



SEKRETARIAT KABINET
REPUBLIK INDONESIA



**LAPORAN KINERJA
DEPUTI BIDANG
ADMINISTRASI TAHUN**

2023

**DEPUTI BIDANG ADMINISTRASI
TAHUN 2024**



**SEKRETARIAT KABINET
REPUBLIK INDONESIA**

**LAPORAN KINERJA
DEPUTI BIDANG ADMINISTRASI
TAHUN 2023**

**DEPUTI BIDANG ADMINISTRASI
2024**

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Laporan Kinerja Deputy Bidang Administrasi dapat disusun dengan baik. Laporan Kinerja (LKj) merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah. Penyusunan LKj Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023 dimaksudkan untuk melaporkan secara transparan penggunaan seluruh sumber daya yang menjadi kewenangan Deputy Bidang Administrasi kepada semua pihak yang berkepentingan.

Laporan Kinerja ini berfungsi, antara lain sebagai alat penilaian kinerja, alat kendali, dan alat pemacu peningkatan kinerja setiap unit organisasi di lingkungan Kedeputian Bidang Administrasi. Kinerja Deputy Bidang Administrasi diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian sasaran strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023. Secara umum, capaian kinerja sasaran telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Laporan Kinerja Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023 ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan umpan balik bagi perbaikan dan peningkatan kinerja untuk organisasi dan seluruh Unit Kerja di lingkungan Deputy Bidang Administrasi di tahun yang akan datang.

Jakarta, Februari 2024
Deputy Bidang Administrasi

Farid Utomo

IKHTISAR EKSEKUTIF

Laporan Kinerja ini merupakan wujud komitmen Deputy Bidang Administrasi dalam menerapkan akuntabilitas kinerja dan meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi setiap unit kerja di lingkungan Kedeputan Bidang Administrasi. Capaian kinerja diukur dengan membandingkan antara target kinerja yang diperjanjikan dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2023 dengan hasil pengukuran kinerja.

Pada tahun 2023, telah ditetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) di lingkungan Sekretariat Kabinet yakni Perseskab Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Sekretariat Kabinet guna memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang lebih baik, dan meningkatkan akuntabilitas kinerja, serta mempertimbangkan hasil evaluasi Kementerian PANRB. Berdasarkan IKU tersebut, yang sebelumnya terdapat 3 (tiga) sasaran strategis, salah satunya terkait pembinaan penerjemah diturunkan langsung menjadi IKU Eselon II mandiri pengampu sehingga sasaran strategis Deputy Bidang Administrasi menjadi hanya 2 (dua), yang diukur dengan 8 (delapan) IKU. LKj ini telah mengacu pada IKU yang baru dengan perbaikan kualitas PK dengan 3 (tiga) sasaran strategis, yang keberhasilan capaiannya diukur melalui 11 (sebelas) indikator kinerja, yang terdiri dari 8 (delapan) IKU dan 3 (tiga) indikator kinerja tambahan.

Secara umum capaian indikator kinerja Deputy Bidang Administrasi tahun 2023 sudah sangat baik. Secara keseluruhan rata-rata capaian kinerja Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023 sebesar 104,17% dengan kategori capaian “Memuaskan” dengan rentang capaian $\geq 100\%$. Analisis kenaikan dan penurunan kinerja lebih lengkap akan dijelaskan dalam laporan ini. Berikut ini capaian Indikator Kinerja Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023.

Capaian Kinerja Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023

Sasaran Strategis/Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Sasaran Strategis Pertama: Terwujudnya Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang berkualitas			
Indikator Kinerja 1: Persentase Rancangan Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang disetujui Presiden	90%	100%	111,11%
Indikator Kinerja 2 (IKU): Persentase Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang diselesaikan secara akurat	99%	100%	101,01%

Sasaran Strategis/Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Sasaran Strategis Kedua: Terwujudnya kelancaran tugas, transparansi, dan akuntabilitas Sekretariat Kabinet			
Indikator Kinerja 1 (IKU): Persentase kepuasan terhadap dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Sekretariat Kabinet	83%	83,10%	100,12%
Indikator Kinerja 2 (IKU): Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet	WTP	WTP	100%
Indikator Kinerja 3 (IKU): Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kabinet	BB(77,5)	A (81,17)	104,73%
Indikator Kinerja 4 (IKU): Indeks Reformasi Birokrasi Sekretariat Kabinet	A (83,36)	A (84,83)	101,76%
Indikator Kinerja 5 (IKU): Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Sekretariat Kabinet	86,50	88,83	102,69%
Indikator Kinerja 6 (IKU): Nilai hasil monev keterbukaan informasi publik	Informatif (91)	Informatif (96,72)	106,28%
Sasaran Strategis Ketiga: Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Kedeputan Bidang Administrasi			
Indikator Kinerja 1: Hasil Penilaian SAKIP Deputy Bidang Administrasi	A (81)	A (87,70)	108,27%
Indikator Kinerja 2: Nilai Komponen Pengungkit Penilaian Mandiri RB Kedeputan Bidang Administrasi setelah hasil reu Inspektorat	35,12	35,12	100%
Indikator Kinerja 3: Persentase penyerapan anggaran pada Kedeputan Bidang Administrasi	90%	98,94%	109,93%
Rata-rata Capaian			104,17%

Dalam pencapaian indikator kinerja dijumpai beberapa permasalahan dan kendala yang dihadapi. Untuk mengatasi hal tersebut, Deputy Bidang Administrasi telah melakukan berbagai upaya penyelesaian, antara lain:

- Melakukan penyempurnaan indikator kinerja termasuk penyesuaian target kinerja pada Renstra Deputy Bidang Administrasi 2020-2024 menjadi lebih relevan yang didasarkan pada hasil monitoring dan evaluasi, serta kondisi capaian kinerja tahun 2022.
- Menggunakan aplikasi e-Kinerja BKN dalam penuangan hasil dialog kinerja dalam penyusunan SKP, sehingga terlihat matriks peran dan hasil setiap individu. Hal tersebut memudahkan dalam memastikan perumusan kinerja individu telah mendukung kinerja organisasi.
- Telah terintegrasinya pengelolaan dan pelayanan informasi kepegawaian (SIASN, SIMPEG, dan MyASN).

- Penilaian SKP tidak hanya dilaksanakan di akhir tahun, tetapi dilakukan secara periodik (bulanan) guna mengetahui perkembangan pelaksanaan rencana kinerja dan memenuhi ekspektasi pimpinan.

Ke depan, Deputy Bidang Administrasi akan terus meningkatkan pelaksanaan perencanaan, pengukuran, dan pelaporan kinerja serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal guna pelaksanaan kinerja yang lebih optimal sehingga terwujud pelayanan publik Sekretariat Kabinet yang lebih baik.

Terkait pencapaian realisasi anggaran, penyerapan anggaran Deputy Bidang Administrasi sampai dengan 31 Desember 2023 sebesar Rp. 298.263.442.932,00 atau 98,94%. dari pagu setelah revisi terakhir Rp. 301.436.776.000,00, pencapaian sasaran Deputy Bidang Administrasi telah berhasil melaksanakan berbagai kegiatan dengan efektif dan efisien.

