

# LAPORAN KINERJA

2023



**KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI  
KEPEGAWAIAN**

---

# KATA PENGANTAR

Laporan Kinerja ini disusun sebagai wujud penerapan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan akuntabel serta untuk memenuhi kewajiban sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Bahwa dengan diterbitkannya Peraturan Presiden tersebut, pemerintah telah menerapkan suatu sistem pertanggungjawaban yang berfokus kepada kinerja meliputi penyusunan Rencana Strategis (Renstra), pengukuran kinerja, evaluasi kinerja dan pelaporan kinerja secara terpadu dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi serta visi dan misi organisasi. Laporan Kinerja ini merupakan bentuk pertanggungjawaban Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian atas pelaksanaan tugas dan fungsi serta kewenangannya dalam membantu Badan Kepegawaian Negara untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan, khususnya dibidang manajemen kepegawaian sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain itu Laporan Kinerja ini memiliki dua fungsi utama, yaitu pertama merupakan sarana untuk menyampaikan pertanggungjawaban kinerja yang telah ditetapkan sebagaimana dalam penetapan kinerja, kedua merupakan sarana evaluasi atas penetapan kinerja sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang.

Untuk memenuhi kedua fungsi utama tersebut, penyusunan Laporan Kinerja ini secara garis besar berisikan informasi mengenai penetapan kinerja dan capaian kinerja tahun 2023 yang merupakan pedoman untuk merealisasikan sasaran kinerja yang ingin dicapai selama tahun 2023, dimana sepenuhnya mengacu pada Rencana Strategis BKN 2020 - 2024. Sementara itu, capaian kinerja merupakan realisasi seluruh kegiatan yang bermuara pada capaian indikator kinerja utama, diarahkan bagi pemenuhan target yang ditetapkan pada perjanjian kinerja yang ditetapkan.

Laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif kinerja yang telah dilaksanakan dan sekaligus menjadi pertanggungjawaban Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara, para stakeholder dan mitra kerja Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian. Sedangkan capaian indikator kinerja yang memenuhi sasaran maupun yang tidak memenuhi sasaran, akan dianalisis lebih lanjut dalam rangka mengidentifikasi peluang yang ada untuk perbaikan kinerja pada tahun berikutnya.

---

Kepada semua pihak yang telah terlibat dalam proses penyusunan Laporan Kinerja ini baik dalam bentuk kontribusi data maupun kontribusi lainnya, kami ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membimbing kita dalam melaksanakan tugas dan berkarya demi kemajuan dan kejayaan BKN yang kita cintai ini.

Jakarta, Januari 2024  
Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

\$

# IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja di Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian disusun sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara bahwa Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian telah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan dan kepangkatan, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil, administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara, dalam rangka mewujudkan Visi BKN.

Indikator keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian antara lain dapat dilihat dari pencapaian Indikator Kinerja Utama yang telah ditargetkan pada tahun 2023 yang bermuara dari Indikator Kinerja Utama BKN sebagai induk organisasi. Bahwa hasil penilaian masyarakat berupa kuisioner yang telah diformulasi dalam tabel tingkat capaian menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian. Dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 masing – masing layanan mendapat penilaian rata rata baik. Hasil penilaian indeks kepuasan masyarakat dan kecepatan pelayanan serta tingkat kesalahan dalam memberikan pelayanan masing – masing parameter tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lain sebagaimana hasil yang telah dicapai oleh Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian bila dikaitkan dengan indikator kinerja kegiatan.



Pencapaian sasaran Indikator Kinerja utama pelayanan dibidang kepegawaian dalam tahun 2023 Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian pada umumnya telah dapat direalisasikan dengan capaian baik. Berikut adalah capaian dari Indikator Kinerja Utama pelayanan sebagaimana tersebut dalam tabel berikut:

<b>PERSPEKTIF</b>	<b>SKOR SS</b>	<b>NKP</b>
<b>CUSTOMER</b>	<b>100.79</b>	<b>33.26</b>
<b>INTERNAL PROCESS</b>	<b>96.23</b>	<b>31.76</b>
<b>LEARN AND GROWTH</b>	<b>95.39</b>	<b>31.48</b>

Keterkaitan anggaran untuk mewujudkan indikator kinerja utama dengan tugas dan fungsi dari Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian adalah sejumlah Rp 2.575.000.000,00 ( dua milyar lima ratus tujuh puluh lima juta rupiah), mengalami automatic adjustmen sebesar Rp 455.250.000, 00 (empat ratus lima puluh lima juta dua ratus lima puluh ribu rupiah). Realisasi anggaran yang dicapai pada tahun 2023 adalah sebesar 99,56% dengan jumlah RP 2.110.495.043,00 (dua milyar seratus sepuluh juta empat ratus sembilan puluh lima ribu empat puluh tiga rupiah).

---

# DAFTAR ISI

02

KATA PENGANTAR

06

DAFTAR ISI

07

BAB I PENDAHULUAN

15

BAB II EVALUASI PELAKSANAAN RENCANA  
KERJA 2022

26

BAB III RENCANA KERJA 2023

77

BAB V PENUTUP

---

# BAB I

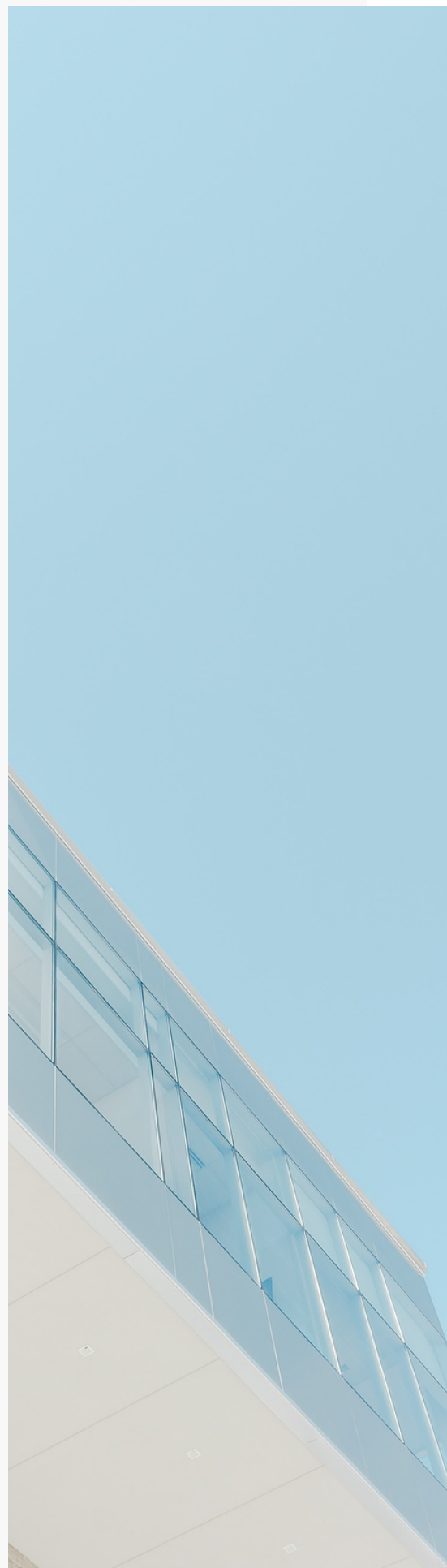
# PENDAHULUAN

---

## LATAR BELAKANG

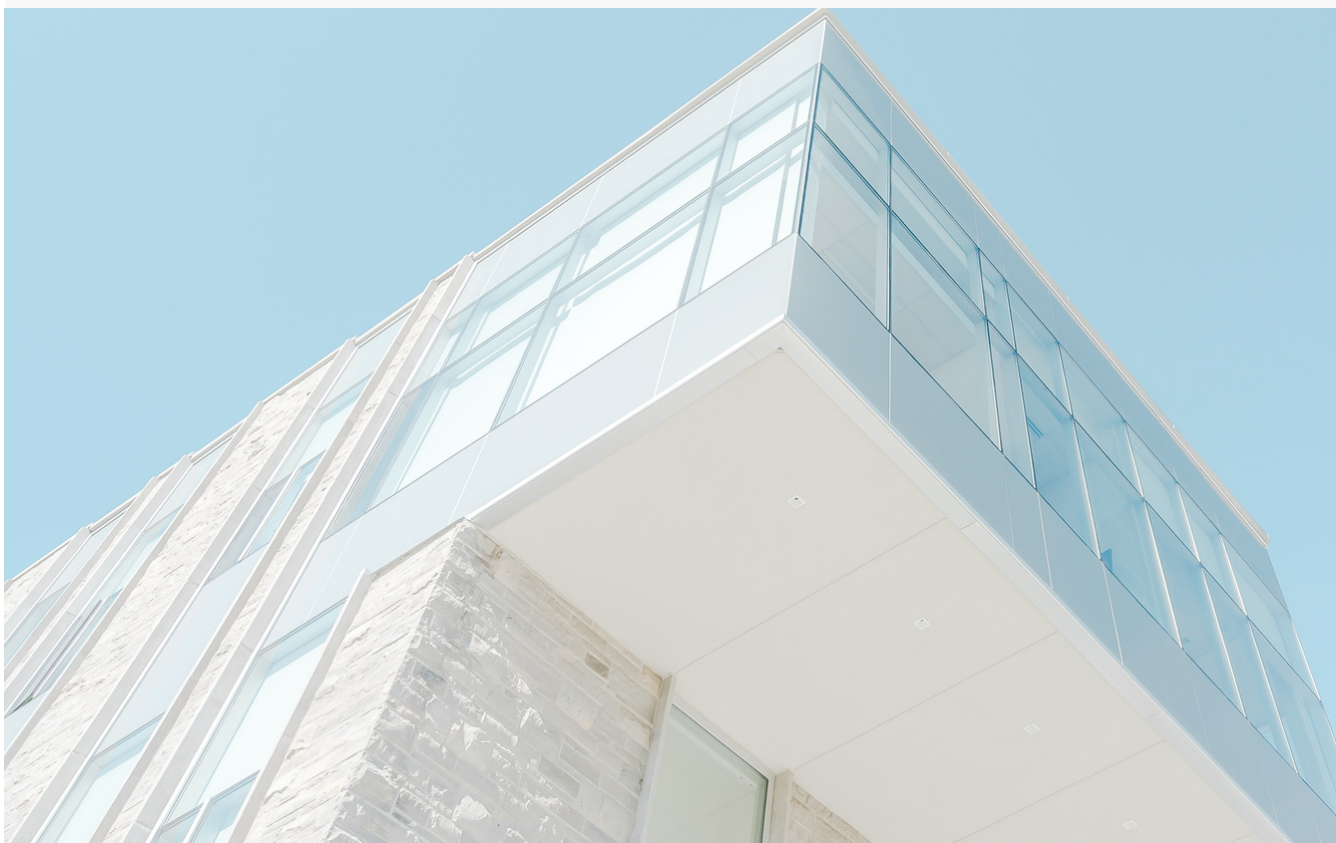
Dalam rangka melaksanakan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang mengatur secara khusus pelaksanaan SAKIP di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian menyajikan laporan kinerja tahun 2023 yang berisi perencanaan dan perjanjian kinerja, serta akuntabilitas kinerja yang berisi pencapaian kinerja, hambatan dalam penyelesaian permasalahan sebagai bahan evaluasi dan peningkatan kinerja di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian.

Untuk meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta dalam rangka mewujudkan *good governance*, Pemerintah telah mengembangkan media pertanggungjawaban yang disebut dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dan merupakan satu kesatuan laporan yang menyeluruh yang dimulai dengan Perencanaan Strategi.



Perencanaan Strategi (Renstra) merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul untuk menghasilkan suatu rencana strategi instansi pemerintah, yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

Menyikapi hal tersebut, Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian sebagai unit pelayanan pada Badan Kepegawaian Negara diharapkan dapat merespon dengan cepat dan menjawab berbagai tantangan yang sedang dihadapi serta akan terjadi di masa yang akan datang. Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian sebagai salah satu unit kerja yang berkedudukan dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara, bila ditinjau dari tugas fungsinya sebagai salah satu front line unit Badan Kepegawaian Negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat PNS telah berupaya dan berusaha terus menerus untuk meningkatkan mutu pelayanan di bidang mutasi kepegawaian.





# TUGAS DAN FUNGSI

Deputi bidang mutasi kepegawaian adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN di bidang mutasi kepegawaian, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala. Dalam Pasal 80 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah unsur pelaksana sebagian tugas dan fungsi BKN dibidang mutasi kepegawaian, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala. Selanjutnya dalam Pasal 81 dinyatakan bahwa, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil, administrasi Pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara.

Sedangkan dalam Pasal 82 dinyatakan fungsi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah

- Penyusunan dan penetapan kebijakan teknis di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- Perumusan pertimbangan teknis perencanaan di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- Pelaksanaan administrasi pensiun Pejabat Negara dan mantan pejabat negara;
- Pemberian bimbingan teknis dan fasilitasi di bidang pengadaan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, serta kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil;
- Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidangnya;
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

## KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN



Deputi bidang mutasi kepegawaian terdiri atas 3 (tiga) direktorat yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing dalam penyelenggaraan manajemen ASN, berikut adalah pembagian tugas masing-masing direktorat:

- **Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan**

Direktorat pengadaan dan kepangkatan mempunyai tugas menetapkan Nomor Induk Pegawai ASN, Kartu Pegawai, Kartu Istri/ Suami, persetujuan dan pertimbangan teknis kenaikan pangkat PNS, pertimbangan teknis pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat fungsional utama yang penetapannya menjadi kewenangan Presiden, pertimbangan teknis atau keputusan perpindahan antar instansi, penugasan, pengalihan PNS, peninjauan masa kerja, dan mutasi lainnya.

- **Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara**

Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara mempunyai tugas memberikan pertimbangan teknis pensiun PNS/janda/duda/bagian pensiun janda, pensiun Pejabat Negara tertentu, penetapan pensiun janda/duda pensiunan Pegawai Negeri Sipil, penetapan pensiun janda/duda/anak Pejabat Negara, serta pelaksanaan tata usaha pensiun.

- **Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian**

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan persiapan dan/atau penetapan pertimbangan status kepegawaian, persiapan dan/atau penetapan pertimbangan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang terlibat eksekutif politik dan menjadi anggota/pengurus partai politik, persiapan dan/atau penetapan penyelesaian permasalahan NIP, persetujuan pemberian / perpanjangan/ pengaktifan CLTN, persiapan dan/atau penetapan pertimbangan status kepegawaian bagi PPPK, persiapan pertimbangan/rekomendasi tewas dan cacat karena dinas, persiapan pertimbangan penetapan nama, tanggal lahir dan Terhitung Mulai Tanggal (TMT) CPNS persiapan pertimbangan status dan kedudukan kepegawaian lainnya, serta pengelolaan data status dan kedudukan kepegawaian.

# PERAN DAN ISU STRATEGIS

Identifikasi isu yang tepat dan bersifat strategis diharapkan dapat meningkatkan akseptabilitas prioritas pembangunan, sehingga dapat dioperasionalkan secara moral dan dapat dipertanggungjawabkan secara etika birokratis. Perencanaan dimaksudkan agar organisasi senantiasa mampu menyelaraskan diri dengan lingkungan.

Oleh karena itu, perhatian terhadap mandat dari masyarakat dan lingkungan eksternal merupakan perencanaan dari luar ke dalam yang tidak boleh diabaikan. Isu strategis merupakan salah satu pengayaan analisis lingkungan eksternal terhadap proses perencanaan dan apabila dalam 5 (lima) tahun yang akan datang dinamika eksternal dapat diidentifikasi dengan baik maka BKN dapat mempertahankan kelangsungan penyelenggaraan pemerintahan untuk peningkatan pelayanan terhadap masyarakat.

Organisasi yang tidak menyelaraskan diri secara sepadan atas isu strategisnya akan menghadapi kegagalan dalam mencapai keberhasilan kinerja. Oleh karena hal tersebut Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian merupakan unit yang menjabarkan atau mengimplementasikan dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategi BKN, maka Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian sebagai salah satu unit yang melaksanakan tugas di bidang mutasi kepegawaian dengan secara jelas dan realistis dapat melaksanakan beberapa kegiatan dalam 1 program sebagaimana amanat dari Rencana Strategis BKN 2020-2024 yang telah dilaksanakan dan direalisasikan dengan mempertimbangkan sumber daya manusia, teknologi, waktu dan kemampuan yang dimiliki.

