



RENCANA STRATEGIS 2020-2024

DEPUTI BIDANG
PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN BKN



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR : 04/KEP/WASDAL/II/2022

TENTANG

PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2020-2024

DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN,

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

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
 2. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional;
 4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara;
 5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 6. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024;
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara;
 9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara
 10. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 81/KEP/2020 tentang Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN TENTANG PERUBAHAN RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TAHUN 2020-2024.
- Pertama : Menetapkan Perubahan Rencana Strategis Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024, yang selanjutnya disebut Renstra Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian, sebagaimana tercantum dalam lampiran yang tidak terpisahkan dari Keputusan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian ini sebagai dokumen perencanaan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2024.
- Kedua : Perubahan Renstra Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian berisi Visi, Misi, Tujuan, Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, Kerangka Kelembagaan, Target Kinerja, dan Kerangka Pendanaan yang disusun berdasarkan Rencana Strategis Badan Kepegawaian Negara Tahun 2020-2024.
- Keempat : Keputusan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Salinan Keputusan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian ini disampaikan kepada:

1. Kepala Badan Kepegawaian Negara;
2. Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara;
3. Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negara, c.q. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi, Kepala Biro Keuangan, dan Kepala Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerjasama;
4. Para pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara.

Ditetapkan di Jakarta
Pada Tanggal : 25 Februari 2022

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

*

Ditandatangani Secara Elektronik

Otok Kuswandar

KATA PENGANTAR

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

Penyusunan Renstra Deputi Bidang Wasdal mengacu pada Peraturan Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024. Secara substansi, renstra Deputi Bidang Wasdal tahun 2020 - 2024 disusun berdasarkan arah pembangunan pemerintah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 - 2024 dengan tema "Indonesia Berpenghasilan Menengah - Tinggi yang Sejahtera, Adil, dan Berkesinambungan" dan renstra BKN tahun 2020-2024.

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

Akhir kata, Renstra ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dalam merumuskan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengambilan keputusan operasional dalam pencapaian sasaran, tujuan, dan visi yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara secara umum dan secara khusus Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian

\$

Ditandatangani secara elektronik

Otok Kuswandar

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN	1
Kondisi Umum	3
Potensi dan Permasalahan	9
BAB. II. VISI, MISI, DAN TUJUAN	15
Visi	16
Misi	16
Tujuan	17
Sasaran Strategis	18
BAB. III. ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	20
Arah Kebijakan dan Strategi Nasional	21
Arah Kebijakan dan Strategi BKN	22
Arah Kebijakan dan Strategi Deputian Bidang Wasdal	25
Kerangka Regulasi	31
Kerangka Kelembagaan	33
BAB. IV. TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	39
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

Rencana Strategis Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN Tahun 2020-2024 merupakan penjabaran dari renstra BKN Tahun 2020-2024 yang tertuang dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 81/KEP/2020. Lebih jauh dari itu, Renstra Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian Tahun 2020-2024 merupakan bentuk implementasi dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang tertuang di dalamnya bahwa pimpinan Kementerian/Lembaga (K/L) menyiapkan rancangan Renstra-K/L sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional sebagai kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan nasional juga mewajibkan kepada seluruh Kementerian/Lembaga melalui Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2020-2024 untuk menyusun renstra K/L.



Renstra Wasdal
2020-2024

Renstra memiliki posisi yang strategis dalam perencanaan dan pembangunan nasional. Renstra Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian berkedudukan sebagai penjabaran dari RPJMN dan renstra BKN. Selain itu, renstra juga digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan rancangan rencana kerja tahunan (RKT/Renja). Salah satu agenda prioritas pemerintah dalam kurun waktu lima tahun yang akan datang ialah melakukan transformasi pelayanan publik melalui pembangunan aparatur negara dengan menerapkan sistem merit dalam melaksanakan manajemen aparatur sipil negara (ASN), yang dimana kebijakan manajemen ASN harus didasari pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Melalui Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian, BKN memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen ASN dalam menerapkan sistem merit tersebut sebagaimana telah diamanatkan pada pasal 49 Undang-Undang ASN. Renstra Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian menjadi acuan bagi seluruh unit kerja di bawahnya dalam melaksanakan program dan kegiatannya di tahun 2020-2024 untuk mewujudkan implementasi manajemen ASN yang berdasarkan sistem merit sesuai norma, standar, prosedur, dan kriteria.

Secara internal, BKN sebagai salah satu lembaga pemerintah non kementerian telah mengatur hal ini dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BKN. Berdasarkan Peraturan Kepala BKN tersebut, Renstra BKN terdiri atas Renstra Lembaga, Renstra unit eselon I, dan Renstra unit eselon II mandiri. Renstra Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian merupakan dokumen perencanaan unit eselon I untuk periode 5 (lima) tahun yang memuat visi, misi, tujuan, arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, target kinerja, dan target pendanaan.

KONDISI UMUM

Berdasarkan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, BKN memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria (NSPK) manajemen ASN. Melalui Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian, BKN menjalankan tugas untuk melaksanakan amanat tersebut dengan melakukan penyusunan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan teknis pengawasan dan pengendalian di bidang mutasi kepegawaian, kode etik dan disiplin, formasi, kompetensi dan kapabilitas Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta jabatan fungsional tertentu. Dalam melaksanakan tugasnya, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menyelenggarakan fungsi:

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

Mengacu pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara, Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian memiliki 4 unit kerja eselon II yang terbagi sesuai bidang kerjanya, yakni:

- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Formasi, Pengadaan, dan Pasca Pendidikan dan Pelatihan;
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kepangkatan, Pengangkatan, dan Pemberhentian dalam Jabatan;
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan, dan Kinerja;
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun PNS.



Pada renstra tahun 2015-2019, visi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah “Menjadi Pembina dan Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional dan Bermartabat Tahun 2025”. Hal ini ditetapkan setelah Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian melakukan reviu Renstra di tahun 2018 guna menyelaraskan dengan arah kebijakan dan visi BKN. Demikian pula dengan misi, setelah dilakukan reviu misi Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian diubah menjadi “Mengembangkan dan Mengoptimalkan Sistem Pengawasan dan Pengendalian Kepegawaian” yang semula ialah:

- menyelenggarakan pelayanan prima dibidang pengawasan dan pengendalian;
- meningkatkan kompetensi SDM dibidang pengawasan dan pengendalian;
- mengembangkan pengawasan dan pengendalian berbasis sistem teknologi Informasi dan komunikasi (TIK);
- meningkatkan koordinasi antar pejabat/lembaga pusat dan daerah secara berkesinambungan;
- meningkatkan kemampuan dan kepatuhan terhadap norma, standar, prosedur dan kriteria manajemen ASN.

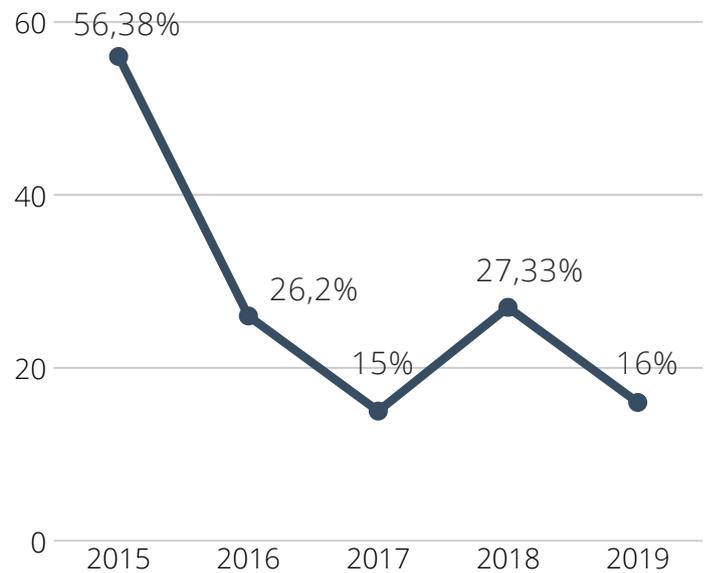
Selain penyelarasan visi dan misi, reviu renstra juga dilakukan untuk menyelaraskan sasaran strategis Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan sasaran strategis BKN. Sebelum dilakukan reviu, sasaran strategis Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian ialah:

- terwujudnya efektivitas pelaksanaan pengawasan dan pengendalian kepegawaian;
- terwujudnya kapasitas pengawasan dan pengendalian;
- terwujudnya sistem pelayanan di bidang pengawasan dan pengendalian yang efisien dan efektif berbasis teknologi informasi dan komunikasi;
- terwujudnya hubungan kerjasama pejabat/lembaga pusat dan daerah untuk mendukung kegiatan pengawasan dan pengendalian;
- terwujudnya kepatuhan terhadap norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN.

Pada tahun 2018, hasil reviu menetapkan bahwa sasaran strategis Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian diubah menjadi “meningkatnya disiplin pegawai” sesuai sasaran strategis BKN.