DAFTAR ISI

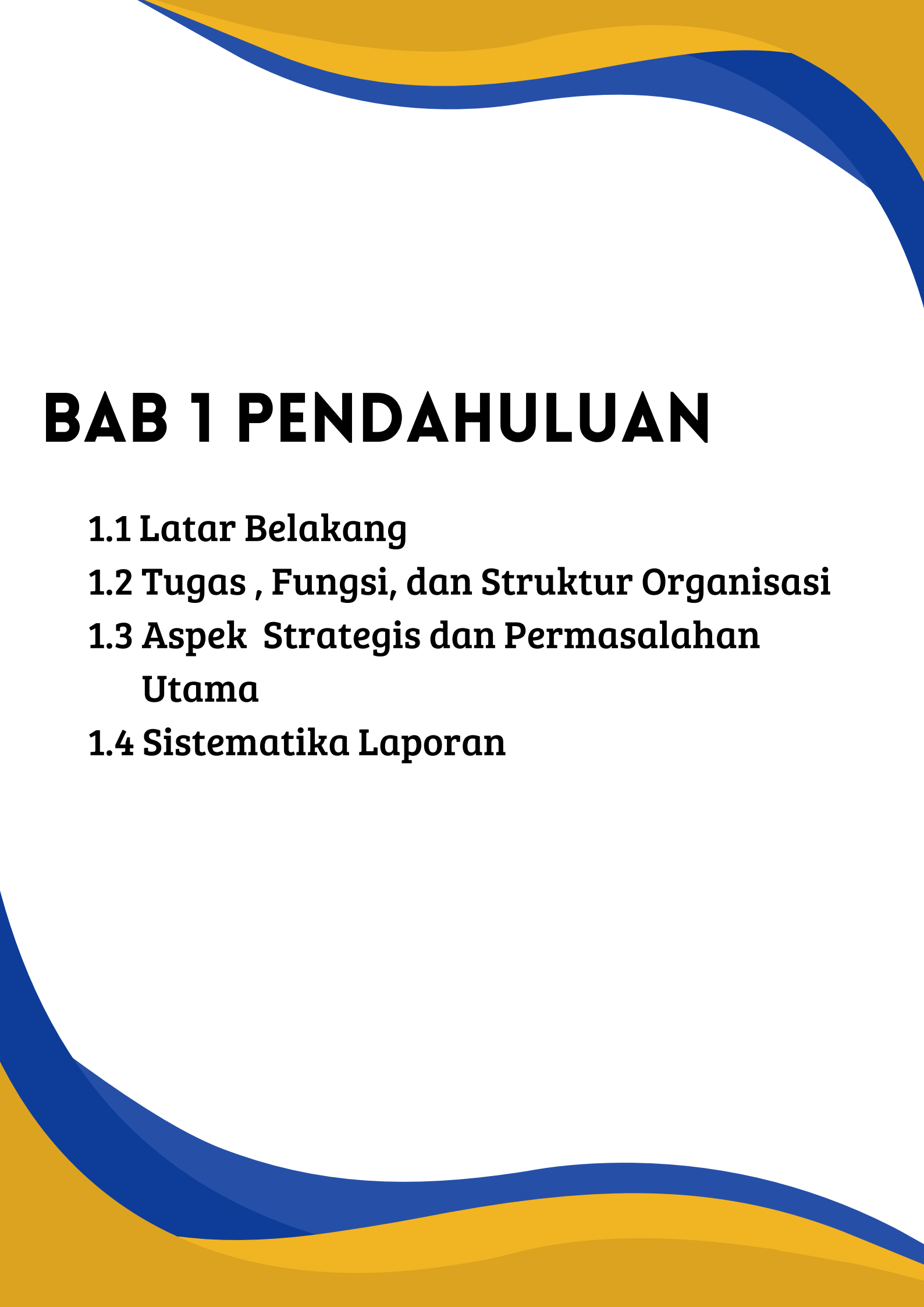
	Kata Pengantar	i
	Ikhtisar Eksekutif	ii
	Daftar Isi	v
	Daftar Tabel	vi
	Daftar Gambar	vii
BAB 1	Pendahuluan	1
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi	1
	1.3. Aspek Strategis dan Permasalahan Utama	3
	1.4. Sistematika Laporan	11
BAB 2	Perencanaan Kinerja	12
	2.1. Rencana Strategis	12
	2.2. Perjanjian Kinerja	14
BAB 3	Akuntabilitas Kinerja	17
	3.1. Capaian Kinerja Tahun 2023	17
	3.2. Capaian Kinerja Jangka Menengah	54
	3.3. Analisis Penggunaan Sumber Daya	55
BAB 4	Penutup	60
	Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Deputy Bidang Administrasi	13
Tabel 2.2	Perbandingan Perjanjian Kinerja Deputy Bidang Administrasi Tahun 2022-2023	14
Tabel 3.1	Capaian Kinerja Deputy Bidang Administrasi Tahun 2022 dan 2023	18
Tabel 3.2	Rancangan Keputusan Presiden	20
Tabel 3.3	Jenis Survei Kepuasan terhadap Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya di Lingkungan Sekretariat Kabinet	23
Tabel 3.4	Tabel Interpretasi Skor Penilaian Survei	24
Tabel 3.5	Rata-rata Tingkat Kepuasan/Pemanfaatan terhadap Pelayanan di Kedeputian Bidang Administrasi	25
Tabel 3.6	Persentase Realisasi Berdasarkan Opini BPK	36
Tabel 3.7	Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Tahun 2022 dan 2023	37
Tabel 3.8	Hasil Evaluasi AKIP Sekretariat Kabinet Tahun 2023	39
Tabel 3.9	Rekomendasi Hasil Evaluasi AKIP Sekretariat Kabinet Tahun 2022 yang ditindaklanjuti Tahun 2023	39
Tabel 3.10	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Keempat Sasaran Ketiga Tahun 2022 dan 2023	41
Tabel 3.11	Hasil Evaluasi RB Sekretariat Kabinet Tahun 2022	42
Tabel 3.12	Kegiatan Utama, Indikator, dan Target <i>Road Map</i> RB Setkab	45
Tabel 3.13	Sasaran dan Indikator RB Tematik Setkab	47
Tabel 3.14	Perbandingan Hasil Penilaian Monev KIP 2022 dan 2023	49
Tabel 3.15	Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP	51
Tabel 3.16	Rekomendasi Inspektorat dan Tindak Lanjut pada Tahun 2023	52
Tabel 3.17	Pagu dan Realisasi Anggaran Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023	56
Tabel 3.18	Jumlah Sumber Daya Manusia pada Kedeputian Bidang Administrasi Tahun 2023 (Data Pegawai per 31 Desember 2023)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Struktur Organisasi Deputy Bidang Administrasi	2
Gambar 1.2	SWOT Deputy Bidang Administrasi	3
Gambar 1.3	Sistematika Penyusunan LKj Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023	11
Gambar 2.1	Visi, Misi, Tujuan Strategis, dan Sasaran Strategis Deputy Bidang Administrasi	12
Gambar 3.1	Indikator Warna Kategori Capaian Kinerja	17
Gambar 3.2	Capaian Kinerja Indikator Pertama Sasaran Pertama Tahun 2023	21
Gambar 3.3	Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Kedua Sasaran pertama Tahun 2022 - 2023	22
Gambar 3.4	Perbandingan Nilai Layanan Tahun 2022 dengan Tahun 2023	25
Gambar 3.5	Hasil Survei Kepuasan Layanan Revisi Anggaran	26
Gambar 3.6	Hasil Survei Pemanfaatan Dokumen Pemantauan dan Evaluasi	27
Gambar 3.7	Hasil Survei Layanan Kepegawaian	27
Gambar 3.8	Hasil Survei Kepuasan Layanan Pemanfaatan Diklat	28
Gambar 3.9	Perbandingan Hasil Survei Kepuasan Layanan Pembinaan Pegawai	29
Gambar 3.10	Hasil Survei Pemanfaatan Dokumen Akuntabilitas Kinerja	32
Gambar 3.11	Hasil Survei Pemanfaatan Dokumen Reformasi Birokrasi	32
Gambar 3.12	Hasil Survei Layanan Persuratan dan Ketatausahaan Pimpinan	33
Gambar 3.13	Hasil Survei Layanan Pengadaan, Pengelolaan BMN, Pemeliharaan, Perlengkapan dan Jamuan	34
Gambar 3.14	Hasil Survei Kepuasan Atas Layanan Perpustakaan Tahun 2022 - 2023	35
Gambar 3.15	Hasil Survei Kepuasan Pengguna Layanan TIK Tahun 2021 - 2022	36
Gambar 3.16	Deputy Bidang Administrasi menghadiri penyerahan LHP atas Laporan Keuangan Setkab, Tanggal 10 Juli 2023	37
Gambar 3.17	Capaian Indikator Kinerja Ketiga Sasaran Ketiga Tahun 2022 - 2023	38
Gambar 3.18	Capaian Indikator Kinerja Kelima Sasaran Ketiga Tahun 2022 - 2023	48
Gambar 3.19	Penyerahan Piagam Penghargaan	48
Gambar 3.20	Perbandingan capaian hasil penilaian Monev KIP Sekretariat Kabinet Tahun 2022 - 2023	50
Gambar 3.21	Capaian Indikator Kinerja Pertama Sasaran Ketiga Tahun 2023	52
Gambar 3.22	Capaian Indikator Kinerja Kedua Sasaran Ketiga Tahun 2023	53
Gambar 3.23	Realisasi Anggaran Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023	54
Gambar 3.24	Perbandingan Jumlah pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2022 dan 2023	57
Gambar 3.25	Perbandingan Jumlah pegawai Berdasarkan Pendidikan Tahun 2022 dan 2023	58
Gambar 3.26	Perbandingan Jumlah pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2022 dan 2023	58
Gambar 3.27	Perbandingan Jumlah pegawai Berdasarkan Posisi Jabatan Tahun 2022 dan 2023	58



