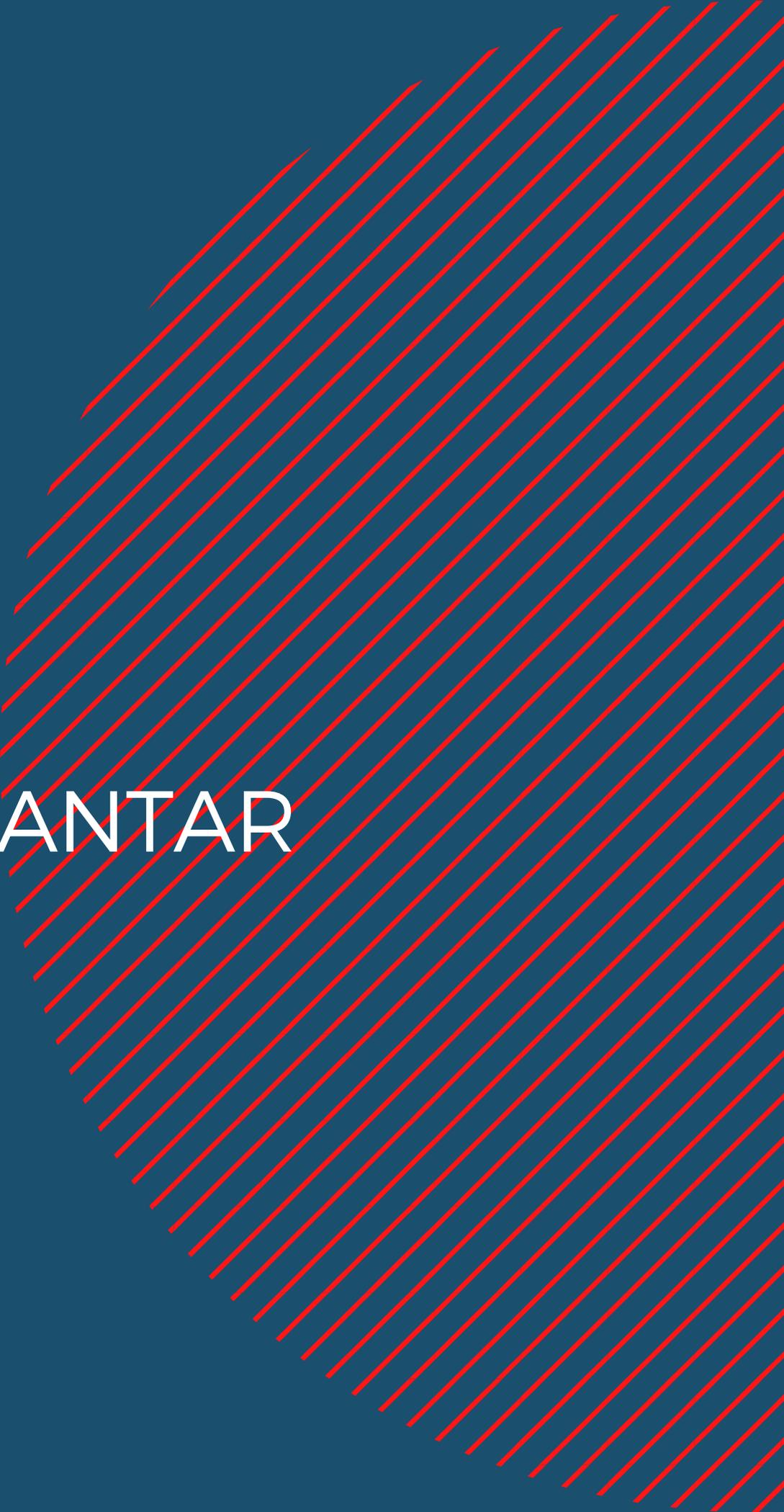




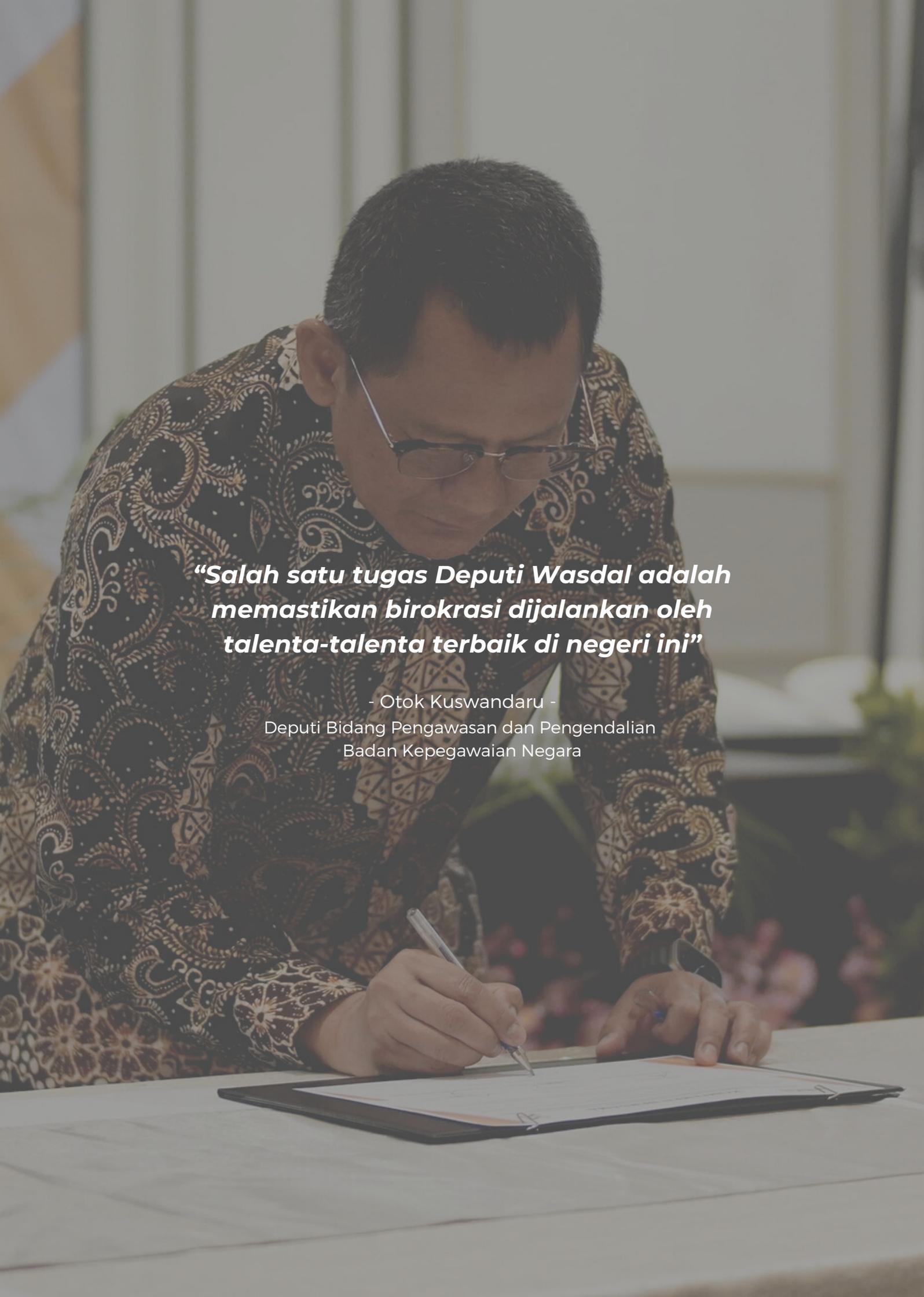
LAPORAN KINERJA 2023

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Badan Kepegawaian Negara





KATA PENGANTAR

A man with glasses, wearing a dark batik shirt, is leaning over a desk, focused on writing on a document held in a clipboard. The background is softly blurred, showing an indoor setting with a window and some greenery.

“Salah satu tugas Deputy Wasdal adalah memastikan birokrasi dijalankan oleh talenta-talenta terbaik di negeri ini”

- Otok Kuswandaru -
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Badan Kepegawaian Negara

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal) Badan Kepegawaian Negara (BKN) dapat menyelesaikan laporan kinerja tahun 2023 dengan tepat waktu. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah mengamanatkan kepada seluruh instansi pemerintah untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsinya tidak terkecuali BKN dan khususnya Deputy Bidang Wasdal. Laporan kinerja ini menyajikan informasi tingkat pencapaian kinerja dari sasaran strategis tahun 2023. Laporan kinerja ini juga dilengkapi dengan analisis pencapaian target kinerja, analisis efisiensi sumber daya, dan rekomendasi perbaikan untuk tahun mendatang. Pada tahun 2023, Deputy Bidang Wasdal menetapkan 7 (tujuh) sasaran strategis, dengan 12 (dua belas) indikator kinerja utama.

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

Kami ucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berkolaborasi dalam menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian penerapan manajemen ASN, baik pihak internal BKN seperti Sekretariat Utama, Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK), Mutasi Kepegawaian, Sistem Informasi Kepegawaian (SINKA), Kantor Regional, Pusat-Pusat, serta Inspektorat maupun pihak eksternal BKN seperti kementerian/lembaga, instansi pemerintah daerah, dan seluruh lapisan masyarakat. Ucapan terimakasih kami sampaikan juga kepada seluruh jajaran Deputy Bidang Wasdal, baik para pejabat pimpinan tinggi pratama, pengawas, fungsional maupun pelaksana yang senantiasa memberikan kontribusi terbaik. Semoga pengabdian yang kita lakukan dapat memberikan manfaat yang seluas-luasnya bagi masyarakat khususnya masyarakat ASN dimanapun berada. Akhir kata, semoga melalui laporan kinerja ini Deputy Bidang Wasdal BKN dapat senantiasa melakukan perbaikan dalam mewujudkan praktik-praktik penyelenggaraan pemerintahan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN

Ditandatangani Secara Elektronik



Otok Kuswandaru







IKHTISAR EKSEKUTIF

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah berupaya menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dengan berprinsip pada tata kelola pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. Sebagaimana disebutkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), BKN memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Amanat tersebut dijalankan dengan tujuan untuk memastikan implementasi manajemen ASN dari seluruh aspek mulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan sampai perlindungan ASN di instansi pemerintah terselenggara sesuai norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK)

Fokus sasaran Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2020-2024 adalah meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian. Hal ini mengacu pada rencana strategis BKN dan pemerintah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024. Sebagaimana hasil redesain sistem perencanaan dan penganggaran (RSPP) yang dirumuskan oleh Kementerian Perencanaan dan Pembangunan Nasional (PPN)/Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) dan Kementerian Keuangan, pada tahun 2023 Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyelenggarakan program kebijakan, pembinaan profesi, dan tata kelola ASN dan kegiatan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN dengan pagu anggaran Rp 4,425 Milyar yang dibagi pada 3 rincian output (RO), yakni Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga, Pengawasan dan Pengendalian Lembaga, serta Penegakan Disiplin PNS. Pada akhir tahun 2022 Kementerian Keuangan merilis surat nomor S-1040/MK.02/2022 perihal Automatic Adjustment Belanja Kementerian/Lembaga (K/L) TA 2023 yang dimana inti dari isi surat tersebut ialah meminta kepada K/L untuk menyampaikan usul pemblokiran anggaran sekurang-kurangnya Rp 50.232.277.303.000,- (lima puluh triliun dua ratus tiga puluh dua miliar dua ratus tujuh puluh tujuh juta tiga ratus tiga ribu rupiah) dari total pagu sumber dana rupiah murni (RM).



Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menetapkan 7 sasaran strategis dan 12 indikator kinerja sebagai tolak ukur pencapaian target jangka menengah pada tahun 2023. 7 dari 11 target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2023 telah tercapai. Pada tahun 2023, telah dilakukan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN pada 620 instansi pemerintah baik instansi pusat maupun daerah. Hasil pengawasan dan pengendalian tersebut tercermin pada hasil indeks implementasi NSPK manajemen ASN yang dilakukan secara nasional. Sebanyak 40% instansi pemerintah ditargetkan berpredikat BAIK dan UNGGUL, hasilnya terdapat 145 instansi memiliki predikat UNGGUL, 234 instansi berpredikat BAIK, 104 instansi berpredikat CUKUP, 55 instansi berpredikat KURANG, 41 instansi berpredikat BURUK.

Sebagai bentuk evaluasi dan peningkatan partisipasi publik dalam meningkatkan kualitas hasil pengawasan dan pengendalian, Deputi Bidang Wasdal secara konsisten melaksanakan survei kepuasan masyarakat kepada instansi pemerintah dalam hal ini unit kerja yang mengelola kepegawaian sebagai penerima layanan yang hasilnya dikuantifikasikan dalam indeks kepuasan masyarakat (IKM) sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Dari hasil survei yang dilakukan pada tahun 2023, diperoleh nilai IKM 89,29. Nilai tersebut memiliki definisi bahwa pelayanan berkategori Sangat Baik. Dalam kerangka program prioritas, Deputi Bidang Wasdal juga telah menyelesaikan program Penegakan Disiplin PNS. Melalui program tersebut, Kedeputian Bidang Wasdal telah memberikan rekomendasi kebijakan terkait disiplin PNS. Di samping itu, laporan permasalahan kepegawaian ASN yang diterima baik dari instansi pemerintah maupun masyarakat umum juga telah ditangani dan diselesaikan. Adapun terhadap seluruh rekomendasi yang diberikan atas hasil pengawasan dan pengendalian secara berkala dilakukan monitoring dan evaluasi agar segera ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah.

Baiknya mutu sumber daya manusia, pengelolaan anggaran, dan sistem informasi merupakan prasyarat penyelenggaraan pelayanan publik dapat terlaksana dengan optimal. Pada aspek manajemen internal, peningkatan profesionalitas ASN senantiasa dilakukan melalui berbagai upaya seperti penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, kinerja, dll. Dalam rangka mewujudkan sistem manajemen internal yang dapat mendukung pelaksanaan tugas secara optimal, Deputi Bidang Wasdal juga senantiasa melakukan penguatan terhadap akuntabilitas, efektifitas, maupun efisiensi baik terhadap pelaksanaan kinerja maupun anggaran.



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



DAFTAR ISI

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

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



DAFTAR TABEL

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

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

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



DAFTAR GRAFIK

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

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

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



DAFTAR GAMBAR

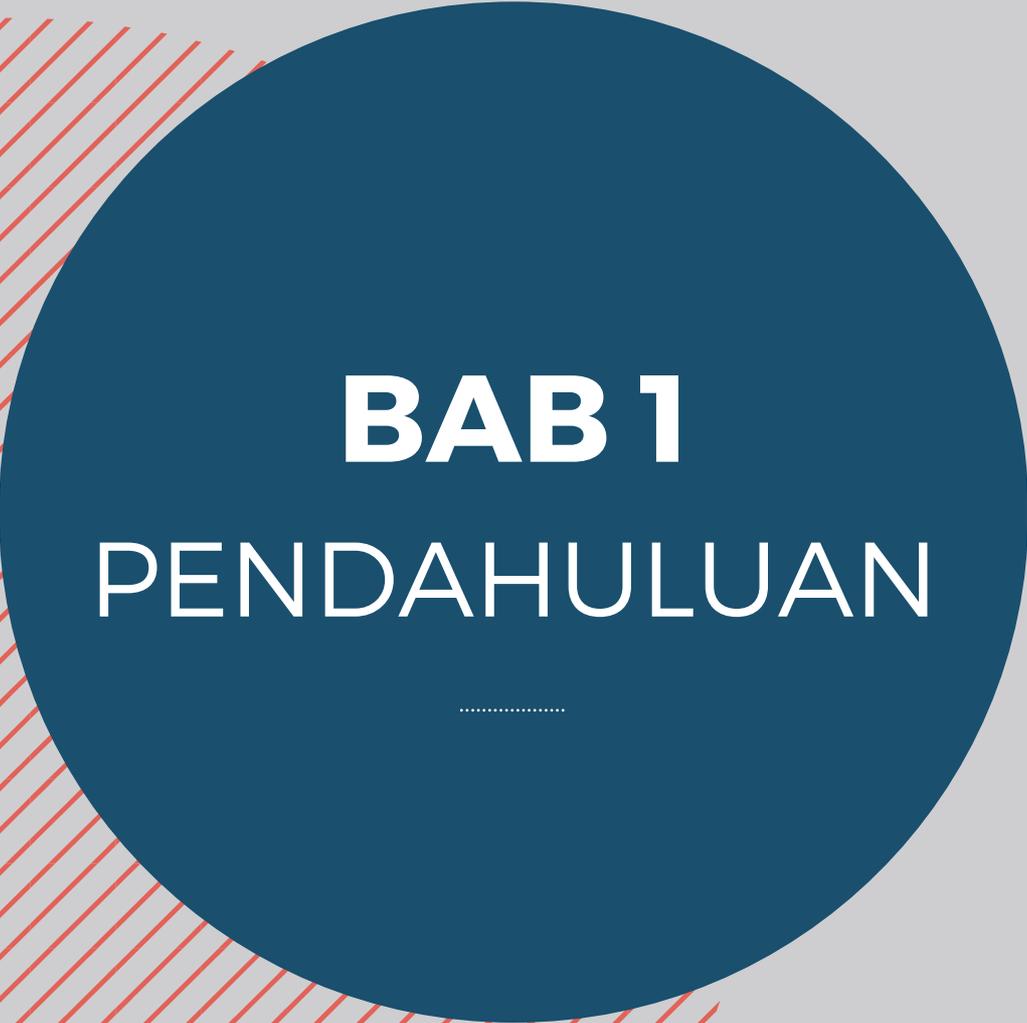
- 3** Struktur Organisasi Deputi Bidang Wasdal BKN
- 6** Pejabat Pimpinan Tinggi pada Deputi Bidang Wasdal
- 10** Agenda Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola RPJMN 2020-2024
- 16** Peta Strategi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian 2020-2024
- 32** Sebaran Jumlah Responden SKM Berdasarkan Wilayah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

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



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



BAB 1

PENDAHULUAN

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

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

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

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

Perumusan serta pelaksanaan rencana program dan kegiatan baik jangka menengah maupun jangka pendek Deputi Bidang Wasdal mengacu pada rencana jangka pendek dan menengah BKN. Adapun dasar perumusan rencana tersebut ialah peraturan perundang-undangan yang telah mengatur tugas, fungsi dan kewenangan BKN.



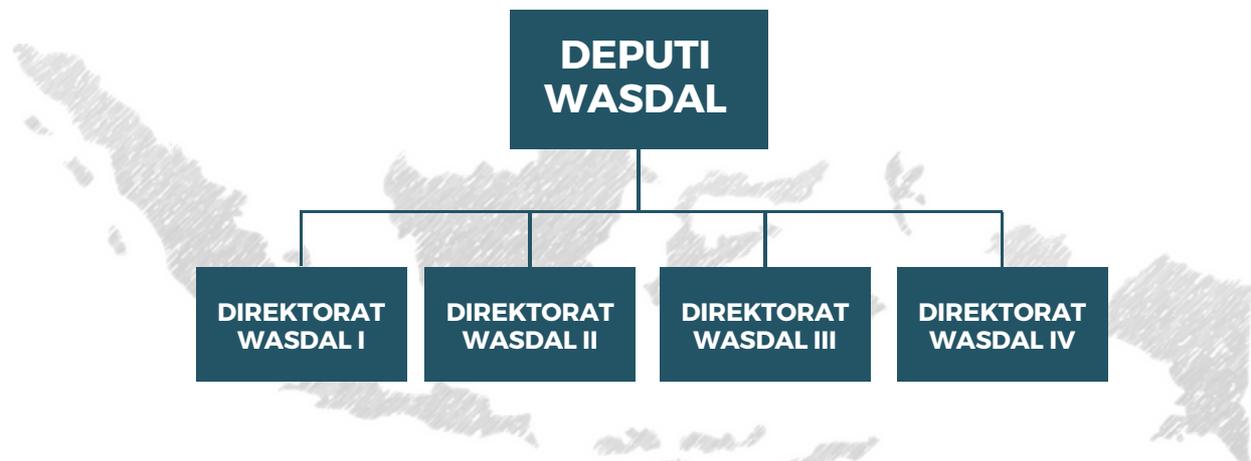
PROFIL WASDAL

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa BKN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara menjelaskan lebih rinci bahwa kewenangan untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN diamanatkan kepada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam tugasnya yakni melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta jabatan fungsional tertentu.

Fungsi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian ialah:

- penyusunan dan penetapan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional tertentu;
- pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional;
- pemberian bimbingan teknis dan fasilitas pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional tertentu;
- pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya;
- dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

Deputi Bidang Wasdal membagi beban tugas berdasarkan wilayah kerja sebagai upaya untuk menjangkau seluruh instansi pemerintah dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Berikut pembagian beban tugas yang terbagi pada empat Direktorat di lingkungan Deputy Bidang Wasdal:



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Deputy Bidang Wasdal BKN

- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi Kementerian Koordinator Politik, Hukum, dan Keamanan, Kementerian Agama, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Pertahanan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kementerian Komunikasi dan Informatika, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kejaksaan Agung, Badan Intelijen Negara, Tentara Nasional Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian bidang Politik, Hukum, dan Keamanan, Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, serta instansi lain yang dianggap perlu.
- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian Keuangan, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Perdagangan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kementerian Pertanian, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian Bidang Perekonomian, Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional II BKN Surabaya, Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin, Kantor Regional XI BKN Manado, Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh, serta instansi lain yang dianggap perlu.

- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi, Kementerian Kesehatan, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Kementerian Perhubungan, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kementerian Pariwisata, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian bidang Kemaritiman dan Investasi, Instansi Daerah di wilayah kerja Kantor Regional V BKN DKI Jakarta, Kantor Regional VI BKN Medan, Kantor Regional IX BKN Jayapura, Kantor Regional X BKN Denpasar, serta instansi lain yang dianggap perlu.
- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, Kementerian Sosial, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian Pemuda dan Olahraga, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung, Kantor Regional VII BKN Palembang, Kantor Regional XIV BKN Manokwari, serta instansi lain yang dianggap perlu.

PEJABAT PIMPINAN TINGGI WASDAL BKN



Otok Kuswandar
Deputi Wasdal



Respanti Yuwono
Direktur Wasdal I



Nur Hasan
Direktur Wasdal II



Rury Citra Diani
Direktur Wasdal III



Yani Rosyani
Direktur Wasdal IV

Gambar 1.2. Pejabat Pimpinan Tinggi pada Deputi Bidang Wasdal

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. Masih ada beberapa permasalahan isu strategis selama 5 tahun (2020-2024) terkait ASN. Pertama, terkait dengan profesionalitas ASN, data Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menunjukkan bahwa dari 34 Kementerian, baru 6 Kementerian yang menerapkan sistem merit dengan sangat baik. Selanjutnya, hirarki eselonisasi saat ini terdiri dari 5 level membuat proses pengambilan keputusan tidak efisien, sehingga perlu penyederhanaan eselonisasi serta perluasan jabatan fungsional dengan keahlian dan kompetensi yang semakin spesifik.

Dari sisi kompetensi, jumlah tenaga spesialis di lingkungan ASN masih kurang, serta rendahnya kompetensi dan tingkat pendidikan ASN, terutama di luar Jawa. Dari sisi distribusi, persebaran ASN dengan keahlian tertentu/fungsional belum berbasiskan sektor unggulan kewilayahan. Selain itu, masih terdapat intervensi politik terutama dari Kepala Daerah dalam pengelolaan kepegawaian. Dari sisi kesejahteraan, perlu terus diupayakan perbaikan sistem kesejahteraan ASN dan pensiunan ASN. Dari aspek regulasi, perlu percepatan penerbitan peraturan pelaksana UU No. 5/2014 tentang ASN. Kedua, dari aspek kelembagaan, masih terdapat tumpang tindih tugas dan fungsi antar lembaga pemerintah pusat (Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), Lembaga Non Struktural (LNS).

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

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

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

SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika penyusunan laporan kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2023 adalah sebagai berikut : adalah sebagai berikut :

BAB : I PENDAHULUAN

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

BAB : II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Rencana Strategis dan Rencana Kerja 2023

BAB : III AKUNTABILITAS KINERJA

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

BAB : IV PENUTUP



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



.....

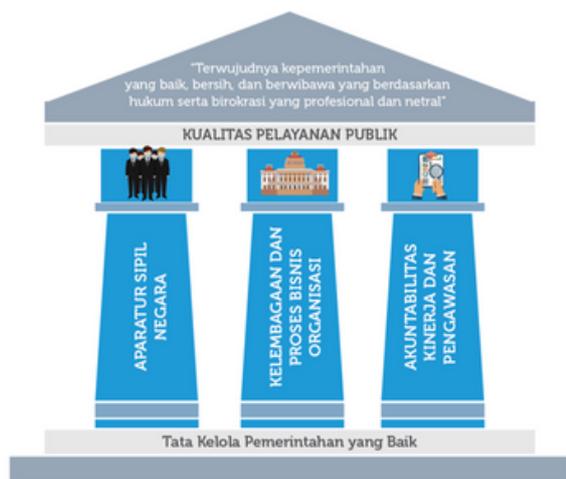
BAB 2

PERENCANAAN KINERJA

PERENCANAAN KINERJA

RENCANA STRATEGIS

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



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

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

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

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

Mengacu pada arah kebijakan nasional dan BKN, Kedepujian Bidang Pengawasan dan Pengendalian memberikan kontribusi untuk mewujudkan pembangunan bidang aparatur negara tersebut melalui peran pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Peran tersebut dilaksanakan dalam rangka menciptakan manajemen ASN yang profesional berbasiskan sistem merit sesuai amanat Undang-Undang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja serta turunannya. Adapun arah kebijakan Kedepujian Bidang Pengawasan dan Pengendalian lima tahun mendatang adalah:

- **Pengawasan dan pengendalian terpadu.**

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

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

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

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

- **Kebijakan pengawasan dan pengendalian terpadu:**

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

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

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

Kedepuitan Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebagai unit kerja yang memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN perlu membentuk pedoman yang dapat menjadi acuan bagi unit kerja dalam menjalankan amanat tersebut. Secara teknis, pedoman yang akan dibentuk harus bisa menjelaskan secara lebih teknis tugas pokok dan fungsi Kedepuitan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang akan dilaksanakan melalui pejabat fungsional Auditor Manajemen ASN.

- **Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian.**

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

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

- **Restrukturisasi organisasi dan tata kerja.**

Struktur organisasi dan tata kerja di lingkungan Kedepatian Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebelumnya belum dapat menjabarkan kinerja sesuai amanat regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, dibutuhkan struktur organisasi yang dapat menjawab kebutuhan dari kinerja yang hendak dihasilkan.

- **Peningkatan profesionalitas ASN.**

Kredibilitas organisasi akan sangat ditentukan oleh kecakapan dan keahlian dari para pegawainya. Upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang keahlian yang diperlukan oleh SDM di lingkungan Kedepatian Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Keahlian pegawai merupakan awal dari pembentukan profesionalisme.

- **Pemanfaatan sistem informasi yang terstandar.**

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

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

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

- **Penguatan akuntabilitas kinerja.**

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

- **Peningkatan kualitas pelayanan.**

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

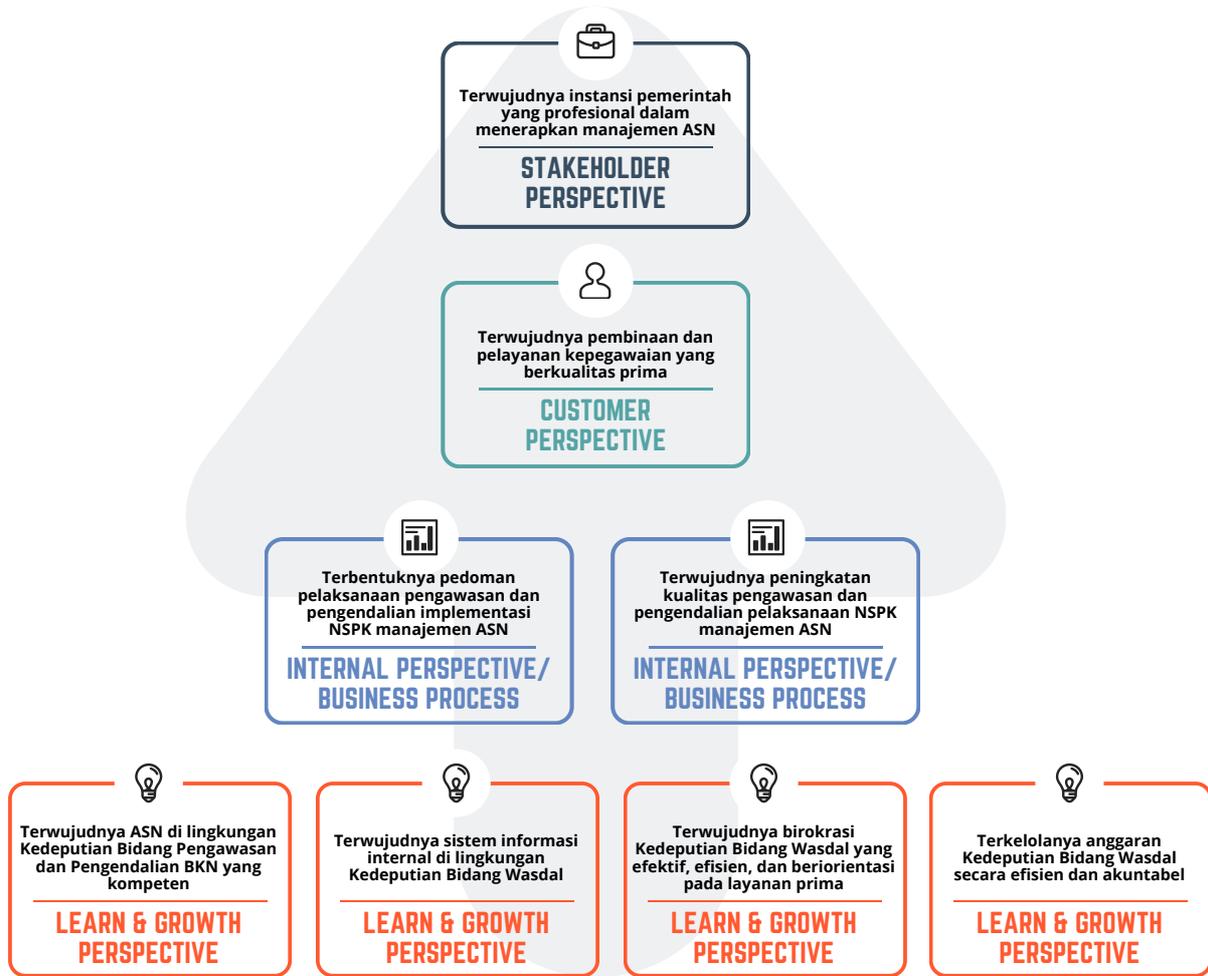
Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian menentukan sasaran strategis yang akan dicapai untuk mewujudkan visi dan misi BKN sesuai dengan arah kebijakan dan strategi dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Dengan menggunakan metode *balance scorecard (BSC)*, sasaran strategis yang akan dicapai tersebut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

- **Sasaran strategis dari perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder perspective*)**. Sasaran yang akan diwujudkan dari prespektif pemangku kepentingan adalah terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN.
- **Sasaran strategis dari perspektif pengguna layanan (*customer perspective*)**. Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif pengguna layanan adalah terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.
- **Sasaran strategis dari perspektif internal/proses bisnis (*internal perspective/business process*)**. Sasaran strategis dari prespektif internal/proses bisnis yang akan diwujudkan adalah terbentuknya pedoman pelaksanaan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN dan terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN.

- **Sasaran strategis dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learn and growth perspective*)**. Dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, sasaran yang hendak diwujudkan dalam lima tahun yang akan datang adalah:

- Terwujudnya ASN di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN yang kompeten.
- Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Wasdal.
- Terwujudnya birokrasi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima;
- Terkelolanya anggaran di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara efisien dan akuntabel.

Keempat sasaran strategis tersebut tergambar dalam peta strategi berikut ini.



Gambar 2.2. Peta Strategi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian 2020-2024

Sumber : Renstra Kedeputian Bidang Wasdal Tahun 2020-2024

RENCANA KERJA 2023

Rencana Kerja (Renja) Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian 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 Wasdal tahun 2023 mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2022 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2023 yang mengusung tema "Pemulihan Ekonomi dan Reformasi Struktural" dan Rencana Kerja BKN Tahun 2023. Perumusan Renja dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Deputi Bidang Wasdal agar kinerja dapat terlaksana secara lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

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

- Peraturan perundang-undangan yang berlaku, adapun yang menjadi dasar diantaranya ialah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024, dan sebagainya;
- Keinginan *stakeholder*;
- Realisasi tahun lalu; dan
- Potensi dan proyeksi atas kondisi internal dan eksternal organisasi

Berikut target kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian pada tahun 2023.

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PERSPECTIVE		
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	60%
CUSTOMER PERSPECTIVE		
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	89
INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS		
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%
	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	95%
	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang diselesaikan tepat waktu	100%
	Jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS	1 Rekomendasi Kebijakan
LEARN & GROWTH PERSPECTIVE		
Terwujudnya ASN di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal yang kompeten	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedepuitan Bidang Wasdal	80
Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%
Terwujudnya birokrasi Kedepuitan Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi	35
	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79
Terkelolanya anggaran BKN secara efisien dan akuntabel	Persentase realisasi anggaran	100%
	Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%

Tabel 2.1. Target Kinerja Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Sumber : Perjanjian Kinerja Deputi Wasdal Tahun 2023

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

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

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

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

Sesuai dengan strategi revitalisasi tata kelola dan reformasi birokrasi yang dicanangkan pada renstra tahun 2020-2024, BKN telah telah merestrukturisasi organisasi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang semula beban kerja terdistribusi berdasarkan unsur dalam manajemen ASN menjadi berdasarkan wilayah kerja sebagaimana tertuang dalam Peraturan BKN No. 29 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKN. Kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2023 yakni Pengawasan dan Pengendalian NSPK manajemen ASN terbagi ke dalam Klasifikasi Rincian Output dan Rincian Output (RO) sebagai berikut:

- KRO Fasilitas dan Pembinaan Lembaga
 - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah I;
 - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah II;
 - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah III; dan
 - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah IV.
- KRO Pengawasan dan Pengendalian Lembaga
 - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I;
 - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II;
 - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III; dan
 - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV.

Pada tahun 2023, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp. 4.425.000.000,- (empat milyar empat ratus dua puluh lima juta rupiah) terdiri dari KRO Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga senilai Rp. 903.550.000,- (sembilan ratus tiga juta lima ratus lima puluh ribu rupiah), KRO Pengawasan dan Pengendalian Lembaga sebesar Rp. 2.521.450.000,- (dua milyar lima ratus dua puluh satu juta empat ratus lima puluh ribu rupiah), serta kegiatan prioritas nasional dibidang kebijakan bidang aparatur sebesar Rp 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah). Anggaran tersebut dialokasikan untuk mendukung pencapaian target kinerja 2023. untuk mendukung pencapaian target kinerja 2023.

Namun demikian, pada akhir tahun 2022 Kementerian Keuangan merilis surat nomor S-1040/MK.02/2022 perihal Automatic Adjustment Belanja Kementerian/Lembaga (K/L) TA 2023 yang dimana inti dari isi surat tersebut ialah meminta kepada K/L untuk menyampaikan usul pemblokiran anggaran sebesar Rp 50.232.277.303.000,- (lima puluh triliun dua ratus tiga puluh dua miliar dua ratus tujuh puluh tujuh juta tiga ratus tiga ribu rupiah) dari total pagu sumber dana rupiah murni (RM) dalam rangka mitigasi dampak berlanjutnya dan memburuknya kondisi pandemi Covid-19. Akibat dari instruksi tersebut, pagu anggaran BKN termasuk Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian diblokir dengan rincian sebagai berikut.

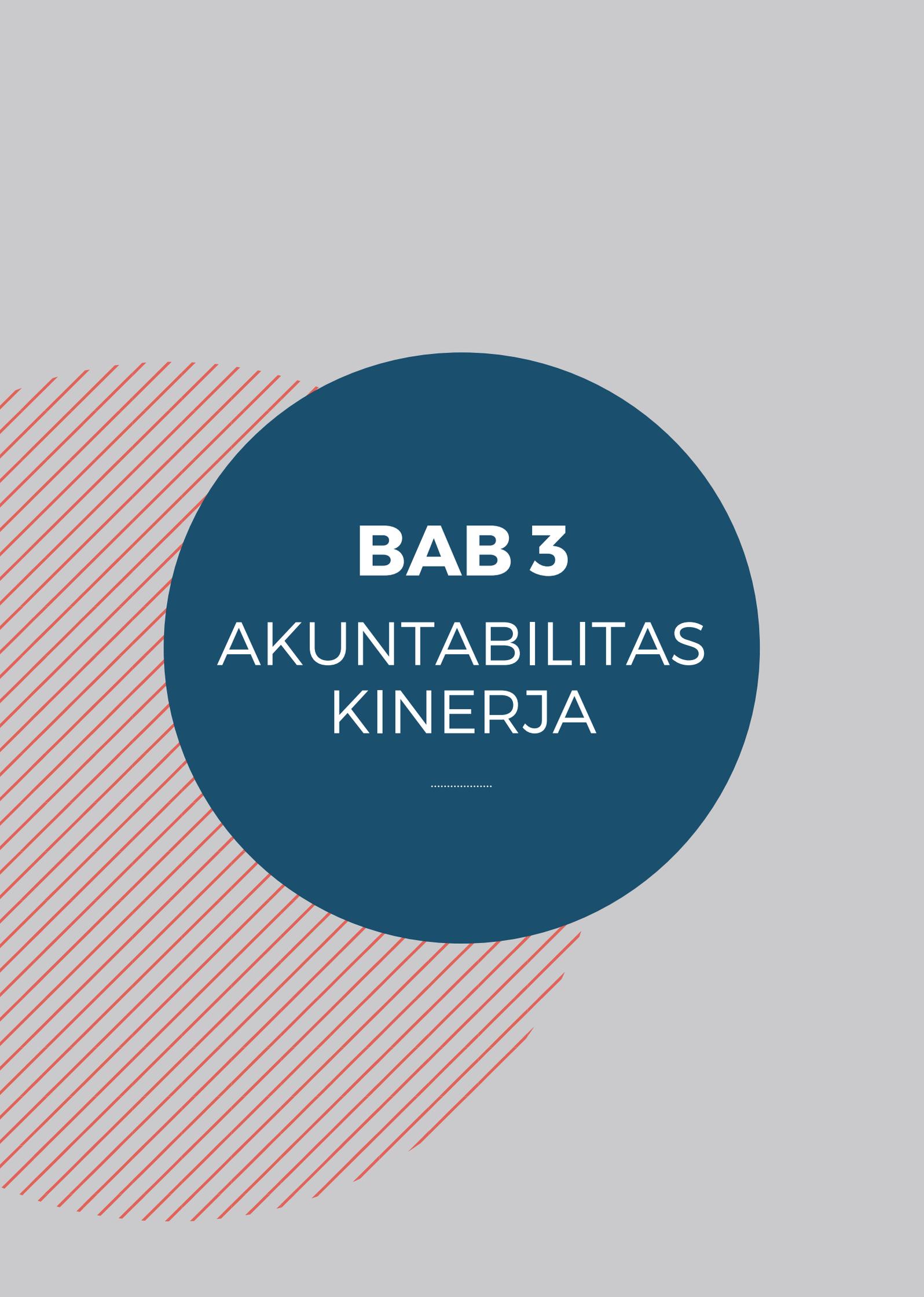
KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	PAGU AWAL (RP)	AUTOMATIC ADJUSTMENT (RP)	PAGU AKHIR (RP)
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	314.013.000		314.013.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	21.825.000		21.825.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	327.564.000	(20.023.000)	307.541.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	240.148.000	(77.200.000)	162.948.000
SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA		903.550.000	(97.223.000)	806.327.000
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	635.987.000	(171.000.000)	464.987.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	803.175.000	(148.500.000)	654.675.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	497.436.000	(128.477.000)	368.959.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	584.852.000	(71.300.000)	478.700.000
SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA		2.521.450.000	(519.277.000)	2.002.173.000
Kebijakan Bidang Aparatur	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	1.000.000.000		1.000.000.000
SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR		1.000.000.000		2.264.584.000
TOTAL		4.425.000.000	(616.500.000)	3.808.500.000

Tabel 2.2. Anggaran Deputy Bidang Wasdal Tahun 2023 Berdasarkan KRO
Sumber : Data Olahan



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



BAB 3

AKUNTABILITAS KINERJA

AKUNTABILITAS KINERJA

CAPAIAN KINERJA

Tahun 2023 merupakan tahun yang penuh tantangan. Di tengah disrupsi teknologi dan menjelang tahun politik, Badan Kepegawaian Negara khususnya Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menghadapi potensi terjadinya pelanggaran norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen ASN khususnya dalam kaitannya dengan netralitas ASN yang kerap terjadi di instansi pemerintah. Untuk itu, Deputi Bidang Wasdal senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian dengan menjalin kerjasama dan kolaborasi dengan pihak-pihak terkait serta memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan akurasi data dan mempermudah proses penindakan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Dengan demikian, diharapkan profesionalisme instansi pemerintah dalam pengelolaan ASN semakin meningkat dan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan optimal.



SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	60%	61%	100%
CUSTOMER PERSPECTIVE				
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	89	89,29	100%
INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS				
	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%	100%	100%
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	95%	91%	96%
	Jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS	1 Rekomendasi Kebijakan	1 Rekomendasi Kebijakan	100%
	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu	100%	72%	72%
LEARN & GROWTH PERSPECTIVE				
Terwujudnya ASN di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal yang kompeten	Indeks profesionalitas ASN di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal	80	77,97	97%
Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	100%	100%
Terwujudnya birokrasi Kedepuitan Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	35	N/A	N/A
	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79	71,20	90%
Terkelolanya anggaran BKN secara efisien dan akuntabel	Persentase realisasi anggaran	100%	99,52%	99,52%
	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%	100%	100%

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Tahun 2023

Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

- **Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN**

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

- **Indikator Kinerja Utama :**

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

Suatu ukuran yang menggambarkan instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK. Ukuran ini dihitung dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN (yang bernilai A dan B). Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN serta Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.

Instansi pemerintah yang menjadi objek pengawasan dan pengendalian tertuang dalam Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Sedangkan terhadap 3 pemekaran provinsi di Papua yaitu Provinsi Papua Selatan, Provinsi Papua Tengah dan Provinsi Papua Pegunungan belum menjadi objek pengawasan dan pengendalian tahun 2022 karena undang-undang pembentukan provinsi tersebut baru disahkan pada Juli 2022.

Elemen dalam Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas: a. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; b. pengadaan ASN; c. pengangkatan ASN; d. pangkat; e. mutasi; f. jabatan; g. pengembangan karier ASN; h. pola karier; i. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; j. penghargaan; k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; l. perlindungan; m. penilaian kinerja; n. cuti; o. kode etik; p. disiplin; q. pemberhentian; dan r. pensiun.

Kategori penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN ada 5, yaitu: a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul; 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik; c. 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup; d. 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan e. 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk.

• Formula IKU :

$$\text{Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK} = \frac{\text{Jumlah instansi pemerintah berkategori A \& B}}{\text{Jumlah instansi pemerintah (620)}} \times 100\%$$

• Realisasi Kinerja

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
60%	61%	100%

Untuk menjamin keseragaman dalam penilaian implementasi NSPK manajemen ASN perlu adanya dasar dan pedoman dalam menilai implementasi manajemen ASN secara nasional. Untuk itu, BKN menetapkan Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN. Indeks implementasi NSPK manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah. Penilaian implementasi NSPK manajemen ASN merupakan keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah yang diukur menggunakan elemen dan indikator dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti dokumen yang dipersyaratkan. Dalam penyelenggaraan penilaian implementasi NSPK manajemen ASN, instansi pemerintah wajib melakukan:

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

Pelaksanaan penilaian implementasi NSPK manajemen ASN oleh BKN meliputi tahapan:

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

Elemen dalam indeks implementasi NSPK manajemen ASN terdiri atas:

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

Pada tahun 2023, pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN dilakukan secara digital dengan menggunakan aplikasi indeks NSPK versi 3.0. (indeksnspk.bkn.go.id). Dibandingkan dengan versi sebelumnya, aplikasi ini memiliki tampilan yang lebih mudah dioperasikan (*user friendly*). Secara fitur, aplikasi ini dapat menampilkan grafik progres pengunggahan dokumen/data yang dilakukan oleh instansi pemerintah, melihat grafik nilai indeks implementasi NSPK manajemen ASN secara nasional berdasarkan kategori, memberikan rekomendasi, dll. Di samping itu, dalam rangka untuk meningkatkan kualitas penilaian, indikator penilaian disimplifikasi menjadi 77 indikator dari semula 87 indikator. Meskipun demikian, tidak mengurangi substansi manajemen ASN. Adapun untuk meningkatkan akuntabilitas hasil penilaian, prosedur dilakukan secara berjenjang mulai dari Auditor Manajemen ASN, Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional, Direktur/Kepala Kantor Regional, hingga level pimpinan yakni Deputi hingga Kepala BKN.

BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menginstruksikan kepada instansi pemerintah melalui Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk membentuk tim indeks implementasi NSPK manajemen ASN yang terdiri dari unsur kepegawaian, pengawasan, dan unsur lainnya yang terkait. Dalam instruksi tersebut juga PPK perlu menugaskan pegawai yang bertanggungjawab mengelola aplikasi indeks NSPK manajemen ASN versi 3.0., untuk melakukan pengumpulan dan verifikasi dokumen sesuai dengan data yang obyektif dan riil. Pada tahun ketiga pelaksanaan penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN ini, terjadi peningkatan yang signifikan berkaitan dengan instansi yang berpartisipasi secara aktif dalam pengisian aplikasi Indeks NSPK. Saat ini tidak kurang dari 99% instansi telah mengisi aplikasi Indeks NSPK Manajemen ASN.

Pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN dilakukan pada 620 instansi pemerintah yang terdiri dari 74 instansi pusat dan 546 instansi daerah. Sampai dengan 29 Februari 2024, hasil nilai indeks sementara menunjukkan bahwa terdapat 145 instansi yang berpredikat "Unggul" (kategori A), 234 berpredikat "Baik" (kategori B), 104 berpredikat "Cukup" (kategori C), 55 berpredikat "Kurang" (kategori D), 41 berpredikat "Buruk" (kategori E), dan 41 instansi lainnya dalam proses penilaian.

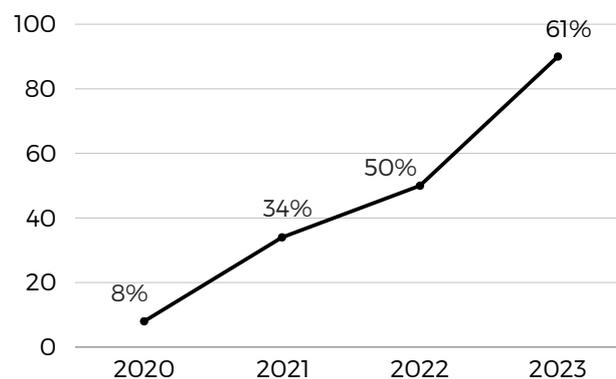
KATEGORI	JUMLAH INSTANSI
A	145
B	234
C	104
D	55
E	41
Dalam Proses Penilaian	41
TOTAL	620

Tabel 3.2. Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023

Sumber : Data Olahan

Hasil penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN di atas merupakan hasil penilaian yang dilakukan oleh Auditor Manajemen ASN di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Tahapan selanjutnya adalah melakukan penyamaan persepsi dengan Auditor Manajemen ASN di Kantor Regional BKN untuk menyepakati nilai yang akan diperbandingkan dengan data internal dari unit terkait di lingkungan BKN. Setelah itu, hasil penilaian akan dibahas oleh pimpinan di lingkungan BKN untuk ditetapkan menjadi nilai final.

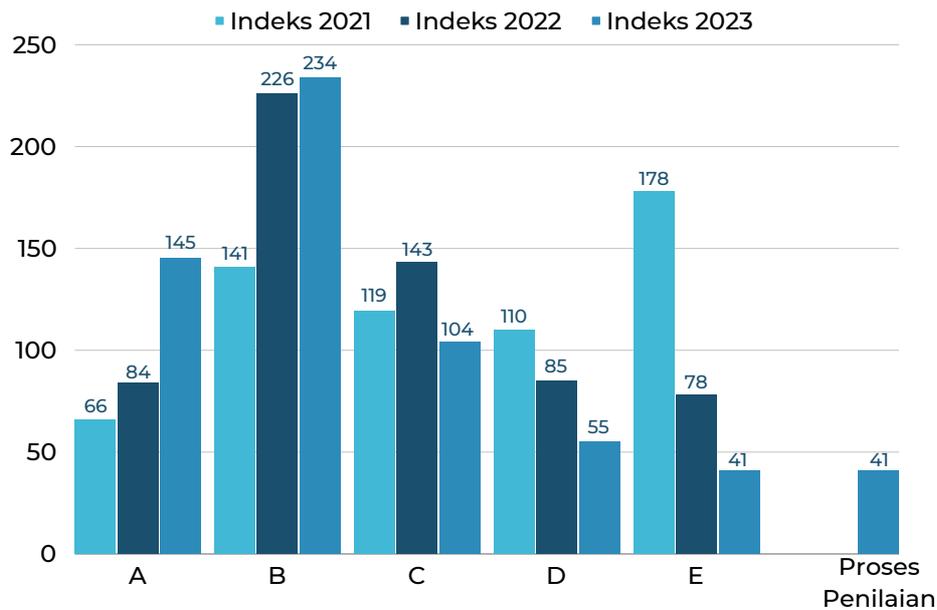
Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas, jumlah instansi pemerintah yang telah memperoleh nilai A dan B indeks implementasi NSPK manajemen ASN berjumlah 379 instansi. Diantara 379 instansi tersebut 71 merupakan instansi pusat dan 308 instansi daerah. Dengan mengacu pada manual IKU, persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK adalah sebesar 61,1%. Persentase ini telah melampaui target yang ditetapkan yakni 60%. Dibandingkan tahun sebelumnya, angka ini meningkat 11% seperti terlihat pada grafik berikut.



Grafik 3.1. Tren Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK Tahun 2020 s.d. 2023

Sumber : Data Olahan

Hasil pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN tahun 2023 menunjukkan bahwa persentase instansi pemerintah yang memperoleh nilai D dan E masih mendominasi dengan persentase masing-masing 18% dan 29%. Adapun pada tahun 2022, tren nilai mengalami perubahan yaitu berupa peningkatan jumlah instansi yang mendapat nilai A, B dan C seperti pada grafik 3.3. Hal tersebut disebabkan karena pada tahun 2022, Auditor Kepegawaian melakukan pendampingan lebih intens kepada instansi yang pada tahun 2021 bernilai D dan E. Selain itu juga karena ketersediaan data/dokumen pendukung dari unit internal BKN. Namun demikian terdapat sejumlah 3 instansi pusat dan 8 instansi daerah yang mendapat nilai A pada tahun 2021 yang kemudian mengalami penurunan pada tahun 2022



Grafik 3.2. Tren Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Berdasarkan Kategori Tahun 2021 s.d. 2023

Sumber : Data Olahan

Meningkatnya instansi pemerintah yang mencapai nilai A dan B pada implementasi NSPK Manajemen ASN diantaranya karena beberapa faktor yaitu intensnya bimbingan teknis/pendampingan pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN yang dilaksanakan pada setiap wilayah kerja oleh Auditor Manajemen ASN baik Pusat maupun Kantor Regional sepanjang proses pengisian dokumen dibuka khususnya bagi instansi yang mendapat nilai C, D, dan E pada tahun 2022. Selain itu faktor penting lainnya adalah dukungan dari unit teknis di BKN dalam penyediaan data/informasi/dokumen pendukung sebagai pembanding dalam memastikan kesesuaian implementasi NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah.



Grafik 3.3. Perbandingan Realisasi IKU 1 Tahun 2022 dengan target Tahun 2024

Sumber : Data Olahan

Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah angka ini masih terpaut 39% sebagaimana terlihat pada grafik di atas. Beberapa kendala yang menyebabkan nilai indeks NSPK belum maksimal antara lain disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut.

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

Selanjutnya untuk meningkatkan capaian hasil pengawasan dan pengendalian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada tahun mendatang, maka perlu dilakukan pendampingan dan pembinaan terhadap Instansi yang mempunyai nilai kategori C, D dan E serta dilakukan pendampingan dan pembinaan terhadap Instansi yang mempunyai nilai kategori A dan B, agar tetap konsisten menjalankan implementasi NSPK Manajemen ASN secara profesional.

- **Sasaran Strategis :**

- Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima

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

- **Indikator Kinerja Utama :**

- Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Indeks kepuasan masyarakat adalah hasil pengukuran dari kegiatan survei kepuasan masyarakat berupa angka. Angka ditetapkan dengan skala 25 (dua puluh lima) sampai dengan 100 (seratus).

- **Formula IKU :**

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
89	89,29	100%

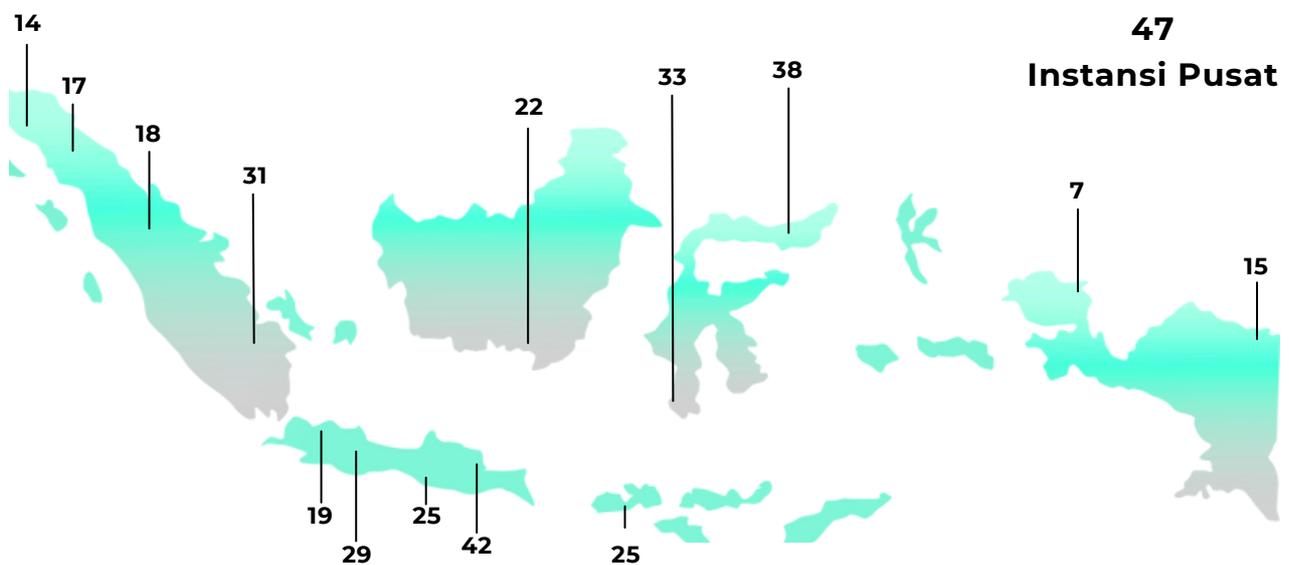
**customer
perspective**

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian merupakan efek sebab akibat yang dihasilkan dari kinerja dalam perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (*learn and growth*) dan proses bisnis internal (*internal process*). Kegiatan survei kepuasan masyarakat bertujuan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dan mengukur tingkat kepuasan instansi pemerintah baik pusat maupun daerah sebagai pengguna layanan. Metode yang digunakan untuk melakukan survei adalah metode kuantitatif dengan pengukuran skala likert. Pada skala likert, responden diminta untuk menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner melalui tautan s.id/SKM-wasdal2023. Pengukuran IKM berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik. Pengukuran IKM bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam melaksanakan survei kepuasan masyarakat, dilakukan dengan memperhatikan prinsip :

- **Transparan**
Hasil survei kepuasan masyarakat harus dipublikasikan dan mudah diakses oleh seluruh masyarakat.
- **Partisipatif**
Dalam melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat harus melibatkan peran serta masyarakat dan pihak terkait lainnya untuk mendapatkan hasil survei yang sebenarnya.