Untuk dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strateginya, maka setiap tujuan strategi harus ditetapkan indikator kinerjanya (performance indikator) yang jelas dan terukur. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui tantangan, kendala dalam pelaksanaan dan hasil yang dicapai (output).

# SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tugas dan fungsinya. Pada tahun 2023 jumlah pegawai di lingkungan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian sebanyak 118 (seratus delapan belas) orang, dengan rincian sebagai berikut:

## GOLONGAN

GOLONGAN	DIT. PK	DIT. Pensiun	DIT. SKK	PERSENTASE
IV	10	6	4	48.31%
III	45	35	16	34.75%
II	2	0	0	16.95%

## JABATAN

JABATAN	JUMLAH
JPT MADYA	1
JPT PRATAMA	3
PENGAWAS	3
FUNGSIONAL	99
PELAKSANA	15

# SARANA

Sarana dan prasarana mutlak diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan operasional untuk kelancaran pelayanan kepada para PNS. Berkaitan dengan hal tersebut, dukungan sarana dan prasarana tersebut setiap tahun selalu ditingkatkan. Upaya tersebut diantaranya dilakukan melalui pengadaan, pengoptimalisasian serta peningkatan sarana dan prasarana. Secara umum sarana dan prasarana yang tersedia saat ini meliputi ruang deputy, ruang direktur, ruang kerja, ruang rapat, ruang tata naskah, almari, meja kerja, kursi kerja, filing cabinet, komputer, printer, telepon, faximile dan sarana operasional kantor lainnya. Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian memiliki empat ruangan kantor, yaitu Ruang Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian, Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan serta Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian yang berada di lantai 7, dan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara berada di lantai 8 gedung II BKN.

# WILAYAH KERJA

Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian bertugas melaksanakan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengadaan, kepangkatan, mutasi, pemberhentian dan pensiun, status dan kedudukan hukum Pegawai Negeri Sipil, administrasi Pensiun Pejabat Negara dan mantan Pejabat Negara. Outcomes yang hendak dicapai oleh Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian adalah "Terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan manajemen kepegawaian ASN yang professional dibidang pengadaan, kepangkatan dan mutasi lainnya, Pelayanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta penetapan Pertimbangan Status dan Kedudukan Kepegawaian". Peningkatan pelayanan dimaksud adalah dengan mempercepat waktu penyelesaian yang dilakukan secara profesional dan berkesinambungan.

# SISTEMATIKA PELAPORAN

Sistematika penyusunan laporan kinerja keddeputian Bidang Mutasi Kepegawaian adalah sebagai berikut :

01

## **BAB I PENDAHULUAN**

Meliputi latar belakang, tugas dan fungsi, isu strategis, profil Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian.

02

## **BAB II PERENCANAAN DAN PENETAPAN KINERJA**

Tujuan Strategis, Sasaran Strategis, Indikator Kinerja Utama, serta Rencana Strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian periode 2020 - 2024 yang kemudian diturunkan ke Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian dan Penetapan Kinerja Tahun 2023.

03

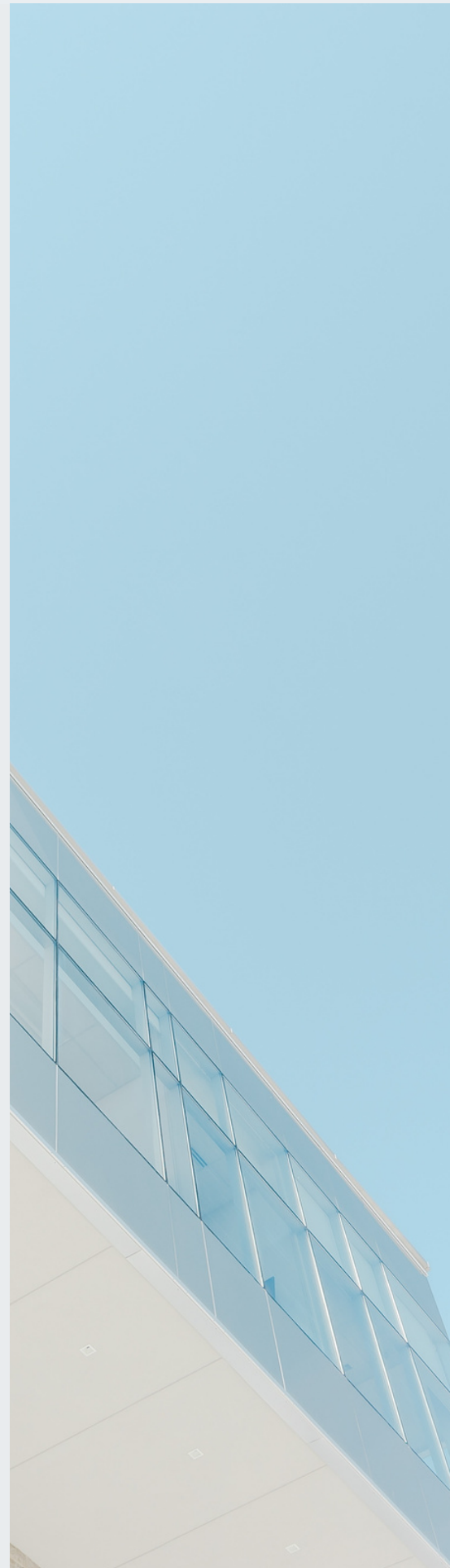
## **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**

Menjelaskan indikator kinerja yang digunakan dan analisis pencapaian kinerja Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2023, serta akuntabilitas keuangan atas penggunaan dana selama Tahun 2023 yang mencerminkan tingkat penyerapan dana dan kegiatan yang dilakukan

04

## **BAB IV PENUTUP**

Menjelaskan simpulan menyeluruh dan laporan akuntabilitas Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2023 dan menguraikan rekomendasi yang diperlukan bagi perbaikan kinerja di masa yang akan datang.



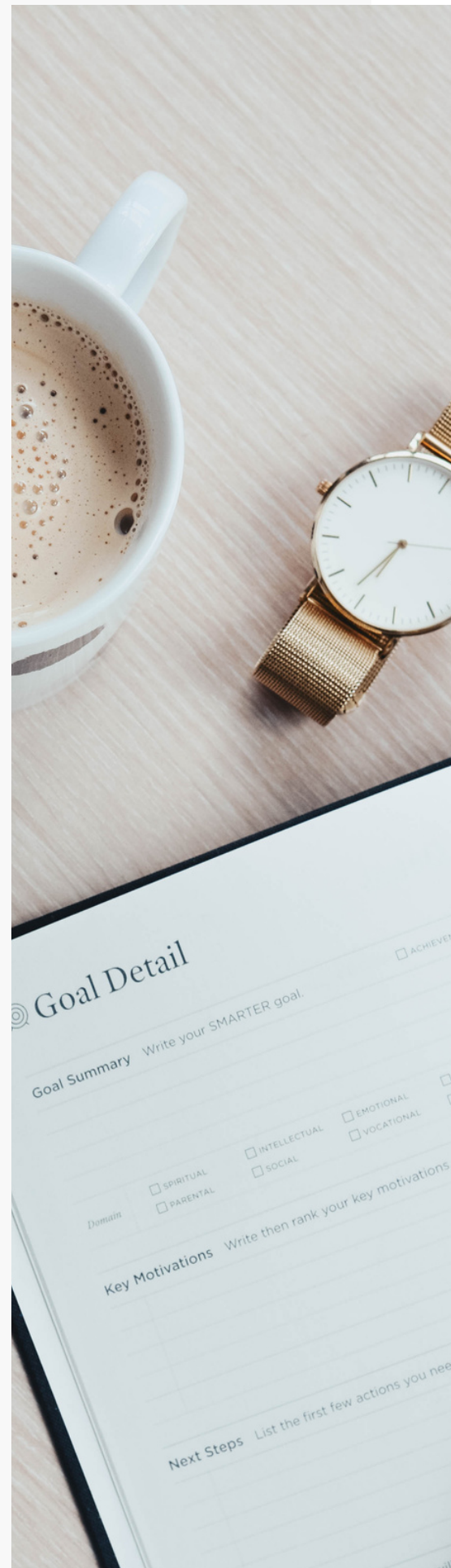
# BAB II

# PERENCANAAN & PENETAPAN KINERJA

---

## RENCANA STRATEGIS

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolak ukur kinerja dalam pelaksanaan pembangunan aparatur negara yang diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Pembangunan Jangka Panjang (PJP) 2005 - 2025, maupun dalam Kebijakan Strategis Nasional di BKN, maka ditetapkan rencana strategis Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan. Serta sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan. Selaku pelayan masyarakat, maka Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian memiliki rencana dan strategi yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanannya terhadap masyarakat, dengan cara menanamkan rasa memiliki dan meningkatkan kedisiplinan melalui tertib administrasi dan tertib perkantoran, serta menjalankan tugas secara professional dengan penuh rasa tanggung jawab.



---

Rencana strategis Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian pada hakekatnya merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai upaya yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja serta cara pencapaiannya melalui pembinaan, penataan, perbaikan, penertiban, penyempurnaan dan pembaharuan terhadap sistem dan kebijakan, agar tercapai efektivitas, efisiensi dan produktivitas dalam pelaksanaan pemerintahan. Sesuai dengan tugas dan fungsi serta memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau mungkin timbul, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian didalam menyusun Laporan Kinerja 2022 berpedoman pada Rencana Strategi BKN berorientasi pada target hasil yang akan dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun mulai tahun 2020 sampai dengan 2024. Rencana Strategi BKN mencakup visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, dan program telah dilaksanakan melalui berbagai kegiatan oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian berkomitmen untuk melakukan reformasi yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Tahap awal yang perlu dilakukan adalah membangun kepercayaan masyarakat (*public trust*). Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian sebagai salah satu unit pelayanan di lingkungan BKN dalam tahun anggaran 2022 telah menyusun Rencana Kerja (renja) yang akan dilaksanakan dalam tahun anggaran 2023 dan sebagai pertanggungjawaban terhadap pelaksanaan rencana kerja tersebut, maka dalam tahun anggaran 2023 disusun Laporan Kinerja tahun 2023. Dalam Laporan Kinerja tahun 2023 ini berisikan tentang realisasi 12 (dua belas) indikator kinerja utama dari 9 (sembilan) sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2023.





# VISI DAN MISI

Dalam rangka mengemban amanah mandat Undang-Undang, visi BKN Tahun 2020–2024: adalah melaksanakan Visi Presiden Nomor 8 (delapan) yaitu “pengelolaan Pemerintahan yang Bersih Efektif, dan Terpercaya” dengan visi :

**”Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”**

Visi disini berkaitan dengan pandangan kedepan menyangkut kemana Unit ini harus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif dan tetap dalam koridor upaya mewujudkan cita dan citra yang diinginkan BKN. Pernyataan Visi BKN tersebut sepenuhnya mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.

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

- Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
- Penyelenggaraan manajemen ASN,
- Penyimpanan informasi pegawai ASN,
- Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN; dan
- Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN

Kedeputan bidang mutasi kepegawaian turut mendukung visi BKN melalui misi penyelenggaraan manajemen ASN secara terstandar, terukur, dan akuntabel. Dalam peningkatan kualitas pelayanan tersebut Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian melaksanakan program dan kegiatan dengan berkualitas, tepat waktu, dan transparan.

# TUJUAN STRATEGIS

Tujuan strategi merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategi BKN, sebagaimana amanat dari Renstra BKN 2020–2024 maka Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dalam melaksanakan tupoksi di bidang mutasi kepegawaian harus secara jelas dan realistis dengan mempertimbangkan sumber daya manusia, teknologi, waktu dan kemampuan yang dimiliki.

Indikator meningkatnya perbaikan manajemen kepegawaian dapat dilihat dari semakin meningkatnya indeks profesionalitas pegawai sehingga efektivitas sistem perencanaan dan pengembangan kepegawaian, sistem pembinaan kinerja yang optimal, kualitas rumusan peraturan perundang-undangan kepegawaian, dan efektivitas sistem pengawasan dan pengendalian kepegawaian.

Dalam mewujudkan pelayanan prima dibidang kepegawaian, mewujudkan manajemen internal diindikasikan oleh meningkatnya kecepatan dan ketepatan pelayanan kepegawaian dengan menggunakan metode pelayanan yang berbasis pada teknologi informasi dan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi, meningkatnya efektivitas koordinasi perencanaan program, sumber daya, pengelolaan administrasi, penyediaan layanan informasi serta pemenuhan standar mutu sarana dan prasarana yang memadai. Untuk dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategiknya, maka setiap tujuan strategik harus ditetapkan sasaran strategik. Untuk mencapai sasaran tersebut maka ditetapkan indikator kinerjanya (*performance indicator*) yang jelas dan terukur. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui tantangan dan kendala dalam pelaksanaan serta hasil yang dicapai.



# STRATEGI JANGKA MENENGAH

Sasaran strategis BKN tahun 2020–2024 adalah:

## ” Meningkatkan profesionalisme Pegawai ASN”

Pencapaian strategis di atas bersifat *impact* hanya dapat tercapai jika hasil dari program BKN dapat berfungsi dan memiliki manfaat terhadap tercapainya sasaran strategis. Adapun hasil yang diharapkan salah satunya adalah terwujudnya pelayanan kepegawaian dan pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian. Untuk meningkatkan tingkat profesionalisme pegawai dalam rangka mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian di Tahun 2023 telah melakukan strategi sebagai berikut:

- **Simplifikasi layanan di bidang mutasi kepegawaian**

Dalam peningkatan pelayanan di bidang mutasi kepegawaian, Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian melakukan simplifikasi proses bisnis pada seluruh layanan dalam rangka percepatan layanan, dalam penyederhanaan persyaratan dokumen dukung, Prosedur Operasional Standar Administrasi Pemerintahan (POS AP) dan waktu pemrosesan.

- **Kolaborasi dengan *stakeholder* eksternal dan internal**

Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian berkolaborasi dengan Kedeputan Bidang Sistem Informasi Kepegawaian dalam proses digitalisasi pelayanan. Selain itu Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian juga berkolaborasi dengan seluruh unit pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah yang berlaku sebagai *stakeholder* eksternal, dalam memberikan layanan mutasi kepegawaian kepada seluruh ASN di seluruh Indonesia.

- **Percepatan layanan bidang mutasi kepegawaian**

Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian menerapkan percepatan layanan dengan *Service Level Agreement (SLA) one day services* dalam pelayanan pensiun, layanan kenaikan pangkat dan mutasi lain-lain dari 15 hari menjadi 2 (dua) hari, dan proses penyelesaian layanan pindah instansi dipersingkat dari 15 hari menjadi 1 hari.

- **Digitalisasi layanan mutasi kepegawaian**

Kedeputan bidang mutasi kepegawaian melakukan integrasi layanan mutasi kepegawaian dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) secara bertahap, dengan tujuan untuk percepatan pelayanan, transparansi, akuntabel, efisiensi anggaran dan *paperless*.



# SASARAN STRATEGIS

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dengan diformulasikannya tujuan strategis BKN, sebagaimana amanat dari Renstra BKN 2020–2024 maka Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara jelas dan realistis dengan mempertimbangkan sumber daya manusia, teknologi, waktu dan kemampuan yang dimiliki.

Untuk dapat mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, maka setiap tujuan strategis harus ditetapkan sasaran strategis. Dalam mencapai sasaran tersebut maka ditetapkan indikator kinerjanya (*performance indicator*) yang jelas dan terukur. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui tantangan dan kendala dalam pelaksanaan serta hasil yang dicapai (*outputnya*).

Proses penyusunannya menggunakan pendekatan metode *Balanced Score Card* (BSC) yang dibagi dalam tiga perspektif, yakni *customer perspective*, *internal process perspective*, dan *learn and growth perspective*,

## **CUSTOMER PERSPECTIVE**

Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif pengguna layanan adalah terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima.

## **INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE**

Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif internal/proses bisnis adalah terwujudnya kebijakan pelaksanaan manajemen ASN, terwujudnya pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP, terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN, dan terlaksananya monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian.