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Tugas , Fungsi, dan Struktur Organisasi

**1.3 Aspek Strategis dan Permasalahan
Utama**

1.4 Sistematika Laporan

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Laporan Kinerja (LKj) Deputy Bidang Administrasi (Depmin) Tahun 2023 disusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi sepanjang tahun 2023 dalam rangka melaksanakan program, kegiatan, dan pengelolaan anggaran mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan. LKj Depmin digunakan sebagai upaya perbaikan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan Kedeputan Bidang Administrasi, serta sebagai sarana untuk mendapatkan masukan dari *stakeholders* demi perbaikan kinerja Depmin yang berkelanjutan.

LKj Depmin Tahun 2023 disusun atas pencapaian visi organisasi. Ruang lingkup penyusunan LKj memberikan gambaran kondisi objektif atau profil Depmin Tahun 2023. Perencanaan strategis, target dan capaian kinerja, dan evaluasi pencapaian kinerja berdasarkan Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan/atau Perjanjian Kinerja (PK) Depmin tahun 2023 digunakan sebagai alat kendali dan pemacu peningkatan kinerja setiap unit organisasi pada Kedeputan Bidang Administrasi.

1.2. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet (Perseskab Nomor 1 Tahun 2020) yang ditetapkan pada tanggal 23 Juni 2020 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet yang ditetapkan pada tanggal 4 Februari 2022, penjabaran lebih lanjut terkait tugas fungsi Depmin sebagai berikut.

TUGAS

Menyelenggarakan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat Kabinet, pemberian pelayanan dan dukungan administrasi perencanaan, keuangan, penyediaan sarana dan prasarana, pengelolaan barang milik negara, serta pelayanan dan dukungan administrasi lainnya di lingkungan Sekretariat Kabinet, serta dukungan teknis dan administrasi pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan Pejabat lainnya melalui Tim Penilai Akhir.

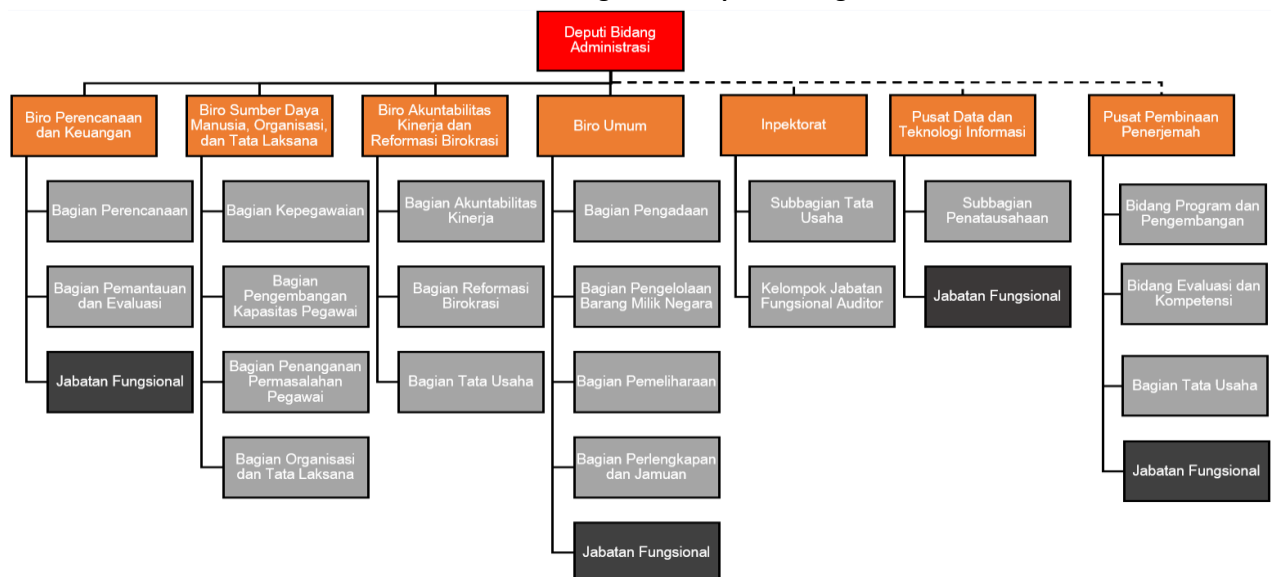


FUNGSI

- penyelenggaraan dan pengadministrasian pengangkatan, pemindahan serta pemberhentian dalam dan dari jabatan aparatur sipil negara di lingkungan Sekretariat Kabinet;
- penyelenggaraan urusan administrasi kepegawaian di lingkungan Sekretariat Kabinet;
- penyelenggaraan pengkajian dan penataan organisasi dan tata laksana di lingkungan Sekretariat Kabinet;
- penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara di lingkungan Sekretariat Kabinet;
- penyelenggaraan pembinaan dan perlindungan bagi aparatur sipil negara di lingkungan Sekretariat Kabinet;
- penyelenggaraan pelayanan dan dukungan administrasi, ketatausahaan pimpinan, perencanaan, keuangan dan anggaran, akuntabilitas kinerja, dan reformasi birokrasi di lingkungan Sekretariat Kabinet;
- penyediaan sarana dan prasarana, pemeliharaan, perawatan dan pengelolaan barang milik negara, serta penyelenggaraan pelayanan dan administrasi pengadaan di lingkungan Sekretariat Kabinet;
- pemberian dukungan teknis dan administrasi pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan Pejabat lainnya melalui Tim Penilai Akhir;
- pemberian dukungan administrasi bagi Utusan Khusus Presiden, Staf Khusus Presiden, dan Staf Khusus Wakil Presiden; dan
- pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris Kabinet.

Dalam menjalankan tugas fungsinya Depmin dibantu oleh 4 (empat) Unit Kerja Eselon II yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Depmin. Selain itu, Depmin juga mengoordinasikan 3 (tiga) Unit Kerja Eselon II mandiri yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Kabinet yaitu Inspektorat, Pusat Data dan Teknologi Informasi dan Pusat Pembinaan Penerjemah. Bagan struktur organisasi Depmin dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Deputy Bidang Administrasi



1.3. Aspek Strategis dan Permasalahan Utama

Hasil dari proses identifikasi aspek strategis serta permasalahan utama Depmin akan digunakan dalam menentukan strategi yang lebih tepat. Proses identifikasi menggunakan analisis *Strengths* (kekuatan), *Weaknesses* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), dan *Threats* (tantangan) (SWOT) yang hasilnya digunakan untuk menentukan aspek strategis dan permasalahan dari lingkungan internal (kekuatan dan kelemahan) dan lingkungan eksternal (peluang dan ancaman) yang dihadapi Depmin. Berikut ini gambaran Analisis SWOT Depmin.

Gambar 1.2 SWOT Deputy Bidang Administrasi



Aspek strategis yang dimiliki Depmin akan dijabarkan berdasarkan kekuatan dan peluang yang diidentifikasi melalui analisis SWOT.