- **Akuntabel**
Hal-hal yang diatur dalam Survei Kepuasan Masyarakat harus dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan secara benar dan konsisten kepada pihak yang berkepentingan berdasarkan kaidah umum yang berlaku.
- **Berkesinambungan**
Survei Kepuasan Masyarakat harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan untuk mengetahui perkembangan peningkatan kualitas pelayanan.
- **Keadilan**
Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat harus menjangkau semua pengguna layanan tanpa membedakan status ekonomi, budaya, agama, golongan dan lokasi geografis serta perbedaan kapabilitas fisik dan mental.
- **Netralitas**
Dalam melakukan Survei Kepuasan Masyarakat, surveyor tidak boleh mempunyai kepentingan pribadi, golongan, dan tidak berpihak.

Berdasarkan hasil analisis terhadap data survei, diperoleh nilai sebesar **89,29** yang berarti pelayanan berada pada kategori **SANGAT BAIK**. Nilai IKM diperoleh dari 9 unsur pelayanan, enam unsur bernilai SANGAT BAIK dan tiga unsur lainnya bernilai BAIK. Hasil survei terhadap masing-masing jenis layanan diantaranya konsultasi/penanganan aduan bernilai sangat baik, indeks implementasi NSPK Manajemen ASN bernilai baik, serta pertimbangan teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh bernilai sangat baik. Dari ketiga layanan tersebut, indeks implementasi NSPK Manajemen ASN mendapatkan nilai paling rendah sehingga dijadikan *priorities for improvement* pada tahun berikutnya. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai IKM mengalami kenaikan sebesar **1,27**. Masing-masing ketiga jenis layanan juga mengalami kenaikan dari tahun 2022, khusus layanan pertimbangan teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh baru menjadi layanan yang dievaluasi pada tahun 2023. Responden dalam survei ini adalah Pejabat Pembina Kepegawaian serta Pejabat Pengelola Kepegawaian pada Instansi Pusat dan Instansi Daerah seluruh Indonesia yang terbagi berdasarkan wilayah kerja BKN Pusat dan Kantor Regional.



Gambar 3.1. Sebaran Jumlah Responden SKM Berdasarkan Wilayah Kerja

Sumber : Laporan SKM Deputy Bidang Wasdal Tahun 2023

Responden survei kepuasan masyarakat berjumlah 382 responden yang tersebar di 14 (empat belas) wilayah kerja kantor regional (Kanreg) dan instansi pusat seperti pada gambar 3.1. Dari 382 responden tersebut, diantaranya 47 responden dari instansi pusat, 25 responden dari instansi daerah di wilayah kerja Kanreg I BKN Yogyakarta, 42 dari Kanreg II BKN Surabaya, 29 dari Kanreg III BKN Bandung, 33 dari Kanreg IV BKN Makassar, 19 dari Kanreg V BKN DKI Jakarta, 17 dari Kanreg VI BKN Medan, 31 dari Kanreg VII BKN Palembang, 22 dari Kanreg VIII BKN Banjarmasin, 15 dari Kanreg IX BKN Jayapura, 25 dari Kanreg X BKN Denpasar, 38 dari Kanreg XI BKN Manado, 22 dari Kanreg XII BKN Pekanbaru, 14 dari Kanreg XIII BKN Aceh, dan 7 dari wilayah kerja Kanreg XIV BKN Manokwari.

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

- Indeks Setiap Unsur Pelayanan

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

NO	UNSUR SKM	NILAI UNSUR SKM	KATEGORI	PERINGKAT
1	Persyaratan	3,5602	A	4
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3,4856	B	8
3	Biaya/Tarif	3,7600	A	1
4	Waktu Penyelesaian	3,4268	B	9
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,5256	B	7
6	Kompetensi Pelaksana	3,5457	A	5
7	Perilaku Pelaksana	3,6496	A	2
8	Sarana dan Prasarana	3,6456	A	3
9	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,5457	A	6

Tabel 3.3. Nilai Rata-Rata Unsur Masing-Masing Pelayanan
Sumber : Laporan SKM Deputy Bidang Wasdal Tahun 2023

Maka untuk mengetahui nilai IKM diperoleh dengan cara berikut:

$$\text{Nilai IKM} = (3,5602 \times 0,1111) + (3,4856 \times 0,1111) + (3,7600 \times 0,1111) + (3,4268 \times 0,1111) + (3,5256 \times 0,1111) + (3,5457 \times 0,1111) + (3,6496 \times 0,1111) + (3,6456 \times 0,1111) + (3,5457 \times 0,1111)$$

$$\text{Nilai IKM} = 3,5716$$

Dengan demikian nilai IKM Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$\text{Nilai IKM setelah dikonversi} = 3,5716 \times 25 = 89,29$$

NO	NILAI INTERVAL	NILAI INTERVAL KONVERSI	MUTU PELAYANAN	KINERJA
1	1,00 - 2,5996	25,00 - 64,99	D	TIDAK BAIK
2	2,60 - 3,064	65,00 - 76,60	C	KURANG BAIK
3	3,0644 - 3,532	76,61 - 88,30	B	BAIK
4	3,5324 - 4,00	88,31 - 100,00	A	SANGAT BAIK

Tabel 3.4. Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan, dan Kinerja

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.6. mutu pelayanan berada pada rentang 76,61 – 88,30 dengan nilai mutu pelayanan **A** dan kinerja unit pelayanan adalah **SANGAT BAIK**.

Berdasarkan Tabel 3.6. dari skala 1 – 4 penilaian Biaya/Tarif mendapatkan nilai tertinggi yaitu 3,7600 berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam memberikan pelayanan, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tidak menarik biaya atau gratis. Sedangkan unsur pelayanan yang mendapat nilai terendah dengan kategori B diantaranya waktu penyelesaian sebesar 3,4268, sistem, mekanisme, dan prosedur sebesar 3,4856 serta produk spesifikasi jenis pelayanan sebesar 3,5256. Hal ini menjadikan unsur waktu penyelesaian menjadi prioritas yang perlu ditingkatkan (*priorities for improvement*).

- Rata-Rata Nilai Tiap Layanan

KODE	JENIS LAYANAN	NILAI	KATEGORI
A	Konsultasi/Penanganan Aduan	3,6410	Sangat Baik
B	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	3,4218	Baik
C	Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh	3,5768	Sangat Baik

Tabel 3.5. Nilai Rata-Rata Tiap Layanan

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.7, dari skala 1 sampai 4, layanan konsultasi/penanganan aduan mendapat nilai paling tinggi. Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh pada peringkat kedua, diikuti oleh Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada peringkat ketiga.

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

KODE	PERTANYAAN	SKOR	RANK
A21	Kemudahan prosedur untuk berkonsultasi/ menyampaikan aduan permasalahan kepegawaian	3,6361	4
A31	Pelayanan konsultasi/aduan terkait permasalahan kepegawaian secara gratis	3,7975	1
A41	Kecepatan dalam menjawab konsultasi/aduan terkait permasalahan kepegawaian	3,5918	8
A51	Pemberian rekomendasi penyelesaian terhadap konsultasi/aduan terkait permasalahan kepegawaian	3,6203	5
A61	Kemudahan rekomendasi penyelesaian untuk dipahami	3,6203	6
A62	Ketepatan rekomendasi penyelesaian yang diberikan untuk menyelesaikan permasalahan kepegawaian	3,5823	9
A71	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah bekerja secara profesional dan berintegritas	3,6709	2
A81	Konsultasi/pengaduan permasalahan kepegawaian melalui beberapa media pelayanan	3,6456	3
A91	Tanggapan dan tindak lanjut atas keluhan, saran dan masukan	3,6044	7
Konsultasi/Penanganan Aduan		3,6410	

Tabel 3.6. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Konsultasi/Penanganan Aduan

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.6., pada layanan konsultasi/penanganan aduan, skor tertinggi diperoleh dalam hal pemberian layanan secara gratis dan tim Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang telah bekerja secara profesional dan berintegritas. Sedangkan skor terendah yaitu ketepatan rekomendasi penyelesaian yang diberikan untuk menyelesaikan permasalahan kepegawaian. Pada Tahun 2021 dan 2022, unsur ini juga mendapatkan skor terendah sehingga perlu menjadi prioritas utama dalam pemberian layanan di tahun 2024.

Priorities for improvement : ketepatan pemberian rekomendasi penyelesaian atas permasalahan kepegawaian

- o Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN

KODE	PERTANYAAN	SKOR	RANK
B21	Kemudahan prosedur pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	3,4398	4
B22	Kecukupan waktu pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	3,3482	7
B41	Waktu penyampaian hasil evaluasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	3,2853	8
B51	Kemampuan Indikator Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dalam menggambarkan penerapan Manajemen ASN di instansi	3,4948	2
B52	Kemampuan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN mencegah terjadinya pelanggaran NSPK Manajemen ASN di instansi	3,4974	1
B53	Kesesuaian rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN dengan fakta di lapangan	3,3874	6
B61	Kemampuan Auditor Manajemen ASN dalam mengidentifikasi, menganalisa hingga mengevaluasi penerapan manajemen ASN di instansi	3,4346	5
B91	Auditor Manajemen ASN menanggapi keluhan, saran dan masukan dengan baik apabila terdapat kendala di Aplikasi	3,4869	3
Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN		3,4218	

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

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.7., pada layanan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN, skor tertinggi diperoleh pada kemampuan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dalam mencegah terjadinya pelanggaran NSPK Manajemen ASN di instansi pemerintah. Sedangkan skor terendah yaitu waktu penyampaian hasil evaluasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN yang terlalu lama dan pemberian waktu pengisian Indeks NSPK yang dirasa belum cukup oleh instansi pemerintah.

Priorities for improvement : Waktu penyampaian hasil evaluasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN

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

KODE	PERTANYAAN	SKOR	RANK
C11	Informasi terkait persyaratan administratif dalam pengajuan Pertek jelas dan terinfokan dengan baik	3,5602	4
C21	Kemudahan prosedur pengajuan Pertek	3,5183	5
C31	Penerbitan Pertek tidak membutuhkan biaya (gratis)	3,7225	1
C41	Waktu penyampaian Pertek BKN	3,4031	6
C52	Kesesuaian Pertek BKN dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	3,6283	2
C71	Auditor Manajemen ASN telah bekerja secara independen, profesional dan berintegritas	3,6283	3
Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/PIh		3,5768	

Tabel 3.8. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/PIh

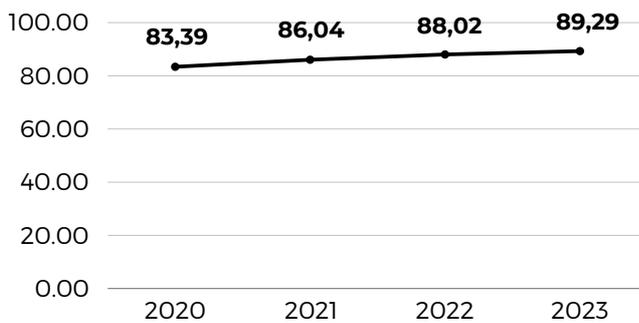
Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.8. pada layanan Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/PIh, skor tertinggi adalah pemberian layanan tanpa biaya (gratis). Sedangkan skor terendah yaitu kecepatan waktu penyampaian pertek BKN dan kemudahan prosedur pengajuan Pertek. Hal ini sangat relevan karena saat ini proses pengajuan dan pemrosesan penerbitan Pertek belum dilakukan dengan sistem informasi sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam penyelesaiannya.

Priorities for improvement : Waktu penyampaian Pertimbangan Teknis BKN

- Saran Responden Terkait Konsultasi/ Penanganan Aduan.
 - Menjaga kerahasiaan informasi maupun identitas pelapor.
 - Konfirmasi terlebih dahulu ke Instansi atas adanya temuan kasus ASN sebelum ditindaklanjuti.
 - Menyediakan platform Q&A yang memudahkan Instansi untuk mencari jawaban/referensi/studi kasus terkait penyelesaian permasalahan kepegawaian.
 - Respon terhadap konsultasi permasalahan kepegawaian dipercepat.
 - Lebih sering mengadakan sosialisasi ke instansi terkait tugas dan fungsi Wasdal.
 - Agar menyediakan nomor khusus bagi aduan supaya dapat ditindaklanjuti dengan cepat (*fast respon*).
 - BKN menjalin kerja sama MOU dengan Mahkamah Agung terkait data PNS yg terlibat Tipikor agar instansi pemerintah bisa mendapatkan informasi dan mudah dalam mencari salinan Putusan Inkracht sebagai dasar PTDH.
- Saran Responden Terkait Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.
 - Aplikasi indeks NSPK dapat dibuka setiap waktu, sehingga setiap ada proses kepegawaian dapat segera upload bukti dukungannya.
 - Perlu diadakan *entry meeting* dan ada nilai sementara, sehingga instansi bisa memberikan klarifikasi.
 - Hasil Wasdal NSPK agar lebih cepat disampaikan ke instansi dan sebaiknya diberikan penjelasan yang detil terkait hal-hal yang kurang.
 - Menambah batas maksimal ukuran file yang dapat diunggah ke aplikasi.
 - Penambahan fitur untuk melihat dokumen contoh (sebagai rujukan) setiap dokumen yang dipersyaratkan untuk diunggah.
 - Pemberian penjelasan bagi Nilai Indeks NSPK yang mengalami perubahan nilai.

- Saran Responden Terkait Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/PIh.
 - Dibuatkan format yang baku pengajuan Pertek sehingga tidak ada kesalahan yang berulang dari instansi.
 - Penambahan masa berlaku Pertek.
 - Hasil Pertek selain disampaikan ke PPK juga di disampaikan ke Kepala BKPSDM, mengingat beban tugas PPK terlalu besar terkadang lupa untuk mengirim ke BKPSDM.
 - Penyamaan persepsi di lingkup Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian khususnya terkait hal-hal yang perlu diusulkan Pertek.
 - Pengusulan dan Penerbitan Pertek melalui sistem informasi (digital).



Grafik 3.4. Tren IKM Wasdal 2020 s.d. 2023
Sumber : Data Olahan

Nilai IKM dari tahun ke tahun sejak 2020 sampai dengan tahun 2023 konsisten mengalami kenaikan. Nilai ini telah melampaui target yang ditetapkan. Faktor keberhasilan dalam realisasi IKU ini adalah karena Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah membuka ruang konsultasi/diskusi terkait permasalahan kepegawaian melalui berbagai media dan waktu yang sangat fleksibel serta dengan pembagian beban kerja berdasarkan wilayah (instansi pemerintah) menjadikan penyelesaian permasalahan kepegawaian menjadi efektif dan efisien.

Selain itu, penyederhanaan indikator Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN serta perbaikan fitur aplikasi Indeks NSPK juga mengakibatkan kepuasan terhadap Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN meningkat.

	Realisasi 2023	Target 2024
	89,29	95

Grafik 3.5. Perbandingan Realisasi IKU 2 Tahun 2023 dengan Target Tahun 2024

Sumber : Data Olahan

Terdapat *gap* sebesar 5,71 poin antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan target tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa masih tersisa ruang untuk meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap *customer*. Diantaranya adalah dengan:

- melakukan evaluasi terhadap standar operasional prosedur (SOP) Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dilanjutkan dengan sosialisasi kepada seluruh pegawai di Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian;
- melakukan evaluasi terhadap instrumen dan aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- implementasi penerbitan Pertimbangan Teknis Kepala BKN melalui Aplikasi l'MUT; dan
- peningkatan kompetensi Auditor Manajemen ASN melalui berbagai kegiatan diantaranya diklat teknis, sharing session, workshop dan lain sebagainya.

Selain itu agar hasil survei kepuasan terhadap layanan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya secara lebih valid, instrumen SKM akan senantiasa dievaluasi pada tahun mendatang guna mendapatkan penilaian yang lebih objektif. Serta melakukan evaluasi terhadap metode pelaksanaan survei.

• **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode preventif dan represif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

• **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN

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

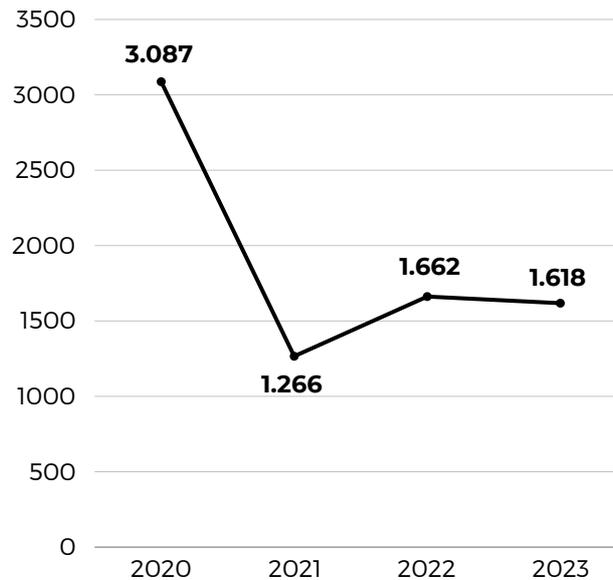
• **Formula IKU :**

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

• **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	100%	100%

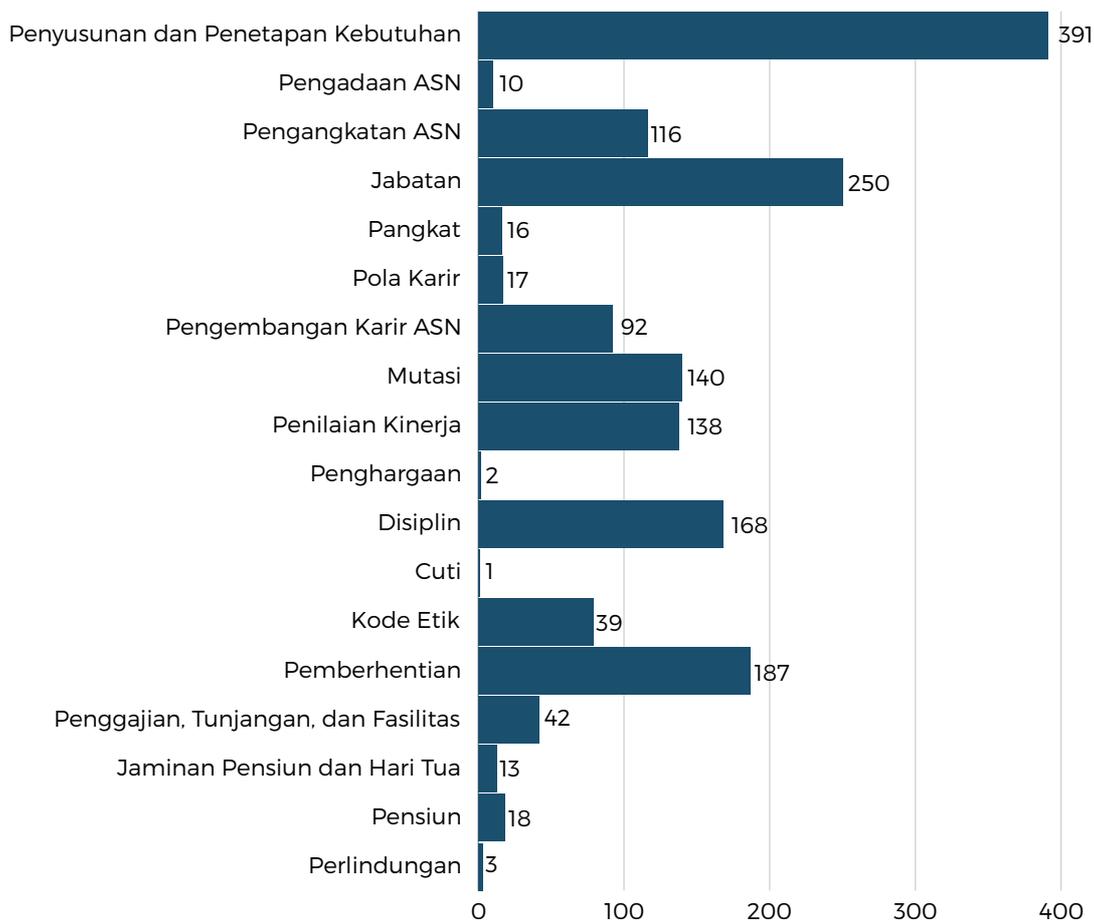
Sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKN, Salah satu tugas Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah memberikan bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian dibidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional tertentu. Berdasarkan amanat tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian membuka ruang bagi masyarakat dalam hal ini ASN maupun masyarakat umum untuk berkonsultasi, menyampaikan aduan, ataupun menyelenggarakan bimbingan teknis terkait manajemen ASN. Masyarakat dapat menyampaikan konsultasi/pengaduan melalui berbagai media, diantaranya surat resmi, surat elektronik (email) melalui alamat wasdal@bkn.go.id maupun portal pengaduan aplikasi SP4N LAPOR! BKN.



Grafik 3.6. Tren Jumlah Pengaduan Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2023

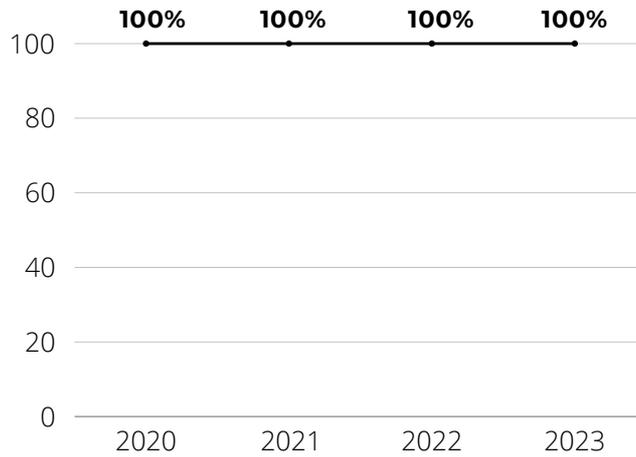
Sumber : DeWasdal Digital Workplace

Sepanjang tahun 2023, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menerima 1.618 laporan permasalahan kepegawaian ASN dari berbagai sumber. Dilihat dari tren empat tahun ke belakang, jumlah ini mengalami fluktuasi. Jumlah laporan permasalahan mengalami penurunan pada tahun 2021 namun mengalami kenaikan kembali pada tahun 2022 dan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 3%.



Grafik 3.7. Grafik Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2023 Berdasarkan Elemen
 Sumber : DeWasdal Digital Workplace

Apabila diklasifikasikan berdasarkan jenisnya, kasus yang paling banyak ditangani ialah kasus yang berkaitan dengan Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN dengan jumlah 391 kasus. Sedangkan yang paling sedikit ditangani ialah kasus terkait cuti yakni sebanyak 1 kasus. Setiap permasalahan memiliki tingkat kompleksitas yang bervariasi. Keragaman tingkat kompleksitas tersebut juga menyebabkan cara penanganan menjadi berbeda-beda. Pada kasus tertentu, tidak jarang Auditor Manajemen ASN perlu melakukan analisa mendalam terhadap sejumlah permasalahan diantaranya dengan membandingkan data pendukung yang disampaikan pelapor dan data internal BKN. Untuk memperoleh analisa yang lebih komprehensif, tidak jarang Auditor Manajemen ASN juga harus berkoordinasi lintas unit bahkan lintas instansi untuk dapat menyelesaikan suatu kasus. Hal ini dapat menyebabkan proses penanganan permasalahan terhambat. Namun demikian, proses penanganan permasalahan kepegawaian di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah terdigitalisasi melalui platform *DeWasdal Digital Workplace*. Platform ini mempermudah dan mempercepat proses distribusi permasalahan kepegawaian. Selain itu, proses penanganan permasalahan juga dapat dimonitor secara langsung oleh pimpinan dan pimpinan dapat memberikan penilaian yang objektif atas hasil penanganan permasalahan pada aplikasi tersebut. Terhadap permasalahan yang memiliki kompleksitas tinggi, platform ini juga dapat memfasilitasi Direktur untuk membentuk tim khusus agar penyelesaian permasalahan dapat dilakukan dengan lebih optimal.



Grafik 3.8. Tren Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2023
Sumber : Data Olahan

Secara konsisten, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menyelesaikan seluruh laporan permasalahan kepegawaian dari tahun ke tahun sejak tahun 2020. Hal ini merupakan wujud komitmen dalam memberikan pelayanan terbaik kepada *customer*. Dan oleh karenanya sampai dengan periode renstra berakhir, capaian kinerja ini harus dipertahankan



Grafik 3.9. Perbandingan Realisasi IKU 4 Tahun 2023 dengan Target 2024
Sumber : Data Olahan

Mengacu pada rencana strategis tahun 2020-2024, target kinerja yang ditetapkan dalam IKU ini ialah 100% setiap tahunnya. Dengan kata lain, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian harus menyelesaikan seluruh permasalahan kepegawaian yang diterima setiap tahunnya berapapun jumlahnya. Faktor keberhasilan dalam realisasi IKU ini adalah telah terdigitalisasinya proses penyelesaian permasalahan kepegawaian melalui aplikasi DeWasdal Digital Workplace yang dapat dikontrol langsung oleh Direktur dan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Selain itu pembagian wilayah kerja bagi Auditor Manajemen ASN juga membuat penyelesaian permasalahan kepegawaian menjadi lebih efektif. Dalam proses penyelesaian kepegawaian Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait di internal Badan Kepegawaian Negara maupun Instansi lain yang terkait sesuai dengan substansi permasalahan sehingga rekomendasi yang dikeluarkan menjadi lebih tepat. Kedepan, pola kerja kolaboratif ini perlu senantiasa ditingkatkan dan aplikasi DeWasdal perlu dievaluasi dan dikembangkan mengikuti kebutuhan pengguna yang semakin meningkat.

- **Sasaran Strategis :**

- **Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN**

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode preventif dan represif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

- **Indikator Kinerja Utama :**

- **Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti**

Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh instansi pemerintah atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Aspek manajemen ASN yang dijadikan perhitungan dalam indikator ini dibatasi pada 3 (aspek), yaitu Netralitas ASN, Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau yang Ada Hubungannya dengan Jabatan, dan Permasalahan ASN Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah.

- **Formula IKU :**

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
95%	91%	96%

Sebagaimana telah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, BKN berwenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara. Amanat tersebut dipertegas dan dijelaskan secara rinci pada Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Sesuai peraturan tersebut, untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan pelaksanaan manajemen ASN yang efektif, efisien, dan akuntabel. Selain itu, pengawasan dan pengendalian juga bertujuan untuk memastikan kebijakan dan implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah sesuai dengan NSPK Manajemen ASN. Sejak tahun 2020, terdapat sejumlah isu strategis terkait permasalahan manajemen ASN. Isu tersebut disikapi secara proaktif oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk dijadikan sebagai bahan pelaksanaan tugas. Berikut ini agenda pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan sepanjang tahun 2023.

- **Netralitas ASN**

Pada tahun 2020, sejumlah daerah di Indonesia menyelenggarakan pemilihan kepada daerah (pilkada) secara serentak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, netralitas merupakan salah satu asas yang penting dalam penyelenggaraan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Setiap pegawai ASN harus bersikap netral untuk dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Selain pengawasan dan pengendalian terhadap kasus Netralitas dalam pilkada serentak tahun 2020, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga terlibat dalam Pengawasan Netralitas pada penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan 2024.

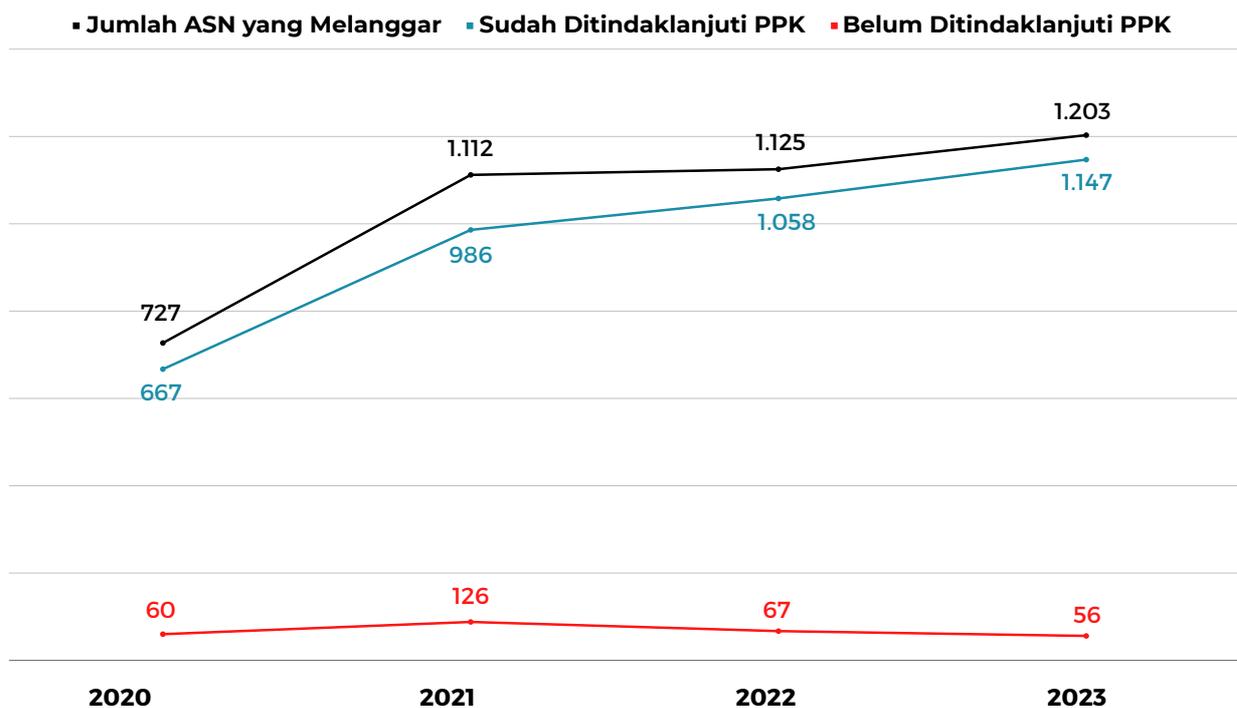
Melalui Surat Keputusan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara, Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Ketua Badan Pengawasan Pemilihan Umum Nomor 05 Tahun 2020, Nomor 800-2836 Tahun 2020, Nomor 167/KEP/2020, Nomor 6/SKB/KASN/9/2020, Nomor 0314 tentang Pedoman Pengawasan Netralitas Pegawai ASN Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020 dan Surat Keputusan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara, Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Ketua Badan Pengawasan Pemilihan Umum Nomor 2 Tahun 2022, Nomor 800-5474 Tahun 2022, Nomor 246 Tahun 2022, Nomor 30 Tahun 2022, Nomor 1447.1/PM.01/K.1/09/2022 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum dan Pemilihan, pemerintah menginstruksikan kepada seluruh PPK/Pejabat Plt/Pejabat Kepala Daerah wajib untuk mensosialisasikan Keputusan Bersama tersebut dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab, mengupayakan terciptanya iklim yang kondusif dan melakukan pencegahan, pembinaan, pengawasan, dan penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran netralitas oleh pegawai ASN, dan melakukan pengawasan terhadap pegawai ASN yang berada di lingkungan instansi masing-masing sebelum penetapan calon sampai dengan pelantikan calon terpilih. Seluruh pegawai ASN wajib menjaga netralitas, soliditas, dan jiwa korps dalam menyikapi situasi politik yang ada agar tidak terpengaruh untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada keberpihakan atau ketidaknetralan.

Kelima instansi yang tergabung dalam Satuan Tugas (Satgas) Pengawasan Netralitas Pegawai ASN didukung oleh Sekretariat Satgas yang dipimpin oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN. Tata cara penanganan atas laporan dugaan pelanggaran netralitas pegawai ASN pada pelaksanaan Pemilihan Umum dan Pemilihan dilakukan sebagai berikut.

- Laporan dugaan pelanggaran, netralitas Pegawai ASN dapat bersumber dari pengaduan masyarakat atau hasil pengawasan Instansi Pemerintah yang berwenang.
- Dalam hal laporan disampaikan kepada selain Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) maka instansi yang menerima laporan tersebut menyampaikan laporan dimaksud kepada Bawaslu paling lama 3 (tiga) hari sejak laporan diterima.
- Laporan disampaikan kepada Bawaslu setempat untuk dikaji dan diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Atas hasil kajian, Bawaslu Provinsi atau, Bawaslu Kabupaten/Kota mengeluarkan rekomendasi ada atau tidaknya dugaan pelanggaran asas netralitas disertai dokumen atau bukti pendukung yang lengkap kepada KASN yang ditembuskan kepada Menteri PANRB, Menteri Dalam Negeri (Mendagri), Bawaslu, BKN, dan PPK instansi tempat pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran netralitas paling lama 5 (lima) hari kalender sejak dugaan diregistrasi.
- Dokumen atau bukti pendukung yang lengkap terdiri atas:
 - Surat pengantar dari Bawaslu;
 - Dokumen kajian;
 - Bukti pendukung;
 - Berita Acara Klarifikasi dari terlapor; dan
 - Berita Acara Klarifikasi dari saksi.
- Atas dasar tembusan rekomendasi dugaan pelanggaran asas netralitas dari Bawaslu, BKN segera memberikan peringatan dini berupa surat peringatan kepada PPK tempat Pegawai ASN bekerja;
- Terhadap tembusan rekomendasi dugaan pelanggaran dari Bawaslu, PPK segera melakukan tindak lanjut dan melaporkan hasilnya kepada Menteri PANRB, Mendagri, KASN, Bawaslu setempat dan BKN;
- Terhadap rekomendasi adanya dugaan pelanggaran dari Bawaslu, KASN wajib melakukan verifikasi dan validasi, serta memberikan rekomendasi kepada PPK paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak rekomendasi dari Bawaslu diterima;
- Atas dasar rekomendasi KASN yang menyatakan terbukti adanya pelanggaran netralitas oleh Pegawai ASN dan tidak ditindaklanjuti oleh PPK, BKN segera melakukan pemblokiran terhadap data administrasi kepegawaian ASN yang melanggar Netralitas dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sampai dengan penjatuhan sanksi dari PPK;
- Terhadap rekomendasi dari KASN, PPK wajib melakukan tindak lanjut dan melaporkan hasilnya kepada KASN, BKN, dan Kemendagri paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak rekomendasi dari KASN diterima;

- Rekomendasi KASN tentang jenis dan tingkat pelanggaran netralitas Pegawai ASN serta sanksinya bersifat final dan mengikat, serta wajib ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Pemberian sanksi serta monitoring dan evaluasi meliputi:
 - KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi kepada PPK/Plt/Pejabat dan Pyb yang tidak menindaklanjuti hasil pengawasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi KASN sebelum direkomendasikan kepada Presiden dibahas dan dievaluasi permasalahannya oleh Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN untuk diambil keputusan tentang pengenaan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN melakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil tindak lanjut rekomendasi KASN;
 - Data dan informasi mengenai ASN yang terbukti melanggar asas netralitas dan PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi KASN disiapkan dan dilaporkan oleh BKN kepada Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN; dan
 - Bagi Pejabat Plt/ Pejabat Kepala Daerah selaku PPK yang tidak melaksanakan rekomendasi KASN dijatuhi sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

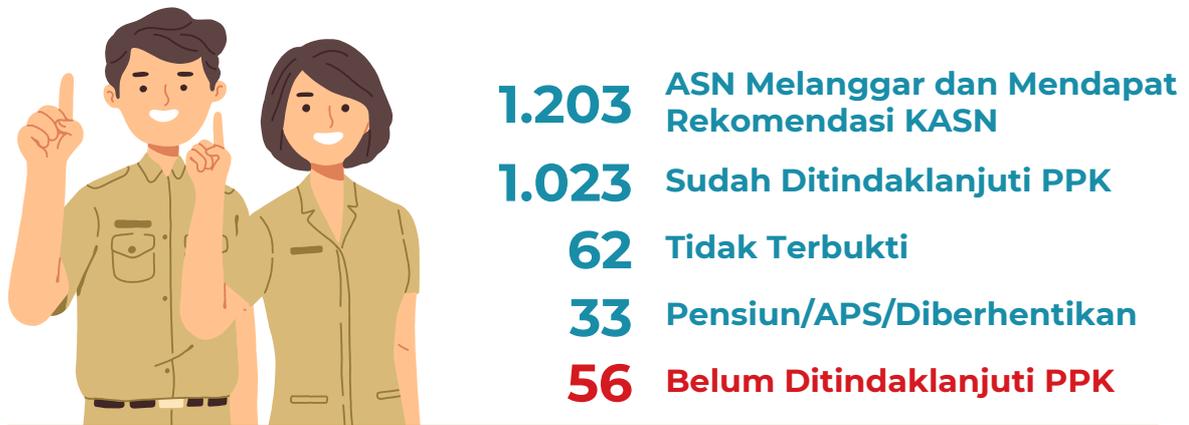
Penegakan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran netralitas dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan berkolaborasi bersama Kantor Regional BKN untuk mendorong PPK/PyB agar segera menindaklanjuti rekomendasi yang telah diberikan terhadap ASN yang telah terbukti melanggar. Berdasarkan data Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN, sampai akhir tahun 2023 terdapat 1.203 ASN yang diduga melanggar netralitas ASN dan telah diberikan rekomendasi oleh KASN kepada masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)/Pejabat yang Berwenang (PyB) untuk dijatuhi sanksi. Berikut ini tren hasil pengawasan dan pengendalian netralitas ASN dari tahun 2020 s.d. 2023.



Grafik 3.10. Tren Tindakanlanjut Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN

Sumber : Satuan Tugas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN

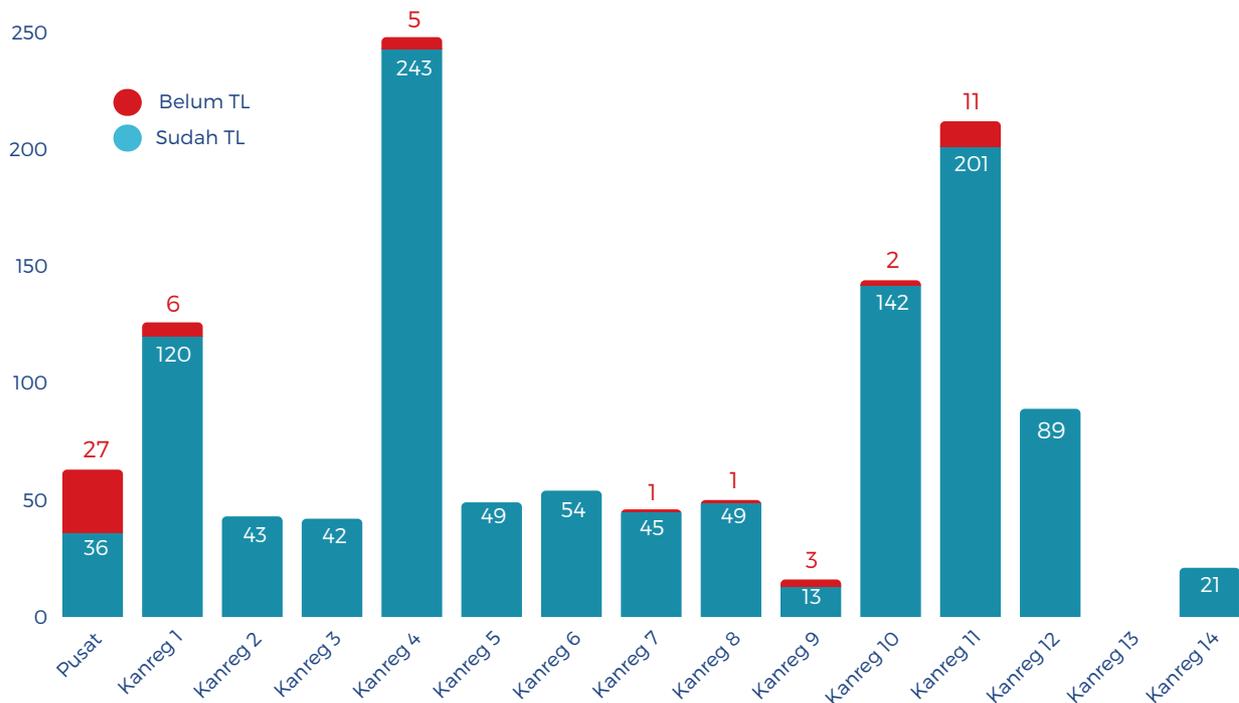
Berdasarkan grafik di atas, jumlah ASN yang ditemukan diduga melakukan pelanggaran netralitas ASN selalu meningkat dari tahun ke tahun. Melalui upaya-upaya preventif seperti bimbingan teknis, sosialisasi, konsultasi, dll diharapkan angka ini tidak akan bertambah pada periode mendatang. Di sisi lain, tingkat tindaklanjut rekomendasi terhadap ASN yang diduga melanggar juga mengalami peningkatan menjadi 95% dari sebelumnya 94% meskipun jumlah pelanggaran bertambah. Hal ini disebabkan karena upaya mendorong PPK/PyB di instansi pemerintah untuk melakukan penegakan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran netralitas dilakukan secara intens dan kolaboratif melalui penerapan tindakan administratif berupa peringatan dan pemblokiran data administrasi kepegawaian. Sejak disahkannya Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN, BKN memiliki wewenang untuk melakukan tindakan administratif berupa peringatan sampai dengan memberikan rekomendasi pencabutan atau pengalihan kewenangan PPK, PyB, atau pejabat lain yang ditunjuk dalam hal objek rekomendasi yang ditetapkan oleh Presiden apabila PPK tidak menindaklanjuti hasil audit manajemen ASN.



Gambar 3.2. Hasil Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN

Sumber : Satuan Tugas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN

Terhadap seluruh ASN yang diduga melakukan pelanggaran tersebut, 1.023 ASN aktif yang telah diperiksa dan terbukti melanggar dijatuhi sanksi sesuai dengan jenis pelanggarannya. Di sisi lain, Satgas menemukan 33 ASN telah pensiun, diberhentikan atas permintaannya sendiri (PDH APS), dan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PDH TAPS). Adapun 62 ASN dinyatakan tidak terbukti dan 56 lainnya belum ditindaklanjuti oleh PPK. Terhadap 56 ASN yang belum ditindaklanjuti tersebut. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah memblokir data administrasi kepegawaian ASN tersebut dan selanjutnya bersama Kantor Regional akan terus melakukan pengawasan dan pengendalian untuk mendorong penegakan disiplin netralitas ASN.



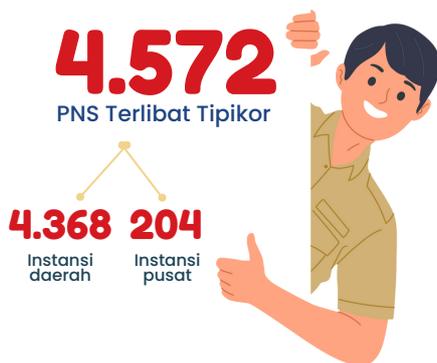
Grafik 3.11. Tindaklanjut Netralitas ASN Per Kantor Regional

Sumber : Satuan Tugas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN

Progres tindak lanjut Netralitas ASN per Kantor Regional dapat dilihat pada grafik di atas. Pada wilayah kerja Kantor Regional II BKN Surabaya, Kantor Regional III BKN Bandung, Kantor Regional V BKN Jakarta, Kantor Regional VI BKN Medan, Kantor Regional XII BKN dan Kantor Regional XIV BKN Manokwari seluruh rekomendasi KASN telah ditindaklanjuti oleh PPK. Selain itu, pada grafik di atas juga dapat dilihat sebaran pelanggaran netralitas per Kantor Regional, dimana pelanggaran netralitas paling banyak terjadi di wilayah kerja Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional X BKN Denpasar, dan Kantor Regional XI BKN Manado sehingga pada Pemilihan Umum dan Pemilihan Tahun 2024, wilayah kerja tersebut perlu diberikan perhatian khusus dalam pencegahan maupun penindakan atas pelanggaran netralitas. Namun, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga tetap melakukan pengawasan dan pengendalian pada wilayah Kerja Kantor Regional lainnya karena jumlah pelanggaran netralitas yang ditunjukkan tersebut belum tentu membuktikan bahwa tidak banyak pelanggaran netralitas yang terjadi, namun dimungkinkan karena minimnya pelanggaran yang dilaporkan. Untuk itu guna meningkatkan jangkauan pengawasan netralitas ASN dalam pemilu tahun 2024, otoritas penggunaan aplikasi SBT diberikan kepada Kantor Regional BKN dan Kantor Perwakilan BAWASLU sampai tingkat Kabupaten/Kota.

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

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



Gambar 3.3. Jumlah PNS Terlibat Tipikor s.d. Tahun 2023

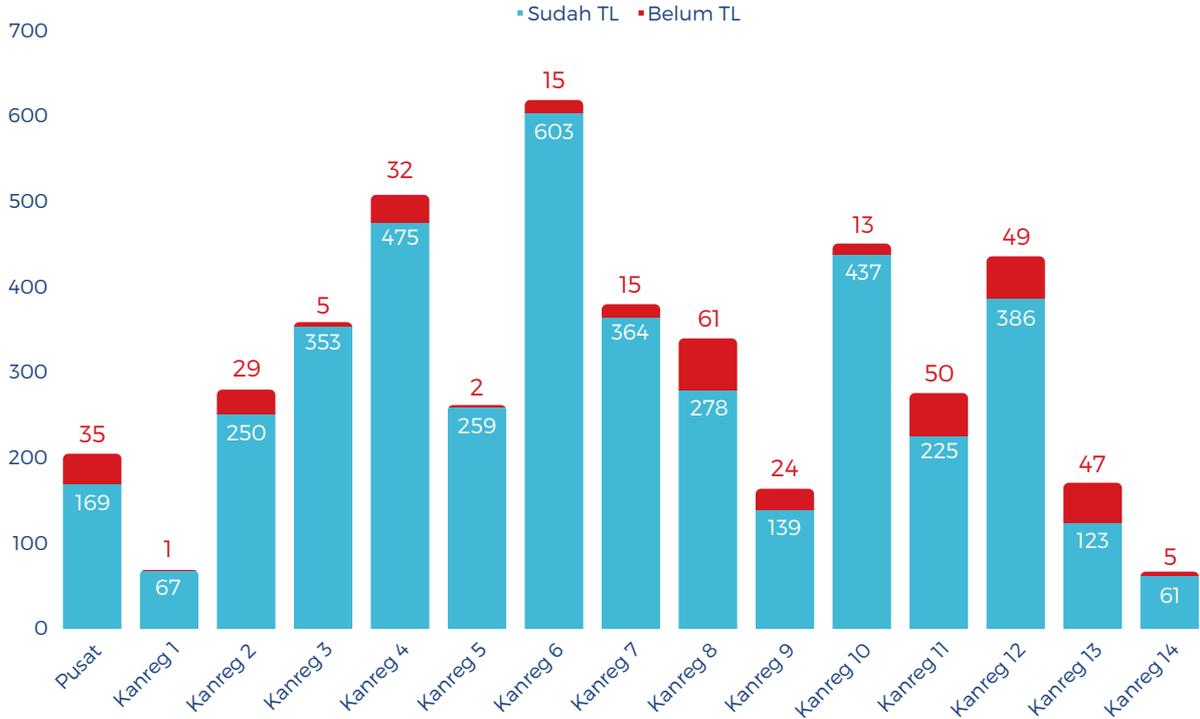
Sumber : Data Olahan



Gambar 3.4. Tindaklanjut PTDH ASN Tipikor s.d. Tahun 2023 berdasarkan Status

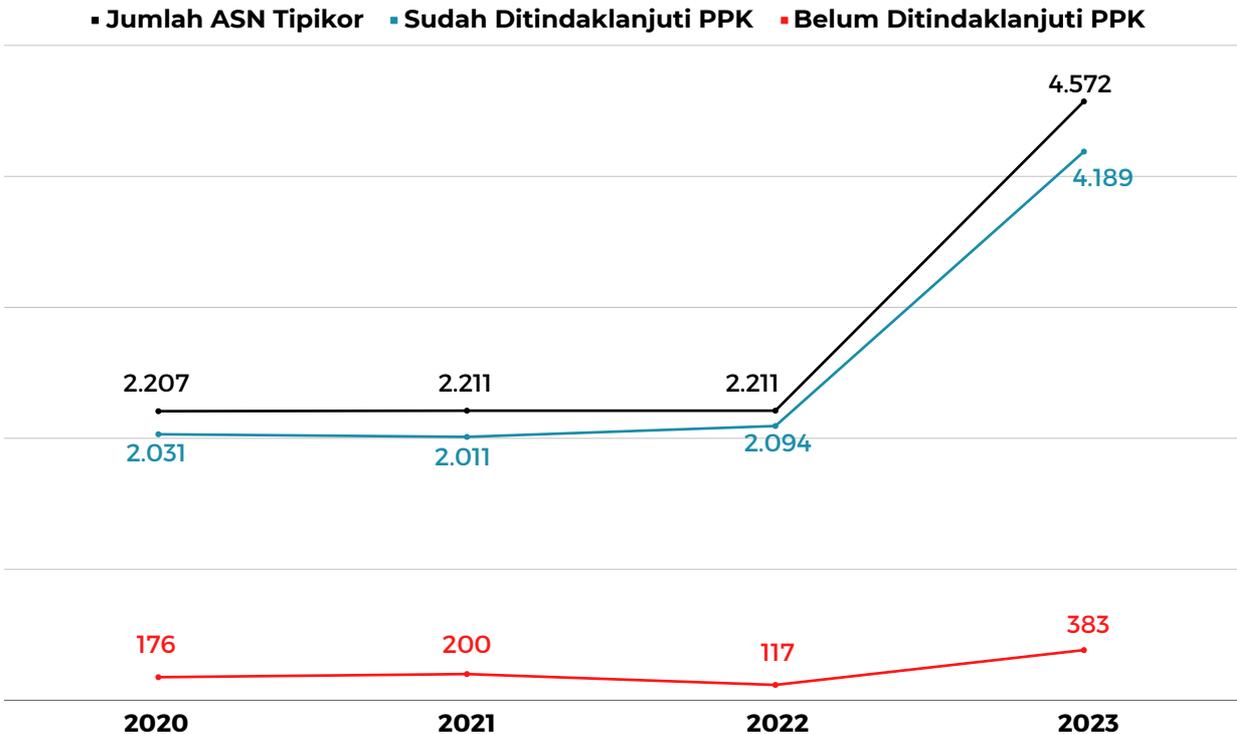
Sumber : Data Olahan

Diketahui sejak diberlakukannya surat keputusan bersama tersebut, ditemukan 4.572 ASN terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. 204 diantaranya adalah ASN instansi pusat dan 4.368 ASN instansi daerah. Sampai dengan 31 Desember 2023, dari total 4.572 ASN. Sejumlah 4.189 ASN yang terlibat tindak pidana telah ditindaklanjuti oleh PPK. 4.080 diantaranya telah diberhentikan secara tidak hormat (PTDH), 64 ASN dinyatakan tidak terbukti, 35 ASN pensiun sebelum inkraht, 9 ASN meninggal dunia dan 1 ASN lainnya menang pada proses pra peradilan. Selain daripada itu, terdapat 383 ASN yang belum ditindaklanjuti dengan PPK. Berdasarkan informasi yang diperoleh, 32 ASN diantaranya diberhentikan dengan hormat, 46 ASN pensiun, 1 ASN pensiun setelah inkraht, 2 ASN telah mutasi, 91 ASN belum inkraht, 52 ASN diberhentikan sementara, dan 159 lainnya belum diproses di oleh PPK.



Grafik 3.11. Sebaran Tindaklanjut PTDH ASN Tipikor Per Kantor Regional
 Sumber : Data Olahan

Paling banyak PNS terlibat tindak pidana kejahatan tersebut tersebar di wilayah kerja Kantor Regional VI BKN Medan, Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional X BKN Denpasar, dan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Selain itu, progres tindak lanjut juga dapat dilihat dari grafik di atas. Paling banyak jumlah kasus belum ditindaklanjuti diantaranya di wilayah kerja Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin, Kantor Regional XI BKN Manado, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, dan Kantor Regional XIII BKN Aceh.



Grafik 3.12. Tren Tindaklanjut Pengawasan dan Pengendalian PTDH ASN Tipikor
 Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Grafik 3.14. dapat diketahui bahwa tren pengawasan dan pengendalian terhadap PTDH ASN terlibat Tipikor mengalami lonjakan yang sangat drastis pada tahun 2023. Terdapat selisih sebanyak 2.361 PNS yang terlibat Tipikor dibandingkan dengan Tahun 2022. Hal ini terjadi karena berbagai upaya yang dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk memperoleh data tambahan diantaranya:

- Hasil Audit Manajemen ASN pada instansi pemerintah;
- Pencarian melalui Direktori Putusan Mahkamah Agung atau SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara) Pengadilan Negeri;
- Pengaduan permasalahan kepegawaian;
- Penelusuran rekam jejak PNS;
- Usul penerbitan pertimbangan teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh

Terhadap ASN yang belum ditindaklanjuti dengan PTDH oleh PPK, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian bekerja sama dengan Kantor Regional secara proaktif melakukan upaya-upaya pengawasan dan pengendalian untuk mendorong PPK agar segera melakukan pemberhentian tidak dengan hormat. Upaya tersebut telah dilakukan dengan berbagai upaya mulai dari mulai memberikan peringatan melalui surat resmi maupun dalam kegiatan audit reguler dan investigasi. Dengan demikian, persentase jumlah ASN yang sudah ditindaklanjuti sampai dengan tahun 2023 adalah 92%. Persentase ini menurun 3% dari tahun 2022. Namun meskipun persentase mengalami penurunan dari jumlah tindak lanjut, namun pada tahun 2023 mengalami kenaikan yang sangat drastis.

