strategis dari perspektif pengguna layanan (*customer perspective*)**
Sasaran yang akan diwujudkan dari prespektif pemangku kepentingan adalah Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima
- **Sasaran strategis dari perspektif internal/proses bisnis (*internal perspective/business*)**

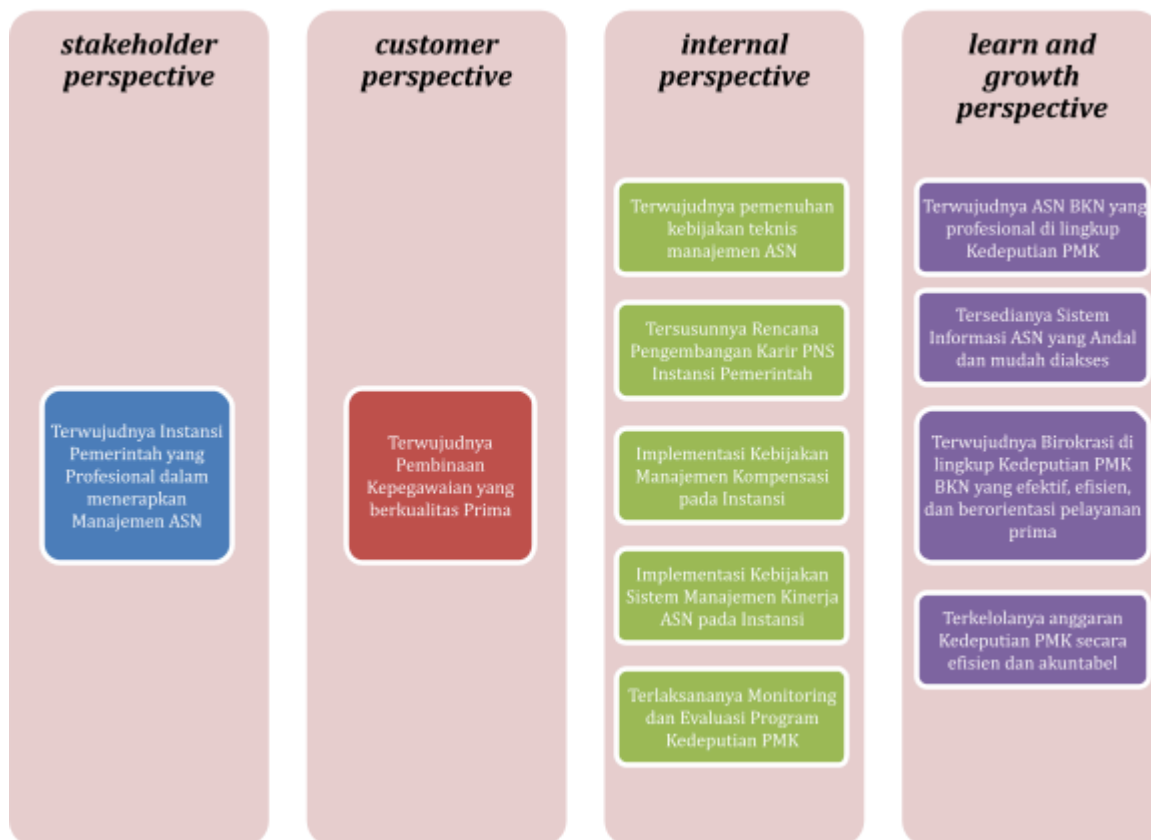
process)

Sasaran strategis dari perspektif internal/proses bisnis yang akan diwujudkan:

1. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN
 2. Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah
 3. Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi
 4. Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi
 5. Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK
- **Sasaran strategis dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learn and growth perspective*)**

Dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, sasaran yang hendak diwujudkan dalam lima tahun yang akan datang adalah:

1. Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK
 2. Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses
 3. Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima
 4. Terkelolanya anggaran Kedeputian PMK secara efisien dan akuntabel
- Keempat sasaran strategis tersebut tergambar dalam peta strategi berikut ini.



Gambar 3 Peta strategi Deputi Bidang PMK

2.5. Rencana Kerja dan Anggaran

Rencana Kerja (Renja) Deputi bidang PMK tahun 2023 merupakan dokumen perencanaan yang memuat visi, misi, sasaran strategis, program, kegiatan, dan perkiraan alokasi pendanaan baik untuk tahun 2023 maupun prakiraan majunya. Penyusunan Renja Deputi bidang PMK tahun 2023 mengacu pada Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional (PPN)/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) Nomor 2 Tahun 2021 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2022 yang mengusung tema “Pemulihan Ekonomi dan Reformasi Struktural” dan Rencana Kerja BKN Tahun 2022. Perumusan Renja dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Deputi bidang PMK agar kinerja dapat terlaksana secara lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

Sasaran strategis yang telah ditetapkan, dituangkan ke dalam indikator kinerja yang termuat dalam Perjanjian Kinerja untuk periode satu tahun. Sasaran, indikator, dan target kinerja Deputi bidang PMK mengacu pada sasaran, indikator, serta target kinerja BKN. Berikut Perjanjian Kinerja Deputi Bidang PMK Tahun 2022:

Tabel 2 Perjanjian Kinerja Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2023

KOD E SS	SASARAN STRATEGIS	KOD E IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</i>				
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	IKU.1	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100
<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>				
SS.2	Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima	IKU.2	Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	93
<i>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</i>				
SS.3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	IKU.3	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100
SS.4	Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah	IKU.4	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	20
SS.5	Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi	IKU.5	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	85
SS.6	Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	IKU.6	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik	85
SS.7	Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	IKU.7	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	4
<i>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</i>				
SS.8	Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK	IKU.8	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80

KOD E SS	SASARAN STRATEGIS	KOD E IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
SS.9	Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses	IKU.9	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100
SS.10	Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima	IKU.10	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK	35
		IKU.11	Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN	78
SS.10	Terkelolanya anggaran Kedeputian PMK secara efisien dan akuntabel	IKU.12	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK	96.25
		IKU.13	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat	100

Pada tahun 2023, Deputi bidang PMK mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp8.225.000.000,- (Delapan Miliar Dua Ratus Dua Puluh Lima Juta Rupiah), termasuk di dalamnya kegiatan prioritas nasional yaitu Penerapan Sistem informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi di seluruh K/L/D sebesar Rp3.000.000.000,- (Tiga Miliar Rupiah). Seluruh anggaran ini, digunakan untuk mendukung seluruh target kinerja yang telah ditetapkan pada perjanjian kinerja. Berikut tabel rincian anggaran Deputi bidang PMK tahun 2023 berdasarkan program dan rincian output.

Tabel 3 Anggaran Deputi Bidang PMK Tahun 2023 berdasarkan IKU

Kode SS	Sasaran Strategis	Kode IKU	Indikator Kinerja Utama	Target	Anggaran Awal (Rp)	Blokir	Anggaran Akhir
STAKEHOLDER PERSPECTIVE							
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	IKU.1	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%	375,225,000.00		
CUSTOMER PERSPECTIVE							

Kode SS	Sasaran Strategis	Kode IKU	Indikator Kinerja Utama	Target	Anggaran Awal (Rp)	Blokir	Anggaran Akhir
SS.2	Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima	IKU.2	Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	93	-		
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE							
SS.3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	IKU.3	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100%	3.448.295.000,00		
SS.4	Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah	IKU.4	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	20	251.480.000,00		
SS.5	Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi	IKU.5	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	85%	950.000.000,00		
SS.6	Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	IKU.6	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik	85%	3,200,000,000.00		
SS.7	Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	IKU.7	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	4	-		
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE							
SS.8	Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK	IKU.8	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80	-		
SS.9	Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses	IKU.9	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100%	-		
SS.10	Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima	IKU.10	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK	35	-		
		IKU.11	Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN	78	-		
SS.10	Terkelolanya anggaran Kedeputian PMK secara efisien dan akuntabel	IKU.12	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK	96.25 %	-		
		IKU.13	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat	100%	-		

2.6. Target Kinerja Sesuai Dengan Renstra Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Tahun 2020-2024

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 berkualitas prima	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	Indeks	85	88	91	93	95
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%
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 Kedeputian PMK	Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian 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 Kedeputian PMK	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	Indeks	77	77	78	78	79
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 dan akuntabel	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputian PMK	%	87%	90%	93%	96%	100%
	Persentase tindaklanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat di lingkup Kedeputian PMK	%	100%	100%	100%	100%	100%

BAB 3

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1. Capaian Kinerja

Capaian Kinerja Organisasi di lingkungan Badan Kepegawaian Negara diukur dengan pendekatan konsep Balance Scorecard (BSC) yang pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

Kinerja Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK) tahun 2023 dapat dilihat dari beberapa perspektif yang meliputi pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU), pelaksanaan program prioritas, anggaran, dan kinerja lainnya yang dicerminkan dari inovasi dan pencapaian yang memberikan manfaat baik kepada internal Kedeputian maupun kepada seluruh aparatur sipil negara. Selain itu Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian juga rutin melaksanakan evaluasi internal dalam rangka memperkuat pengelolaan kinerja Kedeputian.

Pengukuran capaian kinerja Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi IKU pada masing – masing perspektif sesuai dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.1.8/KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN.

Dari hasil pengukuran kinerja tersebut, dengan menggunakan perbandingan antara target dengan capaian Kedeputian PMK maka diperoleh data Nilai Kinerja Perspektif (NKP) Kedeputian PMK. Nilai Pencapaian Sasaran Strategis (NPSS) Deputy Bidang PMK pada tahun 2023 sebesar 101,70. NPSS merupakan akumulasi NKP yang memiliki bobot masing-masing 25%. Nilai tersebut berasal dari capaian kinerja pada masing-masing perspektif sebagaimana tampak pada tabel berikut.

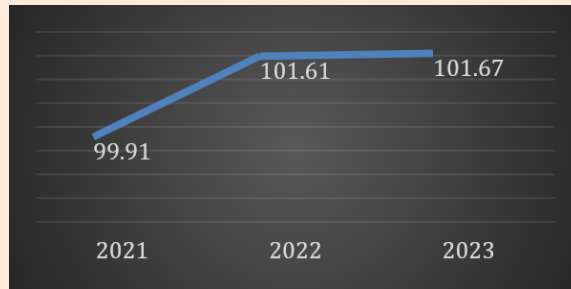
Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama	Skor SS	Bobot	NKP
<i>Stakeholder Perspective</i>	100.00	25%	25.00
<i>Customer Perspective</i>	100.28	25%	25.07
<i>Internal Process Perspective</i>	106.04	25%	26.51
<i>Learn and Growth Perspective</i>	100.48	25%	25.12
NPSS			101.70

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama		Target Tahunan	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
<i>Stakeholder Perspective</i>								100.00	25.00	
SS 1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN						100.00				
IKU 1.	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100.00	100.00	100.00						
<i>Customer Perspective</i>								100.28	25.07	
SS 2. Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima						100.28				
IKU 2	Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	93.00	93.26	100.28						
<i>Internal Process Perspective</i>								106.04	26.51	
SS 3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN						100.00				
IKU 3.	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100.00	100.00	100.00						
SS 4. Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah						120.00				
IKU 4.	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	20.00	24.00	120.00						
SS 5. Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi						109.16				
IKU 5.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	85.00	92.79	109.16						
SS 6. Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi						101.04				

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama		Target Tahunan	Realisasi	%	Status	NSS	Status NSS	Skor SS	NKP	Status NKP
IKU 6.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik	85.00	85.88	101.04						
SS 7. Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedepuitan PMK						100.00				
IKU 7.	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedepuitan PMK	4.00	4.00	100.00						
<i>Learn and Growth Perspective</i>								100.47	25.12	
SS 8. Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedepuitan PMK						104.49				
IKU 8.	Indeks Profesionalitas ASN Kedepuitan PMK BKN	80.00	83.59	104.49						
SS 9. Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses						100.00				
IKU 9.	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100.00	100.00	100.00						
SS 10. Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedepuitan PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima						95.54				
IKU 10.	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedepuitan PMK	100.00	100.00	100.00						
IKU 11.	Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedepuitan PMK BKN	78.00	71.05	91.09						
SS 11. Terkelolanya anggaran Kedepuitan PMK secara efisien dan akuntabel						101.84				
IKU 12.	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedepuitan PMK	96.25	99.80	103.69						
IKU 13.	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat	100.00	100.00	100.00						

Gambar 4
Perbandingan
NPSS Deputy
Bidang PMK
Tahun 2021 s.d.
2023

**Perbandingan NPSS Deputy Bidang PMK
Tahun 2021 s.d. 2023**



NO	Keterangan	Rentang Nilai	Warna
1	Sangat Baik	> 100	●
2	Baik	80 – 100	●
3	Cukup	50 – 79	●
4	Kurang	< 49	●
5	Belum Ada Skor	N/A	○

Secara keseluruhan, NKP dan

NPSS Deputy bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian melampaui 100 atau berkategori SANGAT BAIK. Jika dilihat lebih detail, selama tahun 2023, terdapat 7 IKU dengan status NSS baik dan 6 IKU dengan status NSS sangat baik. Penjelasan capaian IKU untuk setiap sasaran strategis adalah sebagai berikut:

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama		Target Tahunan	Realisasi	%
<i>Stakeholder Perspective</i>				
SS 1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN				
IKU 1.	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100.00	100.00	100.00
<i>Customer Perspective</i>				
SS 2. Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima				
IKU 2	Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	93.00	93.16	100.17
<i>Internal Process Perspective</i>				
SS 3. Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN				
IKU 3.	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100.00	100.00	100.00
SS 4. Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah				
IKU 4.	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	20.00	24.00	120.00
SS 5. Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi				
IKU 5.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	85.00	92.79	109.16
SS 6. Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi				
IKU 6.	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik	85.00	85.88	101.04
SS 7. Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK				

Sasaran Strategis / Indikator Kinerja Utama		Target Tahunan	Realisasi	%
IKU 7.	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	4.00	4.00	100.00
<i>Learn and Growth Perspective</i>				
SS 8. Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK				
IKU 8.	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80.00	83.59	104.49
SS 9. Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses				
IKU 9.	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100.00	100.00	100.00
SS 10. Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima				
IKU 10.	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK	100.00	100.00	100.00
IKU 11.	Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN	78.00	71.05	91.09
SS 11. Terkelolanya anggaran Kedeputian PMK secara efisien dan akuntabel				
IKU 12.	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK	96.25	99.85	103.74
IKU 13.	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat	100.00	100.00	100.00

A. Stakeholder Perspective

SS 1. Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN

IKU 1. Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Formula:

Berdasarkan hasil pengukuran IKM pada instansi, dilakukan perhitungan dengan membandingkan jumlah instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dengan jumlah instansi pemerintah keseluruhan.

Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN merupakan Indikator Kinerja untuk Mewujudkan Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN. Indikator Kinerja ini menjadi tanggung jawab bagi Deputi Bidang PMK melalui Direktorat Jabatan ASN sehingga diperoleh hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN pada instansi pemerintah.

Untuk mewujudkan ASN yang profesional, Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 mengamanatkan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit yang berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai kriteria utama serta tidak diskriminatif dalam penerapan seluruh rangkaian aktivitas sistem manajemen ASN. Dengan kata lain, bahwa penerapan sistem merit dalam penyelenggaraan manajemen ASN hakikatnya untuk mewujudkan profesionalitas ASN. Hal ini juga dipertegas dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2020-2024 yang salah satunya menekankan pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

Sehubungan dengan hal tersebut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada Grand Design Pembangunan ASN 2020-2024 menerapkan Human Capital Management Strategy menuju Smart ASN 2024. Profil Smart ASN 2024 meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, berjiwa hospitality, berjiwa entrepreneurship, dan memiliki jaringan luas. Secara tataran teknis, selaras dengan Rencana Kerja Strategis Badan Kepegawaian Negara (Renstra BKN) 2020-2024 dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi, dan mencapai tujuan berdasarkan potensi dan permasalahan BKN serta kebijakan nasional adalah meningkatnya tingkat profesionalisme pegawai ASN.

Profesionalitas ASN yang diselenggarakan melalui penerapan sistem merit pada hakikatnya merupakan upaya pemenuhan kebutuhan organisasi (*organizational needs*) maupun tuntutan kompetisi global (*global competitiveness*) untuk menjadikan ASN Indonesia berkelas dunia (*world class civil service*). Profesionalisme SDM sangat penting karena berkaitan dengan kebutuhan organisasi. Dengan kata lain, SDM yang profesional sangat dibutuhkan untuk mendukung efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ini pada dasarnya merupakan respons proaktif untuk menjawab kebutuhan tingkat profesionalitas ASN melalui standarisasi pelaksanaan pengukuran indeks profesionalitas ASN di lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2018, Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah wajib melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas setiap tahunnya. **Indeks Profesionalitas ASN adalah ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam melaksanakan tugas jabatan.**

Indeks Profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, Badan Kepegawaian melaporkan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan membuat aplikasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang dapat diakses di alamat website <https://ip-jasn.bkn.go.id>.