STRENGTHS

1. Peran strategis Deputy Bidang Administrasi Sekretariat Kabinet sebagai penggerak perubahan birokrasi di lingkungan Sekretariat Kabinet

Depmin memiliki peran yang sangat penting dan fundamental dalam menetapkan fondasi bagi Sekretariat Kabinet sekaligus penentu keberhasilan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di lingkungan Sekretariat Kabinet. *Good governance* dicapai melalui

pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) dengan diimplementasikan melalui 8 (delapan) area perubahan yang sebagian besar merupakan tugas, fungsi, dan kewenangan Depmin dalam pengoordinasian pelaksanaannya. Adapun area tersebut terdiri dari manajemen perubahan, deregulasi kebijakan, penataan dan penguatan organisasi, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen sumber daya manusia, penguatan akuntabilitas kinerja, peningkatan kualitas pelayanan publik dan penguatan kualitas pengawasan. Hal tersebut membuat peran Depmin menjadi sangat strategis dalam menggerakkan perubahan birokrasi di lingkungan Sekretariat Kabinet.

Selain itu, Depmin sebagai Kuasa Pengguna Anggaran (KPA) mempunyai kewenangan untuk mengatur dan mengorganisasi kebijakan-kebijakan penganggaran dan keuangan untuk selalu berada di dalam rangkaian koridor tertib administrasi, mengawal pelaksanaannya bebas dari korupsi. Depmin dapat mendorong dan memperkuat pelaksanaan kebijakan dan peraturan-peraturan demi terlaksananya RB yang efektif dan efisien di Sekretariat Kabinet.

2. Komitmen pimpinan dan pegawai dari unit-unit kerja di lingkungan Kedeputian Bidang Administrasi dalam peningkatan pelaksanaan RB

Depmin membawahi 4 (empat) unit eselon II serta mengkoordinir 3 (tiga) unit eselon II mandiri yang seluruhnya merupakan unit organisasi strategis di lingkungan Sekretariat Kabinet untuk menjadi kesatuan entitas yang kolaboratif sehingga tercipta program dan kegiatan yang terarah, terpadu, efektif, dan efisien dalam pencapaian tujuan dan sasaran kinerja.

Komitmen pimpinan dan pegawai ditunjukkan dalam kemauan dan kemampuan untuk mendukung dan mendorong pelaksanaan RB di lingkungan Sekretariat Kabinet melalui inisiatif strategis yang dikoordinasikan pelaksanaannya oleh unit-unit kerja di bawah Depmin.

Hal tersebut ditunjukkan dengan dikeluarkannya beberapa kebijakan strategis yang mendorong perwujudan RB di Sekretariat Kabinet, antara lain:

- a. Perseskab Nomor 2 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Perseskab Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet;
- b. Perseskab Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pemberian Penghargaan dan Hukuman Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Kabinet;
- c. Perseskab Nomor 4 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja (*Work Plan*) Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Sekretariat Kabinet Republik Indonesia Tahun 2022;
- d. Perseskab Nomor 5 Tahun 2022 tentang Quick Wins Reformasi Birokrasi Sekretariat Kabinet Tahun 2022;
- e. Perseskab Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pedoman Penilaian Risiko;
- f. Keputusan Depmin Nomor KEP.13/ADM/VI/2022 tentang Tim Pengawas Kearsipan di Lingkungan Sekretariat Kabinet Tahun Anggaran 2022;
- g. Keputusan Depmin Nomor KEP.14/ADM/VI/2022 tentang Tim Asesor Internal Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Sekretariat Kabinet;

- h. Keputusan Depmin Nomor KEP. 15/ADM/VII/2022 tentang Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Sekretariat Kabinet Tahun 2022;
- i. Keputusan Depmin Nomor KEP.20/ADM/VIII/2022 tentang Tim Asesor dan Tim Penjaminan Kualitas Penilaian Mandiri Maturitas Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terintegrasi di Lingkungan Sekretariat Kabinet.

3. Penerapan Manajemen Risiko

Penerapan manajemen risiko pada Instansi Pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 (PP Nomor 60 Tahun 2008) tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) yang mencakup 5 (lima) unsur, yaitu: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian intern.

Penerapan manajemen risiko sebagai bagian dari tata kelola untuk pencapaian tujuan organisasi, dalam pelaksanaannya dilakukan melalui pengendalian intern yang proses perancangannya diawali dengan proses mengidentifikasi, memahami, menilai, dan memetakan risiko terlebih dahulu. Depmin telah mengoordinasikan penyusunan *risk register* serta rencana penanganan risiko yang berpedoman pada Perseskab Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pedoman Penilaian Risiko. Melalui manajemen risiko, organisasi tidak perlu kaget atas kejutan peristiwa, karena ketidakpastian dan potensi peristiwa merugikan yang mungkin terjadi dapat dikendalikan dari awal bahkan organisasi dapat memanfaatkan ancaman menjadi sebuah peluang.

Penerapan manajemen risiko dapat mengatasi kelemahan dan ancaman yang dihadapi serta menentukan strategi untuk mengelola risiko atau melakukan mitigasi risiko melalui pemberdayaan sumber daya yang dimiliki sesuai pernyataan komitmen setiap Pimpinan unit kerja (Eselon II) untuk menerapkan manajemen risiko. Dengan adanya mitigasi risiko terstruktur akan meminimalisir dampak risiko dan ancaman yang terjadi pada masa depan Sekretariat Kabinet dan satuan organisasi di bawahnya, sehingga Depmin dapat melaksanakan dukungan untuk pelaksanaan manajemen Kabinet yang berkualitas.

WEAKNESSES

1. Belum optimalnya pemanfaatan sistem dan teknologi informasi

Teknologi informasi memudahkan dan meningkatkan kinerja organisasi melalui penyediaan/pemberian informasi yang akurat, tepat waktu, dan berguna bagi manajerial organisasi, khususnya dalam pengambilan keputusan untuk menghadapi dinamika lingkungan strategis.

Sekretariat Kabinet telah membangun dan mengembangkan beberapa sistem dan Teknologi Informasi (TI) guna mendukung proses bisnis utama dan pendukung. Sistem dan TI pendukung proses bisnis utama, diantaranya Sistem Informasi Tindak Lanjut Arahan Presiden (SITAP),

Sistem Informasi Sidang Kabinet (SISKAB) yang akan dikembangkan menjadi *e-cabinet*, Sistem Informasi Pemantauan Rancangan Peraturan Menteri/Kepala Lembaga (SIPPERMEN), Sistem Informasi Web dan Aplikasi JFP (SI e-JFP) yang menyajikan berbagai informasi dan kegiatan terkait Jabatan Fungsional Penerjemah (JFP) yang ada di instansi pemerintah di seluruh Indonesia, *website* setkab.go.id., Sistem Informasi Perundang-Undangan (SIPUU/JDIH Sekretariat Kabinet) dan *website* PPID Sekretariat Kabinet. Sedangkan sistem dan TI proses bisnis pendukung, diantaranya Sistem Informasi Persuratan Terpadu (SIPT), Sistem Informasi Kinerja Terpadu (SIKT), Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG), penyediaan email dinas, presensi dengan *geotagging*, Setkab *Economic Surveillance*, Layanan *Hotline* SETKAB SIAP yang merupakan *platform* pelayanan satu pintu yang diperuntukkan bagi pejabat/pegawai di lingkungan Sekretariat Kabinet dan berbasis *WhatsApp Business Premium* yang mampu memberikan informasi terkait kepegawaian dan pelayanan kepegawaian, dan penggunaan aplikasi berbagi pakai *Toolkit* dari Badan Kepegawaian Negara yang digunakan dalam penetapan serta penilaian kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Kabinet.

Upaya pembangunan dan pengembangan sistem dan TI perlu diikuti dengan pemanfaatan yang optimal supaya apa yang sudah dibangun memberikan dampak yang baik. Saat ini masih dirasakan bahwa pemanfaatan sistem dan teknologi informasi belum optimal, baik dari aspek SDM serta aspek infrastruktur dan jaringan. Depmin sebagai koordinator Pusat Data dan Teknologi Informasi (Pusdatin) perlu mencanangkan strategi untuk mengatasi kelemahan ini mulai dari kebijakan tata laksana, pengadaan *software* dan *hardware* sampai dengan pengembangan SDM untuk bisa mengoptimalkan pemanfaatan sistem dan TI dalam pengambilan keputusan.