Namun demikian, dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan terdapat kendala-kendala yang menjadi faktor PNS belum ditindaklanjuti dengan PTDH. Diantaranya adalah:

- PPK kesulitan mendapatkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;
- PPK tidak mendapatkan informasi tentang PNS di lingkungannya yang menjadi tersangka tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan;
- kurangnya pemahaman tentang regulasi terkait PTDH khususnya terhadap PNS yang terlibat tindak pidana korupsi (tipikor);
- data pegawai yang tidak up to date dalam database Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) BKN;
- PPK tidak mau memberhentikan PNS karena menurut PPK tindak pidana tersebut hanya karena kesalahan administrasi; dan
- PNS tipikor yang terlanjur mutasi menyebabkan kesulitan dalam proses PTDH.

Oleh karena itu, di tahun mendatang Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian perlu menjalankan memberikan pemahaman melalui pendampingan/bimbingan teknis/konsultasi terhadap instansi yang kesulitan memproses pemberhentian ASN dimaksud. Terhadap instansi yang tidak mau menindaklanjuti padahal sudah mendapat putusan inkraht, perlu dilakukan upaya represif sampai tindakan administrasi.

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

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

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

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

Terhadap hasil audit tersebut, BPKP merekomendasikan kepada BKN untuk:

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

Menindaklanjuti hal tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah berkoordinasi kepada seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) masing-masing instansi terkait ASN yang tidak mengikuti PUPNS 2015 sebagaimana diamanatkan dalam rekomendasi Audit Tujuan Tertentu atas Permasalahan Aparatur Sipil Negara (ASN) Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah dimulai sejak tanggal 29 November 2021. Dari 380 instansi pemerintah yang dimintakan klarifikasi, 260 instansi telah memberikan klarifikasi dan 120 instansi belum memberikan klarifikasi. Adapun klasifikasi PNS dari hasil klarifikasi terinci sebagai berikut.

KETERANGAN INSTANSI	JUMLAH PNS
ASN Aktif	88
Dalam Proses Klarifikasi	149
Data Tidak Ditemukan	758
Diberhentikan	505
Meninggal Dunia	110
Mutasi	68
NIP Ganda	157
Permohonan Diaktifkan	119
Permohonan Dihapus	273
Pensiun	33
TOTAL	2.260

Tabel 3.9. Hasil Klarifikasi Instansi Terkait ASN yang Tidak Mengikuti PUPNS 2015

Sumber : Data Olahan

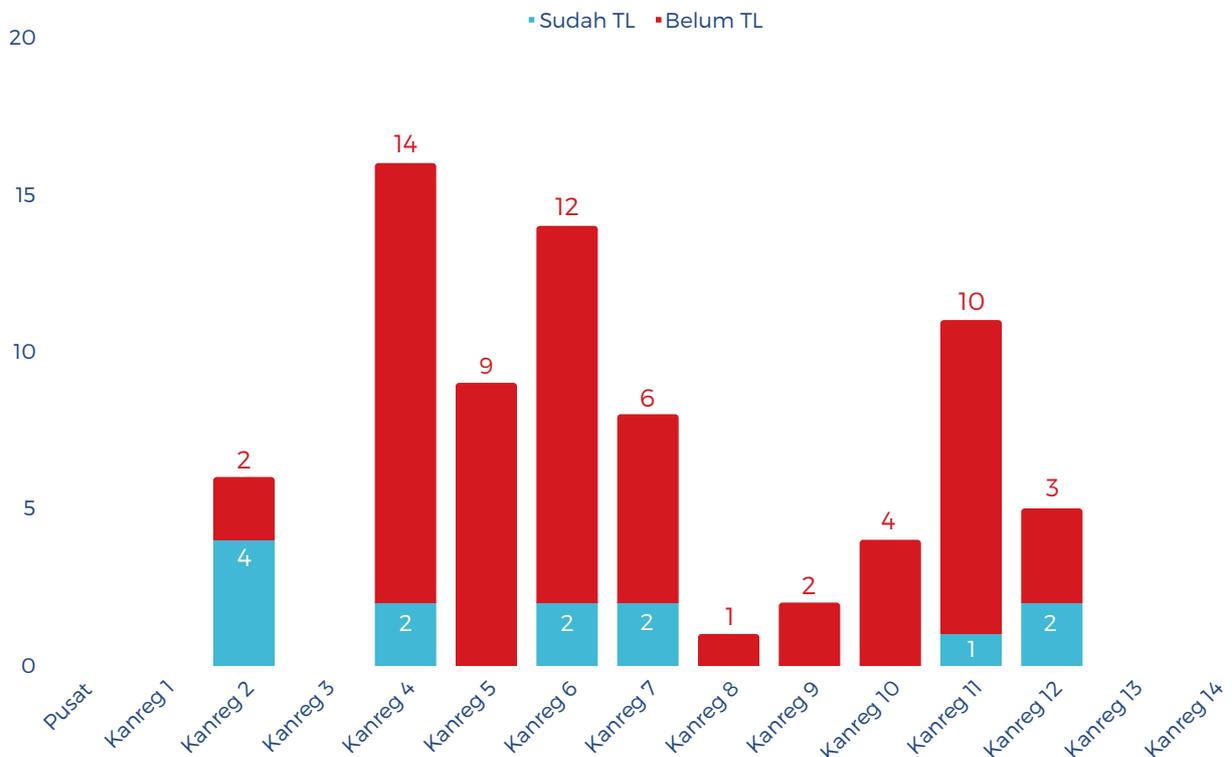
Berdasarkan hasil klarifikasi, sebagian besar atau sejumlah 758 data ASN tidak ditemukan dan sebagian besar ASN non aktif lainnya telah diberhentikan namun datanya belum diperbaharui dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Adapun 149 ASN lainnya masih dalam proses klarifikasi.

KETERANGAN INSTANSI	JUMLAH PNS
Telah Melakukan Pengembalian	12
Belum Melakukan Pengembalian	63
Tidak ada kelebihan bayar	1
TOTAL	76

Tabel 3.10. Status Pengembalian Gaji

Sumber : Data Olahan

Terhadap 76 ASN dari 45 instansi pemerintah yang terindikasi masih menerima pembayaran gaji, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah melakukan pengawasan dan pengendalian mendorong yang bersangkutan mengembalikan kelebihan pembayaran gaji tersebut. Sampai akhir tahun 2023, jumlah ASN yang telah mengembalikan kelebihan pembayaran gaji berjumlah 12 ASN, dan terdapat 1 ASN yang tidak terdapat kelebihan bayar. Potensi kerugian negara yang ditimbulkan dari kelebihan pembayaran gaji tersebut ialah sejumlah Rp. 10.493.615.615. Dengan telah dikembalikannya kelebihan pembayaran gaji sejumlah Rp. 2.239.210.720, potensi kerugian negara yang ditimbulkan telah berkurang menjadi Rp. 8.254.404.895. Selanjutnya, proses pengawasan dan pengendalian akan senantiasa dilaksanakan dalam rangka mendorong instansi untuk segera menindaklanjuti rekomendasi terhadap 63 ASN yang belum melakukan pengembalian tersebut untuk semakin meminimalisir potensi kerugian keuangan negara/daerah.



Grafik 3.13. Tindakanlanjut Pengembalian Gaji Per Kantor Regional

Sumber : Data Olahan

Jumlah ASN non aktif yang terindikasi menerima kelebihan pembayaran gaji paling banyak ditemukan di wilayah kerja kantor regional IV BKN Makassar dengan 14 kasus dan dua diantaranya telah mengembalikan kelebihan pembayaran gaji tersebut. Di sisi lain, pada empat wilayah kerja lainnya tidak ditemukan kasus sama sekali. Adapun Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian bersama Kantor Regional BKN telah mengklarifikasi dan mendorong instansi untuk mendorong pengembalian gaji terhadap ASN yang bersangkutan apabila terdapat kelebihan pembayaran gaji. Namun demikian, terdapat sejumlah faktor yang menyebabkan tindaklanjut instansi terhadap penyelesaian permasalahan ini menjadi terhambat. Diantaranya adalah belum teridentifikasinya nilai kelebihan pembayaran gaji dan sulitnya melacak keberadaan PNS non aktif tersebut. Terhadap permasalahan dimaksud, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan berkoordinasi lebih lanjut dengan BPKP dan instansi pemerintah tempat ASN non aktif bekerja sebelumnya untuk dapat mengetahui nilai kelebihan pembayaran gaji yang belum teridentifikasi dan melacak keberadaan ASN non aktif tersebut.

Untuk menjamin pelaksanaan manajemen ASN secara yang profesional berdasarkan NSPK, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara berkelanjutan memastikan seluruh rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah setiap tahunnya. Sampai dengan tahun 2023, persentase tingkat tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian mencapai 91%.

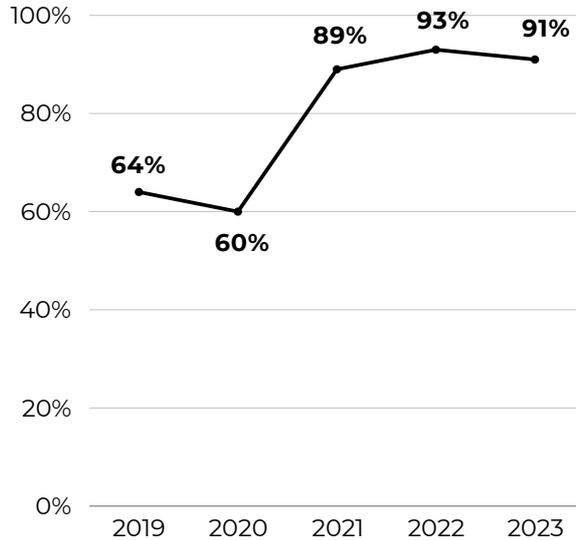
NO	KEGIATAN WASDAL	JUMLAH REKOMENDASI	TELAH DITINDAKLANJUTI PPK	%
1	NETRALITAS ASN	1.203	1.147	95%
2	PTDH ASN TIPIKOR	4.572	4.189	92%
3	ASN NON AKTIF YANG DIDUGA MENIMBULKAN KERUGIAN KEUANGAN NEGARA/DAERAH	76	13	17%
TOTAL		5.851	5.349	91%

Tabel 3.11. Rekapitulasi Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian

Sumber : Data Olahan

- Perbandingan Kinerja

Persentase tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 mengalami fluktuatif. Persentase pada tahun 2023 menurun 2% dari tahun sebelumnya dan tidak melampaui target yang ditetapkan. Kualitas basis data rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian perlu ditingkatkan ke depannya dengan mendokumentasikan rekomendasi pada setiap unsur manajemen ASN mulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan sampai dengan perlindungan. Peningkatan kualitas basis data ini juga dapat meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan.



Grafik 3.14. Tren Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Wasdal Tahun 2019 s.d. 2023

Sumber : Data Olahan

- Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah, capaian kinerja pada IKU ini masih terpaut 9%. Faktor Penurunan Kinerja dalam realisasi IKU ini adalah terdapat kenaikan jumlah rekomendasi yang sangat signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 jumlah rekomendasi sebanyak 2.211 sedangkan pada tahun 2023 sebanyak 4.572. Oleh karena itu, dalam rangka mempercepat realisasi IKU ini pada Oktober dan November 2023, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian berkolaborasi dengan Kantor Regional melalui surat nomor: 9350/B-AK.02.02/SD/F/2023 dan 10251/B-AK.02.02/SD/F/2023 agar mendorong instansi daerah untuk segera menindaklanjuti rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian sesuai dengan ketentuan perundangan. Meskipun demikian, jumlah rekomendasi yang telah ditindaklanjuti oleh PPK secara keseluruhan telah mengalami kenaikan sebesar 41% dibandingkan jumlah tahun sebelumnya.



Grafik 3.15. Perbandingan Realisasi IKU 5 Tahun 2023 dengan Target 2024

Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

- Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode preventif dan represif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

- **Indikator Kinerja Utama :**

- Jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin ASN

Ukuran yang menggambarkan keluaran berupa rekomendasi kebijakan yang dihasilkan dari hasil pengawasan dan pengendalian terhadap penegakan disiplin ASN.

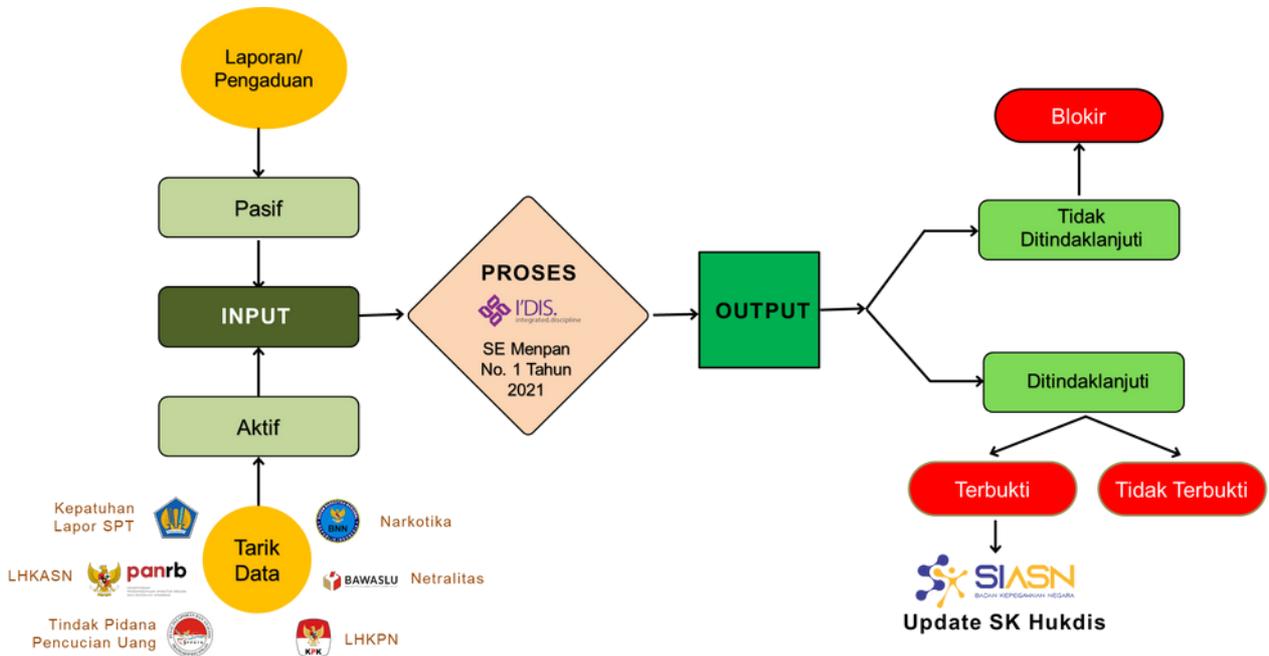
- **Formula IKU :**

IKU = 1 Rekomendasi Kebijakan

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	1	100%

Berbagai dinamika yang berhubungan dengan disiplin PNS di lingkungan instansi pemerintah menjadi isu strategis yang berkembang di awal tahun 2023. Beberapa isu kontemporer yang tersebut antara lain kasus penyalahgunaan wewenang, tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, dan tidak menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain isu-isu kontemporer tersebut, kasus-kasus indisipliner pegawai ASN lain yang menjadi perhatian antara lain adalah kasus pelanggaran netralitas ASN dalam pemilihan umum dan radikalisme yang melibatkan ASN. Menindaklanjuti hal tersebut, BKN dalam hal ini Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menginisiasi strategi pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS berbasis teknologi informasi dengan melakukan pemanfaatan data yang berkaitan tentang potensi tindakan indisipliner ASN seperti penyalahgunaan narkoba pelaporan harta kekayaan, tindak pidana pencucian uang, dan data lainnya. Dimana untuk mendapatkan data dimaksud, BKN akan menjalin kerjasama dengan kementerian/lembaga terkait.



Gambar 3.5. Strategi Penegakan Disiplin PNS

Sumber : Data Olahan

Sebelumnya, proses penegakan disiplin dilakukan dengan berbasis aduan/laporan. Pada tahun 2023 metode ini dikembangkan dalam bentuk pengayaan informasi mengenai kepatuhan ASN terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan seperti kewajiban pelaporan harta kekayaan, menjaga netralitas ASN, kewajiban lapor SPT Tahunan, dll. Langkah awal strategi penegakan disiplin PNS ini dilakukan dengan mengembangkan sarana aplikasi penjatuhan hukuman disiplin ASN yakni Integrated Disiplin (IDIS) dan Sistem Berbagi Terintegrasi (SBT) Netralitas ASN. IDIS dikembangkan dengan tujuan agar proses penegakan disiplin dijalankan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Di sisi lain, aplikasi SBT dikembangkan agar kolaborasi pembinaan dan pengawasan netralitas ASN yang dilakukan oleh BKN, KASN, Kementerian PANRB, Kementerian Dalam Negeri, dan BAWASLU yang tergabung dalam Satgas Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dapat dilakukan secara terintegrasi. Pada tahap berikutnya, BKN bekerjasama dengan kementerian/lembaga terkait dalam menyediakan data kepatuhan kewajiban ASN.

- Pengembangan Aplikasi Integrated Disiplin (IDIS).
Untuk dapat memudahkan proses penjatuhan hukuman disiplin, aplikasi pengelolaan disiplin yang dimiliki BKN yaitu integrated disiplin (IDIS) BKN dikembangkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pengguna dan regulasi terbaru. Saat ini, IDIS telah terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SIASN), sehingga penjatuhan hukuman disiplin melalui IDIS tercatat dalam riwayat hukuman disiplin pada SIASN. IDIS dibangun untuk memberikan standar dan kemudahan dalam proses pelaporan hukuman disiplin, mulai dari pelaporan hingga pembuatan surat keputusan hukuman disiplin yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.
- Pengembangan Sistem Berbagi Terintegrasi (SBT) Netralitas ASN.
SBT merupakan sarana kolaborasi pembinaan dan pengawasan netralitas ASN yang terintegrasi sebagai bentuk tindak lanjut Keputusan Bersama BKN, Bawaslu, Kementerian PANRB, KASN, dan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri). SBT ini memungkinkan kelima instansi yang tergabung dalam Satuan Tugas (Satgas) Pengawasan Netralitas ASN tersebut dapat menjalankan tugas pembinaan dan pengawasannya sesuai kewenangannya masing-masing. Tujuannya untuk memenuhi prinsip tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dalam penyelenggaraan pemilihan umum yang objektif, transparan, akuntabel, terintegrasi dan memenuhi persamaan data hasil penanganan pelanggaran. Kegunaan aplikasi ini diantaranya adalah:
 - koordinasi dan kolaborasi Tim Satgas dalam rangka melaksanakan penanganan laporan dugaan pelanggaran netralitas Pegawai ASN;
 - penyampaian data dan informasi perkembangan hasil penanganan pelanggaran netralitas Pegawai ASN; dan
 - pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap data dan informasi yang bersumber dari SBT.
- Kolaborasi Lintas Kementerian/Lembaga Dalam Penyediaan Data Disiplin PNS.
Sejak tahun 2022 sampai 2023, BKN telah menandatangani Nota Kesepahaman (MoU) dan/atau Perjanjian Kerjasama (PKS) dengan instansi-instansi terkait dalam rangka penyediaan data disiplin ASN, diantaranya adalah:
 - Kerjasama dengan BNN dalam penyediaan data ASN yang terlibat penyalahgunaan narkotika;
 - Kerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Kementerian PANRB dalam penyediaan data pelaporan harta kekayaan ASN;
 - Kerjasama Pencegahan dan Penanganan Dugaan Pelanggaran Netralitas ASN dalam Rangka Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN dengan BAWASLU; dan
 - Kerjasama Pertukaran Data/Informasi ASN dalam rangka penyediaan data tindak pidana pencucian uang dengan PPATK; dan
 - Kerjasama pemanfaatan dan pertukaran data dan/atau informasi kepatuhan pelaporan pajak tahunan (SPT).

- Pemanfaatan Data Dalam Upaya Penegakan Disiplin.

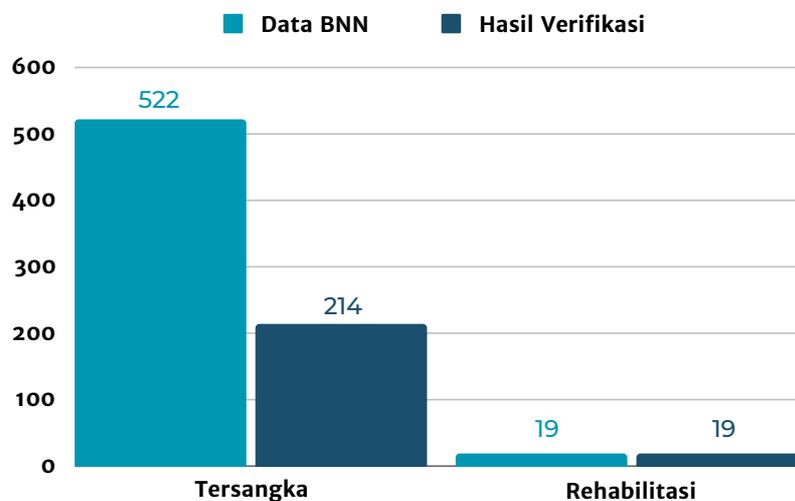
- Data PNS Terlibat Penyalahgunaan Narkotika.

Menindaklanjuti hasil kerjasama BKN dan BNN dalam hal pertukaran data informasi terkait penyalahgunaan narkotika. BKN memperoleh informasi bahwa terdapat sejumlah 534 (lima ratus tiga puluh empat) PNS yang terlibat penyalahgunaan narkoba dari *database* BNN, dengan klasifikasi sebagai berikut:

- Tersangka pengedar narkoba sejumlah 522 (lima ratus dua puluh dua) PNS;
- Rehabilitasi (penangkapan dan voluntary) sejumlah 19 (sembilan belas) PNS.

Terhadap data-data tersebut, BKN melakukan verifikasi dan validasi terhadap profil PNS tersebut melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan klarifikasi lapangan ke instansi pemerintah. Setelah dilakukan verifikasi dan validasi, klasifikasi jumlah PNS yang terlibat adalah sebagai berikut:

- Tersangka Narkoba sejumlah 214 (dua ratus empat belas) PNS;
- Rehabilitasi (penangkapan dan voluntary) sejumlah 19 (sembilan belas) PNS.



Grafik 3.16. Hasil Verifikasi data BNN

Sumber : Data Olahan

- Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) .

LHKPN adalah laporan dalam bentuk dokumen, namun tidak terbatas pada dokumen elektronik tentang uraian dan rincian informasi mengenai harta kekayaan, data pribadi, penerimaan, pengeluaran, dan data lainnya atas Harta Kekayaan Penyelenggara Negara. Kewajiban Penyelenggara Negara untuk melaporkan harta kekayaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme. Berdasarkan Pasal 5 Setiap Penyelenggara Negara berkewajiban untuk melaporkan dan mengumumkan kekayaannya sebelum dan setelah menjabat. Kemudian pada Pasal 4 ayat (1) Peraturan KPK RI Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman, Dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara menyatakan bahwa Penyelenggara Negara wajib menyampaikan LHKPN kepada KPK yakni pada saat:

- pengangkatan sebagai Penyelenggara Negara pada saat pertama kali menjabat; berakhirnya masa jabatan atau pensiun sebagai Penyelenggara Negara; dan
- pengangkatan kembali sebagai Penyelenggara Negara setelah berakhirnya masa jabatan atau pensiun; atau masih menjabat.

LHKPN wajib disampaikan dalam jangka waktu paling lambat 3 (tiga) bulan terhitung sejak saat pengangkatan pertama/berakhirnya jabatan/pensiun/pengangkatan kembali setelah berakhirnya masa jabatan atau pensiun sebagai penyelenggara negara.

Sebagai langkah awal, pertukaran data/informasi dilakukan terhadap 8.951 (delapan ribu sembilan ratus lima puluh satu) Wajib Lapori (WL) tahun 2020 dan 2021 yang menduduki jabatan pimpinan tinggi. Dari data tersebut diketahui 37,25% diantaranya sudah menyampaikan LHKPN, 10,93% belum menyampaikan LHKPN, dan 51,80% lainnya dalam proses pepadanan data dengan rincian sebagai berikut:

INSTANSI PEMERINTAH	TAHUN WL	SUDAH LAPOR	BELUM LAPOR	DALAM PROSES PEMADANAN	JUMLAH
PUSAT	2020	391	66	475	932
	2021	237	34	415	686
DAERAH	2020	1.754	550	1.872	4.176
	2021	953	329	1.875	3.157
TOTAL		3.335	979	4.637	8.951

Tabel 3.12. Data Pelaporan LHKPN Tahun 2020-2021

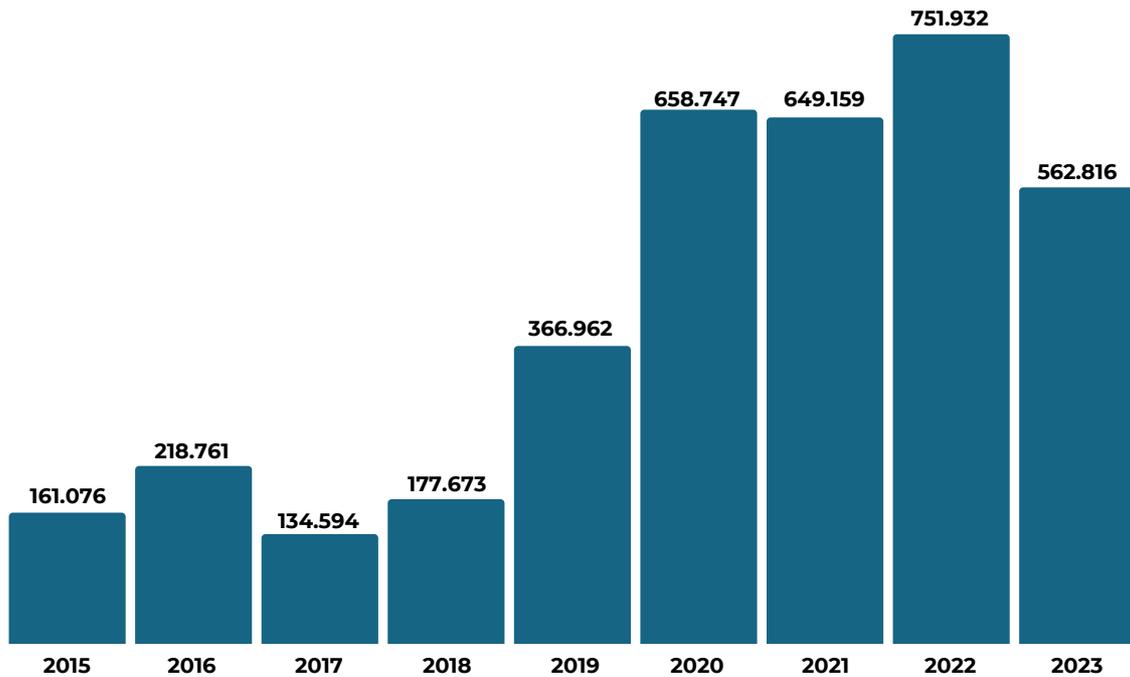
Sumber : Data Olahan

o Laporan Harta Kekayaan ASN

Laporan Harta Kekayaan ASN (LHKASN) adalah dokumen penyampaian daftar harta kekayaan ASN yang dimiliki dan dikuasai sebagai bentuk transparansi ASN. Berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2015 tentang Kewajiban Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) di lingkungan Instansi Pemerintah, disebutkan bahwa seluruh pegawai ASN selain pengelola anggaran dan panitia pengadaan barang dan jasa secara bertahap dan dimulai dari pejabat setingkat Eselon III, IV dan V untuk menyampaikan LHKASN kepada pimpinan instansi pemerintah masing-masing dengan ketentuan:

- 3 (tiga) bulan setelah kebijakan ditetapkan;
- 1 (satu) bulan setelah pejabat tersebut diangkat dalam jabatan, mutasi atau promosi;
- 1 (satu) bulan setelah berhenti dari jabatan.

Dari hasil kerjasama antara BKN dan Kementerian PANRB, didapatkan data pelaporan LHKASN dari tahun 2015 s.d 2023 sebagai berikut:



Grafik 3.17. Tren Data Pelaporan LHKASN Tahun 2015-2023

Sumber : Data Olahan

Pelaporan LHKASN dari tahun 2015 s.d 2023 mengalami peningkatan setiap tahunnya, yang mana pada tahun 2022 jumlah pelapor LHKASN menyentuh angka tertinggi yaitu 751.932. Hal ini menunjukkan kesadaran ASN dalam melaporkan harta kekayaan meningkat dari tahun ke tahun yang tercermin dari tren peningkatan jumlah pelaporan. Adapun saat ini, data LHKASN telah terintegrasikan dengan SIASN.

o Data Pelanggaran Netralitas ASN

Salah satu aspek disiplin PNS yang dijadikan objek pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS adalah netralitas ASN. Seperti dijelaskan sebelumnya, sejak tahun 2020 terdapat 1.203 ASN yang diduga melanggar netralitas. 1.023 diantaranya telah ditindaklanjuti PPK dengan penjatuhan sanksi.

DATA PELANGGARAN NETRALITAS ASN	
ASN Melanggar dan Mendapat Rekomendasi KASN	1.203
Sudah Ditindaklanjuti PPK	1.023
Tidak Terbukti	62
Pensiun/APS/Diberhentikan	33
Belum Ditindaklanjuti PPK	56

Tabel 3.13. Tindaklanjut Pelanggaran Netralitas ASN

Sumber : Data Olahan

Terhadap hasil kerjasama dalam pemanfaatan data-data tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- Melaksanakan bimbingan teknis pemanfaatan aplikasi IDIS kepada instansi pemerintah;
- Melaksanakan bimbingan teknis pemanfaatan aplikasi SBT kepada Auditor Manajemen ASN di Kantor Regional BKN;
- Mengklarifikasi data-data hasil pelaporan LHKPN ke instansi pemerintah;
- Mendorong instansi pemerintah untuk melakukan pembinaan disiplin terhadap ASN yang belum menyampaikan laporan harta kekayaan, terlibat penyalahgunaan narkotika, melanggar netralitas ASN, dll.

Berdasarkan hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS, diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- Kementerian/Lembaga yang tergabung dalam Satgas Pembinaan dan Pengawasan Netralitas ASN perlu meningkatkan sinergi dan kolaborasi khususnya dalam mencegah dan menindak pelanggaran netralitas yang kerap terjadi di tahun politik sesuai dengan kewenangan dan perannya masing-masing guna meminimalisasi kasus pelanggaran yang terjadi.
- Pasca diterbitkannya Surat Edaran Menteri PANRB No. 2 Tahun 2023 tentang Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Negara (LHKAN), pelaporan harta kekayaan ASN dapat dilakukan melalui pelaporan SPT Tahunan. Untuk itu, BKN perlu mendorong kerjasama pertukaran data/informasi dengan Kementerian Keuangan dalam menyediakan data kepatuhan Laporan SPT ASN sebagai bukti pelaporan pajak dan harta kekayaan.
- Terhadap kerjasama yang telah dijalin selama ini dengan BNN, pertukaran, verifikasi, dan validasi data ASN yang diduga terlibat penyalahgunaan narkotika perlu dilakukan secara berkelanjutan guna memastikan ASN yang terbukti terlibat dijatuhi sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Terhadap kerjasama dengan PPATK, perlu ditindaklanjuti dengan proses pepadanan data agar BKN dapat memperoleh informasi yang valid terkait keterlibatan ASN dalam tindak pidana pencucian uang sebagai bahan untuk penjatuhan sanksi dan pertimbangan pengembangan karir ASN.
- Pepadanan data yang telah sukses dilakukan perlu dijaga momentumnya. Namun demikian, akibat adanya perbedaan standardisasi jabatan yang ditentukan pada setiap instansi pemerintah perlu adanya kebijakan yang mengatur mengenai standardisasi jabatan yang diwajibkan untuk membuat LHKPN berdasarkan resiko jabatan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyampaikan sejumlah rekomendasi kebijakan sebagai berikut:

- Pada tataran kebijakan nasional, BKN bersama KPK dan Kementerian PANRB perlu menetapkan standar jabatan yang menjadi wajib LHKPN di setiap instansi pemerintah dengan mempertimbangkan resiko jabatan.
- Diperlukan kebijakan dan ketentuan terkait sanksi apabila instansi pemerintah tidak menggunakan 'IDIS dalam penjatuhan hukuman disiplin pada pelanggaran disiplin ASN.
- Kerjasama kepatuhan ASN untuk membayar pajak dan pemantauan pada transaksi keuangan harus dilanjutkan.
- Dilakukan pengembangan kerjasama dengan instansi terkait lainnya seperti BPK, apabila terdapat temuan audit oleh BPK dengan sanksi disiplin, agar data temuan tersebut otomatis bisa tersampaikan ke BKN.
- Untuk meningkatkan kinerja dan motivasi ASN, tidak hanya penegakan disiplin yang harus ditegakan, namun harus ada pemberian penghargaan kepada ASN yang patuh.
- Pengembangan Sistem 'IDIS menyesuaikan dengan Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan RPP ASN terbaru, dan mengakomodir instansi dengan *scope of control* yang luas.

- **Sasaran Strategis :**

- Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode preventif dan represif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

- **Indikator Kinerja Utama :**

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

Ukuran yang menggambarkan perbandingan antara jumlah pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu (5 hari kalender) dan jumlah seluruh pertimbangan teknis yang diberikan.

- **Formula IKU :**

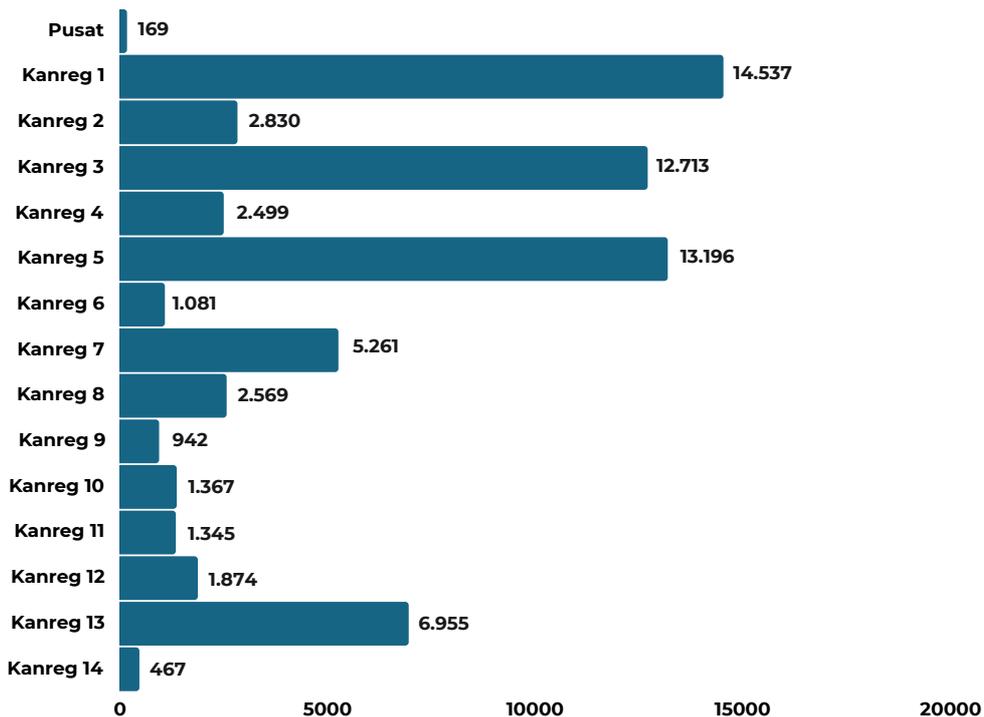
$$\text{IKU} = \frac{\text{Jumlah pertimbangan teknis yang diselesaikan tepat waktu (5 hari kalender)}}{\text{Jumlah seluruh pertimbangan teknis}} \times 100\%$$

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	72%	72%

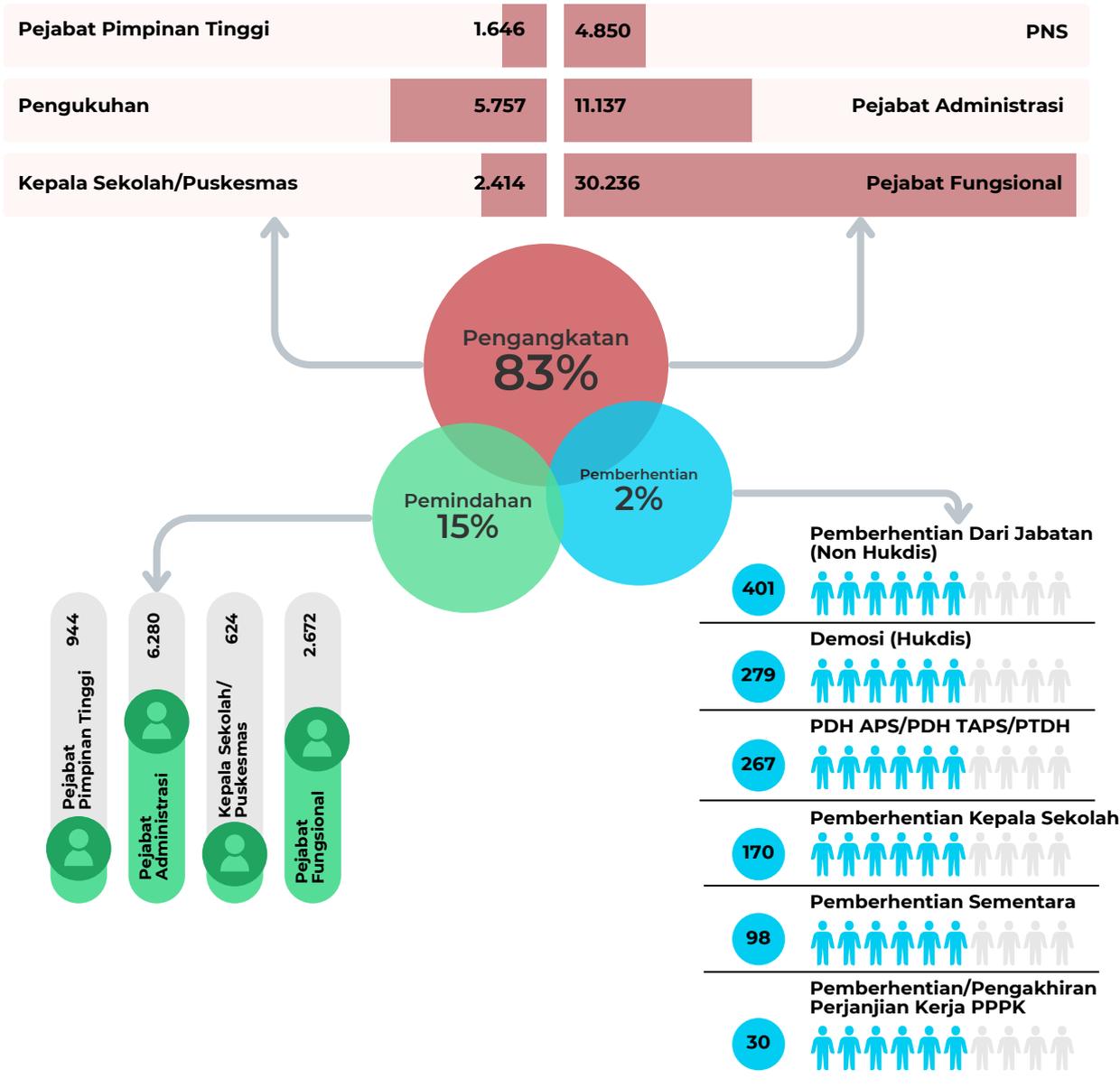
Sesuai Pasal 25 Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 yang merupakan kebijakan teknis dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen aparatur sipil negara (ASN), instansi pemerintah yang mengalami kekosongan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dapat melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, promosi, dan mutasi kepegawaian setelah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN. Untuk mendapatkan pertimbangan teknis dimaksud, instansi pemerintah dapat menyampaikan usulan mutasi pegawai kepada Kepala BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan menyertakan bukti-bukti pendukung sesuai dengan kriteria yang dipersyaratkan. Selanjutnya, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan memeriksa usulan tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memberikan catatan pertimbangan teknisnya. Pemberian pertimbangan teknis ini bertujuan agar segala macam bentuk pengangkatan, pemberhentian, rotasi, dsb. yang dilakukan di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan meminimalisasi potensi terjadinya pelanggaran NSPK.

Sepanjang tahun 2023, terdapat 278 instansi pemerintah daerah yang tidak dijabat oleh kepala daerah definitif. Kekosongan PPK ini terjadi karena pada tahun 2024 seluruh kepala daerah akan dipilih secara serentak. Sehingga, transisi kepemimpinan yang terjadi di pemerintah daerah sejak masa jabatan kepala daerah sebelumnya berakhir sampai Kepala Daerah hasil Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) serentak tahun 2024 dilantik diisi oleh seorang Penjabat Kepala Daerah baik gubernur, bupati, maupun walikota. Seluruh 278 instansi pemerintah tersebut diantaranya adalah 27 instansi pemerintah provinsi, 195 kabupaten, dan 56 kota. Di samping itu, terdapat 5 instansi pemerintah pusat. Kepala BKN telah menerbitkan 67.805 pertimbangan teknis terhadap usulan baik pengangkatan, pemindahan, maupun pemberhentian pegawai dan **48.845 (71%) diantaranya diselesaikan secara tepat waktu**. Dari seluruh usulan yang diajukan, 50.363 diantaranya dapat dipertimbangkan, 3.517 dapat dipertimbangkan dengan catatan, 4.274 tidak dapat dipertimbangkan, dan 9.651 usulan belum dapat diproses. Jika diklasifikasikan berdasarkan wilayah kerja kantor regional BKN, pertimbangan teknis paling banyak diterbitkan di wilayah kerja kantor regional I BKN Yogyakarta dengan jumlah 14.537. Sedangkan paling sedikit ada di wilayah instansi pemerintah pusat.



Grafik 3.18. Jumlah Pertimbangan Teknis Berdasarkan Sebaran Wilayah Kerja Kantor Regional
Sumber : Data Olahan

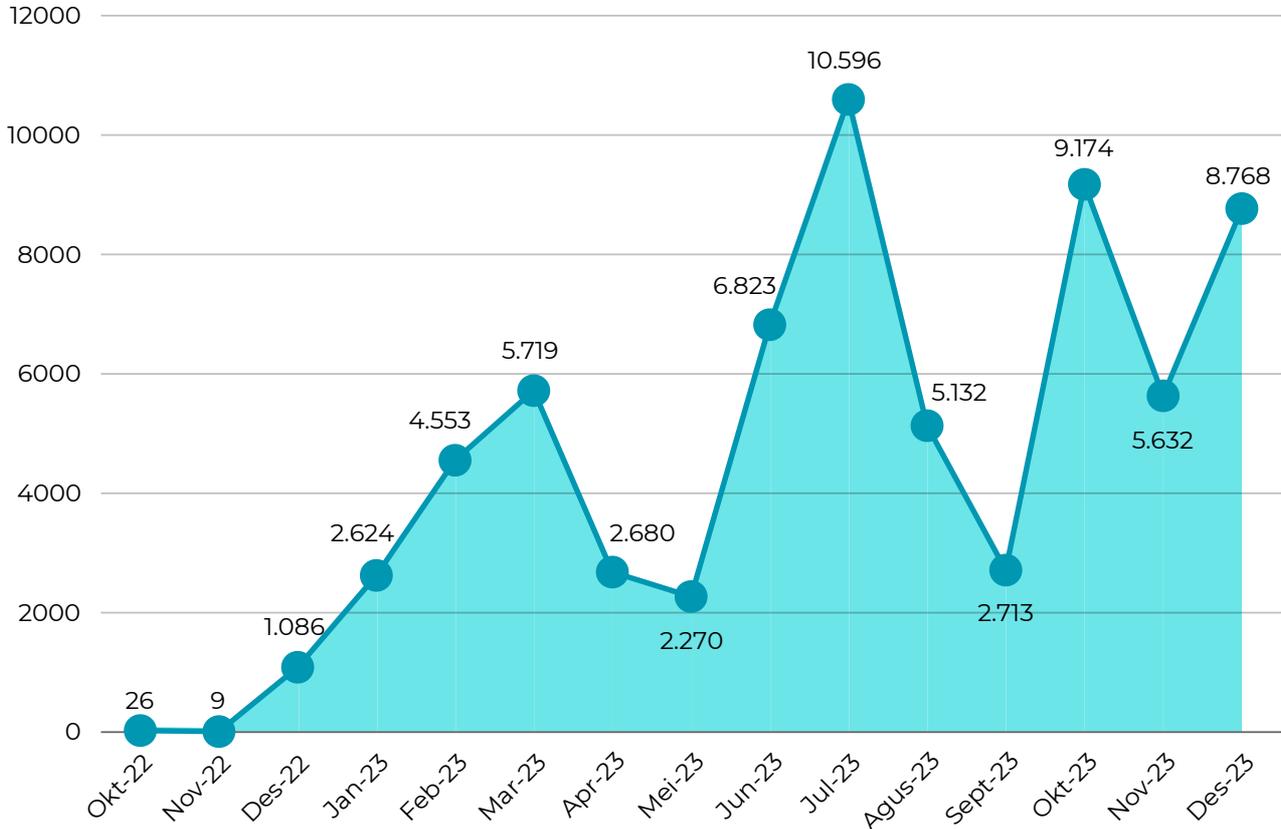
Berdasarkan jenis mutasinya, jumlah pertimbangan teknis pengangkatan merupakan pertimbangan teknis terbanyak yang dengan persentase 83%. Dari seluruh pertimbangan teknis pengangkatan tersebut, mayoritas adalah pengangkatan pejabat fungsional sebanyak 30.236. Jenis mutasi terbanyak kedua adalah pemindahan dengan persentase 15% dari jumlah seluruh pertimbangan teknis. Pemindahan ASN ini terbanyak dilakukan terhadap pejabat administrasi seperti pejabat pelaksana, pengawas, dan administrator. Sedangkan jenis mutasi kepegawaian paling sedikit adalah pemberhentian dengan persentase 2%. Pemberhentian ini mencakup pemberhentian dari jabatan, demosi (hukuman disiplin), pemberhentian dengan hormat (PDH), pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH), pemberhentian kepala sekolah, pemberhentian sementara, dan pemberhentian/pemutusan hubungan kerja PPPK.



Grafik 3.19. Pertimbangan Teknis Berdasarkan Jenis Mutasi

Sumber : Data Olahan

Meskipun jumlah instansi daerah yang mengalami kekosongan PPK cenderung meningkat menjelang pilkada serentak setiap bulannya, namun jumlah pertimbangan teknis mutasi kepegawaian tidak berbanding lurus dengan peningkatan tersebut. Tren jumlah pertimbangan teknis cenderung mengalami fluktuasi dari waktu ke waktu sepanjang tahun 2023. Sempat terjadi peningkatan dari bulan Oktober 2022 sampai Maret 2023, namun menurun pada dua bulan selanjutnya, dan terjadi peningkatan yang signifikan pada bulan Juni dan Juli seperti tergambar pada grafik berikut ini.



Grafik 3.20. Jumlah Pertimbangan Teknis Per Bulan
Sumber : Data Olahan

Faktor yang menyebabkan sejumlah pertimbangan teknis diselesaikan melebihi batas waktu yang ditentukan adalah proses penerbitan pertimbangan teknis yang dilakukan secara manual (tidak menggunakan sistem aplikasi) sehingga Auditor Manajemen ASN dalam proses analisis mengalami kesulitan dan membutuhkan waktu yang lama. Rata-rata setiap usul pertimbangan teknis dapat diselesaikan dalam 7 hari kerja dan dalam 1 hari kerja rata-rata Auditor Manajemen ASN dapat menyelesaikan pertimbangan teknis terhadap 4 ASN. Selain itu, data kepegawaian pada SIASN yang tidak mutakhir juga menjadi salah satu penghambat dalam pencapaian target IKU ini. Namun terhadap hambatan-hambatan tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah melakukan beberapa upaya diantaranya membentuk tim pengendali mutu pertimbangan teknis yang terdiri dari beberapa Auditor Manajemen ASN perwakilan masing-masing direktorat yang memiliki kompetensi untuk memastikan kesesuaian dan keseragaman pertimbangan teknis yang diterbitkan. Dan dalam upaya agar penerbitan pertimbangan teknis tidak terlalu lama bagi usulan dengan jumlah sangat besar, maka Direktur membentuk tim percepatan penyelesaian pertimbangan teknis. Selain itu, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian berkolaborasi dengan Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian dan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru untuk membangun sistem aplikasi I'MUT (Integrated Mutasi).

- **Sasaran Strategis :**

**Terwujudnya ASN di lingkungan
Kedeputan Bidang Wasdal yang kompeten**

Terwujudnya ASN Deputi Bidang WASDAL BKN yang kompeten bermakna bahwa ASN Deputi Bidang WASDAL BKN yang diharapkan memiliki kompetensi tinggi, profesional dalam bekerja serta juga memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya.

- **Indikator Kinerja Utama :**

**Indeks profesionalitas ASN di lingkup
Kedeputan Bidang Pengawasan dan
Pengendalian**

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

- kualifikasi;
- kompetensi;
- kinerja; dan
- disiplin

Adapun pengkategorian tingkat profesionalitas ASN BKN sebagai berikut:

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

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

- **Formula IKU :**

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

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

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

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

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

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

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

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

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

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

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
80	77,97	97%

**learn &
growth
perspective**

Dalam rangka pelaksanaan dan penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang di dalamnya memberikan mandat untuk mewujudkan ASN yang profesional. Lebih lanjut Peraturan BKN No. 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan PIP ASN menyatakan Biro SDM sebagai unit pengelola Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Sesuai dengan mandat di atas, Biro SDM telah melakukan pengukuran dan perhitungan nilai Indeks Profesionalitas di lingkungan BKN periode 2022. Biro SDM melakukan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas BKN, dengan tujuan:

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

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

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

Pada periode ini, pengukuran Indeks Profesionalitas yang dilaksanakan oleh Biro SDM menggunakan penilaian yang merupakan tarikan data dari SIASN. Penilaian IP ASN dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Indeks Profesionalitas ASN. Berdasarkan peraturan BKN, 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. Laporan Biro SDM No. 330/B-KP.05.02/SD/A.II/2023 tentang Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas Tahun 2023 Atas Dasar Penilaian Tahun 2022 menyebutkan bahwa hasil penilaian IP ASN pada unit kerja di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebagai berikut:



Gambar 3.6. Indeks Profesionalitas di Lingkungan Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Sumber : Biro SDM BKN/<https://ip-jasn.bkn.go.id>

Apabila melihat perbandingan dari keempat unit tersebut, rata-rata tertinggi dimiliki oleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I dengan nilai 82,56. Nilai tersebut menunjukkan tingkat profesionalitas ASN di lingkungan Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II berkategori "TINGGI". Sedangkan apabila dilihat lebih detil pada setiap dimensi, Nilai tertinggi pada dimensi kualifikasi dan kompetensi diperoleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I dan nilai tertinggi pada dimensi kinerja diperoleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV. Sedangkan pada dimensi disiplin, nilai tertinggi diperoleh oleh tiga unit yakni Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I, II dan III dengan masing-masing nilai 5. Berdasarkan jenis jabatan, pejabat pelaksana di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian rata-rata memiliki tingkat profesionalitas TINGGI dengan nilai 80,86. Dibandingkan dengan jenis jabatan lain, nilai tersebut merupakan yang tertinggi. Begitu pula pada level dimensi, rata-rata nilai kompetensi, kinerja, dan disiplin pejabat struktural merupakan yang tertinggi. Sedangkan pada dimensi kualifikasi, nilai tertinggi dimiliki oleh pejabat struktural. Berikut ini perbandingan IP ASN berdasarkan jenis jabatan.



Gambar 3.7. Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal Berdasarkan Jenis Jabatan

Sumber : Data Olahan

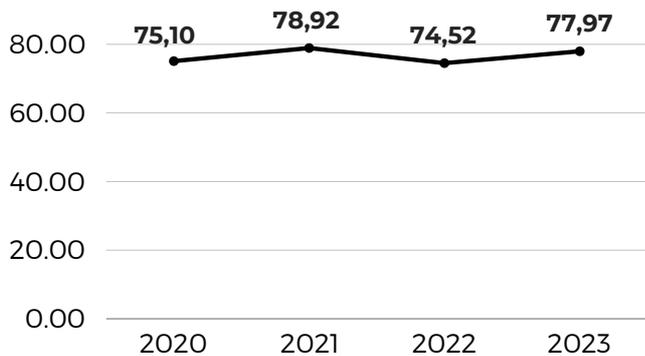
Perolehan nilai IP ASN di atas dihitung dari rata-rata nilai IP ASN seluruh pegawai tanpa pejabat pimpinan tinggi madya. Dengan demikian IP ASN dari seluruh pegawai di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah 77,97 yang berarti tingkat profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal berada pada kategori SEDANG dengan rincian tergambar dalam infografis berikut.



Gambar 3.8. Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal

Sumber : Biro SDM BKN

Pada tahun 2023, nilai IP ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalami kenaikan sebesar 3,45 poin dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun mengalami kenaikan, namun nilai IP ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian masih berada pada kategori SEDANG. Beberapa indikasi dari kurang efektifnya nilai IP BKN periode ini dapat dilihat dari dimensi kompetensi yang diperoleh masih belum optimal. Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesesuaian kompetensi yang didapat dengan tugas dan jabatannya. Contohnya, pelatihan kepemimpinan bagi pejabat administrasi dan pelatihan fungsional bagi pejabat fungsional, serta pelatihan teknis atau pengembangan kompetensi lainnya seperti seminar, workshop, bimbingan teknis dan kegiatan lain yang sejenis, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi kompetensi masih perlu menjadi fokus perhatian dalam pengembangan tingkat profesionalitas ASN di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian.



Grafik 3.21. Tren IP ASN Wasdal 2020 s.d. 2023
Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat kendala yang terjadi dalam melakukan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Kendala tersebut adalah pada dimensi Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja yang diperoleh masih belum optimal. Terdapat gap sebesar 3,58 pada Dimensi Kualifikasi yang mana beberapa pegawai mempunyai kualifikasi pendidikan setingkat Sarjana-1 sehingga nilai rata-rata dimensi kualifikasi masih kurang maksimal. Lalu dimensi kompetensi yang berkaitan dengan tingkat kesesuaian kompetensi yang didapat dengan tugas dan jabatannya dengan gap paling besar yaitu 12,83. Kemudian, belum mutakhirnya data pelatihan fungsional dan struktural yang diinput. Sehingga dalam penghitungan IP ASN, dimensi kompetensi tidak mencapai nilai maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian pada dimensi kinerja gap sebesar 5,58, terdapat pegawai baru bergabung di pertengahan tahun 2023 sehingga nilai kinerja tahun 2022 adalah 0. Selain itu pegawai yang sudah tidak bekerja (berhenti/meninggal dunia) pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian masih dimasukkan dalam perhitungan, sehingga hal ini perlu menjadi perhatian penting agar tidak mempengaruhi pencapaian nilai IP ASN. Sedangkan peningkatan nilai yang diperoleh dipengaruhi oleh upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh pegawai. Pengembangan kompetensi ini meliputi pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis, seminar, dan workshop.