CAPAIAN KINERJA 2015-2019

Arah kebijakan BKN dibidang pengawasan dan pengendalian pada tahun 2015-2019 adalah penguatan supervisi, monitoring, dan evaluasi implementasi manajemen ASN pada Kementerian/Lembaga (K/L) dan Pemerintah Daerah. Penguatan supervisi, monitoring, dan evaluasi implementasi manajemen ASN tersebut dilakukan dengan melakukan pengembangan sistem pengawasan dan pengendalian yang diatur melalui mekanisme kerja jabatan fungsional Auditor Kepegawaian. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka BKN menetapkan sasaran strategis Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian yakni "meningkatnya disiplin pegawai". Sasaran strategis ini diukur dengan indikator persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin di instansi pemerintah. Dari target kinerja yang telah ditetapkan, berikut gambaran realisasi capaian kinerja pada Indikator Kinerja Utama (IKU) Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian tahun 2015-2019:



Grafik 1.1. Persentase penurunan tingkat disiplin di instansi pemerintah tahun 2015-2019

Kinerja 2015-2019

Gambaran umum mengenai pencapaian kinerja Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian baik fisik maupun anggaran pada periode rencana strategis 2015-2019

Apabila dilihat dari capaian indikator kinerja, secara umum Kedepuyan Bidang Pengawasan dan Pengendalian telah mencapai target kinerja utamanya untuk menurunkan tingkat pelanggaran disiplin pegawai di instansi pemerintah setiap tahunnya. Pencapaian target kinerja Kedepuyan Bidang Pengawasan dan Pengendalian ini dilakukan dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian kepegawaian (wasdalpeg) terhadap instansi pemerintah dengan melakukan audit baik reguler, investigasi, maupun reviu. Selain itu, Kedepuyan Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga melakukan tindakan-tindakan korektif terhadap permasalahan kepegawaian yang dilaporkan oleh instansi pemerintah, masyarakat, ataupun LSM melalui portal pengaduan yang tersedia seperti surat, aplikasi LAPOR!, Whistle Blowing System, dsb. Pengendalian dibidang kepegawaian juga dilakukan oleh Kedepuyan Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam bentuk kegiatan rapat kerja, rapat koordinasi, bimbingan teknis dan/atau workshop kepada beberapa instansi pemerintah dalam rangka meningkatkan ketaatan instansi pemerintah terhadap Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) manajemen ASN.



Gambar 1.1 Rakor Wasdal Bidang Gatrakin

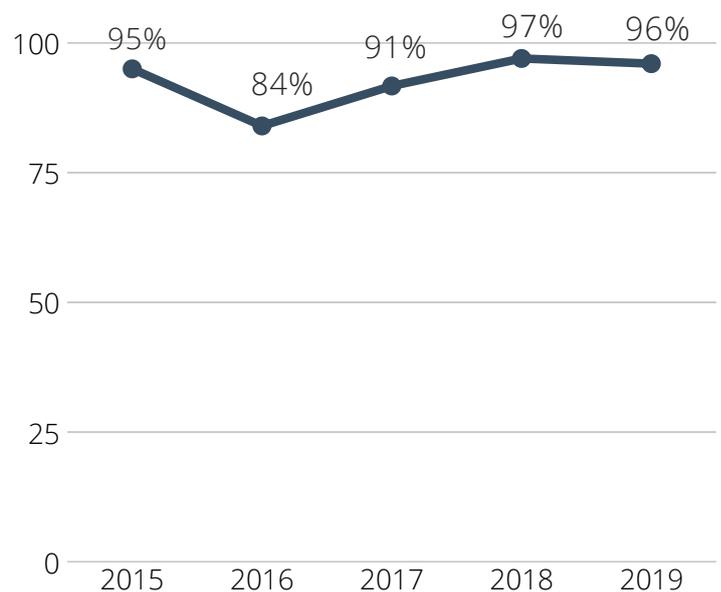
Dalam meningkatkan efektivitas program dan kegiatan dibidang pengawasan dan pengendalian, sepanjang tahun 2015-2019 sejumlah sistem informasi dibangun untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Beberapa sistem informasi yang dibangun oleh Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian diantaranya adalah:

- *Early Warning System (EWS)*, adalah suatu sistem peringatan/deteksi dini untuk melihat potensi pelanggaran atau permasalahan manajemen ASN di instansi pemerintah untuk selanjutnya diperoleh solusi terhadap pelanggaran atau permasalahan kepegawaian tersebut.
- *Whistle Blowing System (WBS)*, adalah aplikasi untuk menerima laporan atau pengaduan atas suatu tindakan, perbuatan yang terindikasi adanya pelanggaran terhadap implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah termasuk di lingkungan BKN. Aplikasi ini dapat menjamin kerahasiaan data pelapor (anonim).
- Indeks Kepatuhan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) terhadap implementasi NSPK manajemen ASN, adalah suatu aplikasi yang dapat membantu untuk melakukan penilaian terhadap tingkat penerapan NSPK dalam penyelenggaraan manajemen ASN oleh instansi pemerintah.
- E-Advokasi, adalah sistem informasi yang dapat digunakan masyarakat untuk mengetahui informasi mengenai produk-produk layanan yang dimiliki oleh setiap unit kerja di BKN.
- E-Jabatan, adalah suatu aplikasi yang berisi informasi mengenai izin Kementerian Dalam Negeri dalam pengangkatan dan pemberhentian ASN dalam jabatan 6 bulan sebelum dan sesudah pengangkatan kepala daerah.
- E-Pengaduan, adalah aplikasi yang dapat digunakan bagi masyarakat untuk melakukan pengaduan berbasis online terkait permasalahan kepegawaian



KINERJA ANGGARAN 2015-2019

Dalam pengelolaan keuangan, kinerja anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian periode tahun 2015 s.d. 2019 mengalami fluktuasi. Tren menunjukkan kinerja anggaran Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian mengalami penurunan yang cukup signifikan di tahun 2016 hingga 10.8% dan selanjutnya mengalami peningkatan secara bertahap di tahun 2017 dan 2018 hingga puncaknya mencapai 97.3% di tahun 2018. Namun pada tahun 2019, kinerja pengelolaan anggaran kembali mengalami penurunan menjadi 96.15%. Meskipun Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara umum telah mencapai target kinerja yang telah ditetapkan setiap tahunnya, di periode yang akan datang Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian perlu untuk menetapkan arah kebijakan, sasaran strategis, dan indikator kerjanya secara utuh dan tepat sasaran sebagai bentuk pelaksanaan kewenangan, tugas, dan fungsinya. Pada aspek keuangan, arah kebijakan pengelolaan anggaran ke depan perlu didorong ke arah anggaran berbasis kinerja. Strategi ini akan mewujudkan pengelolaan anggaran yang akuntabel, efektif, dan efisien.

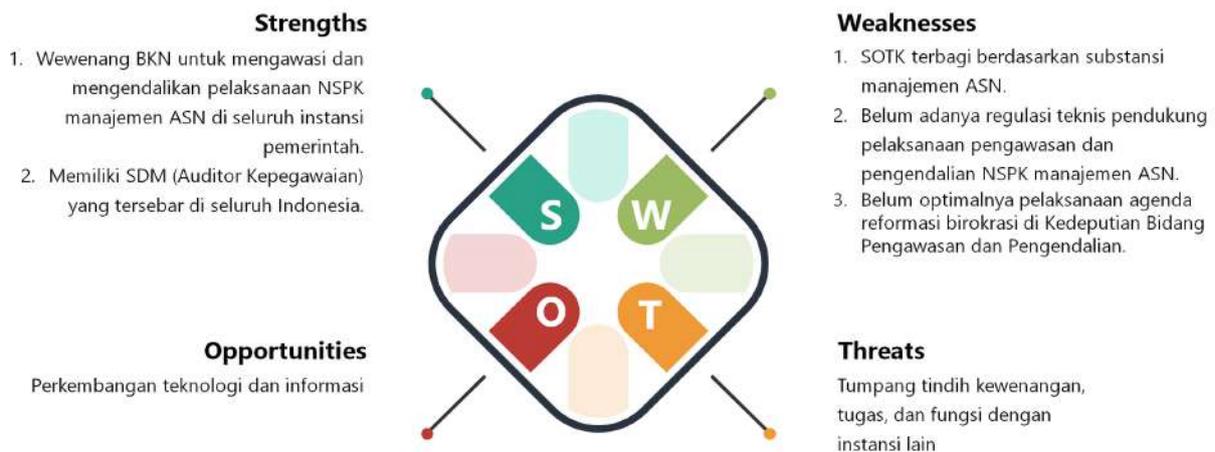


Grafik 1.2 Persentase realisasi anggaran tahun 2015-2019

POTENSI DAN PERMASALAHAN

Berdasarkan evaluasi pelaksanaan renstra sebelumnya serta dengan memperhatikan arah kebijakan nasional dan BKN kedepan, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian melakukan identifikasi potensi dan permasalahan melalui analisa strategi dengan metode *Strength, Weakness, Opportunities, and Threats* (SWOT). Analisa SWOT merupakan suatu teknik perencanaan strategi yang bermanfaat untuk mengevaluasi berbagai kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu organisasi. Penilaian SWOT ini membantu untuk menentukan prioritas strategi dan program yang akan dilaksanakan.