Sekretariat Kabinet perlu menyusun rencana induk sistem TI dan komunikasi sebagai dokumen perencanaan yang matang supaya pembangunan dan pengembangan sistem dan teknologi informasi lebih terarah dan terintegrasi, sehingga ke depan Sekretariat Kabinet mampu mengatasi kelemahan. Menteri PANRB menghimbau melalui Surat Edaran Nomor 18 Tahun 2022 tentang Keterpaduan Layanan Digital Nasional Melalui Penerapan Arsitektur SPBE dan Peta Rencana SPBE bahwa setiap Instansi Pemerintah pada akhir tahun 2022 wajib memiliki arsitektur dan peta rencana Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Selain itu, perlu kebijakan untuk mendorong seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat Kabinet memanfaatkan sistem dan teknologi informasi yang sudah dibangun/dikembangkan dan disediakan dengan menerapkan dan menggunakannya dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai kebijakan dan tata kelola yang formal berlaku.

Upaya peningkatan kemampuan teknologi SDM di lingkungan Sekretariat Kabinet dapat dilakukan dengan pelaksanaan penilaian atas kemampuan pemanfaatan teknologi, menyusun program pelatihan terkait TI serta menumbuhkan inovasi di lingkungan Sekretariat Kabinet.

2. Belum optimalnya kapasitas dan kompetensi SDM

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi karena merupakan penggerak dan pengelola sumber daya lainnya. Pencapaian kinerja Depmin perlu didukung oleh SDM yang memadai baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Dari sisi kualitas, SDM dapat dilihat dari kapasitas dan kompetensinya, yang dihasilkan dari pengembangan kapasitas (*capacity building*). Pengembangan kapasitas merupakan aspek penting dalam suatu organisasi. Pengembangan kapasitas dalam rangka pengembangan kompetensi SDM yang proporsional dengan beban kerja perlu dilakukan agar dapat menciptakan pelaksanaan pekerjaan yang cepat, inovatif, kreatif dan adaptif serta dapat mendorong efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Pada implementasi sistem merit dan peningkatan hasil indeks profesionalitas ASN Sekretariat Kabinet, Depmin terus mengupayakan perbaikan, ke depan diharapkan kapasitas dan kompetensi SDM akan menjadi bagian dari kekuatan organisasi. Dari sisi kuantitas, perlu dilakukan analisis beban kerja sehingga pemetaan kebutuhan SDM menjadi lebih akurat.

3. Belum optimalnya pemanfaatan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Implementasi SOP merupakan salah satu upaya penataan tata laksana. Kegiatan penyusunan dan implementasi SOP memerlukan partisipasi penuh dari seluruh unsur aparatur yang ada di dalam institusi pemerintah. Tuntutan partisipasi penuh dari seluruh unsur institusi ini dilandasi dengan alasan bahwa pegawai yang paling tahu kondisi yang ada di tempat kerjanya masing-masing dan yang akan langsung terkena dampak dari perubahan tersebut. Dengan disusunnya SOP yang berkualitas maka dapat tercipta ketertiban dalam penyelenggaraan pemerintahan dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kendala-kendala yang masih dihadapi Depmin dalam mengoptimalkan pemanfaatan SOP, antara lain:

- a. Perubahan pola kerja yang semakin dinamis guna beradaptasi terhadap lingkungan yang terus berubah membuat penyesuaian terhadap dokumen SOP tidak mudah dilakukan, sehingga SOP yang ada tidak relevan dengan kondisi terkini;
- b. Kurangnya pelatihan SOP yang komprehensif bagi seluruh pegawai. Pegawai yang terkait dengan SOP harus dipastikan membaca dan memahami SOP yang menjadi tanggung jawab mereka. Guna memastikan pemahaman pegawai terhadap SOP, Depmin perlu melakukan mentoring, melakukan reviu kinerja dan mendokumentasikannya, memantau pelaksanaan tugas dan memastikan kepatuhan, serta mengelola survei.

Oleh karena peran SOP yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi maka optimalisasi pemanfaatan SOP perlu menjadi perhatian Depmin.

1. Harapan *stakeholders* dalam pemberian dukungan manajemen

Depmin adalah partner Kedeputan Teknis yang mengusung program Penyelenggaraan Layanan kepada Presiden dan Wakil Presiden. Depmin memberikan pelayanan kepada internal Sekretariat Kabinet berupa dukungan manajemen agar seluruh program dan kegiatan terselenggara dengan lancar dan memenuhi target yang ditetapkan.

Dukungan *stakeholders* diperlihatkan dengan berbagai aspirasi yang disampaikan pada saat survei atas Survei Kepuasan Layanan Dukungan Manajemen dan Administrasi di Lingkungan Sekretariat Kabinet. Dengan adanya dukungan dari *stakeholders* maka tercipta peluang bagi Depmin untuk memantapkan pelaksanaan RB yang menjadi *trigger* pelaksanaan pelayanan publik Sekretariat Kabinet yang prima. Pelayanan publik yang prima didukung oleh penguatan sistem merit untuk menciptakan SDM yang profesional dan andal, penggunaan APBN secara efektif dan efisien serta bebas dari korupsi, dukungan fasilitas operasional yang berkualitas, dan optimalisasi SPBE. Dukungan pelayanan publik tersebut merupakan peran Depmin sebagai koordinator pelaksanaan RB di lingkungan Sekretariat Kabinet.

2. Kebijakan Making Indonesia 4.0

Perkembangan industri di dunia telah memasuki tahap revolusi industri 4.0, dimana proses produksi telah berkembang dari teknologi komputer dan otomasi menuju sistem siber-fisik memanfaatkan sepenuhnya TI dan komunikasi guna meminimalkan kesalahan kerja, menciptakan efisiensi, mengurangi waktu dan biaya, dan peningkatan akurasi dan kualitas produk. Namun, ada persyaratan yang harus dipenuhi, diantaranya ketersediaan infrastruktur jaringan internet dengan *bandwidth* yang cukup besar dan jangkauan luas (*wide coverage*), dan ketersediaan data center dengan kapasitas penyimpanan yang cukup banyak, aman dan terjangkau.

Peluang bagi Depmin untuk memajukan teknologi informasi serta kesiapan SDM Sekretariat Kabinet dalam menghadapi revolusi industri 4.0 terbuka lebar mulai dari pembangunan infrastruktur digital, termasuk internet dengan kecepatan tinggi dan *digital capabilities* dengan kerjasama antar Instansi Pemerintah, berinvestasi di teknologi digital seperti *cloud*, data center, *security management* dan infrastruktur *broadband*, serta mendorong integrasi TI yang ada di Sekretariat Kabinet.

3. Kebijakan Debirokratisasi

Penyederhanaan dalam tubuh birokrasi menjadi salah satu fokus dari 5 (lima) program prioritas Kabinet Indonesia Maju. Presiden mengarahkan penyederhanaan birokrasi menjadi dua level eselon serta mengganti jabatan administrator (Eselon III) dan pengawas (Eselon IV) dengan Jabatan Fungsional yang menghargai keahlian dan kompetensi. Penyederhanaan birokrasi akan dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu: 1) tahapan jangka pendek, mencakup identifikasi dan kajian instansi pemerintah, pemetaan jabatan, serta penyusunan kebijakan; 2) tahapan jangka

menengah, mencakup penyelarasan kebijakan, penyesuaian kebijakan, dan kurikulum pelatihan kepemimpinan, serta implementasi pengangkatan/pemindahan jabatan administrasi ke fungsional; dan 3) tahapan jangka panjang, dilaksanakan dengan penerapan birokrasi *smart office* melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) secara nasional serta pengawasan dan evaluasi pelaksanaannya.

Peluang dari kebijakan debirokratisasi ini memperkuat peran Depmin yang memiliki tugas dan fungsi berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, organisasi dan tata laksana. Dalam rangka memasuki tahapan pertama jangka pendek penyederhanaan birokrasi, Depmin perlu melakukan pembangunan dan penguatan SDM berkompetensi tinggi karena hal tersebut merupakan kunci utama dari lompatan yang ingin diraih.