Dalam **rangka percepatan** proses pelaporan tersebut, Badan Kepegawaian Negara mengukur Instansi Pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang datanya diperoleh dari aplikasi Indeks Profesionalitas ASN. Adapun kriteria/indikatornya adalah sebagai berikut:

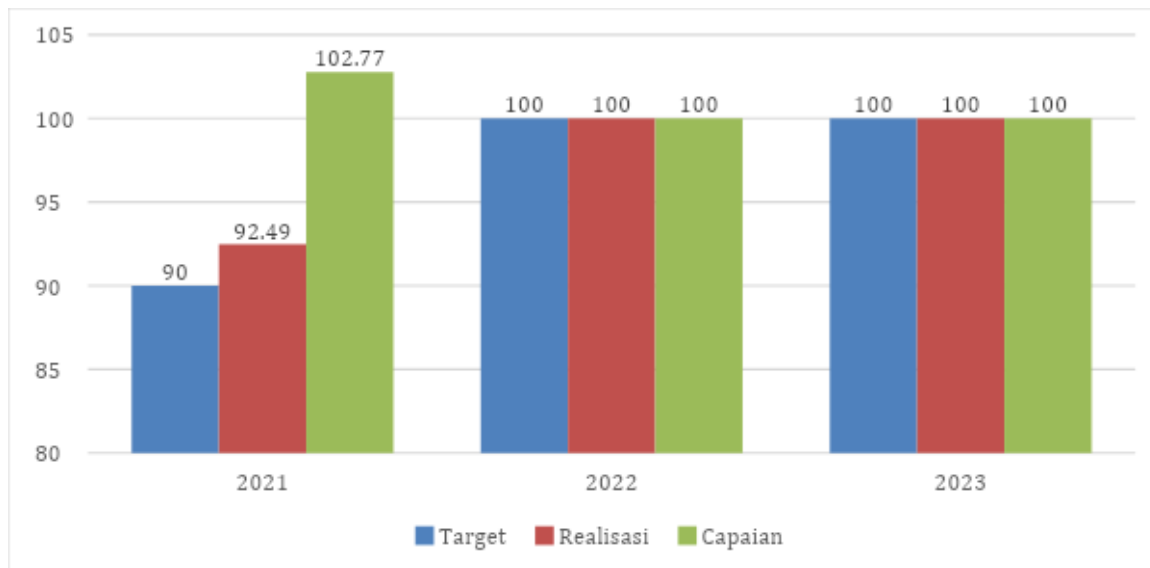
- a. Jumlah Instansi Pemerintah yang sudah meminta hak akses aplikasi Indeks Profesionalitas ASN;
- b. Jumlah Instansi Pemerintah yang mengalami kenaikan nilai Indeks Profesionalitas ASN per tahunnya;
- c. Jumlah Instansi Pemerintah yang melakukan pemutakhiran mandiri, mengikuti rekonsiliasi data dan melakukan integrasi dengan SIASN;
- d. Penambahan 4 instansi daerah yang berasal dari pemekaran provinsi di Papua yaitu, Papua Selatan, Papua Tengah, Papua Pegunungan dan Papua Barat Daya ;
- e. Penambahan 1 instansi pusat yaitu Badan Intelijen Negara (BIN).

Tabel 4 Capaian Kinerja Indikator Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100% (628 instansi)	100% (628 instansi)	100%

Berdasarkan sumber data tersebut didapatkan hasil pengukuran Indeks Profesionalitas ASN

tahun 2023, Instansi Pemerintah yang diukur sebanyak 628 instansi dari 623 instansi di tahun 2023 dan jumlah PNS diukur sebanyak 3.576.895. Dapat dikatakan 100% Instansi Pemerintah yang telah melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN.

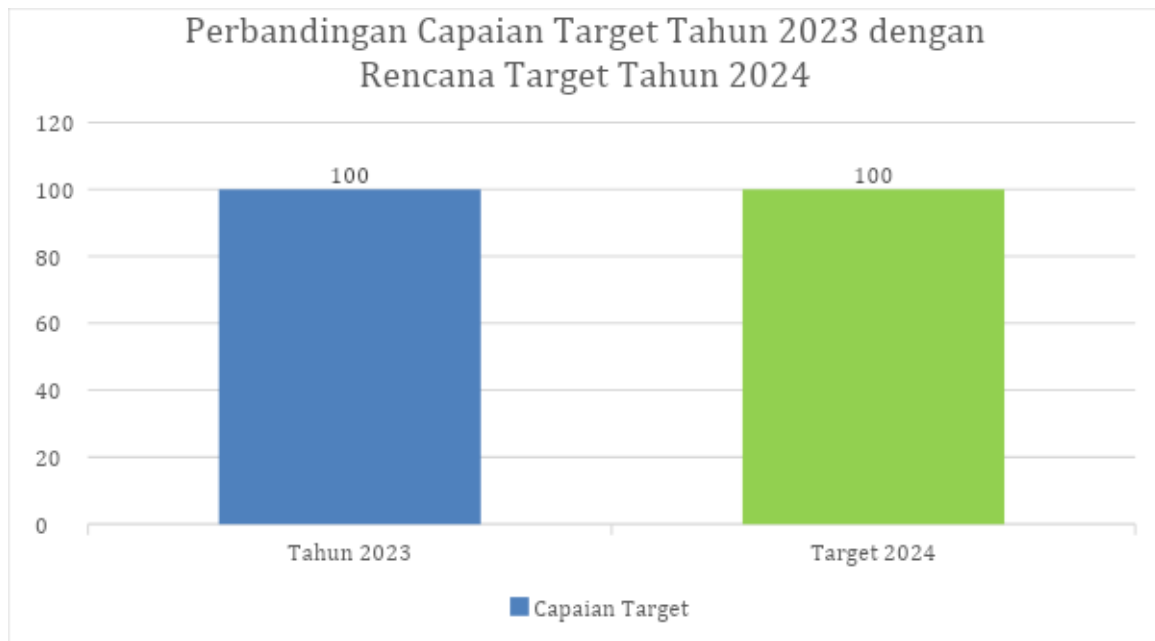


Gambar 5 Perbandingan Target dan Capaian Kinerja Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 s.d. 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa capaian kinerja Deputy Bidang PMK terkait Indikator Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN telah maksimal pada tahun 2022 dan pada tahun 2023 Deputy Bidang PMK tetap mempertahankan tercapai 100%.

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

1. Pemberian informasi secara intensif mengenai pemenuhan nilai per dimensi di setiap instansi pemerintah agar data segera termutakhirkan ke dalam SIASN;
2. Koordinasi intensif dengan Kantor Regional BKN terkait informasi ter-update pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di instansi daerah;
3. Koordinasi intensif dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN terkait informasi pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di instansi pusat;
4. Melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi (monev) Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN di Instansi Pemerintah yang bertujuan untuk mengidentifikasi setiap permasalahan yang terjadi di Instansi Pemerintah dalam kegiatan pelaksanaan pengukuran IP ASN; dan
5. Melakukan Bimtek Pengukuran IP ASN kepada seluruh instansi pusat dan daerah secara daring.



Gambar 6 Perbandingan Capaian Target Tahun 2023 dengan Rencana Target Tahun 2024

Meski demikian, terkait dengan pencapaian indikator ini, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, antara lain:

- a. Instansi pemerintah masih menggunakan SIMPEG sendiri dan tidak terintegrasi SI ASN
- b. Pengelolaan pengembangan kompetensi di tiap Instansi tidak merata
- c. Pemutakhiran riwayat pengembangan kompetensi pada SI ASN masih rendah
- d. Pemutakhiran riwayat penilaian kinerja masih rendah karena belum menggunakan e-kinerja BKN
- e. Pemahaman pelaporan pengembangan kompetensi di Instansi berbeda-beda
- f. Dampak penyetaraan terhadap pelaporan pelatihan fungsional pada SI ASN

Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2023 telah mencapai target jangka menengah sebesar 100%. Dengan mempertimbangkan kendala di atas, maka rencana tindak lanjut IKU untuk mencapai target periode 2024 adalah:

- a. Membuat rancangan perubahan atas peraturan tentang Pengukuran IP ASN
- b. Koordinasi intensif dengan pengelola Indeks Profesionalitas ASN di Kantor Regional I-XIV BKN, Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
- c. Koordinasi dengan Deputi Bidang SINKA dalam penerapan pelaporan kinerja yang dikelola BKN dan/atau integrasi Simpeg/Simpegnas.

**Tabel 5 Jumlah Instansi yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN
Tahun 2023**

Wilayah Kerja	Jumlah Instansi Tahun 2022	Jumlah Instansi Tahun 2023	Jumlah Instansi Mengukur	Capaian (%)
Kementerian	35	33	33	100
Lembaga	49	49	49	100
Kantor Regional I BKN Yogyakarta	42	42	42	100
Kantor Regional II BKN Surabaya	39	39	39	100
Kantor Regional III BKN Bandung	37	37	37	100
Kantor Regional IV BKN Makassar	76	76	76	100
Kantor Regional V BKN Jakarta	32	32	32	100
Kantor Regional VI BKN Medan	34	34	34	100
Kantor Regional VII BKN Palembang	49	49	49	100
Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	46	46	46	100
Kantor Regional IX BKN Jayapura	30	33	33	100
Kantor Regional X BKN Denpasar	44	44	44	100
Kantor Regional XI BKN Manado	34	34	34	100
Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	41	41	41	100
Kantor Regional XIII BKN	24	24	24	100

Wilayah Kerja	Jumlah Instansi Tahun 2022	Jumlah Instansi Tahun 2023	Jumlah Instansi Mengukur	Capaian (%)
Aceh				
Kantor Regional XIV BKN Manokwari	14	15	15	100
Total Instansi Pemerintah	626	628	628	100

Adapun dokumentasi kegiatan yang dilakukan Direktorat Jabatan ASN dalam proses pengukuran Indeks Profesionalitas ASN adalah sebagai berikut:



B. Customer Perspective

SS 2. Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima

IKU 2. Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN

Formula:

Instrumen pengukuran IKM yang disusun dari PermenPAN-RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat

Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN dilakukan sebagai gambaran umpan balik pelayanan pembinaan manajemen ASN, agar dapat dilakukan upaya perbaikan kedepannya. Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, melaksanakan layanan pembinaan mencakup.

- a. Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja, jabatan ASN, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pembinaan kinerja jabatan ASN, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;
- c. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- d. Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pembinaan kinerja jabatan ASN, kompensasi PNS, dan jabatan fungsional yang menjadi kewenangan BKN;

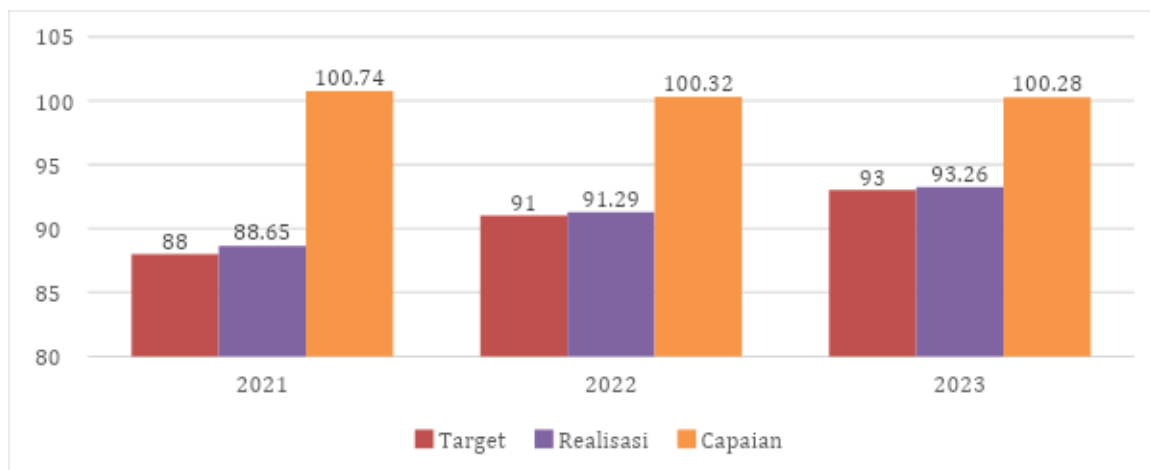
Pembinaan tersebut dilaksanakan melalui beberapa metode, seperti layanan konsultasi (Kelas konsultasi/coaching clinic, Pelayanan Terpadu Satu Pintu), Bimbingan Teknis, Sosialisasi, Internalisasi, Diskusi Kelompok Terpumpun, Uji Publik Rumusan Kebijakan, serta Monitoring dan Evaluasi penerapan manajemen ASN di instansi pemerintah.

Perhitungan IKU didasarkan pada hasil pengisian penerima layanan dari instansi/unit kerja internal dan eksternal, dengan jenis penghitungan data nilai posisi akhir. Berdasarkan hasil survei terhadap layanan yang diberikan oleh unit-unit yang ada di Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 6 Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN pada Deputi Bidang PMK

Unit Kerja	Target	Realisasi	Capaian
Direktorat Peraturan Perundang Undangan	92	92.01	100,01
Direktorat Jabatan ASN	92	93.18	100,19
Direktorat Kinerja ASN	95	94.80	99,78
Direktorat Kompensasi ASN	93	93.05	100,05
Rata-rata Indeks Kepuasan Masyarakat	93	93.26	100,28

Adapun perhitungan realisasi IKU pada Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, diperoleh Nilai **93.26** dengan capaian target 100.28% dari target 93 yang telah ditetapkan pada tahun 2023.



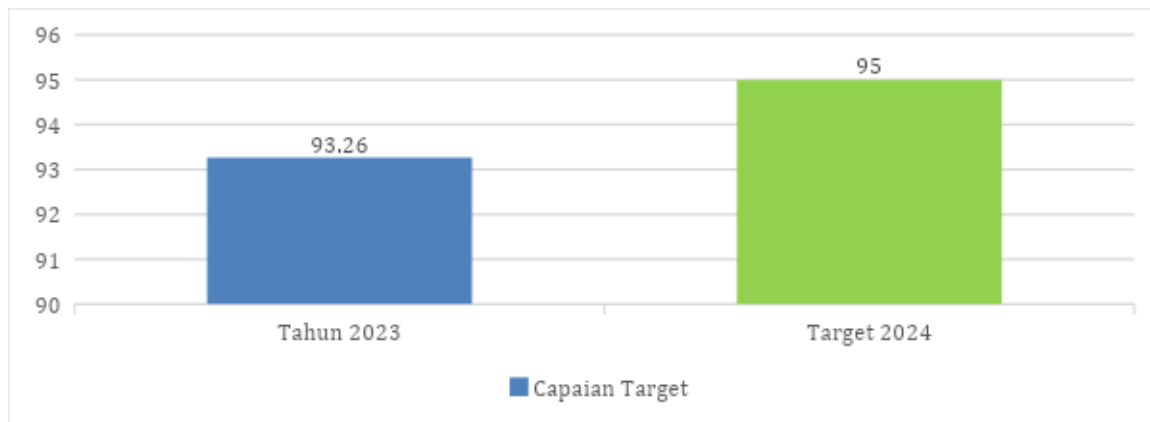
Gambar 8 Perbandingan Capaian Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN

Faktor keberhasilan pencapaian IKU ini adalah:

- Evaluasi berkala setiap kegiatan yang dilakukan oleh Deputi Bidang PMK; dan
- Pelaksanaan tindak lanjut terhadap hasil survei IKM yang diukur pada periode sebelumnya, terhadap aspek/komponen IKM yang masih memperoleh nilai rendah;

Dengan membandingkan realisasi capaian IKU selama 3 (tiga) tahun terakhir, yakni tahun 2021-2023, maka diperoleh data dan informasi bahwa Deputi bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian selalu memenuhi target Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan

Manajemen ASN yang telah ditetapkan. Terdapat kenaikan indeks sebesar 1.87 poin di tahun 2023, jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2022.



Gambar 9 Perbandingan Capaian Target Tahun 2023 dengan Rencana Target Tahun 2024

Dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi kinerja indikator ini pada tahun 2023 telah mencapai 93.26 poin atau 98.17% dari target jangka menengah sebesar 95 poin.

SS 3. Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN

IKU 3. Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

Formula:

Jumlah draft regulasi teknis dan instrumen yang berhasil ditetapkan dan diundangkan dibagi dengan regulasi teknis dan instrumen yang diusulkan.

Sesuai ketentuan dalam Pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa BKN bertugas antara lain menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan manajemen ASN. Tugas tersebut dalam pelaksanaannya menjadi salah satu tanggung jawab dari Direktorat PPU yang berada di bawah Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian.

Pada Agustus 2021 diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2021 tentang Pemberian Persetujuan Presiden terhadap Rancangan Peraturan Menteri/Kepala Lembaga. Rancangan Peraturan yang memerlukan persetujuan Presiden yaitu yang memiliki kriteria: berdampak luas bagi kehidupan masyarakat; bersifat strategis; dan lintas sektor atau lintas kementerian/lembaga. Dengan bertambahnya syarat administrasi tersebut, proses penetapan

dan pengundangan Peraturan BKN khususnya yang bersifat lintas sektor (eksternal) menjadi bertambah panjang.

Tabel 7 Capaian Indikator Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100%	100%	100%

Meski proses pengundangan Rancangan Peraturan menjadi lebih panjang, terdapat beberapa upaya yang dilakukan guna memastikan pencapaian target, antara lain

1. Memastikan proses usulan judul/topik rancangan peraturan BKN telah disertai *Legal Need Analysis*. Dengan demikian, kebijakan pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang diterbitkan, mengikuti dinamika perkembangan kondisi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan manajemen ASN, serta rumusan kebijakan yang disusun oleh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara telah menggunakan pendekatan proporsional;
2. Optimalisasi koordinasi antar instansi, dengan memanfaatkan teknologi informasi; dan
3. Melibatkan pemangku kepentingan dalam penyusunan Rancangan Peraturan BKN, sehingga pengundangan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN berorientasi pada kebutuhan lingkungan strategis.