Dibandingkan dengan target tahun 2024, IP ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2023 masih terpaut 2,03. Untuk dapat memperoleh angka tersebut pada akhir periode renstra, perlu dilakukan upaya-upaya akselerasi dalam peningkatan kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan pembinaan disiplin. Upaya untuk mendorong peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai tugas dan jabatannya. Peningkatan kualifikasi dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk melanjutkan studi ke tingkat lebih lanjut. Selain itu, untuk peningkatan nilai kinerja dan disiplin, dapat dilakukan dengan mendorong Biro SDM untuk melakukan pemutakhiran data SKP dan riwayat disiplin pegawai. Serta mendorong Biro SDM untuk memperhatikan keberadaan pegawai pada unit kerja yang dihitung nilai IP ASNnya.

Realisasi Target
2023 2024



Grafik 3.22. Perbandingan Realisasi IKU 6 Tahun 2023 dengan Target 2024
Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

Tesedianya sistem informasi internal di lingkungan Deputi Bidang Wasdal BKN

Sistem informasi sebagai sarana penunjang pelayanan kepegawaian harus handal, dan mudah diakses untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar

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

- **Formula IKU :**

$$IKU = \frac{\left(\frac{a1}{a1} + \frac{a2}{a2} + \frac{a3}{a3} + \dots + \frac{a13}{a13}\right)}{13} \times 100\%$$

a1 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan LBP

a2 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan PRESENSI

a3 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan E-KINERJA

a4 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan DEWASDAL

a5 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan DS

a6 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan email.bkn.go.id

a7 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan LOKER BKN

a8 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan SIONI

a9 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan SIMONBAJA

a10 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan indeksnspk.bkn.go.id

a11 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan I'DIS

a12 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan SBT Netralitas

a13 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan Wasdal-siasn.bkn.go.id

b1 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan LBP

b2 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan PRESENSI

b3 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan E-KINERJA

b4 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan DEWASDAL

b5 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan DS

b6 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan email.bkn.go.id

b7 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan LOKER BKN

b8 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan SIONI

b9 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan SIMONBAJA

b10 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan indeksnspk.bkn.go.id

b11 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan I'DIS

b12 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan SBT Netralitas

b13 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan wasdal-siasn.bkn.go.id

- **Realisasi Kinerja :**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	100%	100%

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

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

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

- BKN *Location Based Presence* (LBP).
Sistem informasi presensi pegawai yang bermanfaat untuk melaporkan kehadiran berdasarkan lokasi tempat bekerja.
- PRESENSI BKN.
Sistem informasi yang bermanfaat untuk mengelola kehadiran pegawai. Pada aplikasi ini pegawai dapat melihat rekapitulasi kehadiran, mengajukan cuti, dsb.

- e-Kinerja.
Aplikasi yang bermanfaat untuk mengelola kinerja individu.
- DeWasdal Digital Workplace.
Sistem informasi internal Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang berguna untuk melaksanakan pengadministrasian surat.
- *Digital Signature*
Aplikasi yang bermanfaat bagi pengguna dalam melakukan penandatanganan dokumen secara digital.
- email.bkn.go.id
Aplikasi sarana pengiriman surat elektronik BKN.
- Sistem Informasi *Online Inventory* (SIONI)
Sebuah sistem informasi yang bermanfaat untuk menatausahakan barang milik negara (BMN).
- Sistem Informasi Pengadaan Barang dan Jasa (SIMONBAJA).
Sistem informasi yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja dan realisasi pengadaan barang dan jasa di lingkungan BKN.
- Aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.
Aplikasi yang digunakan untuk menilai penerapan manajemen ASN di instansi pemerintah.
- Aplikasi I'DIS (Integrated Disiplin).
Sistem informasi pelaporan proses hukuman disiplin yang terintegrasi dengan SIASN.
- Aplikasi SBT Netralitas.
Sistem informasi penanganan atas laporan dugaan pelanggaran netralitas ASN.
- Wasdal-siasn.bkn.go.id.
Sistem informasi untuk pencarian profil PNS dan monitoring wasdal layanan kepegawaian di BKN.

Berdasarkan hasil pengolahan data, jumlah responden yang mengisi survei pemanfaatan sistem informasi pada alamat s.id/surveiSIwasdal2023 berjumlah 84 orang. Penilaian dihitung dari perolehan jumlah jawaban "YA" lalu dibagi jumlah responden dari setiap pertanyaan sesuai jabatan dan sistem informasi yang digunakan. Pada tahun 2023, sistem informasi/aplikasi yang disurvei berjumlah 13 sistem/aplikasi dan terbagi ke dalam 3 kategori yakni: aplikasi yang digunakan seluruh pegawai, aplikasi yang digunakan oleh pengelola keuangan dan pengelola barang milik negara, dan aplikasi yang digunakan oleh Auditor Manajemen ASN. Berikut ini rekapitulasi hasil survei pemanfaatan sistem informasi di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2023.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN "YA"	JAWABAN "TIDAK"	JUMLAH RESPONDEN	%
1	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi LOCATION BASED PRESENCE (LBP) dalam melakukan absensi harian?	84	0	84	100%
2	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi PRESENSI (presensi.bkn.go.id) dalam mengelola administrasi kehadiran (cuti, kendala absen, dll.)?	84	0	84	100%
3	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi E-KINERJA dalam pengelolaan kinerja individu?	84	0	84	100%
4	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi DeWasdal Digital Workplace dalam melakukan administrasi persuratan/menjawab pengaduan permasalahan kepegawaian ASN?	84	0	84	100%
5	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi Digital Signature (DS) dalam melakukan penandatanganan/paraf dokumen?	79	0	79	100%
6	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi email BKN (email.bkn.go.id) dalam melakukan pengiriman surat/dokumen?	84	0	84	100%
7	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi (LOKER BKN) loker.bkn.go.id dalam melakukan pengarsipan data/dokumen?	79	0	79	100%
8	Jika anda adalah Pengelola Barang Milik Negara (BMN), apakah anda telah memanfaatkan aplikasi SIONI dalam melakukan penatausahaan barang milik negara?	4	0	4	100%

9	Jika anda adalah PPK/Staff PPK/Pengelola Kegiatan, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi SIMONBAJA dalam melakukan pengadaan barang dan jasa?	4	0	4	100%
10	Jika anda adalah Auditor Manajemen ASN, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi indeksnspk.bkn.go.id 2.0. dalam melakukan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN?	45	0	45	100%
11	Jika anda adalah Auditor Kepegawaian, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi I'DIS dalam melakukan pengawasan dan pengendalian Disiplin PNS?	45	0	45	100%
12	Jika anda adalah Auditor Manajemen ASN, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi SBT Netralitas dalam melakukan pengawasan dan pengendalian pelanggaran Netralitas ASN?	45	0	45	100%
13	Jika anda adalah Auditor Manajemen ASN, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi Wasdal-siasn.bkn.go.id dalam melakukan monitoring pengawasan dan pengendalian?	45	0	45	100%

Tabel 3.14. Hasil Survey Pemanfaatan SI Wasdal
Sumber : Data Olahan

Hasil survey tersebut selanjutnya dikalkulasikan sesuai formula manual IKU sehingga diperoleh persentase hasil pemanfaatan survei pemanfaatan sistem informasi sebesar 100% seperti perhitungan berikut ini.

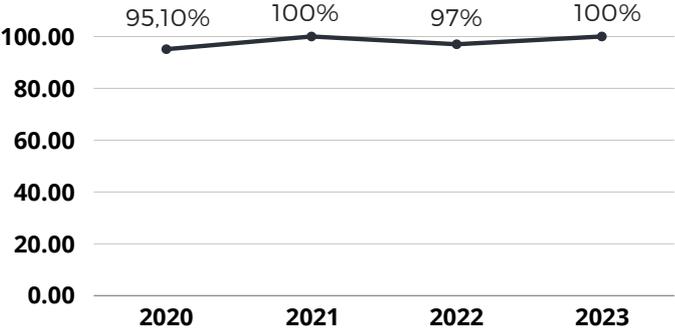
$$N = \frac{13}{13} \times 100\%$$

$$N = 100\%$$

Dapat disimpulkan dari persentase tersebut, bahwa seluruh pegawai di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah memanfaatkan sistem informasi yang terstandar di BKN baik aplikasi umum yang digunakan oleh setiap pegawai maupun aplikasi yang hanya digunakan oleh jabatan tertentu.

Dibandingkan tahun 2022, tingkat pemanfaatan sistem informasi ini meningkat sebesar 3%. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan terus mendorong pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di BKN guna menjamin keamanan data dan kelancaran pelaksanaan tugas. Selain itu, sebagai pengguna Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga akan senantiasa memberikan umpan balik pada Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian sebagai pengembang dalam rangka membuat aplikasi menjadi lebih ramah pengguna.

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pada IKU ini diantaranya adalah meningkatnya komitmen pimpinan terhadap monitoring dan evaluasi penggunaan aplikasi. Hal ini berdampak pada peningkatan penggunaan aplikasi yang dilakukan oleh setiap pegawai. Di samping itu, peningkatan kualitas aplikasi yang lebih ramah pengguna juga membuat antusiasme pegawai meningkat dalam memanfaatkan aplikasi. Namun demikian, gangguan jaringan terkadang menjadi kendala aplikasi sulit digunakan. Untuk itu, perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kualitas jaringan di lingkungan BKN.



Grafik 3.23. Tren Persentase Pemanfaatan SI di Lingkungan Deputi Wasdal Tahun 2020 s.d. 2023
Sumber : Data Olahan

Kenaikan realisasi kinerja pada tahun ini berpengaruh pada capaian jangka menengah dimana Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menargetkan capaian 100% pada IKU ini setiap tahunnya. Berdasarkan realisasi ini, pada tahun mendatang Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan mendorong agar pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di BKN tetap konsisten tercapai 100%.



Grafik 3.24. Perbandingan Persentase Realisasi IKU 7 Tahun 2023 dan Target Tahun 2024
Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

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

Terwujudnya birokrasi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima menggambarkan birokrasi BKN yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran. Pada akhirnya, kelembagaan yang berkualitas tersebut memacu peningkatan pelayanan.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi

Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan angka yang menunjukkan tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang dilakukan secara mandiri.

- **Formula IKU :**

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, komponen penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi untuk unit kerja adalah:

Aspek	Bobot	Sub Komponen
Pemenuhan	14,6	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Perubahan (2) • Deregulasi Kebijakan (1) • Penataan dan Penguatan Organisasi (2) • Penataan Tatalaksana (1) • Penataan Sistem Manajemen SDM (1,4) • Penguatan Akuntabilitas (2,5) • Penguatan Pengawasan (2,2) • Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5)

Reform	21,7	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Perubahan (3) • Deregulasi Kebijakan (2) • Penataan dan Penguatan Organisasi (1,5) • Penataan Tatalaksana (3,75) • Penataan Sistem Manajemen SDM (2) • Penguatan Akuntabilitas (3,75) • Penguatan Pengawasan (1,95) • Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75)
TOTAL	36,3	

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
35	N/A	N/A

**learn &
growth
perspective**

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

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

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

Pada Road Map RB 2020-2024 sebelum penajaman, kegiatan yang dilakukan diarahkan pada perbaikan berbagai aspek pemerintahan yang dikenal dengan delapan area perubahan. Delapan area perubahan ini meliputi Manajemen Perubahan, Deregulasi Kebijakan, Penataan Organisasi, Penataan Tata laksana, Penataan SDM Aparatur, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Pada Road Map RB 2020-2024 setelah penajaman, kegiatan RB tidak akan dikaitkan dengan delapan area perubahan melainkan akan berfokus pada pelaksanaan Kegiatan Percepatan (*acceleration*). Kegiatan percepatan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mempercepat terwujudnya birokrasi digital serta kegiatan-kegiatan RB lain yang sudah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya yang perlu dipastikan keberlanjutannya.

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

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



Gambar 3.9. Level dalam Pelaksanaan RB Nasional
 Sumber : Peraturan Menteri PANRB No. 3 Tahun 2023

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

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	REFORM/INOVASI YANG TELAH DILAKUKAN
STAKEHOLDER PERSPECTIVE		
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan aplikasi indeks NSPK versi 2.0. • Penyederhanaan indikator penilaian indeks NSPK. • Penyempurnaan POS AP indeks NSPK
CUSTOMER PERSPECTIVE		
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	Penyempurnaan instrumen dan penambahan frekuensi survei
INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS		
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan aplikasi DeWasdal dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi penanganan permasalahan kepegawaian dengan melibatkan Kantor Regional; • Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berbasis aplikasi DeWasdal.
	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	<ul style="list-style-type: none"> • Pembangunan database tindaklanjut hasil wasdal sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan; • Penerapan tindakan administratif dalam rangka mendorong tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian.
	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Kolaborasi dengan seluruh unit terkait, proses cepat/tepat waktu dengan hasil akurat; • Penyusunan POS AP pemberian pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu

Tabel 3.15. Agenda Reformasi Birokrasi Kedepujian Bidang Wasdal Tahun 2023

Sumber : Data Olahan

Agenda reformasi birokrasi yang dilaksanakan pada tahun 2023 bertujuan untuk mendukung pencapaian target kinerja. Bentuk-bentuk inovasi yang diterapkan mencakup penyempurnaan proses bisnis baik pada tataran makro maupun mikro sampai dengan penguatan peran tugas dan fungsi pengawasan dan pengendalian. Untuk dapat mewujudkan peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian, inovasi yang telah dilakukan diantaranya adalah melakukan otomatisasi proses penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN menggunakan aplikasi DeWasdal Digital Workplace. Dengan diterapkannya aplikasi tersebut, proses distribusi dan penyelesaian pengaduan terkait permasalahan kepegawaian dapat dimonitor dengan mudah. Selain itu, aplikasi ini juga memiliki fitur yang dapat digunakan oleh pimpinan sebagai sarana untuk menilai kualitas hasil setiap pegawai. Dan dari hasil penilaian tersebut, pimpinan dapat memberikan penghargaan atau pembinaan kinerja.

Sebagai sarana untuk mengetahui baik buruknya kualitas layanan yang diberikan, setiap tahunnya Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyelenggarakan survei kepuasan masyarakat (SKM) kepada seluruh instansi pemerintah khususnya unit kerja yang membidangi pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur sebagai penerima layanan. Pada tahun 2023, frekuensi penyelenggaraan survei ditingkatkan menjadi dua kali dalam satu tahun agar evaluasi dan perbaikan di internal Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian dapat dilakukan secara lebih intensif. Di samping itu, formula indikator dalam indeks implementasi NSPK manajemen ASN yang merupakan instrumen utama sebagai bentuk hasil akhir pengawasan dan pengendalian juga senantiasa dilakukan simplifikasi menjadi 77 indikator yang semula 87 indikator guna memudahkan instansi dalam memahami model penilaian. Secara umum meskipun roadmap dan tata cara evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi telah mengalami perubahan (tidak ada penilaian internal), perbaikan-perbaikan secara konsisten dilakukan oleh Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

- **Sasaran Strategis :**

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

Terwujudnya birokrasi BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima menggambarkan birokrasi BKN yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran. Pada akhirnya, kelembagaan yang berkualitas tersebut memacu peningkatan pelayanan.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah gambaran nilai implementasi sistem akuntabilitas kinerja mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja yang dievaluasi oleh Inspektorat mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

- **Formula IKU :**

Kategori penilaian evaluasi AKIP adalah sebagai berikut:

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
79	71,20 (BB)	90%

**learn &
growth
perspective**

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), akuntabilitas memiliki arti bertanggungjawab. Dalam arti yang lebih luas, akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban atas suatu tindakan tertentu. Akuntabilitas merupakan satu diantara prinsip-prinsip yang berperan untuk mewujudkan *good governance*. Dalam penerapannya, pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan sistem yang diciptakan dengan tujuan untuk menetapkan, mengukur, mengumpulkan data, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, dan melaporkan kinerja dalam rangka pertanggungjawaban dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Penerapan SAKIP ini dievaluasi dan ditetapkan nilai setiap tahunnya dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Di lingkungan BKN sendiri evaluasi dilakukan oleh Inspektorat pada unit kerja eselon I dan eselon II mandiri. Pada tahun 2023, implementasi (SAKIP) Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah dievaluasi dengan dirilisnya laporan Nomor : 057/AI.03/LHE/H/2023 perihal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2023. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian memperoleh nilai **71,20 dengan kategori BB**. Kategori ini diinterpretasikan bahwa AKIP Sangat Baik, Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level administrator/koordinator/unit kerja/satuan kerja. Nilai tersebut merupakan akumulasi terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut.

- Perencanaan Kinerja

- a. Keberadaan

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

- b. Kualitas

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang sudah diformalkan dan dipublikasikan, serta sudah menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang sebenarnya. Kualitas sasaran/tujuan telah menggambarkan dengan jelas kondisi yang akan dicapai. Indikator Kinerja dalam dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi kriteria SMART. Indikator Kinerja Utama telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus tercapai dan tertuang secara berkelanjutan. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai, menantang dan realistis. Dapat menggambarkan hubungan yang berkesinambungan/selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan. Dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*). Setiap Pegawai menetapkan dan merumuskan perjanjian kinerja.

Namun, masih terdapat beberapa perbaikan yang perlu ditindaklanjuti terkait perencanaan kinerja, yaitu terhadap indikator kinerja utama Indeks kepuasan auditee atas hasil pengawasan dan pengendalian untuk mencapai sasaran utama, yaitu Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima kurang menggambarkan bagaimana pelayanan dan pembinaan kualitas kepegawaian yang prima melalui pengawasan dan pengendalian tersebut dapat dicapai.

c. Pemanfaatan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah memanfaatkan dokumen perencanaan kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dalam hal: anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai; aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai; target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*; rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala; terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya; terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik; setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan; serta setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

• Pengukuran Kinerja.

a. Keberadaan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah mempunyai pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja serta mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dibuktikan dengan Pedoman Manajemen Kinerja Organisasi.

a. Kualitas

Pengukuran kinerja pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dengan kriteria sebagai berikut: pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja; data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan; data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan; pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala; setiap level komponen organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

c. Pemanfaatan

Pengukuran Kinerja pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, dan dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. Selain itu, pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi, penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja, penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja, penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja, dan penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja serta setiap komponen organisasi unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun pada pengukuran kinerja masih terdapat beberapa perbaikan yang perlu dilakukan diantaranya:

- menyusun pedoman Sistem Operasional Prosedur (SOP) tentang pengumpulan data kinerja di satuan kerjanya dan dokumen cara pengukuran indikator kinerja belum tertuang dengan jelas.
- pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum seluruhnya memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi).
- Survei Indeks Kepuasan Masyarakat juga belum memuat 9 unsur berdasarkan Permenpan 14 Tahun 2027.
- belum seluruh pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja berdasarkan evidence foto evaluasi Triwulan I, dihadiri Deputi, Direktur dan namun belum lengkap dihadiri seluruh pegawai Kedeputian Pengawasan dan Pengendalian.

- Pelaporan Kinerja

- a. Keberadaan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah menyusun Laporan Kinerja Tahunan, diformalkan dan sudah dipublikasikan pada website Badan Kepegawaian Negara.

- b. Kualitas

Dokumen Laporan Kinerja pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menggambarkan antara lain: seluruh informasi tentang pencapaian kinerja; Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan; informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah; informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya; dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan; Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja; Informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

- c. Pemanfaatan

Pemanfaatan Laporan Kinerja pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dengan rincian: informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab); penyajian informasi dalam laporan kinerja telah menjadi kepedulian seluruh pegawai; informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja unit kerja/satuan kerja. Namun pada pelaporan kinerja masih terdapat beberapa perbaikan yang perlu dilakukan diantaranya:

- dokumen Laporan kinerja triwulan yang harus disusun secara berkala.
 - penyampaian laporan 9 kinerja juga tidak tepat waktu.
 - dokumen laporan kinerja belum menginfokan 10 analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
 - penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 - a. Keberadaan

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

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai dibuktikan dengan sertifikat pelatihan workshop/pelatihan/ bimbingan teknis terkait implementasi SAKIP.

Namun pada Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal masih terdapat beberapa perbaikan yang perlu dilakukan diantaranya:

- membuat dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- Dokumen Evaluasi Rencana Aksi Tahun 2022 juga belum dilengkapi dengan kolom permasalahan, rekomendasi dan tindak lanjut.
- belum seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal (menggunakan NPSS) ditindaklanjuti
- tidak terlihat hubungan antara peningkatan implementasi SAKIP dengan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal
- evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum juga dimanfaatkan untuk perbaikan/peningkatan akuntabilitas kinerja dan pendukung efektifitas dan efisiensi kinerja

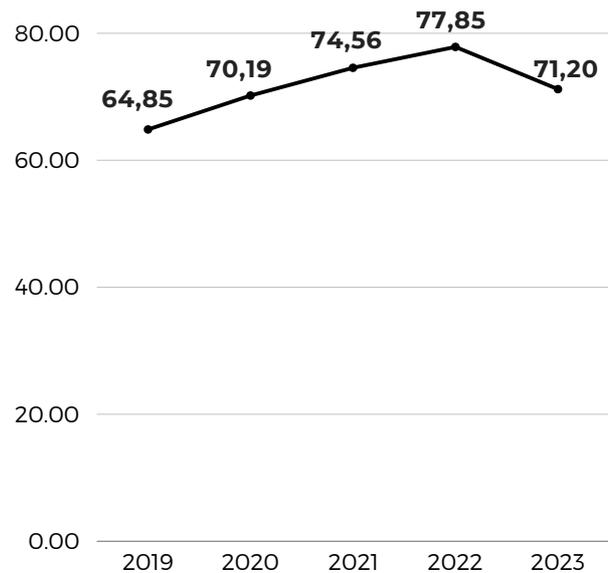
Berikut ini capaian berdasarkan komponen penilaian.

KOMPONEN	CAPAIAN NILAI	BOBOT
Perencanaan Kinerja	24,30	30
Pengukuran Kinerja	21,00	30
Pelaporan Kinerja	9,90	15
Evaluasi Internal	16,00	25
TOTAL	71,20	100

Tabel 3.16. Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Tahun 2023

Sumber : Inspektorat BKN

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah meningkatkan kualitas implementasi SAKIP nya dari tahun ke tahun. Akan tetapi, pada tahun 2023 belum dapat mencapai target yang diharapkan dan mengalami penurunan karena terdapat perubahan metode evaluasi implementasi SAKIP yang semula diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor No. 12 Tahun 2015 menjadi Peraturan Menteri PANRB Nomor No. 88 Tahun 2021. Kompleksitas metode penilaian yang diterapkan berdasarkan regulasi terbaru cenderung lebih tinggi dan mendalam. Sedangkan di sisi lain, pedoman manajemen kinerja organisasi yang menjadi acuan seluruh unit kerja di lingkungan BKN belum menyesuaikan dengan metode evaluasi terbaru. Sehingga pada penerapannya ada beberapa syarat/kriteria yang tidak terpenuhi.



Grafik 3.25. Tren Skor Evaluasi SAKIP Wasdal Tahun 2019 s.d. 2023

Sumber : Data Olahan

Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah, nilai hasil evaluasi masih terpaut 7,15 poin. Oleh karenanya, akselerasi peningkatan kualitas manajemen kinerja organisasi perlu dilakukan di tahun-tahun mendatang berdasarkan rekomendasi yang telah disebutkan sebelumnya.



Grafik 3.26. Perbandingan Realisasi IKU 9 dan Target 2024

Sumber : Data Olahan

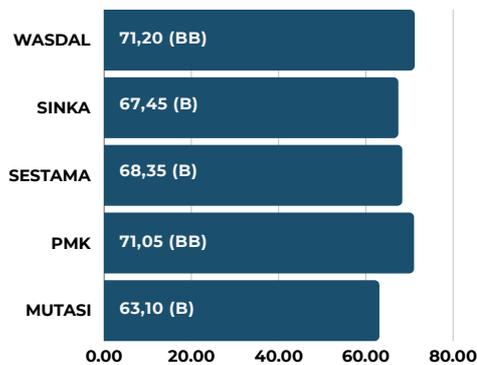
Sebaliknya, apabila mengacu pada target nasional yang ditetapkan dalam RPJMN yakni 60 (B), Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah dapat melampaui target tersebut.



Grafik 3.27. Perbandingan Evaluasi SAKIP Wasdal Tahun 2023 dengan Target RPJMN

Sumber : Data Olahan

Sejak tahun 2021, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian memperoleh nilai tertinggi dibandingkan dengan unit eselon I di lingkungan BKN. Hal ini menjadi prestasi sekaligus motivasi tersendiri bagi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk lebih meningkatkan kualitas pelaksanaan SAKIP di tahun-tahun mendatang.



Grafik 3.28. Skor Evaluasi SAKIP Unit Kerja Eselon I BKN Tahun 2023

Sumber : Data Olahan

Meskipun demikian, beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam periode mendatang antara lain:

- Membuat IKU yang relevan dan cukup menggambarkan pencapaian sasaran strategis;
- Membuat mekanisme pengumpulan data kinerja dalam bentuk SOP yang rinci dan lengkap mengikuti kebutuhan pengumpulan data kinerja yang akan dicapai;
- Mengembangkan dan lebih memaksimalkan penggunaan Teknologi informasi/ aplikasi dalam pengumpulan dan pengukuran pencapaian kinerja;
- Survei Indeks Kepuasan Masyarakat memuat 9 unsur berdasarkan Permenpan 14 Tahun 2017;
- Menyusun dan memformalkan laporan kinerja secara berkala, dalam bentuk Laporan Kinerja Triwulan sesuai di Pedoman MAKO;
- Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai dibuktikan dengan evidence yang memadai (misalnya kehadiran rapat yang dihadiri seluruh pegawai wasdal);
- Membuat Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Triwulan sesuai standar, termasuk memuat permasalahan, rekomendasi, tindak lanjut;
- Menggunakan teknologi informasi, namun baru sampai pengumpulan data kinerja;
- Jenis Perhitungan Data dan Periode Pelaporan didalam Manual IKU yang sudah diformalkan untuk target kerjanya;
- Rekomendasi evaluasi internal tahun sebelumnya dan upaya perbaikan/ penyempurnaan yang diuraikan di dalam Laporan Kinerja tahun sebelumnya untuk indikator kegiatan yang direncanakan.

- **Sasaran Strategis :**

Terkelolanya anggaran Kedeputian Bidang Wasdal secara efisien dan akuntabel

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

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase realisasi anggaran

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

- **Formula IKU :**

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

- **Realisasi Kinerja**

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

**learn &
growth
perspective**

Pada tahun 2023, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp. 4.425.000.000,- yang terdistribusi pada empat Direktorat. Namun demikian, pada akhir tahun 2022 Kementerian Keuangan merilis surat nomor S-1040/MK.02/2022 perihal Automatic Adjustment Belanja Kementerian/Lembaga (K/L) TA 2023 yang dimana inti dari isi surat tersebut ialah meminta kepada K/L untuk menyampaikan usul pemblokiran anggaran sekurang-kurangnya Rp 50.232.277.303.000,- (lima puluh triliun dua ratus tiga puluh dua miliar dua ratus tujuh puluh tujuh juta tiga ratus tiga ribu rupiah) dari total pagu sumber dana rupiah murni (RM) dalam rangka mitigasi dampak berlanjutnya dan memburuknya kondisi pandemi Covid-19. Menindaklanjuti hal tersebut, seluruh unit kerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian melalui Sekretariat Utama menyampaikan usulan pemblokiran anggaran sejumlah Rp. 616.500.000. Berikut ini rincian komponen anggaran yang diblokir pada tahun 2023.

KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	PAGU AWAL (RP)	PEMBLOKIRAN/AUTOMATIC ADJUSTMENT (RP)	PAGU AKHIR (RP)
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	314.013.000		314.013.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	21.825.000		21.825.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	327.564.000	(20.023.000)	307.541.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	240.148.000	(77.200.000)	162.948.000
SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA		903.550.000	(97.223.000)	806.327.000
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	635.987.000	(171.000.000)	464.987.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	803.175.000	(148.500.000)	654.675.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	497.436.000	(128.477.000)	368.959.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	550.000.000	(71.300.000)	478.700.000
SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA		2.521.450.000	(519.277.000)	2.002.173.000
Kebijakan Bidang Aparatur	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	1.000.000.000		1.000.000.000
SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR		1.000.000.000		1.000.000.000
TOTAL		4.425.000.000	(616.500.000)	3.808.500.000

Tabel 3.17. Skema Anggaran Tahun 2023 Berdasarkan Automatic Adjustment

Sumber : Data Olahan

Pasca *Automatic Adjustment* yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan, anggaran Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalami pergeseran dari KRO Pengawasan dan Pengendalian Lembaga ke Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga sebesar Rp. 68.228.000,- dalam bentuk kegiatan bimbingan teknis di instansi daerah. Tujuan utama pegeseran anggaran adalah untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan. Diharapkan dengan adanya pergeseran anggaran tersebut, capaian output dan capaian kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk dapat instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK dapat tercapai dengan maksimal.

KODE	KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	ANGGARAN AWAL (RP)	ANGGARAN PASCA REVISI (RP)
4848	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	314.013.000	304,698,000
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	21.825.000	21.825.000
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	307.541.000	313,967,000
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	162.948.000	234,065,000
SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA			806.327.000	874.555.000
4848	Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	464.987.000	464,987,000
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	654.675.000	665,910,000
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	368.959.000	365,533,000
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	478.700.000	437,515,000
SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA			2.002.173.000	1.933.945.000
4848	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	1.000.000.000	1.000.000.000
SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR			1.000.000.000	1.000.000.000
TOTAL			3.808.500.000	3.808.500.000

Tabel 3.18. Anggaran Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Sumber : Data Olahan

Penyerapan anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian pada Tahun 2022 mencapai Rp. 3,790,400,490 atau 99,52% dari total anggaran Rp. 3,808,500,000. Berdasarkan data yang dihimpun dari aplikasi Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi (SPEKTRA) BKN, realisasi anggaran Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II mencapai 99,98% atau yang tertinggi dibandingkan unit kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian lainnya. Sedangkan Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV menjadi unit kerja dengan realisasi terendah yakni 98,83%. Apabila realisasi anggaran dilihat berdasarkan rincian output, Bimbingan Teknis NSPK Manajemen Wilayah II merupakan output dengan realisasi tertinggi mencapai 100%. Di sisi lain, realisasi output . Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen Wilayah IV menjadi output dengan realisasi terendah yakni 98,47% atau Rp. 430,815,372 dari total anggaran Rp.437,515,000.

KODE	KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	ANGGARAN (RP)	REALISASI (RP)	PERSENTASE
4848	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	304.698.000	304.334.450	99,88%
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	21.825.000	21.825.000	100%
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	313,967,000	306,806,217	97,72%
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	234,065,000	232,878,300	99,49%
SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA			874.555.000	865,843,967	99,00%
4848	Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	464,987,000	464,951,016	99,99%
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	665,910,000	665,798,014	99,98%
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	365,533,000	365,499,700	99,99%
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	437,515,000	430,815,372	98,47%
SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA			1.933.945.000	2.212.262.678	99,73%
4848	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	1.000.000.000	4.283.117.968	99,61%
SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR			1.000.000.000	997,492,421	99,61%
TOTAL			3,808,500,000	3,790,400,490	99,66%

Tabel 3.19. Realisasi Anggaran Tahun 2023 Berdasarkan KRO

Sumber : Data Olahan

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

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

Berdasarkan hasil rumusan tersebut, terdapat dua indikator kinerja pada kegiatan reguler dan satu indikator kinerja pada kegiatan program prioritas. Berikut ini hasil perhitungan efisiensi anggaran tahun 2023.

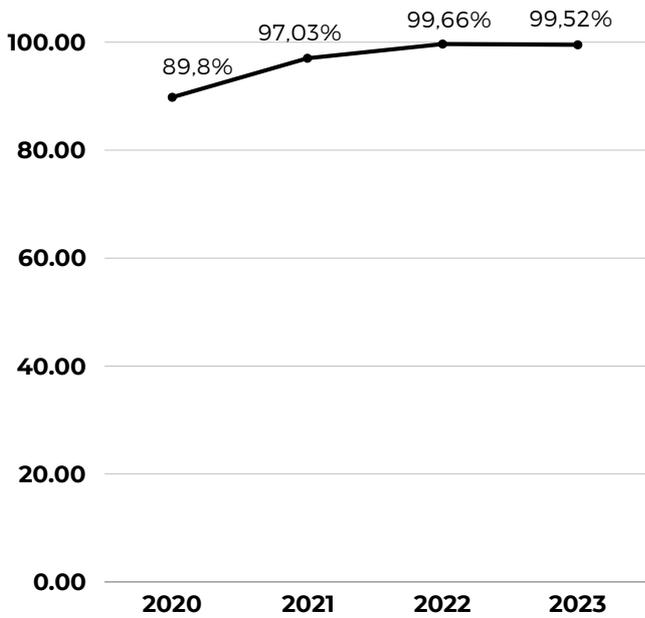
INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA (%)	PAGU ANGGARAN (RP)	REALISASI ANGGARAN (RP)	EFISIENSI (%)
<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</i>						
Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	60%	61,1%	101,67	874,555,000	865,843,967	99%
<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>						
Indeks kepuasan masyarakat	89	88,02	101,17	-	-	-
<i>INTERNAL PERSPECTIVE</i>						
Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%	100%	101,17	-	-	-
Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	95%	91%	95,79	1,933,945,000	1,927,064,102	98%
Jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS	1	1	100,00	1.000.000.000	997,492,421	99%
Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang diselesaikan tepat waktu	100%	72%	72%	-	-	-
<i>LEARN & GROWTH PERSPECTIVE</i>						
Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputusan Bidang Wasdal	80	77,97	97%	-	-	-
Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	100%	100%	-	-	-
Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	35	N/A	N/A	-	-	-
Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79	71,20	90%	-	-	-
Persentase realisasi anggaran	100%	99,52%	99,52%	-	-	-
Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%	100%	100%	-	-	-

Tabel 3.20. Analisis Efisiensi Anggaran Tahun 2023
Sumber : Data Olahan

Untuk mencapai target 60% instansi pemerintah yang mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalokasikan anggaran sejumlah Rp 874,555,000 untuk melaksanakan kegiatan bimbingan teknis di seluruh instansi pemerintah. Idealnya, seluruh kegiatan bimbingan teknis dapat dilakukan secara luring agar peserta dapat lebih fokus dan interaktif. Namun demikian, akibat keterbatasan anggaran, Kegiatan Bimbingan Teknis ini dilakukan dengan berkolaborasi dengan Kantor Regional sebagai kepanjangan tangan dari Badan Kepegawaian Negara di masing-masing daerah. Kombinasi penggunaan metode luring dan daring ini meningkatkan efisiensi anggaran sebesar 99%.

Pada indikator kinerja, Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti, nilai efisiensi yang diperoleh ialah 98%. Dengan alokasi anggaran yang tersedia, kegiatan monitoring dan evaluasi terfokus pada kasus tindak pidana kejahatan jabatan, netralitas ASN dan ASN non aktif yang berpotensi menimbulkan kerugian negara/daerah.

Nilai efisiensi pada indikator kinerja jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS mencapai 99%. Bentuk-kegiatan yang dilakukan untuk dapat merealisasikan kinerja tersebut diantaranya adalah pengembangan sistem informasi, rapat dalam dan luar kantor dalam rangka peninjauan kerjasama, serta perjalanan dinas dalam negeri dalam rangka pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS.



Grafik 3.29. Tren Realisasi Anggaran Wasdal Tahun 2020 s.d. 2023
Sumber : Data Olahan

Ketercapaian realisasi kinerja IKU ini mengalami penurunan dibandingkan realisasi kinerja pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2023, realisasi anggaran Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mencapai 99,52% atau capaian kinerjanya mencapai 99,52%. Hal ini mengalami penurunan sebesar 0,14% dibandingkan tahun 2022. ketidaktercapaian target tahun ini menjadi motivasi bagi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk senantiasa menggunakan anggaran secara akuntabel dan transparan.

Beberapa faktor yang menjadi pendorong peningkatan realisasi anggaran di Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian antara lain adalah monitoring dan evaluasi terhadap capaian realisasi anggaran yang dilakukan oleh pimpinan unit kerja. Selain itu, koordinasi dengan unit terkait seperti Biro Perencanaan dan Organisasi, Biro Keuangan serta Inspektorat menjadi salah satu faktor penting dalam tingginya realisasi anggaran. Kerjasama antar staf Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan tim pengelola kegiatan di masing-masing unit yang semakin baik juga menjadi kunci ketercapaian Indikator kinerja ini.

Namun demikian, pada tahun 2023 salah satu faktor yang menghambat kinerja anggaran lain adalah adanya peraturan baru terkait verifikasi dokumen keuangan di internal BKN dalam bentuk Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Tentang 559 Tahun 2023 Tentang Pedoman Standardisasi Persyaratan Dokumen Tagihan dan Pertanggungjawaban Keuangan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara . Dikeluarkannya keputusan ini membuat unit kerja harus beradaptasi terkait dokumen pertanggungjawaban keuangan. Akibatnya realisasi anggaran menjadi sedikit terhambat.



Grafik 3.30. Perbandingan Realisasi IKU 11 Tahun 2023 dan Target 2024
Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

- Terkelolanya anggaran Kedeputian Bidang Wasdal secara efisien dan akuntabel**

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

- **Indikator Kinerja Utama :**

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

Tindak lanjut temuan audit oleh BPK/Inspektorat terhadap penggunaan anggaran Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

- **Formula IKU :**

$$\text{IKU} = \frac{\text{Jumlah penyelesaian temuan BPK/Inspektorat}}{\text{Jumlah temuan BPK/Inspektorat}} \times 100\%$$

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

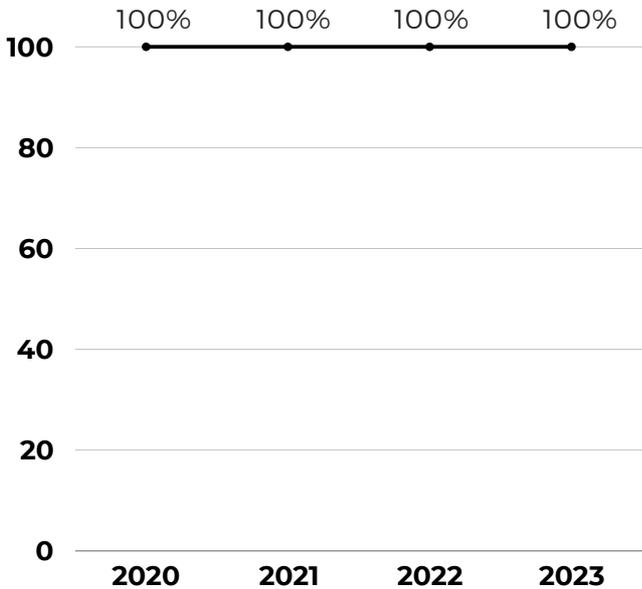
- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	100%	100%

**learn &
growth
perspective**

Pada Tahun 2023, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tidak ditetapkan menjadi objek pemeriksaan/audit baik oleh Inspektorat maupun BPK. Objek audit ditentukan dengan melihat peta resiko yang di susun berdasarkan faktor-faktor resiko sebagai berikut; jumlah anggaran, eksistensi program prioritas dan anggaran yang mendukung program prioritas tersebut, frekuensi revisi POK, SDM pengelola dll. Meskipun Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengampu program prioritas nasional yakni Penegakan disiplin PNS, unit kerja di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tidak termasuk dalam peta resiko karena program prioritas baru berjalan selama satu tahun anggaran. Dengan demikian, kinerja IKU telah terealisasi 100%.

Berdasarkan rencana strategis Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2020-2024, target IKU ini dalam kurun waktu 5 tahun adalah 100% setiap tahunnya. Sehingga dengan telah tercapainya target sampai dengan tahun 2024, yang perlu dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah menjaga konsistensi agara dapat tercapai kembali pada tahun-tahun berikutnya.



Grafik 3.31. Tren Realisasi IKU 11 Tahun 2020 s.d. 2023

Sumber : Data Olahan

Ketercapaian realisasi kinerja IKU ini konsisten berada di angka 100% selama 4 tahun berturut-turut yang berarti bahwa tahun ini target kinerja tersebut selalu tercapai setiap tahunnya. Capaian ini menjadi motivasi bagi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk senantiasa menggunakan anggaran secara akuntabel dan transparan. Hal yang sama perlu dilakukan untuk menjaga momentum ketercapaian target sampai dengan tahun 2024. Lebih luas dari itu, ketercapaian target indikator kinerja ini mendukung BKN untuk mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang telah diraih selama ini.



Grafik 3.32. Realisasi IKU 11 Tahun 2023 dan Target 2024

Sumber : Data Olahan

EVALUASI

Pada tahun 2023, Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalami penurunan sebesar 6,65 menjadi 71,20. Hal ini dikarenakan penerapan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 321.1 Tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang lebih memperketat persyaratan dokumen dalam pengelolaan manajemen kinerja organisasi

Evaluasi implementasi SAKIP dipandang perlu untuk memberikan rekomendasi perbaikan dan peningkatan kualitas pengelolaan dan akuntabilitas kinerja yang lebih baik. Evaluasi atas penyelenggaraan SAKIP Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2023 telah dilaksanakan terhadap 4 komponen, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi internal. Dari hasil evaluasi tersebut, beberapa rekomendasi perbaikan yang harus dilaksanakan pada tahun berikutnya adalah:

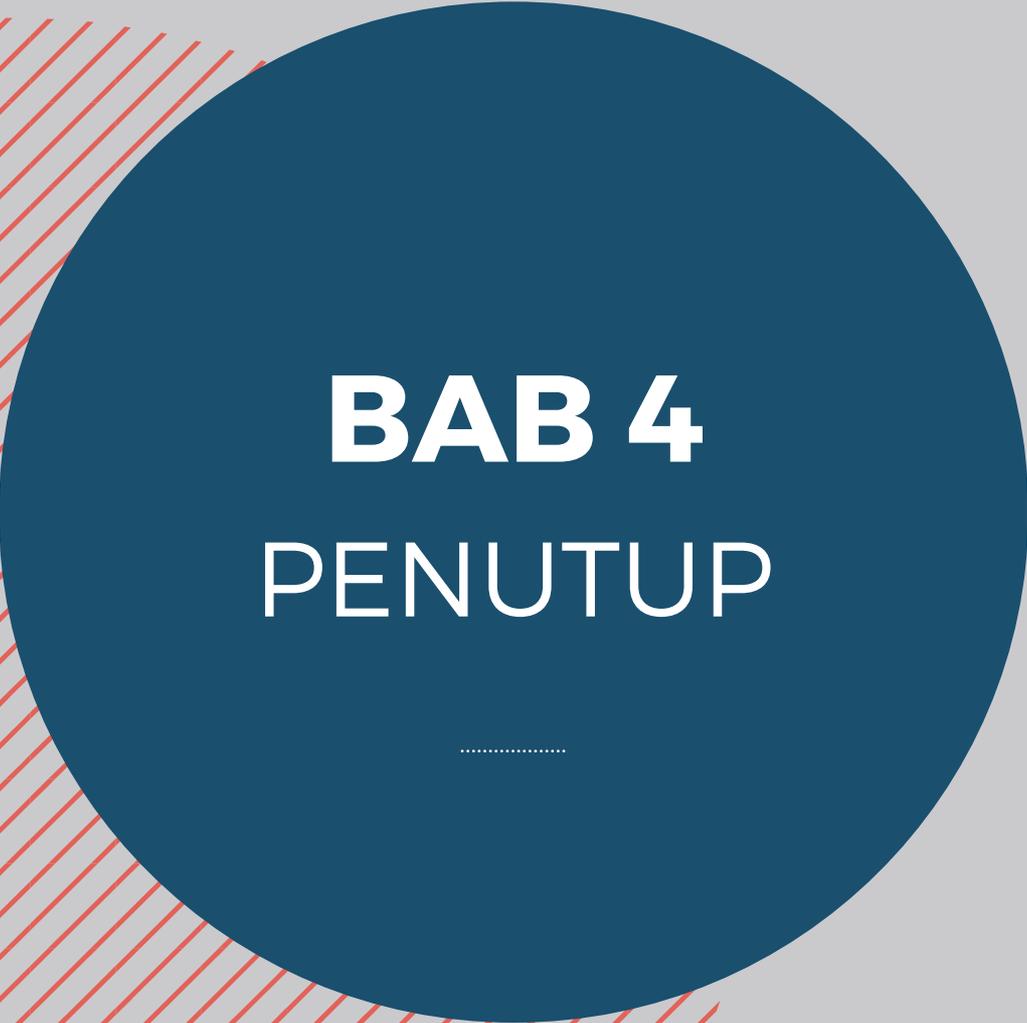


- menyelaraskan target pada dokumen perencanaan kinerja, antara lain antara Perjanjian Kinerja (PK) dan Rencana Aksi;
- melakukan monitoring pencapaian target IKU yang ditetapkan secara berkala agar pencapaian kinerja yang ditetapkan dapat sesuai dengan rencana;
- melakukan pengumpulan data kinerja dan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



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



BAB 4
PENUTUP

PENUTUP

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

Laporan Kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2023 merupakan hasil evaluasi kinerja selama satu tahun anggaran yang berisikan tentang kegiatan pelaksanaan tugas dibidang pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang tertuang dalam indikator kinerja utama. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi alat penilai kinerja kuantitatif yang menggambarkan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara akuntabel dan transparan, serta dapat menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

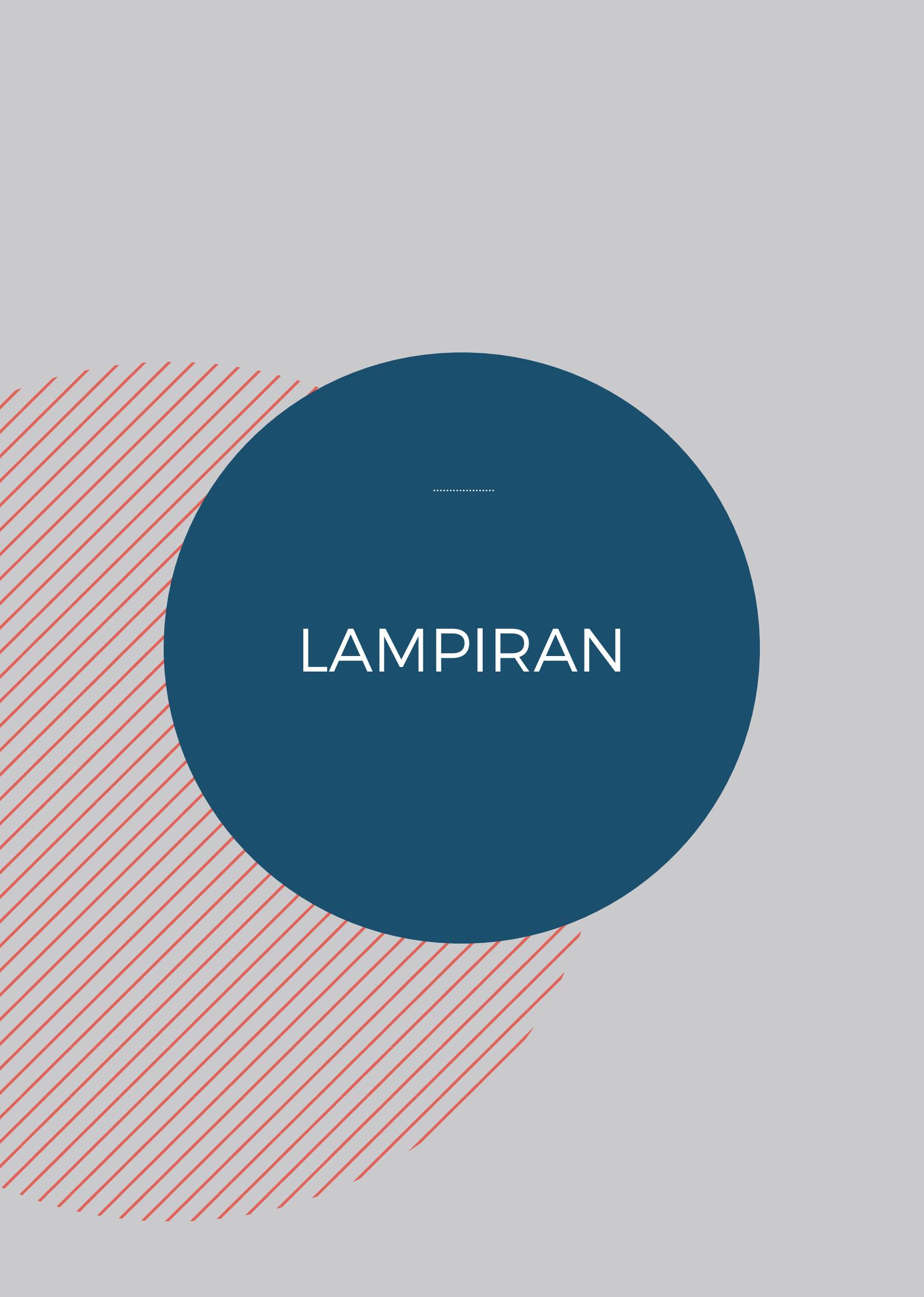


Penyusunan Laporan Kinerja sejalan dengan program Anggaran Berbasis Kinerja dan *Balanced Scorecard* atau Indikator Kinerja Utama dari program dan kegiatan. Pencapaian kinerja organisasi merupakan implementasi atas perencanaan kinerja dan pemenuhan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Akan tetapi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



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



.....

LAMPIRAN



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN**

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

Nama : Otok Kuswanda
Jabatan : Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

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 Pengawasan dan
Pengendalian


Otok Kuswanda
NIP. 196906191995031001

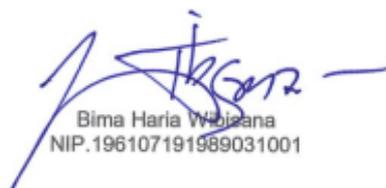
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN**

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
SS.1	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	IKU.1	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal A dan B)	60
CUSTOMER PERSPECTIVE				
SS.2	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	IKU.2	Indeks kepuasan masyarakat	89
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
SS.3	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	IKU.3	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100
		IKU.4	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang dilindaklanjuti	95
		IKU.5	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu	100
		IKU.6	Jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin ASN	1
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
SS.4	Terwujudnya ASN Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang kompeten	IKU.7	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian	80
SS.5	Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian	IKU.8	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100
SS.6	Terwujudnya birokrasi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima	IKU.9	Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi	35
		IKU.10	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79
SS.7	Terkelolanya anggaran Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara efisien dan akuntabel	IKU.11	Persentase realisasi anggaran	100
		IKU.12	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100

Kode/ KRO	Kegiatan	Pagu Alokasi	
088.01.CO	PROGRAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN TATA KELOLA ASN	Rp	4.425.000.000
4848	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	Rp	4.425.000.000
TOTAL PAGU ALOKASI		Rp	4.425.000.000

Jakarta, 19 Desember 2022

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara



Bima Haria Wibisana
NIP.196107191989031001

Pihak Pertama
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian



Otak Kuswandar
NIP.196906191995031001

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
REFORM/INOVASI
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN**

Sasaran Strategis		IKU		Reform/Inovasi
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
SS 1	Terwujudnya instansi pemerintah yang professional dalam menerapkan manajemen ASN	IKU 1	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan aplikasi indeks NSPK versi 2.0) 2. Penyederhanaan indikator penilaian indeks NSPK 3. Penyempumaan POS AP penilaian indeks NSPK
CUSTOMER PERSPECTIVE				
SS 2	Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berkualitas	IKU 2	Indeks kepuasan masyarakat	Penyempumaan instrumen survei dan penambahan frekuensi survei
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
SS 3	Terwujudnya Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN	IKU 3	Persentase Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan aplikasi DeWasdal dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi penanganan permasalahan kepegawaian dengan melibatkan kantor regional 2. Penerapan reward dan punishment berbasis aplikasi DeWasdal
		IKU 4	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang ditindaklanjuti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembangunan database tindaklanjut hasil wasdal sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan 2. Penerapan tindakan administratif dalam rangka mendorong tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian
		IKU 5	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/ pemindahan/ pemberhentian/ promosi/ mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kolaborasi dengan seluruh unit terkait, proses cepat/tepat waktu dengan hasil akurat 2. Penyusunan POS AP pemberian pertimbangan teknis pengangkatan/ pemindahan/ pemberhentian/ promosi/ mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara


Bima Hana Wibisana
NIP. 196107191989031001

Pihak Pertama
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian


Otok Kuswandar
NIP. 196906191995031001



.....