THREATS

1. Terdapat perubahan kebijakan *Road Map* RB 2020-2024

Sejak Maret 2023 Kementerian PANRB telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* RB 2020-2024. Pelaksanaan RB saat ini hanya terbagi menjadi 2 (dua) fokus utama, yaitu RB General dan RB Tematik. RB General bertujuan untuk memperbaiki manajemen internal seluruh instansi pemerintah, sementara RB Tematik bertujuan untuk mempercepat pelaksanaan RB dan agenda pembangunan nasional. Pada intinya, perubahan *Road Map* dimaksud diharapkan memiliki dampak yang dapat dirasakan secara nyata, cepat, dan tepat menyentuh permasalahan faktual.

Terhadap hal tersebut, Sekretariat Kabinet telah menetapkan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 7 Tahun 2023 tentang Penajaman *Road Map* RB Sekretariat Kabinet 2020-2024 dan Keputusan Sekretaris Kabinet Nomor 71 Tahun 2023 tentang Rencana Aksi RB Sekretariat Kabinet Tahun 2023 dalam melaksanakan RB di lingkungan Sekretariat Kabinet.

Meskipun telah ditetapkannya dua kebijakan internal dimaksud, dengan adanya beberapa perubahan-perubahan yang menimbulkan adanya metode penilaian dan implementasi RB di Sekretariat Kabinet, maka para pegawai dan pejabat perlu untuk melakukan *adjustment* dan adaptasi kembali guna pendalaman kebijakan *Road Map* RB Nasional 2020-2024 dari yang semula melaksanakan 8 (delapan) area perubahan menjadi RB General dan RB Tematik.

2. Dampak negatif perkembangan teknologi informasi yang cepat

Perkembangan teknologi menghadirkan berbagai kemudahan yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat akan informasi maupun pemanfaatan untuk kepentingan sosial ekonomi.

Beberapa dampak negatif yang perlu diwaspadai antara lain:

- Internet membuka ruang lebar bagi kehadiran informasi atau berita bohong (*hoax*) tentang suatu peristiwa yang meresahkan publik

Sekretariat Kabinet melalui *website* Setkab.go.id selama ini telah menjadi acuan utama bagi K/L, Pemda, masyarakat, maupun media/jurnalis untuk mendapatkan informasi terkait kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah dan Presiden maupun dalam mengklarifikasi berita-berita yang beredar di masyarakat. Depmin sebagai koordinator Pusdatin perlu memperkuat peran *website* Setkab.go.id sebagai salah satu corong pemerintah dalam melawan dan meredam ancaman penyebaran hoaks yang semakin masif di masyarakat.

- Ancaman serangan *siber/cyber attacks*

Ancaman serangan siber menjadi tantangan besar bagi Sekretariat Kabinet dalam menyelenggarakan manajemen kabinet, terlebih lagi keseluruhan aktivitas dalam penyelenggaraan manajemen kabinet sebagian besar terkait dengan data dan informasi serta dokumen yang sifatnya rahasia dan belum saatnya dipublikasi karena masih perlu mempertimbangkan seluruh kepentingan yang apabila “dapat diakses” publik “yang tidak bertanggung jawab” dapat menimbulkan kekacauan. Selain itu, ancaman serangan siber melalui *virus/malware* (program jahat) yang dapat mencuri/menghapus data di server atau menyebabkan terjadi kesalahan sistem sehingga aplikasi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Depmin perlu meningkatkan strategi pengamanan data dan TI untuk mencegah serangan siber.

3. Perkembangan dunia yang mengarah pada kondisi *Volatility, Uncertainty, Complexity, dan Ambiguity* (VUCA)

VUCA merupakan gambaran situasi di dunia masa kini dan berkaitan erat dengan cara pemimpin melihat kondisi ketika membuat sebuah keputusan, merencanakan, mengelola risiko, mendorong perubahan, dan memecahkan masalah. VUCA dinilai dapat mendorong kapasitas sebuah organisasi dalam menghadapi perubahan dinamis di dunia, terutama pada era transformasi digital saat ini.

Banyak organisasi, termasuk Kedeputan Bidang Administrasi harus berjuang untuk tetap bertahan dan selaras dalam sifat VUCA, karena hal tersebut berpengaruh secara signifikan pada SDM. Kesiapan dalam menghadapi VUCA itu bukan hanya beban satu orang saja, tetapi juga seluruh SDM di dalam organisasi. *Volatility* memiliki kekuatan yang memicu katalisasi (proses mempercepat perubahan). *Volatility* dapat berbentuk perubahan skala besar yang terjadi tiba-tiba dan menghasilkan pengambilan keputusan yang terburu-buru. Untuk mengatasi *Volatility*, Depmin dituntut untuk belajar menanggapi dan mengelola perubahan dengan lebih efektif. Depmin harus menerapkan respons yang proaktif dalam mengatasi perubahan dan adaptif terhadap perubahan yang terjadi tersebut. Sementara, *Uncertainty* dapat dihadapi dengan mengumpulkan, menganalisis, menafsirkan, dan menyebarkan informasi. Salah satu solusinya adalah memanfaatkan teknologi *Big Data*.

Selanjutnya, *Complexity* atau masalah berkepanjangan yang dihadapi sebuah organisasi, seperti masalah kompetensi SDM atau manajemen kinerja. Depmin akan dapat mengatasi kompleksitas tersebut dengan menghubungkan titik-titik masalahnya. Hal yang harus dilakukan adalah

memecah masalah tersebut dan menyelesaikannya satu per satu dengan spesialisasi yang dikembangkan.

Terakhir adalah *Ambiguity*, kekaburan realitas yang dapat memicu kesalahpahaman dalam berbagai kondisi. Risiko yang akan dihadapi karena adanya ambiguitas yang mengakibatkan pengambilan keputusan yang didasari pemahaman terbatas. Untuk itu, perlu melakukan kajian, simulasi, uji hipotesis, dan pembuatan prototipe agar mendapatkan gambaran hasil yang akurat. Hal itu dapat menghindari salah langkah dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan segala risiko di setiap pengambilan keputusan dalam mengatasi perubahan dinamis dengan membangun organisasi dan SDM-nya siap menghadapi VUCA yang terjadi, antara lain dengan merumuskan dan menetapkan Sasaran Strategis yang sejalan dengan Institusi yang penyusunannya memperhatikan lingkungan strategisnya. Sasaran tersebut yang menjadi arah dan dasar untuk Depmin bertindak menghadapi dinamika VUCA perlu diterjemahkan dengan memuat langkah-langkah strategis yang mengandung nilai inti Sekretariat Kabinet dan perlu dikomunikasikan sehingga seluruh pegawai dapat paham yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Selanjutnya Depmin perlu meningkatkan kecepatan/kelincahan dan sinergitas langkah dan tindakan seluruh jajaran pimpinan dan pegawai Kedeputian Bidang Administrasi dengan meningkatkan kapasitas dan kompetensi pegawai, dan menginternalkan nilai-nilai dan budaya organisasi. Dengan kondisi demikian, maka Depmin dapat menghadapi VUCA sebagaimana telah disebut diatas.

1.4. Sistematika Laporan

Sistematika penyusunan LKj Deputy Bidang Administrasi Tahun 2022 mengacu pada PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan Panduan Perencanaan, Pengukuran, dan Pelaporan Kinerja di Lingkungan Sekretariat Kabinet.

Gambar 1.3 Sistematika Penyusunan LKj Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023





BAB 2 PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

2.2 Perjanjian Kinerja

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1. Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Kabinet Tahun 2020–2024 sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 4 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 2 Tahun 2020 pada tanggal 29 April 2021, disusun berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020—2024 dan diarahkan untuk mewujudkan visi Presiden dan Wakil Presiden, 7 (tujuh) Agenda Pembangunan sesuai misi Nawacita Kedua Presiden dan Wakil Presiden. Peran Sekretariat Kabinet yaitu mendukung penguatan Lembaga Kepresidenan dalam agenda Pembangunan Politik Dalam Negeri yang tergambar dalam RPJMN 2020-2024. Adapun arah kebijakan Sekretariat Kabinet dan arah kebijakan Depmin Sekretariat Kabinet adalah sebagai berikut.



Berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam Renstra Sekretariat Kabinet Tahun 2020 – 2024, berikut gambaran tujuan dan sasaran strategis Deputy Bidang Administrasi.