Sampai dengan akhir Desember 2023 terdapat 8 (delapan) Peraturan BKN yang berhasil ditetapkan dan/atau diundangkan serta 7 (tujuh) Surat Edaran Kepala BKN yang ditetapkan. Dengan demikian jumlah regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN yang ditetapkan dan/atau diundangkan memenuhi target yang ditetapkan sehingga capaian untuk indikator ini adalah **100%**. Adapun rincian Peraturan BKN dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Daftar Peraturan BKN Tahun 2023

No.	Nomor Peraturan	Tentang	Tanggal ditetapkan	Tanggal diundangkan [Berita Negara]
1.	Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2023	Pemblokiran Data Kepegawaian dan/atau Layanan Kepegawaian pada Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara	6 Januari 2023	10 Januari 2023 [2023-40]
2.	Peraturan BKN Nomor 2 Tahun 2023	Pencabutan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 31 Tahun 2013 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	27 Juni 2023	6 Juli 2023 [2023-516]
3.	Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2023	Angka Kredit, Kenaikan Pangkat dan Jenjang Jabatan Fungsional	27 Juni 2023	27 Juni 2023 [2023-494]
4.	Peraturan BKN Nomor 4 Tahun 2023	Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil	14 Juli 2023	24 Juli 2023 [2023-563]
5.	Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2023	Tata Cara Pembayaran dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Jabatan Fungsional	21 Agustus 2023	24 Agustus 2023 [2023-653]
6.	Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2023	Pakaian Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara	7 September 2023	11 September 2023 [2023-721]
7.	Peraturan BKN Nomor 7 Tahun 2023	Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara	25 September 2023	26 September 2023 [2023-765]
8.	Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2023	Logo Badan Kepegawaian Negara	17 Oktober 2023	17 Oktober 2023 [2023-829]

Tabel 9 Daftar Surat Edaran BKN Tahun 2023

No.	Nomor Surat Edaran	Judul Surat Edaran	Tanggal Penetapan
1	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2023	Pedoman Teknis Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	31 Januari 2023
2	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2023	Pencabutan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021 tentang Prosedur Penyelenggaraan Seleksi dengan Metode Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara dengan Protokol Kesehatan Pencegahan dan Pengendalian <i>Corona Virus Disease</i> 2019 (Covid-19)	28 Februari 2023
3	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2023	Kriteria Penilaian dan Mekanisme Pengajuan Penghargaan Kenaikan Pangkat Luar Biasa	13 Maret 2023
4	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 5 Tahun 2023	Penilaian Kinerja Pejabat Fungsional Kepegawaian	29 Maret 2023

No.	Nomor Surat Edaran	Judul Surat Edaran	Tanggal Penetapan
5	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 8 Tahun 2023	Pedoman Penyusunan Soal Seleksi Kompetensi Bidang dan Soal Seleksi Kompetensi Teknis Bagi Calon Aparatur Sipil Negara serta Pengintegrasian ke dalam Sistem Computer Assisted Test Badan Kepegawaian Negara	14-Apr-23
6	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2023	Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara	12 Mei 2023
7	Surat Edaran Kepala BKN Nomor 16 Tahun 2023	Penjelasan atas Periodisasi Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil	17 Oktober 2023

Proses harmonisasi sampai dengan pengundangan peraturan BKN merupakan proses yang panjang sehingga memerlukan waktu yang lama. Pada proses harmonisasi membutuhkan kehadiran Tim Harmonisasi dari Kementerian Hukum dan HAM RI dan Sekretariat Kabinet.

Kendala yang dihadapi dalam pencapaian target indikator ini, antara lain berkaitan dengan

1. Rapat harmonisasi bergantung pada jadwal yang diberikan oleh Kementerian Hukum dan HAM RI dan Sekretariat Kabinet dan instansi terkait lainnya; dan
2. Terdapat penambahan proses pada pengundangan peraturan BKN yang berdampak luas bagi kehidupan masyarakat, bersifat strategis, dan lintas sektor atau lintas kementerian/lembaga, yaitu persetujuan Presiden melalui Sekretariat Kabinet.

Berdasarkan realisasi capaian IKU pada 3 (tiga) tahun terakhir, terlihat persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN sesuai dengan perencanaan/target pembentukan regulasi pada tahun tersebut dan target jangka menengah tahun 2024, yaitu 100%. Adapun persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN apabila dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Perbandingan Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN tahun 2020 s.d. 2023

Indikator	Tahun			
	2020	2021	2022	2023
Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100%	100%	113,3%	100%

SS 4. Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah

IKU 4. Jumlah Instansi Pemerintah Yang Menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS

Formula:

Jumlah Instansi Pemerintah berkomitmen untuk menindaklanjuti penyusunan rencana pengembangan karier Instansi Pemerintah sesuai dengan Peraturan BKN tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 yang merupakan perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pengembangan Karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip merit sistem, yaitu: berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja.

Manajemen karier PNS dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian berdasarkan kebutuhan instansi. Dalam menyelenggarakan manajemen karier PNS instansi pemerintah harus menyusun standar kompetensi jabatan dan profil PNS.

Pengembangan karier PNS yang dilakukan melalui manajemen karier didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Tujuan pengembangan karier PNS di instansi pemerintah dilakukan dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi, dan pola karier PNS yang dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan mutasi, promosi dan penugasan.

Dalam menyusun rencana pengembangan karier PNS perlu mengikuti pola karier instansi yang telah disusun oleh instansi pemerintah berdasarkan Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 22 tahun 2021 tentang Pola Karier PNS. Pola Karier PNS merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi disetiap jenis jabatan secara berkesinambungan. Bentuk Pola Karier PNS pola horizontal, pola vertikal, dan pola diagonal.

Penyusunan rencana pengembangan karier PNS merupakan salah satu kegiatan yang harus dilaksanakan oleh setiap instansi pemerintah sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 28 tahun 2020. Pengembangan karier PNS yang merupakan salah satu dari manajemen karier PNS dilakukan melalui perencanaan pengembangan karier PNS sesuai dengan penetapan pola

karier PNS. PNS yang akan dikembangkan kariernya, penempatan PNS sesuai pola karier, bentuk pengembangannya, waktu pelaksanaan, prosedur dan mekanisme pengisian jabatan.

Berdasarkan analisis hasil pelaksanaan penyusunan rencana pengembangan karier PNS yang telah dilaksanakan, instansi pemerintah masih dalam tahapan persiapan dalam penyusunan rencana pengembangan karier PNS. Tahapan persiapan tersebut meliputi penyiapan beberapa dokumen untuk mendukung penyusunan rencana pengembangan karier PNS. Dalam tahap persiapan tersebut, dokumen yang telah disusun oleh setiap instansi pemerintah perlu dilakukan penyesuaian dengan peraturan perundang-undangan. Seperti, dokumen pola karier PNS yang telah ditetapkan oleh PPK di instansi pemerintah perlu dilakukan penyesuaian kembali dengan Permen PAN RB Nomor 22 Tahun 2021 dengan disesuaikan peta jabatan dalam instansi tersebut.

Berdasarkan data yang disampaikan oleh instansi pemerintah kemudian dilakukan analisis untuk memetakan kondisi ketersediaan data rencana dan rekomendasi tindak lanjut agar instansi pemerintah dapat melakukan penyusunan rencana pengembangan karier instansi, serta bagi instansi pemerintah yang telah melakukan tahap pelaksanaan dapat menyesuaikan ketentuan perundangan yang berlaku.

Dari tahun 2020 sampai dengan 2022 target dan realisasi kinerja memenuhi target sehingga capaian presentase kinerja mencapai 100% dan pada tahun 2023 realisasi kinerja melebihi target mencapai 120%. Capaian kinerja tersebut dicapai dengan indikator jumlah instansi yang menyusun rencana pengembangan karier PNS dalam tahap persiapan.

Tahun 2023, Direktorat Jabatan ASN BKN telah melaksanakan fasilitasi melalui kegiatan pemantauan dan evaluasi, serta sekaligus melakukan bimbingan teknis tahapan yang harus dilakukan oleh Instansi Pemerintah dalam menyusun rencana pengembangan karier PNS. Kegiatan bimbingan teknis penyusunan rencana pengembangan karier PNS kepada Instansi Pemerintah pada tahun 2023 ditargetkan sejumlah 24 (dua puluh empat) Instansi Pemerintah yang telah menyusun Pola Karier PNS.

Tabel 11 Capaian Indikator Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Jumlah instansi pemerintah yang menyusun rencana	20	24	120%

Berdasarkan hasil kegiatan pemantauan dan evaluasi kepada Instansi Pemerintah, dihasilkan data sebanyak 24 (dua puluh empat) Instansi Pemerintah yang menyusun rencana pengembangan karier PNS sebagai berikut:

Tabel 12 Instansi Pemerintah yang menyusun rencana pengembangan karier PNS

No	Nama Instansi	No	Nama Instansi
1	Pemerintah Kabupaten Ngawi	13	Pemerintah Kota Binjai
2	Pemerintah Kota Madiun	14	Pemerintah Provinsi Banten
3	Pemerintah Kota Tangerang	15	Pemerintah Kabupaten Tulungagung
4	Pemerintah Kabupaten Purworejo	16	Pemerintah Kabupaten Wonosobo
5	Pemerintah Kota Sleman	17	Pemerintah Kabupaten Pemalang
6	Pemerintah Kabupaten Jepara	18	Pemerintah Kabupaten Kulon Progo
7	Pemerintah Kabupaten Purwakarta	19	Pemerintah Kabupaten Magelang
8	Pemerintah Kota Tasikmalaya	20	Pemerintah Kabupaten Sragen
9	Pemerintah Kabupaten Blitar	21	Kementerian Hukum dan HAM
10	Pemerintah Kabupaten Manggarai Barat	22	Pemerintah Kabupaten Jember
11	Pemerintah Kabupaten Batang	23	Pemerintah Kabupaten Cilacap
12	Pemerintah Kabupaten Demak	24	Pemerintah Kota Tangerang Selatan

Indikator keberhasilan pelaksanaan penyusunan rencana pengembangan karier PNS dapat diukur melalui jumlah instansi yang telah melakukan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk mendukung penyusunan rencana pengembangan karier PNS. Kelengkapan data tersebut menjadi indikator utama bagi instansi pemerintah untuk melanjutkan penyusunan pengembangan karier pada tahap pelaksanaan dan evaluasi.

Faktor keberhasilan IKU ini:

1. **Mengikuti Timeline** yang telah dibuat secara terukur dalam mengadakan monitoring serta evaluasi secara bertahap dan kontinyu;
2. Menyediakan berbagai media informasi penyusunan rencana pengembangan karier PNS melalui website <https://sunrenbangrirdjasn.wixsite.com/my-site>, e-book, serta video yang mudah diakses oleh instansi pemerintah baik pusat maupun daerah

Rencana tindak lanjut untuk IKU ini adalah:

1. Optimalisasi media elektronik dalam sosialisasi penyusunan rencana pengembangan karier PNS;
2. Pemanfaatan aplikasi SIASN untuk penyusunan rencana pengembangan karier PNS.

Apabila melihat capaian target tahun 2021 s.d. 2023 terlihat bahwa realisasi Jumlah Instansi Pemerintah yang menyusun rencana pengembangan karier PNS yang diselenggarakan Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dapat selalu memenuhi jumlah target setiap tahun.

Tabel 13 Perbandingan target dan capaian kinerja tahun 2021 s.d. 2023

Indikator Kinerja	Target			Realisasi			Capaian		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	137	137	20	137	137	24	100 %	100 %	120 %

Pada tahun 2023 capaian kinerja indikator Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS mencapai 24 instansi atau melebihi target tahun 2023, yaitu 20 instansi. Hal ini menyebabkan terjadi perubahan target pada tahun 2024 dari sebelumnya 46 instansi menjadi 42 instansi. Diharapkan dengan adanya optimalisasi media elektronik dalam sosialisasi penyusunan rencana pengembangan karier PNS serta pemanfaatan aplikasi SIASN untuk penyusunan rencana pengembangan karier PNS, target pada tahun 2024 dapat dicapai.

Tabel 14 Capaian Indikator Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS

Indikator Kinerja	Target 2024	Realisasi 2023
-------------------	-------------	----------------

Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	46 instansi (total 360 instansi hingga tahun 2024)	24 instansi (total 318 instansi hingga tahun 2023)
---	---	---

Adapun dokumentasi kegiatan penyusunan rencana pengembangan karier PNS selama tahun 2023 antara lain sebagai berikut:



Monitoring dan Evaluasi Penyusunan Rencana Pengembangan Karier di pemerintah Kabupaten Tulungagung



Monitoring dan Evaluasi Penyusunan Rencana Pengembangan Karier di pemerintah Kabupaten Wonosobo



Monitoring dan Evaluasi Penyusunan Rencana Pengembangan Karier di pemerintah Kabupaten Batang



Monitoring dan Evaluasi Penyusunan Rencana Pengembangan Karier di pemerintah Kabupaten Kulon Progo



Gambar 10 Dokumentasi Monitoring dan Evaluasi penyusunan rencana pengembangan karier

SS 5. Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi

IKU 5. Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN

Formula:

$$R/T \times 100$$

Dimana:

R = Jumlah Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Kebijakan Kompensasi (Pemberian Tunjangan Kinerja/TPP) berbasis pada Hasil Evaluasi Jabatan

T = Jumlah Instansi Pemerintah Keseluruhan

Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN merupakan Indikator Kinerja dari Sasaran Strategis Implementasi Kebijakan Kompensasi ASN pada Instansi. Perencanaan target IKU 5 pada tahun 2023 ditetapkan sebesar 85%. dengan realiasi capaian target yaitu triwulan I (80,60% / 503 Instansi), triwulan II (81,25% / 507 Instansi) dan triwulan III (92,79% / 579 Instansi). sedangkan pada triwulan IV tidak tersedia target dan capaian karena realisasi capaian target pada Triwulan III telah terpenuhi dan melebihi dari target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 92,79% (579 dari total 624 Instansi) maka pada triwulan IV dilakukan penyesuaian/perubahan target yang semula 85%

menjadi N/A. Sehingga bisa disimpulkan bahwa capaian tahun 2023 telah terpenuhi pada triwulan III yaitu sebesar 92,79% (579 Instansi).

Tabel 15 Capaian Indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	85	92.79	109.16 %

Penambahan data Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan Kompensasi ASN pada tahun 2023 tertuang pada tabel berikut ini:

Tabel 16 Penambahan data Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan Kompensasi ASN pada tahun 2023

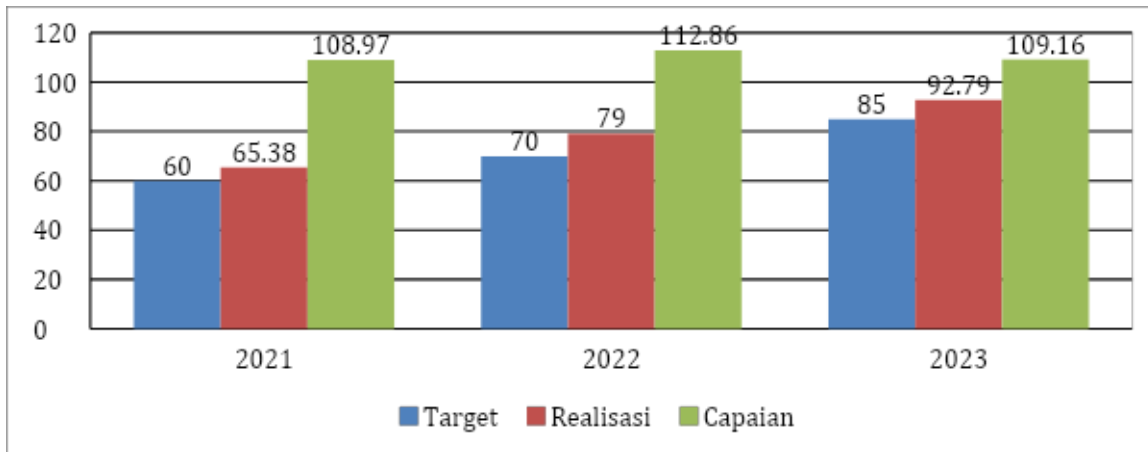
NO	KEBIJAKAN	INSTANSI
1.	Kebijakan BUP	Kejaksaan Agung RI
2.	Kebijakan Tunjangan Kinerja dan Tunjab Tugas Belajar	Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI)
3.	Kebijakan tentang penyesuaian gaji pokok	TNI dan POLRI
4.	Kebijakan tentang Perban No. 5 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pembayaran dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Jabatan Fungsional	BKN, Otorita, Badan Pangan, KPK dan MA, Kementerian MSDM, PPATK, Kemendagri dan Bappenas, Kementerian Koordinator/Kemenko Bidang Polhukam, Kemenko Bidang Perekonomian, Kemenko Bidang PMK, Kemenko Bidang Kemaritiman dan Investasi, Kemenristek dan Pendidikan Tinggi, Kementerian Koperasi dan UKM, Kementerian KLH, Kementerian BUMN, KPPA, Kementerian PAN dan RB, Kementerian Pemuda dan Olahraga, Kementerian PPU, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal

NO	KEBIJAKAN	INSTANSI
		dan Transmigrasi, Badan Riset dan Inovasi Nasional, Kementerian Pertahanan, Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian ESDM, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kementerian Parekraf, Kementerian Sekretaris Negara, Sekjend MPR RI, Sekjend DPR RI, BPK, Sekjend Dewan Ketahanan Nasional, BSSN, BPS, BIG, BKKBN, Kemeninves/BKPM, BPKP, Kementerian Agraria dan Tata Ruang, Perpusnas RI, BSN, BPTN, BPOM, LEMHANAS RI, BMKG, Sekretariat Kabinet, BNN, KPU, BNPB, KOMNAS HAM, BPKPB dan PB, Sekjend MK RI, Setjen KY, Sekjend DPD, Badan SAR Nasional, LKPP, BNPT, KPPU, BPPU, KASN, BPPMI, BNPP, Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, BPIP, BNPP, KEMENINFO, LAN, Kementerian Kesehatan, Kementerian Perhubungan, Kementerian Pertanian, Kementerian Perindustrian, Kementerian Perdagangan, Kementerian Sosial, Kementerian Agama dan Kementerian Luar Negeri

Tabel 17 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Instansi Pemerintah Yang Telah Menerapkan Kebijakan Kompensasi ASN Tahun 2021 s.d. 2023

Indikator Kinerja	Target			Realisasi			Capaian		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	60,00	70,00	85,00	65,38	79,00	92,79	108,97	112,86	109,16

Sejak tahun 2021 sampai dengan tahun 2023, realisasi capaian kinerja indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN selalu mengalami peningkatan yang signifikan. Faktor keberhasilan tersebut didukung oleh adanya upaya optimalisasi dalam kegiatan fasilitasi pembinaan pada Instansi.



Gambar 11 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Instansi Pemerintah Yang Telah Menerapkan Kebijakan Kompensasi ASN tahun 2021 s.d. 2023

Pelaksanaan kegiatan dalam upaya pencapaian instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS dilakukan dalam bentuk Fasilitasi, diantaranya Bimbingan Teknis (BIMTEK), *Forum Group Discussion* (FGD), Survey dan Konsultasi/CoC melalui luring (tatap muka) maupun daring (media zoom, surel dan whatsapp). Adapun dokumentasi kegiatan sebagai berikut:



Gambar 12 Dokumentasi Kegiatan

Pengukuran capaian target indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN dilaksanakan pada triwulan I, II dan III dengan membandingkan Jumlah realisasi Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan Kompensasi ASN dengan Jumlah target Instansi Pemerintah Tahun 2023 yang telah ditetapkan.

