

Tabel 1
Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Prespektif	CUSTOMER PERSPECTIVE																									
Sasaran Strategis	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima																									
Deskripsi Sasaran Strategis	Definisi: Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima bermakna bahwa Deputi Bidang Mutasi sebagai Pembina manajemen ASN berkewajiban untuk mewujudkan pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima																									
Indikator Kinerja Utama	IKU 1 Indeks kepuasan Instansi/PNS atas Pelayanan Kepegawaian																									
Deskripsi Indikator Kinerja utama	<p>Definisi</p> <p>Ukuran yang menggambarkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan kepegawaian yang dilaksanakan oleh Deputi Bidang Mutasi melalui beberapa unit kerja, diantaranya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara; 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian; 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan; <p>Rentang nilai interval, interval konversi, dan mutu pelayanan terdiri dari:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Nilai Persepsi</th> <th>Nilai Interval</th> <th>Nilai Interval Konversi</th> <th>Mutu Pelayanan</th> <th>Kinerja Unit Pelayanan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1,00 - 2,5996</td> <td>25,00 - 64,99</td> <td>D</td> <td>Tidak Baik</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2,60 - 3,064</td> <td>65,00 - 76,60</td> <td>C</td> <td>Kurang Baik</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>3,0644 - 3,532</td> <td>76,61 - 88,30</td> <td>B</td> <td>Baik</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>3,5324 - 4,00</td> <td>88,31 - 100,00</td> <td>A</td> <td>Sangat Baik</td> </tr> </tbody> </table> <p>Formula</p> <p>Realisasi = rata - rata IKM di 3 unit pengampu</p> $IKM = SKM \times 25$ <p>Dimana:</p> <p>IKM = Indeks Kepuasan Masyarakat</p> $SKM = \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total unsur yang terisi}} \times \text{Nilai penimbang}$ <p>Dimana Bobot = 1 / Jumlah unsur</p> $= 1 / 9$ $= 0.11$	Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan	1	1,00 - 2,5996	25,00 - 64,99	D	Tidak Baik	2	2,60 - 3,064	65,00 - 76,60	C	Kurang Baik	3	3,0644 - 3,532	76,61 - 88,30	B	Baik	4	3,5324 - 4,00	88,31 - 100,00	A	Sangat Baik
Nilai Persepsi	Nilai Interval	Nilai Interval Konversi	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan																						
1	1,00 - 2,5996	25,00 - 64,99	D	Tidak Baik																						
2	2,60 - 3,064	65,00 - 76,60	C	Kurang Baik																						
3	3,0644 - 3,532	76,61 - 88,30	B	Baik																						
4	3,5324 - 4,00	88,31 - 100,00	A	Sangat Baik																						

	<p>Catatan:</p> <p>Pengukuran disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik</p>
	<p>Tujuan</p> <p>Mengukur tingkat kepuasan instansi / PNS sebagai pengguna layanan atas layanan kepegawaian yang diselenggarakan bidang mutasi kepegawaian dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan oleh bidang mutasi kepegawaian</p>
Satuan Pengukuran	Indeks
Jenis Aspek Target	Kualitas
Kualitas dan Tingkat Kendali	Outcome
Jenis Cascading IKU	Cascading Peta
Metode Cascading	Komponen Pembentuk
Unit/Pihak Penanggung jawab IKU	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	Laporan Hasil survei kepuasan instansi/PNS atas pelayanan kepegawaian yang diselenggarakan Direktorat PK , SKK, dan Pensiun
Jenis Penghitungan Data	Rata-rata
Status Data	Hasil Penghitungan Row Data
Polarisasi Indikator Kinerja	Maximize
Periode Pelaporan	Semester