Gambar 2.1 Visi, Misi, Tujuan Strategis, dan Sasaran Strategis Deputy Bidang Administrasi



Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang disampaikan oleh Menteri PANRB melalui surat nomor: B/29/M.AA.05/2022, tanggal 7 Maret 2022 khususnya terkait rekomendasi poin 2, Sekretariat Kabinet diminta untuk mereviu kembali peraturan terkait IKU dan melengkapinya dengan penjelasan-penjelasan yang memadai dan formulasi perhitungan yang tepat untuk setiap IKU Sekretariat Kabinet.

Sebagai bentuk tindak lanjut dan komitmen terhadap peningkatan implementasi SAKIP, Depmin berupaya melakukan perbaikan yaitu merumuskan IKU perubahan baik pada sasaran, indikator. Hasil reviu menghasilkan perubahan diantaranya, semula terdapat 3 (tiga) sasaran strategis yang salah satunya adalah Terwujudnya layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas, sasaran ini diturunkan kepada Pusat Pembinaan Penerjemah (Pusbinter) yang merupakan unit kerja eselon II mandiri yang langsung bertanggung jawab kepada Sekretaris Kabinet melalui koordinasi Depmin. Sasaran tersebut diturunkan karena memang lebih tepat menjadi sasaran strategis dan IKU Pusbinter. Selain itu, indikator yang merupakan hasil antara perolehan indeks RB diturunkan menjadi IKU unit eselon II yang berwenang sebagai koordinator pelaksana contohnya Indeks Kematangan SPBE yang nantinya akan menjadi IKU Pusdatin. IKU perubahan telah ditetapkan dengan Perseskab Nomor 1 Tahun 2023 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Sekretariat Kabinet pada tanggal 2 Januari 2023.

Tabel 2.1 menunjukkan perubahan pada sasaran strategis dan IKU Deputy Bidang Administrasi tahun 2022 dan 2023. Perbaikan terhadap rumusan sasaran dan indikator kinerja tersebut memperlihatkan komitmen Depmin untuk meningkatkan pelayanannya terhadap *stakeholders* serta komitmen terhadap pelaksanaan program RB guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Tabel 2.1 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Deputy Bidang Administrasi

TAHUN 2022		TAHUN 2023	
SASARAN STRATEGIS	IKU	SASARAN STRATEGIS	IKU
Terwujudnya Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang berkualitas	Persentase Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang diselesaikan secara akurat	Terwujudnya Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang berkualitas	Persentase Rancangan Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang disetujui Presiden
			Persentase Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang diselesaikan secara akurat
Terwujudnya layanan pembinaan	Persentase rekomendasi penilaian Pejabat Fungsional Penerjemah yang diselesaikan secara akurat	-	-

TAHUN 2022		TAHUN 2023	
SASARAN STRATEGIS	IKU	SASARAN STRATEGIS	IKU
Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas	Tingkat kepuasan peserta pendidikan dan pelatihan	-	-
Terwujudnya kelancaran tugas, transparansi, dan akuntabilitas Sekretariat Kabinet	Persentase kepuasan terhadap dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Sekretariat Kabinet	Terwujudnya kelancaran tugas, transparansi, dan akuntabilitas Sekretariat Kabinet	Persentase kepuasan terhadap dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Sekretariat Kabinet
	Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet		Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet
	Indeks Reformasi Birokrasi Sekretariat Kabinet		Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kabinet
	Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kabinet		Indeks Reformasi Birokrasi Sekretariat Kabinet
	Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Sekretariat Kabinet		Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Sekretariat Kabinet
	Nilai hasil monev keterbukaan informasi publik		Nilai hasil monev keterbukaan informasi publik
	Indeks Kematangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)		

2.2. Perjanjian Kinerja

Depmin telah menyusun Perjanjian Kinerja (PK) sebagai wujud komitmen terhadap pelaksanaan kinerja yang diperjanjikan kepada pimpinan dan *stakeholder*. PK Depmin disusun berdasarkan tugas fungsi Depmin serta Peraturan Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2023 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Sekretariat Kabinet. Upaya perbaikan perencanaan kinerja yang dilakukan di awal tahun 2022 adalah menambahkan sasaran “Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja, serta reformasi birokrasi” di seluruh PK eselon I di lingkungan Sekretariat Kabinet, sebagai wujud pelaksanaan inisiatif strategis yang diberikan Sekretaris Kabinet untuk mengupayakan pelaksanaan tata kelola pemerintahan Sekretariat Kabinet yang baik yang harus disokong oleh seluruh unit kedeputan. Gambaran perbaikan PK Depmin tahun 2023 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.2 Perbandingan Perjanjian Kinerja Deputy Bidang Administrasi Tahun 2022-2023

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET	
	2022	2023	2022	2023
Terwujudnya Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan Pemerintah Provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang berkualitas	Persentase tingkat kepuasan K/L (instansi pengusul) atas pelayanan penyelesaian administrasi terkait pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama,	Persentase Rancangan Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan	94%	90%

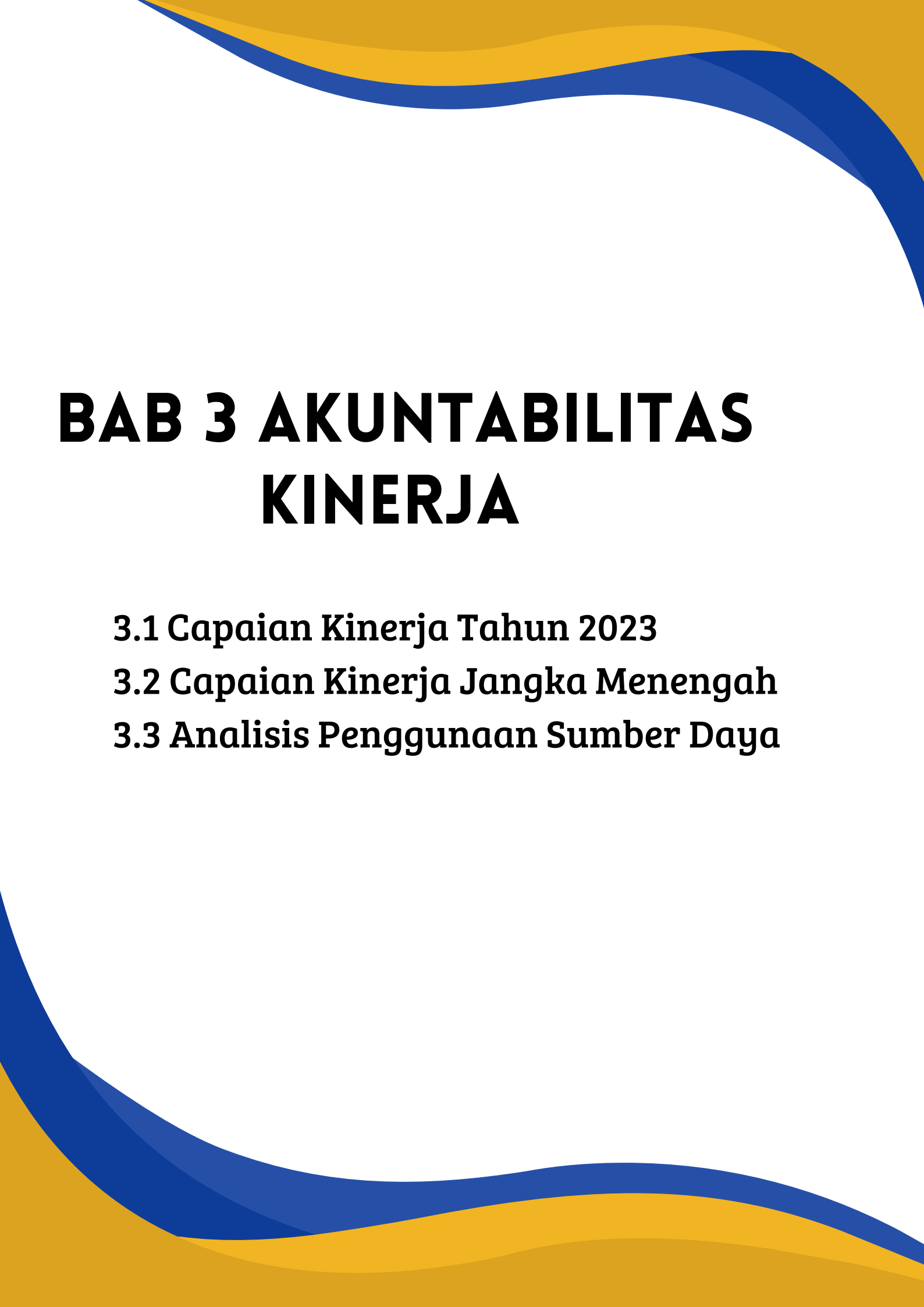
SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET	
	2022	2023	2022	2023
	Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan Pejabat lainnya hasil sidang Tim Penilai Akhir	pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang disetujui Presiden		
	Persentase Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan Pemerintah Provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang diselesaikan secara akurat		98%	99%
Terwujudnya layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas	Persentase rekomendasi penilaian Pejabat Fungsional Penerjemah yang diselesaikan secara akurat	-	100%	-
	Tingkat kepuasan peserta pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah	-	90%	-
Terwujudnya kelancaran tugas, transparansi, dan akuntabilitas Sekretariat Kabinet	Persentase kepuasan terhadap dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Sekretariat Kabinet		82%	83%
	Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet		WTP	WTP
	Indeks Reformasi Birokrasi Sekretariat Kabinet		A (82,18)	A (83,36)
	Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kabinet		BB (74.50)	BB (77.50)
	Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Sekretariat Kabinet		86	86,50
	Nilai hasil monev keterbukaan informasi publik		Informatif (90,87)	Informatif (91)
	Indeks Kematangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	-	Baik (2.85)	-
	Indeks Sistem Merit	-	Baik (297)	-
	Tingkat Maturitas SPIP	-	Terdefinisi (3,17)	-
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	-	90%	-
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Kedeputian Bidang Administrasi	Hasil Penilaian SAKIP Deputi Bidang Administrasi		A (80,12)	A (81)
	Nilai Komponen Pengungkit Penilaian Mandiri RB Kedeputian Bidang Administrasi setelah hasil reuiu Inspektorat		35.10	35.12
	Persentase penyerapan anggaran pada Kedeputian Bidang Administrasi		90%	90%