## **LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE**

Sasaran yang akan diwujudkan dari perspektif ini adalah terwujudnya kebijakan pelaksanaan manajemen ASN, terwujudnya ASN di lingkungan Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian.. yang kompeten, profesional dan berintegritas, Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian, Terwujudnya birokrasi di lingkungan Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian yang efektif, efisien, dan berorientasi layanan prima, dan terkelolanya anggaran di lingkungan Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian secara efisien dan akuntabel

# PERJANJIAN KINERJA 2023

Perjanjian Kinerja merupakan turunan dari Perencanaan Strategis, sekaligus menunjukkan kinerja yang sesuai dengan perencanaan anggaran. Sasaran strategis, program, indikator kinerja, dan target dalam Perjanjian Kinerja berasal dari Rencana Kinerja Tahunan dan anggarannya. Perjanjian Kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Perjanjian Kinerja merupakan dokumen yang mencerminkan integrasi sistem akuntabilitas kinerja dengan sistem penganggaran dan mendorong terlaksananya pengukuran kinerja dan sangat penting untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan yang dihadapi. Perjanjian kinerja merupakan salah satu komponen dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan yang telah disetujui anggarannya, maka ditetapkan suatu Perjanjian Kinerja yang merupakan kesanggupan dari penerima mandat untuk mewujudkan kinerja seperti yang telah direncanakan.



**PERJANJIAN KINERJA  
KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN  
TAHUN 2023**

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>		
TERWUJUDNYA PEMBINAAN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS PRIMA	INDEKS KEPUASAN INSTANSI/ PNS ATAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN	90
<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>		
TERWUJUDNYA KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	PERSENTASE PEMENUHAN PEDOMAN KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	100%
TERWUJUDNYA PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP	PERSENTASE PENYELESAIAN PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI NSPK & SOP	100%
	PERSENTASE TINGKAT KESALAHAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN	0%
TERWUJUDNYA PENINGKATAN KUALITAS DATA DAN SISTEM INFORMASI ASN	PERSENTASE LAYANAN MANAJEMEN ASN YANG BERBASIS DIGITAL	90%
TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	TERSEDIANYA DOKUMEN MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	2

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
<b>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</b>		
TERWUJUDNYA ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG KOMPETEN, PROFESIONAL DAN BERINTEGRITAS	INDEKS PROFESIONALITAS ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%
TERWUJUDNYA SISTEM INFORMASI INTERNAL DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI YANG TERSTANDAR DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%
TERWUJUDNYA BIROKRASI DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG EFEKTIF, EFISIEN, DAN BERORIENTASI LAYANAN PRIMA	PERSENTASE PELAKSANAAN RENCANA AKSI RB KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%
	SKOR ATAS HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	70
TERKELOLANYA ANGGARAN DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SECARA EFISIEN DAN AKUNTABEL	PERSENTASE REALISASI ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%
	PERSENTASE TINDAK LANJUT TEMUAN HASIL AUDIT / PEMERIKSAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%

Dalam tahun berjalan, pelaksanaan Perjanjian Kinerja ini akan dilakukan Pengukuran Kinerja untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja yang dapat diwujudkan oleh organisasi. Untuk dapat mengukur keberhasilan dari implementasi Rencana Strategik tahun 2020-2024 di atas, Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian menetapkan target untuk masing-masing sasaran yang harus dicapai, target ini dituangkan dalam Dokumen Perjanjian Kinerja 2023. Target ditetapkan untuk setiap indikator kinerja, baik untuk indikator sasaran dan indikator kinerja utama.

# ANGGARAN

Untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan fungsinya Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian, mendapatkan Pagu Anggaran sejumlah Rp 2.575.000.000,00 ( dua milyar lima ratus tujuh puluh lima juta rupiah), mengalami *automatic adjustmen* sebesar Rp 455.250.000, 00 (empat ratus lima puluh lima juta dua ratus lima puluh ribu rupiah). Realisasi anggaran yang dicapai pada tahun 2023 adalah sebesar 99,56% dengan jumlah RP 2.110.495.043,00 (dua milyar seratus sepuluh juta empat ratus sembilan puluh lima ribu empat puluh tiga rupiah).

Klafifikasi Rincian Output	Rincian Output	Anggaran
Pelayanan Publik Kepada Lembaga	Penetapan NIP	108.804.000
	Penetapan Kenaikan Pangkat	183.800.000
	Penetapan Mutasi Lainnya	273.394.000
	Koordinasi Teknis Pelayanan Penetapan NIP CASN dan Penetapan Kenaikan Pangkat	259.002.000
	Koordinasi Teknis Pelayanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara	402.559.000
	SK Pensiun Janda/ Duda Pejabat Negara dan SK Pensiun Janda/ Duda Pensiunan PNS	24.800.000
	Pertek Pensiun PNS dan Pejabat Negara	397.641.000



---

Pelayanan Publik Kepada Lembaga	Koordinasi Teknis Pelayanan Status dan Kedudukan Kepegawaian	550.000.000
	Penetapan/Pertimbangan SKK	272.500.000
	Nota Persetujuan CLTN dan Pertek Pengaktifan PNS	102.500.000

# BAB III

# AKUNTABILITAS

# KINERJA

---

## CAPAIAN KINERJA

Tahun 2023 merupakan tahun ke-4 (tiga) dari pelaksanaan Rencana Strategis BKN 2020 - 2024, untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan tersebut maka perlu dibuat analisis capaian kinerja organisasi sebagai tolak ukur kinerja organisasi agar semakin baik dari tahun ke tahun. Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan pelaporan akuntabilitas. Suatu unit organisasi dapat dikatakan berhasil jika indikator-indikator yang ditetapkan telah mengarah kepada pencapaian tujuan dan sasaran. Tanpa adanya pengukuran kinerja, akan menjadi sangat sulit untuk mencari pembenaran yang logis atas pencapaian tujuan dan sasaran unit organisasi tersebut.

Pengukuran kinerja adalah suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja kegiatan, dengan memanfaatkan data kinerja yang dapat diperoleh melalui data internal maupun eksternal.



Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan tingkat capaian target dari masing-masing indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam rencana strategis dan rencana kinerja, dengan menggunakan dua metode, yaitu metode evaluasi kinerja dan metode perbandingan capaian sasaran. Perbandingan dilakukan dengan melihat perbandingan antara rencana dan realisasi untuk masing-masing indikator kinerja kegiatan. Metode ini terutama akan bermanfaat untuk melakukan evaluasi internal atas kelemahan-kelemahan dan kendala-kendala yang terjadi dalam organisasi dalam pelaksanaan kegiatannya. Metode perbandingan capaian kinerja sasaran dilakukan dengan membandingkan antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi (*performance result*) yang dicapai organisasi, selanjutnya akan dilihat *performance gap* yang ada serta tindakan perbaikan yang diperlukan dimasa yang akan datang.

Pengukuran Kinerja Kegiatan pada Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian tahun 2023 ini didasarkan atas Perjanjian Kinerja Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian tahun 2023. Pengukuran capaian kinerja dilihat dari perbandingan target dengan realisasi kinerja yang telah dicapai sesuai perjanjian kinerja. Dari seluruh capaian kinerja dari setiap indikator, diperoleh nilai kinerja perspektif (NKP) dan nilai pencapaian sasaran strategis (NPSS) yang formulanya mengacu pada Keputusan Kepala BKN Nomor 1.8./KEP/2020 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Organisasi di Lingkungan BKN, NPSS merupakan akumulasi NKP yang memiliki bobot masing-masing 33.33%.

Pada Tahun 2023 Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian memperoleh nilai NPSS sebesar 96.50. Pada tahun 2023 Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian menetapkan 1 sasaran dan 1 IKU pada *customer perspective*, 4 sasaran dan 5 IKU pada *internal perspective*, serta 4 sasaran dan 6 IKU pada *learn and growth perspective*. Nilai kinerja pada setiap perspektif Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

<b>PERSPECTIVE</b>	<b>SKOR SS</b>	<b>NPK</b>
<i>CUSTOMER</i>	100.79	33.26
<i>INTERNAL PROCCESS</i>	96.23	31.76
<i>LEARN AND GROWTH</i>	95.39	31.48

## CAPAIAN KINERJA KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN TAHUN 2023

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>				
TERWUJUDNYA PEMBINAAN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS PRIMA	INDEKS KEPUASAN INSTANSI/ PNS ATAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN	90	90.71	100.79%
<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>				
TERWUJUDNYA KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	PERSENTASE PEMENUHAN PEDOMAN KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	100%	100%	100%
TERWUJUDNYA PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP	PERSENTASE PENYELESAIAN PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI NSPK & SOP	100%	103.24%	103.24%
	PERSENTASE TINGKAT KESALAHAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN	0%	0.029%	99.97%
TERWUJUDNYA PENINGKATAN DIGITALISASI PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN	PERSENTASE LAYANAN MANAJEMEN ASN YANG BERBASIS DIGITAL	90%	75%	83.33%
TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	TERSEDINYA DOKUMEN MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	2	2	100%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
<b>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</b>				
TERWUJUDNYA ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG KOMPETEN, PROFESIONAL DAN BERINTEGRITAS	INDEKS PROFESIONALITAS ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	75.68	94.60%
TERWUJUDNYA SISTEM INFORMASI INTERNAL DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI YANG TERSTANDAR DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	100%	100%
TERWUJUDNYA BIROKRASI DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG EFEKTIF, EFISIEN, DAN BERORIENTASI LAYANAN PRIMA	PERSENTASE PELAKSANAAN RENCANA AKSI RB KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	95.34%	95.34%
	SKOR ATAS HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	70	63.1	90.14%
TERKELOLANYA ANGGARAN DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SECARA EFISIEN DAN AKUNTABEL	PERSENTASE REALISASI ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	99.56%	99.56%
	PERSENTASE TINDAK LANJUT TEMUAN HASIL AUDIT / PEMERIKSAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	88.89%	88.89%

# CUSTOMER PERSPECTIVE

## SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PEMBINAAN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS PRIMA

Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian berkomitmen untuk dapat memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat/PNS, sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian melalui proses yang cepat, tepat, murah dan terintegrasi serta didukung dengan peraturan yang berlaku.

## IKU 1 INDEKS KEPUASAN INSTANSI / PNS ATAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN

Indikator ini mengukur tingkat keberhasilan dan capaian kinerja Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian dalam pencapaian sasaran pelayanan kepegawaian dan pengembangan manajemen kepegawaian ASN yang profesional di bidang mutasi kepegawaian. Capaian sasaran strategis yang dituangkan dalam indeks kepuasan masyarakat (instansi atau PNS) atas pelayanan kepegawaian diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan kepegawaian dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.

Survei Kepuasan Masyarakat berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat, yang wajib dilaksanakan secara berkala minimal 1 (satu) kali setahun guna memperoleh nilai Indeks Kepuasan Masyarakat. Penghitungan Indeks Kepuasan Instansi / PNS atas pelayanan kepegawaian di lingkungan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian dilakukan 2 (dua) kali dalam satu tahun, yaitu pada semester I dan semester ke II, survei diperlukan sebagai bahan evaluasi demi peningkatan kualitas pembinaan dan pelayanan di lingkungan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian.

Dalam rangka mendapatkan nilai indeks kepuasan, maka dilakukan dengan pengisian kepuasan masyarakat oleh responden. Responden dalam survei ini adalah pegawai maupun instansi yang menerima pelayanan dari Kdeputian Bidang Mutasi Kepegawaian. Pengukuran Survei Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan Publik, Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian menggunakan 9 parameter sebagaimana tercantum tabel berikut ini:

Kode	Keterangan
P1	Kemudahan Prosedur Pelayanan
P2	Kejelasan Persyaratan Layanan
P3	Kecepatan Layanan
P4	Kemampuan Petugas
P%	Kesopanan dan Keramahan Petugas
P6	Kenyamanan di Lingkungan Unit Pelayanan
P7	Pengurusan Tanpa Biaya
P8	Kesesuaian Pelayanan dengan Standar Pelayanan
P9	Penanganan Pengaduan

Penilaian mutu pelayanan dari survey kepuasan masyarakat dapat diperoleh dari perhitungan sebagai berikut dibawah ini:

$$\text{IKM} = \frac{\text{Total Nilai Persepsi Responden per Parameter} \times \text{Bobot}}{\text{Total Parameter yang terisi}}$$

$$\begin{aligned} \text{Bobot} &= 1 / \text{Jumlah Parameter} \\ &= (1/9) \\ &= 0.111 \end{aligned}$$

Dengan persepsi nilai sebagai berikut:

Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Kategori Mutu Pelayanan	
1	1.00 - 1.75	25,00 - 64,99	D	Tidak Baik
2	1.76 - 2.50	65,00 - 76,60	C	Kurang Baik
3	2.51 - 3.25	76,61 - 88,30	B	Baik
4	3.26 - 4.00	88,31 - 100	A	Sangat Baik

Penghitungan capaian kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian diperoleh dari rata-rata capaian indikator kinerja utama indeks kepuasan instansi/ PNS atas pelayanan kepegawaian dari 3 (tiga) direktorat di bawah Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian.

## Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan melakukan survey kepuasan masyarakat melalui aplikasi *google form* yang disebarakan melalui *whatsapp* dan melalui *zoom meeting*. Survey kepuasan masyarakat dapat diakses melalui link <https://forms.gle/Aguo84np5LjXEqt6> atau melalui *QR Code*.



Pada semester I dilakukan *survey* terhadap 40 responden dengan hasil indeks kepuasan masyarakat sebesar 91.60 dengan kategori sangat baik.

**IKM DIREKTORAT PENGADAAN DAN KEPANGKATAN  
SEMESTER 1 TAHUN 2023**

Data Responden	Jumlah	Persentase	Hasil Survey	Nilai Rata-rata
<b>Instansi</b>			Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan	3.85
Pusat	38	95.00%	Perilaku Pelaksana	3.62
Daerah	2	5.00%	Integritas Pegawai	3.70
<b>Gender</b>			Kompetensi Pelaksana	3.65
Pria	24	60.00%	Persyaratan	3.68
Wanita	16	40.00%	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3.65
<b>Jabatan</b>			Mekanisme dan Prosedur	3.70
Jabatan Fungsional	25	62.50%	Sarana dan Prasarana	3.55
Jabatan Struktural	15	37.50%	Waktu Penyelesaian	3.58
			<b>Nilai Interval Indeks Kepuasan</b>	<b>3.66</b>
			<b>Nilai Interval Konversi</b>	<b>91.60</b>
			<b>Mutu Pelayanan</b>	<b>A (Sangat Baik)</b>

Pada semester ke II nilai indeks kepuasan masyarakat yang diperoleh adalah 90.33 dengan kategori A (sangat baik) dari 73 responden.

**IKM DIREKTORAT PENGADAAN DAN KEPANGKATAN  
SEMESTER 2 TAHUN 2022**

Data Responden	Jumlah	Persentase	Hasil Survey	Nilai Rata-rata
<b>Instansi</b>			Persyaratan	3.62
Pusat	71	92.21%	Mekanisme dan Prosedur	3.59
Daerah	2	1.41%	Waktu Penyelesaian	3.56
<b>Gender</b>			Integritas Pegawai	3.62
Pria	40	62.50%	Produk Spesifikasi Jenis Pelayanan	3.58
Wanita	33	51.56%	Kompetensi Pelaksana	3.60
<b>Jabatan</b>			Perilaku Pelaksana	3.62
Jabatan Fungsional	52	28.26%	Sarana dan Prasarana	3.51
Jabatan Struktural	21	11.41%	Penanganan Pengaduan, Saran, dan Masukan	3.84
			<b>Nilai Interval Indeks Kepuasan</b>	<b>3.61</b>
			<b>Nilai Interval Konversi</b>	<b>90.33</b>
			<b>Mutu Pelayanan</b>	<b>A (Sangat Baik)</b>



---

berdasarkan survey yang telah dilakukan 2 (dua) kali, nilai rata-rata parameter kualitas sarana dan prasarana unit pelayanan mendapatkan nilai terendah. Berdasarkan saran yang ditinggalkan oleh responden pada *survey* kepuasan masyarakat dan keluhan yang disampaikan oleh masyarakat yang berkonsultasi di Pusat Pelayanan Terpadu, SIASN yang seringkali mengalami *down/error* serta tidak stabil membuat tingkat kepuasan masyarakat atas kualitas sarana dan prasarana unit pelayanan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan belum maksimal. Pada kondisi saat ini, banyak pihak yang meminta performa SIASN untuk terus ditingkatkan sehingga tidak menimbulkan kendala ketika proses pengusulan dan penyelesaian usulan layanan.