Permasalahan dalam pelaksanaan dalam Pembinaan dalam Implementasi Kebijakan Kompensasi adalah masih ditemukannya sebagian Instansi yang belum sepenuhnya menerapkan kebijakan kompensasi walaupun Instansi tersebut telah memiliki/menetapkan regulasi. Dalam rangka mengatasi permasalahan ini, Direktorat Kompensasi ASN terus melakukan upaya penguatan melalui pelaksanaan monitoring dan evaluasi dengan mekanisme/instrumen yang lebih efektif dan efisien. Salah satunya dengan melakukan pemetaan target prioritas yang berfokus pada Instansi berdasarkan tingkat kepatuhan dalam menerapkan kebijakan kompensasi.

SS 6. Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi

IKU 6. Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik

Tujuan dilaksanakan pembinaan adalah terwujudnya instansi pemerintah yang menyelenggarakan manajemen ASN sesuai dengan aturan dan mengedepankan penilaian kinerja yang baik sejak perencanaan hingga tindak lanjut serta pengelolaan manajemen penilaian kinerja yang terintegrasi dengan BKN. Dengan melakukan evaluasi menggunakan instrumen tervalidasi, maka Direktorat Kinerja ASN dapat mengetahui gambaran penerapan sistem manajemen kinerja pada instansi tersebut. Hasil evaluasi tersebut dapat menjadi dasar bagi Direktorat Kinerja ASN memberikan pembinaan lebih lanjut, sehingga terjadi peningkatan penilaian dengan minimal kriteria akhir adalah minimal Baik.

Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik merupakan Indikator Kinerja dari Sasaran Strategis Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN pada instansi Pemerintah. Pengukuran indikator dilakukan dengan melakukan survei kepada seluruh instansi pemerintah dengan jumlah 629 Instansi, baik pusat maupun daerah. Survei dilakukan dengan menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB nomor 6 tahun 2022. Instrumen terdiri 64 pertanyaan yang dibagi ke dalam 5 aspek, yaitu:

1. Perencanaan Kinerja (Penetapan dan Klarifikasi Ekspektasi);
2. Pelaksanaan, Pemantauan dan Pembinaan Kinerja;
3. Evaluasi Kinerja Pegawai;

4. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja; dan
5. Sistem Informasi Aplikasi E-Kinerja BKN

Adapun kriteria dalam melakukan penilaian atas penerapan kebijakan manajemen kinerja ASN pada Instansi Pemerintah adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Rentang Nilai Capaian Hasil Survei Penerapan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN

Skor	Kategori	Batas Bawah	Batas Atas	Interval
≥ 87.5% - 100%	Sangat Baik	87.5%	100.0%	16
≥ 76.6% < 87.5%	Baik	76.6%	87.5%	14
≥ 58.6% < 76.6%	Cukup	58.6%	76.6%	23
≥ 43.8% < 58.6%	Kurang	43.8%	58.6%	19
≤ 43.8%	Sangat Kurang	43.8%		56

Untuk menghitung skor hasil survei Penerapan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Tabel 18 Tata Cara Perhitungan survei Penerapan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN

Kategori	Bobot	Jumlah Soal	Nilai Maksimal	Nilai Evaluasi	Nilai Capaian (f = e x 2)	% Capaian (g = f / (e x 2))	Skor (h = g x a)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
A. PERENCANAAN KINERJA (PENETAPAN DAN KLARIFIKASI EKSPEKTASI)	50%	8	18	0.00	0.00	0.00%	0.00%
B. PELAKSANAAN, PEMANTAUAN DAN PEMBINAAN KINERJA	10%	8	16	0.00	0.00	0.00%	0.00%
C. EVALUASI KINERJA PEGAWAI	25%	6	12	0.00	0.00	0.00%	0.00%
D. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI KINERJA	10%	7	14	0.00	0.00	0.00%	0.00%

Kategori	Bobot	Jumlah Soal	Nilai Maksimal	Nilai Evaluasi	Nilai Capaian (f = e x 2)	% Capaian (g = f / (e x 2))	Skor (h = g x a)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
E. SISTEM INFORMASI APLIKASI E-KINERJA BKN	5%	3	4	0.00	0.00	0.00%	0.00%
	100%	32	64	0	0	0.00%	0.00%

Berdasarkan pelaksanaan survei, diperoleh data sebagai berikut:

a. Jumlah Instansi sebagai responden

Berdasarkan hasil survei, terlihat bahwa dari 629 Instansi Pemerintah baik Instansi Pusat maupun Instansi Daerah, terdapat 524 Instansi atau 83.31% instansi yang melakukan pengisian survei

Tabel 6. Data Jumlah Responden Survei terkait Penerapan Manajemen Kinerja ASN pada Instansi Pemerintah

JENIS INSTANSI	JUMLAH INSTANSI	MENGISI SURVEI	PERSENTASE
Instansi Pusat	83	80	96.39%
Instansi Daerah	546	444	81.32%
Total	629	524	83.31%

b. Hasil Survei Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik

Adapun hasil survei pada Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Survei Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik

WILAYAH KERJA	JUMLAH INSTANSI	JUMLAH RESPONDEN	SANGAT BAIK	BAIK	CUKUP	KURANG	SANGAT KURANG
PUSAT	83	80	49	23	5	3	-
KANREG 1	42	41	22	15	4	-	-
KANREG 2	39	39	25	10	3	1	-
KANREG 3	37	37	23	13	1	-	-

WILAYAH KERJA	JUMLAH INSTANSI	JUMLAH RESPONDEN	SANGAT BAIK	BAIK	CUKUP	KURANG	SANGAT KURANG
KANREG 4	76	41	22	10	7	2	-
KANREG 5	32	30	15	12	3	-	-
KANREG 6	34	31	16	9	6	-	-
KANREG 7	49	49	26	16	6	1	-
KANREG 8	46	43	32	6	4	1	-
KANREG 9	33	22	3	6	5	7	1
KANREG 10	44	31	14	14	1	1	1
KANREG 11	34	25	17	7	1	-	-
KANREG 12	41	35	15	12	6	2	-
KANREG 13	24	14	6	7	1	-	-
KANREG 14	15	6	3	2	1	-	-
Jumlah	629	524	288	162	54	18	2
Persentase Hasil Survei			54.96%	30.92%	10.31%	3.44%	0.38%
			85.88%				

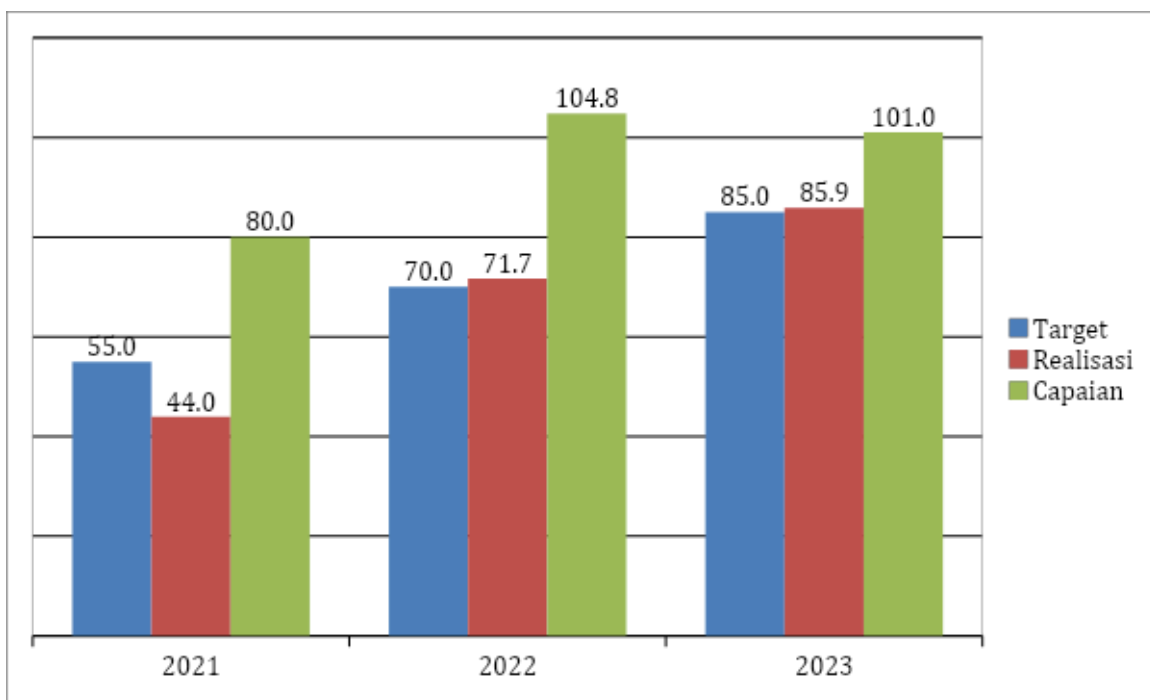
Hasil survei menunjukkan bahwa 288 atau 54.96% instansi pemerintah memperoleh kriteria sangat baik, dan 162 atau 30.92% instansi pemerintah memperoleh kriteria baik dalam penerapan kebijakan manajemen ASN pada tahun 2023 dari total instansi (524 instansi) yang menjadi responden pada survei penerapan kebijakan manajemen kinerja ASN. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 85.88% instansi telah menerapkan kebijakan manajemen kinerja ASN dengan kriteria minimal baik. Sehingga Indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik tercapai 101.04% dari target yang telah ditetapkan pada tahun 2023, yaitu 85%.

Tabel 8 Capaian Indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan	85	85.88	101.04

Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik			%
--	--	--	---

Jika membandingkan realisasi pada tahun 2021 dan 2022 terlihat bahwa terdapat peningkatan realisasi pada tahun 2023 terkait indikator Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik. Apabila melihat target rencana strategis tahun 2024, capaian pada tahun 2023 masih terpaut 14.12% dari target.



Gambar 13 Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Minimal Berkriteria Baik Tahun 2021 s.d. 2023

SS 7. Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK

IKU 7. Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK

Formula:

Jumlah rencana laporan monev dengan Laporan Monev yang disusun dari anggaran dan program yang ada di lingkungan Deputi Bidang PMK. Dokumen monev tersebut berasal dari laporan monitoring dan evaluasi masing-masing direktorat, mencakup 1. Direktorat Kinerja ASN, 2. Direktorat Peraturan Perundang-undangan, 3. Direktorat Kompensasi ASN, 4. Direktorat Jabatan ASN.

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi program bertujuan untuk memantau atau menilai jalannya program yang ada di Deputi Bidang PMK. Dari hasil monitoring dan evaluasi tersebut, dapat digunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan program dan perencanaan yang lebih baik untuk kegiatan di masa mendatang. Dokumen monitoring dan evaluasi kegiatan yang dimaksud, antara lain:

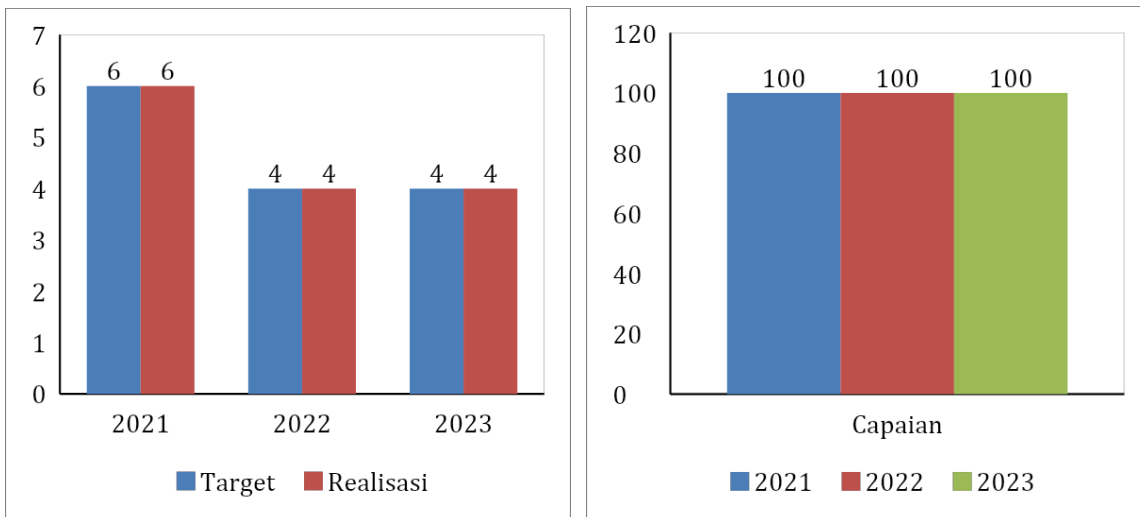
1. Laporan monitoring dan evaluasi kegiatan Direktorat Jabatan ASN
2. Laporan monitoring dan evaluasi kegiatan Direktorat Kinerja ASN
3. Laporan monitoring dan evaluasi kegiatan Direktorat Kompensasi ASN
4. Laporan monitoring dan evaluasi kegiatan Direktorat Perancang Peraturan Perundang-undangan ASN

Realisasi kinerja dalam IKU ini adalah 4 dokumen yang terdiri dari laporan monitoring dan evaluasi masing-masing Direktorat di lingkungan Deputi Bidang PMK, sehingga capaian untuk indikator ini adalah 100%.

Tabel 19 Capaian Indikator Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK

Unit Kerja				Target	Realisasi	Capaian
Direktorat Perancang Peraturan Perundang-undangan				1	1	100
Direktorat Jabatan ASN				1	1	100
Direktorat Kinerja ASN				1	1	100
Direktorat Kompensasi ASN				1	1	100
Rata-rata Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK				1	1	100

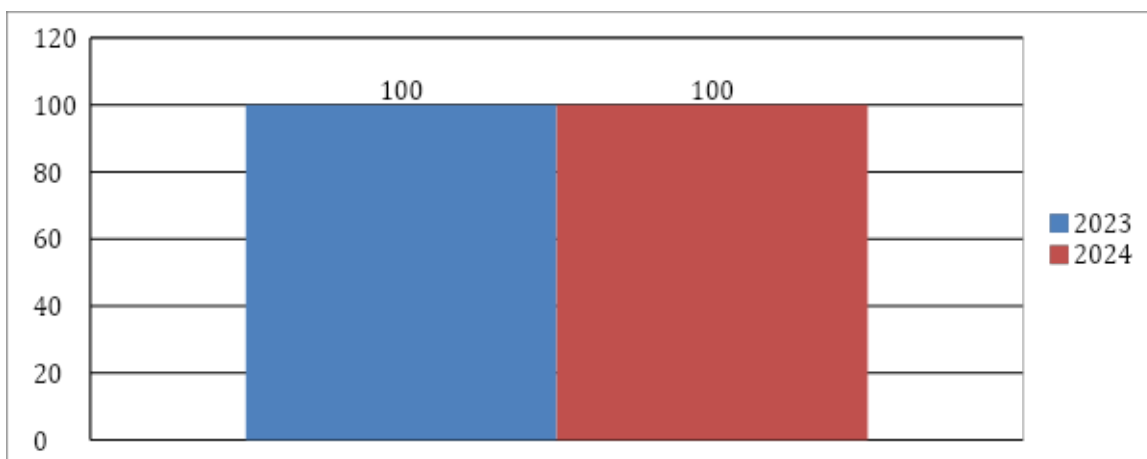
Apabila melihat realisasi pada tahun 2021 dan 2022, terlihat bahwa Deputi Pembinaan Manajemen Kepegawaian selalu mencapai target yang telah ditentukan, yaitu tercapai 100% setiap tahunnya. Berikut perbandingan capaian pada tahun 2021 s.d. tahun 2023.



Gambar 14 Perbandingan Capaian Indikator Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputan PMK Tahun 2021 s.d. 2023

Dibandingkan dengan 2 tahun sebelumnya, capaian kinerja akan IKU ini konsisten tercapai 100%, meskipun terdapat perbedaan target kinerja di tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan komitmen Deputi Bidang PMK bahwa melalui monitoring dan evaluasi dapat memperbaiki atau meningkatkan program dan perencanaan yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

Faktor keberhasilan pada Indikator Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputan PMK adalah dengan konsistensi menjadwalkan monitoring dan evaluasi kegiatan yang dilaksanakan selama satu tahun.



Gambar 15 Perbandingan Capaian Indikator tahun 2023 dengan Target Renstra 2020 - 2024

Berdasarkan rencana strategis Deputi Bidang PMK tahun 2020-2024, target IKU ini dalam kurun waktu 5 tahun adalah 100% setiap tahunnya. Sehingga dengan telah tercapainya target pada tahun 2023, yang perlu dilakukan oleh Deputi Bidang PMK adalah secara

konsisten tetap melaksanakan dan mendokumentasikan kegiatan monitoring dan evaluasi setiap tahunnya, agar dapat tercapai kembali pada tahun-tahun berikutnya

SS 8. Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK

IKU 8. Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN

Formula:

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

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

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

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

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

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP_1 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP_2 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP_3 = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP_4 = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

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

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

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

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

Penilaian indeks profesionalitas ASN (IP ASN) dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Indeks Profesionalitas ASN. Pengukuran dan Penilaian Indeks Profesionalitas ASN dilaksanakan dengan mengukur 4 (empat) dimensi, yang meliputi dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja, dan Disiplin. Masing-masing dimensi memiliki bobot penilaian dan kategori. Pada bobot penilaian, terdapat komponen yang dinilai yakni Kualifikasi dengan porsi sebesar 25%, Kompetensi sebesar 40%, Kinerja sebesar 30%, dan Disiplin yang memiliki bobot 5%.