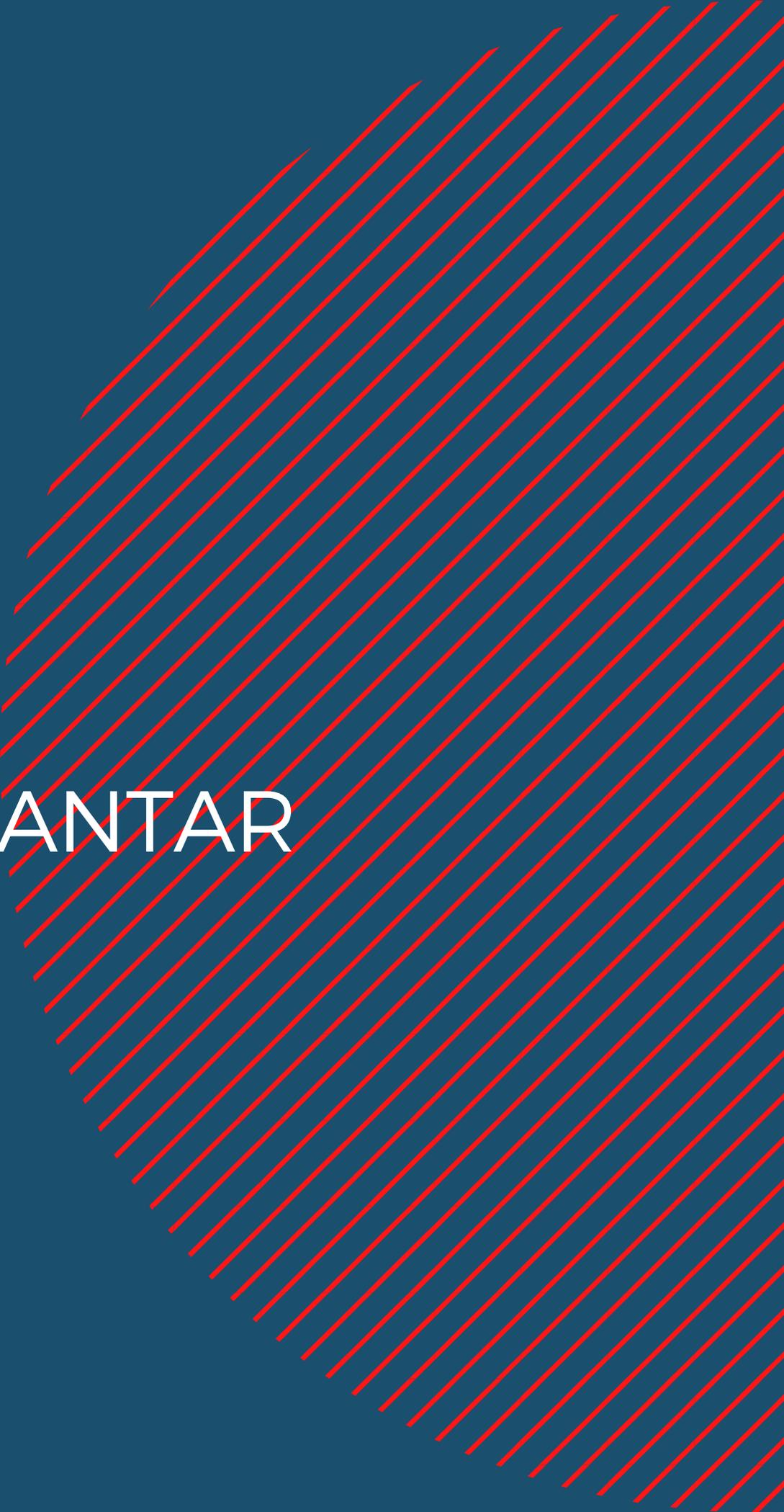
LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



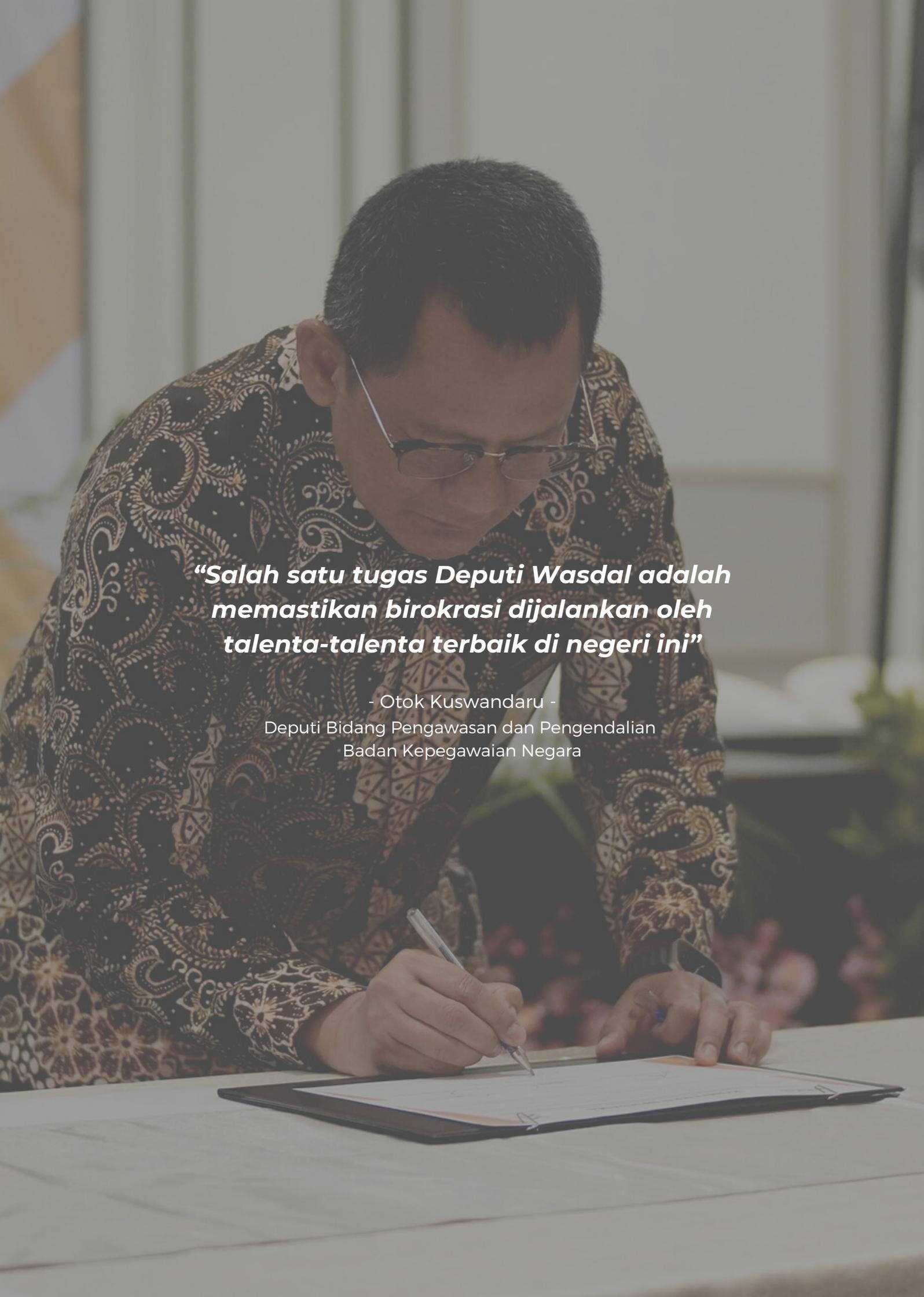
LAPORAN KINERJA 2023

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Badan Kepegawaian Negara





KATA PENGANTAR

A man with glasses, wearing a dark batik shirt, is leaning over a table, writing on a document with a pen. The background is slightly blurred, showing an indoor setting with a window and some plants.

“Salah satu tugas Deputy Wasdal adalah memastikan birokrasi dijalankan oleh talenta-talenta terbaik di negeri ini”

- Otok Kuswandaru -
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Badan Kepegawaian Negara

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian (Wasdal) Badan Kepegawaian Negara (BKN) dapat menyelesaikan laporan kinerja tahun 2023 dengan tepat waktu. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah mengamanatkan kepada seluruh instansi pemerintah untuk menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsinya tidak terkecuali BKN dan khususnya Deputy Bidang Wasdal. Laporan kinerja ini menyajikan informasi tingkat pencapaian kinerja dari sasaran strategis tahun 2023. Laporan kinerja ini juga dilengkapi dengan analisis pencapaian target kinerja, analisis efisiensi sumber daya, dan rekomendasi perbaikan untuk tahun mendatang. Pada tahun 2023, Deputy Bidang Wasdal menetapkan 7 (tujuh) sasaran strategis, dengan 12 (dua belas) indikator kinerja utama.

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

Kami ucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah berkolaborasi dalam menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian penerapan manajemen ASN, baik pihak internal BKN seperti Sekretariat Utama, Deputy Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian (PMK), Mutasi Kepegawaian, Sistem Informasi Kepegawaian (SINKA), Kantor Regional, Pusat-Pusat, serta Inspektorat maupun pihak eksternal BKN seperti kementerian/lembaga, instansi pemerintah daerah, dan seluruh lapisan masyarakat. Ucapan terimakasih kami sampaikan juga kepada seluruh jajaran Deputy Bidang Wasdal, baik para pejabat pimpinan tinggi pratama, pengawas, fungsional maupun pelaksana yang senantiasa memberikan kontribusi terbaik. Semoga pengabdian yang kita lakukan dapat memberikan manfaat yang seluas-luasnya bagi masyarakat khususnya masyarakat ASN dimanapun berada. Akhir kata, semoga melalui laporan kinerja ini Deputy Bidang Wasdal BKN dapat senantiasa melakukan perbaikan dalam mewujudkan praktik-praktik penyelenggaraan pemerintahan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN

Ditandatangani Secara Elektronik



Otok Kuswandar







IKHTISAR EKSEKUTIF

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah berupaya menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dengan berprinsip pada tata kelola pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. Sebagaimana disebutkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), BKN memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Amanat tersebut dijalankan dengan tujuan untuk memastikan implementasi manajemen ASN dari seluruh aspek mulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan sampai perlindungan ASN di instansi pemerintah terselenggara sesuai norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK)

Fokus sasaran Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2020-2024 adalah meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian. Hal ini mengacu pada rencana strategis BKN dan pemerintah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024. Sebagaimana hasil redesain sistem perencanaan dan penganggaran (RSPP) yang dirumuskan oleh Kementerian Perencanaan dan Pembangunan Nasional (PPN)/Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Bappenas) dan Kementerian Keuangan, pada tahun 2023 Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyelenggarakan program kebijakan, pembinaan profesi, dan tata kelola ASN dan kegiatan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN dengan pagu anggaran Rp 4,425 Milyar yang dibagi pada 3 rincian output (RO), yakni Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga, Pengawasan dan Pengendalian Lembaga, serta Penegakan Disiplin PNS. Pada akhir tahun 2022 Kementerian Keuangan merilis surat nomor S-1040/MK.02/2022 perihal Automatic Adjustment Belanja Kementerian/Lembaga (K/L) TA 2023 yang dimana inti dari isi surat tersebut ialah meminta kepada K/L untuk menyampaikan usul pemblokiran anggaran sekurang-kurangnya Rp 50.232.277.303.000,- (lima puluh triliun dua ratus tiga puluh dua miliar dua ratus tujuh puluh tujuh juta tiga ratus tiga ribu rupiah) dari total pagu sumber dana rupiah murni (RM).



Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menetapkan 7 sasaran strategis dan 12 indikator kinerja sebagai tolak ukur pencapaian target jangka menengah pada tahun 2023. 7 dari 11 target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2023 telah tercapai. Pada tahun 2023, telah dilakukan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN pada 620 instansi pemerintah baik instansi pusat maupun daerah. Hasil pengawasan dan pengendalian tersebut tercermin pada hasil indeks implementasi NSPK manajemen ASN yang dilakukan secara nasional. Sebanyak 40% instansi pemerintah ditargetkan berpredikat BAIK dan UNGGUL, hasilnya terdapat 145 instansi memiliki predikat UNGGUL, 234 instansi berpredikat BAIK, 104 instansi berpredikat CUKUP, 55 instansi berpredikat KURANG, 41 instansi berpredikat BURUK.

Sebagai bentuk evaluasi dan peningkatan partisipasi publik dalam meningkatkan kualitas hasil pengawasan dan pengendalian, Deputi Bidang Wasdal secara konsisten melaksanakan survei kepuasan masyarakat kepada instansi pemerintah dalam hal ini unit kerja yang mengelola kepegawaian sebagai penerima layanan yang hasilnya dikuantifikasikan dalam indeks kepuasan masyarakat (IKM) sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Dari hasil survei yang dilakukan pada tahun 2023, diperoleh nilai IKM 89,29. Nilai tersebut memiliki definisi bahwa pelayanan berkategori Sangat Baik. Dalam kerangka program prioritas, Deputi Bidang Wasdal juga telah menyelesaikan program Penegakan Disiplin PNS. Melalui program tersebut, Kedeputian Bidang Wasdal telah memberikan rekomendasi kebijakan terkait disiplin PNS. Di samping itu, laporan permasalahan kepegawaian ASN yang diterima baik dari instansi pemerintah maupun masyarakat umum juga telah ditangani dan diselesaikan. Adapun terhadap seluruh rekomendasi yang diberikan atas hasil pengawasan dan pengendalian secara berkala dilakukan monitoring dan evaluasi agar segera ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah.

Baiknya mutu sumber daya manusia, pengelolaan anggaran, dan sistem informasi merupakan prasyarat penyelenggaraan pelayanan publik dapat terlaksana dengan optimal. Pada aspek manajemen internal, peningkatan profesionalitas ASN senantiasa dilakukan melalui berbagai upaya seperti penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, kinerja, dll. Dalam rangka mewujudkan sistem manajemen internal yang dapat mendukung pelaksanaan tugas secara optimal, Deputi Bidang Wasdal juga senantiasa melakukan penguatan terhadap akuntabilitas, efektifitas, maupun efisiensi baik terhadap pelaksanaan kinerja maupun anggaran.



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



DAFTAR ISI

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

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



DAFTAR TABEL

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

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

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



DAFTAR GRAFIK

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

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

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



DAFTAR GAMBAR

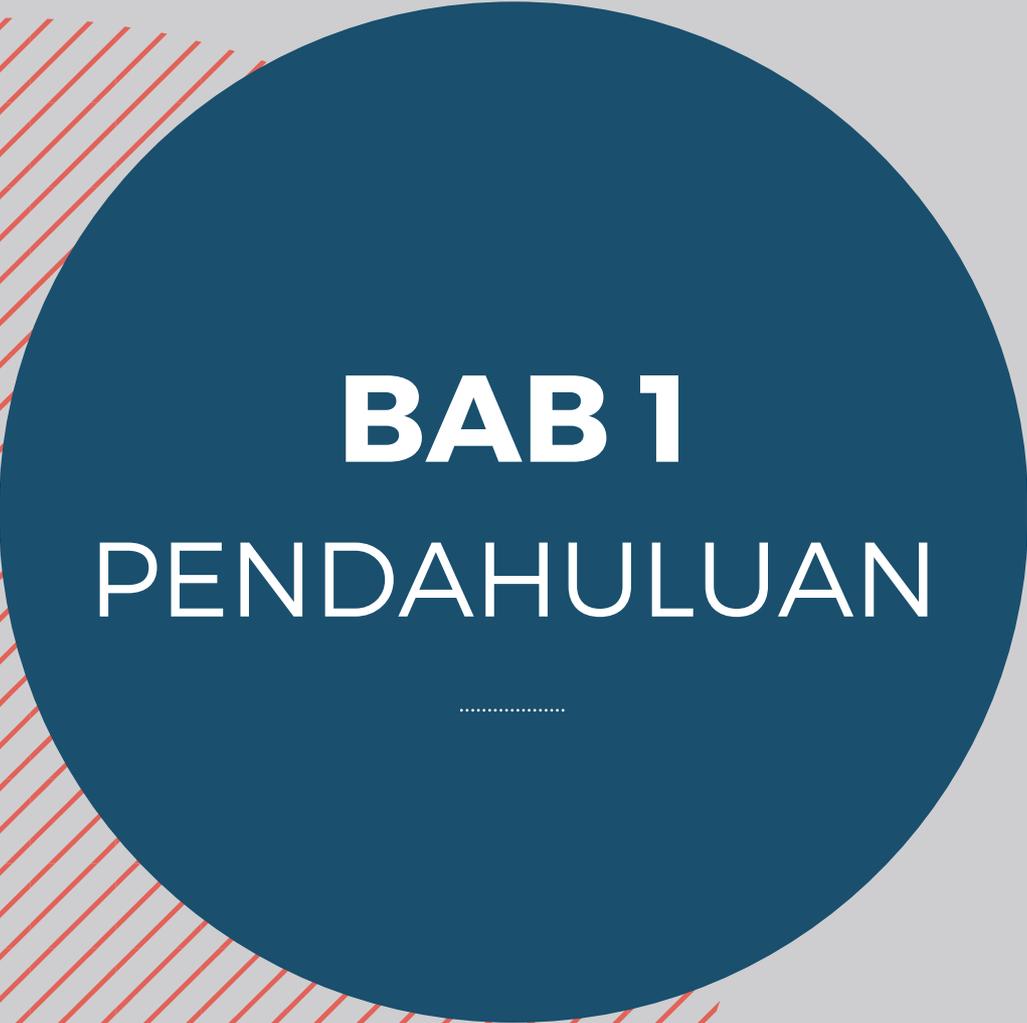
- 3** Struktur Organisasi Deputi Bidang Wasdal BKN
- 6** Pejabat Pimpinan Tinggi pada Deputi Bidang Wasdal
- 10** Agenda Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola RPJMN 2020-2024
- 16** Peta Strategi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian 2020-2024
- 32** Sebaran Jumlah Responden SKM Berdasarkan Wilayah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

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



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



BAB 1

PENDAHULUAN

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

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

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

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

Perumusan serta pelaksanaan rencana program dan kegiatan baik jangka menengah maupun jangka pendek Deputi Bidang Wasdal mengacu pada rencana jangka pendek dan menengah BKN. Adapun dasar perumusan rencana tersebut ialah peraturan perundang-undangan yang telah mengatur tugas, fungsi dan kewenangan BKN.



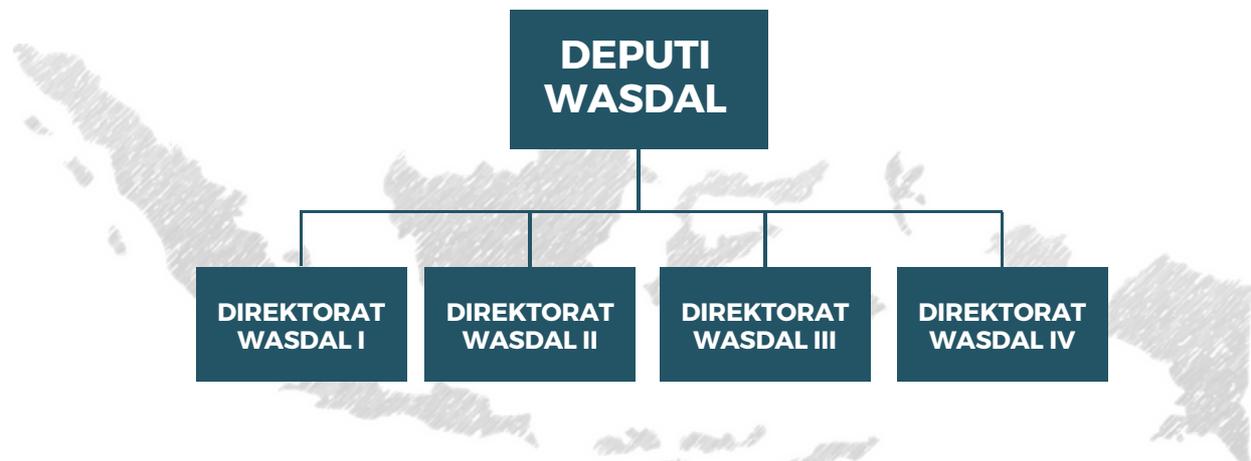
PROFIL WASDAL

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa BKN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN. Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara menjelaskan lebih rinci bahwa kewenangan untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN diamanatkan kepada Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam tugasnya yakni melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta jabatan fungsional tertentu.

Fungsi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian ialah:

- penyusunan dan penetapan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional tertentu;
- pelaksanaan pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional;
- pemberian bimbingan teknis dan fasilitas pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional tertentu;
- pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya;
- dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

Deputi Bidang Wasdal membagi beban tugas berdasarkan wilayah kerja sebagai upaya untuk menjangkau seluruh instansi pemerintah dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Berikut pembagian beban tugas yang terbagi pada empat Direktorat di lingkungan Deputy Bidang Wasdal:



Gambar 1.1. Struktur Organisasi Deputy Bidang Wasdal BKN

- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi Kementerian Koordinator Politik, Hukum, dan Keamanan, Kementerian Agama, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Pertahanan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kementerian Komunikasi dan Informatika, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kejaksaan Agung, Badan Intelijen Negara, Tentara Nasional Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian bidang Politik, Hukum, dan Keamanan, Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta, Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, serta instansi lain yang dianggap perlu.
- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian Keuangan, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Perdagangan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kementerian Pertanian, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, Kementerian Badan Usaha Milik Negara, Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian Bidang Perekonomian, Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional II BKN Surabaya, Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin, Kantor Regional XI BKN Manado, Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh, serta instansi lain yang dianggap perlu.

- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi Kementerian Koordinator Bidang Kematriman dan Investasi, Kementerian Kesehatan, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Kementerian Perhubungan, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kementerian Pariwisata, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian bidang Kematriman dan Investasi, Instansi Daerah di wilayah kerja Kantor Regional V BKN DKI Jakarta, Kantor Regional VI BKN Medan, Kantor Regional IX BKN Jayapura, Kantor Regional X BKN Denpasar, serta instansi lain yang dianggap perlu.
- **Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV**, memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan dan penetapan standar pengawasan dan pengendalian, pengawasan dan pengendalian, pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil pengawasan dan pengendalian serta bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN pada instansi Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, Kementerian Sosial, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kementerian Pemuda dan Olahraga, dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Instansi Daerah di Wilayah Kerja Kantor Regional III BKN Bandung, Kantor Regional VII BKN Palembang, Kantor Regional XIV BKN Manokwari, serta instansi lain yang dianggap perlu.

PEJABAT PIMPINAN TINGGI WASDAL BKN



Otok Kuswandar
Deputi Wasdal



Respanti Yuwono
Direktur Wasdal I



Nur Hasan
Direktur Wasdal II



Rury Citra Diani
Direktur Wasdal III



Yani Rosyani
Direktur Wasdal IV

Gambar 1.2. Pejabat Pimpinan Tinggi pada Deputi Bidang Wasdal

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. Masih ada beberapa permasalahan isu strategis selama 5 tahun (2020-2024) terkait ASN. Pertama, terkait dengan profesionalitas ASN, data Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menunjukkan bahwa dari 34 Kementerian, baru 6 Kementerian yang menerapkan sistem merit dengan sangat baik. Selanjutnya, hirarki eselonisasi saat ini terdiri dari 5 level membuat proses pengambilan keputusan tidak efisien, sehingga perlu penyederhanaan eselonisasi serta perluasan jabatan fungsional dengan keahlian dan kompetensi yang semakin spesifik.

Dari sisi kompetensi, jumlah tenaga spesialis di lingkungan ASN masih kurang, serta rendahnya kompetensi dan tingkat pendidikan ASN, terutama di luar Jawa. Dari sisi distribusi, persebaran ASN dengan keahlian tertentu/fungsional belum berbasiskan sektor unggulan kewilayahan. Selain itu, masih terdapat intervensi politik terutama dari Kepala Daerah dalam pengelolaan kepegawaian. Dari sisi kesejahteraan, perlu terus diupayakan perbaikan sistem kesejahteraan ASN dan pensiunan ASN. Dari aspek regulasi, perlu percepatan penerbitan peraturan pelaksana UU No. 5/2014 tentang ASN. Kedua, dari aspek kelembagaan, masih terdapat tumpang tindih tugas dan fungsi antar lembaga pemerintah pusat (Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), Lembaga Non Struktural (LNS).

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

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

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

SISTEMATIKA LAPORAN

Sistematika penyusunan laporan kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2023 adalah sebagai berikut : adalah sebagai berikut :

BAB : I PENDAHULUAN

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

BAB : II PERENCANAAN KINERJA

Meliputi Rencana Strategis dan Rencana Kerja 2023

BAB : III AKUNTABILITAS KINERJA

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

BAB : IV PENUTUP



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



.....

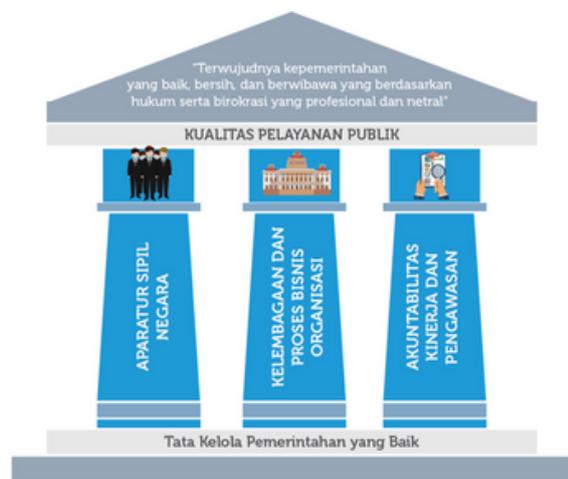
BAB 2

PERENCANAAN KINERJA

PERENCANAAN KINERJA

RENCANA STRATEGIS

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



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

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

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

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

Mengacu pada arah kebijakan nasional dan BKN, Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian memberikan kontribusi untuk mewujudkan pembangunan bidang aparatur negara tersebut melalui peran pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Peran tersebut dilaksanakan dalam rangka menciptakan manajemen ASN yang profesional berbasiskan sistem merit sesuai amanat Undang-Undang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja serta turunannya. Adapun arah kebijakan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian lima tahun mendatang adalah:

- **Pengawasan dan pengendalian terpadu.**

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

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

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

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

- **Kebijakan pengawasan dan pengendalian terpadu:**

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

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

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

Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebagai unit kerja yang memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN perlu membentuk pedoman yang dapat menjadi acuan bagi unit kerja dalam menjalankan amanat tersebut. Secara teknis, pedoman yang akan dibentuk harus bisa menjelaskan secara lebih teknis tugas pokok dan fungsi Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang akan dilaksanakan melalui pejabat fungsional Auditor Manajemen ASN.

- **Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian.**

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

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

- **Restrukturisasi organisasi dan tata kerja.**

Struktur organisasi dan tata kerja di lingkungan Kedepatian Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebelumnya belum dapat menjabarkan kinerja sesuai amanat regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, dibutuhkan struktur organisasi yang dapat menjawab kebutuhan dari kinerja yang hendak dihasilkan.

- **Peningkatan profesionalitas ASN.**

Kredibilitas organisasi akan sangat ditentukan oleh kecakapan dan keahlian dari para pegawainya. Upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang keahlian yang diperlukan oleh SDM di lingkungan Kedepatian Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Keahlian pegawai merupakan awal dari pembentukan profesionalisme.

- **Pemanfaatan sistem informasi yang terstandar.**

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

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

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

- **Penguatan akuntabilitas kinerja.**

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

- **Peningkatan kualitas pelayanan.**

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

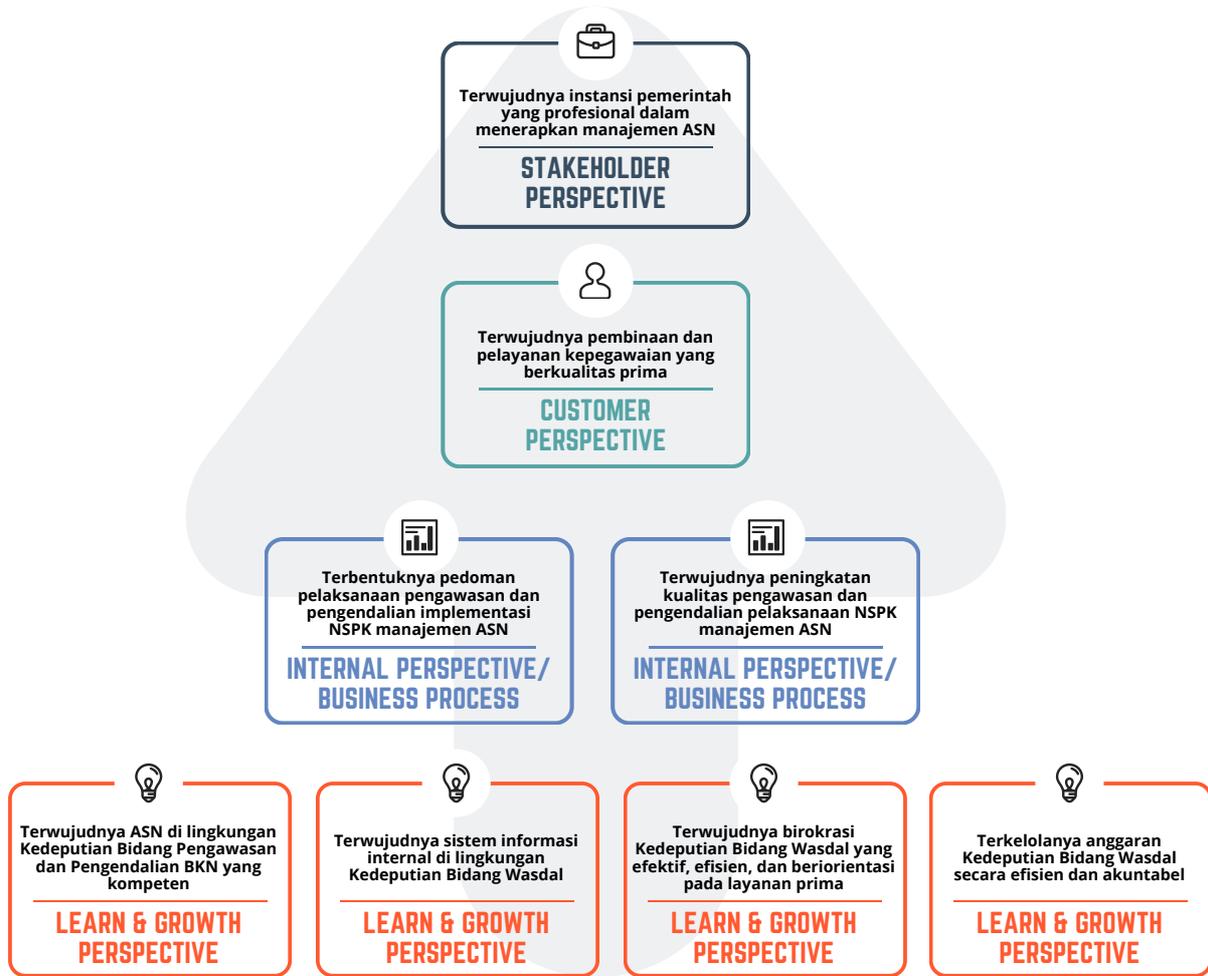
Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian menentukan sasaran strategis yang akan dicapai untuk mewujudkan visi dan misi BKN sesuai dengan arah kebijakan dan strategi dalam kurun waktu lima tahun ke depan. Dengan menggunakan metode *balance scorecard (BSC)*, sasaran strategis yang akan dicapai tersebut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

- **Sasaran strategis dari perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder perspective*).** Sasaran yang akan diwujudkan dari prespektif pemangku kepentingan adalah terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN.
- **Sasaran strategis dari perspektif pengguna layanan (*customer perspective*).** Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif pengguna layanan adalah terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.
- **Sasaran strategis dari perspektif internal/proses bisnis (*internal perspective/business process*).** Sasaran strategis dari prespektif internal/proses bisnis yang akan diwujudkan adalah terbentuknya pedoman pelaksanaan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN dan terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN.

- **Sasaran strategis dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learn and growth perspective*).** Dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, sasaran yang hendak diwujudkan dalam lima tahun yang akan datang adalah:

- Terwujudnya ASN di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN yang kompeten.
- Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Wasdal.
- Terwujudnya birokrasi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima;
- Terkelolanya anggaran di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara efisien dan akuntabel.

Keempat sasaran strategis tersebut tergambar dalam peta strategi berikut ini.



Gambar 2.2. Peta Strategi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian 2020-2024

Sumber : Renstra Kedeputian Bidang Wasdal Tahun 2020-2024

RENCANA KERJA 2023

Rencana Kerja (Renja) Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian 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 Wasdal tahun 2023 mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2022 tentang Rancangan Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2023 yang mengusung tema "Pemulihan Ekonomi dan Reformasi Struktural" dan Rencana Kerja BKN Tahun 2023. Perumusan Renja dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaharuan yang dilakukan Deputi Bidang Wasdal agar kinerja dapat terlaksana secara lebih terstruktur, terukur dan tepat sasaran.

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

- Peraturan perundang-undangan yang berlaku, adapun yang menjadi dasar diantaranya ialah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2020-2024, Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024, dan sebagainya;
- Keinginan *stakeholder*;
- Realisasi tahun lalu; dan
- Potensi dan proyeksi atas kondisi internal dan eksternal organisasi

Berikut target kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian pada tahun 2023.

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PERSPECTIVE		
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	60%
CUSTOMER PERSPECTIVE		
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	89
INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS		
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%
	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	95%
	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang diselesaikan tepat waktu	100%
	Jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS	1 Rekomendasi Kebijakan
LEARN & GROWTH PERSPECTIVE		
Terwujudnya ASN di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal yang kompeten	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedepuitan Bidang Wasdal	80
Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%
Terwujudnya birokrasi Kedepuitan Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi	35
	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79
Terkelolanya anggaran BKN secara efisien dan akuntabel	Persentase realisasi anggaran	100%
	Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%

Tabel 2.1. Target Kinerja Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Sumber : Perjanjian Kinerja Deputi Wasdal Tahun 2023

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

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

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

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

Sesuai dengan strategi revitalisasi tata kelola dan reformasi birokrasi yang dicanangkan pada renstra tahun 2020-2024, BKN telah telah merestrukturisasi organisasi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang semula beban kerja terdistribusi berdasarkan unsur dalam manajemen ASN menjadi berdasarkan wilayah kerja sebagaimana tertuang dalam Peraturan BKN No. 29 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKN. Kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun 2023 yakni Pengawasan dan Pengendalian NSPK manajemen ASN terbagi ke dalam Klasifikasi Rincian Output dan Rincian Output (RO) sebagai berikut:

- KRO Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga
 - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah I;
 - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah II;
 - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah III; dan
 - RO Bimbingan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Wilayah IV.
- KRO Pengawasan dan Pengendalian Lembaga
 - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I;
 - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II;
 - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III; dan
 - RO Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV.

Pada tahun 2023, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp. 4.425.000.000,- (empat milyar empat ratus dua puluh lima juta rupiah) terdiri dari KRO Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga senilai Rp. 903.550.000,- (sembilan ratus tiga juta lima ratus lima puluh ribu rupiah), KRO Pengawasan dan Pengendalian Lembaga sebesar Rp. 2.521.450.000,- (dua milyar lima ratus dua puluh satu juta empat ratus lima puluh ribu rupiah), serta kegiatan prioritas nasional dibidang kebijakan bidang aparatur sebesar Rp 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah). Anggaran tersebut dialokasikan untuk mendukung pencapaian target kinerja 2023. untuk mendukung pencapaian target kinerja 2023.

Namun demikian, pada akhir tahun 2022 Kementerian Keuangan merilis surat nomor S-1040/MK.02/2022 perihal Automatic Adjustment Belanja Kementerian/Lembaga (K/L) TA 2023 yang dimana inti dari isi surat tersebut ialah meminta kepada K/L untuk menyampaikan usul pemblokiran anggaran sebesar Rp 50.232.277.303.000,- (lima puluh triliun dua ratus tiga puluh dua miliar dua ratus tujuh puluh tujuh juta tiga ratus tiga ribu rupiah) dari total pagu sumber dana rupiah murni (RM) dalam rangka mitigasi dampak berlanjutnya dan memburuknya kondisi pandemi Covid-19. Akibat dari instruksi tersebut, pagu anggaran BKN termasuk Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian diblokir dengan rincian sebagai berikut.

KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	PAGU AWAL (RP)	AUTOMATIC ADJUSTMENT (RP)	PAGU AKHIR (RP)
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	314.013.000		314.013.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	21.825.000		21.825.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	327.564.000	(20.023.000)	307.541.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	240.148.000	(77.200.000)	162.948.000
SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA		903.550.000	(97.223.000)	806.327.000
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	635.987.000	(171.000.000)	464.987.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	803.175.000	(148.500.000)	654.675.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	497.436.000	(128.477.000)	368.959.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	584.852.000	(71.300.000)	478.700.000
SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA		2.521.450.000	(519.277.000)	2.002.173.000
Kebijakan Bidang Aparatur	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	1.000.000.000		1.000.000.000
SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR		1.000.000.000		2.264.584.000
TOTAL		4.425.000.000	(616.500.000)	3.808.500.000

Tabel 2.2. Anggaran Deputy Bidang Wasdal Tahun 2023 Berdasarkan KRO
Sumber : Data Olahan



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



BAB 3

AKUNTABILITAS KINERJA

AKUNTABILITAS KINERJA

CAPAIAN KINERJA

Tahun 2023 merupakan tahun yang penuh tantangan. Di tengah disrupsi teknologi dan menjelang tahun politik, Badan Kepegawaian Negara khususnya Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menghadapi potensi terjadinya pelanggaran norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen ASN khususnya dalam kaitannya dengan netralitas ASN yang kerap terjadi di instansi pemerintah. Untuk itu, Deputi Bidang Wasdal senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pengawasan dan pengendalian dengan menjalin kerjasama dan kolaborasi dengan pihak-pihak terkait serta memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan akurasi data dan mempermudah proses penindakan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi. Dengan demikian, diharapkan profesionalisme instansi pemerintah dalam pengelolaan ASN semakin meningkat dan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan optimal.



SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	60%	61%	100%
CUSTOMER PERSPECTIVE				
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	89	89,29	100%
INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS				
	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%	100%	100%
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	95%	91%	96%
	Jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS	1 Rekomendasi Kebijakan	1 Rekomendasi Kebijakan	100%
	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu	100%	72%	72%
LEARN & GROWTH PERSPECTIVE				
Terwujudnya ASN di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal yang kompeten	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedepuitan Bidang Wasdal	80	77,97	97%
Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	100%	100%
Terwujudnya birokrasi Kedepuitan Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Persentase Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi	100%	100%	100%
	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79	71,20	90%
Terkelolanya anggaran BKN secara efisien dan akuntabel	Persentase realisasi anggaran	100%	99,52%	99,52%
	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%	100%	100%

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Tahun 2023

Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

- **Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN**

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

- **Indikator Kinerja Utama :**

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

Suatu ukuran yang menggambarkan instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK. Ukuran ini dihitung dengan menggunakan penilaian yang disebut Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN (yang bernilai A dan B). Penilaian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN serta Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN. Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi NSPK Manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN di Instansi Pemerintah.

Instansi pemerintah yang menjadi objek pengawasan dan pengendalian tertuang dalam Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara. Sedangkan terhadap 3 pemekaran provinsi di Papua yaitu Provinsi Papua Selatan, Provinsi Papua Tengah dan Provinsi Papua Pegunungan belum menjadi objek pengawasan dan pengendalian tahun 2022 karena undang-undang pembentukan provinsi tersebut baru disahkan pada Juli 2022.

Elemen dalam Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN terdiri atas: a. penyusunan dan penetapan kebutuhan ASN; b. pengadaan ASN; c. pengangkatan ASN; d. pangkat; e. mutasi; f. jabatan; g. pengembangan karier ASN; h. pola karier; i. penggajian, tunjangan, dan fasilitas; j. penghargaan; k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; l. perlindungan; m. penilaian kinerja; n. cuti; o. kode etik; p. disiplin; q. pemberhentian; dan r. pensiun.

Kategori penilaian indeks implementasi NSPK Manajemen ASN ada 5, yaitu: a. Nilai Indeks dengan jumlah antara 85,01 sampai dengan 100,00 diberi kategori A dengan Predikat Unggul; 70,01 sampai dengan 85,00 diberi kategori B dengan Predikat Baik; c. 55,01 sampai dengan 70,00 diberi kategori C dengan Predikat Cukup; d. 40,01 sampai dengan 55,00 diberi kategori D dengan Predikat Kurang; dan e. 25,00 sampai dengan 40,00 diberi kategori E dengan Predikat Buruk.

• Formula IKU :

$$\text{Persentase instansi pemerintah yang telah menyelenggarakan manajemen ASN sesuai NSPK} = \frac{\text{Jumlah instansi pemerintah berkategori A \& B}}{\text{Jumlah instansi pemerintah (620)}} \times 100\%$$

• Realisasi Kinerja

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
60%	61%	100%

Untuk menjamin keseragaman dalam penilaian implementasi NSPK manajemen ASN perlu adanya dasar dan pedoman dalam menilai implementasi manajemen ASN secara nasional. Untuk itu, BKN menetapkan Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2022 tentang Indeks dan Penilaian Implementasi NSPK Manajemen ASN. Indeks implementasi NSPK manajemen ASN adalah ukuran yang digunakan sebagai standar penilaian implementasi manajemen ASN dan merupakan salah satu metode pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah. Penilaian implementasi NSPK manajemen ASN merupakan keseluruhan proses penilaian terhadap implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah yang diukur menggunakan elemen dan indikator dengan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti dokumen yang dipersyaratkan. Dalam penyelenggaraan penilaian implementasi NSPK manajemen ASN, instansi pemerintah wajib melakukan:

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

Pelaksanaan penilaian implementasi NSPK manajemen ASN oleh BKN meliputi tahapan:

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

Elemen dalam indeks implementasi NSPK manajemen ASN terdiri atas:

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

Pada tahun 2023, pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN dilakukan secara digital dengan menggunakan aplikasi indeks NSPK versi 3.0. (indeksnspk.bkn.go.id). Dibandingkan dengan versi sebelumnya, aplikasi ini memiliki tampilan yang lebih mudah dioperasikan (*user friendly*). Secara fitur, aplikasi ini dapat menampilkan grafik progres pengunggahan dokumen/data yang dilakukan oleh instansi pemerintah, melihat grafik nilai indeks implementasi NSPK manajemen ASN secara nasional berdasarkan kategori, memberikan rekomendasi, dll. Di samping itu, dalam rangka untuk meningkatkan kualitas penilaian, indikator penilaian disimplifikasi menjadi 77 indikator dari semula 87 indikator. Meskipun demikian, tidak mengurangi substansi manajemen ASN. Adapun untuk meningkatkan akuntabilitas hasil penilaian, prosedur dilakukan secara berjenjang mulai dari Auditor Manajemen ASN, Kepala Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian Kantor Regional, Direktur/Kepala Kantor Regional, hingga level pimpinan yakni Deputi hingga Kepala BKN.

BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menginstruksikan kepada instansi pemerintah melalui Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk membentuk tim indeks implementasi NSPK manajemen ASN yang terdiri dari unsur kepegawaian, pengawasan, dan unsur lainnya yang terkait. Dalam instruksi tersebut juga PPK perlu menugaskan pegawai yang bertanggungjawab mengelola aplikasi indeks NSPK manajemen ASN versi 3.0., untuk melakukan pengumpulan dan verifikasi dokumen sesuai dengan data yang obyektif dan riil. Pada tahun ketiga pelaksanaan penilaian Indeks NSPK Manajemen ASN ini, terjadi peningkatan yang signifikan berkaitan dengan instansi yang berpartisipasi secara aktif dalam pengisian aplikasi Indeks NSPK. Saat ini tidak kurang dari 99% instansi telah mengisi aplikasi Indeks NSPK Manajemen ASN.

Pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN dilakukan pada 620 instansi pemerintah yang terdiri dari 74 instansi pusat dan 546 instansi daerah. Sampai dengan 29 Februari 2024, hasil nilai indeks sementara menunjukkan bahwa terdapat 145 instansi yang berpredikat "Unggul" (kategori A), 234 berpredikat "Baik" (kategori B), 104 berpredikat "Cukup" (kategori C), 55 berpredikat "Kurang" (kategori D), 41 berpredikat "Buruk" (kategori E), dan 41 instansi lainnya dalam proses penilaian.

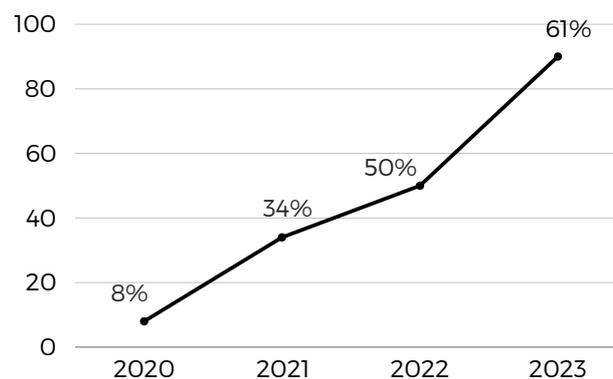
KATEGORI	JUMLAH INSTANSI
A	145
B	234
C	104
D	55
E	41
Dalam Proses Penilaian	41
TOTAL	620

Tabel 3.2. Rekapitulasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Tahun 2023

Sumber : Data Olahan

Hasil penilaian indeks implementasi NSPK manajemen ASN di atas merupakan hasil penilaian yang dilakukan oleh Auditor Manajemen ASN di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Tahapan selanjutnya adalah melakukan penyamaan persepsi dengan Auditor Manajemen ASN di Kantor Regional BKN untuk menyepakati nilai yang akan diperbandingkan dengan data internal dari unit terkait di lingkungan BKN. Setelah itu, hasil penilaian akan dibahas oleh pimpinan di lingkungan BKN untuk ditetapkan menjadi nilai final.

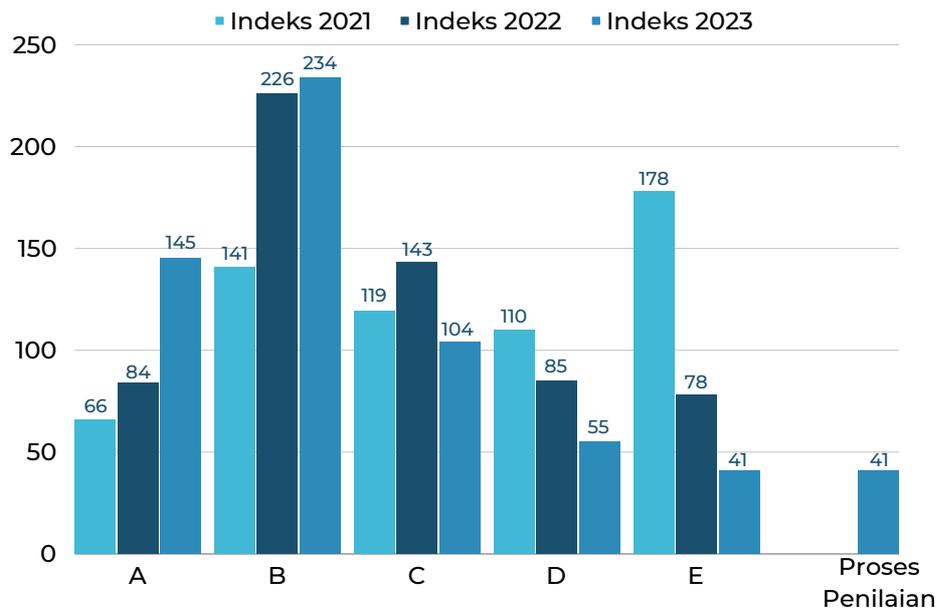
Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas, jumlah instansi pemerintah yang telah memperoleh nilai A dan B indeks implementasi NSPK manajemen ASN berjumlah 379 instansi. Diantara 379 instansi tersebut 71 merupakan instansi pusat dan 308 instansi daerah. Dengan mengacu pada manual IKU, persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK adalah sebesar 61,1%. Persentase ini telah melampaui target yang ditetapkan yakni 60%. Dibandingkan tahun sebelumnya, angka ini meningkat 11% seperti terlihat pada grafik berikut.



Grafik 3.1. Tren Persentase Instansi Pemerintah yang Telah Menyelenggarakan Manajemen ASN Sesuai NSPK Tahun 2020 s.d. 2023

Sumber : Data Olahan

Hasil pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN tahun 2023 menunjukkan bahwa persentase instansi pemerintah yang memperoleh nilai D dan E masih mendominasi dengan persentase masing-masing 18% dan 29%. Adapun pada tahun 2022, tren nilai mengalami perubahan yaitu berupa peningkatan jumlah instansi yang mendapat nilai A, B dan C seperti pada grafik 3.3. Hal tersebut disebabkan karena pada tahun 2022, Auditor Kepegawaian melakukan pendampingan lebih intens kepada instansi yang pada tahun 2021 bernilai D dan E. Selain itu juga karena ketersediaan data/dokumen pendukung dari unit internal BKN. Namun demikian terdapat sejumlah 3 instansi pusat dan 8 instansi daerah yang mendapat nilai A pada tahun 2021 yang kemudian mengalami penurunan pada tahun 2022



Grafik 3.2. Tren Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN Berdasarkan Kategori Tahun 2021 s.d. 2023

Sumber : Data Olahan

Meningkatnya instansi pemerintah yang mencapai nilai A dan B pada implementasi NSPK Manajemen ASN diantaranya karena beberapa faktor yaitu intensnya bimbingan teknis/pendampingan pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN yang dilaksanakan pada setiap wilayah kerja oleh Auditor Manajemen ASN baik Pusat maupun Kantor Regional sepanjang proses pengisian dokumen dibuka khususnya bagi instansi yang mendapat nilai C, D, dan E pada tahun 2022. Selain itu faktor penting lainnya adalah dukungan dari unit teknis di BKN dalam penyediaan data/informasi/dokumen pendukung sebagai pembanding dalam memastikan kesesuaian implementasi NSPK Manajemen ASN pada instansi pemerintah.



Grafik 3.3. Perbandingan Realisasi IKU 1 Tahun 2022 dengan target Tahun 2024

Sumber : Data Olahan

Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah angka ini masih terpaut 39% sebagaimana terlihat pada grafik di atas. Beberapa kendala yang menyebabkan nilai indeks NSPK belum maksimal antara lain disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut.

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

Selanjutnya untuk meningkatkan capaian hasil pengawasan dan pengendalian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada tahun mendatang, maka perlu dilakukan pendampingan dan pembinaan terhadap Instansi yang mempunyai nilai kategori C, D dan E serta dilakukan pendampingan dan pembinaan terhadap Instansi yang mempunyai nilai kategori A dan B, agar tetap konsisten menjalankan implementasi NSPK Manajemen ASN secara profesional.

- **Sasaran Strategis :**

- Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima

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

- **Indikator Kinerja Utama :**

- Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Indeks kepuasan masyarakat adalah hasil pengukuran dari kegiatan survei kepuasan masyarakat berupa angka. Angka ditetapkan dengan skala 25 (dua puluh lima) sampai dengan 100 (seratus).

- **Formula IKU :**

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
89	89,29	100%

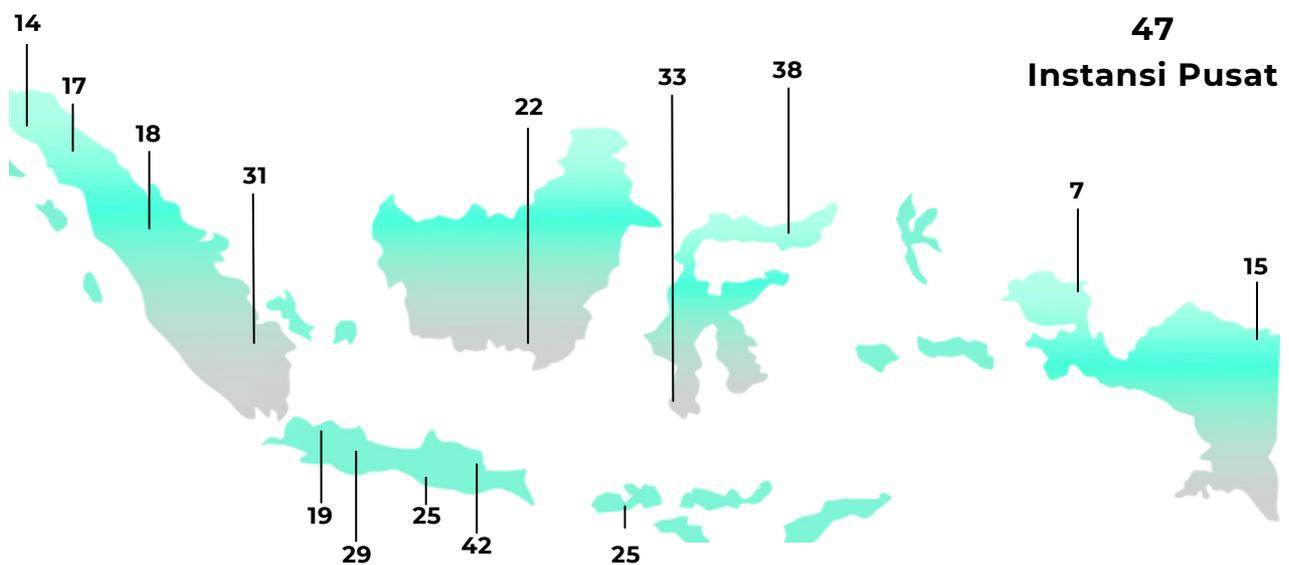
**customer
perspective**

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian merupakan efek sebab akibat yang dihasilkan dari kinerja dalam perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (*learn and growth*) dan proses bisnis internal (*internal process*). Kegiatan survei kepuasan masyarakat bertujuan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dan mengukur tingkat kepuasan instansi pemerintah baik pusat maupun daerah sebagai pengguna layanan. Metode yang digunakan untuk melakukan survei adalah metode kuantitatif dengan pengukuran skala likert. Pada skala likert, responden diminta untuk menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner melalui tautan s.id/SKM-wasdal2023. Pengukuran IKM berpedoman pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan, perlu dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik. Pengukuran IKM bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam melaksanakan survei kepuasan masyarakat, dilakukan dengan memperhatikan prinsip :

- **Transparan**
Hasil survei kepuasan masyarakat harus dipublikasikan dan mudah diakses oleh seluruh masyarakat.
- **Partisipatif**
Dalam melaksanakan Survei Kepuasan Masyarakat harus melibatkan peran serta masyarakat dan pihak terkait lainnya untuk mendapatkan hasil survei yang sebenarnya.

- **Akuntabel**
Hal-hal yang diatur dalam Survei Kepuasan Masyarakat harus dapat dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan secara benar dan konsisten kepada pihak yang berkepentingan berdasarkan kaidah umum yang berlaku.
- **Berkesinambungan**
Survei Kepuasan Masyarakat harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan untuk mengetahui perkembangan peningkatan kualitas pelayanan.
- **Keadilan**
Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat harus menjangkau semua pengguna layanan tanpa membedakan status ekonomi, budaya, agama, golongan dan lokasi geografis serta perbedaan kapabilitas fisik dan mental.
- **Netralitas**
Dalam melakukan Survei Kepuasan Masyarakat, surveyor tidak boleh mempunyai kepentingan pribadi, golongan, dan tidak berpihak.

Berdasarkan hasil analisis terhadap data survei, diperoleh nilai sebesar **89,29** yang berarti pelayanan berada pada kategori **SANGAT BAIK**. Nilai IKM diperoleh dari 9 unsur pelayanan, enam unsur bernilai SANGAT BAIK dan tiga unsur lainnya bernilai BAIK. Hasil survei terhadap masing-masing jenis layanan diantaranya konsultasi/penanganan aduan bernilai sangat baik, indeks implementasi NSPK Manajemen ASN bernilai baik, serta pertimbangan teknis bagi PPK yang diduduki oleh Pejabat/Plt/Plh bernilai sangat baik. Dari ketiga layanan tersebut, indeks implementasi NSPK Manajemen ASN mendapatkan nilai paling rendah sehingga dijadikan *priorities for improvement* pada tahun berikutnya. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai IKM mengalami kenaikan sebesar **1,27**. Masing-masing ketiga jenis layanan juga mengalami kenaikan dari tahun 2022, khusus layanan pertimbangan teknis bagi PPK yang diduduki oleh Pejabat/Plt/Plh baru menjadi layanan yang dievaluasi pada tahun 2023. Responden dalam survei ini adalah Pejabat Pembina Kepegawaian serta Pejabat Pengelola Kepegawaian pada Instansi Pusat dan Instansi Daerah seluruh Indonesia yang terbagi berdasarkan wilayah kerja BKN Pusat dan Kantor Regional.