Tabel 2
Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Prespektif	INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya kebijakan pelaksanaan manajemen ASN
Deskripsi Sasaran Strategis	Definisi: Terwujudnya pemenuhan kebijakan pelaksanaan manajemen ASN bermakna bahwa Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian sebagai pembina manajemen ASN berkewajiban untuk menyusun kebijakan teknis yang berkaitan dengan manajemen ASN. Kebijakan pelaksanaan manajemen ASN merupakan suatu peraturan teknis dalam rangka pengelolaan ASN untuk pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.
Indikator Kinerja Utama	IKU 2 Persentase pemenuhan pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN
Deskripsi Indikator Kinerja utama	<p>Definisi</p> <p>Pedoman kebijakan adalah suatu rangkaian konsep dan asas yang menjadi suatu garis pelaksanaan dalam suatu pekerjaan, kepemimpinan ataupun cara bertindak.</p> <p>Bentuk dari pemenuhan pedoman kebijakan pelaksanaan manajemen ASN di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah penetapan Peraturan Badan Kepegawaian Negara terkait dengan bidang mutasi kepegawaian, yang terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Surat Edaran Kepala BKN terkait Karis/Karsu Virtual; 2. Surat Edaran Deputi Bidang Mutasi 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 tentang Pemanfaatan Layanan SIASN Pengaktifan Kembali; 7. Perubahan peraturan cuti PPPK/ PNS. <p>Formula</p> <p>Persentase: (Jumlah draft peraturan BKN bidang mutasi kepegawaian yang diajukan/Jumlah draft peraturan BKN bidang mutasi kepegawaian yang direncanakan) x 100%</p> <p>Tujuan</p> <p>Untuk menciptakan alur kerja yang lebih baik, menjadi panduan dalam pelaksanaan tugas, efisiensi, memudahkan pengawasan, serta meningkatkan koordinasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian.</p>
Satuan Pengukuran	Persentase
Jenis Aspek Target	Kuantitas
Kualitas dan Tingkat Kendali	Outcome
Jenis Cascading IKU	Cascading Peta
Metode Cascading	Komponen Pembentuk

Unit/Pihak Penanggung jawab IKU	1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	Hasil perhitungan jumlah pekerjaan yang terselesaikan di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian, dan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Jenis Penghitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Status Data	Hasil Penghitungan Row Data
Polarisasi Indikator Kinerja	Stabilize
Periode Pelaporan	Tahunan

Tabel 3
Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Prespektif	INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP
Deskripsi Sasaran Strategis	Definisi: Terselesaikannya pelayanan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang terdiri dari pengadaan dan kepangkatan, status dan kedudukan kepegawaian, dan pensiun
Indikator Kinerja Utama	IKU 3 Persentase penyelesaian pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP (%)
Deskripsi Indikator Kinerja utama	Definisi Persentase terselesaikannya pelayanan atas 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.
	Formula Persentase didapatkan dari rata-rata perhitungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian, dan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan. Dimana pada masing-masing direktorat perhitungannya adalah sebagai berikut: Persentase = (Berkas yang diselesaikan/Target Tahunan) x 100%
	Tujuan mengukur persentase penyelesaian pelayanan atas 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.
Satuan Pengukuran	Persentase
Jenis Aspek Target	Kuantitas
Kualitas dan Tingkat Kendali	Outcome
Jenis Cascading IKU	Cascading Peta
Metode Cascading	Komponen Pembentuk
Unit/Pihak Penanggung jawab IKU	1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	Hasil perhitungan jumlah pekerjaan yang terselesaikan di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian, dan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Jenis Penghitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Status Data	Hasil Penghitungan Row Data
Polarisasi Indikator Kinerja	Maximize
Periode Pelaporan	Persemester