Total keseluruhan komponen tersebut yang kemudian menjadi Indeks Profesionalitas ASN. Perolehan Indeks Profesionalitas kemudian dikategorikan sebagai berikut:

Nilai IP	Kategori
51 – 60	Sangat Rendah
61 – 70	Rendah
71 – 80	Sedang
81 – 90	Tinggi
91 – 100	Sangat Tinggi

Pemanfaatan hasil pengukuran IP ASN bagi pegawai ASN dapat digunakan sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas serta sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional. Dalam perspektif pelayanan, pengukuran IP ASN juga dapat digunakan sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama kaitannya dengan pelayanan publik. Pada tahun 2022, BKN melalui Biro Sumber Daya Manusia (SDM) telah merilis Laporan Nomor 353/NK.04.01/SD/A.II/2022 tentang Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Mandiri Nilai Indeks Profesionalitas di Lingkungan BKN. Pengukuran Indeks Profesionalitas yang dilaksanakan oleh Biro SDM menggunakan penilaian yang merupakan tarikan data dari SAPK. Adapun nilai IP ASN pada Direktorat yang ada di dalam Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kinerja, sebagai berikut:

Tabel 20 Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN

Unit Kerja	Target	Realisasi	Capaian
Direktorat Perancang Peraturan Perundang-Undangan	80	77,09	96,36
Direktorat Jabatan ASN	80	90,96	113,70
Direktorat Kinerja ASN	80	79,43	99,29
Direktorat Kompensasi ASN	80	86,89	108,61
Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80	83,59	104,49

Berdasarkan laporan tersebut, Deputi Bidang PMK memperoleh rata-rata nilai IP ASN 83.59 yang berarti tingkat profesionalitas ASN Deputi Bidang PMK berada pada

kategori TINGGI. Dengan demikian, realisasi pada tahun 2023 lebih tinggi dibandingkan dengan target yang telah ditentukan pada tahun 2023, yaitu 80 poin, atau tercapai 104.49%.

Tabel 21 Capaian Indikator Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN Tahun 2023

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	85	85.88	101.04 %

Rata-rata nilai IP ASN Deputi Bidang PMK pada dimensi kualifikasi adalah 21,42. Nilai tersebut mencerminkan pegawai di lingkungan Deputi Bidang PMK yang mayoritas berlatar pendidikan S1/D4 dan S2. Sepanjang tahun 2023, sebagian besar pegawai telah mengikuti pengembangan kompetensi baik dalam bentuk diklat maupun seminar/workshop. Hal tersebut berimplikasi pada rata-rata nilai 31,27 untuk dimensi kompetensi dari bobot nilai 40. Di sisi lain, rata-rata nilai pada dimensi kinerja ialah 25,81. Rata-rata nilai tersebut menggambarkan rata-rata nilai prestasi kerja pegawai Deputi Bidang PMK berada pada rentang 76-90 (BAIK) dan 91-100 (SANGAT BAIK). Sedangkan untuk dimensi disiplin, rata-rata nilainya ialah 4,97 dari bobot 5. Cerminan nilai ini menunjukkan bahwa belum 100% ASN di lingkungan Deputi Bidang PMK menegakkan disiplin dengan baik. Dari rata-rata nilai Kedeputian sebagaimana telah dijelaskan, dapat diketahui nilai indeks masing-masing unit kerja sebagai berikut:

Tabel 22 Rincian Capaian IP ASN Direktorat pada Deputi Bidang per Dimensi tahun 2023

Unit Kerja	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Realisasi
Direktorat Peraturan Perundang Undangan	21,35	25,44	25,29	5,00	77,09
Direktorat Jabatan ASN	21,38	39,38	25,21	5,00	90,96
Direktorat Kinerja ASN	21,76	26,00	26,67	5,00	79,43
Direktorat Kompensasi ASN	21,17	34,25	26,07	4,86	86,89
Rata-rata Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	21,42	31,27	25,81	4,97	83,59

Berdasarkan data di atas, terdapat beberapa Direktorat yang memperoleh mencapai

kategori TINGGI dalam Indeks Profesionalitas ASN, yaitu Direktorat Jabatan ASN dengan capaian 90,96 dan Direktorat Kompensasi dengan capaian 86,89.. Sedangkan unit lainnya berada pada kategori SEDANG, yaitu Direktorat Peraturan Perundang-undangan dengan nilai 77,09 dan Direktorat Kinerja ASN dengan nilai 79,43.



Gambar 16 Perbandingan Capaian Indikator Capaian Indikator Profesionalitas ASN Kedeputan PMK BKN Tahun 2021 s.d. 2023 dengan Target Renstra 2024

Apabila dibandingkan dengan tahun 2022, terdapat peningkatan realisasi nilai Indeks Profesionalitas ASN di Deputi Bidang PMK yaitu sebesar 3,63 poin, sedangkan dibandingkan pada tahun 2021, terdapat kenaikan nilai Indeks Profesionalitas cukup signifikan yaitu sebesar 5,44 poin. Hal ini menunjukkan terdapat perbaikan atau peningkatan Indeks Profesionalitas ASN pada Deputi Bidang PMK pada tahun 2023.

Adapun beberapa faktor keberhasilan yang mendukung tercapainya Indikator terkait Indeks Profesionalitas ASN pada Deputi Bidang PMK, diantaranya:

1. Memaksimalkan inventarisasi data pengembangan kompetensi yang dilaksanakan internal di lingkup Deputi Bidang PMK;
2. Meningkatkan partisipasi pegawai dalam program pengembangan kompetensi baik di internal maupun eksternal lingkungan Deputi Bidang PMK.

Dibandingkan dengan target tahun 2024, realisasi kinerja tahun 2023 telah melampaui target 4,59 poin. Salah satu upaya untuk meningkatkan nilai Indeks Profesionalitas ASN dalam dimensi kompetensi, Kepala BKN telah mengeluarkan Surat Edaran Kepala BKN

Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pelaksanaan Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri (CMB). Regulasi mengamanatkan bahwa ASN memiliki hak mendapat pengembangan kompetensi 20 (dua puluh) Jam Pelajaran (JP) setahun. Kegiatan tersebut menerapkan konsep 10:20:70 model pembelajaran dan pengembangan (learning and development model) terdiri dari 10% klasikal, 20% belajar dengan kolega (coaching and mentoring), dan 70% dari pengalaman kerja (action learning). Oleh karena itu setiap pegawai dapat melaksanakan kegiatan CMB untuk pemenuhan 20 JP dalam setahun, guna meningkatkan dimensi kompetensi dalam nilai Indeks Profesionalitas ASN di tahun mendatang. Deputi Bidang PMK juga akan berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi untuk menetapkan target baru di tahun kedepan sehingga kualitas penilaian Indeks Profesionalitas ASN bagi para pegawai akan tetap meningkat. CMB dilakukan secara rutin dengan model *transfer knowledge* dari pegawai yang sudah melaksanakan pelatihan, baik di dalam maupun luar negeri.

SS 9. Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses

IKU 9. Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar

Formula:

$$\text{Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar} = \frac{\text{Jumlah sistem informasi yang digunakan}}{\text{Total Sistem Informasi yang Disediakan}} \times 100\%$$

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

- efektivitas;
- keterpaduan;
- kesinambungan;

- efisiensi
- akuntabilitas;
- interoperabilitas; dan
- keamanan.

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik Deputy Bidang PMK 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 pekerjaan sehari-hari. Adapun aplikasi dan sistem informasi terstandar tersebut ialah:

1. BKN Location Based Presence (LBP).

Sistem informasi presensi pegawai yang bermanfaat untuk melaporkan kehadiran berdasarkan lokasi tempat bekerja. Seluruh pegawai di Direktorat Jabatan ASN telah menggunakan aplikasi tersebut untuk menunjang pencatatan kehadiran.

2. kinerja.bkn.go.id

Aplikasi yang bermanfaat untuk mengelola kinerja individu. Seluruh pegawai juga telah menggunakannya untuk menyampaikan capaian kinerja sesuai dengan SKP masing-masing pegawai.

3. presensi.bkn.go.id

Aplikasi berbasis web yang digunakan untuk rekapitulasi kehadiran pegawai pengajuan ijin, dan cuti.

4. Digital Signature (DS)

Aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menandatangani dokumen secara digital.

5. E-travel

Aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menatausahakan dokumen perjalanan dinas, dan mengendalikan jadwal perjalanan dinas pegawai agar tidak bersamaan.

6. SIAVA

Sistem Aplikasi Verifikasi Anggaran (SIAVA) adalah aplikasi untuk membantu dalam mengelola dokumen tagihan dan sebagai standarisasi kelengkapan atau syarat dokumen tagihan. Aplikasi ini mendukung program penyerapan anggaran yang optimal, dokumen pertanggungjawaban laporan keuangan yang real time, e-audit, BPK, Monev, e-Gov, WTP

dan Penghargaan Pengelolaan Keuangan Terbaik.

7. LPSE

Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE) adalah unit layanan penyelenggara sistem elektronik pengadaan barang/jasa oleh BKN yang dapat diakses pada alamat lpse.bkn.go.id.

8. Spektra

SPEKTRA (Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi) mengintegrasikan data dan sistem internal BKN dengan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) milik Kementerian Keuangan.

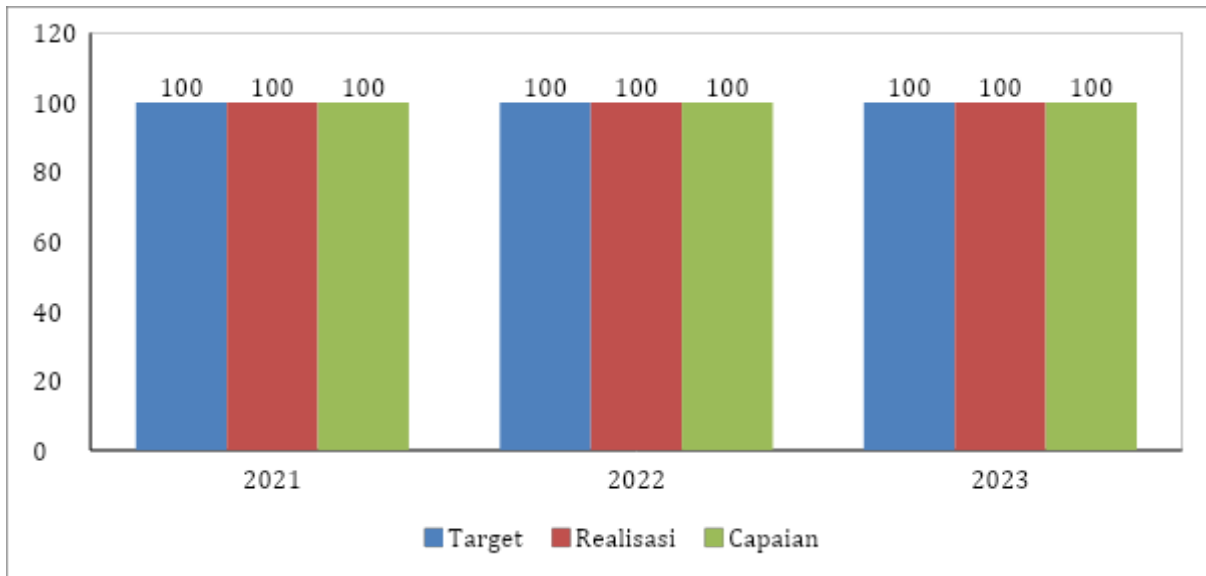
9. SIONI

Sistem Informasi ONline Inventory (SI-ONI) adalah aplikasi berbasis web guna mengelola barang inventory, melaporkan persediaan barang, yang juga mempermudah dalam pemantauan dan pengelolaan barang milik Negara, khususnya barang cepat habis.

Tabel 23 Capaian Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar tahun 2023

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100	100	100

Deputi Bidang PMK telah memanfaatkan 9 (sembilan) sistem informasi yang disediakan BKN untuk melakukan pekerjaan, dengan rutinitas dan intensitas yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan fungsi sistem. Realisasi dalam pemanfaatan sistem informasi yang terstandard yaitu 100%.

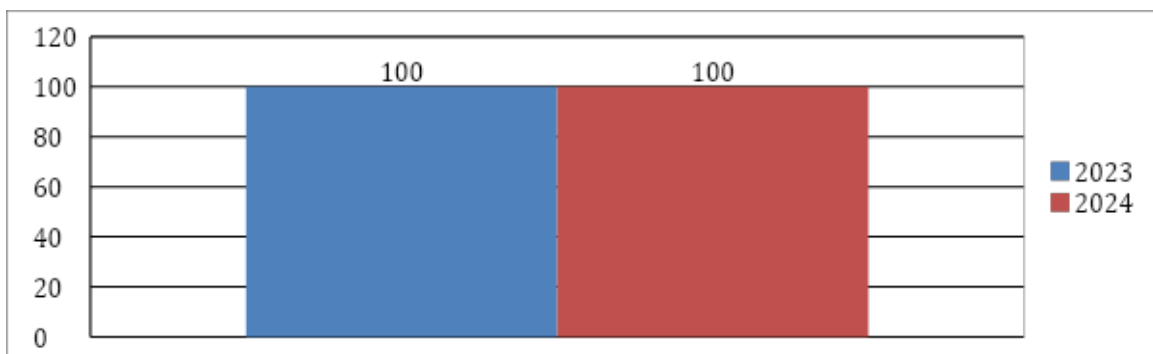


Gambar 17 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar Tahun 2021 s.d. 2023

Dibandingkan dengan tahun sebelumnya, IKU ini konsisten tercapai 100% dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan komitmen Deputy Bidang PMK untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya melalui SPBE.

Faktor keberhasilan pencapaian Indikator Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar adalah sebagai berikut:

- a. Tersedianya sistem informasi yang terstandar oleh BKN dan sesuai kebutuhan penggunaannya.
- b. sistem informasi yang ada mudah digunakan oleh semua kalangan pegawai dan memberi manfaat dalam meningkatkan kinerja.



Gambar 18 Perbandingan Capaian Indikator Indikator Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar dengan Target 2024

Berdasarkan rencana strategis Deputy Bidang PMK tahun 2020-2024, target IKU ini dalam

kurun waktu 5 tahun adalah 100% setiap tahunnya. Sehingga dengan telah tercapainya target pada tahun 2023, yang perlu dilakukan oleh Deputi Bidang PMK adalah menjaga konsistensi agar dapat tercapai kembali pada tahun-tahun berikutnya.

SS 10. Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima

IKU 10. Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK

Indikator ini bertujuan untuk mengukur kepatuhan unit dalam menyiapkan dokumen yang dibutuhkan guna mendukung penilaian Reformasi Birokrasi (RB) di tingkat Kedeputian Bidang PMK. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024, delapan area perubahan (manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, penataan organisasi, penataan tata laksana, penataan SDM aparatur, penguatan akuntabilitas, penguatan pengawasan dan peningkatan kualitas pelayanan publik) sudah tidak dikaitkan lagi dengan kegiatan Reformasi Birokrasi (RB), melainkan RB akan berfokus pada pelaksanaan Kegiatan Percepatan (*acceleration*). Sehingga pemenuhan RB Direktorat Peraturan Perundang-undangan masih dalam tahap penyesuaian pemenuhan dokumen RB.

Pada masa transisi penilaian RB, Deputi Bidang PMK telah menyusun dan melaksanakan rencana aksi RB, dengan hasil monitoring dan evaluasi. Dengan demikian untuk indikator ini capaian yang diperoleh yakni sebesar **100%** karena bukti dukung rencana aksi RB Deputi Bidang PMK telah dipenuhi.

Capaian indikator ini jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 24 Capaian Indikator Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi 2023	Target 2024
Persentase pemenuhan dokumen Reformasi Birokrasi di Lingkungan Deputi Bidang PMK	100%	100%	100%

Berdasarkan realisasi capaian kinerja IKU 10 pada tahun 2023 telah mencapai target yang sama dengan tahun 2024. Realisasi capaian target tersebut diupayakan dipertahankan sesuai dengan target yang ditetapkan pada tahun 2024.

SS 10. Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima

IKU 11. Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN

Formula:

Hasil Evaluasi AKIP dari Inspektorat

Indikator ini merupakan nilai hasil evaluasi yang dilakukan oleh inspektorat terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja di lingkungan Deputi Bidang PMK. 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja tersebut meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Deputi Bidang PMK telah dievaluasi oleh Inspektorat dengan dikeluarkannya **Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Deputi Bidang PMK Tahun 2022 dengan nomor 072/AI.03/LHE/H/2022 dengan nilai sebesar 70,60 (kategori sangat baik).** Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level administrator/ fungsional madya (koordinator).

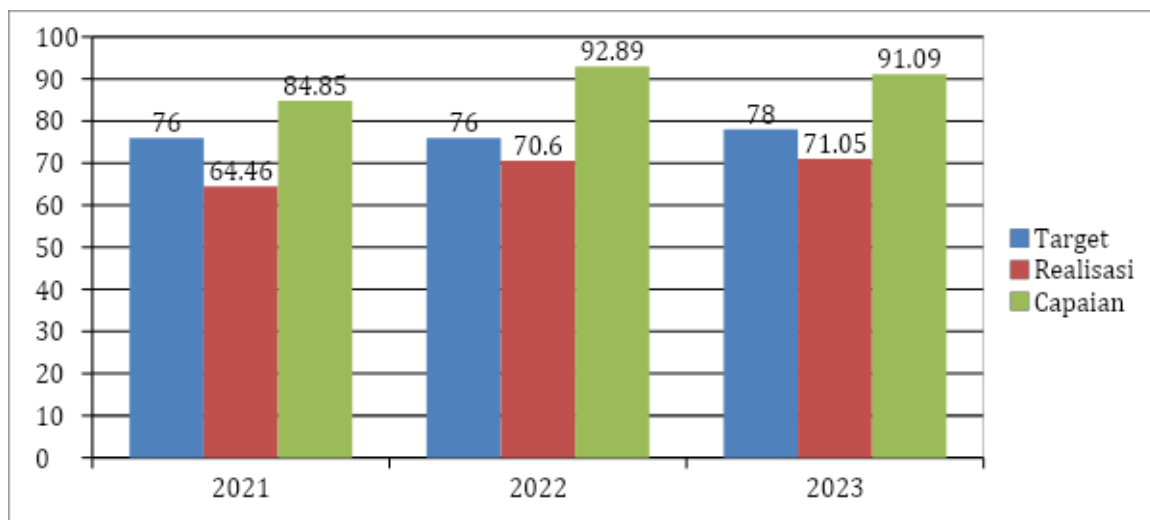
Nilai AKIP	Kategori
0 – 30	Sangat Kurang
30 – 50	Kurang
50 – 60	Cukup
60 – 70	Baik
70 – 80	Sangat Baik

80 – 90	Memuaskan
90 – 100	Sangat Memuaskan

Adapun rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

NO	Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023
1	Perencanaan Kinerja	30	-
2	Pengukuran	30	-
3	Pelaporan Kinerja	15	-
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	-
Nilai Hasil Evaluasi			71,05

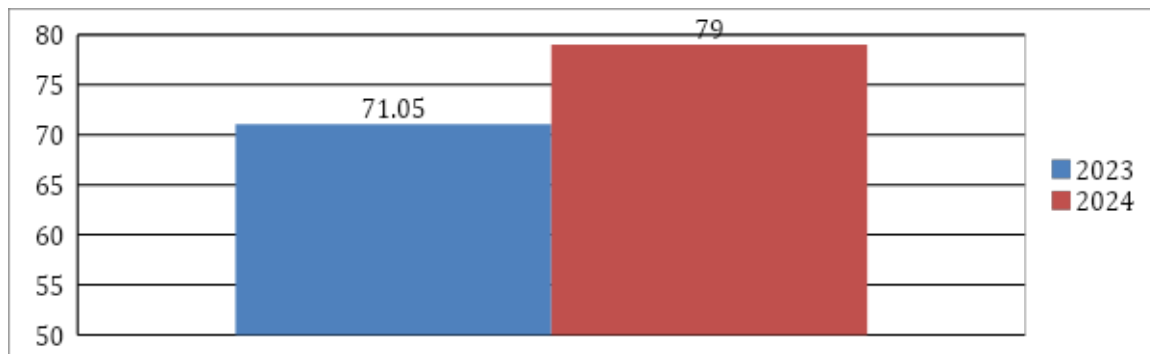
Realisasi nilai akuntabilitas kinerja tahun 2023 Deputi Bidang PMK adalah sebesar 71,05, atau tercapai 91,09% dari target tahun 2023, yaitu 78 poin. Meskipun realisasi pada tahun 2023 belum sesuai dengan target tahun 2023 yang telah ditentukan, namun terdapat peningkatan realisasi pada tahun 2023 jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2022.