Indeks kepuasan masyarakat Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan mengalami peningkatan dari tahun 2021 ke tahun 2023. Terlihat dari peningkatan nilai indeks kepuasan masyarakat, dimana pada tahun 2021 nilai indeks sebesar 82.14 kemudian meningkat menjadi 86.68 (rata-rata nilai indeks kepuasan masyarakat semester I dan II) pada tahun 2022. Kemudian semakin meningkat di tahun 2023 dengan nilai indeks sebesar **90,97** (rata-rata nilai indeks kepuasan masyarakat semester I dan II pada tahun 2023).

## **Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara**

Pada Tahun 2023, Direktorat Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara menghitung Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap layanan pensiun didasarkan pada kuesioner yang disebarakan pada instansi pusat dan instansi daerah yang dilakukan per triwulan.

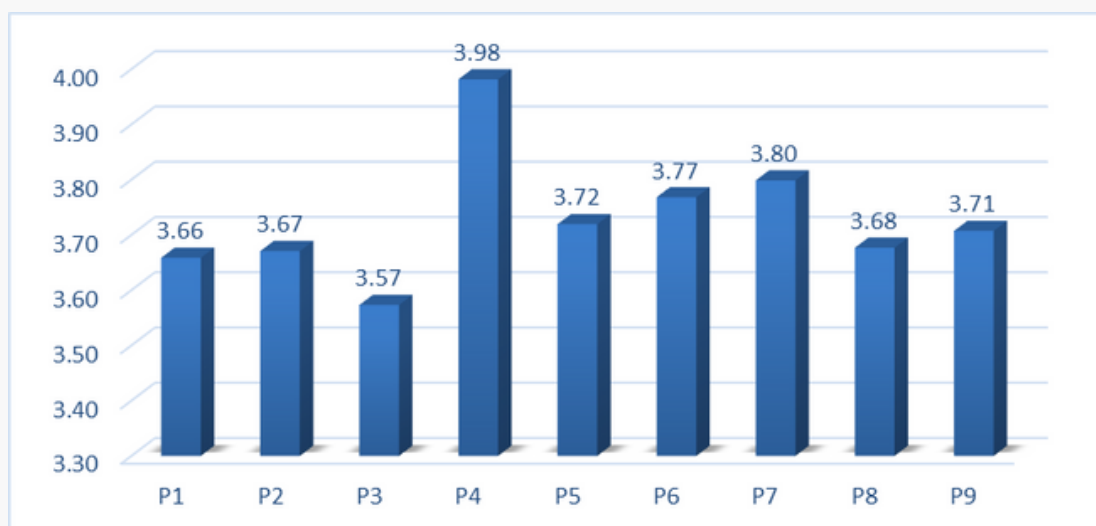
1. Pada triwulan I, *survey* dilakukan kepada 147 responder, dimana Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Instansi / PNS atas Pelayanan Kepegawaian pada triwulan I adalah 90.1587931. Unsur pelayanan tertinggi adalah biaya/tarif, sedangkan unsur pelayan terendah adalah efektifitas penggunaan SIASN.
2. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Instansi / PNS atas Pelayanan Kepegawaian pada triwulan II adalah 89,64 dengan jumlah 215 responder dimana unsur pelayanan tertinggi adalah biaya/tarif, sedangkan unsur pelayan terendah adalah kesesuaian dalam standar pelayanan.
3. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Instansi / PNS atas Pelayanan Kepegawaian pada triwulan III pada 197 responder adalah 91,998 Unsur pelayanan tertinggi adalah biaya/tarif, sedangkan unsur pelayan terendah adalah kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanannya.
4. Hasil Pengukuran Indeks Kepuasan Instansi / PNS atas Pelayanan Kepegawaian pada triwulan IV pada 101 responder adalah 92,89 Unsur pelayanan tertinggi adalah biaya/tarif, sedangkan unsur pelayan terendah adalah prosedur (kemudahan sistem, mekanisme, dan prosedur pelayanan kepegawaian).

Berdasarkan hasil perhitungan rata – rata, Indeks Kepuasan Masyarakat untuk pelayanan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara triwulan I s.d IV didapatkan nilai **91,17** dan berada dalam interval konversi antara 88,31 – 100 dengan sebutan mutu pelayanan sangat baik dimana unsur pelayanan tertinggi pada TW I s.d TW IV adalah biaya/tarif, sedangkan unsur pelayan terendah adalah efektifitas penggunaan SIASN (TW I), kesesuaian dalam standar pelayanan (TW II), kesesuaian persyaratan pelayanan dengan jenis pelayanan (TW III) dan Kemudahan Prosedur Pelayanan (TW IV).

## Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian melakukan *survey* kepuasan masyarakat 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun. *Link survey* dapat diakses melalui QR code dan link google form yang disebarakan melalui whatsapp callcenter Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dan melalui *zoom meeting*.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data yang diperoleh dari 339 responden dari instansi/ ASN pengguna layanan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian yang melakukan penilaian *survey* kepuasan masyarakat dapat diperoleh hasil sebagai berikut:



Berdasarkan chart tersebut dapat dilihat bahwa Parameter kompetensi/ kemampuan petugas dalam memberikan pelayanan mendapatkan nilai tertinggi sebesar 3.98 dengan kategori sangat baik, dikarenakan petugas telah menguasai tugas pokok dan fungsinya sebagai pemberi layanan di bidang status dan kedudukan kepegawaian. Pada urutan kedua adalah pengurusan tanpa biaya dalam pelayanan sebesar 3.80 dengan kategori sangat baik, hal ini dikarenakan dalam memberikan pelayanan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian tidak memungut biaya apapun kepada penerima layanan.

Sedangkan untuk unsur pelayanan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan mendapatkan rata-rata nilai terendah yaitu 3.57. Hal ini dikarenakan penerima layanan masih menganggap pelayanan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian lama. disebabkan karena masih ada layanan yang pengajuannya masih manual belum menggunakan aplikasi dan pengiriman masih membutuhkan waktu lama. Kendala lainnya adalah beberapa permasalahan di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian membutuhkan waktu untuk menganalisa, dan membutuhkan koordinasi dengan pihak-pihak tertentu seperti klarifikasi ke Kantor Regional BKN atau Taspen untuk mendapatkan bahan tambahan dalam pengambilan keputusan dan memerlukan persidangan dalam pengambilan keputusannya yang dipimpin oleh Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian dan dihadiri oleh unit-unit terkait.

Dari perhitungan seluruh parameter tersebut dapat diperoleh nilai indeks kepuasan masyarakat di lingkungan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian pada tahun 2023 ada pada interval nilai **90**, dengan kategori sangat baik.

**Indeks Kepuasan Instansi/ PNS atas Pelayanan Kedeputian Bidang  
Mutasi Kepegawaian  
Tahun 2023**

Unit	IKM
Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan	90.97
Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara	91.17
Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian	90
Rata-rata	90.71

Berdasarkan rata-rata dari ketiga direktorat, maka nilai indeks kepuasan instansi/ PNS terhadap pelayanan kepegawaian di lingkungan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian pada tahun 2023 dapat diperoleh nilai **90.71**. jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan pada tahun 2023 maka telah tercapai dengan capaian **100.79%** dari target 90.

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
90	90.71	100.79%

Indeks kepuasan instansi / PNS pada Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian mengalami peningkatan dari tahun 2022 ke tahun 2023. Sebelumnya pada tahun 2022 nilai indeks kepuasan yang diperoleh adalah sebesar 87.41, dan telah melebihi target yang telah ditentukan dalam Renstra. Pada tahun 2023 mengikuti target dari Kepala Badan Kepegawaian Negara, Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian menentukan target 90, dan jika diperbandingkan dengan target renstra tahun 2024 telah tercapai 104.26%.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
87	81.59	81.4	87.41	90.71	104.26 %

Sebagai upaya dalam meningkatkan indeks kepuasan masyarakat di tahun 2023, Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian telah melaksanakan kegiatan berikut:

- **Koordinasi dengan Kedeputian Bidang Sistem Informasi Kepegawaian**

Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian selalu berkoordinasi dengan Kedeputian Bidang Sistem Informasi, terutama dengan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN dalam mengatasi kendala *error* pada SIASN dan meningkatkan performa SIASN, selain itu juga berkoordinasi untuk membangun layanan kepegawaian yang masih belum terintegrasi dengan SIASN untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian di bidang mutasi kepegawaian.

- **Layanan Pemberhentian dan Pensiun One Day Service**

Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian memberikan pelayanan pemberhentian dan pensiun dengan sistem *one day service*, sehingga pelayanan pertimbangan teknis tidak lebih dari 1 (satu) hari sejak usulan tersebut diterima.

- **FAQ Penyelesaian Pemberhentian Bagi PNS yang Terlibat Tipikor**

Guna untuk mengakomodir pertanyaan dari instansi/ PNS terkait penyelesaian pensiun bagi PNS yang terlibat tindak pidana korupsi, maka disusunlah e - *booklet frequently asked question* (FAQ) terkait PNS yang terlibat tindak pidana korupsi, yang dapat diakses melalui website official BKN.



- **Pelayanan Informasi dan Konsultasi melalui Whatsapp Business**

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian menyediakan layanan konsultasi melalui whatsapp business yang dikelola bersama-sama oleh pegawai di lingkungan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian untuk memudahkan komunikasi dengan penerima layanan untuk berkonsultasi.



Pencapaian target indikator kinerja utama kepuasan instansi / PNS di Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian telah berhasil mencapai target yang ditetapkan, terbukti dengan tetap mengalami peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya.

**Kendala** yang dihadapi dalam pencapaian indikator ini adalah:

1. Sistem SIASN mengalami kendala *error* yang berakibat pada efektivitas penggunaan layanan SIASN;
2. Beberapa layanan masih belum terintegrasi dengan SIASN sehingga membutuhkan waktu lebih lama dalam proses penyelesaian dan pengiriman berkasnya;
3. Perubahan persyaratan dalam pengajuan berkas sehingga membutuhkan sosialisasi kepada *stakeholder*;

**Faktor keberhasilan** indikator ini dipengaruhi oleh komitmen seluruh pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik dengan meningkatkan kinerja dan konsisten untuk terus berintegritas memberikan pelayanan tanpa memungut biaya/ tarif.

Pada indikator ini meskipun terdapat pengurangan anggaran karena adanya *automatic adjustment* pada direktorat di bawah Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian tetapi tidak mempengaruhi capaian kinerja, yang menunjukkan adanya

---

**efisiensi anggaran** meskipun jumlah anggaran berkurang tetapi nilai indeks kepuasan meningkat. Begitu juga dengan adanya penurunan jumlah pegawai di Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian dikarenakan telah memasuki batas usia pensiun tidak mempengaruhi kepuasan instansi/ PNS terhadap pelayanan di bidang mutasi kepegawaian menunjukkan adanya **efisiensi sumber daya manusia**.

Pada tahun 2024 Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian akan terus berupaya untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian dengan membuat **rencana tindak lanjut** sebagai berikut :

1. Berkoordinasi dengan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN untuk penyempurnaan layanan SIASN dan pembangunan layanan yang belum terintegrasi dengan SIASN untuk meningkatkan pelayanan kepegawaian;
2. Melakukan bimbingan teknis / sosialisasi SIASN kepada pengelola kepegawaian instansi Pusat dan Daerah.

# INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE

## SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN

### IKU 2 PERSENTASE PEMENUHAN PEDOMAN KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN

Pedoman kebijakan adalah suatu rangkaian konsep dan asas yang menjadi landasan dalam suatu pekerjaan, kepemimpinan ataupun cara bertindak. Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian menyusun sasaran strategis tentang kebijakan pelaksanaan manajemen ASN melalui indikator kinerja utama pemenuhan pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN.

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
100%	100%	100%

Formula perhitungan IKU ialah :

$$\text{Persentase} : \left( \frac{\text{Jumlah draft peraturan BKN bidang mutasi kepegawaian yang diajukan}}{\text{Jumlah draft peraturan BKN bidang mutasi kepegawaian yang direncanakan}} \right) \times 100$$

Pada tahun 2023 Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian telah mencapai target yang ditetapkan yaitu 100% dengan capaian 3 (tiga) draft peraturan Badan Kepegawaian Negara dan 6 (enam) surat edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian / surat edaran direktur. Pedoman kebijakan disusun berdasarkan pada kondisi dan situasi pada tahun berjalan, yang dapat dikarenakan adanya perkembangan teknologi dan situasi yang diluar prediksi yang telah ditentukan di awal tahun.

Beberapa draft dan surat edaran yang dikeluarkan Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian sebagai pedoman kebijakan pada tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- Draft Peraturan Badan Kepegawaian Negara terkait Mekanisme Kenaikan Pangkat Menjadi 6 Periode (sebelumnya Direktorat Pengadaan dan Kependidikan mengusulkan periode kenaikan pangkat sebanyak 4 periode, namun mengikuti arahan Kepala Badan Kepegawaian Negara, periodisasi kenaikan pangkat ditambah menjadi 6 periode);

- Draft Revisi Peraturan Badan Kepegawaian Negara terkait Pengadaan CASN;
- Draft Surat Edaran Kepala BKN tentang Petunjuk Teknis Pengakuan Peningkatan Pendidikan Akademik Bagi PNS;
- Surat Nomor: 1840/B-MP.02.01/SD/DIII/2023 tanggal 20 Februari 2023 perihal Ketentuan Tambahan Administrasi Pengesahan Fotokopi Surat Keputusan Pensiun;
- Surat Nomor: 4324/B-MP.02.01/SD/D/2023 tanggal 13 April 2023 perihal Percepatan Layanan Pensiun PNS dan Janda/Duda berbasis SIASN Integrasi dengan TOOS;
- Surat Nomor: 5070/B-MP.01.01/SD/DIII/2023 tanggal 17 Mei 2023 perihal Percepatan Administrasi Pengesahan Fotokopi Surat Keputusan Pensiun;
- Surat Deputi Mutasi Nomor 833/B-MP.03.01/SD/D/2023 perihal Pengangkatan PNS bagi CPNS yang melebihi masa percobaan lebih dari 1 (satu) tahun;
- Surat Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Nomor 8646/B-MP.03.02/SD/D/2023 perihal Pemanfaatan Aplikasi SIASN untuk Rekomendasi Penetapan Tewas;
- Surat Edaran Deputi Mutasi Nomor 0036/B-MP.03.01/SD/D/2024 perihal Pemanfaatan Aplikasi SIASN untuk Layanan Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN).

Terdapat beberapa perbedaan capaian pada pedoman kebijakan yang tercapai, yaitu draft dan surat edaran dikarenakan penetapan Peraturan Badan Kepegawaian Negara dan Surat Edaran Kepala BKN adalah kewenangan dari Direktorat Peraturan Perundang-Undnagan sehingga Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian hanya sebatas menyampaikan drat yang telah disusun kepada unit terkait. Sedangkan untuk surat edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dapat dikeluarkan oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian, begitu juga surat edaran dari Direktur dibawah Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian.

Pedoman kebijakan yang telah dikeluarkan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian dilakukan sosialisasi kepada pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah, serta dipublikasikan melalui website dan media sosial official BKN untuk dapat diketahui oleh instansi/ PNS/ atau pihak eksternal lainnya yang membutuhkan.

Formula perhitungan IKU ialah pemenuhan dokumen pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN dibandingkan dengan target pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN pada tahun 2023. Upaya yang dilakukan untuk memenuhi IKU ini adalah dengan membuat prediksi pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN dengan memperhatikan kebutuhan dan kondisi pada tahun itu dan pembuatan draft pedoman kebijakan dilakukan pada secepat mungkin, sehingga pada akhir tahun seluruh pedoman kebijakan telah terealisasi.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
100%	100%	100%	100%	100%	100%



---

Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2024, pada tahun 2023 telah tercapai 100% sama dengan tahun sebelumnya di tahun 2021 dan 2022. Dalam pencapaian target pada indikator pemenuhan pedoman kebijakan manajemen ASN Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian telah berhasil dikarenakan faktor adaptabilitas dan fleksibilitas dalam penyusunan pedoman kebijakan manajemen ASN yang menyesuaikan dengan kondisi dan situasi pada tahun yang akan datang, dan penyusunan melibatkan seluruh pihak yang berkepentingan dalam proses penyusunan kebijakan.