Tabel 4
Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Prespektif	INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya pelayanan bidang mutasi kepegawaian sesuai dengan NSPK dan SOP
Deskripsi Sasaran Strategis	Definisi: Terselesaikannya pelayanan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian yang terdiri dari pengadaan dan kepangkatan, status dan kedudukan kepegawaian, dan pensiun
Indikator Kinerja Utama	IKU 4 Persentase tingkat kesalahan pelayanan bidang mutasi kepegawaian (%)
Deskripsi Indikator Kinerja utama	Definisi Persentase jumlah kesalahan penetapan layanan bidang mutasi kepegawaian yang disebabkan oleh ketidaksesuaian prosedur pengambilan keputusan dengan SOP dan NSPK dari masing-masing direktorat yang kemudian dirata-ratakan untuk mendapatkan nilai Kedeputian
	Formula Persentase didapatkan dari rata-rata perhitungan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian, dan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan Dimana pada masing-masing direktorat perhitungannya adalah sebagai berikut: Persentase = (Jumlah kesalahan penetapan/Jumlah total penetapan) x 100%
	Tujuan Mengukur persentase kesalahan dalam pelayanan bidang mutasi kepegawaian
Satuan Pengukuran	Persentase
Jenis Aspek Target	Kuantitas/output
Kualitas dan Tingkat Kendali	Outcome
Jenis Cascading IKU	Cascading Peta
Metode Cascading	Komponen Pembentuk
Unit/Pihak Penanggung jawab IKU	1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	Hasil pengukuran jumlah penetapan yang terselesaikan di Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian, dan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Jenis Penghitungan Data	Rata-rata
Status Data	Hasil Penghitungan Row Data
Polarisasi Indikator Kinerja	Minimize
Periode Pelaporan	Semesteran

Tabel 5
Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Prespektif	INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN
Deskripsi Sasaran Strategis	Definisi: Terwujudnya peningkatan digitalisasi penyelenggaraan layanan manajemen ASN bermakna penyelenggaraan layanan kepegawaian harus berbasis digital sehingga proses bisnis mampu berjalan lebih efektif dan mudah diakses oleh pengguna layanan kepegawaian
Indikator Kinerja Utama	IKU 5 Persentase Layanan Manajemen ASN yang Berbasis Digital
Deskripsi Indikator Kinerja utama	<p>Definisi</p> <p>Suatu ukuran yang menggambarkan upaya Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dalam melakukan digitalisasi terhadap layanan manajemen ASN khususnya di bidang mutasi kepegawaian. Adapun jenis layanan yang menjadi ukuran digitalisasi diantaranya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelayanan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan CASN 2. Kenaikan Pangkat IV/b 3. Kenaikan Pangkat IV/c 4. JF Utama (Pengangkatan/pemindahan/pemberhentian yang penetapannya menjadi kewenangan presiden) 5. Pencantuman Gelar 6. Karpeg 7. Karis/Karsu 8. PI Pindah Instansi 9. PMK 10. Mutasi Lain 11. Penugasan 12. Pengalihan • Pelayanan Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertimbangan Teknis Pensiun PNS dan Janda dudanya 2. Pertimbangan Teknis Pejabat Negara 3. SK Pensiun Janda Duda Pejabat Negara 4. Mutasi Keluarga • Pelayanan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian <ol style="list-style-type: none"> 1. CLTN 2. Pengaktifan Kembali 3. Tewas 4. Perbaikan Nama 5. Perbaikan NIP <p>Formula</p> $\text{Persentase} = (\text{Jumlah pelayanan berbasis digital} / \text{Total jumlah pelayanan}) \times 100\%$ <p>Tujuan</p> <p>Untuk meningkatkan kualitas layanan di bidang mutasi kepegawaian</p>
Satuan Pengukuran	Persentase
Jenis Aspek Target	Kuantitas/output
Kualitas dan Tingkat	Output Kendali Rendah

Kendali	
Jenis Cascading IKU	Cascading Peta
Metode Cascading	Komponen Pembentuk
Unit/Pihak Penanggung jawab IKU	1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	Hasil pengukuran jumlah pelayanan yang terdigitalisasi dari Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara, Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian, dan Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Jenis Penghitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Status Data	Hasil Penghitungan Row Data
Polarisasi Indikator Kinerja	Maximize
Periode Pelaporan	Tahunan