Gambar 3.1. Sebaran Jumlah Responden SKM Berdasarkan Wilayah Kerja

Sumber : Laporan SKM Deputy Bidang Wasdal Tahun 2023

Responden survei kepuasan masyarakat berjumlah 382 responden yang tersebar di 14 (empat belas) wilayah kerja kantor regional (Kanreg) dan instansi pusat seperti pada gambar 3.1. Dari 382 responden tersebut, diantaranya 47 responden dari instansi pusat, 25 responden dari instansi daerah di wilayah kerja Kanreg I BKN Yogyakarta, 42 dari Kanreg II BKN Surabaya, 29 dari Kanreg III BKN Bandung, 33 dari Kanreg IV BKN Makassar, 19 dari Kanreg V BKN DKI Jakarta, 17 dari Kanreg VI BKN Medan, 31 dari Kanreg VII BKN Palembang, 22 dari Kanreg VIII BKN Banjarmasin, 15 dari Kanreg IX BKN Jayapura, 25 dari Kanreg X BKN Denpasar, 38 dari Kanreg XI BKN Manado, 22 dari Kanreg XII BKN Pekanbaru, 14 dari Kanreg XIII BKN Aceh, dan 7 dari wilayah kerja Kanreg XIV BKN Manokwari.

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

- Indeks Setiap Unsur Pelayanan

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

NO	UNSUR SKM	NILAI UNSUR SKM	KATEGORI	PERINGKAT
1	Persyaratan	3,5602	A	4
2	Sistem, Mekanisme, dan Prosedur	3,4856	B	8
3	Biaya/Tarif	3,7600	A	1
4	Waktu Penyelesaian	3,4268	B	9
5	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3,5256	B	7
6	Kompetensi Pelaksana	3,5457	A	5
7	Perilaku Pelaksana	3,6496	A	2
8	Sarana dan Prasarana	3,6456	A	3
9	Penanganan Pengaduan, Saran dan Masukan	3,5457	A	6

Tabel 3.3. Nilai Rata-Rata Unsur Masing-Masing Pelayanan
Sumber : Laporan SKM Deputy Bidang Wasdal Tahun 2023

Maka untuk mengetahui nilai IKM diperoleh dengan cara berikut:

$$\text{Nilai IKM} = (3,5602 \times 0,1111) + (3,4856 \times 0,1111) + (3,7600 \times 0,1111) + (3,4268 \times 0,1111) + (3,5256 \times 0,1111) + (3,5457 \times 0,1111) + (3,6496 \times 0,1111) + (3,6456 \times 0,1111) + (3,5457 \times 0,1111)$$

$$\text{Nilai IKM} = 3,5716$$

Dengan demikian nilai IKM Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$\text{Nilai IKM setelah dikonversi} = 3,5716 \times 25 = 89,29$$

NO	NILAI INTERVAL	NILAI INTERVAL KONVERSI	MUTU PELAYANAN	KINERJA
1	1,00 - 2,5996	25,00 - 64,99	D	TIDAK BAIK
2	2,60 - 3,064	65,00 - 76,60	C	KURANG BAIK
3	3,0644 - 3,532	76,61 - 88,30	B	BAIK
4	3,5324 - 4,00	88,31 - 100,00	A	SANGAT BAIK

Tabel 3.4. Nilai Interval, Nilai Interval Konversi, Mutu Pelayanan, dan Kinerja

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.6. mutu pelayanan berada pada rentang 76,61 – 88,30 dengan nilai mutu pelayanan **A** dan kinerja unit pelayanan adalah **SANGAT BAIK**.

Berdasarkan Tabel 3.6. dari skala 1 – 4 penilaian Biaya/Tarif mendapatkan nilai tertinggi yaitu 3,7600 berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam memberikan pelayanan, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tidak menarik biaya atau gratis. Sedangkan unsur pelayanan yang mendapat nilai terendah dengan kategori B diantaranya waktu penyelesaian sebesar 3,4268, sistem, mekanisme, dan prosedur sebesar 3,4856 serta produk spesifikasi jenis pelayanan sebesar 3,5256. Hal ini menjadikan unsur waktu penyelesaian menjadi prioritas yang perlu ditingkatkan (*priorities for improvement*).

- Rata-Rata Nilai Tiap Layanan

KODE	JENIS LAYANAN	NILAI	KATEGORI
A	Konsultasi/Penanganan Aduan	3,6410	Sangat Baik
B	Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	3,4218	Baik
C	Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh	3,5768	Sangat Baik

Tabel 3.5. Nilai Rata-Rata Tiap Layanan

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.7, dari skala 1 sampai 4, layanan konsultasi/penanganan aduan mendapat nilai paling tinggi. Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh pada peringkat kedua, diikuti oleh Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN pada peringkat ketiga.

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

KODE	PERTANYAAN	SKOR	RANK
A21	Kemudahan prosedur untuk berkonsultasi/ menyampaikan aduan permasalahan kepegawaian	3,6361	4
A31	Pelayanan konsultasi/aduan terkait permasalahan kepegawaian secara gratis	3,7975	1
A41	Kecepatan dalam menjawab konsultasi/aduan terkait permasalahan kepegawaian	3,5918	8
A51	Pemberian rekomendasi penyelesaian terhadap konsultasi/aduan terkait permasalahan kepegawaian	3,6203	5
A61	Kemudahan rekomendasi penyelesaian untuk dipahami	3,6203	6
A62	Ketepatan rekomendasi penyelesaian yang diberikan untuk menyelesaikan permasalahan kepegawaian	3,5823	9
A71	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah bekerja secara profesional dan berintegritas	3,6709	2
A81	Konsultasi/pengaduan permasalahan kepegawaian melalui beberapa media pelayanan	3,6456	3
A91	Tanggapan dan tindak lanjut atas keluhan, saran dan masukan	3,6044	7
Konsultasi/Penanganan Aduan		3,6410	

Tabel 3.6. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Konsultasi/Penanganan Aduan

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.6., pada layanan konsultasi/penanganan aduan, skor tertinggi diperoleh dalam hal pemberian layanan secara gratis dan tim Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang telah bekerja secara profesional dan berintegritas. Sedangkan skor terendah yaitu ketepatan rekomendasi penyelesaian yang diberikan untuk menyelesaikan permasalahan kepegawaian. Pada Tahun 2021 dan 2022, unsur ini juga mendapatkan skor terendah sehingga perlu menjadi prioritas utama dalam pemberian layanan di tahun 2024.

Priorities for improvement : ketepatan pemberian rekomendasi penyelesaian atas permasalahan kepegawaian

- o Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN

KODE	PERTANYAAN	SKOR	RANK
B21	Kemudahan prosedur pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	3,4398	4
B22	Kecukupan waktu pengisian Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	3,3482	7
B41	Waktu penyampaian hasil evaluasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	3,2853	8
B51	Kemampuan Indikator Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dalam menggambarkan penerapan Manajemen ASN di instansi	3,4948	2
B52	Kemampuan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN mencegah terjadinya pelanggaran NSPK Manajemen ASN di instansi	3,4974	1
B53	Kesesuaian rekomendasi hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi NSPK Manajemen ASN dengan fakta di lapangan	3,3874	6
B61	Kemampuan Auditor Manajemen ASN dalam mengidentifikasi, menganalisa hingga mengevaluasi penerapan manajemen ASN di instansi	3,4346	5
B91	Auditor Manajemen ASN menanggapi keluhan, saran dan masukan dengan baik apabila terdapat kendala di Aplikasi	3,4869	3
Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN		3,4218	

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

Sumber : Laporan SKM Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.7., pada layanan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN, skor tertinggi diperoleh pada kemampuan Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN dalam mencegah terjadinya pelanggaran NSPK Manajemen ASN di instansi pemerintah. Sedangkan skor terendah yaitu waktu penyampaian hasil evaluasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN yang terlalu lama dan pemberian waktu pengisian Indeks NSPK yang dirasa belum cukup oleh instansi pemerintah.

Priorities for improvement : Waktu penyampaian hasil evaluasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN

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

KODE	PERTANYAAN	SKOR	RANK
C11	Informasi terkait persyaratan administratif dalam pengajuan Pertek jelas dan terinfokan dengan baik	3,5602	4
C21	Kemudahan prosedur pengajuan Pertek	3,5183	5
C31	Penerbitan Pertek tidak membutuhkan biaya (gratis)	3,7225	1
C41	Waktu penyampaian Pertek BKN	3,4031	6
C52	Kesesuaian Pertek BKN dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	3,6283	2
C71	Auditor Manajemen ASN telah bekerja secara independen, profesional dan berintegritas	3,6283	3
Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/PIh		3,5768	

Tabel 3.8. Nilai Rata-Rata Tiap Pertanyaan pada Layanan Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/PIh

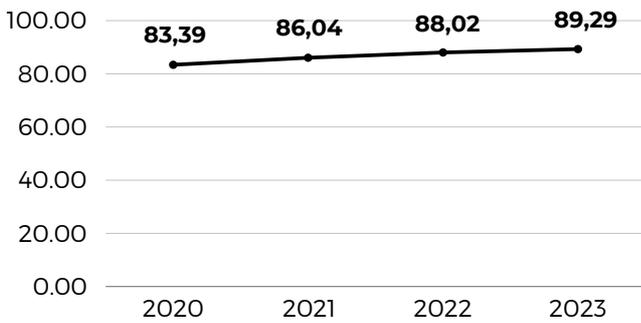
Sumber : Laporan SKM Deputy Bidang Wasdal Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3.8. pada layanan Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/PIh, skor tertinggi adalah pemberian layanan tanpa biaya (gratis). Sedangkan skor terendah yaitu kecepatan waktu penyampaian pertek BKN dan kemudahan prosedur pengajuan Pertek. Hal ini sangat relevan karena saat ini proses pengajuan dan pemrosesan penerbitan Pertek belum dilakukan dengan sistem informasi sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dalam penyelesaiannya.

Priorities for improvement : Waktu penyampaian Pertimbangan Teknis BKN

- Saran Responden Terkait Konsultasi/ Penanganan Aduan.
 - Menjaga kerahasiaan informasi maupun identitas pelapor.
 - Konfirmasi terlebih dahulu ke Instansi atas adanya temuan kasus ASN sebelum ditindaklanjuti.
 - Menyediakan platform Q&A yang memudahkan Instansi untuk mencari jawaban/referensi/studi kasus terkait penyelesaian permasalahan kepegawaian.
 - Respon terhadap konsultasi permasalahan kepegawaian dipercepat.
 - Lebih sering mengadakan sosialisasi ke instansi terkait tugas dan fungsi Wasdal.
 - Agar menyediakan nomor khusus bagi aduan supaya dapat ditindaklanjuti dengan cepat (*fast respon*).
 - BKN menjalin kerja sama MOU dengan Mahkamah Agung terkait data PNS yg terlibat Tipikor agar instansi pemerintah bisa mendapatkan informasi dan mudah dalam mencari salinan Putusan Inkracht sebagai dasar PTDH.
- Saran Responden Terkait Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.
 - Aplikasi indeks NSPK dapat dibuka setiap waktu, sehingga setiap ada proses kepegawaian dapat segera upload bukti dukungannya.
 - Perlu diadakan *entry meeting* dan ada nilai sementara, sehingga instansi bisa memberikan klarifikasi.
 - Hasil Wasdal NSPK agar lebih cepat disampaikan ke instansi dan sebaiknya diberikan penjelasan yang detil terkait hal-hal yang kurang.
 - Menambah batas maksimal ukuran file yang dapat diunggah ke aplikasi.
 - Penambahan fitur untuk melihat dokumen contoh (sebagai rujukan) setiap dokumen yang dipersyaratkan untuk diunggah.
 - Pemberian penjelasan bagi Nilai Indeks NSPK yang mengalami perubahan nilai.

- Saran Responden Terkait Pertimbangan Teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/PIh.
 - Dibuatkan format yang baku pengajuan Pertek sehingga tidak ada kesalahan yang berulang dari instansi.
 - Penambahan masa berlaku Pertek.
 - Hasil Pertek selain disampaikan ke PPK juga di disampaikan ke Kepala BKPSDM, mengingat beban tugas PPK terlalu besar terkadang lupa untuk mengirim ke BKPSDM.
 - Penyamaan persepsi di lingkup Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian khususnya terkait hal-hal yang perlu diusulkan Pertek.
 - Pengusulan dan Penerbitan Pertek melalui sistem informasi (digital).



Grafik 3.4. Tren IKM Wasdal 2020 s.d. 2023
 Sumber : Data Olahan

Nilai IKM dari tahun ke tahun sejak 2020 sampai dengan tahun 2023 konsisten mengalami kenaikan. Nilai ini telah melampaui target yang ditetapkan. Faktor keberhasilan dalam realisasi IKU ini adalah karena Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah membuka ruang konsultasi/diskusi terkait permasalahan kepegawaian melalui berbagai media dan waktu yang sangat fleksibel serta dengan pembagian beban kerja berdasarkan wilayah (instansi pemerintah) menjadikan penyelesaian permasalahan kepegawaian menjadi efektif dan efisien.

Selain itu, penyederhanaan indikator Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN serta perbaikan fitur aplikasi Indeks NSPK juga mengakibatkan kepuasan terhadap Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN meningkat.

	Realisasi 2023	Target 2024
	89,29	95

Grafik 3.5. Perbandingan Realisasi IKU 2 Tahun 2023 dengan Target Tahun 2024

Sumber : Data Olahan

Terdapat *gap* sebesar 5,71 poin antara realisasi kinerja tahun 2023 dengan target tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa masih tersisa ruang untuk meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap *customer*. Diantaranya adalah dengan:

- melakukan evaluasi terhadap standar operasional prosedur (SOP) Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dilanjutkan dengan sosialisasi kepada seluruh pegawai di Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian;
- melakukan evaluasi terhadap instrumen dan aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN;
- implementasi penerbitan Pertimbangan Teknis Kepala BKN melalui Aplikasi l'MUT; dan
- peningkatan kompetensi Auditor Manajemen ASN melalui berbagai kegiatan diantaranya diklat teknis, sharing session, workshop dan lain sebagainya.

Selain itu agar hasil survei kepuasan terhadap layanan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya secara lebih valid, instrumen SKM akan senantiasa dievaluasi pada tahun mendatang guna mendapatkan penilaian yang lebih objektif. Serta melakukan evaluasi terhadap metode pelaksanaan survei.

• **Sasaran Strategis :**

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode preventif dan represif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

• **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN

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

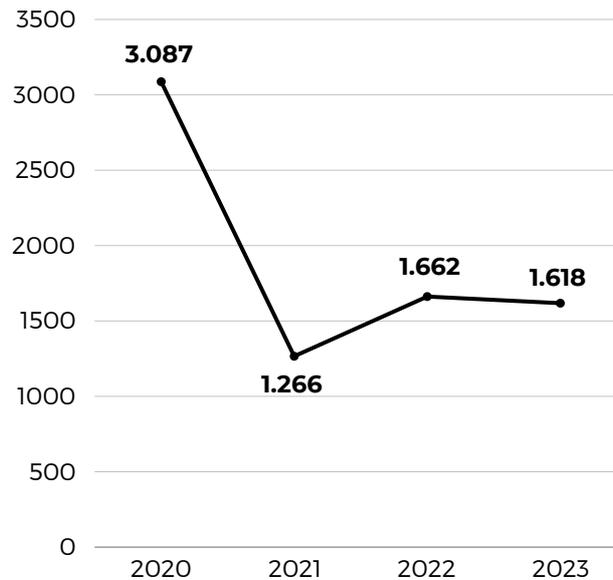
• **Formula IKU :**

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

• **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	100%	100%

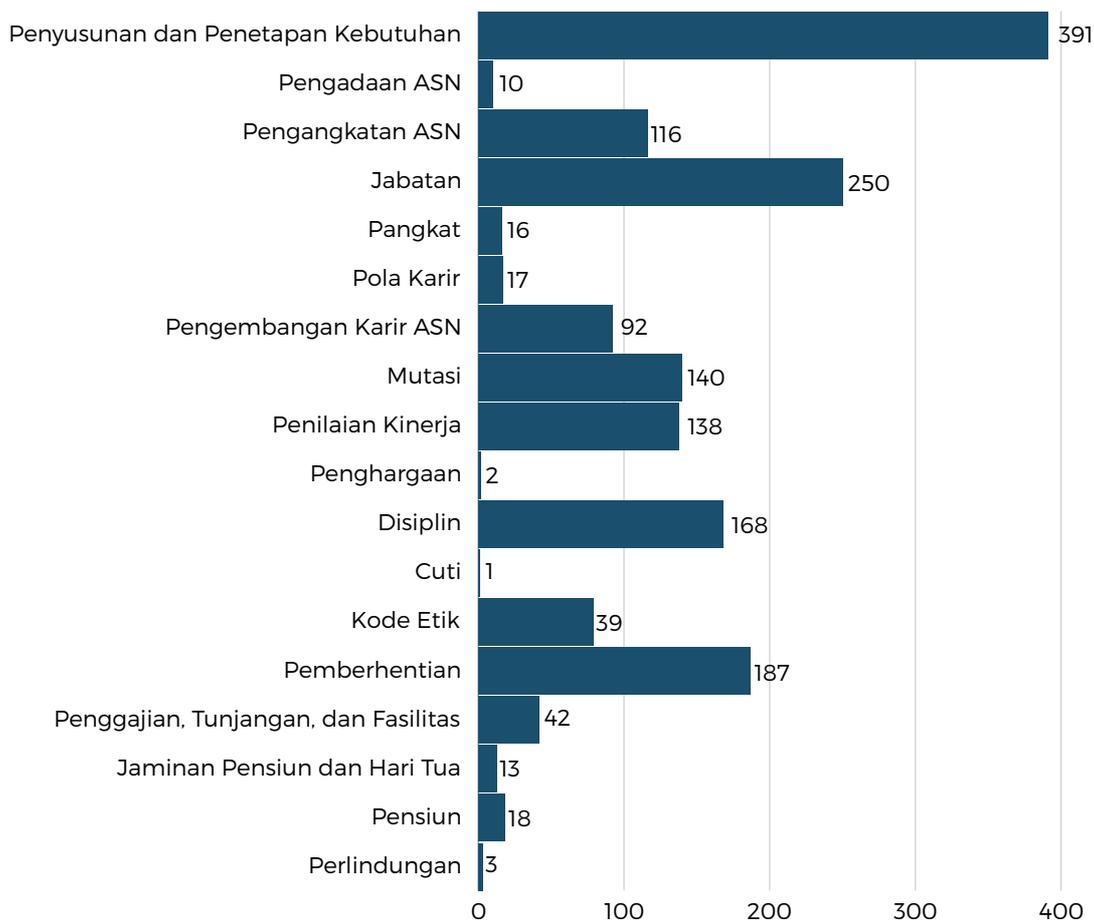
Sesuai dengan Peraturan BKN Nomor 29 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja BKN, Salah satu tugas Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah memberikan bimbingan teknis dan fasilitasi pengawasan dan pengendalian dibidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas PNS, serta jabatan fungsional tertentu. Berdasarkan amanat tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian membuka ruang bagi masyarakat dalam hal ini ASN maupun masyarakat umum untuk berkonsultasi, menyampaikan aduan, ataupun menyelenggarakan bimbingan teknis terkait manajemen ASN. Masyarakat dapat menyampaikan konsultasi/pengaduan melalui berbagai media, diantaranya surat resmi, surat elektronik (email) melalui alamat wasdal@bkn.go.id maupun portal pengaduan aplikasi SP4N LAPOR! BKN.



Grafik 3.6. Tren Jumlah Pengaduan Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2023

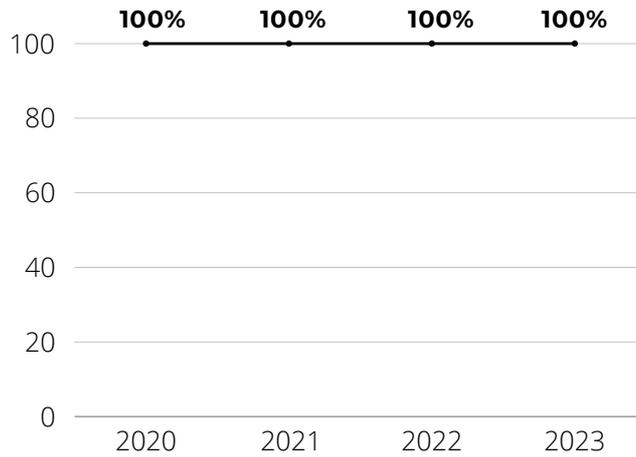
Sumber : DeWasdal Digital Workplace

Sepanjang tahun 2023, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menerima 1.618 laporan permasalahan kepegawaian ASN dari berbagai sumber. Dilihat dari tren empat tahun ke belakang, jumlah ini mengalami fluktuasi. Jumlah laporan permasalahan mengalami penurunan pada tahun 2021 namun mengalami kenaikan kembali pada tahun 2022 dan pada tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 3%.



Grafik 3.7. Grafik Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2023 Berdasarkan Elemen
 Sumber : DeWasdal Digital Workplace

Apabila diklasifikasikan berdasarkan jenisnya, kasus yang paling banyak ditangani ialah kasus yang berkaitan dengan Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan ASN dengan jumlah 391 kasus. Sedangkan yang paling sedikit ditangani ialah kasus terkait cuti yakni sebanyak 1 kasus. Setiap permasalahan memiliki tingkat kompleksitas yang bervariasi. Keragaman tingkat kompleksitas tersebut juga menyebabkan cara penanganan menjadi berbeda-beda. Pada kasus tertentu, tidak jarang Auditor Manajemen ASN perlu melakukan analisa mendalam terhadap sejumlah permasalahan diantaranya dengan membandingkan data pendukung yang disampaikan pelapor dan data internal BKN. Untuk memperoleh analisa yang lebih komprehensif, tidak jarang Auditor Manajemen ASN juga harus berkoordinasi lintas unit bahkan lintas instansi untuk dapat menyelesaikan suatu kasus. Hal ini dapat menyebabkan proses penanganan permasalahan terhambat. Namun demikian, proses penanganan permasalahan kepegawaian di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah terdigitalisasi melalui platform *DeWasdal Digital Workplace*. Platform ini mempermudah dan mempercepat proses distribusi permasalahan kepegawaian. Selain itu, proses penanganan permasalahan juga dapat dimonitor secara langsung oleh pimpinan dan pimpinan dapat memberikan penilaian yang objektif atas hasil penanganan permasalahan pada aplikasi tersebut. Terhadap permasalahan yang memiliki kompleksitas tinggi, platform ini juga dapat memfasilitasi Direktur untuk membentuk tim khusus agar penyelesaian permasalahan dapat dilakukan dengan lebih optimal.



Grafik 3.8. Tren Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian ASN Tahun 2020 s.d. 2023
Sumber : Data Olahan

Secara konsisten, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menyelesaikan seluruh laporan permasalahan kepegawaian dari tahun ke tahun sejak tahun 2020. Hal ini merupakan wujud komitmen dalam memberikan pelayanan terbaik kepada *customer*. Dan oleh karenanya sampai dengan periode renstra berakhir, capaian kinerja ini harus dipertahankan



Grafik 3.9. Perbandingan Realisasi IKU 4 Tahun 2023 dengan Target 2024
Sumber : Data Olahan

Mengacu pada rencana strategis tahun 2020-2024, target kinerja yang ditetapkan dalam IKU ini ialah 100% setiap tahunnya. Dengan kata lain, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian harus menyelesaikan seluruh permasalahan kepegawaian yang diterima setiap tahunnya berapapun jumlahnya. Faktor keberhasilan dalam realisasi IKU ini adalah telah terdigitalisasinya proses penyelesaian permasalahan kepegawaian melalui aplikasi DeWasdal Digital Workplace yang dapat dikontrol langsung oleh Direktur dan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Selain itu pembagian wilayah kerja bagi Auditor Manajemen ASN juga membuat penyelesaian permasalahan kepegawaian menjadi lebih efektif. Dalam proses penyelesaian kepegawaian Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait di internal Badan Kepegawaian Negara maupun Instansi lain yang terkait sesuai dengan substansi permasalahan sehingga rekomendasi yang dikeluarkan menjadi lebih tepat. Kedepan, pola kerja kolaboratif ini perlu senantiasa ditingkatkan dan aplikasi DeWasdal perlu dievaluasi dan dikembangkan mengikuti kebutuhan pengguna yang semakin meningkat.

- **Sasaran Strategis :**

- **Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN**

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode preventif dan represif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

- **Indikator Kinerja Utama :**

- **Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti**

Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut yang dilakukan oleh instansi pemerintah atas hasil pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN. Aspek manajemen ASN yang dijadikan perhitungan dalam indikator ini dibatasi pada 3 (aspek), yaitu Netralitas ASN, Tindak Pidana Kejahatan Jabatan atau yang Ada Hubungannya dengan Jabatan, dan Permasalahan ASN Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah.

- **Formula IKU :**

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
95%	91%	96%

Sebagaimana telah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, BKN berwenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen Aparatur Sipil Negara. Amanat tersebut dipertegas dan dijelaskan secara rinci pada Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN. Sesuai peraturan tersebut, untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik diperlukan pelaksanaan manajemen ASN yang efektif, efisien, dan akuntabel. Selain itu, pengawasan dan pengendalian juga bertujuan untuk memastikan kebijakan dan implementasi manajemen ASN pada instansi pemerintah sesuai dengan NSPK Manajemen ASN. Sejak tahun 2020, terdapat sejumlah isu strategis terkait permasalahan manajemen ASN. Isu tersebut disikapi secara proaktif oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk dijadikan sebagai bahan pelaksanaan tugas. Berikut ini agenda pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan sepanjang tahun 2023.

- **Netralitas ASN**

Pada tahun 2020, sejumlah daerah di Indonesia menyelenggarakan pemilihan kepada daerah (pilkada) secara serentak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, netralitas merupakan salah satu asas yang penting dalam penyelenggaraan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Setiap pegawai ASN harus bersikap netral untuk dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Selain pengawasan dan pengendalian terhadap kasus Netralitas dalam pilkada serentak tahun 2020, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga terlibat dalam Pengawasan Netralitas pada penyelenggaraan Pemilu dan Pemilihan 2024.

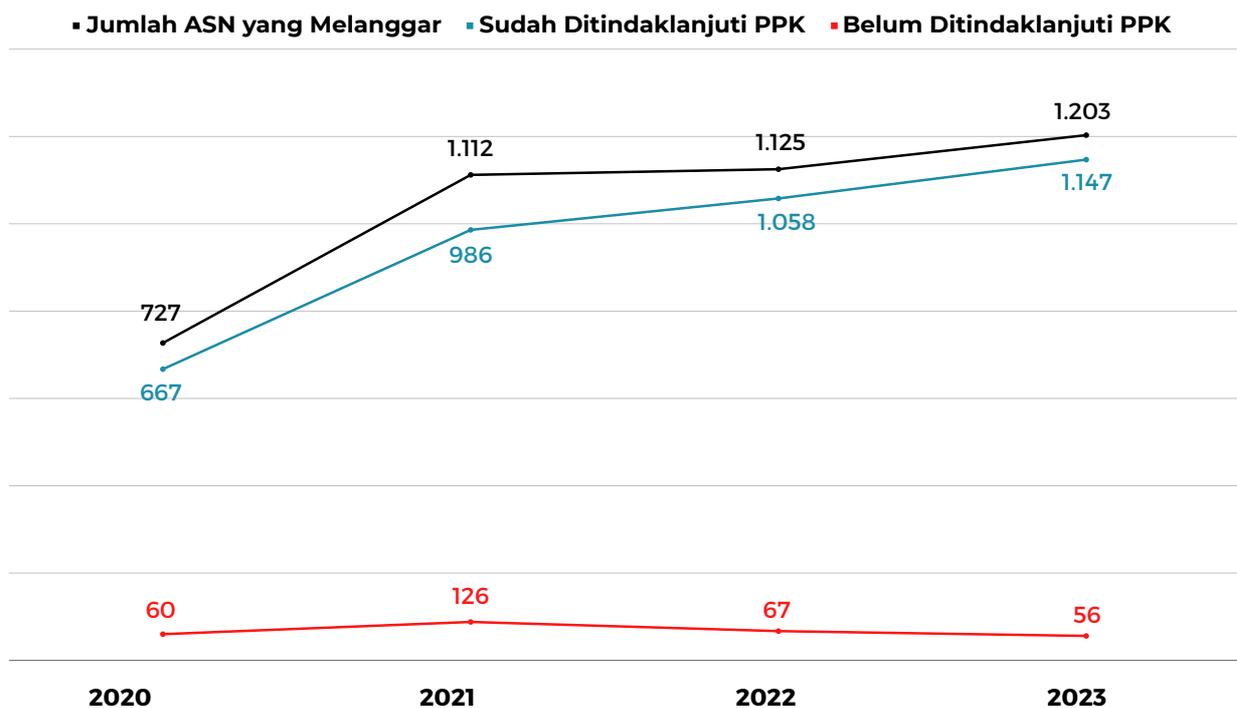
Melalui Surat Keputusan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara, Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Ketua Badan Pengawasan Pemilihan Umum Nomor 05 Tahun 2020, Nomor 800-2836 Tahun 2020, Nomor 167/KEP/2020, Nomor 6/SKB/KASN/9/2020, Nomor 0314 tentang Pedoman Pengawasan Netralitas Pegawai ASN Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Kepala Daerah Serentak Tahun 2020 dan Surat Keputusan Bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri, Kepala Badan Kepegawaian Negara, Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Ketua Badan Pengawasan Pemilihan Umum Nomor 2 Tahun 2022, Nomor 800-5474 Tahun 2022, Nomor 246 Tahun 2022, Nomor 30 Tahun 2022, Nomor 1447.1/PM.01/K.1/09/2022 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum dan Pemilihan, pemerintah menginstruksikan kepada seluruh PPK/Pejabat Plt/Pejabat Kepala Daerah wajib untuk mensosialisasikan Keputusan Bersama tersebut dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab, mengupayakan terciptanya iklim yang kondusif dan melakukan pencegahan, pembinaan, pengawasan, dan penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran netralitas oleh pegawai ASN, dan melakukan pengawasan terhadap pegawai ASN yang berada di lingkungan instansi masing-masing sebelum penetapan calon sampai dengan pelantikan calon terpilih. Seluruh pegawai ASN wajib menjaga netralitas, soliditas, dan jiwa korps dalam menyikapi situasi politik yang ada agar tidak terpengaruh untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada keberpihakan atau ketidaknetralan.

Kelima instansi yang tergabung dalam Satuan Tugas (Satgas) Pengawasan Netralitas Pegawai ASN didukung oleh Sekretariat Satgas yang dipimpin oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN. Tata cara penanganan atas laporan dugaan pelanggaran netralitas pegawai ASN pada pelaksanaan Pemilihan Umum dan Pemilihan dilakukan sebagai berikut.

- Laporan dugaan pelanggaran, netralitas Pegawai ASN dapat bersumber dari pengaduan masyarakat atau hasil pengawasan Instansi Pemerintah yang berwenang.
- Dalam hal laporan disampaikan kepada selain Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) maka instansi yang menerima laporan tersebut menyampaikan laporan dimaksud kepada Bawaslu paling lama 3 (tiga) hari sejak laporan diterima.
- Laporan disampaikan kepada Bawaslu setempat untuk dikaji dan diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Atas hasil kajian, Bawaslu Provinsi atau, Bawaslu Kabupaten/Kota mengeluarkan rekomendasi ada atau tidaknya dugaan pelanggaran asas netralitas disertai dokumen atau bukti pendukung yang lengkap kepada KASN yang ditembuskan kepada Menteri PANRB, Menteri Dalam Negeri (Mendagri), Bawaslu, BKN, dan PPK instansi tempat pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran netralitas paling lama 5 (lima) hari kalender sejak dugaan diregistrasi.
- Dokumen atau bukti pendukung yang lengkap terdiri atas:
 - Surat pengantar dari Bawaslu;
 - Dokumen kajian;
 - Bukti pendukung;
 - Berita Acara Klarifikasi dari terlapor; dan
 - Berita Acara Klarifikasi dari saksi.
- Atas dasar tembusan rekomendasi dugaan pelanggaran asas netralitas dari Bawaslu, BKN segera memberikan peringatan dini berupa surat peringatan kepada PPK tempat Pegawai ASN bekerja;
- Terhadap tembusan rekomendasi dugaan pelanggaran dari Bawaslu, PPK segera melakukan tindak lanjut dan melaporkan hasilnya kepada Menteri PANRB, Mendagri, KASN, Bawaslu setempat dan BKN;
- Terhadap rekomendasi adanya dugaan pelanggaran dari Bawaslu, KASN wajib melakukan verifikasi dan validasi, serta memberikan rekomendasi kepada PPK paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak rekomendasi dari Bawaslu diterima;
- Atas dasar rekomendasi KASN yang menyatakan terbukti adanya pelanggaran netralitas oleh Pegawai ASN dan tidak ditindaklanjuti oleh PPK, BKN segera melakukan pemblokiran terhadap data administrasi kepegawaian ASN yang melanggar Netralitas dalam Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) sampai dengan penjatuhan sanksi dari PPK;
- Terhadap rekomendasi dari KASN, PPK wajib melakukan tindak lanjut dan melaporkan hasilnya kepada KASN, BKN, dan Kemendagri paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak rekomendasi dari KASN diterima;

- Rekomendasi KASN tentang jenis dan tingkat pelanggaran netralitas Pegawai ASN serta sanksinya bersifat final dan mengikat, serta wajib ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Pemberian sanksi serta monitoring dan evaluasi meliputi:
 - KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi kepada PPK/Plt/Pejabat dan Pyb yang tidak menindaklanjuti hasil pengawasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi KASN sebelum direkomendasikan kepada Presiden dibahas dan dievaluasi permasalahannya oleh Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN untuk diambil keputusan tentang pengenaan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN melakukan monitoring dan evaluasi terhadap hasil tindak lanjut rekomendasi KASN;
 - Data dan informasi mengenai ASN yang terbukti melanggar asas netralitas dan PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi KASN disiapkan dan dilaporkan oleh BKN kepada Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN; dan
 - Bagi Pejabat Plt/ Pejabat Kepala Daerah selaku PPK yang tidak melaksanakan rekomendasi KASN dijatuhi sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

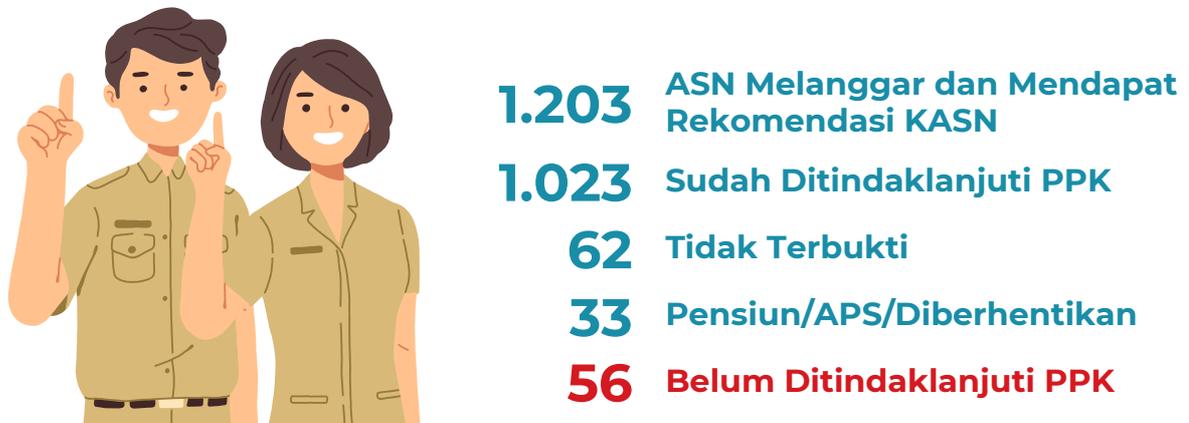
Penegakan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran netralitas dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan berkolaborasi bersama Kantor Regional BKN untuk mendorong PPK/PyB agar segera menindaklanjuti rekomendasi yang telah diberikan terhadap ASN yang telah terbukti melanggar. Berdasarkan data Satgas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN, sampai akhir tahun 2023 terdapat 1.203 ASN yang diduga melanggar netralitas ASN dan telah diberikan rekomendasi oleh KASN kepada masing-masing Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK)/Pejabat yang Berwenang (PyB) untuk dijatuhi sanksi. Berikut ini tren hasil pengawasan dan pengendalian netralitas ASN dari tahun 2020 s.d. 2023.



Grafik 3.10. Tren Tindaklanjut Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN

Sumber : Satuan Tugas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN

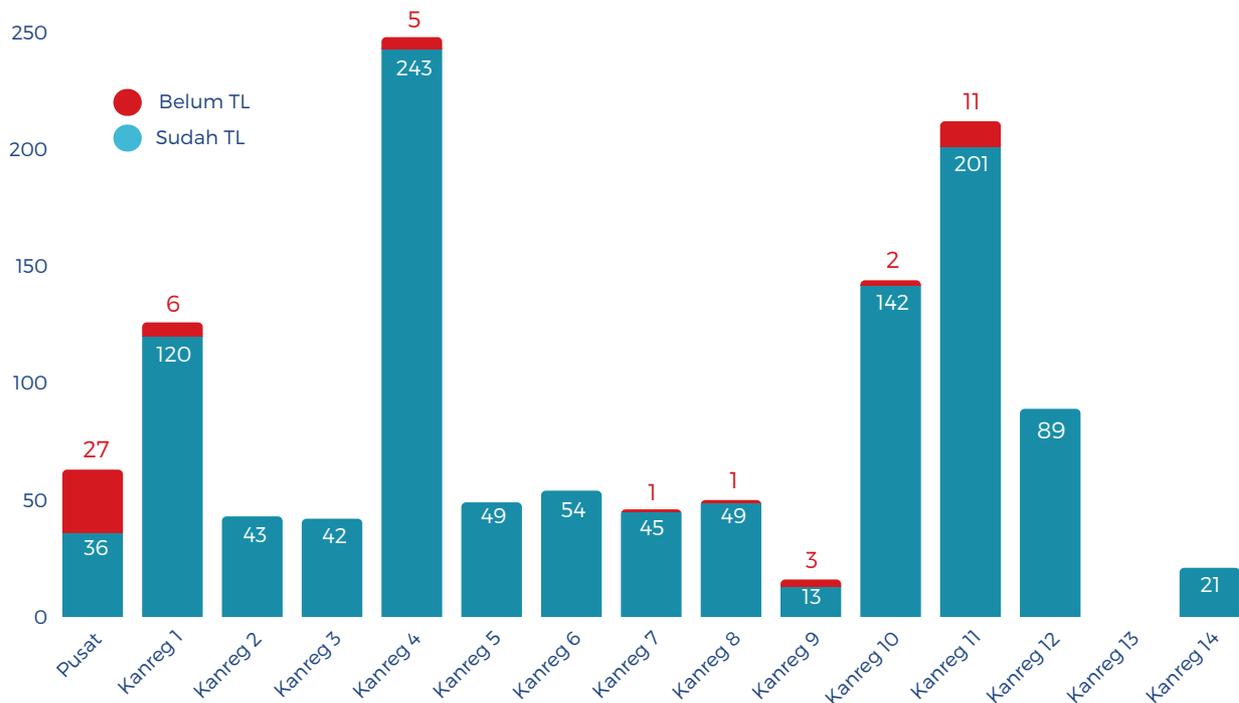
Berdasarkan grafik di atas, jumlah ASN yang ditemukan diduga melakukan pelanggaran netralitas ASN selalu meningkat dari tahun ke tahun. Melalui upaya-upaya preventif seperti bimbingan teknis, sosialisasi, konsultasi, dll diharapkan angka ini tidak akan bertambah pada periode mendatang. Di sisi lain, tingkat tindaklanjut rekomendasi terhadap ASN yang diduga melanggar juga mengalami peningkatan menjadi 95% dari sebelumnya 94% meskipun jumlah pelanggaran bertambah. Hal ini disebabkan karena upaya mendorong PPK/PyB di instansi pemerintah untuk melakukan penegakan disiplin terhadap ASN yang melakukan pelanggaran netralitas dilakukan secara intens dan kolaboratif melalui penerapan tindakan administratif berupa peringatan dan pemblokiran data administrasi kepegawaian. Sejak disahkannya Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN, BKN memiliki wewenang untuk melakukan tindakan administratif berupa peringatan sampai dengan memberikan rekomendasi pencabutan atau pengalihan kewenangan PPK, PyB, atau pejabat lain yang ditunjuk dalam hal objek rekomendasi yang ditetapkan oleh Presiden apabila PPK tidak menindaklanjuti hasil audit manajemen ASN.



Gambar 3.2. Hasil Pengawasan dan Pengendalian Netralitas ASN

Sumber : Satuan Tugas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN

Terhadap seluruh ASN yang diduga melakukan pelanggaran tersebut, 1.023 ASN aktif yang telah diperiksa dan terbukti melanggar dijatuhi sanksi sesuai dengan jenis pelanggarannya. Di sisi lain, Satgas menemukan 33 ASN telah pensiun, diberhentikan atas permintaannya sendiri (PDH APS), dan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PDH TAPS). Adapun 62 ASN dinyatakan tidak terbukti dan 56 lainnya belum ditindaklanjuti oleh PPK. Terhadap 56 ASN yang belum ditindaklanjuti tersebut. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah memblokir data administrasi kepegawaian ASN tersebut dan selanjutnya bersama Kantor Regional akan terus melakukan pengawasan dan pengendalian untuk mendorong penegakan disiplin netralitas ASN.



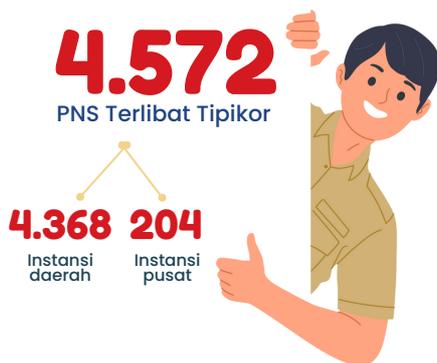
Grafik 3.11. Tindaklanjut Netralitas ASN Per Kantor Regional

Sumber : Satuan Tugas Pengawasan Netralitas Pegawai ASN

Progres tindak lanjut Netralitas ASN per Kantor Regional dapat dilihat pada grafik di atas. Pada wilayah kerja Kantor Regional II BKN Surabaya, Kantor Regional III BKN Bandung, Kantor Regional V BKN Jakarta, Kantor Regional VI BKN Medan, Kantor Regional XII BKN dan Kantor Regional XIV BKN Manokwari seluruh rekomendasi KASN telah ditindaklanjuti oleh PPK. Selain itu, pada grafik di atas juga dapat dilihat sebaran pelanggaran netralitas per Kantor Regional, dimana pelanggaran netralitas paling banyak terjadi di wilayah kerja Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional X BKN Denpasar, dan Kantor Regional XI BKN Manado sehingga pada Pemilihan Umum dan Pemilihan Tahun 2024, wilayah kerja tersebut perlu diberikan perhatian khusus dalam pencegahan maupun penindakan atas pelanggaran netralitas. Namun, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga tetap melakukan pengawasan dan pengendalian pada wilayah Kerja Kantor Regional lainnya karena jumlah pelanggaran netralitas yang ditunjukkan tersebut belum tentu membuktikan bahwa tidak banyak pelanggaran netralitas yang terjadi, namun dimungkinkan karena minimnya pelanggaran yang dilaporkan. Untuk itu guna meningkatkan jangkauan pengawasan netralitas ASN dalam pemilu tahun 2024, otoritas penggunaan aplikasi SBT diberikan kepada Kantor Regional BKN dan Kantor Perwakilan BAWASLU sampai tingkat Kabupaten/Kota.

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

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



Gambar 3.3. Jumlah PNS Terlibat Tipikor s.d. Tahun 2023

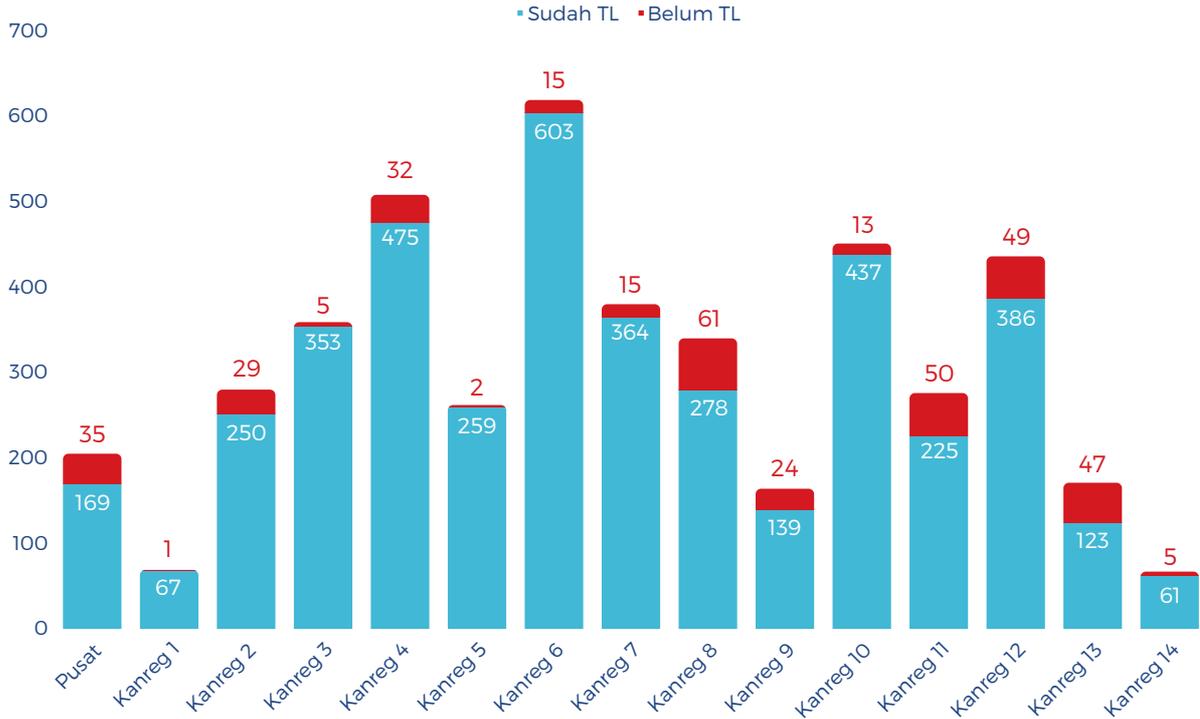
Sumber : Data Olahan



Gambar 3.4. Tindaklanjut PTDH ASN Tipikor s.d. Tahun 2023 berdasarkan Status

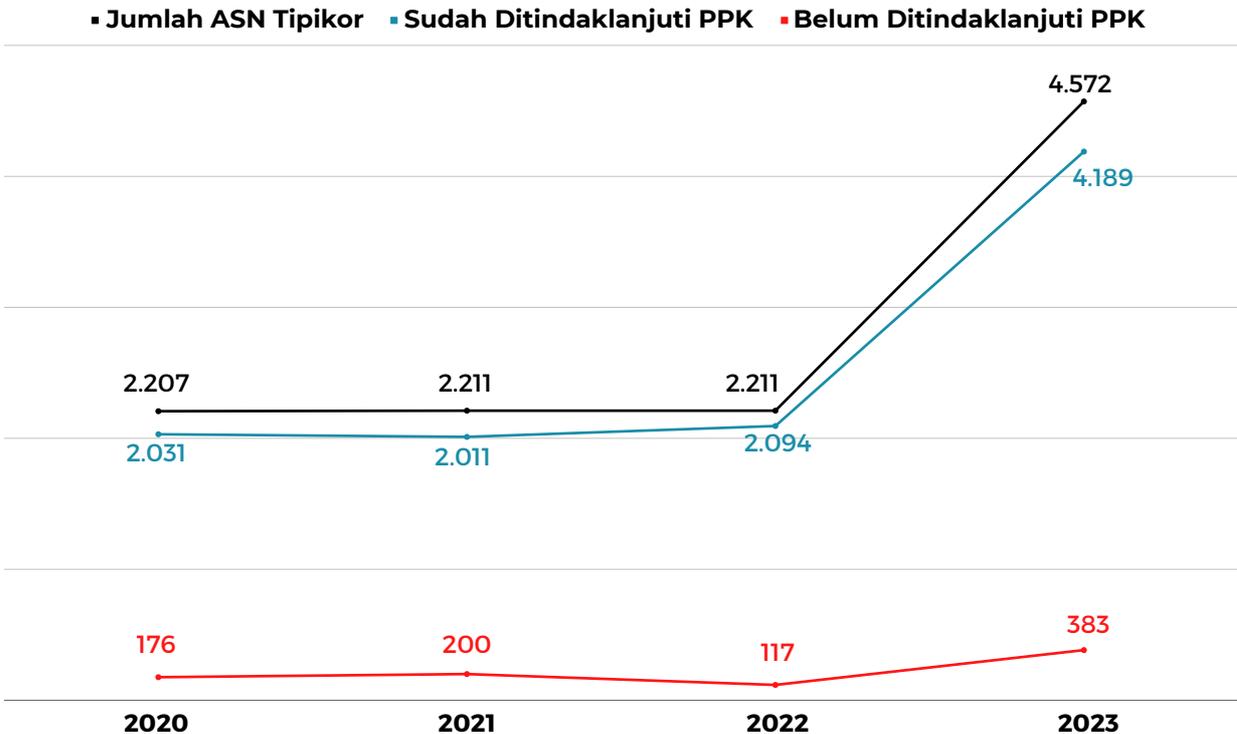
Sumber : Data Olahan

Diketahui sejak diberlakukannya surat keputusan bersama tersebut, ditemukan 4.572 ASN terlibat tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan. 204 diantaranya adalah ASN instansi pusat dan 4.368 ASN instansi daerah. Sampai dengan 31 Desember 2023, dari total 4.572 ASN. Sejumlah 4.189 ASN yang terlibat tindak pidana telah ditindaklanjuti oleh PPK. 4.080 diantaranya telah diberhentikan secara tidak hormat (PTDH), 64 ASN dinyatakan tidak terbukti, 35 ASN pensiun sebelum inkraht, 9 ASN meninggal dunia dan 1 ASN lainnya menang pada proses pra peradilan. Selain daripada itu, terdapat 383 ASN yang belum ditindaklanjuti dengan PPK. Berdasarkan informasi yang diperoleh, 32 ASN diantaranya diberhentikan dengan hormat, 46 ASN pensiun, 1 ASN pensiun setelah inkraht, 2 ASN telah mutasi, 91 ASN belum inkraht, 52 ASN diberhentikan sementara, dan 159 lainnya belum diproses di oleh PPK.



Grafik 3.11. Sebaran Tindaklanjut PTDH ASN Tipikor Per Kantor Regional
 Sumber : Data Olahan

Paling banyak PNS terlibat tindak pidana kejahatan tersebut tersebar di wilayah kerja Kantor Regional VI BKN Medan, Kantor Regional IV BKN Makassar, Kantor Regional X BKN Denpasar, dan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. Selain itu, progres tindak lanjut juga dapat dilihat dari grafik di atas. Paling banyak jumlah kasus belum ditindaklanjuti diantaranya di wilayah kerja Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin, Kantor Regional XI BKN Manado, Kantor Regional XII BKN Pekanbaru, dan Kantor Regional XIII BKN Aceh.



Grafik 3.12. Tren Tindaklanjut Pengawasan dan Pengendalian PTDH ASN Tipikor
 Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Grafik 3.14. dapat diketahui bahwa tren pengawasan dan pengendalian terhadap PTDH ASN terlibat Tipikor mengalami lonjakan yang sangat drastis pada tahun 2023. Terdapat selisih sebanyak 2.361 PNS yang terlibat Tipikor dibandingkan dengan Tahun 2022. Hal ini terjadi karena berbagai upaya yang dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk memperoleh data tambahan diantaranya:

- Hasil Audit Manajemen ASN pada instansi pemerintah;
- Pencarian melalui Direktori Putusan Mahkamah Agung atau SIPP (Sistem Informasi Penelusuran Perkara) Pengadilan Negeri;
- Pengaduan permasalahan kepegawaian;
- Penelusuran rekam jejak PNS;
- Usul penerbitan pertimbangan teknis bagi PPK yang diduduki oleh Penjabat/Plt/Plh

Terhadap ASN yang belum ditindaklanjuti dengan PTDH oleh PPK, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian bekerja sama dengan Kantor Regional secara proaktif melakukan upaya-upaya pengawasan dan pengendalian untuk mendorong PPK agar segera melakukan pemberhentian tidak dengan hormat. Upaya tersebut telah dilakukan dengan berbagai upaya mulai dari mulai memberikan peringatan melalui surat resmi maupun dalam kegiatan audit reguler dan investigasi. Dengan demikian, persentase jumlah ASN yang sudah ditindaklanjuti sampai dengan tahun 2023 adalah 92%. Persentase ini menurun 3% dari tahun 2022. Namun meskipun persentase mengalami penurunan dari jumlah tindak lanjut, namun pada tahun 2023 mengalami kenaikan yang sangat drastis.

Namun demikian, dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap PNS yang telah dijatuhi hukuman berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan terdapat kendala-kendala yang menjadi faktor PNS belum ditindaklanjuti dengan PTDH. Diantaranya adalah:

- PPK kesulitan mendapatkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap;
- PPK tidak mendapatkan informasi tentang PNS di lingkungannya yang menjadi tersangka tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan;
- kurangnya pemahaman tentang regulasi terkait PTDH khususnya terhadap PNS yang terlibat tindak pidana korupsi (tipikor);
- data pegawai yang tidak up to date dalam database Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) BKN;
- PPK tidak mau memberhentikan PNS karena menurut PPK tindak pidana tersebut hanya karena kesalahan administrasi; dan
- PNS tipikor yang terlanjur mutasi menyebabkan kesulitan dalam proses PTDH.

Oleh karena itu, di tahun mendatang Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian perlu menjalankan memberikan pemahaman melalui pendampingan/bimbingan teknis/konsultasi terhadap instansi yang kesulitan memproses pemberhentian ASN dimaksud. Terhadap instansi yang tidak mau menindaklanjuti padahal sudah mendapat putusan inkraht, perlu dilakukan upaya represif sampai tindakan administrasi.

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

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

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

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

Terhadap hasil audit tersebut, BPKP merekomendasikan kepada BKN untuk:

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

Menindaklanjuti hal tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah berkoordinasi kepada seluruh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) masing-masing instansi terkait ASN yang tidak mengikuti PUPNS 2015 sebagaimana diamanatkan dalam rekomendasi Audit Tujuan Tertentu atas Permasalahan Aparatur Sipil Negara (ASN) Non Aktif yang Diduga Menimbulkan Kerugian Keuangan Negara/Daerah dimulai sejak tanggal 29 November 2021. Dari 380 instansi pemerintah yang dimintakan klarifikasi, 260 instansi telah memberikan klarifikasi dan 120 instansi belum memberikan klarifikasi. Adapun klasifikasi PNS dari hasil klarifikasi terinci sebagai berikut.