**Kendala** yang dihadapi dalam pencapaian indikator ini adalah adanya perubahan proses bisnis dan regulasi dari faktor eksternal sehingga pedoman kebijakan harus menyesuaikan dengan perubahan tersebut.

**Upaya** yang dilakukan adalah melakukan pembahasan bersama yang melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk dapat menyusun kebijakan yang sesuai dengan perubahan yang ada.

**Rencana tindak lanjut** pada tahun 2024 Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian akan terus bertransformasi dengan terus secara aktif melakukan pembaharuan kebijakan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi setiap tahunnya dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, dengan menyusun prediksi dengan mengeluarkan pedoman kebijakan tentang:

1. Surat Edaran Kepala BKN terkait Karis / Karsu Virtual;
2. Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian terkait Pengadaan CASN;
3. Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian perihal Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun Seluruh Pejabat Negara Yang Diusulkan oleh Kementerian Sekretariat Negara;
4. Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian perihal usulan Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara melalui SIASN;
5. Peraturan BKN perihal Penetapan Pensiun Otomatis yang di dalam rancangan tersebut disebutkan bahwa tidak melampirkan DPCP;
6. Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian perihal Pemanfaatan SIASN Pengaktifan Kembali;
7. Peraturan tambahan terkait cuti PNS/ PPPK;

Dengan adanya penyusunan prediksi pedoman kebijakan diharapkan Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian dapat mewujudkan efisiensi waktu, dikarenakan telah adanya rencana yang akan dilakukan di tahun berjalan dan memudahkan dalam koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian target yang telah ditentukan.

## SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP

### IKU 3 PERSENTASE PENYELESAIAN PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI NSPK & SOP

Dalam mencapai terwujudnya pelayanan di bidang mutasi kepegawaian yang sesuai dengan NSPK dan SOP, Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian menyusun indikator kinerja utama persentase penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP. Capaian atas indikator kinerja utama ini didapatkan dari rata-rata capaian indikator kinerja utama dari masing-masing Direktorat di bawah Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian. Berikut adalah layanan dan capaian yang ada pada masing - masing direktorat di bawah Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian :

#### Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan melakukan pelayanan sebagai berikut :

- Pengadaan CASN;
- Kenaikan Pangkat IV/b ke bawah;
- Kenaikan Pangkat IV/c ke atas ;
- JF Utama (Pengangkatan/ pemindahan/ pemberhentian yang penetapannya menjadi kewenangan presiden);
- Pencantuman Gelar;
- Kartu Pegawai;
- Kartu Istri dan Kartu Suami;
- Pindah Instansi;
- Peninjauan Masa Kerja;
- Mutasi Lain;
- Penugasan;
- Pengalihan.

Capaian penyelesaian pelayanan pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan adalah sebagai berikut:

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
100%	102.68%	102.68%

Dalam IKU ini diperoleh persentase penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP dengan **formula** sebagai berikut:

**Persentase capaian : (berkas yang diselesaikan /target tahunan) x 100%**

Penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian pada Direktorat Pengadaan dan Kependidikan telah memenuhi target yang telah ditetapkan dengan nilai realisasi sebesar **102.68%**. Rincian realisasi tersebut adalah sebagai berikut:

LAYANAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN
PENETAPAN NIP	98.197 NIP	96.657 NIP	98.43%
PENETAPAN KENAIKAN PANGKAT	128.100 PERTEK/SK	140.850 PERTEK/ SK	109.95%
PENETAPAN MUTASI LAIN-LAIN	55.744 PERTEK/ SK	59.300 PERTEK/ SK	106.38%

Penyelesaian pelayanan penetapan kenaikan pangkat dan penetapan mutasi lain-lain pada tahun 2023 telah memenuhi target yang ditetapkan, akan tetapi untuk penetapan NIP, capaian penyelesaian pelayanan belum mencapai 100% sesuai target yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan target penetapan NIP tahun 2023 ditentukan berdasarkan formasi CASN yang telah ditetapkan di tahun 2022, dan realisasi penetapan NIP ditentukan berdasarkan penetapan NIP CASN yang diusulkan oleh instansi. Terdapat perbedaan yang disebabkan oleh kosongnya beberapa formasi yang telah ditetapkan di tahun 2022, karena tidak adanya peserta yang memenuhi syarat untuk mengisi formasi tersebut.

## Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara

Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat melaksanakan pelayanan kepegawaian sebagai berikut :

- Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda/Dudanya;
- Penetapan Pertimbangan Teknis Pensiun Dubes LBBP;
- Penetapan SK Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara;
- Penetapan Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pensiunan PNS

Persentase penyelesaian pelayanan bidang pensiun PNS dan Pejabat Negara dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
100%	107.03%	107.03%

Penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara telah memenuhi target yang telah ditetapkan dengan nilai realisasi sebesar **107.03%**. Realisasi melebihi target yang telah ditentukan dikarenakan adanya kenaikan beban kerja yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan di awal tahun. Hal ini disebabkan oleh banyaknya usulan pensiun TMT 2024 yang diusulkan pada tahun 2023, dan adanya usulan pemberhentian atas permintaan sendiri (APS), meninggal, dan hukuman disiplin yang diluar prediksi yang telah ditentukan. Rincian realisasi Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara adalah sebagai berikut:

RINCIAN KEGIATAN	TARGET	REALISASI				
		TW I	TW II	TW III	TW IV	2023
Penetapan Pertek Pensiun PNS	55000	10.341	11.733	19.723	17.092	58.889
Penetapan Pertek Pensiun Duta Besar	15	1	12	1	2	16
Penerbitan SK Janda/Duda Pejabat Negara	130	42	40	60	39	181
Legalisir SK Pensiun	20	54	31	11	10	106
Penetapan NPP/ NPPN	50	17	21	7	17	62
Penetapan SK Pensiun Janda/Duda Taspen	450	121	85	109	96	411
Mutasi Keluarga (A2 Pens)	550	168	173	198	159	698
<b>TOTAL</b>	<b>56.395</b>	<b>10.744</b>	<b>12.095</b>	<b>20.109</b>	<b>17.415</b>	<b>60.363</b>

## Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian

Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian melaksanakan pelayanan kepegawaian sebagai berikut :

- Perbaikan nama dan NIP;
- Rekomendasi penetapan tewas;
- Cuti di Luar Tanggungan Negara;
- Status Kepegawaian;
- CPNS lebih dari 1 (satu ) tahun.

Persentase penyelesaian pelayanan bidang status dan kedudukan kepegawaian dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
100%	100%	100%

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan pada berkas surat penetapan dan nota persetujuan yang telah diselesaikan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dapat diperoleh nilai persentase sebesar 100% dengan rincian sebagai berikut :

LAYANAN	BERKAS MASUK	JUMLAH PENYELESAIAN
Perbaikan nama dan NIP (SIASN)	6051	6051
Perbaikan nama dan NIP (manual)	334	334
Penetapan tewas (SIASN dan manual)	267	267
CLTN	599	599
Status kepegawaian	382	382
CPNS lebih dari 1 tahun	699	699

Berdasarkan perhitungan capaian dari ketiga direktorat tersebut dapat diperoleh capaian Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian pada tahun 2023 sebagai berikut:

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
100%	103.24%	103.24%

Capaian Indikator Kinerja Utama persentase penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP diperoleh dengan formula sebagai berikut:

**Persentase capaian : (berkas yang diselesaikan /target tahunan ) x 100%**

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
100%	103.46%	184.12%	107.88%	103.24%	103.24%

Jika dibandingkan dengan realisasi pada tahun sebelumnya, tahun 2022 diperoleh persentase sebesar 107.88% mengalami penurunan di tahun 2023 menjadi 103.24%. Penurunan ini menunjukkan bahwa Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian semakin meningkatkan ketepatan dalam penghitungan target yang akan dicapai di tahun tersebut, berbanding sangat jauh dengan tahun 2021 yang realisasinya mencapai 184.12% yang megindikasikan pada tahun tersebut target yang ditetapkan terlalu rendah. Capaian pada tahun 2023 jika dibandingkan dengan renstra tahun 2024 telah tercapai sebesar 103.24%.

Efisiensi sumber daya pada indikator kinerja utama ini adalah sebagai berikut:

TARGET	REALISASI	CAPAIAN	PAGU ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN	EFISIENSI
100%	103.24%	1.0324	2.119.750.000	2.110.495.043	3.56%

**Efisiensi = (( Pagu anggaran x Capaian Kinerja ) - realisasi anggaran) x 100%**

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(( 2.119.750.000 \times 1.0324 ) - 2.110.495.043)}{2.119.750.000 \times 1.0324} \times 100\% \\
 &= 3.56\%
 \end{aligned}$$

Kedeputian bidang mutasi kepegawaian telah mencapai efisiensi sumber daya sebesar 3.56% jika dibandingkan pagu anggaran dengan capaian kinerja yang dicapai. Anggaran Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian telah dimanfaatkan sebesar 99.56% guna mendukung seluruh kegiatan pelayanan di bidang mutasi kepegawaian. Berbagai **upaya** telah dilakukan oleh Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian untuk mencapai persentase penyelesaian pelayanan di bidang mutasi kepegawaian agar mencapai target, yaitu dengan:

- Koordinasi teknis dengan instansi pusat dan daerah untuk penyelesaian permasalahan kepegawaian;
- Rapat internal dan eksternal dalam penyelesaian pelayanan di bidang mutasi kepegawaian;
- Integrasi dengan SIASN guna menciptakan efisiensi waktu dan proses, dengan telah terdigitalisasinya layanan dapat mempersingkat proses bisnis pelayanan menjadi lebih cepat dan pengajuan menjadi lebih mudah.
- Simplifikasi pelayanan dalam rangka percepatan layanan

Dalam rangka percepatan layanan, Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian melakukan penyederhanaan pada:

1. Persyaratan dukung
2. Prosedur Operasional Standar Administrasi Pemerintahan (POS AP)



### 3. Waktu Pemrosesan

Penerapan layanan dengan sistem one day service

**Rencana tindak lanjut** pada tahun yang akan datang, tahun 2024 Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian akan melakukan:

- Menyusun target IKU tahun 2024 secara tepat;
- Berkoordinasi dengan Direktorat PPSIASN untuk digitalisasi layanan yang belum terintegrasi dengan SIASN dan penyempurnaan layanan SIASN agar penyelesaian permasalahan di bidang mutasi kepegawaian dapat berjalan dengan optimal.

## SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP

### IKU 4 PERSENTASE TINGKAT KESALAHAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN

Dalam memberikan pelayanan kepegawaian, Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian tidak menutup kemungkinan akan adanya kesalahan dalam pelayanan. Pengukuran tingkat kesalahan dilakukan dari perhitungan jumlah surat permintaan perbaikan yang masuk ke Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian seperti:



- Perbaikan masa kerja
- Perbaikan gaji
- Perbaikan pendidikan dan gelar
- Perbaikan TMT pensiun

Untuk beberapa kesalahan seperti kesalahan nama, NIP, dan lain-lain merupakan kesalahan dari instansi sehingga tidak termasuk dalam perhitungan kesalahan pelayanan kepegawaian di Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian. Sedangkan untuk Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian, kesalahan pelayanan diperhitungkan dari adanya pengembalian berkas yang dikarenakan ketidaksesuaian prosedur pengambilan keputusan dengan SOP dan NSPK, yang dapat mengakibatkan munculnya komplain dari *stakeholder* terhadap pelayanan di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian. Kesalahan yang terjadi juga dapat berakibat pada munculnya gugatan hukum yang diajukan oleh instansi maupun PNS dan juga dapat menimbulkan kerugian keuangan negara apabila keputusan dari surat penetapan maupun nota persetujuan yang dikeluarkan oleh Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian tidak sesuai dengan SOP dan NSPK.

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
0%	0.029%	99.97%

Pada tahun 2023 target yang ditetapkan adalah 0%, dan realisasi Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian adalah sebesar 0.029% dengan jumlah capaian sebesar 99.97%.

#### Formula penghitungan IKU 4 :

**Persentase capaian : (Jumlah kesalahan penetapan / Jumlah total penetapan) x 100%**



Dengan realisasi sebesar 0.029% menunjukkan bahwa masih terdapat kesalahan dalam pelayanan di Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian. Pada tahun 2023, di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan terdapat 199 kesalahan penetapan dari total 293.251 penetapan atau sebesar 0.068%. Kesalahan pada penetapan layanan sebagian besar disebabkan oleh data PNS yang tidak terupdate, seperti data masa kerja dan gaji sehingga perlu dilakukan peremajaan data PNS. Pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara pada tahun 2023 terdapat 12 perbaikan pertimbangan teknis dan Surat Keputusan, atau sebesar 0.02% yang disebabkan adanya kendala pada sistem SIASN untuk perhitungan besaran gaji pensiun yang belum disesuaikan dengan regulasi yang terbaru yang mengakibatkan kesalahan perhitungan pada besaran gaji pensiun.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
0%	0.01%	0.008%	0.051%	0.029%	99.97%

Capaian pada tahun 2023 ini dibandingkan dengan renstra tahun 2024 adalah 99.97%. Dibandingkan pada tahun 2022, persentase tingkat kesalahan pelayanan mengalami penurunan dari 0.051% menjadi 0.029% yang menunjukkan bahwa Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian telah berhasil meningkatkan capaian kinerja dengan berupaya untuk meningkatkan ketelitian dalam memberikan pelayanan. Digitalisasi juga mengurangi adanya kesalahan pelayanan yang dikarenakan oleh *human error*, karena pengerjaan seperti pertimbangan teknis sudah sesuai sistem.

Selain itu, untuk pelayanan di bidang Status dan Kedudukan Kepegawaian dikarenakan membutuhkan analisa dalam penyelesaiannya, maka dalam pengambilan keputusannya ada yang melalui persidangan yang dipimpin oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dan dihadiri oleh unit-unit terkait. Selain itu dalam pengambilan keputusan juga dilakukan klarifikasi ke Kantor Regional dan Taspen untuk mendapatkan berkas tambahan untuk pertimbangan.

**Efisiensi sumber daya** pada indikator ini adalah efisiensi teknologi dan proses yang dapat dilihat dengan adanya digitalisasi layanan mutasi kepegawaian dapat mengurangi resiko *human error* dalam proses penyelesaian layanan mutasi kepegawaian.

**Tindakanjutt** yang akan dilakukan Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian pada tahun 2024 untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam pelayanan adalah:

1. Berkoordinasi dengan instansi pusat dan daerah untuk peremajaan data ASN;
2. Peningkatan digitalisasi layanan manajemen ASN;
3. Koordinasi dengan Kantor Regional BKN dan pihak eksternal lainnya sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan;
4. Kegiatan Komunitas Belajar untuk pembahasan kasus-kasus di bidang mutasi kepegawaian.

## SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA PENINGKATAN DIGITALISASI PENYELENGGARAAN LAYANAN MANAJEMEN ASN

### IKU 5 PERSENTASE LAYANAN MANAJEMEN ASN YANG BERBASIS DIGITAL

Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk memberikan pelayanan prima bagi stakeholder harus mengikuti perkembangan yang ada sesuai nilai dasar ASN yaitu adaptif, hal inilah yang melatar belakangi IKU ke-5 ini yaitu persentase layanan manajemen ASN berbasis digital untuk mencapai sasaran strategis terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan manajemen ASN. Sebelumnya pada tahun 2022 sasaran strategis ini memiliki 2 (dua) indikator kinerja utama, yaitu Persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital dan Persentase layanan manajemen ASN yang terintegrasi dengan SIASN, namun dilakukan perubahan di tahun 2023 menjadi 1 (satu) IKU yaitu persentase layanan manajemen ASN yang berbasis digital karena sudah mewakili kedua IKU tersebut. Capaian pada IKU ini memperhitungkan persentase layanan di Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian yang telah berbasis digital maupun terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SIASN)

Pelayanan kepegawaian di bidang mutasi kepegawaian yang telah berbasis digital adalah sebagai berikut:

NO	LAYANAN	Unit
1	Pengadaan CASN	Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
2	Kenaikan Pangkat IV/b	
3	Kenaikan Pangkat IV/c	
4	JF Utama (Pengangkatan/ Pemindahan, Pemberhentian yang penetapannya menjadi kewenangan presiden)	
5	Pencatuman gelar	
6	Karpeg	
7	Pindah Instansi	
8	Penyesuaian Masa Kerja	
9	Penugasan	
10	Pengalihan	

NO	LAYANAN	Unit
11	Pertimbangan teknis pensiun PNS dan Janda Dudanya	Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara
12	Mutasi keluarga	
13	CLTN	Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian
14	Tewas	
15	Perbaikan nama/ elemen NIP	

Pada tahun 2023 telah dilakukan digitalisasi pada 15 (lima belas) di bidang mutasi kepegawaian, dari 20 (dua puluh) layanan, sehingga dapat diperoleh capaian pada tahun ini adalah sebagai berikut:

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
90%	75%	83.33%

Realisasi layanan manajemen ASN berbasis digital di lingkungan Kedepuitan Bidang Mutasi Kepegawaian diperoleh dari jumlah layanan yang telah terdigitalisasi dibagi dengan target layanan, sehingga diperoleh 75% yang menunjukkan capaian terhadap target tahun 2023 hanya 83.33%. Hasil ini diperoleh dengan formula perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Persentase} : \left( \frac{\text{Jumlah pelayanan berbasis digital}}{\text{Total jumlah layanan}} \right) \times 100\%$$

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
77%	73.33%	73.33%	70%	75%	97.40%

Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2024, capaian yang diperoleh adalah 97.40%, tetapi mengalami kenaikan menjadi 75% dari sebelumnya di tahun 2022 sebesar 70% meskipun belum mencapai target yang ditentukan yaitu 90%.

## DIGITALISASI LAYANAN TAHUN 2023



### DIREKTORAT PENGADAAN & KEPANGKATAN

- **Peninjauan Masa Kerja**

### DIREKTORAT STATUS & KEDUDUKAN KEPEGAWAIAN

- **Rekomendasi Tewas**

- **CLTN**

Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan telah menambahkan Peninjauan Masa Kerja untuk dilakukan digitalisasi dengan terintegrasi SIASN dan telah dilakukan pilot project pada instansi pusat. Layanan peninjauan masa kerja pada SIASN dapat digunakan di seluruh Indonesia mulai bulan Januari 2024.

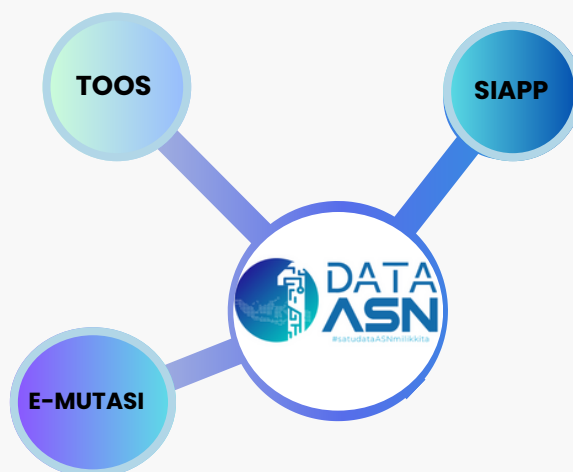
Selain itu, di Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian telah menambahkan fitur layanan SIASN Rekomendasi Tewas yang resmi digunakan pada bulan Juni 2023 sesuai dengan Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian Nomor 8646/B-MP.03.02/SD/D/2023 perihal Pemanfaatan Aplikasi SIASN untuk Rekomendasi Penetapan Tewas. Sebelumnya telah dilakukan sosialisasi ke seluruh Kantor Regional BKN, untuk selanjutnya dilakukan sosialisasi ke seluruh instansi pusat dan instansi daerah.

Layanan selanjutnya adalah SIASN Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN). Setelah berkoordinasi dengan tim penyusun SIASN Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian, dan menyusun proses bisnis cuti di luar tanggungan negara untuk diintegrasikan dengan SIASN pada bulan November 2023 layanan SIASN - CLTN telah selesai disusun. Sebelum dilakukan sosialisasi, Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian melakukan koordinasi dengan Kantor Regional BKN untuk pembagian kewenangan karena CLTN juga merupakan kewenangan dari Kantor Regional BKN. Setelah adanya persamaan persepsi dengan Kantor Regional dan pembagian kewenangan, dilakukan sosialisasi melalui zoom dan dihadiri oleh 680 peserta dari seluruh instansi pusat dan instansi daerah pada tanggal 7 November 2023.

Dalam mendukung layanan manajemen ASN berbasis digital ini, Kedepuyan Bidang Mutasi Kepegawaian mempublikasikan layanannya melalui website official BKN dan media sosial official BKN agar pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah serta pihak eksternal lainnya dapat mengetahui adanya digitalisasi layanan di Kedepuyan Bidang Mutasi Kepegawaian.

Meskipun dalam tahun 2023 telah ada tambahan layanan yang telah terdigitalisasi, ada 2 (dua) layanan di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara yang sebelumnya di tahun 2022 terdigitalisasi tetapi pada tahun 2023 kembali manual. Layanan tersebut adalah layanan Pertimbangan Teknis Pejabat Negara dan SK Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara, kedua layanan tersebut pada tahun 2022 telah terdigitalisasi melalui DocuDigital tetapi dikarenakan adanya migrasi ke SIASN sehingga DocuDigital tidak digunakan. Namun, pada tahun 2023 layanan belum terakomodasi oleh SIASN sehingga pengajuan dilakukan secara manual. Setelah dilakukan koordinasi dengan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN kedua layanan tersebut akan dilakukan integrasi dengan SIASN pada tahun 2024. Untuk saat ini progress layanan sudah ada tampilan dashboard di SIASN.

Disamping digitalisasi layanan manajemen ASN dengan berintegrasi dengan SIASN, Kedepuitan Bidang Mutasi Kepegawaian juga melakukan integrasi sistem dengan pihak eksternal guna mendukung Satu Data ASN dan Percepatan Layanan.



SIASN di Kedepuitan Bidang Mutasi Kepegawaian telah terintegrasi dengan aplikasi ( Sistem Informasi Administrasi Pejabat Pemerintahan (SIAPP) milik Kementerian Sekretariat Negara untuk usulan pengangkatan dan pemberhentian pejabat pemerintahan dan pejabat lainnya, serta kenaikan pangkat dan pensiun PNS yang kewenangan penetapannya berada pada atau memerlukan persetujuan Presiden. Dan aplikasi Taspen One Hour Online Service (TOOS) milik Taspen untuk mempermudah pelayanan mutasi keluarga.

Digitalisasi layanan manajemen ASN memiliki dampak positif terhadap peningkatan pelayanan kepegawaian, seperti:

- **Paperless**, dapat mengurangi penggunaan kertas karena sebagian besar pengiriman berkas telah dilakukan secara digital melalui SIASN.
- **Transparansi**, keterbukaan informasi terkait progress pengajuan dapat dimonitoring melalui SIASN.
- **Efisiensi anggaran**, dengan adanya digitalisasi tercipta efisiensi anggaran yang semula digunakan untuk pengadaan kertas, printer dan ATK penunjang lainnya dapat berkurang karena seluruh proses bisnis menggunakan aplikasi.

- **Akuntabel**, dikarenakan setiap progress pengajuan dapat dimonitoring sehingga memberikan pertanggungjawaban langsung ke stakeholder.
- **Peningkatan akurasi database**, dengan adanya digitalisasi laporan data tarikan untuk jumlah pengajuan yang telah diproses dan diselesaikan menjadi lebih akurat.

**Hambatan** dalam pencapaian indikator ini adalah:

- Proses pencapaian target bergantung pada Direktorat PPSIASN yang berwenang untuk mengembangkan layanan SIASN;
- Beberapa layanan SIASN yang telah terdigitalisasi masih membutuhkan penyempurnaan karena error dan penyesuaian proses bisnis sehingga menghambat pengembangan layanan lainnya yang belum terdigitalisasi.

Pada tahun 2024, Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian akan melanjutkan digitalisasi layanan untuk:

1. Kartu Istri/ Suami
2. Mutasi lain
3. Digitalisasi SK Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara
4. Pertimbangan Teknis Pejabat Negara
5. Pengaktifan Kembali

Untuk selanjutnya pada tahun 2024, Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian tidak mengubah target untuk IKU layanan manajemen ASN berbasis digital yaitu 90% karena pada tahun 2023 target tersebut belum tercapai. Dalam mencapai target di tahun mendatang akan dilakukan **tindakan lanjut** sebagai berikut:

1. Koordinasi dengan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN untuk digitalisasi layanan yang masih manual, karena Direktorat PPSIASN adalah unit yang berwenang untuk membangun dan mengembangkan aplikasi SIASN;
2. Koordinasi dengan Direktorat PPSIASN untuk penyempurnaan aplikasi yang telah ada untuk mengurangi adanya kendala yang dapat menghambat produktivitas dalam pelayanan kepegawaian;
3. Kolaborasi dengan pihak eksternal, yaitu pengelola kepegawaian instansi pusat dan daerah untuk meratakan penggunaan SIASN Kedeputan Bidang Mutasi di seluruh wilayah di Indonesia;
4. Menyusun timeline untuk pembangunan fitur layanan yang belum terdigitalisasi;
5. Menyusun proses bisnis layanan kepegawaian untuk selanjutnya diaplikasikan ke SIASN.

## SASARAN STRATEGIS:

TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN  
BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

### IKU 6 TERSEDINYA DOKUMEN MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Monitoring adalah upaya mendapatkan informasi secara regular berdasarkan indikator tertentu, dengan maksud mengetahui apakah kegiatan yang sedang berlangsung sesuai dengan perencanaan dan prosedur yang telah disepakati. Evaluasi dilakukan pada akhir kegiatan, untuk mengetahui hasil atau capaian akhir dari kegiatan atau program. Monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dilakukan dua kali dalam satu tahun. Kegiatan dilakukan pada bulan Juli dan Desember tahun 2023.

Capaian dari indikator kinerja utama tersedianya dokumen monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
2	2	100%

Indikator kinerja utama tersedianya dokumen monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian telah tercapai 100%, meskipun hasilnya masih berbentuk output belum menunjukkan outcome tetapi Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian berupaya untuk melakukan tindaklanjut atas hasil monitoring dan evaluasi yang telah dilaksanakan. Dengan **formula perhitungan** sebagai berikut:

**Dokumen hasil monitoring dan evaluasi Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan, Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian, dan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabatan Negara digabung menjadi satu dokumen hasil monitoring dan evaluasi Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian**

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
2	1	2	2	2	100%

Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian telah melaksanakan monitoring dan evaluasi pada semester I dan II yang dipimpin oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dan dihadiri oleh JPT Pratama di Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian serta perwakilan dari setiap direktorat.

### **Monitoring dan Evaluasi I**

Pada semester I tahun 2023, telah dilakukan monitoring pertama yang dipimpin oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian serta dihadiri oleh seluruh JPT di Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian dan perwakilan pegawai di setiap unit. Dalam monev ini dilakukan pembahasan terkait penyerapan anggaran selama 1 semester di ketiga Direktorat dan Pusat. Selain anggaran juga membahas terkait capaian kinerja setiap Direktorat dan SLA di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan dan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara beserta Kantor regional.

Dari evaluasi masih ada beberapa Kanreg yang pencapaian SLA-nya dibawah 80% untuk penetapan pertek pensiun one day service sehingga perlu dilakukan koordinasi dengan kepala Kanreg terkait untuk segera menindaklanjuti hal tersebut dan mencari tahu hambatan yang dialami. Dalam monev juga dibahas rencana tindaklanjut yang akan dilakukan kedepannya seperti pelaksanaan kegiatan Rakornis di Balikpapan, Sidang KPLB periode Oktober 2023, dan kegiatan in house training di Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian.





## Monitoring dan Evaluasi II



Pada semester II tahun 2023, dipimpin oleh Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian dan dihadiri oleh JPT di Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian dan perwakilan pegawai telah dilaksanakan monitoring dan evaluasi untuk semester kedua. Dilakukan pembahasan sisa anggaran sampai dengan semester II ini diperoleh rata-rata sebesar 92% dan ditargetkan pada akhir tahun realisasi 99%. Selain anggaran dilakukan monev terhadap capaian kinerja yang ada pada SLA Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan dan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara yang terlihat bahwa ada peningkatan kinerja yang signifikan pada proses kenaikan pangkat periode Oktober 2023 dibandingkan April 2023. Dalam monev juga disampaikan rencana tindak lanjut yang akan dilakukan Kedeputan Bidang Mutasi untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan ke depannya.

kedeputan bidang mutasi kepegawaian telah berhasil mencapai target pada indikator ini dengan adanya partisipasi aktif pegawai untuk turut mengumpulkan data kinerja dan memberikan *feedback* terkait rencana kegiatan yang akan dilakukan selanjutnya.

**Kendala** yang dihadapi adalah berdasarkan LHE SAKIP Inspektorat tahun 2022 yang dikeluarkan pada tahun 2023, IKU Tersedianya dokumen monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian dianggap masih berbentuk *output* belum berbentuk *outcome* sehingga belum menunjukkan capaian kinerja.

Telah dilakukan **upaya** dengan berkoordinasi dengan Inspektorat dan Biro Perencanaan dan Organisasi terkait hal tersebut.

**Rencana tindak lanjut** yang akan dilakukan pada tahun 2024 adalah melakukan perubahan pada IKU **tersedianya dokumen monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian** dengan target 2 dokumen diganti dengan IKU **Persentase tindak lanjut atas hasil monitor dan evaluasi kegiatan di lingkungan Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian** dengan target 100%.

# LEARN & GROWTH PERSPECTIVE

## SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG KOMPETEN, PROFESIONAL DAN BERINTEGRITAS

## IKU 7 INDEKS PROFESIONALITAS ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, pegawai dianggap semakin profesional apabila memiliki tingkat kualifikasi pegawai yang tinggi, kompetensi yang diterima baik secara internal maupun eksternal yang memenuhi kompleksitas jabatannya dan semakin rendahnya tingkat pelanggaran disiplin. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Perhitungan Nilai Indeks Profesionalitas yang dilakukan oleh Biro Sumber Daya Manusia, Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian memperoleh capaian sebagai berikut:

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
80	75.68	94.60%

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. Dimensi kualifikasi memiliki bobot penilaian sebesar 25%. Dimensi kompetensi memiliki bobot penilaian sebesar 40%. Dimensi kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 30%, dan dimensi disiplin memiliki bobot 5%. Pada tahun 2023 capaian Kedeputian Bidang Mutasi adalah 75.68 yang menunjukkan capaian atas target adalah 94.60%.

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.

Pengukuran indeks profesionalitas ASN diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi meliputi kualifikasi, kompetensi, kinerja, disiplin. Adapun pengkategorian tingkat profesionalitas ASN BKN sebagai berikut:

- a. Nilai 91 - 100 (sangat tinggi)
- b. Nilai 81 - 90 (tinggi)
- c. Nilai 71 - 80 (sedang)
- d. Nilai 61 - 70 (rendah)
- e. Nilai 0 - 60 (sangat rendah)

Penghitungan dilakukan dengan dengan formula sebagai berikut:

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

$$IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$$
$$IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$$
$$IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$$
$$IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$$

Keterangan:

- IP = Indeks Profesionalisme
- $IP_i$  = Indeks Profesionalisme ke-i
- $IP_1$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi
- $IP_2$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi
- $IP_3$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja
- $IP_4$  = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin

- $W_{1j} * R_{1j}$  = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j
- $W_{2k} * R_{2k}$  = Bobot indikator Kualifikasi ke-k \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k
- $W_{3l} * R_{3l}$  = Bobot indikator Kualifikasi ke-l \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l
- $W_{4m} * R_{4m}$  = Bobot indikator Kualifikasi ke-m \* Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
79	N/A	75.3	65.99	75.68	95.79%

Capaian indeks profesionalitas ASN tahun 2023 telah mencapai 95.79% dari renstra tahun 2024, sehingga belum berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Jika dibandingkan dengan tahun 2022 telah mengalami peningkatan dari sebelumnya 65.99 menjadi 75.68 yang menunjukkan Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian terus berupaya untuk memperbaiki kualitas pegawainya. Berikut adalah rincian penilaian indeks profesionalitas ASN di Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian:

No.	Dimensi	DIT. PK	DIT. PENSIUN	DIT. SKK
1	Kualifikasi	20.40	20.44	21.31
2	Kompetensi	24.10	25.98	24.81
3	Kinerja	25	25	25
4	Disiplin	5	5	5
Total		74.5	76.42	76.13

Perbandingan pada ketiga direktorat di Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian, Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara memperoleh nilai IP ASN tertinggi sebesar 76.42, kedua Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian dengan nilai 76.13, dan terakhir Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan dengan nilai 74.5.