S.W.O.T DIAGRAM



Gambar 1.2 SWOT Diagram

Potensi & Permasalahan

Analisis potensi dan permasalahan yang dihadapi dalam menentukan arah kebijakan dan strategi lima tahun mendatang

- **Potensi**

- **Kekuatan (*Strengths*)**

- **Wewenang BKN untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN.**

Pasal 49 Undang-Undang Nomor ASN mengamanatkan bahwa BKN memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan implementasi NSPK manajemen ASN. Wewenang ini diterjemahkan sebagai kekuatan yang dapat dimanfaatkan oleh BKN secara optimal untuk dapat memastikan penyelenggaraan manajemen ASN yang profesional.

- **Auditor Kepegawaian tersebar di seluruh Indonesia.**

Untuk dapat menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah, BKN melalui kantor pusat dan kantor regional memiliki sejumlah sumber daya ASN jabatan fungsional Auditor Kepegawaian yang tersebar di seluruh Indonesia. Mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Auditor Kepegawaian dan Angka Kreditnya, Auditor Kepegawaian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengawasan dan pengendalian kepegawaian (*wasdalpeg*) pada instansi pemerintah pusat dan daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tercatat saat ini jumlah seluruh Auditor Kepegawaian yang dimiliki oleh BKN berjumlah 112 orang. Adapun komposisi Auditor Kepegawaian berdasarkan jenjang yang dimiliki oleh BKN ialah sebagai berikut:

No	Jenjang	Jumlah
1	Ahli Utama	-
2	Ahli Madya	14
3	Ahli Muda	57
4	Ahli Pertama	41

Tabel 1.1. Jumlah Auditor Kepegawaian Berdasarkan Jenjang Tahun 2019

Sedangkan apabila dilihat dari sebarannya, jumlah Auditor Kepegawaian BKN di seluruh Indonesia adalah sebagai berikut:

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Kantor BKN Pusat	40
2	Kantor Regional I BKN Yogyakarta	12
3	Kantor Regional II BKN Surabaya	10
4	Kantor Regional III BKN Bandung	11
5	Kantor Regional IV BKN Makassar	7
6	Kantor Regional V BKN DKI Jakarta	2
7	Kantor Regional VI BKN Medan	4
8	Kantor Regional VII BKN Palembang	2
9	Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin	7
10	Kantor Regional IX BKN Jayapura	3
11	Kantor Regional X BKN Denpasar	2
12	Kantor Regional XI BKN Manado	5
13	Kantor Regional XII BKN Pekanbaru	6
14	Kantor Regional XIII BKN Aceh	1
15	Kantor Regional XIV BKN Manokwari	-

Tabel 1.2. Jumlah Auditor Kepegawaian Berdasarkan Sebaran

Mengacu pada Keputusan Kepala BKN No. 170/KEP/2020 tentang Penetapan Peta Jabatan di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara, kebutuhan jumlah Auditor Kepegawaian di lingkungan BKN yang sampai saat ini belum terpenuhi ialah sejumlah 67 orang. Upaya pemenuhan kebutuhan Auditor Kepegawaian tersebut terus dilakukan melalui proses rekrutmen CPNS yang berlangsung setiap tahunnya. Melalui jumlah yang ada saat ini dan melalui proses rekrutmen, diharapkan pengawasan dan pengendalian dapat dilakukan secara lebih masif kepada seluruh instansi pemerintah di Indonesia.

- **Peluang (*Opportunities*)**

- **Perkembangan teknologi dan informasi.**

Saat ini dunia telah memasuki era revolusi industri 4.0. Revolusi industri tersebut memberikan tantangan dan peluang bagi birokrasi ke depan. Digitalisasi, otomatisasi, dan penggunaan kecerdasan buatan dalam aktivitas pelayanan publik akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi masyarakat. Teknologi digital juga membantu proses pembangunan dibidang pemerintahan melalui *e-government*.

- **Permasalahan**

- **Kelemahan (*Weaknesses*)**

- **Struktur organisasi terbagi berdasarkan substansi.**

Saat ini, Kedeputusan Bidang Pengawasan dan Pengendalian memiliki 4 (empat) unit kerja eselon II yang terbagi atas bidang kerjanya, keempat unit kerja tersebut ialah:

1. Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Formasi, Pengadaan, dan Pasca Diklat;
2. Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kepangkatan, Pengangkatan, dan Pemberhentian Dalam Jabatan;
3. Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan, dan Kinerja;
4. Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun PNS.

Bercermin pada pelaksanaan renstra sebelumnya, pembagian beban kerja unit eselon II berdasarkan bidang/substansi menyebabkan pencapaian target kinerja memiliki kecenderungan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas di instansi pemerintah. Hal ini menyebabkan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian menjadi kurang efektif. Selain itu, beban kerja unit eselon II cenderung tidak merata dan tidak mencerminkan keseluruhan substansi dalam manajemen ASN. Implikasi dari pembagian unit kerja berdasarkan bidang kerja juga ialah pengembangan kompetensi Auditor Kepegawaian sebagai pejabat fungsional yang melaksanakan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN menjadi tidak komprehensif atau parsial karena terbatas berdasarkan bidang tugas sesuai penempatan unit kerjanya.

Berdasarkan evaluasi tersebut, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian mencanangkan perubahan struktur organisasi eselon II pada periode Renstra 2020-2024 yang menjadi terbagi berdasarkan pada wilayah kerja. Perubahan struktur organisasi ini diharapkan membuat beban kerja unit kerja dan pencapaian target kinerja menjadi merata, pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN menjadi tidak tumpang tindih, Auditor Kepegawaian dapat meningkatkan kompetensi secara lebih komprehensif sehingga dapat menguasai seluruh unsur manajemen ASN sesuai potensi dan wewenang yang dimiliki BKN, serta pengawasan dan pengendalian pelaksanaan manajemen ASN dapat dilakukan secara menyeluruh di instansi pemerintah.

- **Belum ada regulasi pendukung pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN.**

Agenda reformasi birokrasi dan tata kelola RPJMN tahun 2020-2024 menyatakan bahwa diperlukan percepatan penerbitan peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Terkait pengawasan dan pengendalian, pelaksanaan pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN belum dituangkan ke dalam penjelasan yang lebih teknis terkait dengan metode, standar, dan pedoman pengawasan dan pengendalian, karena ketentuan yang mengatur mengenai pedoman pengawasan dan pengendalian saat ini sudah tidak relevan dengan peraturan perundang-perundangan yang terbaru. Untuk itu, diperlukan payung hukum yang dapat mengatur sistematis pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang mengacu pada regulasi terbaru.

- **Belum optimalnya pelaksanaan agenda reformasi birokrasi di Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian.**

Reformasi birokrasi bukan lagi sekedar tuntutan dari segenap elemen masyarakat yang mengharapkan agar birokrasi dan terutama aparatur dapat berkualitas lebih baik lagi. Reformasi birokrasi kini benar-benar menjadi kebutuhan bagi para aparatur pemerintahan. Keberhasilan reformasi birokrasi bukan pada dokumentasi semata, namun harus mampu dirasakan oleh seluruh masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi bukan pada prosedur atau laporan saja, namun bagaimana masyarakat yang dilayani dapat merasakan dampak perubahan yang lebih baik.

- **Ancaman (*Threats*)**

- **Potensi tumpang tindih kewenangan, tugas, dan fungsi pengawasan dan pengendalian dengan instansi lain.**

Pasal 50 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan perlu adanya ketentuan lebih lanjut tentang fungsi, tugas dan kewenangan BKN. Hal ini diterjemahkan bahwa dalam melaksanakan kewenangan tersebut potensi tumpang tindih kewenangan dapat terjadi, sehingga diperlukan adanya regulasi teknis yang dapat menciptakan sinergitas antar instansi yang melaksanakan delegasi presiden dalam melakukan kebijakan, pembinaan profesi, dan manajemen ASN agar berjalan sesuai dengan tugas dan kewenangan masing-masing, utamanya BKN dalam kewenangannya untuk melakukan fungsi pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN.

BAB II

VISI, MISI, DAN TUJUAN

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



VISI
&
MISI

VISI

Dalam mendukung hal tersebut, BKN mencanangkan visi **"Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong"**.

Profesional artinya, (a) pengelola ASN melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya sesuai dengan yang telah diamanahkan melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan maksimalisasi sumber daya dalam pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara efektif dan efisien, sebagai upaya untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, (b) pengelola ASN memiliki kapabilitas dan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku serta selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara. Berintegritas itu ada dua dimensi arti, yaitu 1) berintegritas yang berarti dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya, pengelola ASN bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme; 2) pengelola ASN itu terpercaya yang berarti pengelola ASN dalam melaksanakan kewenangan, tugas dan fungsinya selalu menerapkan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah yang baik, yaitu transparan, partisipatif, akuntabel, adil, dan setara.