Gambar 19 Perbandingan Capaian Indikator Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN tahun 2021 s.d. 2023

Melihat tren selama periode tahun 2020 hingga tahun 2023 capaian kinerja terus mengalami

peningkatan walaupun belum mencapai target tahunan. Dengan hal ini dapat dilihat komitmen dari Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian dalam meningkatkan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja setiap tahunnya.



Gambar 20 Perbandingan Capaian Indikator Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Bila dibandingkan dengan target kinerja pada tahun 2024 sebesar 79, maka masih terdapat selisih 7,95 poin lagi yang harus direalisasikan oleh Deputi Bidang PMK pada tahun 2024. Hal yang akan dilakukan oleh Deputi Bidang PMK adalah melakukan perbaikan atas evaluasi dan rekomendasi dari inspektorat, maupun memantau secara berkala atas komponen akuntabilitas di Deputi Bidang PMK.

SS 11. Terkelolanya anggaran Kedeputian PMK secara efisien dan akuntabel

IKU 12. Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK

Formulasi:

$$\text{Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK} = \frac{\text{Jumlah Realisasi Anggaran}}{\text{Jumlah Pagu Anggaran}} \times 100\%$$

Pada tahun 2023, Deputi Bidang PMK mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp8.225.000.000 (Delapan Miliar Dua Ratus Dua Puluh Lima Juta Rupiah). Namun demikian, adanya blokir anggaran oleh Kementerian Keuangan dan refocusing anggaran, maka anggaran Deputi Bidang PMK berkurang menjadi Rp7.828.401.000 (Tujuh Miliar Delapan Ratus Dua Puluh Delapan Juta Empat Ratus Satu Ribu Rupiah). Anggaran yang diblokir adalah sebesar Rp 440.050.000 (Empat Ratus Empat Puluh Juta Lima Puluh Ribu

Rupiah). Sedangkan untuk penambahan anggaran adalah sebesar 43.451.000 (Empat Puluh Tiga Juta Empat Ratus Lima Puluh Satu Ribu Rupiah) Berikut rincian pagu dan realisasi anggaran Deputi Bidang PMK tahun 2023 berdasarkan unit kerja:

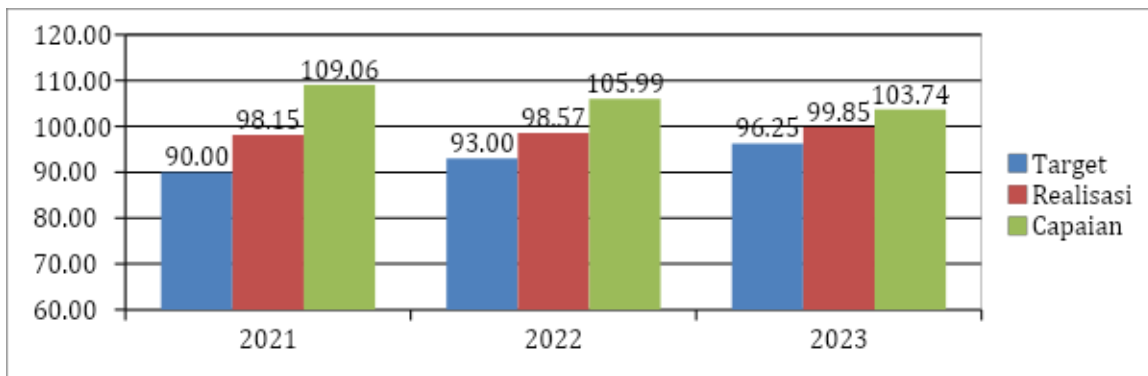
Tabel 25 rincian pagu dan realisasi anggaran Deputi Bidang PMK tahun 2023 berdasarkan unit kerja

Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp)	Blokir	Penambahan	Pagu Anggaran Akhir	Realisasi Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (%)
Direktorat Peraturan Perundang Undangan	825.000.000	156.750.000	-	668.250.000	665.947.004	99,66
Direktorat Jabatan ASN	3.250.000.000	135.250.000	-	3.114.750.000	3.113.625.550	99,96
Direktorat Kinerja ASN	3.200.000.000	148.050.000	-	3.051.950.000	3.045.808.559	99,80
Direktorat Kompensasi ASN	950.000.000	-	43.451.000	993.451.000	991.264.120	99,78
Deputi Bidang PMK	8.225.000.000	440.050.000	43.451.000	7.828.401.000	7.816.645.233	99,85

Penyerapan anggaran Deputi Bidang PMK tahun 2023 mencapai 99,85% yaitu Rp7.816.645.233 dari pagu anggaran sebesar Rp7.828.401.000. Realisasi anggaran ini melampaui target yang telah ditetapkan, sehingga capaian kinerja IKU ini sebesar 103,74% dari target IKU pada tahun 2023, yaitu 96,25%. Adapun sisa anggaran sebesar Rp 11.755.767 atau 0,15% yang tidak terserap dikarenakan adanya selisih harga atas harga penawaran dari setiap kegiatan yang melibatkan pihak ketiga, seperti pengadaan paket meeting fullday/fullboard di luar kantor, pengadaan paket seminar kit, dan paket pengadaan jamuan makan/snack.

Tabel 26 Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK Tahun 2023

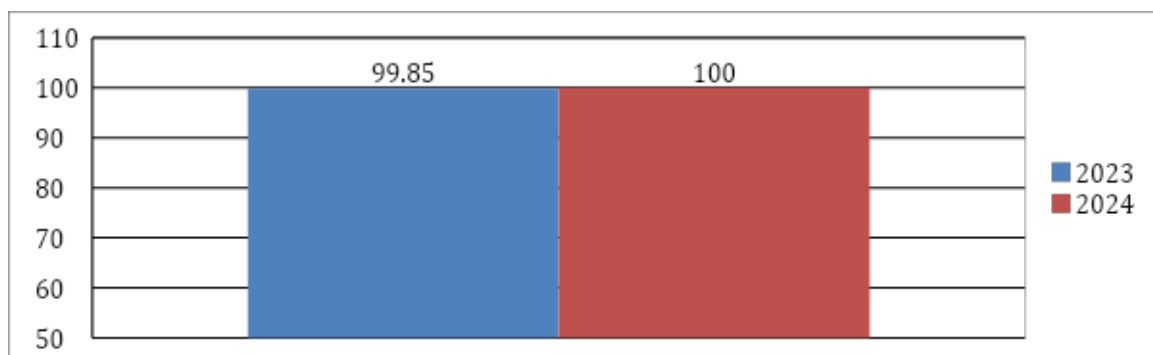
Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK	96,25	99,85	103,74



Gambar 21 Perbandingan Capaian Indikator Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK Tahun 2021 s.d. 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa realisasi pada tahun 2023 mengalami peningkatan apabila dibandingkan dengan tahun 2021 dan 2022. Terlihat bahwa Deputi Bidang PMK selalu dapat mencapai target meskipun terdapat peningkatan target setiap tahunnya. Terdapat beberapa faktor keberhasilan atas pencapaian IKU ini, diantaranya:

- Menyusun kalender jadwal pelaksanaan kegiatan yang difokuskan lebih banyak dilaksanakan dalam semester pertama tahun 2022, sehingga mempercepat penyerapan anggaran dan mengurangi penumpukan kegiatan di akhir tahun;
- Monitoring dan evaluasi yang dilakukan tiap triwulan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dan Madya di Lingkungan Deputi Bidang PMK;
- Koordinasi dan komunikasi antara pengelola kegiatan dan staf pendukung di masing-masing unit kerja yang berjalan baik; dan
- Menyusun pertanggungjawaban keuangan dengan tepat waktu dan akuntabel.



Gambar 22 Perbandingan Capaian Indikator Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK Tahun 2023 dengan Target Tahun 2024

Berdasarkan rencana strategis Deputi Bidang PMK tahun 2020-2024, target IKU ini dalam pada tahun 2024 tahun adalah 100%, sehingga sampai dengan tahun

2022 ini masih terpaut 0,15 poin. Ada beberapa hal yang bisa dilakukan oleh Deputi Bidang PMK untuk memaksimalkan penyerapan anggaran antara lain:

- a. Menyusun perencanaan kegiatan dengan lebih cermat seperti rencana aksi dan rencana penarikan dana;
- b. Melakukan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap data realisasi anggaran per triwulan; dan
- c. Refocusing anggaran apabila kegiatan yang dilakukan tidak dapat terlaksana.

IKU 13. Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat

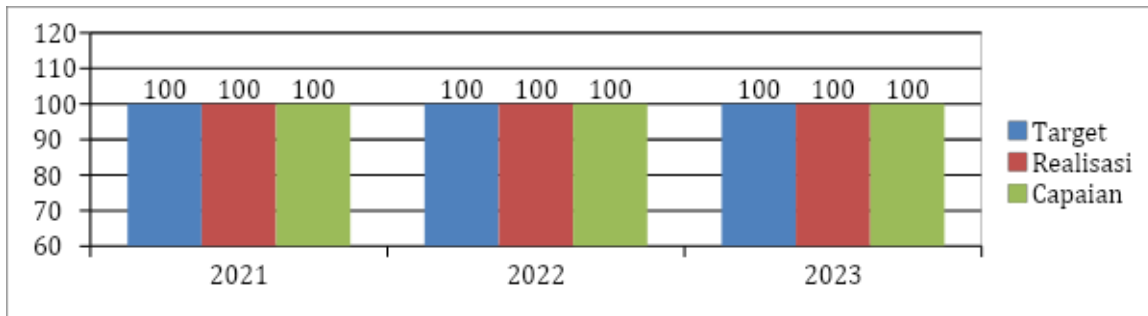
Formula:

Perbandingan Temuan yang ditindaklanjuti dengan keseluruhan temuan dikalikan 100%

Tabel 27 Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2023

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100	100	100

Pengelolaan anggaran yang efisien dan akuntabel berarti bahwa anggaran dapat diserap tepat guna dan berdaya guna serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai peraturan yang berlaku. Pada tahun 2023 Deputi Bidang PMK tidak menjadi sampling dalam proses audit pertanggungjawaban keuangan dari internal yaitu inspektorat BKN, sehingga tidak ada tindak lanjut hasil audit oleh inspektorat. Berdasarkan dokumen keuangan tahun 2023 yang telah diaudit, tidak ditemukan adanya temuan dari BPK. Dengan demikian, dapat dikatakan kinerja IKU telah terealisasi 100%.

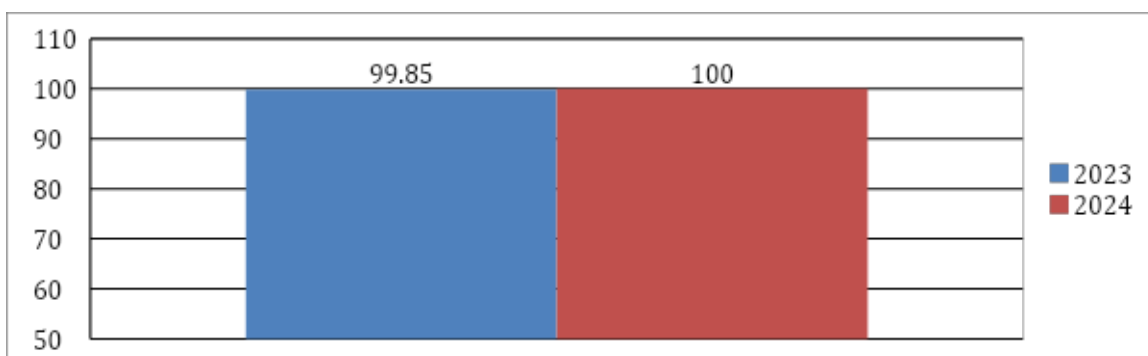


Gambar 23 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2021 s.d. 2023

Bila dibandingkan dengan target dan realisasi pada 2 tahun terakhir, Deputi Bidang PMK secara konsisten mencapai target yang ditetapkan pada IKU ini yaitu 100%. Dari hasil tersebut mencerminkan komitmen Deputi Bidang PMK selalu mengupayakan berkas pertanggungjawaban keuangan disusun sesuai peraturan yang berlaku secara substansi maupun administrasinya.

Adapun beberapa faktor keberhasilan yang mendukung tercapainya IKU ini, diantaranya sebagai berikut:

- a. Menyusun berkas pertanggungjawaban kegiatan segera mungkin setelah kegiatan selesai dilaksanakan dan memenuhi item-item yang disyaratkan oleh Biro Keuangan melalui aplikasi SIAVA;
- b. Secara berkala mencatat dan merapikan berkas pertanggungjawaban di masing-masing unit kerja; dan
- c. Komunikasi berbagai pihak sehingga untuk setiap temuan dapat dijawab dengan baik.



Gambar 24 Perbandingan Capaian Indikator Persentase Tindak Lanjut Temuan Hasil Audit/Pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah Tahun 2024

Bila dibandingkan dengan target dan realisasi pada 2 tahun terakhir, Deputi Bidang PMK secara konsisten mencapai target yang ditetapkan pada IKU ini yaitu 100%. Dari hasil tersebut mencerminkan komitmen Deputi Bidang PMK selalu mengupayakan berkas

pertanggungjawaban keuangan disusun sesuai peraturan yang berlaku secara substansi maupun administrasinya.

3.2. Realisasi Anggaran

Pada tahun 2023, Deputi Bidang PMK mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp8.225.000.000 (Delapan Miliar Dua Ratus Dua Puluh Lima Juta Rupiah) termasuk di dalamnya anggaran kegiatan prioritas nasional yaitu Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D sebesar Rp3.000.000.000 (Tiga Miliar Rupiah). Berikut tabel rincian anggaran Deputi Bidang PMK tahun 2023 berdasarkan program dan rincian output.

Tabel 28 Rincian Anggaran Deputi Bidang PMK Tahun 2023 Berdasarkan Program dan Rincian Output

KODE	PROGRAM/ KEGIATAN/ KRO/ RO/ KOMPONEN/ SUB KOMPONEN/ DETIL	ANGGARA N (Rp)	BLOKIR	REFOCUSSIN G	ANGGARAN AKHIR (Rp)
001.AAH	Peraturan Lainnya	825.000.000	156.750.000		668.250.000
001.AAH.00 1	Peraturan di Bidang Kepegawaian	825.000.000	156.750.000		668.250.000
001.ABQ	Kebijakan Bidang Aparatur	777.742.000	(48.780.000)		826.522.000
001.ABQ.00 1	Rekomendasi Kebijakan Gaji, Pensiun, Perlindungan, dan Penghargaan ASN	299.295.000	(102.571.000)		401.866.000
001.ABQ.00 2	Rekomendasi Kebijakan Tunjangan, Fasilitas dan Evaluasi Jabatan	-	-		-
001.ABQ.00 4	Rekomendasi Kebijakan Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja Jabatan ASN	200.000.000	-		200.000.000
001.ABQ.00 5	Rekomendasi Pertimbangan Teknis Kebutuhan ASN	-	-		-
001.ABQ.00 6	Rekomendasi Perencanaan Kebutuhan ASN	-	-		-
001.ABQ.00 7	Kebijakan Bidang Aparatur	278.447.000	53.791.000		224.656.000
01.AFA	Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria	173.295.000	(478.060.000)		651.355.000
01.AFA.001	Standar Teknis Jabatan	173.295.000	(478.060.000)		651.355.000

KODE	PROGRAM/ KEGIATAN/ KRO/ RO/ KOMPONEN/ SUB KOMPONEN/ DETIL	ANGGARA N (Rp)	BLOKIR	REFOCUSSIN G	ANGGARAN AKHIR (Rp)
01.BDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	626.705.000	75.035.000		551.670.000
01.BDB.001	Fasilitasi dan Pembinaan Atas Nilai Indeks Profesionalitas ASN	375.225.000	40.975.000		334.250.000
01.BDB.002	Fasilitasi dan Pembinaan Perencanaan Kebutuhan ASN	-	-		-
01.BDB.004	Pembinaan di Bidang Kebijakan Kompensasi ASN	-	-		-
01.BDB.005	Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Instansi Pemerintah	251.480.000	34.060.000		217.420.000
01.QDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	3.000.000.000	148.050.000		2.851.950.000
01.QDB.003	Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D	3.000.000.000	148.050.000		2.851.950.000
02.AEA	Koordinasi	2.450.000.000	538.275.000		1.911.725.000
02.AEA.001	Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian	2.450.000.000	538.275.000		1.911.725.000
02.BDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	372.258.000	5.329.000		366.929.000
02.BDB.003	Pembinaan Manajemen Kepegawaian di bidang Kompensasi	372.258.000	5.329.000		366.929.000