**Kendala** yang dihadapi dalam pencapaian indikator ini adalah masih rendahnya minat pegawai untuk mengikuti pelatihan atau CMB yang dapat meningkatkan IP ASN, terbatasnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai sehingga pelatihan diluar dari tupoksi. Selain itu sertifikat yang dapat meningkatkan IP ASN pegawai belum tersusun dengan baik sehingga kesulitan dalam mengumpulkan evidence untuk diunggah sebagai peningkatan IP ASN.

Dalam peningkatan indeks profesionalitas ASN, Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian melaksanakan kegiatan untuk peningkatan IP ASN seperti kegiatan pelatihan dan CMB (*Coaching, Mentoring, dan Belajar Mandiri*) dan kegiatan komunitas belajar seperti Pelatihan Penggunaan Aplikasi SRIKANDI, Sosialisasi dan Bimtek Digitalisasi Tata Naskah serta Komunitas Belajar terkait permasalahan pensiun, dan lain-lain. Selain pelatihan yang diadakan oleh unit, pegawai juga aktif mengikuti seminar dan pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh unit lain seperti Bimbingan teknis tentang Teknologi Informasi dan Komunikasi, Bimbingan Teknis POS - AP, Penyusunan Analisa Jabatan dan Analisa Beban Kebutuhan, Diklat Teknis Pelatihan Kompetensi PBJP Level I, Diklat Audit Investigatif, Diklat Manajemen ASN, dan kegiatan lainnya.

Pada tahun 2023 Kedepatian Bidang Mutasi Kepegawaian juga melakukan kegiatan in house training dengan tema “Pelayanan Prima” yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang tanggung jawab pegawai sebagai pemberi layanan untuk dapat memberikan pelayanan prima bagi *stakeholder*.

Dalam indikator ini terdapat **efisiensi sumber daya manusia** dimana jumlah pegawai di Kedepatian Mutasi Kepegawaian mengalami penurunan di karenakan BUP tetapi nilai IP ASN mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya.

Tahun 2024 yang akan datang Kedepatian Bidang Mutasi Kepegawaian kembali menetapkan target 80, hal ini dikarenakan pada tahun 2023 dengan target yang sama belum tercapai. **Rencana tindak lanjut** yang akan dilakukan adalah terus mendorong pegawai untuk aktif melakukan kegiatan CMB (coaching, mentoring dan belajar mandiri) dan mengikuti pelatihan - pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu juga mendokumentasikan setiap kegiatan dan melakukan pelaporan kepada Biro SDM dengan mengunggah sertifikat sebagai bukti.

## SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA SISTEM INFORMASI INTERNAL DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

### IKU 8 PERSENTASE PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI YANG TERSTANDAR

Sistem informasi sebagai sarana penunjang pelayanan kepegawaian harus handal dan mudah diakses untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian berguna untuk menyelaraskan sistem informasi dengan yang ada di BKN serta untuk mendukung kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah sebagai berikut,

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
100%	100%	100%

Formula penghitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Persentase} : \left( \frac{\text{Jumlah sistem informasi yang digunakan}}{\text{Total sistem informasi yang disediakan}} \right) \times 100\%$$

Dalam tahun 2023, berikut adalah sistem informasi terstandar yang digunakan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian

No.	Sistem Informasi	Aplikasi / Website
1	Presensi kehadiran	<i>Location Based Presence (LBP)</i>
2	Presensi	<a href="https://presensi.bkn.go.id/">https://presensi.bkn.go.id/</a>
3	Aplikasi Kepegawaian	<a href="http://simpeg.bkn.go.id">http://simpeg.bkn.go.id</a>
4	Aplikasi kinerja	<a href="https://kinerja.bkn.go.id/">https://kinerja.bkn.go.id/</a>
5	Aplikasi pengelolaan barang inventory (SIONI)	<a href="http://sioni.bkn.go.id/">http://sioni.bkn.go.id/</a>

No.	Sistem Informasi	Aplikasi / Website
6	Sakti (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi)	<a href="https://sakti.kemenkeu.go.id">https://sakti.kemenkeu.go.id</a>
7	Aplikasi E-Monev Bappenas	<a href="https://e-monev.bappenas.go.id">https://e-monev.bappenas.go.id</a>
8	SPEKTRA (Sistem Perencanaan Anggaran dan Keuangan Terintegrasi)	<a href="https://spektra.bkn.go.id">https://spektra.bkn.go.id</a>
9	Etravel atau Sistem Informasi Perjalanan Dinas Online	<a href="http://etravel.bkn.go.id/">http://etravel.bkn.go.id/</a>
10	Digital Signature (DS)	<a href="https://ds.bkn.go.id/">https://ds.bkn.go.id/</a>
11	Email BKN	<a href="https://email.bkn.go.id/">https://email.bkn.go.id/</a>
12	Loker BKN	<a href="https://loker.bkn.go.id/">https://loker.bkn.go.id/</a>
13	Srikandi	<a href="https://srikandi.arsip.go.id/">https://srikandi.arsip.go.id/</a>

Untuk mengetahui capaian persentase sistem informasi yang terstandar ini, seluruh direktorat telah melakukan survei kepada seluruh pegawai tentang penggunaannya. Dari hasil survey seluruh pegawai di lingkungan kedeputian bidang mutasi kepegawaian telah menggunakan sistem informasi terstandar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Seperti pengelola anggaran dan pengelola kinerja pada direktorat menggunakan beberapa sistem informasi dengan pegawai di bagian teknis.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
100%	100%	100%	100%	100%	100%

Jika dibandingkan dengan capaian renstra sama seperti pada tahun 2022 capaian yang diperoleh adalah 100%, hal ini menunjukkan bahwa kedeputian bidang mutasi kepegawaian selalu mengikuti perkembangan teknologi sistem informasi di BKN untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses manajemen ASN.

---

**Kendala** dalam IKU ini adalah beberapa pegawai masih belum secara maksimal menggunakan aplikasi, sehingga perlu dilakukan pendampingan terhadap pegawai yang mengalami kesulitan dalam menggunakan sistem informasi tersebut jika diperlukan diadakan bimbingan teknis untuk memperdalam pengetahuan pegawai akan sistem informasi yang terstandar.

Dengan adanya pemanfaatan sistem informasi terstandar ini dapat menciptakan **efisiensi** sumber daya teknologi, seperti dengan adanya loker dapat melakukan penyimpanan dokumen, email BKN juga memberikan efisiensi waktu untuk mengirim dan menerima berkas dari instansi/ASN.

**Rencana tindak lanjut** mempertahankan pemanfaatan sistem informasi terstandar dan mengikuti sosialisasi apabila ada sistem informasi yang terbaru.



## SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA BIROKRASI DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG EFEKTIF, EFISIEN DAN BERORIENTASI LAYANAN PRIMA

### IKU 9 PERSENTASE PELAKSANAAN RENCANA AKSI RB KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Reformasi birokrasi adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik. Dalam indikator kinerja utama ke - 9 ini terdapat perubahan IKU yang semula adalah persentase pemenuhan dokumen RB di lingkungan Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian menjadi persentase pelaksanaan rencana aksi tindaklanjut RB di lingkungan Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian sesuai dengan nota dinas Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi nomor 216/PR.07.03/ND/A.IV/2023 perihal Perubahan Nomenklatur Indikator Kinerja Utama 2023. Hal ini dikarenakan adanya penyesuaian indikator kinerja utama sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan MenpanRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024.

Dalam tahun 2023, persentase pelaksanaan rencana aksi RB Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian adalah sebagai berikut:

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
100%	95.34%	95.34%

Formula perhitungan untuk indikator ini adalah :

$$\text{Realisasi : } \left( \frac{\text{jumlah rencana aksi yang terlaksana}}{\text{Jumlah kegiatan rencana aksi yang direncanakan}} \right) \times 100\%$$

Pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan telah dicapai rencana aksi sebagai berikut:

- Transformasi kebijakan-kebijakan melalui Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian
- Penyederhanaan SOP layanan pengadaan dan kepangkatan
- Pelaporan realisasi pasca penyederhanaan SOP pelayanan dan monevnya
- Integrasi layanan dengan aplikasi SIASN
- Standarisasi format laporan gratifikasi

Pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara telah dicapai rencana aksi sebagai berikut:

- Pembuatan form laporan gratifikasi yang wajib dibawa pegawai ketika melakukan perjalanan dinas
- Membuat Content Tiktok tentang Layanan Pemberhentian dan Pensiun One Day Service No Gratifikasi
- FAQ Penyelesaian Pemberhentian Bagi PNS Yang Terlibat Tipikor yang dicantumkan dalam Website BKN, dll

Pada Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian telah dicapai rencana aksi sebagai berikut:

- Pelayanan Informasi whatsapp callcenter
- Penyederhanaan POS AP
- SIASN layanan CLTN
- SIASN layanan Tewas
- Penegakan punishment
- Standarisasi format laporan gratifikasi

Dari seluruh rencana aksi Perjanjian Reform 2023 Kedeputan bidang mutasi kepegawaian keseluruhan telah terlaksana, tetapi masih ada rencana aksi pada Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian yang belum terlaksana, yaitu SIASN layanan Pengaktifan Kembali sehingga capaian rencana aksi RB Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian adalah 95.34%. Hasil ini diperoleh dari rata-rata capaian rencana aksi ketiga direktorat dibawah kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian, dimana kedua direktorat telah mencapai target 100% sedangkan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian masih 85.7%. Rencana aksi SIASN pengaktifan kembali belum dapat terlaksana dikarenakan proses integrasi SIASN dilakukan setelah SIASN CLTN selesai dibangun. Tetapi karena kendala penyempurnaan layanan SIASN yang sebelumnya , dan SIASN CLTN baru selesai dikembangkan di akhir periode 2023 sehingga SIASN untuk pengaktifan kembali belum dapat terlaksana. Pada akhir 2023 SIASN pengaktifan kembali masih dalam pembahasan proses bisnis dengan Direktorat PPSIASN dan direncanakan selesai pada triwulan I tahun 2024.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
35	33.90	33.61	34	-	-

---

Capaian pada indikator kinerja utama persentase pelaksanaan rencana aksi RB Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian tidak dapat diperbandingkan dengan tahun sebelumnya, dan target renstra tahun 2024. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan nomenklatur sehingga IKU yang sebelumnya Indeks pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkup Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dengan target berbentuk indeks mengalami perubahan menjadi persentase.

Pada akhir periode tahun 2023 telah dilakukan monitoring dan evaluasi yang disampaikan kepada Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi. Dengan adanya rencana aksi RB ini dapat menciptakan **efisiensi waktu** dikarenakan telah adanya rencana-rencana kegiatan yang akan dilakukan di periode tahun berjalan yang tujuannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana aksi RB adalah pegawai masih belum sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawabnya dalam pokja RB.

**Rencana tindak lanjut** untuk selanjutnya di tahun 2024 akan dilakukan koordinasi dengan Biro Perencanaan dan Organisasi dalam pemenuhan dokumen RB agar dokumen yang dikumpulkan sesuai dengan ketentuan dan evidence yang dibutuhkan dapat tersajikan dengan baik. Selain itu akan dilakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait untuk pencapaian rencana aksi, seperti Direktorat Perundang-undangan untuk rencana aksi terkait kebijakan, Biro Perencanaan dan Organisasi untuk rencana aksi terkait POS AP, dan Direktorat PPSIASN terkait layanan SIASN.

## SASARAN STRATEGIS:

TERWUJUDNYA BIROKRASI DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG EFEKTIF, EFISIEN DAN BERORIENTASI LAYANAN PRIMA

### IKU 10 SKOR ATAS HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Evaluasi akuntabilitas kinerja di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian Tahun 2023, diperoleh hasil sebagai berikut:

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
70	63.10	90.14%

Dari laporan hasil tersebut, Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian belum berhasil mencapai target yang ditentukan yaitu 70, realisasi pada tahun ini adalah 63.10 dengan besar capaian 90.14%.

**Formula perhitungan** indikator ini adalah Hasil penilaian oleh Inspektorat yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian oleh Inspektorat.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
67	N/A	66.25	69.2	63.10	94.17%

Capaian terhadap renstra adalah sebesar 94.17%, hasil evaluasi AKIP tahun 2023 juga mengalami penurunan yang signifikan jika dibandingkan dengan capaian pada tahun 2022 yang sebesar 69.2.

**Kendala** yang dihadapi dalam mencapai target indikator ini adalah kurangnya evidence yang dibutuhkan untuk penilaian SAKIP. Selain itu Hasil Evaluasi Tahun 2023 menurut laporan evaluasi hasil dari Inspektorat “Tidak Diperbandingkan” dengan evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Keputusan Kepala BKN Nomor 321.1 Tahun 2023 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria maupun teknis penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja pada tingkat unit kerja maupun Satuan Kerja.

Berdasarkan laporan hasil evaluasi, ada beberapa poin pada dokumen SAKIP yang memiliki penilaian yang rendah sebagai berikut:

#### **Evaluasi atas Perencanaan Kinerja (22.80)**

1. Terdapat IKU yang belum memenuhi indikator Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time Bound (SMART), hal ini disebabkan hasil masih berorientasi output belum menggambarkan outcome;
2. Target kinerja yang ditetapkan belum sepenuhnya realistis, hal ini disebabkan karena realisasi kinerja di tahun sebelumnya yang tidak tercapai namun terdapat peningkatan target kinerja di tahun berjalan;
3. Masih terdapat 1 IKU yang belum menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, dan tertuang secara berkelanjutan dalam satu periode renstra (unsustainable);

#### **Evaluasi atas Pengukuran Kinerja (21.00)**

1. Masih terdapat data kinerja yang belum relevan dan belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
2. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
3. Efisiensi sumberdaya belum sepenuhnya dijelaskan di semua IKU.

#### **Evaluasi atas Pelaporan Kinerja (10.80)**

1. Laporan Kinerja yang disusun belum memenuhi kualitas pelaporan yang baik karena masih terdapat perbedaan sumber data perhitungan kinerja antara manual IKU dengan LKj;
2. Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja belum membandingkan dengan seluruh target jangka menengah (satu periode Renstra);
3. Terdapat beberapa IKU pada Dokumen Laporan Kinerja yang belum menginformasikan kualitas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
4. Laporan Kinerja belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya baik anggaran dan/atau sumber daya manusia dalam mencapai kinerja sesuai target IKU yang telah ditetapkan.

#### **Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (8.50)**

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum disusun sesuai dengan standar dan belum dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai, yaitu belum sepenuhnya terdapat permasalahan/hambatan/kendala, rekomendasi (upaya perbaikan), dan tindak lanjut.

---

Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian sendiri telah melakukan pemenuhan dokumen SAKIP untuk tahun 2023 berupa :

- Renstra tahun 2020 - 2024
- Perjanjian Kinerja Tahun 2023
- Perjanjian Kinerja Reform Tahun 2023
- Manual IKU Tahun 2023
- Rencana Aksi Tahun 2023
- Laporan Capaian Kinerja triwulan I - IV Tahun 2023
- Evaluasi Rencana Aksi Triwulan I - IV Tahun 2023
- Laporan Capaian Kinerja Tahunan Tahun 2023
- Laporan Kinerja Tahun 2022
- Rencana Kerja Tahun 2023

**Upaya** yang dilakukan dalam menindaklanjuti laporan hasil evaluasi dari Inspektorat tersebut, Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian telah melakukan sharing session dengan Biro Perencanaan dan Organisasi dan Inspektorat untuk membahas hasil evaluasi tersebut dan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan nilai hasil evaluasi SAKIP di tahun selanjutnya.