MISI

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

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan manajemen ASN,
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
4. **Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN, dan;**
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN



TUJUAN

Penjabaran misi ke-4 BKN yaitu “Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN” yang didelegasikan kepada Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dituangkan dalam suatu tujuan tertentu agar kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menjadi fokus dan terukur. Adapun misi keempat BKN tersebut adalah bertujuan untuk mewujudkan instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Indikasi tercapainya tujuan ini adalah baik buruknya tingkat implementasi NSPK manajemen ASN di instansi pemerintah. Indikasi tercapainya tujuan ini diukur melalui indeks implementasi NSPK manajemen ASN. Diharapkan pada akhir periode renstra ini, seluruh instansi pemerintah telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK. Oleh karena itu, pengawasan dan pengendalian penting untuk dilaksanakan sebagai bentuk monitoring dan evaluasi dalam rangka memastikan penyelenggaraan manajemen ASN di instansi pemerintah berjalan sesuai NSPK. Hal ini akan mendorong transformasi pelayanan publik kearah yang lebih netral dan profesional. Ditargetkan pada akhir periode rencana strategis ini, seluruh instansi pemerintah telah menerapkan manajemen ASN sesuai NSPK.

SASARAN STRATEGIS

Untuk dapat mewujudkan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN, Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian menentukan sasaran strategis yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Dengan menggunakan metode *balance scorecard* (BSC), sasaran strategis yang akan dicapai dilihat dari empat sudut pandang (perspektif):

- **Sasaran strategis dari perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder perspective*).**

Sasaran strategis dari prespektif pemangku kepentingan adalah terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN yang diukur melalui indikator kinerja “persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK”.

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

Sasaran strategis dari perspektif pengguna layanan adalah terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima yang diukur melalui indeks kepuasan masyarakat.

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

Sasaran strategis dari prespektif internal/proses bisnis adalah terbentuknya pedoman pelaksanaan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN yang diukur melalui jumlah regulasi teknis dibidang pengawasan dan pengendalian yang dibentuk/diperbaharui. Adapun rencana pedoman yang akan disusun lebih lanjut dijelaskan pada bab kerangka regulasi. Selain itu, sasaran yang dituju oleh Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian pada perspektif ini ialah terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang dilihat melalui:

- diselesaikannya pengaduan atas permasalahan kepegawaian ASN; dan
- ditindaklanjutinya rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian.



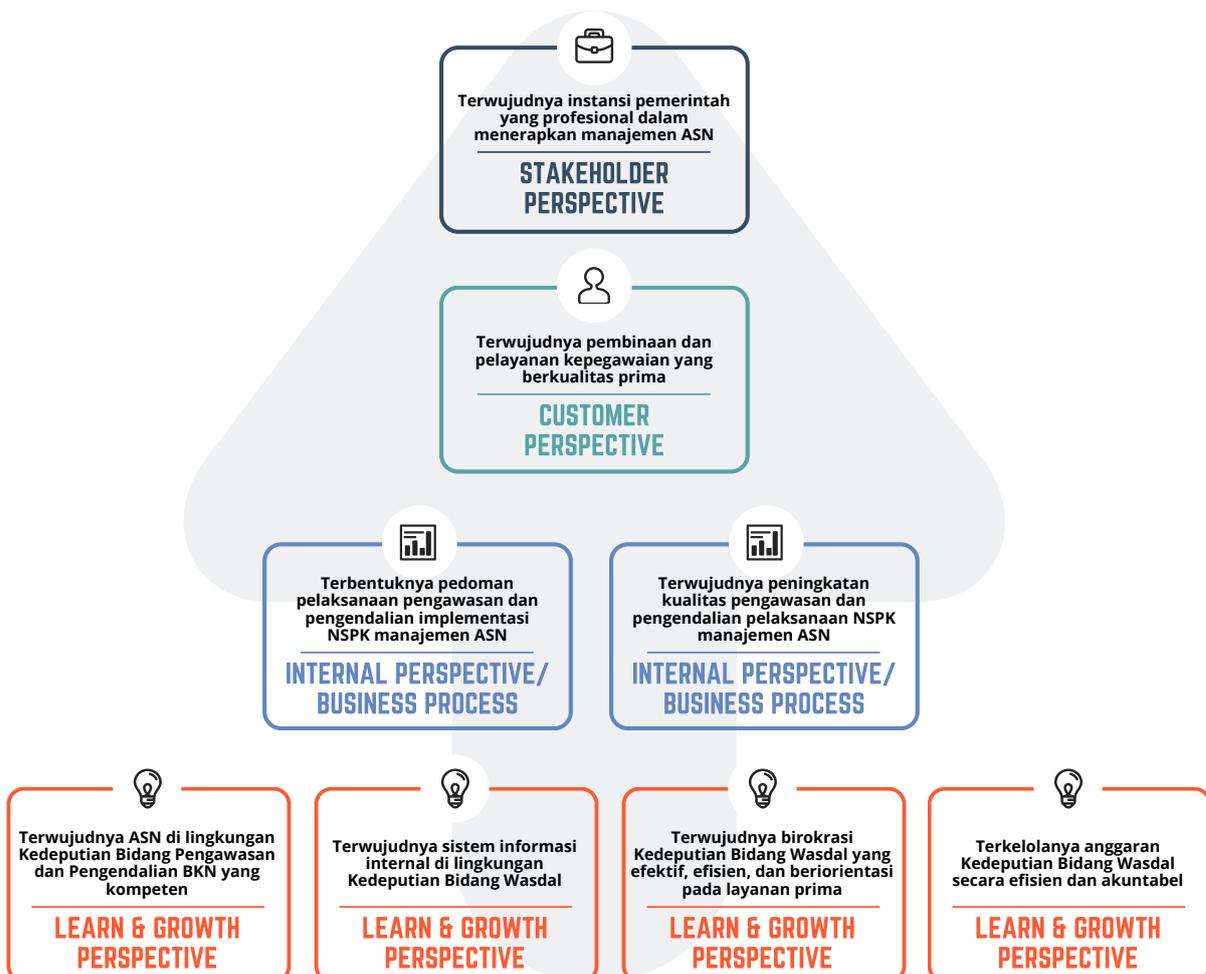
Sasaran
Strategis

Sasaran yang akan dicapai oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang akan datang

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

Dari prespektif pembelajaran dan pertumbuhan (*learn and growth perspective*), sasaran yang hendak diwujudkan dalam lima tahun yang akan datang adalah:

- terwujudnya ASN di lingkungan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN yang kompeten yang diukur melalui indeks profesionalitas ASN;
- terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang diukur melalui indikator kinerja persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar;
- terwujudnya birokrasi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima. Sasaran tersebut diukur dengan nilai pelaksanaan reformasi birokrasi (RB) dan skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian;
- terkelolanya anggaran di lingkungan Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian secara efisien dan akuntabel. Sasaran strategis tersebut diukur dengan persentase realisasi anggaran dan persentase tindaklanjut hasil audit/pemeriksaan BPK/Inspektorat.



Gambar 2.1 Peta Strategi Kedeputan Bidang Wasdal Tahun 2020-2024

*BAB III*ARAH KEBIJAKAN,
STRATEGI, KERANGKA
REGULASI, DAN KERANGKA
KELEMBAGAAN

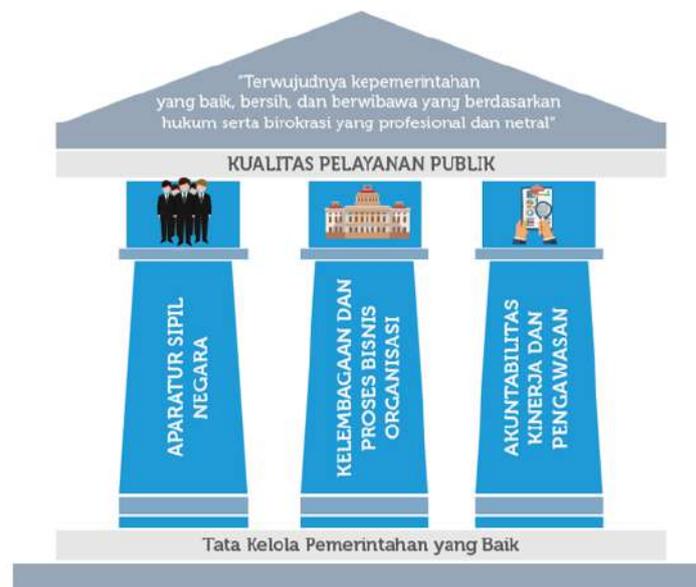
Arah kebijakan Deputy Bidang Pengawasan dan Pengendalian lima tahun mendatang mengacu pada arah pembangunan bidang aparatur negara tahap keempat yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) tahun 2005-2025 dan RPJMN tahun 2020-2024 yaitu terwujudnya pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral serta arah kebijakan Badan Kepegawaian Negara.