Tabel 6
Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Prespektif	INTERNAL PROCESS PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terlaksananya monitoring dan evaluasi pekerjaan di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian
Deskripsi Sasaran Strategis	Definisi: 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.
Indikator Kinerja Utama	IKU 6 Persentase perbaikan hasil monitoring dan evaluasi yang telah ditindaklanjuti di lingkungan Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian.
Deskripsi Indikator Kinerja utama	Definisi
	Persentase tindaklanjut atas hasil monitor dan evaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan di lingkungan Direktorat Status dan Kedudukan Kepegawaian.
	Formula
	Persentase : Tindaklanjut yang telah dilaksanakan/ Hasil monitor dan evaluasi kegiatan x 100%
Deskripsi Indikator Kinerja utama	Tujuan
	Untuk mengetahui apakah kegiatan yang sedang berlangsung sesuai dengan perencanaan dan prosedur yang telah disepakati, serta untuk mengetahui hasil atau capaian akhir dari pekerjaan yang telah dilakukan.
Satuan Pengukuran	Dokumen
Jenis Aspek Target	Kuantitas/output
Kualitas dan Tingkat Kendali	Output
Jenis Cascading IKU	Cascading Peta
Metode Cascading	Komponen Pembentuk
Unit/Pihak Penanggung jawab IKU	1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	Dokumen hasil monitoring dan evaluasi kedeputian mutasi
Jenis Penghitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Status Data	Hasil perhitungan raw data
Polarisasi Indikator Kinerja	Stabilize
Periode Pelaporan	Per semester

Tabel 7
Format Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya Aparatur Sipil Negara di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian BKN yang kompeten, profesional, dan berintegritas
DeskripsiStrategis	Definisi: Pegawai yang bekerja di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian adalah pegawai yang kompeten, profesional, dan berintegritas.
Indikator Kinerja Utama	Indeks Profesionalitas ASN pegawai di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian ASN
Deskripsi Indikator Kinerja Utama	<p>Definisi:</p> <p>Suatu ukuran statistik yang menggambarkan kualitas ASN Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian berdasarkan kesesuaian kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kedisiplinan pegawai ASN dalam menjalankan tugas jabatan. Sesuai dengan definisinya, Indeks profesionalitas ASN Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian ini diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualifikasi 2. Kompetensi 3. Kinerja 4. Disiplin <p>Adapun pengkategorian tingkat profesionalitas ASN BKN sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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) <p>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</p>

	<p>Formula:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; width: 45%;"> $IP = \sum_{i=1}^4 IP_i$ $= IP_1 + IP_2 + IP_3 + IP_4$ </div> <div style="border: 1px solid red; padding: 5px; width: 45%;"> $IP_1 = W_{1j} * R_{1j}$ $IP_1 = W_{2k} * R_{2k}$ $IP_1 = W_{3l} * R_{3l}$ $IP_1 = W_{4m} * R_{4m}$ </div> </div> <p>Keterangan:</p> <p>IP = Indeks Profesionalisme</p> <p>IP_i = Indeks Profesionalisme ke-i</p> <p>IP₁ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kualifikasi</p> <p>IP₂ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kompetensi</p> <p>IP₃ = Indeks Profesionalisme Dimensi Kinerja</p> <p>IP₄ = Indeks Profesionalisme Dimensi Disiplin</p> <p>W_{1j} * R_{1j} = Bobot Indikator Kualifikasi ke-j * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-j</p> <p>W_{2k} * R_{2k} = Bobot indikator Kualifikasi ke-k * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-k</p> <p>W_{3l} * R_{3l} = Bobot indikator Kualifikasi ke-l * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-l</p> <p>W_{4m} * R_{4m} = Bobot indikator Kualifikasi ke-m * Rating Jawaban indikator Kualifikasi ke-m</p>
	<p>Tujuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sebagai area pengembangan diri dalam upaya peningkatan derajat profesionalitas sebagai pegawai ASN Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian 2. Sebagai dasar perumusan dalam rangka pengembangan pegawai ASN secara organisasional 3. Sebagai instrumen kontrol sosial agar pegawai ASN selalu bertindak profesional terutama dalam kaitannya dengan pelayanan publik di Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian
Satuan Pengukuran	Nilai (Indeks)
Jenis Aspek Target pada SKP	Kualitas/mutu
Kualitas dan Tingkat Kendali	Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	Laporan Hasil Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN BKN dari Biro SDM
Status Data	Hasil perhitungan row data
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	Cascading Peta