KETERANGAN INSTANSI	JUMLAH PNS
ASN Aktif	88
Dalam Proses Klarifikasi	149
Data Tidak Ditemukan	758
Diberhentikan	505
Meninggal Dunia	110
Mutasi	68
NIP Ganda	157
Permohonan Diaktifkan	119
Permohonan Dihapus	273
Pensiun	33
TOTAL	2.260

Tabel 3.9. Hasil Klarifikasi Instansi Terkait ASN yang Tidak Mengikuti PUPNS 2015

Sumber : Data Olahan

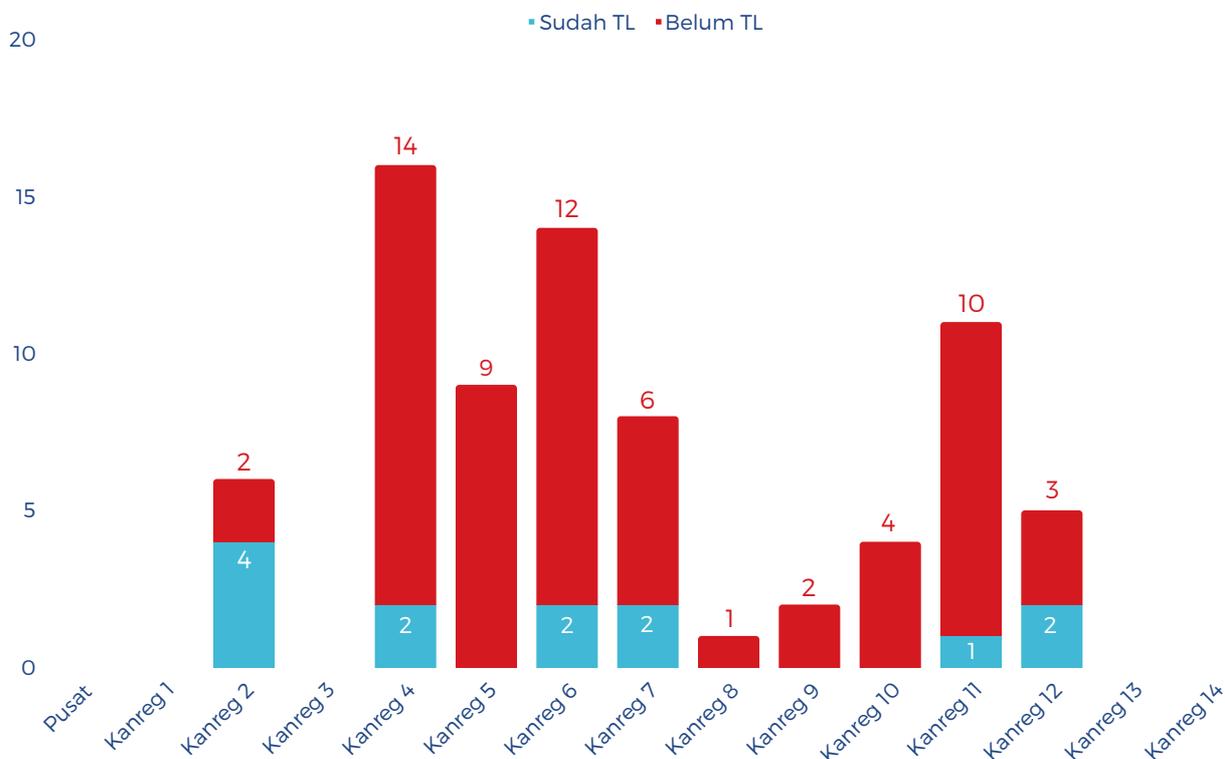
Berdasarkan hasil klarifikasi, sebagian besar atau sejumlah 758 data ASN tidak ditemukan dan sebagian besar ASN non aktif lainnya telah diberhentikan namun datanya belum diperbaharui dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Adapun 149 ASN lainnya masih dalam proses klarifikasi.

KETERANGAN INSTANSI	JUMLAH PNS
Telah Melakukan Pengembalian	12
Belum Melakukan Pengembalian	63
Tidak ada kelebihan bayar	1
TOTAL	76

Tabel 3.10. Status Pengembalian Gaji

Sumber : Data Olahan

Terhadap 76 ASN dari 45 instansi pemerintah yang terindikasi masih menerima pembayaran gaji, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah melakukan pengawasan dan pengendalian mendorong yang bersangkutan mengembalikan kelebihan pembayaran gaji tersebut. Sampai akhir tahun 2023, jumlah ASN yang telah mengembalikan kelebihan pembayaran gaji berjumlah 12 ASN, dan terdapat 1 ASN yang tidak terdapat kelebihan bayar. Potensi kerugian negara yang ditimbulkan dari kelebihan pembayaran gaji tersebut ialah sejumlah Rp. 10.493.615.615. Dengan telah dikembalikannya kelebihan pembayaran gaji sejumlah Rp. 2.239.210.720, potensi kerugian negara yang ditimbulkan telah berkurang menjadi Rp. 8.254.404.895. Selanjutnya, proses pengawasan dan pengendalian akan senantiasa dilaksanakan dalam rangka mendorong instansi untuk segera menindaklanjuti rekomendasi terhadap 63 ASN yang belum melakukan pengembalian tersebut untuk semakin meminimalisir potensi kerugian keuangan negara/daerah.



Grafik 3.13. Tindakanlanjut Pengembalian Gaji Per Kantor Regional

Sumber : Data Olahan

Jumlah ASN non aktif yang terindikasi menerima kelebihan pembayaran gaji paling banyak ditemukan di wilayah kerja kantor regional IV BKN Makassar dengan 14 kasus dan dua diantaranya telah mengembalikan kelebihan pembayaran gaji tersebut. Di sisi lain, pada empat wilayah kerja lainnya tidak ditemukan kasus sama sekali. Adapun Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian bersama Kantor Regional BKN telah mengklarifikasi dan mendorong instansi untuk mendorong pengembalian gaji terhadap ASN yang bersangkutan apabila terdapat kelebihan pembayaran gaji. Namun demikian, terdapat sejumlah faktor yang menyebabkan tindaklanjut instansi terhadap penyelesaian permasalahan ini menjadi terhambat. Diantaranya adalah belum teridentifikasinya nilai kelebihan pembayaran gaji dan sulitnya melacak keberadaan PNS non aktif tersebut. Terhadap permasalahan dimaksud, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan berkoordinasi lebih lanjut dengan BPKP dan instansi pemerintah tempat ASN non aktif bekerja sebelumnya untuk dapat mengetahui nilai kelebihan pembayaran gaji yang belum teridentifikasi dan melacak keberadaan ASN non aktif tersebut.

Untuk menjamin pelaksanaan manajemen ASN secara yang profesional berdasarkan NSPK, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara berkelanjutan memastikan seluruh rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian ditindaklanjuti oleh instansi pemerintah setiap tahunnya. Sampai dengan tahun 2023, persentase tingkat tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian mencapai 91%.

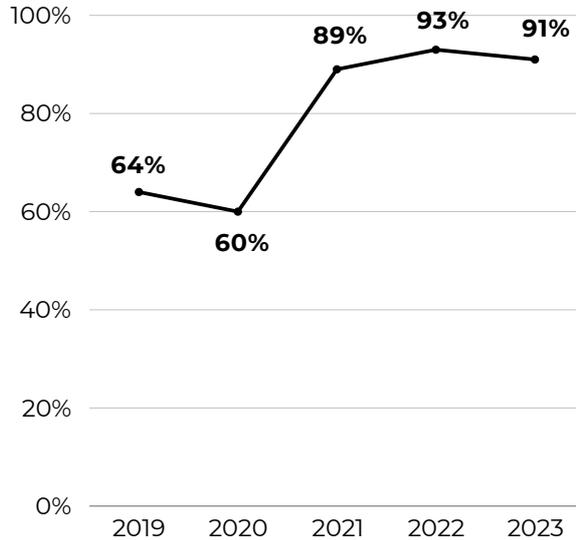
NO	KEGIATAN WASDAL	JUMLAH REKOMENDASI	TELAH DITINDAKLANJUTI PPK	%
1	NETRALITAS ASN	1.203	1.147	95%
2	PTDH ASN TIPIKOR	4.572	4.189	92%
3	ASN NON AKTIF YANG DIDUGA MENIMBULKAN KERUGIAN KEUANGAN NEGARA/DAERAH	76	13	17%
TOTAL		5.851	5.349	91%

Tabel 3.11. Rekapitulasi Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian

Sumber : Data Olahan

- **Perbandingan Kinerja**

Persentase tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 mengalami fluktuatif. Persentase pada tahun 2023 menurun 2% dari tahun sebelumnya dan tidak melampaui target yang ditetapkan. Kualitas basis data rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian perlu ditingkatkan ke depannya dengan mendokumentasikan rekomendasi pada setiap unsur manajemen ASN mulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan sampai dengan perlindungan. Peningkatan kualitas basis data ini juga dapat meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan.



Grafik 3.14. Tren Tindaklanjut Rekomendasi Hasil Wasdal Tahun 2019 s.d. 2023

Sumber : Data Olahan

- Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah, capaian kinerja pada IKU ini masih terpaut 9%. Faktor Penurunan Kinerja dalam realisasi IKU ini adalah terdapat kenaikan jumlah rekomendasi yang sangat signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2022 jumlah rekomendasi sebanyak 2.211 sedangkan pada tahun 2023 sebanyak 4.572. Oleh karena itu, dalam rangka mempercepat realisasi IKU ini pada Oktober dan November 2023, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian berkolaborasi dengan Kantor Regional melalui surat nomor: 9350/B-AK.02.02/SD/F/2023 dan 10251/B-AK.02.02/SD/F/2023 agar mendorong instansi daerah untuk segera menindaklanjuti rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian sesuai dengan ketentuan perundangan. Meskipun demikian, jumlah rekomendasi yang telah ditindaklanjuti oleh PPK secara keseluruhan telah mengalami kenaikan sebesar 41% dibandingkan jumlah tahun sebelumnya.



Grafik 3.15. Perbandingan Realisasi IKU 5 Tahun 2023 dengan Target 2024

Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

- Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode preventif dan represif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

- **Indikator Kinerja Utama :**

- Jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin ASN

Ukuran yang menggambarkan keluaran berupa rekomendasi kebijakan yang dihasilkan dari hasil pengawasan dan pengendalian terhadap penegakan disiplin ASN.

- **Formula IKU :**

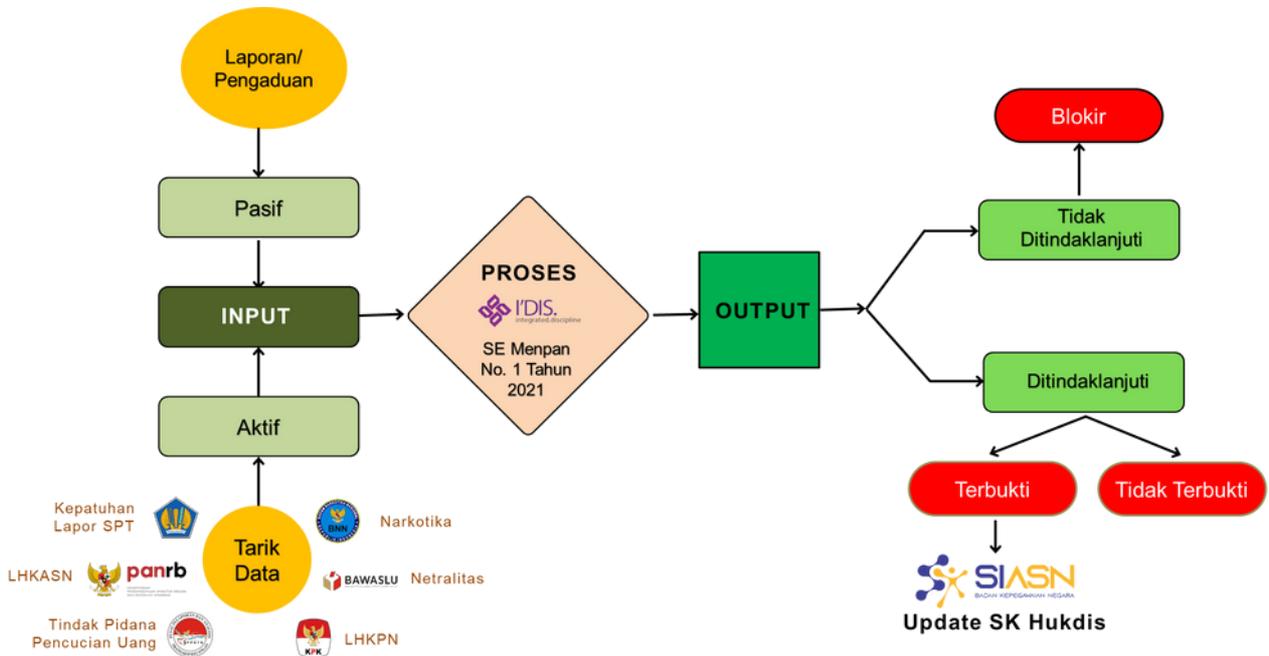
IKU = 1 Rekomendasi Kebijakan

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
1	1	100%

**internal
perspective**

Berbagai dinamika yang berhubungan dengan disiplin PNS di lingkungan instansi pemerintah menjadi isu strategis yang berkembang di awal tahun 2023. Beberapa isu kontemporer yang tersebut antara lain kasus penyalahgunaan wewenang, tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, tidak menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, dan tidak menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain isu-isu kontemporer tersebut, kasus-kasus indisipliner pegawai ASN lain yang menjadi perhatian antara lain adalah kasus pelanggaran netralitas ASN dalam pemilihan umum dan radikalisme yang melibatkan ASN. Menindaklanjuti hal tersebut, BKN dalam hal ini Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menginisiasi strategi pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS berbasis teknologi informasi dengan melakukan pemanfaatan data yang berkaitan tentang potensi tindakan indisipliner ASN seperti penyalahgunaan narkoba pelaporan harta kekayaan, tindak pidana pencucian uang, dan data lainnya. Dimana untuk mendapatkan data dimaksud, BKN akan menjalin kerjasama dengan kementerian/lembaga terkait.



Gambar 3.5. Strategi Penegakan Disiplin PNS

Sumber : Data Olahan

Sebelumnya, proses penegakan disiplin dilakukan dengan berbasis aduan/laporan. Pada tahun 2023 metode ini dikembangkan dalam bentuk pengayaan informasi mengenai kepatuhan ASN terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan seperti kewajiban pelaporan harta kekayaan, menjaga netralitas ASN, kewajiban lapor SPT Tahunan, dll. Langkah awal strategi penegakan disiplin PNS ini dilakukan dengan mengembangkan sarana aplikasi penjatuhan hukuman disiplin ASN yakni Integrated Disiplin (IDIS) dan Sistem Berbagi Terintegrasi (SBT) Netralitas ASN. IDIS dikembangkan dengan tujuan agar proses penegakan disiplin dijalankan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS. Di sisi lain, aplikasi SBT dikembangkan agar kolaborasi pembinaan dan pengawasan netralitas ASN yang dilakukan oleh BKN, KASN, Kementerian PANRB, Kementerian Dalam Negeri, dan BAWASLU yang tergabung dalam Satgas Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dapat dilakukan secara terintegrasi. Pada tahap berikutnya, BKN bekerjasama dengan kementerian/lembaga terkait dalam menyediakan data kepatuhan kewajiban ASN.

- Pengembangan Aplikasi Integrated Disiplin (IDIS).
Untuk dapat memudahkan proses penjatuhan hukuman disiplin, aplikasi pengelolaan disiplin yang dimiliki BKN yaitu integrated disiplin (IDIS) BKN dikembangkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pengguna dan regulasi terbaru. Saat ini, IDIS telah terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SIASN), sehingga penjatuhan hukuman disiplin melalui IDIS tercatat dalam riwayat hukuman disiplin pada SIASN. IDIS dibangun untuk memberikan standar dan kemudahan dalam proses pelaporan hukuman disiplin, mulai dari pelaporan hingga pembuatan surat keputusan hukuman disiplin yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin PNS.
- Pengembangan Sistem Berbagi Terintegrasi (SBT) Netralitas ASN.
SBT merupakan sarana kolaborasi pembinaan dan pengawasan netralitas ASN yang terintegrasi sebagai bentuk tindak lanjut Keputusan Bersama BKN, Bawaslu, Kementerian PANRB, KASN, dan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri). SBT ini memungkinkan kelima instansi yang tergabung dalam Satuan Tugas (Satgas) Pengawasan Netralitas ASN tersebut dapat menjalankan tugas pembinaan dan pengawasannya sesuai kewenangannya masing-masing. Tujuannya untuk memenuhi prinsip tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Netralitas Pegawai ASN dalam penyelenggaraan pemilihan umum yang objektif, transparan, akuntabel, terintegrasi dan memenuhi persamaan data hasil penanganan pelanggaran. Kegunaan aplikasi ini diantaranya adalah:
 - koordinasi dan kolaborasi Tim Satgas dalam rangka melaksanakan penanganan laporan dugaan pelanggaran netralitas Pegawai ASN;
 - penyampaian data dan informasi perkembangan hasil penanganan pelanggaran netralitas Pegawai ASN; dan
 - pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap data dan informasi yang bersumber dari SBT.
- Kolaborasi Lintas Kementerian/Lembaga Dalam Penyediaan Data Disiplin PNS.
Sejak tahun 2022 sampai 2023, BKN telah menandatangani Nota Kesepahaman (MoU) dan/atau Perjanjian Kerjasama (PKS) dengan instansi-instansi terkait dalam rangka penyediaan data disiplin ASN, diantaranya adalah:
 - Kerjasama dengan BNN dalam penyediaan data ASN yang terlibat penyalahgunaan narkotika;
 - Kerjasama dengan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan Kementerian PANRB dalam penyediaan data pelaporan harta kekayaan ASN;
 - Kerjasama Pencegahan dan Penanganan Dugaan Pelanggaran Netralitas ASN dalam Rangka Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN dengan BAWASLU; dan
 - Kerjasama Pertukaran Data/Informasi ASN dalam rangka penyediaan data tindak pidana pencucian uang dengan PPATK; dan
 - Kerjasama pemanfaatan dan pertukaran data dan/atau informasi kepatuhan pelaporan pajak tahunan (SPT).

- Pemanfaatan Data Dalam Upaya Penegakan Disiplin.

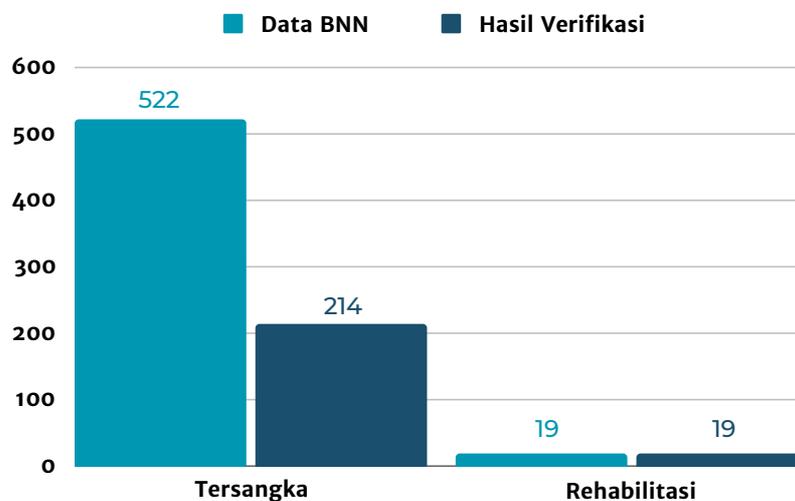
- Data PNS Terlibat Penyalahgunaan Narkotika.

Menindaklanjuti hasil kerjasama BKN dan BNN dalam hal pertukaran data informasi terkait penyalahgunaan narkotika. BKN memperoleh informasi bahwa terdapat sejumlah 534 (lima ratus tiga puluh empat) PNS yang terlibat penyalahgunaan narkoba dari *database* BNN, dengan klasifikasi sebagai berikut:

- Tersangka pengedar narkoba sejumlah 522 (lima ratus dua puluh dua) PNS;
- Rehabilitasi (penangkapan dan voluntary) sejumlah 19 (sembilan belas) PNS.

Terhadap data-data tersebut, BKN melakukan verifikasi dan validasi terhadap profil PNS tersebut melalui Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan klarifikasi lapangan ke instansi pemerintah. Setelah dilakukan verifikasi dan validasi, klasifikasi jumlah PNS yang terlibat adalah sebagai berikut:

- Tersangka Narkoba sejumlah 214 (dua ratus empat belas) PNS;
- Rehabilitasi (penangkapan dan voluntary) sejumlah 19 (sembilan belas) PNS.



Grafik 3.16. Hasil Verifikasi data BNN

Sumber : Data Olahan

- Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara (LHKPN) .

LHKPN adalah laporan dalam bentuk dokumen, namun tidak terbatas pada dokumen elektronik tentang uraian dan rincian informasi mengenai harta kekayaan, data pribadi, penerimaan, pengeluaran, dan data lainnya atas Harta Kekayaan Penyelenggara Negara. Kewajiban Penyelenggara Negara untuk melaporkan harta kekayaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme. Berdasarkan Pasal 5 Setiap Penyelenggara Negara berkewajiban untuk melaporkan dan mengumumkan kekayaannya sebelum dan setelah menjabat. Kemudian pada Pasal 4 ayat (1) Peraturan KPK RI Nomor 2 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengumuman, Dan Pemeriksaan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara menyatakan bahwa Penyelenggara Negara wajib menyampaikan LHKPN kepada KPK yakni pada saat:

- pengangkatan sebagai Penyelenggara Negara pada saat pertama kali menjabat; berakhirnya masa jabatan atau pensiun sebagai Penyelenggara Negara; dan
- pengangkatan kembali sebagai Penyelenggara Negara setelah berakhirnya masa jabatan atau pensiun; atau masih menjabat.

LHKPN wajib disampaikan dalam jangka waktu paling lambat 3 (tiga) bulan terhitung sejak saat pengangkatan pertama/berakhirnya jabatan/pensiun/pengangkatan kembali setelah berakhirnya masa jabatan atau pensiun sebagai penyelenggara negara.

Sebagai langkah awal, pertukaran data/informasi dilakukan terhadap 8.951 (delapan ribu sembilan ratus lima puluh satu) Wajib Lapori (WL) tahun 2020 dan 2021 yang menduduki jabatan pimpinan tinggi. Dari data tersebut diketahui 37,25% diantaranya sudah menyampaikan LHKPN, 10,93% belum menyampaikan LHKPN, dan 51,80% lainnya dalam proses pepadanan data dengan rincian sebagai berikut:

INSTANSI PEMERINTAH	TAHUN WL	SUDAH LAPOR	BELUM LAPOR	DALAM PROSES PEMADANAN	JUMLAH
PUSAT	2020	391	66	475	932
	2021	237	34	415	686
DAERAH	2020	1.754	550	1.872	4.176
	2021	953	329	1.875	3.157
TOTAL		3.335	979	4.637	8.951

Tabel 3.12. Data Pelaporan LHKPN Tahun 2020-2021

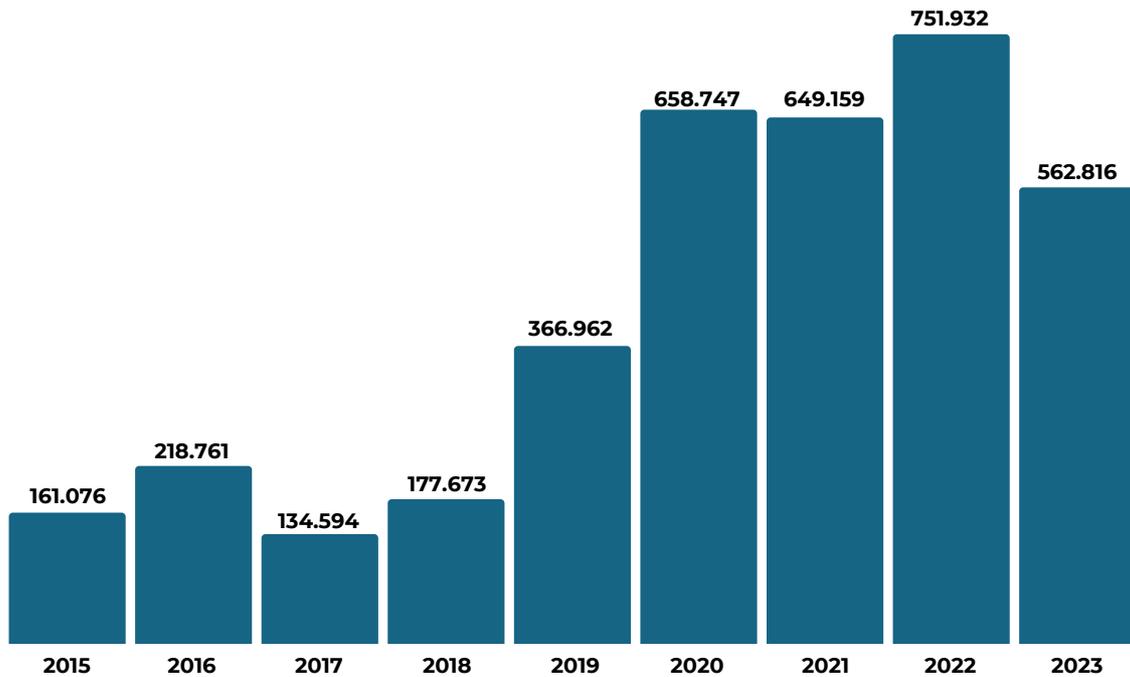
Sumber : Data Olahan

o Laporan Harta Kekayaan ASN

Laporan Harta Kekayaan ASN (LHKASN) adalah dokumen penyampaian daftar harta kekayaan ASN yang dimiliki dan dikuasai sebagai bentuk transparansi ASN. Berdasarkan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2015 tentang Kewajiban Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Sipil Negara (LHKASN) di lingkungan Instansi Pemerintah, disebutkan bahwa seluruh pegawai ASN selain pengelola anggaran dan panitia pengadaan barang dan jasa secara bertahap dan dimulai dari pejabat setingkat Eselon III, IV dan V untuk menyampaikan LHKASN kepada pimpinan instansi pemerintah masing-masing dengan ketentuan:

- 3 (tiga) bulan setelah kebijakan ditetapkan;
- 1 (satu) bulan setelah pejabat tersebut diangkat dalam jabatan, mutasi atau promosi;
- 1 (satu) bulan setelah berhenti dari jabatan.

Dari hasil kerjasama antara BKN dan Kementerian PANRB, didapatkan data pelaporan LHKASN dari tahun 2015 s.d 2023 sebagai berikut:



Grafik 3.17. Tren Data Pelaporan LHKASN Tahun 2015-2023

Sumber : Data Olahan

Pelaporan LHKASN dari tahun 2015 s.d 2023 mengalami peningkatan setiap tahunnya, yang mana pada tahun 2022 jumlah pelapor LHKASN menyentuh angka tertinggi yaitu 751.932. Hal ini menunjukkan kesadaran ASN dalam melaporkan harta kekayaan meningkat dari tahun ke tahun yang tercermin dari tren peningkatan jumlah pelaporan. Adapun saat ini, data LHKASN telah terintegrasikan dengan SIASN.

o Data Pelanggaran Netralitas ASN

Salah satu aspek disiplin PNS yang dijadikan objek pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS adalah netralitas ASN. Seperti dijelaskan sebelumnya, sejak tahun 2020 terdapat 1.203 ASN yang diduga melanggar netralitas. 1.023 diantaranya telah ditindaklanjuti PPK dengan penjatuhan sanksi.

DATA PELANGGARAN NETRALITAS ASN	
ASN Melanggar dan Mendapat Rekomendasi KASN	1.203
Sudah Ditindaklanjuti PPK	1.023
Tidak Terbukti	62
Pensiun/APS/Diberhentikan	33
Belum Ditindaklanjuti PPK	56

Tabel 3.13. Tindaklanjut Pelanggaran Netralitas ASN

Sumber : Data Olahan

Terhadap hasil kerjasama dalam pemanfaatan data-data tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- Melaksanakan bimbingan teknis pemanfaatan aplikasi IDIS kepada instansi pemerintah;
- Melaksanakan bimbingan teknis pemanfaatan aplikasi SBT kepada Auditor Manajemen ASN di Kantor Regional BKN;
- Mengklarifikasi data-data hasil pelaporan LHKPN ke instansi pemerintah;
- Mendorong instansi pemerintah untuk melakukan pembinaan disiplin terhadap ASN yang belum menyampaikan laporan harta kekayaan, terlibat penyalahgunaan narkotika, melanggar netralitas ASN, dll.

Berdasarkan hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS, diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- Kementerian/Lembaga yang tergabung dalam Satgas Pembinaan dan Pengawasan Netralitas ASN perlu meningkatkan sinergi dan kolaborasi khususnya dalam mencegah dan menindak pelanggaran netralitas yang kerap terjadi di tahun politik sesuai dengan kewenangan dan perannya masing-masing guna meminimalisasi kasus pelanggaran yang terjadi.
- Pasca diterbitkannya Surat Edaran Menteri PANRB No. 2 Tahun 2023 tentang Penyampaian Laporan Harta Kekayaan Aparatur Negara (LHKAN), pelaporan harta kekayaan ASN dapat dilakukan melalui pelaporan SPT Tahunan. Untuk itu, BKN perlu mendorong kerjasama pertukaran data/informasi dengan Kementerian Keuangan dalam menyediakan data kepatuhan Laporan SPT ASN sebagai bukti pelaporan pajak dan harta kekayaan.
- Terhadap kerjasama yang telah dijalin selama ini dengan BNN, pertukaran, verifikasi, dan validasi data ASN yang diduga terlibat penyalahgunaan narkotika perlu dilakukan secara berkelanjutan guna memastikan ASN yang terbukti terlibat dijatuhi sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Terhadap kerjasama dengan PPATK, perlu ditindaklanjuti dengan proses pepadanan data agar BKN dapat memperoleh informasi yang valid terkait keterlibatan ASN dalam tindak pidana pencucian uang sebagai bahan untuk penjatuhan sanksi dan pertimbangan pengembangan karir ASN.
- Pepadanan data yang telah sukses dilakukan perlu dijaga momentumnya. Namun demikian, akibat adanya perbedaan standardisasi jabatan yang ditentukan pada setiap instansi pemerintah perlu adanya kebijakan yang mengatur mengenai standardisasi jabatan yang diwajibkan untuk membuat LHKPN berdasarkan resiko jabatan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyampaikan sejumlah rekomendasi kebijakan sebagai berikut:

- Pada tataran kebijakan nasional, BKN bersama KPK dan Kementerian PANRB perlu menetapkan standar jabatan yang menjadi wajib LHKPN di setiap instansi pemerintah dengan mempertimbangkan resiko jabatan.
- Diperlukan kebijakan dan ketentuan terkait sanksi apabila instansi pemerintah tidak menggunakan 'IDIS dalam penjatuhan hukuman disiplin pada pelanggaran disiplin ASN.
- Kerjasama kepatuhan ASN untuk membayar pajak dan pemantauan pada transaksi keuangan harus dilanjutkan.
- Dilakukan pengembangan kerjasama dengan instansi terkait lainnya seperti BPK, apabila terdapat temuan audit oleh BPK dengan sanksi disiplin, agar data temuan tersebut otomatis bisa tersampaikan ke BKN.
- Untuk meningkatkan kinerja dan motivasi ASN, tidak hanya penegakan disiplin yang harus ditegakan, namun harus ada pemberian penghargaan kepada ASN yang patuh.
- Pengembangan Sistem 'IDIS menyesuaikan dengan Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan RPP ASN terbaru, dan mengakomodir instansi dengan *scope of control* yang luas.

- **Sasaran Strategis :**

- Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN

Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN perlu diwujudkan oleh BKN sebagai salah satu cara mewujudkan manajemen ASN yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pengawasan dan pengendalian yang dimaksud disini adalah pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilakukan melalui metode preventif dan represif sesuai Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN.

- **Indikator Kinerja Utama :**

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

Ukuran yang menggambarkan perbandingan antara jumlah pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu (5 hari kalender) dan jumlah seluruh pertimbangan teknis yang diberikan.

- **Formula IKU :**

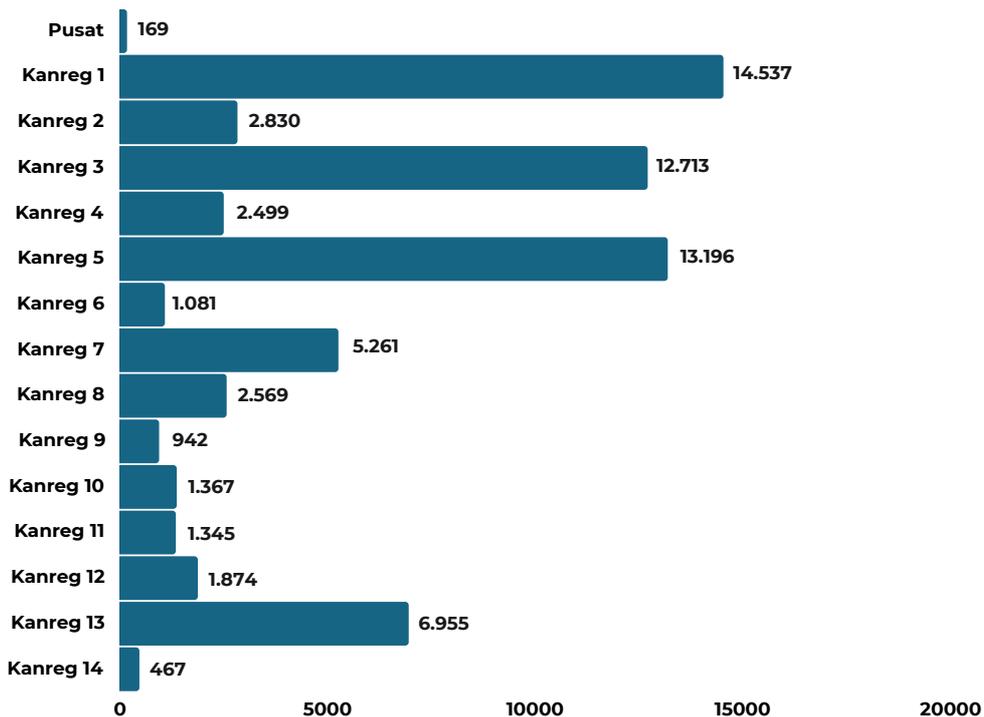
$$\text{IKU} = \frac{\text{Jumlah pertimbangan teknis yang diselesaikan tepat waktu (5 hari kalender)}}{\text{Jumlah seluruh pertimbangan teknis}} \times 100\%$$

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	72%	72%

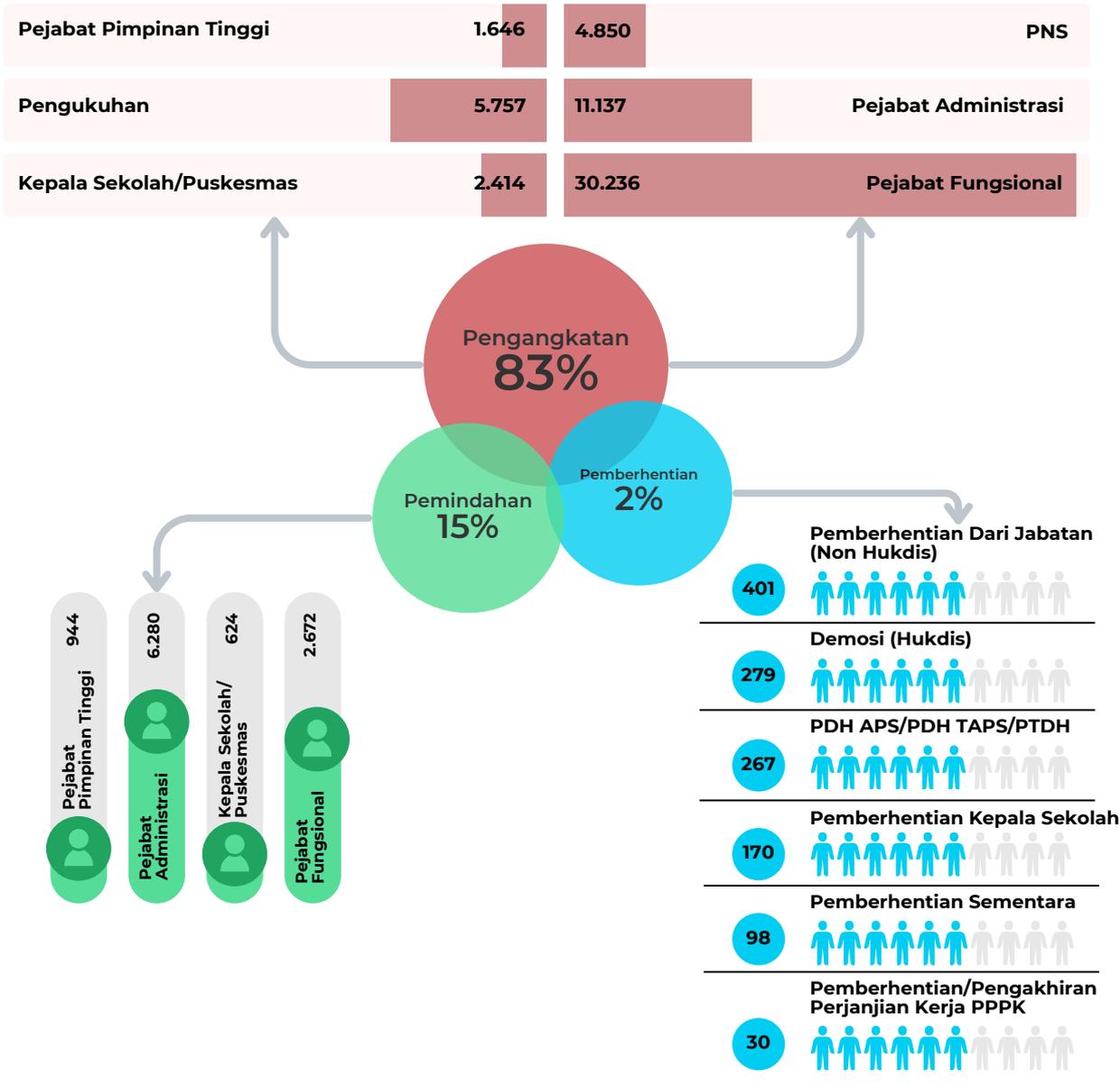
Sesuai Pasal 25 Peraturan Presiden Nomor 116 Tahun 2022 yang merupakan kebijakan teknis dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen aparatur sipil negara (ASN), instansi pemerintah yang mengalami kekosongan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dapat melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, promosi, dan mutasi kepegawaian setelah mendapatkan pertimbangan teknis Kepala BKN. Untuk mendapatkan pertimbangan teknis dimaksud, instansi pemerintah dapat menyampaikan usulan mutasi pegawai kepada Kepala BKN melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan menyertakan bukti-bukti pendukung sesuai dengan kriteria yang dipersyaratkan. Selanjutnya, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan memeriksa usulan tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memberikan catatan pertimbangan teknisnya. Pemberian pertimbangan teknis ini bertujuan agar segala macam bentuk pengangkatan, pemberhentian, rotasi, dsb. yang dilakukan di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan meminimalisasi potensi terjadinya pelanggaran NSPK.

Sepanjang tahun 2023, terdapat 278 instansi pemerintah daerah yang tidak dijabat oleh kepala daerah definitif. Kekosongan PPK ini terjadi karena pada tahun 2024 seluruh kepala daerah akan dipilih secara serentak. Sehingga, transisi kepemimpinan yang terjadi di pemerintah daerah sejak masa jabatan kepala daerah sebelumnya berakhir sampai Kepala Daerah hasil Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) serentak tahun 2024 dilantik diisi oleh seorang Penjabat Kepala Daerah baik gubernur, bupati, maupun walikota. Seluruh 278 instansi pemerintah tersebut diantaranya adalah 27 instansi pemerintah provinsi, 195 kabupaten, dan 56 kota. Di samping itu, terdapat 5 instansi pemerintah pusat. Kepala BKN telah menerbitkan 67.805 pertimbangan teknis terhadap usulan baik pengangkatan, pemindahan, maupun pemberhentian pegawai dan **48.845 (71%) diantaranya diselesaikan secara tepat waktu**. Dari seluruh usulan yang diajukan, 50.363 diantaranya dapat dipertimbangkan, 3.517 dapat dipertimbangkan dengan catatan, 4.274 tidak dapat dipertimbangkan, dan 9.651 usulan belum dapat diproses. Jika diklasifikasikan berdasarkan wilayah kerja kantor regional BKN, pertimbangan teknis paling banyak diterbitkan di wilayah kerja kantor regional I BKN Yogyakarta dengan jumlah 14.537. Sedangkan paling sedikit ada di wilayah instansi pemerintah pusat.



Grafik 3.18. Jumlah Pertimbangan Teknis Berdasarkan Sebaran Wilayah Kerja Kantor Regional
Sumber : Data Olahan

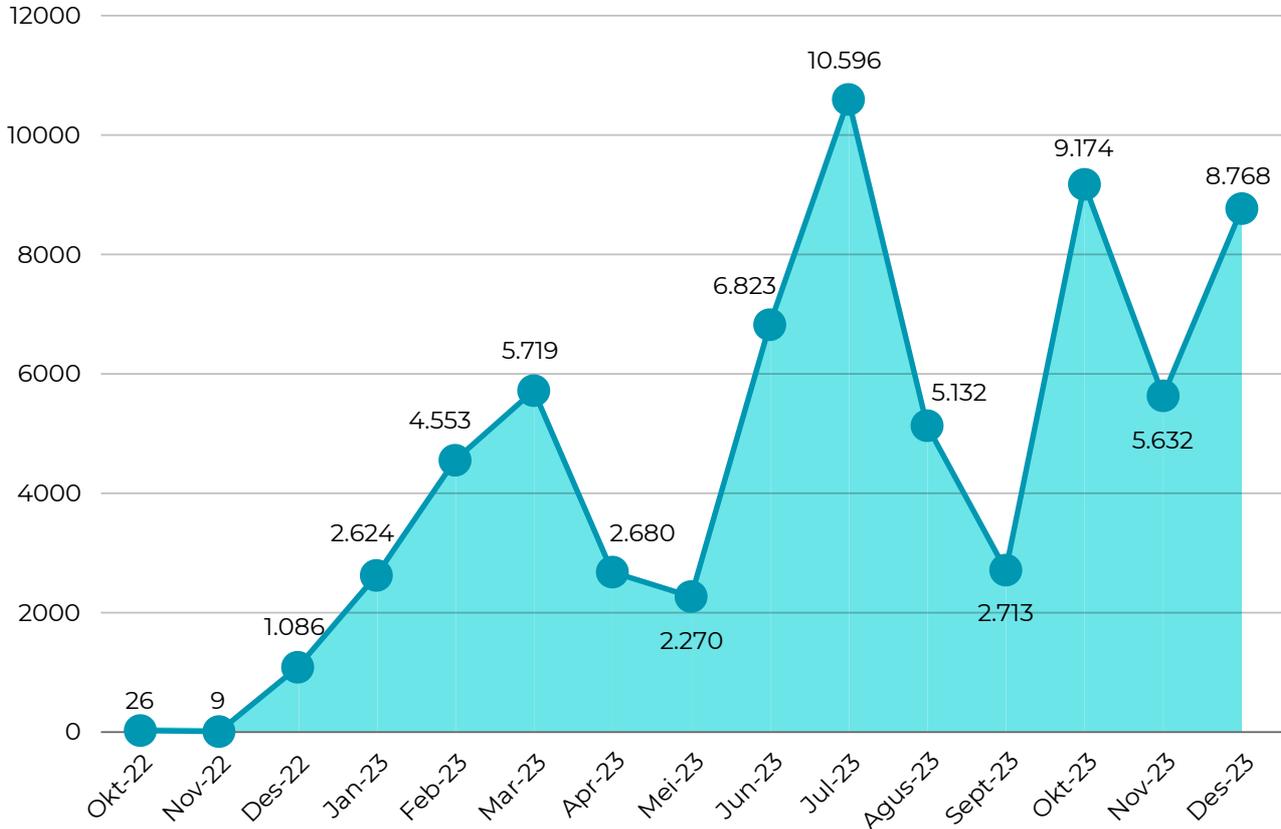
Berdasarkan jenis mutasinya, jumlah pertimbangan teknis pengangkatan merupakan pertimbangan teknis terbanyak yang dengan persentase 83%. Dari seluruh pertimbangan teknis pengangkatan tersebut, mayoritas adalah pengangkatan pejabat fungsional sebanyak 30.236. Jenis mutasi terbanyak kedua adalah pemindahan dengan persentase 15% dari jumlah seluruh pertimbangan teknis. Pemindahan ASN ini terbanyak dilakukan terhadap pejabat administrasi seperti pejabat pelaksana, pengawas, dan administrator. Sedangkan jenis mutasi kepegawaian paling sedikit adalah pemberhentian dengan persentase 2%. Pemberhentian ini mencakup pemberhentian dari jabatan, demosi (hukuman disiplin), pemberhentian dengan hormat (PDH), pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH), pemberhentian kepala sekolah, pemberhentian sementara, dan pemberhentian/pemutusan hubungan kerja PPPK.



Grafik 3.19. Pertimbangan Teknis Berdasarkan Jenis Mutasi

Sumber : Data Olahan

Meskipun jumlah instansi daerah yang mengalami kekosongan PPK cenderung meningkat menjelang pilkada serentak setiap bulannya, namun jumlah pertimbangan teknis mutasi kepegawaian tidak berbanding lurus dengan peningkatan tersebut. Tren jumlah pertimbangan teknis cenderung mengalami fluktuasi dari waktu ke waktu sepanjang tahun 2023. Sempat terjadi peningkatan dari bulan Oktober 2022 sampai Maret 2023, namun menurun pada dua bulan selanjutnya, dan terjadi peningkatan yang signifikan pada bulan Juni dan Juli seperti tergambar pada grafik berikut ini.



Grafik 3.20. Jumlah Pertimbangan Teknis Per Bulan
Sumber : Data Olahan

Faktor yang menyebabkan sejumlah pertimbangan teknis diselesaikan melebihi batas waktu yang ditentukan adalah proses penerbitan pertimbangan teknis yang dilakukan secara manual (tidak menggunakan sistem aplikasi) sehingga Auditor Manajemen ASN dalam proses analisis mengalami kesulitan dan membutuhkan waktu yang lama. Rata-rata setiap usul pertimbangan teknis dapat diselesaikan dalam 7 hari kerja dan dalam 1 hari kerja rata-rata Auditor Manajemen ASN dapat menyelesaikan pertimbangan teknis terhadap 4 ASN. Selain itu, data kepegawaian pada SIASN yang tidak mutakhir juga menjadi salah satu penghambat dalam pencapaian target IKU ini. Namun terhadap hambatan-hambatan tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah melakukan beberapa upaya diantaranya membentuk tim pengendali mutu pertimbangan teknis yang terdiri dari beberapa Auditor Manajemen ASN perwakilan masing-masing direktorat yang memiliki kompetensi untuk memastikan kesesuaian dan keseragaman pertimbangan teknis yang diterbitkan. Dan dalam upaya agar penerbitan pertimbangan teknis tidak terlalu lama bagi usulan dengan jumlah sangat besar, maka Direktur membentuk tim percepatan penyelesaian pertimbangan teknis. Selain itu, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian berkolaborasi dengan Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian dan Kantor Regional XII BKN Pekanbaru untuk membangun sistem aplikasi I'MUT (Integrated Mutasi).

- **Sasaran Strategis :**

**Terwujudnya ASN di lingkungan
Kedeputan Bidang Wasdal yang kompeten**

Terwujudnya ASN Deputi Bidang WASDAL BKN yang kompeten bermakna bahwa ASN Deputi Bidang WASDAL BKN yang diharapkan memiliki kompetensi tinggi, profesional dalam bekerja serta juga memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya.

- **Indikator Kinerja Utama :**

**Indeks profesionalitas ASN di lingkup
Kedeputan Bidang Pengawasan dan
Pengendalian**

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

- kualifikasi;
- kompetensi;
- kinerja; dan
- disiplin

Adapun pengkategorian tingkat profesionalitas ASN BKN sebagai berikut:

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

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

- **Formula IKU :**

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

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

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

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

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

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

Keterangan:

IP = Indeks Profesionalisme

IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i

IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi

IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi

IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja

IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

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

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

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

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
80	77,97	97%

**learn &
growth
perspective**

Dalam rangka pelaksanaan dan penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang di dalamnya memberikan mandat untuk mewujudkan ASN yang profesional. Lebih lanjut Peraturan BKN No. 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan PIP ASN menyatakan Biro SDM sebagai unit pengelola Indeks Profesionalitas ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Sesuai dengan mandat di atas, Biro SDM telah melakukan pengukuran dan perhitungan nilai Indeks Profesionalitas di lingkungan BKN periode 2022. Biro SDM melakukan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas BKN, dengan tujuan:

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

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

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

Pada periode ini, pengukuran Indeks Profesionalitas yang dilaksanakan oleh Biro SDM menggunakan penilaian yang merupakan tarikan data dari SIASN. Penilaian IP ASN dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Indeks Profesionalitas ASN. Berdasarkan peraturan BKN, 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. Laporan Biro SDM No. 330/B-KP.05.02/SD/A.II/2023 tentang Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas Tahun 2023 Atas Dasar Penilaian Tahun 2022 menyebutkan bahwa hasil penilaian IP ASN pada unit kerja di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebagai berikut:



Gambar 3.6. Indeks Profesionalitas di Lingkungan Deputi Bidang Wasdal Tahun 2023

Sumber : Biro SDM BKN/<https://ip-jasn.bkn.go.id>

Apabila melihat perbandingan dari keempat unit tersebut, rata-rata tertinggi dimiliki oleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I dengan nilai 82,56. Nilai tersebut menunjukkan tingkat profesionalitas ASN di lingkungan Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II berkategori "TINGGI". Sedangkan apabila dilihat lebih detil pada setiap dimensi, Nilai tertinggi pada dimensi kualifikasi dan kompetensi diperoleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I dan nilai tertinggi pada dimensi kinerja diperoleh Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV. Sedangkan pada dimensi disiplin, nilai tertinggi diperoleh oleh tiga unit yakni Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I, II dan III dengan masing-masing nilai 5. Berdasarkan jenis jabatan, pejabat pelaksana di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian rata-rata memiliki tingkat profesionalitas TINGGI dengan nilai 80,86. Dibandingkan dengan jenis jabatan lain, nilai tersebut merupakan yang tertinggi. Begitu pula pada level dimensi, rata-rata nilai kompetensi, kinerja, dan disiplin pejabat struktural merupakan yang tertinggi. Sedangkan pada dimensi kualifikasi, nilai tertinggi dimiliki oleh pejabat struktural. Berikut ini perbandingan IP ASN berdasarkan jenis jabatan.



Gambar 3.7. Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal Berdasarkan Jenis Jabatan

Sumber : Data Olahan

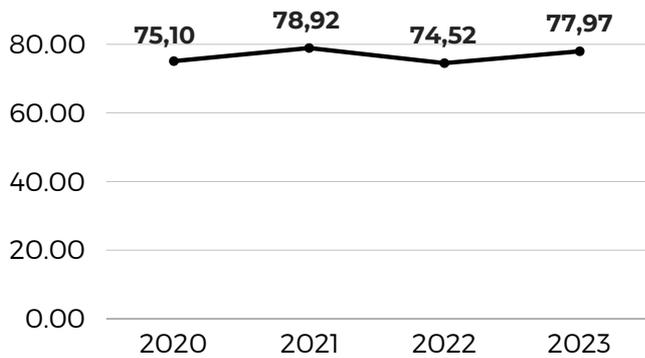
Perolehan nilai IP ASN di atas dihitung dari rata-rata nilai IP ASN seluruh pegawai tanpa pejabat pimpinan tinggi madya. Dengan demikian IP ASN dari seluruh pegawai di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah 77,97 yang berarti tingkat profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal berada pada kategori SEDANG dengan rincian tergambar dalam infografis berikut.



Gambar 3.8. Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Wasdal

Sumber : Biro SDM BKN

Pada tahun 2023, nilai IP ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalami kenaikan sebesar 3,45 poin dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun mengalami kenaikan, namun nilai IP ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian masih berada pada kategori SEDANG. Beberapa indikasi dari kurang efektifnya nilai IP BKN periode ini dapat dilihat dari dimensi kompetensi yang diperoleh masih belum optimal. Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesesuaian kompetensi yang didapat dengan tugas dan jabatannya. Contohnya, pelatihan kepemimpinan bagi pejabat administrasi dan pelatihan fungsional bagi pejabat fungsional, serta pelatihan teknis atau pengembangan kompetensi lainnya seperti seminar, workshop, bimbingan teknis dan kegiatan lain yang sejenis, hal ini mengindikasikan bahwa dimensi kompetensi masih perlu menjadi fokus perhatian dalam pengembangan tingkat profesionalitas ASN di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian.



Grafik 3.21. Tren IP ASN Wasdal 2020 s.d. 2023

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat kendala yang terjadi dalam melakukan pengukuran dan penilaian Indeks Profesionalitas ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Kendala tersebut adalah pada dimensi Kualifikasi, Kompetensi dan Kinerja yang diperoleh masih belum optimal. Terdapat gap sebesar 3,58 pada Dimensi Kualifikasi yang mana beberapa pegawai mempunyai kualifikasi pendidikan setingkat Sarjana-1 sehingga nilai rata-rata dimensi kualifikasi masih kurang maksimal. Lalu dimensi kompetensi yang berkaitan dengan tingkat kesesuaian kompetensi yang didapat dengan tugas dan jabatannya dengan gap paling besar yaitu 12,83. Kemudian, belum mutakhirnya data pelatihan fungsional dan struktural yang diinput. Sehingga dalam penghitungan IP ASN, dimensi kompetensi tidak mencapai nilai maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Kemudian pada dimensi kinerja gap sebesar 5,58, terdapat pegawai baru bergabung di pertengahan tahun 2023 sehingga nilai kinerja tahun 2022 adalah 0. Selain itu pegawai yang sudah tidak bekerja (berhenti/meninggal dunia) pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian masih dimasukkan dalam perhitungan, sehingga hal ini perlu menjadi perhatian penting agar tidak mempengaruhi pencapaian nilai IP ASN. Sedangkan peningkatan nilai yang diperoleh dipengaruhi oleh upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh pegawai. Pengembangan kompetensi ini meliputi pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis, seminar, dan workshop.

Dibandingkan dengan target tahun 2024, IP ASN Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2023 masih terpaut 2,03. Untuk dapat memperoleh angka tersebut pada akhir periode renstra, perlu dilakukan upaya-upaya akselerasi dalam peningkatan kompetensi, kualifikasi, kinerja, dan pembinaan disiplin. Upaya untuk mendorong peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai tugas dan jabatannya. Peningkatan kualifikasi dapat dilakukan dengan mendorong pegawai untuk melanjutkan studi ke tingkat lebih lanjut. Selain itu, untuk peningkatan nilai kinerja dan disiplin, dapat dilakukan dengan mendorong Biro SDM untuk melakukan pemutakhiran data SKP dan riwayat disiplin pegawai. Serta mendorong Biro SDM untuk memperhatikan keberadaan pegawai pada unit kerja yang dihitung nilai IP ASNnya.