ARAH
KEBIJAKAN

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL

Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, perwujudan arah kebijakan dibidang aparatur negara dilakukan melalui agenda reformasi birokrasi dan tata kelola. Pencapaian sasaran pokok dilaksanakan melalui arah kebijakan dan strategi sebagai berikut.

- Penguatan implementasi manajemen ASN, melalui: penerapan manajemen talenta nasional ASN, peningkatan sistem merit ASN, penyederhanaan eselonisasi, serta penataan jabatan fungsional;
- Penataan kelembagaan dan proses bisnis, melalui: penataan kelembagaan instansi pemerintah dan penerapan SPBE terintegrasi;
- Reformasi sistem akuntabilitas kinerja, melalui: perluasan implementasi sistem integritas, penguatan pengelolaan reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja organisasi, serta
- Reformasi sistem perencanaan dan penganggaran; Transformasi pelayanan publik, melalui: pelayanan publik berbasis elektronik (*e-service*), penguatan pengawasan masyarakat atas kinerja pelayanan publik, penguatan ekosistem inovasi, dan penguatan pelayanan terpadu.



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

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

- **Peranan Strategis BKN dalam Pengelolaan ASN**

Bersama-sama dengan KASN dan LAN (dengan fungsi dan tugas masing-masing), BKN mempunyai peranan penting dan strategis dalam pengelolaan ASN. Jumlah ASN saat ini sekitar 4,5 juta orang. Apabila jumlah ASN yang besar ini dikelola dengan efisien dan efektif maka BKN akan memberikan andil besar dalam mencapai tujuan bernegara. Sebaliknya apabila BKN tidak mampu mengelola dengan baik jumlah ASN yang sangat besar ini, maka BKN juga memberikan andil besar dalam menghambat kemajuan bangsa. Peran yang penting dan strategis BKN itu dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu mandat dan tugas yang diberikan pada BKN adalah merevitalisasi sistem dan manajemen birokrasi sehingga lebih efisien, responsif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Juga diamanatkan BKN untuk melakukan pengembangan kualitas modal manusia sebagai pendorong utama (prime mover) reformasi birokrasi. Dalam melakukan semua itu secara eksternal BKN harus memperhatikan dan mempertimbangkan lingkungan strategis. Ada 3 (tiga) isu strategis bidang aparatur negara sebagaimana tercantum dalam RPJMN 2020-2024, yaitu (1) pemerintahan yang bersih dan akuntabel; (2) pemerintahan yang efektif dan efisien; dan (3) peningkatan kualitas pelayanan publik.

Di samping itu, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah antara lain: perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang makin mutakhir; proses demokratisasi dan desentralisasi; dan kultur birokrasi yang masih diwarnai politisasi, praktik KKN, inefisiensi dan rendahnya kapasitas sumber daya aparturnya. Secara internal, juga ada tiga faktor yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan supaya BKN mampu merealisasikan potensi dan tugasnya. Ketiga faktor itu adalah: 1) kompetensi dan profesionalitas modal manusia, 2) budaya organisasi yang mendorong pada kemajuan, peningkatan produktivitas dan inovasi, dan 3) kualitas kepemimpinan di dalam tubuh BKN sendiri.

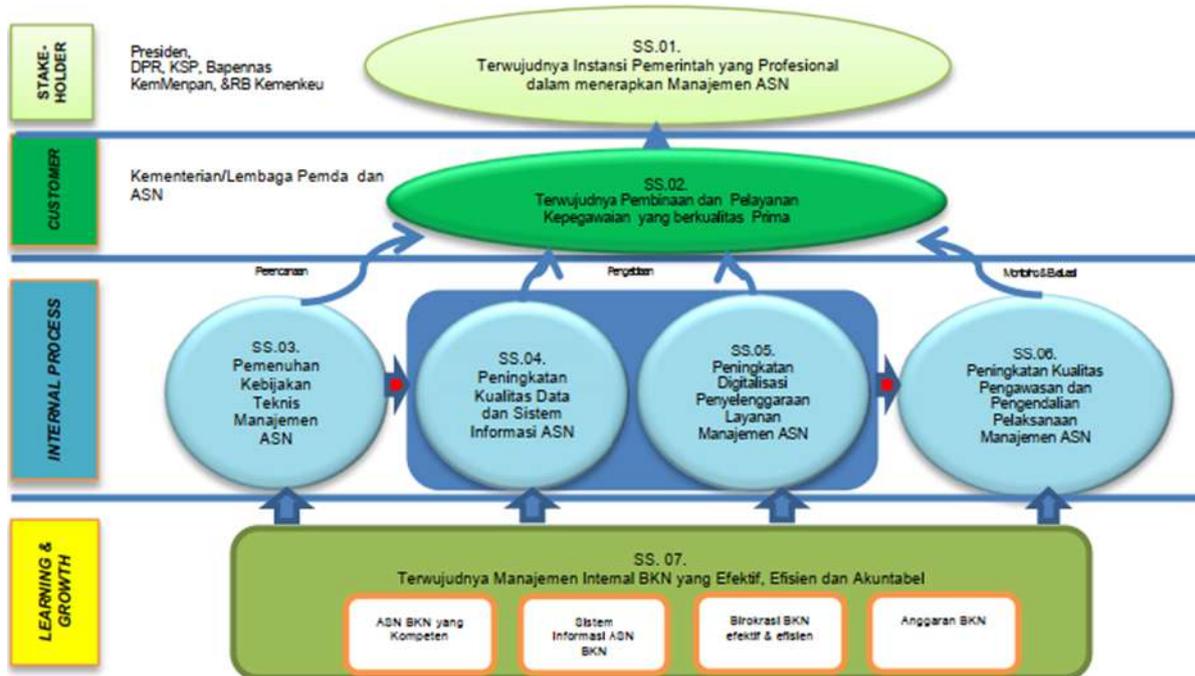
- **Peran Strategis BKN dalam Sistem Integritas Nasional**

Reformasi birokrasi sudah menjadi agenda dan kepentingan nasional. BKN perlu ambil bagian dan memberikan kontribusi penting dalam agenda nasional tersebut. Dalam bingkai roadmap reformasi birokrasi ini maka ada dua aspek penting yang melekat dan dapat disumbangkan BKN yaitu: kompetensi organisasi dan fokus organisasi. Dalam hal kompetensi organisasi, BKN perlu senantiasa meningkatkan kompetensi dan keunggulannya sepanjang waktu. Dalam konteks fokus organisasi, maka BKN harus memilah dan memilih skala prioritas dalam merealisasikan visi dan misi, dengan memberikan fokus pada penanganan reformasi birokrasi. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengembangkan sistem pencegahan dan pemberantasan korupsi yang disebut sebagai sistem Integritas Nasional. Dalam sistem itu ada tiga elemen pokok yaitu pondasi, tiang/pilar penyangga dan atap. Pondasinya adalah sistem ekonomi, politik dan budaya. Tiangnya adalah badan/lembaga legislatif, eksekutif, kehakiman/peradilan, sektor publik, sektor keuangan, penegak hukum, komisi pemilihan umum, komisi Ombudsman, lembaga audit, organisasi anti korupsi, partai politik, media massa, masyarakat madani dan dunia usaha. Atapnya, yaitu hasil akhir yang akan dicapai berupa integritas nasional. BKN merupakan salah satu pilar karena merupakan salah satu lembaga eksekutif, tugas dan kewenangan BKN mempunyai peranan sangat penting dan determinan dalam membangun Sistem Integritas Nasional. Apabila fungsi, tugas dan kewenangan BKN dilaksanakan secara optimal BKN akan memberikan andil dan kontribusi penting dalam membangun birokrasi yang handal mengelola layanan publik tanpa KKN.

- **Mencegah dan Memberantas Korupsi dalam Tubuh BKN**

Sasaran strategis nomor enam merupakan sasaran strategis yang baru yang membedakannya secara signifikan dengan dua Renstra sebelumnya. Keberadaan sasaran strategis nomor enam ini juga mengejawantahkan salah satu arah kebijakan reformasi birokrasi, yaitu mewujudkan birokrasi yang bersih yang bebas dari KKN. Ada 5 indikator Kinerja Utama yang terkait dengan upaya pengembangan dan optimalisasi pencegahan dan pemberantasan korupsi. Kelima indikator itu adalah 1) persentase PNS yang terlibat dalam tindak pidana korupsi (yang sudah berketetapan hukum, minimal tingkat pengadilan negeri) dalam satu instansi, 2) persentase nilai kerugian keuangan negara terhadap nilai belanja instansi dalam satu tahun fiskal, 3) adanya sistem manajemen anti suap (penerapan SNI ISO 37001) dalam setiap instansi, 4) adanya unit pengendalian gratifikasi dalam setiap instansi, dan 5) adanya mekanisme penanganan keluhan publik yang responsif dan efektif terkait perkara korupsi. Memasukkan ini sebagai salah satu sasaran strategis berimplikasi pada perlunya merevisi kerangka peraturan perundangundangan sehingga ada payung hukum yang memadai untuk menerapkannya.