Metode cascading	Adopsi langsung
Polarisasi	Maximize
Periode Pelaporan	Tahunan

Tabel 8
Format Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian
DeskripsiStrategis	Definisi: Sistem informasi sebagai sarana penunjang pelayanan kepegawaian harus handal, dan mudah diakses untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
Indikator Kinerja Utama	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar
Deskripsi IKU	<p>Definisi:</p> <p>Ukuran yang menggambarkan pemanfaatan sistem informasi dalam pengelolaan internal di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian</p> <p>Daftar aplikasi yang dimaksud yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Location Based Presence (LBP) 2. Presensi 3. Simpeg 4. E-Kinerja 5. SIONI 6. SAKTI 7. E-monev 8. eTravel 9. Digital Signature 10. Email BKN 11. Loker 12. Srikandi <p>Formula:</p> <p>Persentase= (Jumlah sistem informasi yang digunakan/Total sistem informasi yang disediakan) x 100%</p> <p>Tujuan:</p> <p>Untuk mendorong pemanfaatan sistem informasi pengelolaan internal di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dalam rangka penunjang SPBE BKN</p>
Satuan Pengukuran	Persentase
Jenis Aspek Target pada SKP	Kuantitas/output
Kualitas dan Tingkat Kendali	Outcome

Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	Laporan Pemanfaatan Sistem Informasi oleh Bagian Tata Usaha
Status Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis Perhitungan Data	Hasil Penghitungan Row Data
Jenis cascading	Cascading Peta
Metode cascading	Adopsi langsung
Polarisasi	Stabilize
Periode Pelaporan	Tahunan

Tabel 9
Format Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya birokrasi Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima
DeskripsiStrategis	<p>Definisi:</p> <p>Terwujudnya birokrasi BKN di lingkup Kedepuitan Bidang Mutasi Kepegawaian yang efektif, efisien dan berorientasi pada layanan prima menggambarkan birokrasi Kedepuitan Bidang Mutasi Kepegawaian yang mampu bekerja dengan kelembagaan yang tertata, sistematis dan mampu melakukan efisiensi terutama pada aspek penganggaran. Pada akhirnya, kelembagaan yang berkualitas tersebut memacu peningkatan pelayanan.</p>
Indikator Kinerja Utama	Persentase pelaksanaan rencana aksi RB Kedepuitan Bidang Mutasi Kepegawaian
Deskripsi IKU	<p>Definisi:</p> <p>Indikator kinerja yang mengukur pelaksanaan Reformasi Birokrasi dengan melihat persentase kegiatan rencana aksi Reformasi Birokrasi di lingkup Kedepuitan Bidang Mutasi Kepegawaian</p> <p>Formula:</p> <p>Realisasi : $\frac{\text{Jumlah kegiatan rencana aksi yang terlaksana}}{\text{Jumlah kegiatan rencana aksi yang direncanakan}} \times 100\%$</p> <p>Tujuan:</p> <p>Menciptakan birokrasi di Kedepuitan bidang Mutasi Kepegawaian yang profesional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.</p>
Satuan Pengukuran	Persentase
Jenis Aspek Target pada SKP	Kualitas/mutu
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	Laporan Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan RB Kedepuitan Bidang Mutasi Kepegawaian
Status Data	Hasil Perhitungan raw data
Jenis Perhitungan	Nilai Posisi Akhir

Data	
Jenis cascading	Cascading peta
Metode cascading	Adopsi langsung
Polarisasi	Maximize
Periode Pelaporan	Tahunan