Apabila dirinci berdasarkan target kinerja, alokasi anggaran Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian tahun 2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 29 Rincian Anggaran Deputy Bidang PMK Tahun 2023 Berdasarkan Indikator Kinerja Utama

Kode SS	Sasaran Strategis	Kode IKU	Indikator Kinerja Utama	Target	Anggaran Awal (Rp)	Blokir	Anggaran Akhir
STAKEHOLDER PERSPECTIVE							
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	IKU.1	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%	375.225.000	40.975.000	334.250.000
CUSTOMER PERSPECTIVE							

Kode SS	Sasaran Strategis	Kode IKU	Indikator Kinerja Utama	Target	Anggaran Awal (Rp)	Blokir	Anggaran Akhir
SS.2	Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima	IKU.2	Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	93	-	-	-
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE							
SS.3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	IKU.3	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100%	3.448.295.000	216.965.000	3.231.330.000
SS.4	Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah	IKU.4	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	20	251.480.000	34.060.000	217.420.000
SS.5	Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi	IKU.5	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	85%	950.000.000	- 43.451.000	993.451.000
SS.6	Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	IKU.6	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik	85%	3.200.000.000	148.050.000	3.051.950.000
SS.7	Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	IKU.7	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	4	-	-	-
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE							
SS.8	Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK	IKU.8	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80	-	-	-
SS.9	Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses	IKU.9	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100%	-	-	-

Kode SS	Sasaran Strategis	Kode IKU	Indikator Kinerja Utama	Target	Anggaran Awal (Rp)	Blokir	Anggaran Akhir
SS.10	Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedepatian PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima	IKU.10	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedepatian PMK	35	-	-	-
		IKU.11	Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedepatian PMK BKN	78	-	-	-
SS.10	Terkelolanya anggaran Kedepatian PMK secara efisien dan akuntabel	IKU.12	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedepatian PMK	96,25%	-	-	-
		IKU.13	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat	100%	-	-	-

Pasca blokir dan refocussing, total anggaran Deputi Bidang PMK tahun 2023 adalah Rp7.828.401.000,- dan telah terealisasi sejumlah Rp 7.816.645.233,- atau 99,85%. Realisasi anggaran ini melampaui target yang telah ditetapkan yaitu 96,25%, sehingga capaian kinerja IKU ini sebesar 103,74%. Adapun sisa anggaran sebesar Rp11.755.767,- atau 0,15% yang tidak terserap dikarenakan adanya selisih harga atas harga penawaran dari setiap kegiatan yang melibatkan pihak ketiga, seperti pengadaan paket meeting fullday/fullboard di luar kantor, pengadaan paket seminar kit, dan paket pengadaan jamuan makan/snack. Berikut rincian pagu dan realisasi anggaran Deputi Bidang PMK tahun 2023 berdasarkan unit kerja:

Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp)	Blokir	Penambahan	Pagu Anggaran Akhir	Realisasi Anggaran (Rp)	Sisa Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (%)
Direktorat Peraturan Perundang Undangan	825.000.000	156.750.000	-	668.250.000	665.947.004	2.302.996	99,66
Direktorat Jabatan ASN	3.250.000.000	613.310.000	478.060.000	3.114.750.000	3.113.625.550	1.124.450	99,96
Direktorat Kinerja ASN	3.200.000.000	148.050.000	-	3.051.950.000	3.045.808.559	6.141.441	99,80

Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp)	Blokir	Penambahan	Pagu Anggaran Akhir	Realisasi Anggaran (Rp)	Sisa Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (%)
Direktorat Kompensasi ASN	950.000.000	59.120.000	102.571.000	993.451.000	991.264.120	2.186.880	99,78
Deputi Bidang PMK	8.225.000.000	977.230.000	580.631.000	7.828.401.000	7.816.645.233	11.755.767	99,85

Berdasarkan rincian output, realisasi tertinggi adalah RO Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian dengan persentase penyerapan anggaran sebesar 100%. Sedangkan paling rendah adalah RO Rekomendasi Kebijakan Gaji, Pensiun, Perlindungan, dan Penghargaan ASN dengan persentase penyerapan anggaran 99,63%, sebagaimana terinci pada tabel berikut:

KODE	PROGRAM/ KEGIATAN/ KRO/ RO/ KOMPONEN/ SUB KOMPONEN/ DETIL	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	% PENYERAPAN ANGGARAN	SISA ANGGARAN
001.AAH	Peraturan Lainnya	668.250.000	665.947.004	99,66%	2.302.996
001.AAH.001	Peraturan di Bidang Kepegawaian	668.250.000	665.947.004	99,66%	2.302.996
001.ABQ	Kebijakan Bidang Aparatur	826.522.000	824.640.100	99,77%	1.881.900
001.ABQ.001	Rekomendasi Kebijakan Gaji, Pensiun, Perlindungan, dan Penghargaan ASN	401.866.000	400.395.711	99,63%	1.470.289
001.ABQ.002	Rekomendasi Kebijakan Tunjangan, Fasilitas dan Evaluasi Jabatan	-	-	0,00%	-
001.ABQ.004	Rekomendasi Kebijakan Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja Jabatan ASN	200.000.000	199.697.500	99,85%	302.500
001.ABQ.005	Rekomendasi Pertimbangan Teknis Kebutuhan ASN	-	-	0,00%	-
001.ABQ.006	Rekomendasi Perencanaan Kebutuhan ASN	-	-	0,00%	-
001.ABQ.007	Kebijakan Bidang Aparatur	224.656.000	224.546.889	99,95%	109.111
01.AFA	Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria	651.355.000	650.587.003	99,88%	767.997
01.AFA.001	Standar Teknis Jabatan	651.355.000	650.587.003	99,88%	767.997
01.BDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	551.670.000	551.315.619	99,94%	354.381

KODE	PROGRAM/ KEGIATAN/ KRO/ RO/ KOMPONEN/ SUB KOMPONEN/ DETIL	PAGU ANGGARAN (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	% PENYERAPAN ANGGARAN	SISA ANGGARAN
01.BDB.001	Fasilitasi dan Pembinaan Atas Nilai Indeks Profesionalitas ASN	334.250.000	334.123.654	99,96%	126.346
01.BDB.002	Fasilitasi dan Pembinaan Perencanaan Kebutuhan ASN	-	-	0,00%	-
01.BDB.004	Pembinaan di Bidang Kebijakan Kompensasi ASN	-	-	0,00%	-
01.BDB.005	Penyusunan Rencana Pengembangan Karir Instansi Pemerintah	217.420.000	217.191.965	99,90%	228.035
01.QDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	2.851.950.000	2.846.111.059	99,80%	5.838.941
01.QDB.003	Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D	2.851.950.000	2.846.111.059	99,80%	5.838.941
02.AEA	Koordinasi	1.911.725.000	1.911.722.928	100,00%	2.072
02.AEA.001	Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) Kepegawaian	1.911.725.000	1.911.722.928	100,00%	2.072
02.BDB	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	366.929.000	366.321.520	99,83%	607.480
02.BDB.003	Pembinaan Manajemen Kepegawaian di bidang Kompensasi	366.929.000	366.321.520	99,83%	607.480

Berdasarkan sasaran strategis dan target kinerja, realisasi anggaran Deputy Bidang PMK Tahun 2023 secara rinci dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 30 Realisasi Anggaran Deputy Bidang PMK Tahun 2023 Berdasarkan Sasaran Strategis

Kode SS	Sasaran Strategis	Kode IKU	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Penyerapan Anggaran (%)
<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</i>									
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN	IKU.1	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%	100%	100%	334.250.000	334.123.654	99,96%
<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>									

Kode SS	Sasaran Strategis	Kode IKU	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Penyerapan Anggaran (%)
SS.2	Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang berkualitas Prima	IKU.2	Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	93	93,16	100,17 %	-	-	-
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE									
SS.3	Terwujudnya pemenuhan kebijakan teknis manajemen ASN	IKU.3	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100%	100%	100,00 %	3.231.330.000	3.228.256.935	99,90%
SS.4	Tersusunnya Rencana Pengembangan Karir PNS Instansi Pemerintah	IKU.4	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	20	24	120,00 %	217.420.000	217.191.965	99,90%
SS.5	Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi pada Instansi	IKU.5	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	85%	93%	109,16 %	993.451.000	991.264.120	99,78%
SS.6	Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	IKU.6	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik	85%	86%	101,04 %	3.051.950.000	3.045.808.559	99,80%
SS.7	Terlaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	IKU.7	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputian PMK	4	4	100,00 %	-	-	-
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE									
SS.8	Terwujudnya ASN BKN yang profesional di lingkup Kedeputian PMK	IKU.8	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80	83,59	104,49 %	-	-	-
SS.9	Tersedianya Sistem Informasi ASN yang Andal dan mudah diakses	IKU.9	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100%	100%	100,00 %	-	-	-

Kode SS	Sasaran Strategis	Kode IKU	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Penyerapan Anggaran (%)
SS.10	Terwujudnya Birokrasi di lingkup Kedepuitan PMK BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima	IKU.10	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedepuitan PMK	100	100	100,00 %	-	-	-
		IKU.11	Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedepuitan PMK BKN	78	71,05	91,09%	-	-	-
SS.10	Terkelolanya anggaran Kedepuitan PMK secara efisien dan akuntabel	IKU.12	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedepuitan PMK	96,25 %	99,85%	103,74 %	-	-	-
		IKU.13	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat	100%	100%	100,00 %	-	-	-

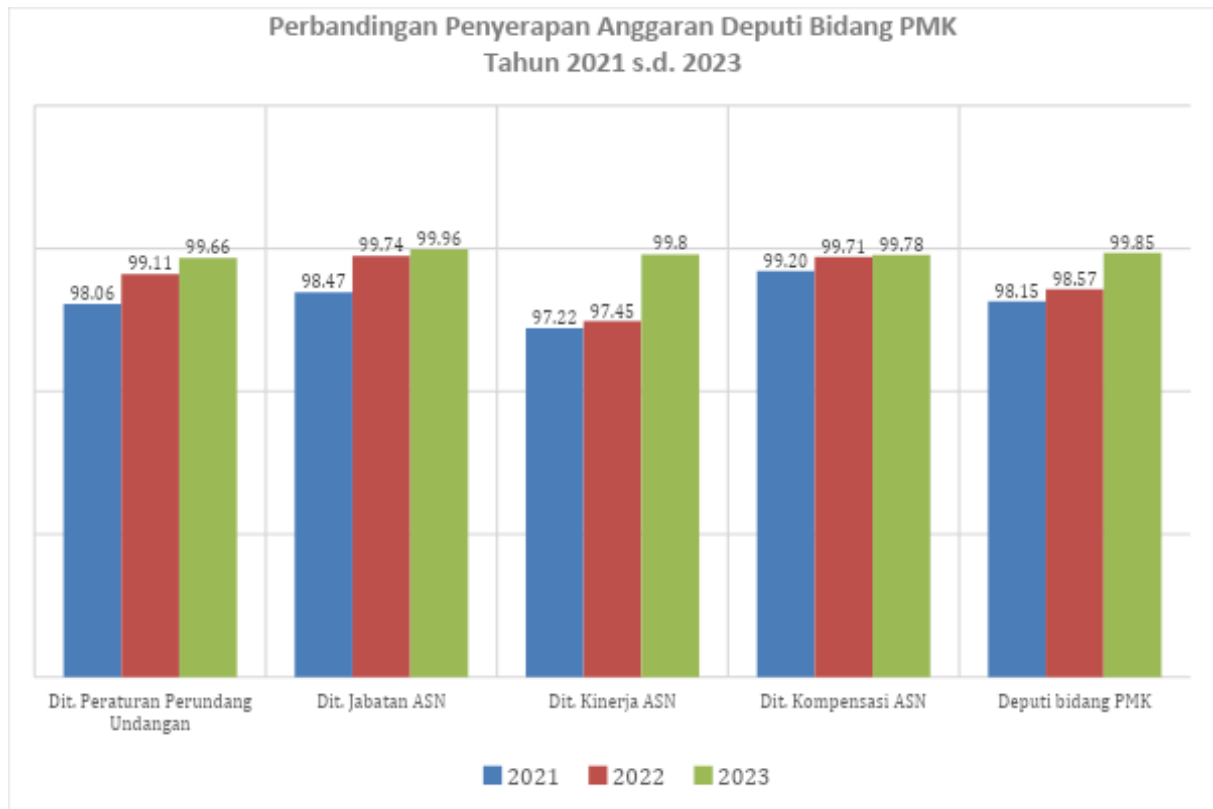
Perbandingan Pagu Anggaran, Realisasi Anggaran dan Penyerapan Anggaran di unit Kedepuitan PMK Tahun 2021 s.d. 2023

Tabel 31 Perbandingan Pagu Anggaran, Realisasi Anggaran dan Penyerapan Anggaran di unit Kedepuitan PMK Tahun 2021 s.d. 2023

Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp)			Realisasi Anggaran (Rp)			Penyerapan Anggaran (%)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Direktorat Peraturan Perundang Undangan	645.585.000	820.030.000	668.250.000	633.062.574	812.727.915	665.947.004	98,06 %	99,11 %	99,66 %
Direktorat Jabatan ASN	2.641.992.000	2.268.400.000	3.114.750.000	2.601.629.713	2.262.607.590	3.113.625.550	98,47 %	99,74 %	99,96 %
Direktorat Kinerja ASN	3.420.071.000	3.552.198.000	3.051.950.000	3.324.908.980	3.461.531.940	3.045.808.559	97,22 %	97,45 %	99,80 %
Direktorat Kompensasi ASN	2.308.576.000	763.925.000	993.451.000	2.290.192.344	761.721.427	991.264.120	99,20 %	99,71 %	99,78 %

Unit Kerja	Pagu Anggaran (Rp)			Realisasi Anggaran (Rp)			Penyerapan Anggaran (%)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Deputi Bidang PMK	9.016.224.000	7.404.553.000	7.828.401.000	8.849.795.632	7.298.590.894	7.816.647.256	98,15 %	98,57 %	99,85 %

Berdasarkan data pagu dan realisasi masing-masing unit kerja di lingkungan Deputi Bidang PMK, terlihat pada grafik di atas tren realisasi anggaran dari tahun 2021 sampai dengan 2023 mengalami kenaikan. Selaras dengan tren kenaikan penyerapan anggaran pada masing-masing unit kerjanya, penyerapan anggaran pada lingkup Deputi Bidang PMK juga menunjukkan adanya tren yang meningkat dalam 2 tahun terakhir yang dapat terlihat pada grafik di bawah ini.



Gambar 25 Perbandingan Penyerapan Anggaran Deputi Bidang PMK Tahun 2021 s.d. 2023

BAB IV

PRIORITAS NASIONAL

Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian melalui Direktorat Kinerja ASN pada tahun 2023 memperoleh Program Prioritas Nasional dari Bappenas untuk mendukung Rencana Kerja Pemerintah pada Stabilitas Polhukhankam dan Transformasi Pelayanan Publik, khususnya Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola pada Penguatan Implementasi Manajemen ASN. Pada tahun 2023, Direktorat Kinerja ASN ditugaskan untuk melaksanakan Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi di Seluruh K/L/D.

Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja Terintegrasi merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan sistem manajemen kinerja yang komprehensif di seluruh Instansi Pemerintah. Perubahan peraturan terkait pengelolaan kinerja yang sebelumnya mengacu pada Peraturan Menteri PAN RB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS disempurnakan menjadi Peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN yang bukan hanya mengatur PNS saja namun juga PPPK.

Strategi implementasi Prioritas Nasional ini dilakukan melalui Pengembangan Sistem Informasi e-Kinerja BKN yang berkolaborasi dengan Direktorat PPSI. Piloting Sistem Informasi e-Kinerja BKN sudah dimulai pada akhir tahun 2022, dan penggunaan secara masif sudah terlaksana sejak tahun 2023. Sampai dengan akhir tahun 2023, telah terdata sebanyak 593 instansi telah menggunakan Sistem Informasi e-Kinerja BKN.

Untuk mencapai target tersebut, Direktorat Kinerja ASN diberikan anggaran untuk pelaksanaan Prioritas Nasional sebesar Rp2.851.950.000,- (Dua Milyar Delapan Ratus Lima Puluh Satu Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah). Adapun kegiatan yang dilakukan mencakup:

Perencanaan dan Persiapan	
1	Rapat Program Prioritas Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi
2	Rapat Persiapan Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja
3	Sharing Session Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi

4	Koordinasi Konsultasi Lintas Sektor
Pelaksanaan	
1	FGD Pendampingan Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi Instansi Daerah
2	FGD Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja
3	Pelaksanaan Coaching Clinic
4	Rapat Koordinasi Pembahasan Percepatan Layanan Pemanfaatan Data Kinerja
5	Validasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi pada Instansi Objek Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi
Sosialisasi/Evaluasi/Pelaporan	
1	Rapat Pelaksanaan Evaluasi Penerapan Sistem E-Kinerja Instansi
2	FGD Evaluasi Pelaksanaan Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja

4.1. Perencanaan dan Persiapan

a. Rapat Program Prioritas Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi

Rapat Program Prioritas Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi dilaksanakan guna menyusun kegiatan yang mampu mendorong terealisasinya penerapan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi. Berdasarkan hasil rapat, Program Prioritas Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi pada tahun 2023 dilaksanakan melalui beberapa kegiatan seperti FGD Pendampingan Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi Instansi Daerah, FGD Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja, Pelaksanaan Coaching Clinic, Rapat Koordinasi Pembahasan Percepatan Layanan Pemanfaatan Data Kinerja, dan Validasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi pada Instansi Objek Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi. Diharapkan dari beberapa kegiatan tersebut akan mendorong peningkatan jumlah instansi yang menerapkan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi.

b. Rapat Persiapan Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja

Rapat Persiapan Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja dilakukan guna menentukan beberapa hal terkait pelaksanaan kegiatan FGD Pendampingan Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi Instansi Daerah, FGD Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja, Pelaksanaan Coaching Clinic, Rapat Koordinasi Pembahasan Percepatan Layanan Pemanfaatan Data Kinerja, dan Validasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi pada Instansi Objek Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi.

c. Sharing Session Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi.