• Peta Strategi Badan Kepegawaian Negara



Gambar 2.2. Peta Strategi BKN Tahun 2020-2024

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI DEPUTI BIDANG PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN

- **Arah Kebijakan**

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

- **Pengawasan dan pengendalian terpadu.**

Pengawasan dan pengendalian terpadu merupakan kebijakan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN secara tersinergi dan kolaboratif dengan seluruh pemangku kepentingan penyelenggara manajemen ASN seperti Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara, dll. Potensi tumpang tindih kewenangan, tugas, dan fungsi pelaksanaan pengawasan dan pengendalian perlu diantisipasi dan dimitigasi dengan menciptakan kolaborasi diantara seluruh pemangku kepentingan. Lebih jauh dari itu, kemitraan BKN dalam hal ini Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian dengan instansi pemerintah harus terjalin secara baik dengan tujuan untuk mewujudkan penerapan manajemen ASN yang profesional sesuai dengan NSPK. Oleh karena itu, kebijakan pengawasan dan pengendalian terpadu menjadi penting untuk dilaksanakan dari sisi perspektif pemangku kepentingan dan pelanggan penerima layanan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

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

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

- **Strategi**

Guna mendukung arah kebijakan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang telah ditetapkan, dengan mengacu pada tujuan dan fokus pengawasan dan pengendalian terpadu serta penguatan implementasi reformasi birokrasi, ditetapkan strategi jangka menengah sebagai berikut:

- **Kebijakan Pengawasan dan Pengendalian Terpadu:**

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

Sampai saat ini, BKN belum memiliki instrumen penilaian yang dapat menjadi tolok ukur dalam pelaksanaan pengawasan dan pengendalian. Instrumen penilaian ini dibutuhkan agar proses pengawasan dan pengendalian dapat berjalan lebih komprehensif, terukur, dan optimal. Instrumen juga perlu disusun guna menghasilkan data yang akurat serta bermanfaat bagi para pemangku kepentingan yakni Presiden, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Lembaga Administrasi Negara, Komisi Aparatur Sipil Negara, dan Badan Kepegawaian Negara sendiri. Bagi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenpanRB), instrumen penilaian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian dalam merumuskan kebijakan terkait manajemen ASN. Bagi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), informasi dalam instrumen ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dasar dalam rangka menjamin perwujudan sistem merit. Bagi Lembaga Administrasi Negara (LAN), informasi dalam instrumen penilaian ini dapat dijadikan sebagai bahan perumusan kebijakan dalam bidang pengembangan kompetensi, diklat, serta *training needs assessment* (TNA) yang dilakukan oleh LAN. Sedangkan bagi BKN sendiri, secara keseluruhan hasil penilaian ini dapat dijadikan sebagai informasi dalam upaya perbaikan implementasi manajemen ASN yang lebih terencana, fokus, dan terukur. Melalui penyusunan instrumen tersebut, optimalisasi peran pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN dapat diwujudkan.

- **Pembentukan Pedoman/Regulasi Teknis Dibidang Pengawasan dan Pengendalian**

Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian sebagai unit kerja yang memiliki wewenang untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN perlu membentuk pedoman yang dapat menjadi acuan bagi unit kerja dalam menjalankan tersebut. Secara teknis, pedoman yang akan dibentuk harus bisa menjelaskan secara lebih rinci tugas pokok dan fungsi Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian yang akan dilaksanakan oleh pejabat fungsional Auditor Kepegawaian. Lebih lanjut mengenai pedoman/regulasi teknis yang perlu dibentuk dijelaskan pada bab kerangka regulasi.

- **Peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian**

Baik buruknya kualitas pengawasan dan pengendalian dapat dilihat dari beberapa aspek. Diantaranya ialah seberapa besar jumlah rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian ditindaklanjuti oleh PPK/instansi pemerintah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Semakin tinggi jumlah rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti oleh PPK atau instansi pemerintah, maka semakin baik pula kualitas suatu pengawasan dan pengendalian. Gelombang pengaduan masyarakat atas permasalahan dibidang kepegawaian juga tidak dapat dibendung jumlahnya, oleh karena itu Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian juga harus mampu memfasilitasi hal tersebut melalui mekanisme yang efektif dan efisien. Dengan demikian, apabila kedua hal tersebut dapat dikendalikan maka akan tercipta pengawasan dan pengendalian yang berkualitas yang akan mewujudkan tujuan strategis Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian.

■ **Revitalisasi Tata Kelola dan Reformasi Birokrasi:**

- **Restrukturisasi Organisasi dan Tata Kerja**
Seperti dijelaskan pada bab sebelumnya, struktur organisasi dan tata kerja di lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian saat ini belum dapat menjabarkan kinerja BKN khususnya Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian sesuai amanat regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, dibutuhkan struktur organisasi yang dapat menjawab kebutuhan dari kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Lebih rinci mengenai strategi restrukturisasi organisasi dan tata kerja dijelaskan pada bab kerangka regulasi dan kerangka kelembagaan.
- **Peningkatan Profesionalisme ASN**
Kredibilitas organisasi akan sangat ditentukan oleh kecakapan dan keahlian dari para pegawainya. Upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai dilakukan melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang keahlian yang diperlukan oleh SDM di lingkungan Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Keahlian pegawai merupakan awal dari pembentukan profesionalisme.
- **Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar**
Pemanfaatan sistem informasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, dan terukur pada masing-masing instansi pemerintah. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: a. Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen pemerintahan di instansi pemerintah; b. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas proses manajemen pemerintahan di instansi pemerintah; dan c. Meningkatnya kinerja di instansi pemerintah. d. Meningkatnya kualitas pengelolaan arsip.
- **Peningkatan Efisiensi dan Akuntabilitas Penggunaan Anggaran**
Strategi Penguatan Pengawasan ini bertujuan untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: a. Meningkatnya kepatuhan teradap pengelolaan keuangan negara ; b. Meningkatnya efektivitas pengelolaan keuangan negara; c. Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang pada masing-masing unit kerja.
- **Penguatan Akuntabilitas Kinerja**
Strategi penguatan akuntabilitas kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja organisasi. Target yang ingin dicapai melalui program ini adalah: 1) Meningkatnya kinerja instansi pemerintah; 2) Meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah.

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

<p style="text-align: center;">IFAS</p> <p style="text-align: center;">EFAS</p>	<p>STRENGTHS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wewenang BKN untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan NSPK manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah; 2. Memiliki SDM (Auditor Kepegawaian) yang tersebar di seluruh Indonesia. 	<p>WEAKNESSES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SOTK terbagi berdasarkan substansi manajemen ASN; 2. Belum adanya regulasi teknis pendukung pelaksanaan Pengawasan dan pengendalian NSPK manajemen ASN; 3. Belum optimalnya pelaksanaan agenda reformasi birokrasi di Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian.
<p>OPPORTUNITIES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perkembangan teknologi dan informasi 	<p>Strategi SO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi peran pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN pada seluruh instansi pemerintah; 2. Pemanfaatan Sistem Informasi yang Terstandar 	<p>Strategi WO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Restrukturisasi Organisasi dan Tata Kerja; 2. Pembentukan Pedoman/Regulasi Teknis Dibidang Pengawasan dan Pengendalian 3. Revitalisasi Tata Kelola dan Reformasi Birokrasi:
<p>THREATS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tumpang tindih kewenangan, tugas, dan fungsi dengan instansi lain 	<p>Strategi ST:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimalisasi peran pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN pada seluruh instansi pemerintah; 2. Peningkatan Profesionalisme ASN 	<p>Strategi WT:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Restrukturisasi Organisasi dan Tata Kerja; 2. Pembentukan Pedoman/Regulasi Teknis Dibidang Pengawasan dan Pengendalian

Tabel 2.1. Analisa Strategi SWOT

KERANGKA REGULASI

Selaras dengan arah pembangunan RPJMN sebagaimana dijelaskan pada bab I, perlu dilakukan percepatan penerbitan peraturan perundang-undangan pelaksana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya dibidang pengawasan dan pengendalian. Adapun kebutuhan penerbitan regulasi teknis pelaksana Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dibidang pengawasan dan pengendalian adalah sebagai berikut:

NO	Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Unit Penanggungjawab	Unit/ Instansi Terkait	Target Penyelesaian
1	Peraturan Presiden tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN	<p>1. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) baik Instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah banyak yang tidak melakukan pengelolaan manajemen kepegawaian sesuai dengan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK);</p> <p>2. PPK baik Instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah tidak mematuhi rekomendasi yang diberikan oleh BKN terhadap tindakan yang seharusnya dilakukan oleh PPK yang berkaitan dengan pelanggaran NSPK di bidang Manajemen ASN, karena selama ini BKN dianggap tidak memiliki fungsi dan kewenangan untuk melakukan tindakan korektif terhadap pelaksanaan NSPK manajemen ASN;</p> <p>3. Terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan pengawasan kepegawaian dan pengelolaan manajemen kepegawaian di Instansi Pusat maupun Pemerintah Daerah karena instansi yang memperoleh delegasi kewenangan dari Presiden tidak menjalankan fungsi dan kewenangan masing-masing secara murni dan konsekuen;</p> <p>4. Belum adanya kolaborasi antar instansi yang mendapatkan delegasi kewenangan dari Presiden sehingga dalam pelaksanaannya masing-masing berjalan secara parsial, yang mengakibatkan pemangku kepentingan kesulitan dalam melakukan koordinasi terhadap permasalahan yang dihadapi terkait dengan manajemen ASN; dan</p> <p>5. Belum adanya sistem pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN yang terintegrasi secara nasional dan memiliki output dan outcome yang berdaya guna serta berbasis digital.</p>	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II	<p>1. Kedeputusan Bidang PMK BKN</p> <p>2. Kemenpan-RB</p> <p>3. KASN</p> <p>4. LAN</p> <p>5. Kemensetneg</p> <p>6. Kemenkumham</p>	2020

NO	Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan	Unit Penanggungjawab	Unit/ Instansi Terkait	Target Penyelesaian
2	Peraturan BKN tentang Indeks Implementasi NSPK Manajemen ASN	Sebagai dasar hukum/pedoman pengukuran indeks implementasi NSPK manajemen ASN	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I	1. Kedeputian Bidang PMK BKN 2. Kedeputian Bidang Mutasi Kepegawaian BKN 3. Kedeputian Bidang SINKA BKN	2020
3	Revisi Peraturan Kepala BKN No. 18 Tahun 2015 tentang Standar Audit Kepegawaian	Memperbaharui sesuai PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS dan PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III	1. Kedeputian Bidang PMK BKN 2. Pusat Pembinaan JFK BKN	2021
4	Peraturan BKN tentang Kode Etik Auditor Kepegawaian	Pelaksanaan amanat Permenpan-RB No. Tahun 2012 tentang Auditor Kepegawaian dan Angka Kreditnya	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II	1. Kedeputian Bidang PMK BKN 2. Pusat Pembinaan JFK BKN	2021
5	Draft PerMenpanRB tentang Penerapan Moralitas dan Integritas di Instansi Pemerintah	Program Prioritas Nasional RPJMN 2020-2024	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV	1. Kedeputian Bidang PMK BKN 2. Kementerian PANRB 3. KASN 4. LAN	2021
6	Draft Peraturan BKN tentang Petunjuk Teknis Penerapan Integritas dan Moralitas Dalam Pengembangan Karier PNS	Program Prioritas Nasional RPJMN 2020-2024	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV	1. Kedeputian Bidang PMK BKN 2. Kementerian PANRB 3. KASN 4. LAN	2021

Tabel 2.2. Kerangka Regulasi 2020-2024

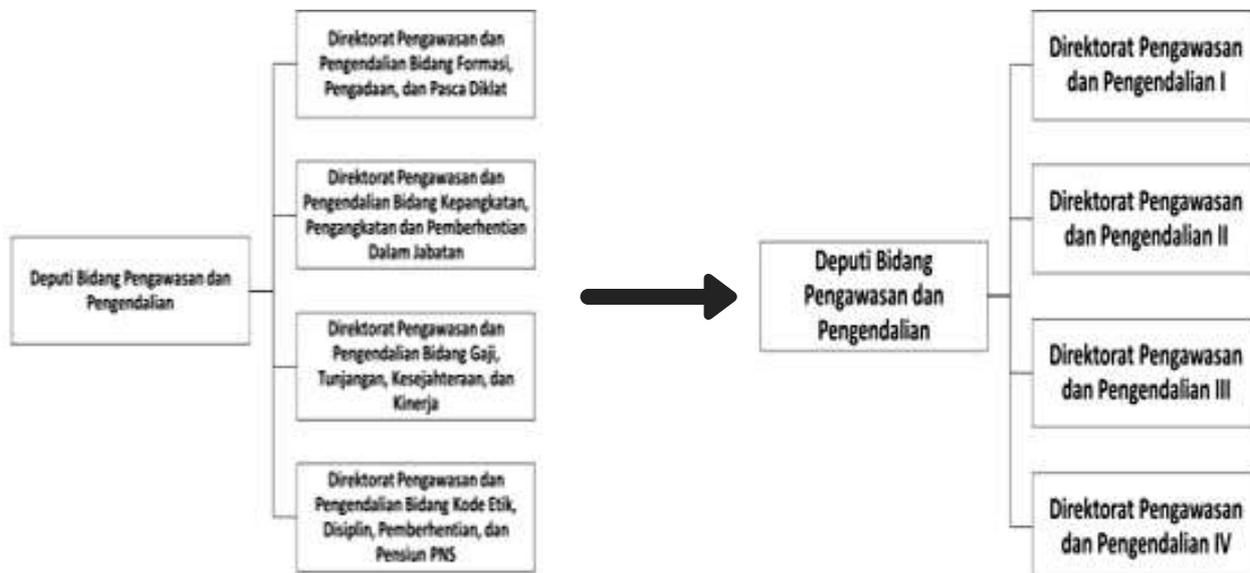
KERANGKA KELEMBAGAAN

Tujuan strategis Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian adalah mewujudkan instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN. Untuk dapat menerjemahkan dan membagi setiap program dan kegiatan secara merata sampai dengan level terkecil yakni level individu untuk selanjutnya menjadi *Key Performance Indicator* (KPI) atau Indikator Kinerja Utama (IKU), dibutuhkan struktur organisasi dan tata kerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 19 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja BKN, saat ini Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian memiliki empat unit kerja eselon II, yaitu:

- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Formasi, Pengadaan, dan Pasca Pendidikan dan Pelatihan;
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kepangkatan, Pengangkatan dan Pemberhentian Dalam Jabatan;
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Gaji, Tunjangan, Kesejahteraan, dan Kinerja; dan
- Direktorat Pengawasan dan Pengendalian Bidang Kode Etik, Disiplin, Pemberhentian, dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil.

Pembagian tugas dan fungsi yang tercermin dalam struktur organisasi dan tata kerja Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian saat ini terbagi berdasarkan unsur-unsur yang terdapat dalam manajemen ASN mulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan sampai dengan pemberhentian. Salah satu evaluasi kinerja renstra tahun 2015-2019 menyebutkan bahwa Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian belum dapat mewujudkan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN di seluruh instansi pemerintah dikarenakan sumber daya ASN yang dimiliki secara jumlah belum dimanfaatkan secara optimal untuk melakukan pengawasan dan pengendalian ke seluruh instansi pemerintah. Untuk mengatasi hal tersebut, strategi untuk melakukan restrukturisasi organisasi yang semula berbasis substansi menjadi berbasis wilayah diharapkan menjadi solusi bagi Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian untuk mewujudkan tujuan strategis yang dicanangkan.

Adapun skema restrukturisasi organisasi dan tata kerja Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian tergambar sebagai berikut:



Gambar 2.3. Skema Restrukturisasi Organisasi Kedeputan Bidang Wasdal

Adapun pembagian wilayah kerja keempat Direktorat tersebut adalah sebagai berikut:

Eselon I	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Eselon II	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian I
Wilayah Kerja	Wilayah Kerja Kantor Regional I BKN Yogyakarta
	Wilayah Kerja Kantor Regional XII BKN Pekanbaru
	Wilayah Kerja Kantor Regional IV BKN Makassar
	Instansi di bawah Koordinasi Kemenkopohukam:
	Kementerian Agama
	Kementerian Dalam Negeri
	Kementerian Luar Negeri
	Kementerian Pertahanan
	Kementerian Hukum dan HAM
	Kementerian Komunikasi dan Informatika
	Kementerian PAN-RB
	Kejaksaan Agung
	Badan Intelijen Negara
	Tentara Nasional Indonesia
	Kepolisian Negara Republik Indonesia
	LPNK dan LNS yang berada dibawah koordinasi Kemenko Polhukam
Instansi lain yang dianggap perlu	

Eselon I	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Eselon II	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian II
Wilayah Kerja	Wilayah Kerja Kantor Regional II BKN Surabaya
	Wilayah Kerja Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh
	Wilayah Kerja Kantor Regional XI BKN Manado
	Wilayah Kerja Kantor Regional VIII BKN Banjarmasin
	Instansi di bawah Koordinasi Kemenko Perekonomian:
	Kementerian Keuangan
	Kementerian Ketenagakerjaan
	Kementerian Perindustrian
	Kementerian Perdagangan
	Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
	Kementerian Pertanian
	Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
	Kementerian ATR/BPN
	Kementerian Badan Usaha Milik Negara
	Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah
	LPNK dan LNS yang berada dibawah koordinasi Kemenko Perekonomian
	Instansi lain yang dianggap perlu