**Efisiensi** yang dicapai pada indikator ini adalah dengan adanya evaluasi akuntabilitas kinerja dapat mendorong kedeputian bidang mutasi kepegawaian untuk membuat perencanaan, pengukuran dan pelaporan yang sistematis sehingga dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan kepegawaian lebih terarah dan mempunyai target yang harus dicapai dalam 1 (satu) periode tahun anggaran.

**Rencana tindak lanjut** pada tahun 2024 Kedeputian bidang mutasi kepegawaian akan berupaya untuk meningkatkan skor hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dengan :

- Koordinasi dengan PIC dari Biro Perencanaan dan Organisasi dalam pemenuhan dokumen SAKIP;
- Melakukan perbaikan pada IKU yang masih belum memenuhi indikator SMART;
- Menetapkan target kinerja dengan realistis mempertimbangkan capaian realisasi kinerja tahun sebelumnya;
- Menyusun dokumen SAKIP dengan lebih terperinci, yang memuat permasalahan/hambatan/kendala, rekomendasi (upaya perbaikan), dan tindak lanjut;
- Mengumpulkan evidence setiap kegiatan yang berkaitan dengan kinerja;
- Melakukan monitoring pencapaian target;
- Menyusun laporan kinerja dengan menyajikan perbandingan realisasi capaian kinerja pada tahun berjalan dengan target tahun sebekumnya dalam periode renstra;
- Menyusun Sistem Operasional Prosedur terkait mekanisme pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja untuk setiap IKU;
- Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Meninjau dari capaian pada tahun 2023 yang belum mencapai target yang ditentukan, Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian pada tahun 2024 akan menetapkan target nilai hasil evaluasi akuntabilitas yang sama dengan tahun 2023 yaitu 70, dengan penetapan target yang realistis diharapkan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian dapat mencapai target di tahun 2024.

## SASARAN STRATEGIS:

TERKELOLANYA ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SECARA EFISIEN DAN AKUNTABEL

### IKU 11 PERSENTASE REALISASI ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Capaian indikator kinerja utama realisasi anggaran di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kpegawaian adalah sebagai berikut:

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
100%	99.56%	99.56%

Formula perhitungan pada indikator ini adalah:

Jumlah rata-rata perhitungan dari persentase capaian anggaran 3 (tiga) direktorat

$$\text{Persentase: } \left( \frac{\text{Total penyerapan anggaran}}{\text{total anggaran yang tercantum dalam POK}} \right) \times 100\%$$

Kedeputan bidang mutasi kepegawaian pada tahun 2023 memiliki anggaran sebesar Rp 2.575.000.000,00 ( dua milyar lima ratus tujuh puluh lima juta rupiah), mengalami automatic adjustmen sebesar Rp 455.250.000, 00 (empat ratus lima puluh lima juta dua ratus lima puluh ribu rupiah). Realisasi anggaran yang dicapai pada tahun 2023 adalah sebesar **99,56%** dengan jumlah RP 2.110.495.043,00 (dua milyar seratus sepuluh juta empat ratus sembilan puluh lima ribu empat puluh tiga rupiah). Capaian pada tahun 2023 adalah 99.56% yang menunjukkan bahwa Kedeputan bidang Mutasi Kepegawaian belum berhasil mencapai target yang ditentukan.

Berikut adalah realisasi dari pagu anggaran masing- masing rincian output di ketiga direktorat dibawah Kedeputan Bidang Mutasi kepegawaian:

**PERSENTASE PENYERAPAN ANGGARAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN  
TAHUN 2023**

<b>Klafisikasi Rincian Output</b>	<b>Rincian Output</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase Penyerapan Anggaran</b>
Pelayanan Publik Kepada Lembaga	Penetapan NIP	Rp. 104.525.000	Rp. 104.426.956	99.91%
	Penetapan Kenaikan Pangkat	Rp. 178.394.000	Rp. 177.634.983	99.57%
	Penetapan Mutasi Lainnya	Rp. 236.217.000	Rp. 236.105.902	99.95%
	Koordinasi Teknis Pelayanan Penetapan NIP CASN dan Penetapan Kenaikan Pangkat	Rp. 165.614.000	Rp. 165.018.436	99.64%
	Koordinasi Teknis Pelayanan Pensiun PNS dan Pejabat Negara	Rp 271.400.000	Rp 270.876.080	99.80%
Pelayanan Publik Kepada Lembaga	Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Pejabat Negara	Rp 386,100,000	Rp 383.470.162	99.31%
	Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pejabat Negara dan dan Surat Keputusan Pensiun Janda/Duda Pensiunan PNS	Rp 19.000.000	Rp 16.717.000	87.98%
	Koordinasi Teknis Pelayanan Status dan Kedudukan Kepegawaian	Rp 386,261,000,-	Rp 385,131,815,-	99.71%
	Penetapan/Pertimbangan SKK	Rp 287,421,335,-	Rp 286,386,154,-	99.64%
	Nota Persetujuan CLTN dan Pertek Pengaktifan PNS	Rp 84,817,665,-	Rp 84,736,415,-	99.90%

**Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan** mendapatkan anggaran senilai Rp. 825.000.000,- (delapan ratus dua puluh lima juta rupiah), namun kemudian dilakukan refocusing menjadi sebesar Rp. 684.750.000,- (enam ratus delapan puluh empat juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah). Capaian realisasi anggaran pada Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan keseluruhan adalah 99.77%.



**Direktorat Pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Negara** mampu melaksanakan kegiatan dengan realisasi anggaran sebesar Rp. 671.063.242,- (enam ratus tujuh puluh satu juta enam puluh tiga ribu dua ratus empat puluh dua rupiah) dari total anggaran sebesar 676.500.000,- (enam ratus tujuh puluh enam juta lima ratus ribu rupiah). Pagu anggaran tersebut sudah dikurangi dengan Automatic Adjustment sebesar Rp. 148.500.000,- ( seratus empat puluh delapan juta lima ratus ribu rupiah). Capaian pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara tahun 2023 adalah 99.20%.

**Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian** memperoleh anggaran sejumlah Rp 925.000.000 (sembilan ratus dua puluh lima juta rupiah), dan mengalami automatic adjustment sebesar Rp 166.500.000,00 (seratus enam puluh enam juta lima ratus ribu rupiah) menjadi Rp 758.500.000,00 (tujuh ratus lima puluh delapan juta lima ratus ribu rupiah). Capaian realisasi pada tahun 2023 adalah sebesar 99.70% sejumlah Rp 756.254.384,00 (tujuh ratus lima puluh enam juta dua ratus lima puluh empat ribu tiga ratus delapan puluh empat rupiah) dan sisa pagu adalah Rp 2.245.616,00 (dua juta dua ratus empat puluh lima ribu enam ratus enam belas rupiah).

Berikut adalah sisa anggaran di Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian:

Unit	Kegiatan	Sisa Anggaran	Jumlah
Dit. Pengadaan dan Kepangkatan	Perjalanan dinas+Translok	Rp. 1.256.879	1.572.583
	Belanja Bahan	Rp. 306.458	
	Jamuan	Rp. 9.246	
Dit. Pensiun PNS dan Pejabat Negara	Perjalanan dinas+Translok	Rp. 357.526	5.436.758
	Jamuan	Rp. 1.811.000	
	Pengadaan	Rp. 2.993.500	
	Rakornis	Rp. 274.732	
Dit. Status dan Kedudukan Kepegawaian	Perjalanan dinas Pimpinan	Rp. 16.865	2.245.616
	Perjalanan dinas	Rp. 69.907	
	Jamuan Sidang	Rp. 398.250	
	Jamuan	Rp. 299.000	
	Keg In House Training	Rp. 812.000	
	DII	Rp. 649.594	

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
87%	95.76%	99.20%	99.75%	99.56%	114.43%

Jika dibandingkan dengan target renstra tahun 2024, capaian Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian adalah 114.43%. Target yang ditentukan melebihi renstra karena realisasi pada tahun-tahun sebelumnya yaitu tahun 2021 dan 2022 sudah melebihi target, sehingga diputuskan untuk menetapkan target yang lebih tinggi. Realisasi tahun 2023 jika dibandingkan dengan tahun 2022 mengalami penurunan.

**Kendala** yang dihadapi dalam mencapai indikator ini adalah ada beberapa anggaran yang tidak terserap dengan maksimal. Selain itu dalam penyusunan rencana target IKU tahun 2023 dalam periode triwulanan masih belum proporsional sehingga capaian menjadi rendah atau terlalu tinggi.

**Efisiensi** dalam indikator ini adalah terkait anggaran, meskipun terdapat *automatic adjustment* namun seluruh kegiatan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan optimal dan capaian anggaran mencapai 99.56%.

Sebagai upaya selanjutnya dalam peningkatan IKU realisasi anggaran di Kedeputan Bidang Mutasi Kepegawaian pada tahun 2024, maka akan dilakukan **rencana tindak lanjut** sebagai berikut:

1. Melakukan perencanaan realisasi anggaran lebih detail lagi untuk tahun selanjutnya;
2. Melakukan kegiatan sesuai dengan rencana aksi yang telah ditetapkan;
3. Meningkatkan tertib administrasi pada proses penyusunan dokumen keuangan untuk pertanggungjawaban.

## SASARAN STRATEGIS:

TERKELOLANYA ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN  
SECARA EFISIEN DAN AKUNTABEL

### IKU 12 PERSENTASE TINDAKLANJUT TEMUAN HASIL AUDIT / PEMERIKSAAN OLEH BPK/ INSPEKTORAT

Capaian indikator kinerja utama Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah sebagai berikut,

TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN
100%	88.89%	88.89%

Formula perhitungan pada indikator ini adalah:

$$\text{Realisasi: } \left( \frac{\text{Jumlah temuan yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah temuan BPK/ Inspektorat}} \right) \times 100\%$$

Kedeputan bidang mutasi kepegawaian belum berhasil mencapai target yang ditentukan dikarenakan realisasi pada tahun 2023 sebesar 88.89% dari target 100%, sehingga capaian kinerja adalah 88.89%.

TARGET RENSTRA 2024	REALISASI 2020	REALISASI 2021	REALISASI 2022	REALISASI 2023	CAPAIAN RENSTRA 2024
100%	100%	100%	100%	88.89%	88.89%

Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya dalam periode renstra, yaitu tahun 2020 - 2022, pada tahun 2023 mengalami penurunan dari 100% menjadi 88.89%.

---

Penurunan capaian kinerja ini disebabkan karena pada tahun 2023 terdapat 9 (sembilan) temuan atas hasil audit/pemeriksaan oleh BPK di lingkungan Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian, tepatnya di Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan yang capaiannya sebesar 66.67%. Terdapat 9 (sembilan) temuan hasil audit tersebut, dan 6 (enam) temuan telah ditindaklanjuti dan dinilai sesuai, sedangkan 3 (tiga) temuan sudah ditindaklanjuti namun dinilai belum sesuai. Sedangkan pada Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara serta Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian tidak ada temuan hasil audit / pemeriksaan oleh BPK/ Inspektorat.

Sedangkan pada 2 (dua) direktorat lainnya, yaitu Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara dan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian tidak terdapat temuan atas hasil audit/pemeriksaan oleh BPK maupun Inspektorat.

**Kendala** yang dihadapi dalam pencapaian indikator ini adalah ketiga temuan yang masih perlu ditindaklanjuti disebabkan oleh Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS yang tidak selaras dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan PNS. Sehingga dinilai perlu untuk ditetapkannya Peraturan BKN tentang Petunjuk Teknis Pengadaan ASN. Kedeputusan bidang mutasi kepegawaian, tepatnya Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan telah melakukan sejumlah tindak lanjut atas temuan tersebut.

**Tindak lanjut** yang telah dilakukan oleh Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan di tahun 2023 adalah sebagai berikut:

- 1.Membuat inventaris atas hal-hal yang perlu diubah dari Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS;
- 2.Menyusun Draft Revisi Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS;
- 3.Menyampaikan Draft Revisi Peraturan BKN No. 14 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PNS kepada Direktorat Perundang-Undangan untuk mendapat review dan tindaklanjut sebagaimana mestinya.

Dalam indikator ini masih belum sepenuhnya menunjukkan adanya efisiensi sumber daya dikarenakan masih terdapat temuan yang masih ditindaklanjuti sehingga membuat capaian kinerja tidak dapat mencapai target yang ditentukan.

Rencana tindak lanjut pada tahun 2024 Kedeputusan Bidang Mutasi Kepegawaian akan melakukan koordinasi dengan pihak terkait, dalam hal ini adalah Direktorat Peraturan Perundang-Undangan.

# BAB IV

# PENUTUP

Realisasi capaian kinerja pada indikator kinerja utama Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian selama tahun 2023 dapat terealisasi dengan capaian rata-rata sangat baik. Hal ini tidak terlepas dari kontribusi seluruh pegawai untuk berkomitmen dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh tanggung jawab dan selalu bertekad melakukan perubahan menjadi lebih baik. Berikut ini adalah rincian Nilai Kinerja Perspektif (NKP) Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian pada tahun 2023:

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN	NSS	NKP
<b>CUSTOMER PERSPECTIVE</b>				
TERWUJUDNYA PEMBINAAN DAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN YANG BERKUALITAS PRIMA	INDEKS KEPUASAN INSTANSI/ PNS ATAS PELAYANAN KEPEGAWAIAN	100.79%	100.79	33.26
<b>INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE</b>				
TERWUJUDNYA KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	PERSENTASE PEMENUHAN PEDOMAN KEBIJAKAN PELAKSANAAN MANAJEMEN ASN	100%	100	31.76
TERWUJUDNYA PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI DENGAN NSPK DAN SOP	PERSENTASE PENYELESAIAN PELAYANAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SESUAI NSPK & SOP	103.24%	101.60	
	PERSENTASE TINGKAT KESALAHAN PELAYANAN KEPEGAWAIAN	99.97%		

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN	NSS	NKP
TERWUJUDNYA PENINGKATAN KUALITAS DATA DAN SISTEM INFORMASI ASN	PERSENTASE LAYANAN MANAJEMEN ASN YANG BERBASIS DIGITAL	83.33%	83.33	
TERLAKSANANYA MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	TERSEDINYA DOKUMEN MONITORING DAN EVALUASI PEKERJAAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	100	
<b>LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE</b>				
TERWUJUDNYA ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG KOMPETEN, PROFESIONAL DAN BERINTEGRITAS	INDEKS PROFESIONALITAS ASN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	94.60%	94.60	31.48
TERWUJUDNYA SISTEM INFORMASI INTERNAL DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	PERSENTASE PEMANFAATAN SISTEM INFORMASI YANG TERSTANDAR DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	100%	100%	
TERWUJUDNYA BIROKRASI DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN YANG EFEKTIF, EFISIEN, DAN BERORIENTASI LAYANAN PRIMA	PERSENTASE PELAKSANAAN RENCANA AKSI RB KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	95.34%	92.74	
	SKOR ATAS HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DI DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	90.14%		
TERKELOLANYA ANGGARAN DI LINGKUNGAN KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN SECARA EFISIEN DAN AKUNTABEL	PERSENTASE REALISASI ANGGARAN DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	99.56%	94.22	
	PERSENTASE TINDAK LANJUT TEMUAN HASIL AUDIT / PEMERIKSAAN OLEH BPK/INSPEKTORAT DI LINGKUNGAN DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN	88.89%		

---

terdapat 7 indikator kinerja utama yang belum memenuhi target yang telah ditentukan dalam perjanjian kinerja tahun 2023 dan 5 indikator kinerja utama yang telah mencapai target. Dalam menindaklanjuti adanya beberapa indikator yang belum memenuhi target tersebut, akan dilaksanakan monitoring dan evaluasi untuk melakukan perbaikan - perbaikan dan peningkatan kinerja. Dan melakukan penelaahan lebih mendalam untuk penentuan target di tahun berikutnya.

Laporan kinerja Kedepujian Bidang Mutasi Kepegawaian tahun 2023 ini merupakan hasil evaluasi kinerja selama satu tahun anggaran yang diharapkan dapat menjadi alat penilai kinerja Kedepujian Bidang Mutasi Kepegawaian yang akuntabel dan transparan, menggambarkan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan serta peningkatan kinerja di tahun yang akan datang.



**LAPORAN KINERJA**  
**KEDEPUTIAN BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN**

**2023**



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA**

Jl. Mayjen Sutoyo No.12 , Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13640



**Media sosial**



BKNgoidofficial



**Website**

[www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id)