Guna mendukung terlaksananya Pendampingan Penerapan Sistem Informasi e-Kinerja ASN yang optimal, Direktorat Kinerja ASN melaksanakan Sharing Session Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terintegrasi dalam kegiatan FGD Konsolidasi Persiapan Penerapan Sistem Informasi Kinerja Terintegrasi. Hasil dari pelaksanaan kegiatan ini adalah untuk mengetahui hal apa saja yang perlu dilakukan untuk mendorong Penerapan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi.

4.2. Pelaksanaan

a. FGD Pendampingan Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi Instansi Daerah

Focus Group Discussion (FGD) Pendampingan Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi Instansi Daerah merupakan kegiatan pengenalan terhadap aplikasi e-kinerja pada instansi pemerintah berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 Tahun 2022. Peserta kegiatan adalah seluruh instansi yang belum melakukan sinkronisasi data unit organisasi (unor) dan data pegawai pada aplikasi e-kinerja, yaitu sebanyak 463 instansi. Peserta dibagi berdasarkan wilayah kerja masing-masing Kantor Regional dengan jumlah peserta 2-4 orang dari setiap instansi. Kegiatan dilaksanakan pada 4 (empat) lokasi yang berbeda dengan masing-masing kegiatan dilaksanakan selama 2 (dua) hari, yaitu melalui pembagian kelompok sebagai berikut:

No	Lokasi Kegiatan	Waktu	Wilayah Kerja Kantor Regional	Jumlah Peserta
1	Excelton Hotel Palembang	1-2 Maret 2023	Kantor Regional VI BKN Medan	15 Instansi

No	Lokasi Kegiatan	Waktu	Wilayah Kerja Kantor Regional	Jumlah Peserta
			Kantor Regional VII BKN Palembang	43 Instansi
			Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	33 Instansi
			Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh	20 Instansi
Total				111 Instansi
2	Hotel Pullman Jakarta	15-16 Maret 2023	Instansi Pusat	38 Instansi
			Kantor Regional I BKN Yogyakarta	29 Instansi
			Kantor Regional III BKN Bandung	22 Instansi
			Kantor Regional V BKN Jakarta	23 Instansi
Total				112 Instansi
3	Hotel Grand Dafam Q Hotel Banjarmasin	24-25 Mei 2023	Kantor Regional II BKN Surabaya	33 Instansi
			Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	46 Instansi
			Kantor Regional X BKN Denpasar	34 Instansi
Total				113 Instansi
4	Novotel Manado	7-8 Juni 2023	Kantor Regional IV BKN Makassar	46 Instansi
			Kantor Regional IX BKN Jayapura	33 Instansi
			Kantor Regional XI BKN Manado	34 Instansi
			Kantor Regional XIV BKN Manokwari	14 Instansi

No	Lokasi Kegiatan	Waktu	Wilayah Kerja Kantor Regional	Jumlah Peserta
Total				127 Instansi

Pada kegiatan ini, akan diberikan penjelasan terkait dengan substansi materi sesuai dengan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN. Kemudian dilanjutkan dengan simulasi perencanaan dan evaluasi kinerja menggunakan aplikasi kinerja BKN oleh tim aplikasi dari Direktorat Pembangunan dan Pengembangan SIASN dengan diikuti oleh Peserta. Selain itu, pada instansi yang diundang akan dilakukan sinkronisasi data pegawai dan unit organisasi (unor) ke dalam Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi yang dibangun oleh BKN. Dengan demikian, pegawai yang ada di dalam instansi tersebut dalam mengakses dan melakukan pengelolaan kinerja pegawai ASN pada Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi.

Penerapan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi pada instansi daerah diharapkan dapat memudahkan instansi dan pegawai ASN di dalamnya untuk melaksanakan pengelolaan kinerja pegawai. Selain itu, hasil pengelolaan kinerja pegawai ASN yang dilakukan dalam Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi akan terintegrasi dengan SI ASN BKN sehingga mendukung terciptanya Satu Data ASN.

b. FGD Percepatan Penerapan Sistem Manajemen Kinerja

Pelaksanaan FGD Percepatan dilakukan berdasarkan hasil pemantauan atas penerapan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi pada Instansi Daerah. Kegiatan ini merupakan respon dari Direktorat Kinerja kepada instansi daerah yang masih belum secara maksimal dalam melakukan penerapan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi. Pada kegiatan ini, instansi yang diundang dapat menyampaikan kendala yang menghambat penerapan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi. Selain itu, instansi yang diundang juga menandatangani surat pernyataan berkomitmen untuk menerapkan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi bersama dengan Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian, sehingga dapat mengoptimalkan penerapan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi pada masing-masing instansi.

c. Pelaksanaan Coaching Clinic

Direktorat Kinerja ASN melaksanakan kegiatan coaching clinic yang bertujuan untuk

mensosialisasikan pengelolaan kinerja dan aplikasi e-kinerja berdasarkan pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022. Pengelolaan kinerja terdiri dari 5 aspek yaitu:

- 1) Perencanaan kinerja;
- 2) Pelaksanaan;
- 3) Pemantauan dan pembinaan kinerja;
- 4) Penilaian kinerja;
- 5) Tindak lanjut; dan
- 6) Sistem informasi kinerja.

Kegiatan ini dapat diikuti secara *online* dan *offline* di Kantor BKN Pusat oleh instansi pemerintah pusat dan daerah yang ingin mempelajari Peraturan Menteri PAN Nomor 6 Tahun 2022 dan aplikasi e-kinerja BKN secara lebih intensif.

- d. Validasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi pada Instansi Objek Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi.

Berdasarkan hasil pemantauan tingkat Penerapan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi pada instansi daerah, Direktorat Kinerja ASN melakukan Validasi Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi pada Instansi Objek Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja ASN Terintegrasi. Kegiatan dilakukan guna mengetahui tingkat perkembangan Penerapan Sistem Informasi Terintegrasi terutama pada instansi yang masih belum optimal dalam penerapannya. Selain itu, tim Direktorat Kinerja ASN juga membantu instansi yang menjadi objek validasi dalam memahami cara penggunaan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi serta membantu dalam mengatasi masalah yang menjadi penyebab kurang optimalnya Penerapan Sistem E-Kinerja Instansi.

4.3. Sosialisasi/Evaluasi/Pelaporan

- a. Rapat Pelaksanaan Evaluasi Penerapan Sistem E-Kinerja Instansi

Rapat Pelaksanaan Evaluasi Penerapan Sistem E-Kinerja Instansi dilakukan guna mempersiapkan kegiatan FGD Evaluasi Pelaksanaan Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja. Berdasarkan hasil rapat, 105 instansi yang diundang dalam kegiatan ini. Instansi yang diundang merupakan instansi yang belum atau masih sedikit menggunakan sistem informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi. Hasil kegiatan ini diharapkan mampu menyelesaikan masalah

yang dihadapi instansi dalam penerapan sistem informasi e-Kinerja Terintegrasi.

b. FGD Evaluasi Pelaksanaan Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja

Kegiatan FGD Evaluasi Pelaksanaan Penerapan Sistem Informasi E-Kinerja dilakukan guna mengetahui perkembangan atas penerapan sistem informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi. Pada kegiatan ini, Direktorat Kinerja ASN melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilakukan dalam mendorong penerapan sistem informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi. Kegiatan dilakukan dengan mengundang beberapa instansi daerah belum menerapkan Sistem Informasi e-Kinerja ASN Terintegrasi.

Selain itu, Direktorat Kinerja juga mendiskusikan masalah yang dihadapi oleh instansi dalam proses penerapan sistem informasi e-Kinerja Terintegrasi. Berdasarkan hasil kegiatan, terdapat beberapa kendala yang dialami oleh instansi, diantaranya:

- 1) Data identitas dan unor pegawai yang belum update sesuai dengan kondisi terkini, sebagai contoh disebabkan karena mutasi pegawai pada OPD yang lain, pindah instansi, ditugaskan pada unit/instansi lain, dan pensiun. Selain itu masih terdapat nama jabatan dan unor yang belum disesuaikan dengan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK), sehingga perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu terhadap data unor pada Instansi.
- 2) Terdapat beberapa pegawai yang lupa password myASN sehingga tidak bisa login pada aplikasi e-kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan reset password setelah mendapat email verifikasi dari BKN berdasarkan email yang telah terdaftar pada myASN.
- 3) Beberapa instansi belum memiliki dokumen Perjanjian Kinerja JPT atau Pimpinan Unit Kerja Mandiri yang akan digunakan sebagai dasar penyusunan matriks pembagian peran dan hasil.
- 4) Matriks pembagian peran dan hasil yang disusun belum mencerminkan cascading kinerja dan belum menggambarkan output/outcome dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai.
- 5) Belum ada alur integrasi data bagi instansi yang telah memiliki aplikasi e-kinerja mandiri berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 ke SIASN menggunakan web service.

BAB V

EFISIENSI SUMBER DAYA

Formula efisiensi sumber daya sebagai berikut:

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

Efisiensi akan tercapai apabila realisasi kinerja sesuai target kinerja atau melampaui target kinerja, yang kemudian dibandingkan dengan penggunaan anggaran yang sesuai pagu anggaran atau dibawah pagu anggaran. Hasil perhitungan efisiensi sumber daya sebagai berikut:

Tabel 32 Efisiensi Sumber Daya Pada Kedeputan PMK

Kode IKU	Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Efisiensi
STAKEHOLDER PERSPECTIVE							
IKU.1	Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100%	100%	100%	334,250,000	334,123,654	0.04%
CUSTOMER PERSPECTIVE							
IKU.2	Indeks Kepuasan masyarakat terhadap pembinaan manajemen ASN yang diselenggarakan BKN	93	93.16	100.17 %	-	-	-
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE							
IKU.3	Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN	100%	100%	100.00 %	3,231,330,000	3,228,256,935	0.10%
IKU.4	Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS	20	24	120.00 %	217,420,000	217,191,965	20.13%
IKU.5	Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN	85%	93%	109.16 %	993,451,000	991,264,120	9.41%
IKU.6	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik	85%	86%	101.04 %	3,051,950,000	3,045,808,559	1.24%
IKU.7	Jumlah dokumen Monitoring dan Evaluasi	4	4	100.00 %	-	-	-

Kode IKU	Indikator Kinerja Utama	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Capaian Kinerja	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi Anggaran (Rp)	Efisiensi
	Program Kedeputian PMK						
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE							
IKU.8	Indeks Profesionalitas ASN Kedeputian PMK BKN	80	83.59	104.49 %	-	-	-
IKU.9	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100%	100%	100.00 %	-	-	-
IKU.10	Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Kedeputian PMK	100	100	100.00 %	-	-	-
IKU.11	Skor atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja di lingkup Kedeputian PMK BKN	78	71.05	91.09%	-	-	-
IKU.12	Persentase kualitas pelaksanaan kualitas anggaran BKN Kedeputian PMK	96.25%	99.85%	103.74 %	-	-	-
IKU.13	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/inspektorat	100%	100%	100.00 %	-	-	-

Dari 13 IKU yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja, terdapat 5 IKU yang memiliki alokasi anggaran yang dikelola oleh Deputi Bidang PMK, sehingga dapat diperhitungkan nilai efisiensi sumber dayanya. Berikut kelima IKU tersebut antara lain:

1. IKU 1 Persentase instansi pemerintah yang melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas ASN. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 0,04%, dengan target kinerja yang tercapai dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.
2. IKU 3 Persentase pemenuhan regulasi teknis dan instrumen manajemen ASN. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 0.10%, dengan realisasi kinerja yang target kinerja yang tercapai dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.
3. IKU 4 Jumlah instansi pemerintah yang menyusun Rencana Pengembangan Karir PNS. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 20.13% dengan target kinerja yang melampaui target dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.
4. IKU 5 Persentase Instansi Pemerintah yang telah menerapkan kebijakan kompensasi ASN. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 9.41% dengan realisasi kinerja yang melampaui target dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.

5. IKU 6 Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN dengan Kriteria Minimal Baik. Efisiensi sumber daya pada IKU ini sebesar 1.24% dengan realisasi kinerja yang melampaui target dan penggunaan anggaran tidak melebihi pagu anggaran.

Perhitungan efisiensi penggunaan sumber daya mengacu pada PMK nomor 214/PMK.02/2017 tentang pengukuran dan evaluasi kinerja anggaran atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran Kementerian Negara/Lembaga, dimana batas maksimal nilai efisiensi adalah 20% dan batas minimal adalah -20%, sehingga dari tabel analisis efisiensi sumber daya diperoleh angka yang seluruhnya bernilai positif atau dapat dikatakan Deputi Bidang PMK EFISIEN dalam penggunaan sumber daya.

BAB VII

PENUTUP

Laporan Kinerja Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian BKN ini merupakan laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan visi dan misi Deputy Bidang PMK dengan mengacu pada Rencana Strategis tahun 2020 – 2024. Penyusunan Laporan Kinerja berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan Kinerja Deputy Bidang PMK tahun 2023 merupakan hasil evaluasi kinerja selama satu tahun anggaran 2023 yang berisikan tentang kegiatan pelaksanaan tugas dibidang Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN yang tertuang dalam indikator kinerja utama. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi alat penilai kinerja kuantitatif yang menggambarkan Deputy Bidang PMK secara akuntabel dan transparan, serta dapat menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Keberhasilan Deputy Bidang PMK dalam pelaksanaan fungsi dan tugas tidak lepas dari kerjasama dan koordinasi antara pimpinan dan bawahan serta dengan unit/instansi terkait (stakeholder). Hasil dari laporan kinerja organisasi dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk mengambil kebijakan bagi pemangku kepentingan untuk peningkatan kinerja di tahun yang akan datang.

LAMPIRAN



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023 DEPUTI BIDANG PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

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

Nama : Haryomo Dwi Putranto
Jabatan : Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian

selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Bima Haria Wibisana
Jabatan : Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara

selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

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

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

Jakarta, 19 Desember 2022

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara


Bima Haria Wibisana
NIP. 196107191989031001

Pihak Pertama
Deputi Bidang Pembinaan Manajemen
Kepegawaian


Haryomo Dwi Putranto
NIP. 196509141992031001

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
DEPUTI BIDANG PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	IKU.1	Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	100
CUSTOMER PERSPECTIVE				
SS.2	Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	IKU.2	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	93
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
SS.3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	IKU.3	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	100
SS.4	Tersusunnya Rencana Pengembangan Karier PNS Instansi Pemerintah	IKU.4	Jumlah Instansi Pemerintah yang Menyusun Rencana Pengembangan Karier PNS	20
SS.5	Implementasi Kebijakan Manajemen Kompensasi ASN pada Instansi	IKU.5	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Kompensasi ASN	85
SS.6	Implementasi Kebijakan Manajemen Kinerja ASN pada Instansi	IKU.6	Persentase Instansi Pemerintah yang telah Menerapkan Kebijakan Manajemen Kinerja ASN Berkriteria Baik	85
SS.7	Tertaksananya Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputan PMK	IKU.7	Jumlah Dokumen Monitoring dan Evaluasi Program Kedeputan PMK	4
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
SS.8	Terwujudnya ASN BKN yang Profesional di Lingkup Kedeputan PMK	IKU.8	Indeks Profesionalitas ASN BKN Kedeputan PMK BKN	80
SS.9	Terwujudnya Sistem Informasi ASN yang Handal dan Mudah Diakses	IKU.9	Persentase Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar	100
SS.10	Terwujudnya Birokrasi di Lingkup Kedeputan PMK BKN yang Efektif, Efisien, dan Berorientasi Pelayanan Prima	IKU.10	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkup Kedeputan PMK BKN	35
SS.11	Terkelolanya Anggaran di Lingkup Kedeputan PMK BKN secara Efisien dan Akuntabel	IKU.11	Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja di Lingkup Kedeputan PMK BKN	78
		IKU.12	Persentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran BKN Kedeputan PMK	96,25
		IKU.13	Persentase Tindak Lanjut Hasil Audit BPK/Inspektorat di Lingkup Kedeputan PMK	100

Kode/ KRO	Kegiatan	Pagu Alokasi	
088.01.CO	PROGRAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN TATA KELOLA ASN	Rp	8.225.000.000
4845	Perumusan Kebijakan Teknis dan Pembinaan Bidang Manajemen ASN	Rp	8.225.000.000
TOTAL PAGU ALOKASI		Rp	8.225.000.000

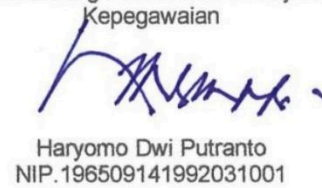
Jakarta, 19 Desember 2022

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara



Bima Haria Wibisana
NIP.196107191989031001

Pihak Pertama
Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian



Haryomo Dwi Putranto
NIP.196509141992031001

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
REFORM/INOVASI
DEPUTI PEMBINAAN MANAJEMEN KEPEGAWAIAN**

Sasaran Strategis		IKU		Reform/Inovasi
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
SS.1	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam Menerapkan Manajemen ASN	IKU 1	Persentase Instansi Pemerintah yang Melakukan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. IP ASN yang terintegrasi dengan SIASN 2. Dashboard Pencapaian Kinerja Indeks Profesionalitas ASN Instansi Pemerintah
CUSTOMER PERSPECTIVE				
SS.2	Terwujudnya Pembinaan Kepegawaian yang Berkualitas Prima	IKU.2	Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pembinaan Manajemen ASN yang Diselenggarakan BKN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Digitalisasi Pembinaan Manajemen Kinerja melalui <i>Performance Mobile Learning</i> 2. Upaya Pencegahan Korupsi dan Gratifikasi Dalam Pemberian <i>Coaching Clinic</i> Melalui Website BKN dan Surat ke Instansi
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
SS.3	Terwujudnya Pemenuhan Kebijakan Teknis Manajemen ASN	IKU.3	Persentase Pemenuhan Regulasi Teknis dan Instrumen Manajemen ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Digitalisasi Angka Kredit Konvensional ke Integrasi 2. Penerapan <i>Legal Need Analysis (LNA)</i> dalam Penyusunan Peraturan Perundang-undangan

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara


Bima Haria Wibisana
NIP. 196107191989031001

Pihak Pertama
Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian


Haryomo Dwi Putranto
NIP. 196509141992031001