Eselon I	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Eselon II	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian III
Wilayah Kerja	Wilayah Kerja Kantor Regional V DKI Jakarta
	Wilayah Kerja Kantor Regional VI BKN Medan
	Wilayah Kerja Kantor Regional IX BKN Jayapura
	Wilayah Kerja Kantor Regional X BKN Denpasar
	Instansi di bawah Koordinasi Kemenko Maritim dan Investasi:
	Kementerian Kesehatan
	Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral
	Kementerian Perhubungan
	Kementerian Kelautan dan Perikanan
	Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/BAPAREKRAF
	LPNK dan LNS yang berada dibawah koordinasi Kemenko Maritim dan Investasi
	Instansi lain yang dianggap perlu

Eselon I	Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian
Eselon II	Direktorat Pengawasan dan Pengendalian IV
Wilayah Kerja	Wilayah Kerja Kantor Regional III DKI Bandung
	Wilayah Kerja Kantor Regional VII BKN Palembang
	Wilayah Kerja Kantor Regional XIV BKN Manokwari
	Instansi di bawah Koordinasi Kemenko PMK:
	Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN
	Kementerian Sosial
	Kementerian Perhubungan
	Kementerian Kelautan dan Perikanan
	Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi
	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
	Kementerian Pemuda dan Olahraga
	LPNK dan LNS yang berada dibawah koordinasi kemenko PMK
	Instansi lain yang dianggap perlu

Tabel 2.3 Pembagian Wilayah Kerja Kedeputian Bidang Wasdal

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab II tentang visi, misi, dan tujuan Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian. Dalam mewujudkan tujuannya yakni mewujudkan instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN, Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian menetapkan target kinerja berdasarkan sasaran strategis dan indikator kinerja dalam kurun waktu lima tahun kedepan.

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

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

Target kinerja Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian digambarkan pada tabel matriks kinerja di bawah ini:

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET				
				2020	2021	2022	2023	2024
STAKEHOLDER PERSPECTIVE								
1	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN	Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK	%	5	20	40	60	100
CUSTOMER PERSPECTIVE								
2	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima	Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	85	86	87	88	95
INTERNAL PERSPECTIVE (BUSINESS PROCESS)								
4	Terbentuknya pedoman pelaksanaan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK manajemen ASN	Jumlah regulasi teknis dibidang pengawasan dan pengendalian yang dibentuk/diperbaharui	Draft	2	4			
3	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN	Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN	%	100	100	100	100	100
		Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti	%	30	65	90	95	100

LEARN AND GROWTH PERSPECTIVE								
5	Terwujudnya ASN Kedeputian Bidang Wasdal yang kompeten	Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputian Bidang Wasdal BKN	Indeks	77	78	80	88	96,8
6	Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputian Bidang Wasdal	Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar	%	100	100	100	100	100
7	Terwujudnya birokrasi Kedeputian Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima	Nilai pelaksanaan reformasi birokrasi	Nilai	30	33	34	35	36
		Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	Nilai	70	75	79	81	85
8	Terkelolanya anggaran Kedeputian Bidang Wasdal secara efisien dan akuntabel	Persentase realisasi anggaran	%	85	89	98	99	100
		Persentase tindaklanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat	%	100	100	100	100	100

Tabel 2.4. Target Kinerja Tahun 2020-2024

Pada perspektif pemangku kepentingan (*stakeholder*) dan pengguna layanan (*customer*), target kinerja yang ditetapkan pada setiap indikatornya mengacu pada keinginan *stakeholder* dalam hal ini Kepala BKN yang tertuang dalam renstra BKN sesuai pedoman pengelolaan kinerja organisasi. Sedangkan pada perspektif proses internal, target kinerja yang ditetapkan pada indikator "persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN" ditetapkan dengan mempertimbangkan telah dimaklumatkannya sistem manajemen penanganan surat pengaduan dan konsultasi pengaduan kepegawaian dengan ISO 9001 : 2015. Dengan telah dimaklumatkannya sistem tersebut, diharapkan penyelesaian pengaduan permasalahan kepegawain dapat tertangani seluruhnya setiap tahun.

Penentuan target kinerja pada indikator "persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti" ditetapkan dengan mengacu pada target kinerja tahun 2019. Di sisi lain, penetapan target indikator kinerja pada sasaran pembelajaran dan pertumbuhan (*learn and growth perspective*) dirumuskan dengan mengacu pada target yang dicanangkan oleh Sekretariat Utama selaku unit kerja pemangku IKU tersebut.

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

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	LOKASI	TARGET					ALOKASI (dalam juta rupiah)					Unit Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
Kedeputan Bidang Pengawasan dan Pengendalian								4.460	5.010	18.900	25.200	31.512	
SASARAN STRATEGIS	Terwujudnya instansi pemerintah yang profesional dalam menerapkan manajemen ASN												Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	<ul style="list-style-type: none"> Persentase instansi pemerintah yang telah mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK 		5%	20%	40%	60%	100%						
	Terwujudnya pembinaan dan pelayanan kepegawaian yang berkualitas prima												Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	<ul style="list-style-type: none"> Indeks Kepuasan Masyarakat 		85	86	87	88	95						
	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN												Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	<ul style="list-style-type: none"> Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN 		100%	100%	100%	100%	100%						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	LOKASI	TARGET					ALOKASI (dalam juta rupiah)					Unit Pelaksana	
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024		
SASARAN STRATEGIS	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN													
	<ul style="list-style-type: none"> Persentase penyelesaian permasalahan kepegawaian ASN 		100%	100%	100%	100%	100%							
	<ul style="list-style-type: none"> Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti 		30%	65%	90%	95%	100%							
	Terwujudnya ASN Kedeputan Bidang Wasdal yang kompeten													Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	<ul style="list-style-type: none"> Indeks profesionalitas ASN di lingkup Kedeputan Bidang Wasdal BKN 		77	78	78	78	80							
	Terwujudnya sistem informasi internal di lingkungan Kedeputan Bidang Wasdal													Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	<ul style="list-style-type: none"> Persentase pemanfaatan sistem informasi yang terstandar 		100%	100%	100%	100%	100%							
	Terwujudnya birokrasi Kedeputan Bidang Wasdal yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima													Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	<ul style="list-style-type: none"> Nilai pelaksanaan Reformasi Birokrasi 		30	33	34	35	36							

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	LOKASI	TARGET					ALOKASI (dalam juta rupiah)					Unit Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
SASARAN STRATEGIS	<ul style="list-style-type: none"> Skor atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja 		70	75	79	81	85						
	Terkelolanya anggaran Kedeputan Bidang Wasdal secara efisien dan akuntabel												Direktorat Wasdal I, II, III, IV
	<ul style="list-style-type: none"> Persentase realisasi anggaran 		85	89	98	99	100						
	<ul style="list-style-type: none"> Persentase tindakan lanjut temuan hasil audit/pemeriksaan oleh BPK/Inspektorat 		100	100	100	100	100						
Program Kebijakan, Pembinaan Profesi, dan Tata Kelola ASN								4.460	4.010	18.900	25.200	31.512	Direktorat Wasdal I, II, III, IV
SASARAN PROGRAM/ INDIKATOR PROGRAM	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN												
	<ul style="list-style-type: none"> Persentase instansi pemerintah yang mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK 		20%	40%	60%	80%	100%						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	LOKASI	TARGET					ALOKASI (dalam juta rupiah)					Unit Pelaksana
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	
	Kegiatan Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan NSPK Manajemen ASN							4.460	4.010	18.900	25.200	31.512	Direktorat Wasdal I, II, III, IV
SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KEGIATAN	Terwujudnya Instansi Pemerintah yang Profesional dalam menerapkan Manajemen ASN												
	<ul style="list-style-type: none"> Persentase instansi pemerintah yang mengimplementasikan manajemen ASN sesuai NSPK 		20%	40%	60%	80%	100%						
	Terwujudnya peningkatan kualitas pengawasan dan pengendalian pelaksanaan NSPK manajemen ASN												
	<ul style="list-style-type: none"> Persentase rekomendasi hasil pengawasan dan pengendalian yang ditindaklanjuti 		30%	65%	90%	95%	100%						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	LOKASI	TARGET					ALOKASI (dalam juta rupiah)					Unit Pelaksana	
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024		
	PROGRAM PRIORITAS : Revolusi Mental dan Pembinaan Ideologi Pancasila untuk Memperkuat Ketahanan Budaya Bangsa dan Membentuk Mentalitas Bangsa yang Maju, Modern, dan Berkarakter													Direktorat Wasdal IV
	KEGIATAN PRIORITAS : Revolusi Mental Dalam Tata Kelola Pemerintahan Untuk Penguatan Budaya Birokrasi yang Bersih, Melayani, dan Responsif													Direktorat Wasdal IV
	PROYEK PRIORITAS : Penerapan Moralitas dan Integritas ASN dalam Pengembangan Karier								1.000					Direktorat Wasdal IV
	Terbentuknya rekomendasi kebijakan teknis dalam penerapan moralitas dan integritas ASN di instansi pemerintah													Direktorat Wasdal IV
	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah rekomendasi kebijakan teknis penerapan moralitas dan integritas ASN 			2										

Tabel 2.5. Kerangka Pendanaan Tahun 2020-2024