Tabel 10
Format Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terwujudnya birokrasi Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima
DeskripsiStrategis	Definisi: Birokrasi Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian dapat melaksanakan tugas dan fungsi secara sistematis, teratur dan berorientasi pada pelayanan prima
Indikator Kinerja Utama	Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian
Deskripsi IKU	<p>Definisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). 2. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. 3. SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja di BKN. 4. Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian menggambarkan penilaian atas implementasi SAKIP di BKN yang dilakukan oleh Inspektorat dengan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah <p>Formula:</p> <p>Hasil penilaian oleh Inspektorat yang tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian oleh Inspektorat</p> <p>Tujuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian 2. Menilai tingkat implementasi SAKIP di Deputy Bidang Mutasi Kepegawaian

	<ul style="list-style-type: none"> 3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja 4. Memperoleh saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP di Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian 5. Menyusun rencana tindak lanjut implementasi SAKIP atas hasil penilaian periode sebelumnya
Satuan Pengukuran	Nilai
Jenis Aspek Target pada SKP	Kualitas/Mutu
Kualitas dan Tingkat Kendali	Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	<ul style="list-style-type: none"> 1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	LHE Inspektorat
Status Data	Raw data
Jenis Perhitungan Data	Nilai Posisi Akhir
Jenis cascading	Cascading peta
Metode cascading	Adopsi langsung
Polarisasi	Maximize
Periode Pelaporan	Tahunan

Tabel 11
Format Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terkelolanya anggaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian BKN secara efisien dan akuntabel
DeskripsiStrategis	Definisi: Anggaran yang dikelola oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dapat digunakan secara efektif, efisien, dan akuntabel
Indikator Kinerja Utama	Persentase realiasi anggaran di lingkungan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian
Deskripsi IKU	Definisi: Jumlah anggaran yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan yang tercantum dalam Petunjuk Operasional Kegiatan (POK) Formula: Rata-rata dari 3 direktorat dimana perhitungan masing-masing direktorat. Formula matematika adalah realisasi anggaran yg terserap / jumlah anggaran. Tujuan: Mengukur kinerja unit Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dalam memanfaatkan anggaran yang sudah direncanakan
Satuan Pengukuran	Persentase
Jenis Aspek Target pada SKP	Kuantitas/output
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	Monitoring secara online melalui portal rpa.bkn.go.id
Status Data	Hasil Perhitungan
Jenis Perhitungan Data	Nilai posisi akhir
Jenis cascading	Cascading peta
Metode cascading	Dipersempit
Polarisasi	Maximize
Periode Pelaporan	Triwulan

Tabel 12
Format Manual IKU
MANUAL IKU DEPUTI BIDANG MUTASI KEPEGAWAIAN

Perspektif	LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE
Sasaran Strategis	Terkelolanya anggaran Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian BKN secara efisien dan akuntabel
DeskripsiStrategis	Definisi: Anggaran yang dikelola oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian dapat digunakan secara efektif dan efisien serta dapat dipertanggungjawabkan secara akuntabel
Indikator Kinerja Utama	Persentase tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat
Deskripsi IKU	Definisi: Ukuran yang menggambarkan tindak lanjut (sampai dengan selesai) yang dilakukan oleh Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian atas temuan hasil audit/pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK/Inspektorat Formula: $Realisasi = \frac{\text{Jumlah temuan yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah temuan BPK/Inspektorat}} \times 100\%$ Tujuan: Memperlihatkan kewajaran informasi keuangan yang dilaporkan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian oleh berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
Satuan Pengukuran	Persentase
Jenis Aspek Target pada SKP	Kuantitas/output
Kualitas dan Tingkat Kendali	Outcome
Unit/Pihak Penanggungjawab IKU	1. Direktorat Pensiun PNS dan Pejabat Negara 2. Direktorat Status Kedudukan Kepegawaian 3. Direktorat Pengadaan dan Kepangkatan
Sumber Data	Laporan tindak lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan atas laporan keuangan Deputi Bidang Mutasi Kepegawaian oleh Bagian Tata Usaha
Status Data	Hasil perhitungan raw data
Jenis Perhitungan Data	Nilai posisi akhir
Jenis cascading	Cascading peta

Metode cascading	Adopsi Langsung
Polarisasi	Stabilize
Periode Pelaporan	Tahunan

Deputi Bidang Mutasi kepegawaian,

\$