Realisasi Target
2023 2024



Grafik 3.22. Perbandingan Realisasi IKU 6 Tahun 2023 dengan Target 2024

Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

Tesedianya sistem informasi internal di lingkungan Deputi Bidang Wasdal BKN

Sistem informasi sebagai sarana penunjang pelayanan kepegawaian harus handal, dan mudah diakses untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar

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

- **Formula IKU :**

$$IKU = \frac{\left(\frac{a1}{a1} + \frac{a2}{a2} + \frac{a3}{a3} + \dots + \frac{a13}{a13}\right)}{13} \times 100\%$$

a1 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan LBP

a2 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan PRESENSI

a3 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan E-KINERJA

a4 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan DEWASDAL

a5 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan DS

a6 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan email.bkn.go.id

a7 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan LOKER BKN

a8 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan SIONI

a9 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan SIMONBAJA

a10 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan indeksnspk.bkn.go.id

a11 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan I'DIS

a12 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan SBT Netralitas

a13 = Jumlah pegawai yang memanfaatkan Wasdal-siasn.bkn.go.id

b1 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan LBP

b2 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan PRESENSI

b3 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan E-KINERJA

b4 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan DEWASDAL

b5 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan DS

b6 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan email.bkn.go.id

b7 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan LOKER BKN

b8 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan SIONI

b9 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan SIMONBAJA

b10 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan indeksnspk.bkn.go.id

b11 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan I'DIS

b12 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan SBT Netralitas

b13 = Jumlah target pegawai yang memanfaatkan wasdal-siasn.bkn.go.id

- **Realisasi Kinerja :**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	100%	100%

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

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

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

- BKN *Location Based Presence* (LBP).
Sistem informasi presensi pegawai yang bermanfaat untuk melaporkan kehadiran berdasarkan lokasi tempat bekerja.
- PRESENSI BKN.
Sistem informasi yang bermanfaat untuk mengelola kehadiran pegawai. Pada aplikasi ini pegawai dapat melihat rekapitulasi kehadiran, mengajukan cuti, dsb.

- e-Kinerja.
Aplikasi yang bermanfaat untuk mengelola kinerja individu.
- DeWasdal Digital Workplace.
Sistem informasi internal Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang berguna untuk melaksanakan pengadministrasian surat.
- *Digital Signature*
Aplikasi yang bermanfaat bagi pengguna dalam melakukan penandatanganan dokumen secara digital.
- email.bkn.go.id
Aplikasi sarana pengiriman surat elektronik BKN.
- Sistem Informasi *Online Inventory* (SIONI)
Sebuah sistem informasi yang bermanfaat untuk menatausahakan barang milik negara (BMN).
- Sistem Informasi Pengadaan Barang dan Jasa (SIMONBAJA).
Sistem informasi yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja dan realisasi pengadaan barang dan jasa di lingkungan BKN.
- Aplikasi Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN.
Aplikasi yang digunakan untuk menilai penerapan manajemen ASN di instansi pemerintah.
- Aplikasi I'DIS (Integrated Disiplin).
Sistem informasi pelaporan proses hukuman disiplin yang terintegrasi dengan SIASN.
- Aplikasi SBT Netralitas.
Sistem informasi penanganan atas laporan dugaan pelanggaran netralitas ASN.
- Wasdal-siasn.bkn.go.id.
Sistem informasi untuk pencarian profil PNS dan monitoring wasdal layanan kepegawaian di BKN.

Berdasarkan hasil pengolahan data, jumlah responden yang mengisi survei pemanfaatan sistem informasi pada alamat s.id/surveiSIwasdal2023 berjumlah 84 orang. Penilaian dihitung dari perolehan jumlah jawaban "YA" lalu dibagi jumlah responden dari setiap pertanyaan sesuai jabatan dan sistem informasi yang digunakan. Pada tahun 2023, sistem informasi/aplikasi yang disurvei berjumlah 13 sistem/aplikasi dan terbagi ke dalam 3 kategori yakni: aplikasi yang digunakan seluruh pegawai, aplikasi yang digunakan oleh pengelola keuangan dan pengelola barang milik negara, dan aplikasi yang digunakan oleh Auditor Manajemen ASN. Berikut ini rekapitulasi hasil survei pemanfaatan sistem informasi di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2023.

NO	PERTANYAAN	JAWABAN "YA"	JAWABAN "TIDAK"	JUMLAH RESPONDEN	%
1	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi LOCATION BASED PRESENCE (LBP) dalam melakukan absensi harian?	84	0	84	100%
2	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi PRESENSI (presensi.bkn.go.id) dalam mengelola administrasi kehadiran (cuti, kendala absen, dll.)?	84	0	84	100%
3	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi E-KINERJA dalam pengelolaan kinerja individu?	84	0	84	100%
4	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi DeWasdal Digital Workplace dalam melakukan administrasi persuratan/menjawab pengaduan permasalahan kepegawaian ASN?	84	0	84	100%
5	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi Digital Signature (DS) dalam melakukan penandatanganan/paraf dokumen?	79	0	79	100%
6	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi email BKN (email.bkn.go.id) dalam melakukan pengiriman surat/dokumen?	84	0	84	100%
7	Apakah anda telah memanfaatkan aplikasi (LOKER BKN) loker.bkn.go.id dalam melakukan pengarsipan data/dokumen?	79	0	79	100%
8	Jika anda adalah Pengelola Barang Milik Negara (BMN), apakah anda telah memanfaatkan aplikasi SIONI dalam melakukan penatausahaan barang milik negara?	4	0	4	100%

9	Jika anda adalah PPK/Staff PPK/Pengelola Kegiatan, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi SIMONBAJA dalam melakukan pengadaan barang dan jasa?	4	0	4	100%
10	Jika anda adalah Auditor Manajemen ASN, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi indeksnspk.bkn.go.id 2.0. dalam melakukan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN?	45	0	45	100%
11	Jika anda adalah Auditor Kepegawaian, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi I'DIS dalam melakukan pengawasan dan pengendalian Disiplin PNS?	45	0	45	100%
12	Jika anda adalah Auditor Manajemen ASN, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi SBT Netralitas dalam melakukan pengawasan dan pengendalian pelanggaran Netralitas ASN?	45	0	45	100%
13	Jika anda adalah Auditor Manajemen ASN, apakah anda telah memanfaatkan aplikasi Wasdal-siasn.bkn.go.id dalam melakukan monitoring pengawasan dan pengendalian?	45	0	45	100%

Tabel 3.14. Hasil Survey Pemanfaatan SI Wasdal
Sumber : Data Olahan

Hasil survey tersebut selanjutnya dikalkulasikan sesuai formula manual IKU sehingga diperoleh persentase hasil pemanfaatan survei pemanfaatan sistem informasi sebesar 100% seperti perhitungan berikut ini.

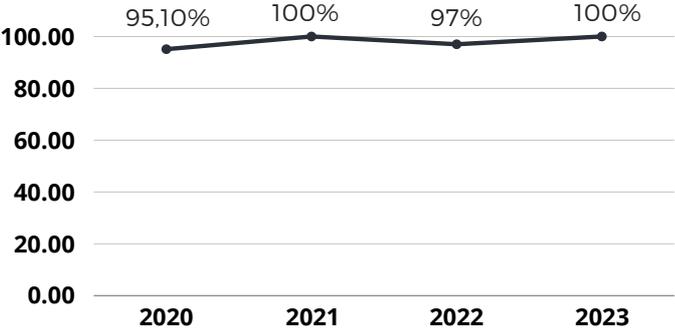
$$N = \frac{13}{13} \times 100\%$$

$$N = 100\%$$

Dapat disimpulkan dari persentase tersebut, bahwa seluruh pegawai di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah memanfaatkan sistem informasi yang terstandar di BKN baik aplikasi umum yang digunakan oleh setiap pegawai maupun aplikasi yang hanya digunakan oleh jabatan tertentu.

Dibandingkan tahun 2022, tingkat pemanfaatan sistem informasi ini meningkat sebesar 3%. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan terus mendorong pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di BKN guna menjamin keamanan data dan kelancaran pelaksanaan tugas. Selain itu, sebagai pengguna Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga akan senantiasa memberikan umpan balik pada Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian sebagai pengembang dalam rangka membuat aplikasi menjadi lebih ramah pengguna.

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja pada IKU ini diantaranya adalah meningkatnya komitmen pimpinan terhadap monitoring dan evaluasi penggunaan aplikasi. Hal ini berdampak pada peningkatan penggunaan aplikasi yang dilakukan oleh setiap pegawai. Di samping itu, peningkatan kualitas aplikasi yang lebih ramah pengguna juga membuat antusiasme pegawai meningkat dalam memanfaatkan aplikasi. Namun demikian, gangguan jaringan terkadang menjadi kendala aplikasi sulit digunakan. Untuk itu, perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kualitas jaringan di lingkungan BKN.



Grafik 3.23. Tren Persentase Pemanfaatan SI di Lingkungan Deputi Wasdal Tahun 2020 s.d. 2023
Sumber : Data Olahan

Kenaikan realisasi kinerja pada tahun ini berpengaruh pada capaian jangka menengah dimana Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menargetkan capaian 100% pada IKU ini setiap tahunnya. Berdasarkan realisasi ini, pada tahun mendatang Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian akan mendorong agar pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di BKN tetap konsisten tercapai 100%.



Grafik 3.24. Perbandingan Persentase Realisasi IKU 7 Tahun 2023 dan Target Tahun 2024
Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

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

Terwujudnya birokrasi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima menggambarkan birokrasi BKN yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran. Pada akhirnya, kelembagaan yang berkualitas tersebut memacu peningkatan pelayanan.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi

Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan angka yang menunjukkan tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang dilakukan secara mandiri.

- **Formula IKU :**

Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi, komponen penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi untuk unit kerja adalah:

Aspek	Bobot	Sub Komponen
Pemenuhan	14,6	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Perubahan (2) • Deregulasi Kebijakan (1) • Penataan dan Penguatan Organisasi (2) • Penataan Tatalaksana (1) • Penataan Sistem Manajemen SDM (1,4) • Penguatan Akuntabilitas (2,5) • Penguatan Pengawasan (2,2) • Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (2,5)

Reform	21,7	<ul style="list-style-type: none"> • Manajemen Perubahan (3) • Deregulasi Kebijakan (2) • Penataan dan Penguatan Organisasi (1,5) • Penataan Tatalaksana (3,75) • Penataan Sistem Manajemen SDM (2) • Penguatan Akuntabilitas (3,75) • Penguatan Pengawasan (1,95) • Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (3,75)
TOTAL	36,3	

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
35	N/A	N/A

**learn &
growth
perspective**

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

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

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

Pada Road Map RB 2020-2024 sebelum penajaman, kegiatan yang dilakukan diarahkan pada perbaikan berbagai aspek pemerintahan yang dikenal dengan delapan area perubahan. Delapan area perubahan ini meliputi Manajemen Perubahan, Deregulasi Kebijakan, Penataan Organisasi, Penataan Tata laksana, Penataan SDM Aparatur, Penguatan Akuntabilitas, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Pada Road Map RB 2020-2024 setelah penajaman, kegiatan RB tidak akan dikaitkan dengan delapan area perubahan melainkan akan berfokus pada pelaksanaan Kegiatan Percepatan (*acceleration*). Kegiatan percepatan adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mempercepat terwujudnya birokrasi digital serta kegiatan-kegiatan RB lain yang sudah dilaksanakan pada tahun-tahun sebelumnya yang perlu dipastikan keberlanjutannya.

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

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



Gambar 3.9. Level dalam Pelaksanaan RB Nasional
 Sumber : Peraturan Menteri PANRB No. 3 Tahun 2023

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

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	REFORM/INOVASI YANG TELAH DILAKUKAN
STAKEHOLDER PERSPECTIVE		
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan aplikasi indeks NSPK versi 2.0. • Penyederhanaan indikator penilaian indeks NSPK. • Penyempurnaan POS AP indeks NSPK
CUSTOMER PERSPECTIVE		
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	Penyempurnaan instrumen dan penambahan frekuensi survei
INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS		
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan aplikasi DeWasdal dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi penanganan permasalahan kepegawaian dengan melibatkan Kantor Regional; • Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishment</i> berbasis aplikasi DeWasdal.
	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	<ul style="list-style-type: none"> • Pembangunan database tindaklanjut hasil wasdal sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan; • Penerapan tindakan administratif dalam rangka mendorong tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian.
	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Kolaborasi dengan seluruh unit terkait, proses cepat/tepat waktu dengan hasil akurat; • Penyusunan POS AP pemberian pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian /promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu

Tabel 3.15. Agenda Reformasi Birokrasi Kedepujian Bidang Wasdal Tahun 2023

Sumber : Data Olahan

Agenda reformasi birokrasi yang dilaksanakan pada tahun 2023 bertujuan untuk mendukung pencapaian target kinerja. Bentuk-bentuk inovasi yang diterapkan mencakup penyempurnaan proses bisnis baik pada tataran makro maupun mikro sampai dengan penguatan peran tugas dan fungsi pengawasan dan pengendalian. Untuk dapat mewujudkan peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian, inovasi yang telah dilakukan diantaranya adalah melakukan otomatisasi proses penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN menggunakan aplikasi DeWasdal Digital Workplace. Dengan diterapkannya aplikasi tersebut, proses distribusi dan penyelesaian pengaduan terkait permasalahan kepegawaian dapat dimonitor dengan mudah. Selain itu, aplikasi ini juga memiliki fitur yang dapat digunakan oleh pimpinan sebagai sarana untuk menilai kualitas hasil setiap pegawai. Dan dari hasil penilaian tersebut, pimpinan dapat memberikan penghargaan atau pembinaan kinerja.

Sebagai sarana untuk mengetahui baik buruknya kualitas layanan yang diberikan, setiap tahunnya Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyelenggarakan survei kepuasan masyarakat (SKM) kepada seluruh instansi pemerintah khususnya unit kerja yang membidangi pengelolaan Sumber Daya Manusia Aparatur sebagai penerima layanan. Pada tahun 2023, frekuensi penyelenggaraan survei ditingkatkan menjadi dua kali dalam satu tahun agar evaluasi dan perbaikan di internal Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian dapat dilakukan secara lebih intensif. Di samping itu, formula indikator dalam indeks implementasi NSPK manajemen ASN yang merupakan instrumen utama sebagai bentuk hasil akhir pengawasan dan pengendalian juga senantiasa dilakukan simplifikasi menjadi 77 indikator yang semula 87 indikator guna memudahkan instansi dalam memahami model penilaian. Secara umum meskipun roadmap dan tata cara evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi telah mengalami perubahan (tidak ada penilaian internal), perbaikan-perbaikan secara konsisten dilakukan oleh Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

- **Sasaran Strategis :**

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

Terwujudnya birokrasi BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan prima menggambarkan birokrasi BKN yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran. Pada akhirnya, kelembagaan yang berkualitas tersebut memacu peningkatan pelayanan.

- **Indikator Kinerja Utama :**

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja

Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah gambaran nilai implementasi sistem akuntabilitas kinerja mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja yang dievaluasi oleh Inspektorat mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

- **Formula IKU :**

Kategori penilaian evaluasi AKIP adalah sebagai berikut:

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

- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
79	71,20 (BB)	90%

**learn &
growth
perspective**

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), akuntabilitas memiliki arti bertanggungjawab. Dalam arti yang lebih luas, akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban atas suatu tindakan tertentu. Akuntabilitas merupakan satu diantara prinsip-prinsip yang berperan untuk mewujudkan *good governance*. Dalam penerapannya, pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan sistem yang diciptakan dengan tujuan untuk menetapkan, mengukur, mengumpulkan data, mengklasifikasikan, mengikhtisarkan, dan melaporkan kinerja dalam rangka pertanggungjawaban dan meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Penerapan SAKIP ini dievaluasi dan ditetapkan nilai setiap tahunnya dengan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Di lingkungan BKN sendiri evaluasi dilakukan oleh Inspektorat pada unit kerja eselon I dan eselon II mandiri. Pada tahun 2023, implementasi (SAKIP) Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah dievaluasi dengan dirilisnya laporan Nomor : 057/AI.03/LHE/H/2023 perihal Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2023. Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian memperoleh nilai **71,20 dengan kategori BB**. Kategori ini diinterpretasikan bahwa AKIP Sangat Baik, Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level administrator/koordinator/unit kerja/satuan kerja. Nilai tersebut merupakan akumulasi terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut.

- Perencanaan Kinerja

- a. Keberadaan

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

- b. Kualitas

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang sudah diformalkan dan dipublikasikan, serta sudah menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang sebenarnya. Kualitas sasaran/tujuan telah menggambarkan dengan jelas kondisi yang akan dicapai. Indikator Kinerja dalam dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi kriteria SMART. Indikator Kinerja Utama telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus tercapai dan tertuang secara berkelanjutan. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai, menantang dan realistis. Dapat menggambarkan hubungan yang berkesinambungan/selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan. Dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*). Setiap Pegawai menetapkan dan merumuskan perjanjian kinerja.

Namun, masih terdapat beberapa perbaikan yang perlu ditindaklanjuti terkait perencanaan kinerja, yaitu terhadap indikator kinerja utama Indeks kepuasan auditee atas hasil pengawasan dan pengendalian untuk mencapai sasaran utama, yaitu Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima kurang menggambarkan bagaimana pelayanan dan pembinaan kualitas kepegawaian yang prima melalui pengawasan dan pengendalian tersebut dapat dicapai.

c. Pemanfaatan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah memanfaatkan dokumen perencanaan kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan dalam hal: anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai; aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai; target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*; rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala; terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya; terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik; setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan; serta setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

• Pengukuran Kinerja.

a. Keberadaan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah mempunyai pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja serta mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dibuktikan dengan Pedoman Manajemen Kinerja Organisasi.

a. Kualitas

Pengukuran kinerja pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dengan kriteria sebagai berikut: pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja; data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan; data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan; pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala; setiap level komponen organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

c. Pemanfaatan

Pengukuran Kinerja pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan, dan dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. Selain itu, pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi, penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja, penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja, penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja, dan penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja serta setiap komponen organisasi unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun pada pengukuran kinerja masih terdapat beberapa perbaikan yang perlu dilakukan diantaranya:

- menyusun pedoman Sistem Operasional Prosedur (SOP) tentang pengumpulan data kinerja di satuan kerjanya dan dokumen cara pengukuran indikator kinerja belum tertuang dengan jelas.
- pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum seluruhnya memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi).
- Survei Indeks Kepuasan Masyarakat juga belum memuat 9 unsur berdasarkan Permenpan 14 Tahun 2027.
- belum seluruh pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja berdasarkan evidence foto evaluasi Triwulan I, dihadiri Deputi, Direktur dan namun belum lengkap dihadiri seluruh pegawai Kedeputian Pengawasan dan Pengendalian.

- Pelaporan Kinerja

- a. Keberadaan

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian telah menyusun Laporan Kinerja Tahunan, diformalkan dan sudah dipublikasikan pada website Badan Kepegawaian Negara.

- b. Kualitas

Dokumen Laporan Kinerja pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah menggambarkan antara lain: seluruh informasi tentang pencapaian kinerja; Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan; informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah; informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya; dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan; Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja; Informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

- c. Pemanfaatan

Pemanfaatan Laporan Kinerja pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dengan rincian: informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab); penyajian informasi dalam laporan kinerja telah menjadi kepedulian seluruh pegawai; informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja unit kerja/satuan kerja. Namun pada pelaporan kinerja masih terdapat beberapa perbaikan yang perlu dilakukan diantaranya:

- dokumen Laporan kinerja triwulan yang harus disusun secara berkala.
 - penyampaian laporan 9 kinerja juga tidak tepat waktu.
 - dokumen laporan kinerja belum menginfokan 10 analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
 - penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 - a. Keberadaan

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

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai dibuktikan dengan sertifikat pelatihan workshop/pelatihan/ bimbingan teknis terkait implementasi SAKIP.

Namun pada Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal masih terdapat beberapa perbaikan yang perlu dilakukan diantaranya:

- membuat dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- Dokumen Evaluasi Rencana Aksi Tahun 2022 juga belum dilengkapi dengan kolom permasalahan, rekomendasi dan tindak lanjut.
- belum seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal (menggunakan NPSS) ditindaklanjuti
- tidak terlihat hubungan antara peningkatan implementasi SAKIP dengan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal
- evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum juga dimanfaatkan untuk perbaikan/peningkatan akuntabilitas kinerja dan pendukung efektifitas dan efisiensi kinerja

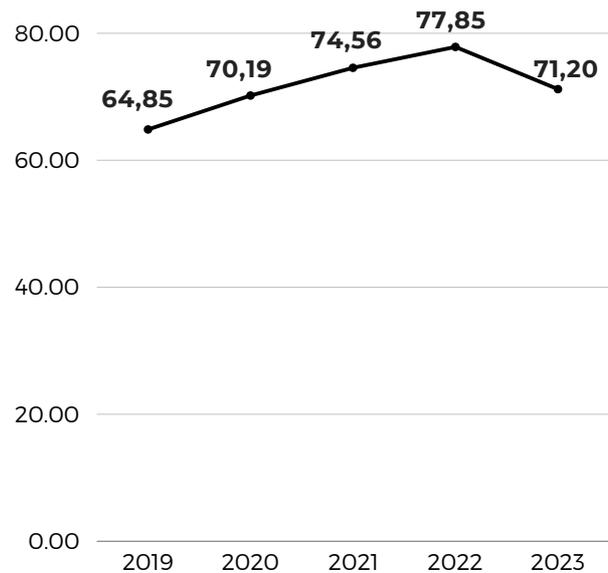
Berikut ini capaian berdasarkan komponen penilaian.

KOMPONEN	CAPAIAN NILAI	BOBOT
Perencanaan Kinerja	24,30	30
Pengukuran Kinerja	21,00	30
Pelaporan Kinerja	9,90	15
Evaluasi Internal	16,00	25
TOTAL	71,20	100

Tabel 3.16. Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP Tahun 2023

Sumber : Inspektorat BKN

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah meningkatkan kualitas implementasi SAKIP nya dari tahun ke tahun. Akan tetapi, pada tahun 2023 belum dapat mencapai target yang diharapkan dan mengalami penurunan karena terdapat perubahan metode evaluasi implementasi SAKIP yang semula diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor No. 12 Tahun 2015 menjadi Peraturan Menteri PANRB Nomor No. 88 Tahun 2021. Kompleksitas metode penilaian yang diterapkan berdasarkan regulasi terbaru cenderung lebih tinggi dan mendalam. Sedangkan di sisi lain, pedoman manajemen kinerja organisasi yang menjadi acuan seluruh unit kerja di lingkungan BKN belum menyesuaikan dengan metode evaluasi terbaru. Sehingga pada penerapannya ada beberapa syarat/kriteria yang tidak terpenuhi.



Grafik 3.25. Tren Skor Evaluasi SAKIP Wasdal Tahun 2019 s.d. 2023

Sumber : Data Olahan

Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah, nilai hasil evaluasi masih terpaut 7,15 poin. Oleh karenanya, akselerasi peningkatan kualitas manajemen kinerja organisasi perlu dilakukan di tahun-tahun mendatang berdasarkan rekomendasi yang telah disebutkan sebelumnya.



Grafik 3.26. Perbandingan Realisasi IKU 9 dan Target 2024

Sumber : Data Olahan

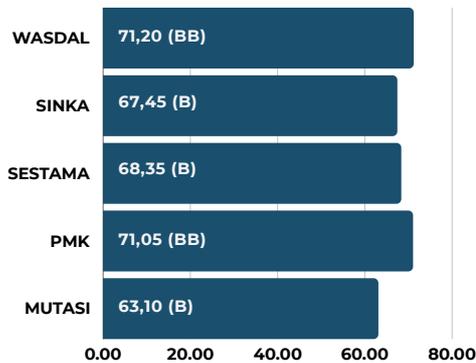
Sebaliknya, apabila mengacu pada target nasional yang ditetapkan dalam RPJMN yakni 60 (B), Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah dapat melampaui target tersebut.



Grafik 3.27. Perbandingan Evaluasi SAKIP Wasdal Tahun 2023 dengan Target RPJMN

Sumber : Data Olahan

Sejak tahun 2021, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian memperoleh nilai tertinggi dibandingkan dengan unit eselon I di lingkungan BKN. Hal ini menjadi prestasi sekaligus motivasi tersendiri bagi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk lebih meningkatkan kualitas pelaksanaan SAKIP di tahun-tahun mendatang.



Grafik 3.28. Skor Evaluasi SAKIP Unit Kerja Eselon I BKN Tahun 2023

Sumber : Data Olahan

Meskipun demikian, beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam periode mendatang antara lain:

- Membuat IKU yang relevan dan cukup menggambarkan pencapaian sasaran strategis;
- Membuat mekanisme pengumpulan data kinerja dalam bentuk SOP yang rinci dan lengkap mengikuti kebutuhan pengumpulan data kinerja yang akan dicapai;
- Mengembangkan dan lebih memaksimalkan penggunaan Teknologi informasi/ aplikasi dalam pengumpulan dan pengukuran pencapaian kinerja;
- Survei Indeks Kepuasan Masyarakat memuat 9 unsur berdasarkan Permenpan 14 Tahun 2017;
- Menyusun dan memformalkan laporan kinerja secara berkala, dalam bentuk Laporan Kinerja Triwulan sesuai di Pedoman MAKO;
- Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai dibuktikan dengan evidence yang memadai (misalnya kehadiran rapat yang dihadiri seluruh pegawai wasdal);
- Membuat Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Triwulan sesuai standar, termasuk memuat permasalahan, rekomendasi, tindak lanjut;
- Menggunakan teknologi informasi, namun baru sampai pengumpulan data kinerja;
- Jenis Perhitungan Data dan Periode Pelaporan didalam Manual IKU yang sudah diformalkan untuk target kerjanya;
- Rekomendasi evaluasi internal tahun sebelumnya dan upaya perbaikan/ penyempurnaan yang diuraikan di dalam Laporan Kinerja tahun sebelumnya untuk indikator kegiatan yang direncanakan.

- **Sasaran Strategis :**

Terkelolanya anggaran Kedeputian Bidang Wasdal secara efisien dan akuntabel

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

- **Indikator Kinerja Utama :**

Persentase realisasi anggaran

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

- **Formula IKU :**

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

- **Realisasi Kinerja**

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

**learn &
growth
perspective**

Pada tahun 2023, Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian mendapatkan alokasi anggaran sejumlah Rp. 4.425.000.000,- yang terdistribusi pada empat Direktorat. Namun demikian, pada akhir tahun 2022 Kementerian Keuangan merilis surat nomor S-1040/MK.02/2022 perihal Automatic Adjustment Belanja Kementerian/Lembaga (K/L) TA 2023 yang dimana inti dari isi surat tersebut ialah meminta kepada K/L untuk menyampaikan usul pemblokiran anggaran sekurang-kurangnya Rp 50.232.277.303.000,- (lima puluh triliun dua ratus tiga puluh dua miliar dua ratus tujuh puluh tujuh juta tiga ratus tiga ribu rupiah) dari total pagu sumber dana rupiah murni (RM) dalam rangka mitigasi dampak berlanjutnya dan memburuknya kondisi pandemi Covid-19. Menindaklanjuti hal tersebut, seluruh unit kerja di lingkungan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian melalui Sekretariat Utama menyampaikan usulan pemblokiran anggaran sejumlah Rp. 616.500.000. Berikut ini rincian komponen anggaran yang diblokir pada tahun 2023.

KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	PAGU AWAL (RP)	PEMBLOKIRAN/AUTOMATIC ADJUSTMENT (RP)	PAGU AKHIR (RP)
Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	314.013.000		314.013.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	21.825.000		21.825.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	327.564.000	(20.023.000)	307.541.000
	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	240.148.000	(77.200.000)	162.948.000
SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA		903.550.000	(97.223.000)	806.327.000
Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	635.987.000	(171.000.000)	464.987.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	803.175.000	(148.500.000)	654.675.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	497.436.000	(128.477.000)	368.959.000
	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	550.000.000	(71.300.000)	478.700.000
SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA		2.521.450.000	(519.277.000)	2.002.173.000
Kebijakan Bidang Aparatur	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	1.000.000.000		1.000.000.000
SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR		1.000.000.000		1.000.000.000
TOTAL		4.425.000.000	(616.500.000)	3.808.500.000

Tabel 3.17. Skema Anggaran Tahun 2023 Berdasarkan Automatic Adjustment

Sumber : Data Olahan

Pasca *Automatic Adjustment* yang dilakukan oleh Kementerian Keuangan, anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalami pergeseran dari KRO Pengawasan dan Pengendalian Lembaga ke Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga sebesar Rp. 68.228.000,- dalam bentuk kegiatan bimbingan teknis di instansi daerah. Tujuan utama pergeseran anggaran adalah untuk memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan. Diharapkan dengan adanya pergeseran anggaran tersebut, capaian output dan capaian kinerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk dapat instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK dapat tercapai dengan maksimal.

KODE	KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	ANGGARAN AWAL (RP)	ANGGARAN PASCA REVISI (RP)
4848	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	314.013.000	304,698,000
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	21.825.000	21.825.000
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	307.541.000	313,967,000
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	162.948.000	234,065,000
SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA			806.327.000	874.555.000
4848	Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	464.987.000	464,987,000
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	654.675.000	665,910,000
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	368.959.000	365,533,000
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	478.700.000	437,515,000
SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA			2.002.173.000	1.933.945.000
4848	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	1.000.000.000	1.000.000.000
SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR			1.000.000.000	1.000.000.000
TOTAL			3.808.500.000	3.808.500.000

Tabel 3.18. Anggaran Deputy Bidang Wasdal Tahun 2023

Sumber : Data Olahan

Penyerapan anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian pada Tahun 2022 mencapai Rp. 3,790,400,490 atau 99,52% dari total anggaran Rp. 3,808,500,000. Berdasarkan data yang dihimpun dari aplikasi Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi (SPEKTRA) BKN, realisasi anggaran Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II mencapai 99,98% atau yang tertinggi dibandingkan unit kerja Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian lainnya. Sedangkan Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV menjadi unit kerja dengan realisasi terendah yakni 98,83%. Apabila realisasi anggaran dilihat berdasarkan rincian output, Bimbingan Teknis NSPK Manajemen Wilayah II merupakan output dengan realisasi tertinggi mencapai 100%. Di sisi lain, realisasi output . Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen Wilayah IV menjadi output dengan realisasi terendah yakni 98,47% atau Rp. 430,815,372 dari total anggaran Rp.437.515.000.

KODE	KLASIFIKASI RINCIAN OUTPUT	RINCIAN OUTPUT	ANGGARAN (RP)	REALISASI (RP)	PERSENTASE
4848	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga	Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah I	304.698.000	304.334.450	99,88%
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah II	21.825.000	21.825.000	100%
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah III	313,967,000	306,806,217	97,72%
		Bimbingan Teknis NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	234,065,000	232,878,300	99,49%
SUB TOTAL FASILITASI DAN PEMBINAAN LEMBAGA			874.555.000	865,843,967	99,00%
4848	Pengawasan dan Pengendalian Lembaga	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah I	464,987,000	464,951,016	99,99%
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah II	665,910,000	665,798,014	99,98%
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah III	365,533,000	365,499,700	99,99%
		Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN Wilayah IV	437,515,000	430,815,372	98,47%
SUB TOTAL PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN LEMBAGA			1.933.945.000	2.212.262.678	99,73%
4848	Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN	Kebijakan Teknis Pengawasan dan Pengendalian Integritas dan Moralitas ASN	1.000.000.000	4.283.117.968	99,61%
SUB TOTAL KEBIJAKAN BIDANG APARATUR			1.000.000.000	997,492,421	99,61%
TOTAL			3,808,500,000	3,790,400,490	99,66%

Tabel 3.19. Realisasi Anggaran Tahun 2023 Berdasarkan KRO

Sumber : Data Olahan

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

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

Berdasarkan hasil rumusan tersebut, terdapat dua indikator kinerja pada kegiatan reguler dan satu indikator kinerja pada kegiatan program prioritas. Berikut ini hasil perhitungan efisiensi anggaran tahun 2023.

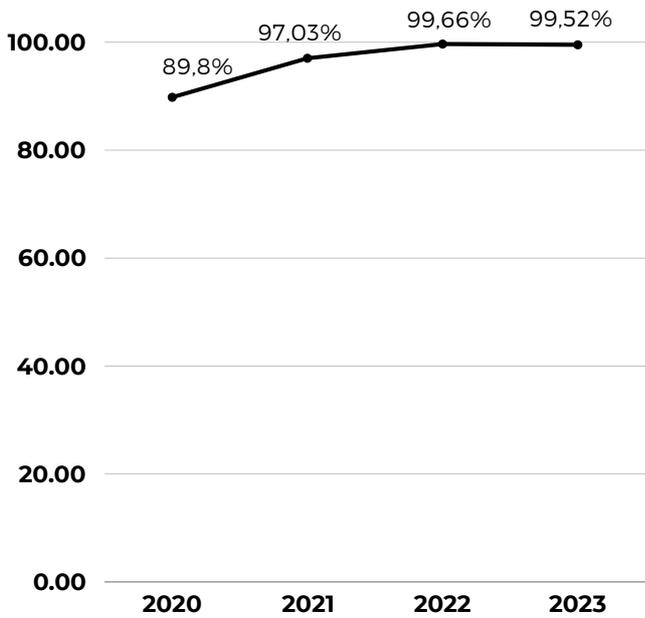
INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET KINERJA	REALISASI KINERJA	CAPAIAN KINERJA (%)	PAGU ANGGARAN (RP)	REALISASI ANGGARAN (RP)	EFISIENSI (%)
<i>STAKEHOLDER PERSPECTIVE</i>						
Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	60%	61%	101,67	874,555,000	865,843,967	99%
<i>CUSTOMER PERSPECTIVE</i>						
Indeks kepuasan masyarakat	89	88,02	101,17	-	-	-
<i>INTERNAL PERSPECTIVE</i>						
Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%	100%	101,17	-	-	-
Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	95%	91%	95,79	1,933,945,000	1,927,064,102	98%
Jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS	1	1	100,00	1.000.000.000	997,492,421	99%
Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang diselesaikan tepat waktu	100%	72%	72%	-	-	-
<i>LEARN & GROWTH PERSPECTIVE</i>						
Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputan Bidang Wasdal	80	77,97	97%	-	-	-
Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	100%	100%	-	-	-
Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	35	N/A	N/A	-	-	-
Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79	71,20	90%	-	-	-
Persentase realisasi anggaran	100%	99,52%	99,52%	-	-	-
Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%	100%	100%	-	-	-

Tabel 3.20. Analisis Efisiensi Anggaran Tahun 2023
Sumber : Data Olahan

Untuk mencapai target 60% instansi pemerintah yang mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalokasikan anggaran sejumlah Rp 874,555,000 untuk melaksanakan kegiatan bimbingan teknis di seluruh instansi pemerintah. Idealnya, seluruh kegiatan bimbingan teknis dapat dilakukan secara luring agar peserta dapat lebih fokus dan interaktif. Namun demikian, akibat keterbatasan anggaran, Kegiatan Bimbingan Teknis ini dilakukan dengan berkolaborasi dengan Kantor Regional sebagai kepanjangan tangan dari Badan Kepegawaian Negara di masing-masing daerah. Kombinasi penggunaan metode luring dan daring ini meningkatkan efisiensi anggaran sebesar 99%.

Pada indikator kinerja, Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang Ditindaklanjuti, nilai efisiensi yang diperoleh ialah 98%. Dengan alokasi anggaran yang tersedia, kegiatan monitoring dan evaluasi terfokus pada kasus tindak pidana kejahatan jabatan, netralitas ASN dan ASN non aktif yang berpotensi menimbulkan kerugian negara/daerah.

Nilai efisiensi pada indikator kinerja jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS mencapai 99%. Bentuk-kegiatan yang dilakukan untuk dapat merealisasikan kinerja tersebut diantaranya adalah pengembangan sistem informasi, rapat dalam dan luar kantor dalam rangka peninjauan kerjasama, serta perjalanan dinas dalam negeri dalam rangka pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS.



Grafik 3.29. Tren Realisasi Anggaran Wasdal Tahun 2020 s.d. 2023
Sumber : Data Olahan

Ketercapaian realisasi kinerja IKU ini mengalami penurunan dibandingkan realisasi kinerja pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2023, realisasi anggaran Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mencapai 99,52% atau capaian kinerjanya mencapai 99,52%. Hal ini mengalami penurunan sebesar 0,14% dibandingkan tahun 2022. ketidaktercapaian target tahun ini menjadi motivasi bagi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk senantiasa menggunakan anggaran secara akuntabel dan transparan.

Beberapa faktor yang menjadi pendorong peningkatan realisasi anggaran di Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian antara lain adalah monitoring dan evaluasi terhadap capaian realisasi anggaran yang dilakukan oleh pimpinan unit kerja. Selain itu, koordinasi dengan unit terkait seperti Biro Perencanaan dan Organisasi, Biro Keuangan serta Inspektorat menjadi salah satu faktor penting dalam tingginya realisasi anggaran. Kerjasama antar staf Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan tim pengelola kegiatan di masing-masing unit yang semakin baik juga menjadi kunci ketercapaian Indikator kinerja ini.

Namun demikian, pada tahun 2023 salah satu faktor yang menghambat kinerja anggaran lain adalah adanya peraturan baru terkait verifikasi dokumen keuangan di internal BKN dalam bentuk Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Tentang 559 Tahun 2023 Tentang Pedoman Standardisasi Persyaratan Dokumen Tagihan dan Pertanggungjawaban Keuangan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara . Dikeluarkannya keputusan ini membuat unit kerja harus beradaptasi terkait dokumen pertanggungjawaban keuangan. Akibatnya realisasi anggaran menjadi sedikit terhambat.



Grafik 3.30. Perbandingan Realisasi IKU 11 Tahun 2023 dan Target 2024
Sumber : Data Olahan

- **Sasaran Strategis :**

- Terkelolanya anggaran Kedeputian Bidang Wasdal secara efisien dan akuntabel**

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

- **Indikator Kinerja Utama :**

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

Tindak lanjut temuan audit oleh BPK/Inspektorat terhadap penggunaan anggaran Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

- **Formula IKU :**

$$IKU = \frac{\text{Jumlah penyelesaian temuan BPK/Inspektorat}}{\text{Jumlah temuan BPK/Inspektorat}} \times 100\%$$

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

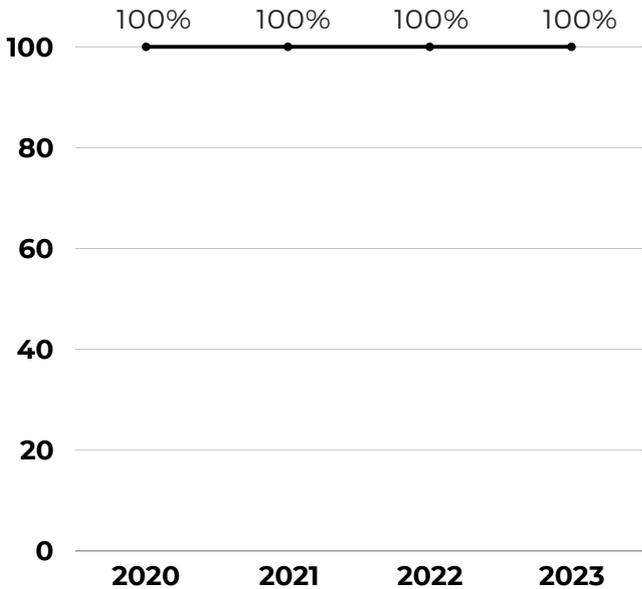
- **Realisasi Kinerja**

TARGET	REALISASI	CAPAIAN
100%	100%	100%

**learn &
growth
perspective**

Pada Tahun 2023, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tidak ditetapkan menjadi objek pemeriksaan/audit baik oleh Inspektorat maupun BPK. Objek audit ditentukan dengan melihat peta resiko yang di susun berdasarkan faktor-faktor resiko sebagai berikut; jumlah anggaran, eksistensi program prioritas dan anggaran yang mendukung program prioritas tersebut, frekuensi revisi POK, SDM pengelola dll. Meskipun Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengampu program prioritas nasional yakni Penegakan disiplin PNS, unit kerja di lingkungan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tidak termasuk dalam peta resiko karena program prioritas baru berjalan selama satu tahun anggaran. Dengan demikian, kinerja IKU telah terealisasi 100%.

Berdasarkan rencana strategis Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2020-2024, target IKU ini dalam kurun waktu 5 tahun adalah 100% setiap tahunnya. Sehingga dengan telah tercapainya target sampai dengan tahun 2024, yang perlu dilakukan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah menjaga konsistensi agara dapat tercapai kembali pada tahun-tahun berikutnya.



Grafik 3.31. Tren Realisasi IKU 11 Tahun 2020 s.d. 2023

Sumber : Data Olahan

Ketercapaian realisasi kinerja IKU ini konsisten berada di angka 100% selama 4 tahun berturut-turut yang berarti bahwa tahun ini target kinerja tersebut selalu tercapai setiap tahunnya. Capaian ini menjadi motivasi bagi Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk senantiasa menggunakan anggaran secara akuntabel dan transparan. Hal yang sama perlu dilakukan untuk menjaga momentum ketercapaian target sampai dengan tahun 2024. Lebih luas dari itu, ketercapaian target indikator kinerja ini mendukung BKN untuk mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) yang telah diraih selama ini.



Grafik 3.32. Realisasi IKU 11 Tahun 2023 dan Target 2024

Sumber : Data Olahan

EVALUASI

Pada tahun 2023, Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalami penurunan sebesar 6,65 menjadi 71,20. Hal ini dikarenakan penerapan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 321.1 Tahun 2023 Tentang Pedoman Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah yang lebih memperketat persyaratan dokumen dalam pengelolaan manajemen kinerja organisasi

Evaluasi implementasi SAKIP dipandang perlu untuk memberikan rekomendasi perbaikan dan peningkatan kualitas pengelolaan dan akuntabilitas kinerja yang lebih baik. Evaluasi atas penyelenggaraan SAKIP Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2023 telah dilaksanakan terhadap 4 komponen, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi internal. Dari hasil evaluasi tersebut, beberapa rekomendasi perbaikan yang harus dilaksanakan pada tahun berikutnya adalah:

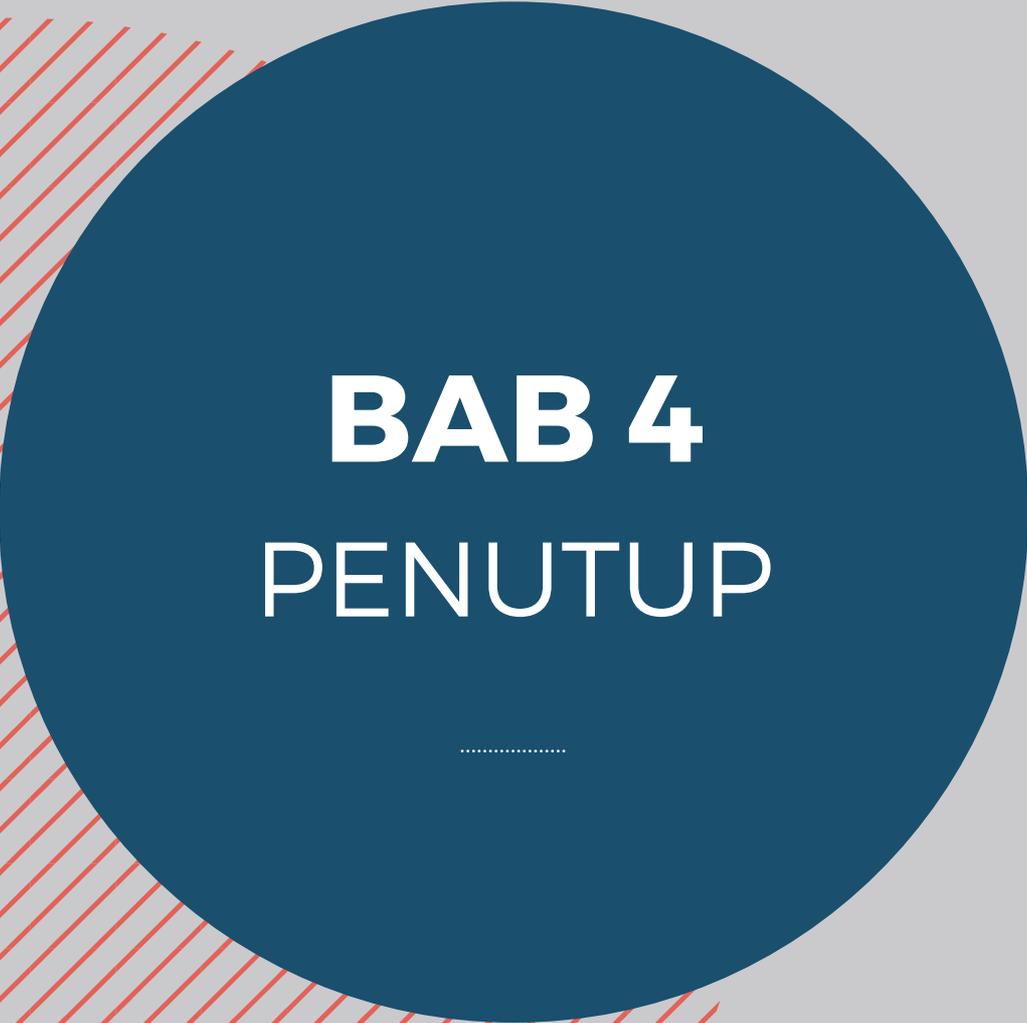


- menyelaraskan target pada dokumen perencanaan kinerja, antara lain antara Perjanjian Kinerja (PK) dan Rencana Aksi;
- melakukan monitoring pencapaian target IKU yang ditetapkan secara berkala agar pencapaian kinerja yang ditetapkan dapat sesuai dengan rencana;
- melakukan pengumpulan data kinerja dan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



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



BAB 4
PENUTUP

PENUTUP

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

Laporan Kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2023 merupakan hasil evaluasi kinerja selama satu tahun anggaran yang berisikan tentang kegiatan pelaksanaan tugas dibidang pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang tertuang dalam indikator kinerja utama. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi alat penilai kinerja kuantitatif yang menggambarkan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara akuntabel dan transparan, serta dapat menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

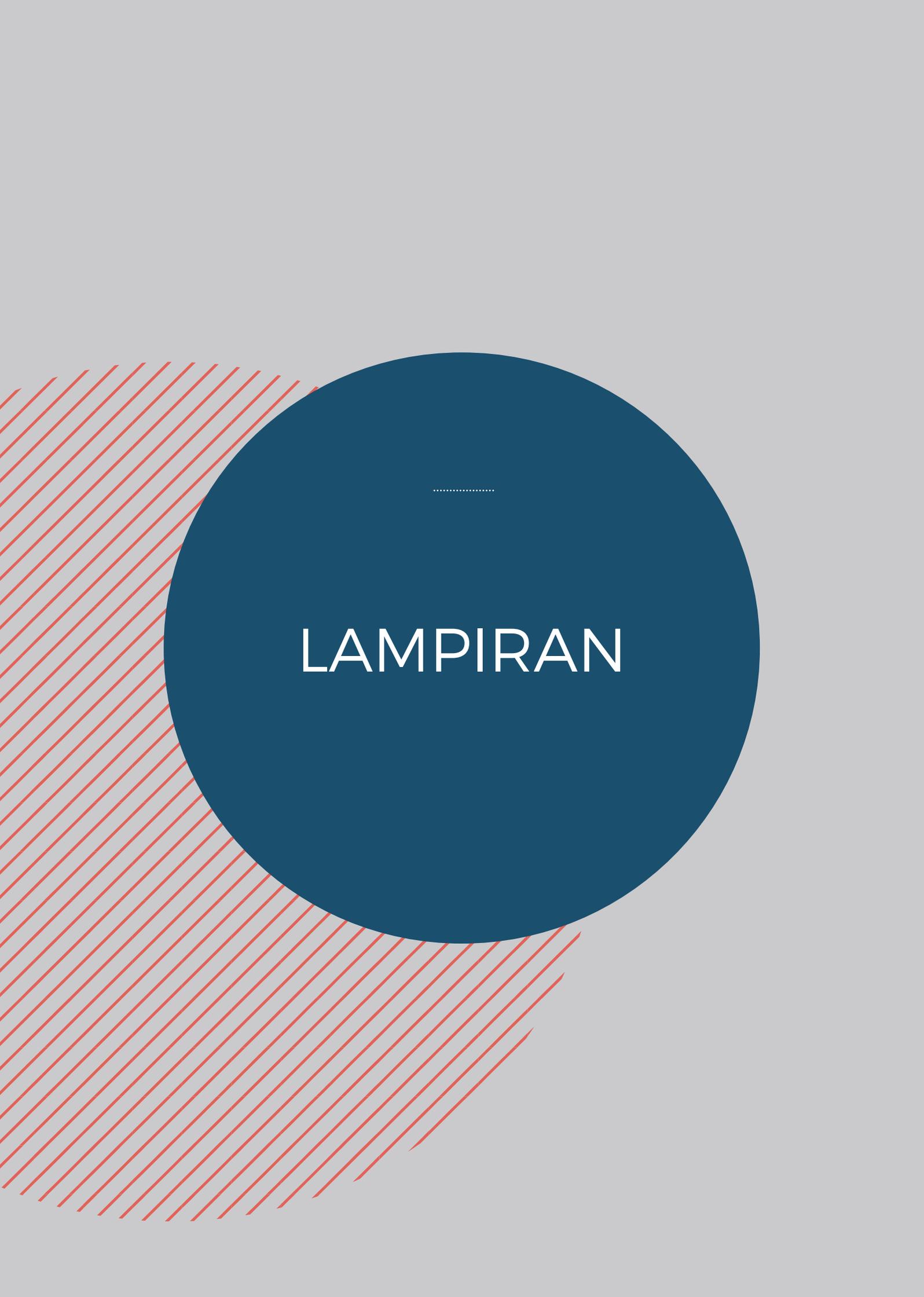


Penyusunan Laporan Kinerja sejalan dengan program Anggaran Berbasis Kinerja dan *Balanced Scorecard* atau Indikator Kinerja Utama dari program dan kegiatan. Pencapaian kinerja organisasi merupakan implementasi atas perencanaan kinerja dan pemenuhan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Akan tetapi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



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023



.....

LAMPIRAN



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN**

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

Nama : Otok Kuswanda
Jabatan : Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

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 Pengawasan dan
Pengendalian


Otok Kuswanda
NIP. 196906191995031001

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN**

KODE SS	SASARAN STRATEGIS	KODE IKU	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
SS.1	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	IKU.1	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK (minimal A dan B)	60
CUSTOMER PERSPECTIVE				
SS.2	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	IKU.2	Indeks kepuasan masyarakat	89
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
SS.3	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN	IKU.3	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100
		IKU.4	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian kepegawaian yang dilindaklanjuti	95
		IKU.5	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu	100
		IKU.6	Jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin ASN	1
LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE				
SS.4	Terwujudnya ASN Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang kompeten	IKU.7	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian	80
SS.5	Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian	IKU.8	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100
SS.6	Terwujudnya birokrasi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima	IKU.9	Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi	35
		IKU.10	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79
SS.7	Terkelolanya anggaran Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara efisien dan akuntabel	IKU.11	Persentase realisasi anggaran	100
		IKU.12	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100

Kode/ KRO	Kegiatan	Pagu Alokasi	
088.01.CO	PROGRAM KEBIJAKAN, PEMBINAAN PROFESI, DAN TATA KELOLA ASN	Rp	4.425.000.000
4848	Pengawasan dan Pengendalian NSPK Manajemen ASN	Rp	4.425.000.000
TOTAL PAGU ALOKASI		Rp	4.425.000.000

Jakarta, 19 Desember 2022

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara



Bima Haria Wibisana
NIP.196107191989031001

Pihak Pertama
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian



Otak Kuswandar
NIP.196906191995031001

**LAMPIRAN PERJANJIAN KINERJA
REFORM/INOVASI
DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN**

Sasaran Strategis		IKU		Reform/Inovasi
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
SS 1	Terwujudnya instansi pemerintah yang professional dalam menerapkan manajemen ASN	IKU 1	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan aplikasi indeks NSPK versi 2.0) 2. Penyederhanaan indikator penilaian indeks NSPK 3. Penyempumaan POS AP penilaian indeks NSPK
CUSTOMER PERSPECTIVE				
SS 2	Terwujudnya pelayanan kepegawaian yang berkualitas	IKU 2	Indeks kepuasan masyarakat	Penyempumaan instrumen survei dan penambahan frekuensi survei
INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE				
SS 3	Terwujudnya Kualitas Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN	IKU 3	Persentase Penyelesaian Permasalahan Kepegawaian ASN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan aplikasi DeWasdal dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi penanganan permasalahan kepegawaian dengan melibatkan kantor regional 2. Penerapan reward dan punishment berbasis aplikasi DeWasdal
		IKU 4	Persentase Rekomendasi Hasil Pengawasan dan Pengendalian yang ditindaklanjuti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembangunan database tindaklanjut hasil wasdal sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan 2. Penerapan tindakan administratif dalam rangka mendorong tindaklanjut rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian
		IKU 5	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/ pemindahan/ pemberhentian/ promosi/ mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kolaborasi dengan seluruh unit terkait, proses cepat/tepat waktu dengan hasil akurat 2. Penyusunan POS AP pemberian pertimbangan teknis pengangkatan/ pemindahan/ pemberhentian/ promosi/ mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu

Pihak Kedua
Plt. Kepala Badan Kepegawaian Negara


Bima Hana Wibisana
NIP. 196107191989031001

Pihak Pertama
Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian


Otok Kuswandar
NIP. 196906191995031001



.....

LAPORAN KINERJA
WASDAL
2023

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
STAKEHOLDER PERSPECTIVE				
Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	60%	61%	100%
CUSTOMER PERSPECTIVE				
Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks kepuasan masyarakat	89	89,29	100%
INTERNAL PERSPECTIVE/BUSINESS PROCESS				
	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	100%	100%	100%
Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	95%	91%	96%
	Jumlah rekomendasi kebijakan atas hasil pengawasan dan pengendalian penegakan disiplin PNS	1 Rekomendasi Kebijakan	1 Rekomendasi Kebijakan	100%
	Persentase pertimbangan teknis pengangkatan/pemindahan/pemberhentian/promosi/mutasi kepegawaian instansi pemerintah yang mengalami kekosongan PPK yang diselesaikan tepat waktu	100%	72%	72%
LEARN & GROWTH PERSPECTIVE				
Terwujudnya ASN di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal yang kompeten	Indeks profesionalitas ASN di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal	80	77,97	97%
Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedepuitan Bidang Wasdal	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	100%	N/A	N/A
Terwujudnya birokrasi Kedepuitan Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	35	100%	100%
	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	79	71,20	90%
Terkelolanya anggaran BKN secara efisien dan akuntabel	Persentase realisasi anggaran	100%	99,52%	99,52%
	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	100%	100%	100%

Tabel 3.1. Capaian Kinerja Tahun 2023

Sumber : Data Olahan