Sasaran strategis pertama dicapai dengan melaksanakan program teknis yaitu Penyelenggaraan Layanan kepada Presiden dan Wakil Presiden, sedangkan sasaran strategis kedua dan ketiga dicapai dengan program generik Dukungan Manajemen.

Sasaran pertama disokong dengan pagu anggaran awal sebesar Rp.1.851.201.000,00. Anggaran tersebut digunakan untuk melaksanakan kegiatan penyelenggaraan sidang Tim Penilai

Akhir (TPA) dan penyusunan Rancangan Keputusan Presiden tentang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama (JPT) atau Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Madya, serta penyiapan salinan dan petikan Keputusan Presiden tentang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian JPT Utama atau JPT Madya.

Sasaran kedua yang merupakan program generik Dukungan Manajemen disokong dengan pagu anggaran sebesar Rp. 308.229.378.000,00. Program dukungan manajemen merupakan motor penggerak kinerja Sekretariat Kabinet yang terdiri dari: pengelolaan sumber daya manusia, organisasi dan tata laksana; pengelolaan perencanaan dan keuangan; pengelolaan barang milik negara, dan pelayanan umum; pengelolaan data, teknologi informasi, kearsipan, dan perpustakaan; penyelenggaraan pengawasan internal; pengelolaan kinerja organisasi, reformasi birokrasi, dan ketatausahaan; pengelolaan komunikasi dan informasi publik serta keprotokolan, dan; penyelenggaraan layanan fasilitasi operasional dan layanan tata usaha pusat pembinaan penerjemah.



BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Tahun 2023

3.2 Capaian Kinerja Jangka Menengah

3.3 Analisis Penggunaan Sumber Daya

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Akuntabilitas Kinerja merupakan gambaran keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan rencana kinerja yang dapat dilihat berdasarkan pencapaian sasaran program/kegiatan dan indikator kinerja untuk mempermudah pengukuran pencapaian kinerja. Depmin melaporkan akuntabilitas kinerjanya dengan menggambarkan hasil kinerja organisasi yang didukung pengolahan data kinerja yang memadai sehingga analisis dan pengukuran dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kinerja dan target indikator kinerja sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK).

3.1. Capaian Kinerja Tahun 2023

Dalam capaian kinerja untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi, oleh karena itu pengukuran tingkat capaian kinerja Depmin tahun 2023 dilakukan analisis capaian kinerja dengan cara membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2023 maupun tahun sebelumnya, analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan / penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan dan analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya serta analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja.

Depmin dalam upaya perbaikan perencanaan kinerja dilakukan di awal tahun 2023 pada PK 2023 dengan menetapkan 3 (tiga) Sasaran Strategis yang diukur melalui 11 (sebelas) indikator kinerja. Pertanggungjawaban pencapaian PK dilaksanakan dengan menganalisis capaian kinerja dari setiap indikator kinerja menggunakan kategori capaian kinerja dengan skala ordinal yang ditetapkan di internal Sekretariat Kabinet dengan indikator warna seperti terlihat pada gambar 3.1 di bawah. Indikator warna berguna untuk memudahkan monitoring capaian kinerja.

Gambar 3.1 Indikator Warna Kategori Capaian Kinerja



Berikut ini tabel data perbandingan capaian kinerja Depmin tahun 2023 dengan tahun sebelumnya. Berdasarkan Tabel 3.1 berikut ini selanjutnya akan dijabarkan analisis pencapaian sasaran strategis melalui pencapaian masing-masing indikator kinerjanya.

Tabel 3.1 Capaian Kinerja Deputi Bidang Administrasi Tahun 2022 dan 2023

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET		REALISASI		CAPAIAN	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Terwujudnya Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang berkualitas	Persentase tingkat kepuasan K/L (instansi) atas pelayanan penyelesaian administrasi terkait pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir	Persentase Rancangan Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang disetujui Presiden	94%	90%	100%	100%	106,38%	111,11%
	Persentase Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang diselesaikan secara akurat		98%	99%	100%	100%	102,04%	101,01%
Terwujudnya layanan pembinaan Jabatan Fungsional Penerjemah yang berkualitas	Persentase rekomendasi penilaian Pejabat Fungsional Penerjemah yang diselesaikan secara akurat	-	100%	-	100%	-	100%	-
	Tingkat kepuasan peserta pendidikan dan pelatihan Jabatan Fungsional Penerjemah	-	90%	-	95%	-	105,55%	-
Terwujudnya kelancaran tugas, transparansi,	Persentase kepuasan terhadap dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Sekretariat Kabinet		82%	83%	81,65%	83,10%	99,57%	100,12%

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA		TARGET		REALISASI		CAPAIAN	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
dan akuntabilitas Sekretariat Kabinet	Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet		WTP	WTP	WTP	WTP	100%	100%
	Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kabinet		BB (74,50)	BB (77,50)	A (80,07)	A (81,17)	107,47%	104,73%
	Indeks Reformasi Birokrasi Sekretariat Kabinet		A (82,18)	A (83,36)	(A) 83,33	A (84,83)*	101,47%	101,76%
	Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Sekretariat Kabinet		86	86,50	88,83	88,83	103,29%	102,69%
	Nilai hasil movev keterbukaan informasi publik		Informatif (90,87)	Informatif (91)	Informatif 94,90	96,72	104,43%	106,28%
	Indeks Kematangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)	-	Baik (2,85)	-	Cukup (2,30)	-	80,70%	-
	Indeks Sistem Merit	-	Baik (297)	-	Sangat Baik (329)	-	110,77%	-
	Tingkat Maturitas SPIP	-	Terdefinisi (3,17)	-	Terdefinisi (3,221)	-	101,60%	-
	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	-	90%	-	95,13%	-	105,70%	-
	RATA RATA CAPAIAN						102,68%	104,17%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Kedeputan Bidang Administrasi	Hasil Penilaian SAKIP Deputy Bidang Administrasi		A (80,12)	A (81)	A (87,40)	A (87,70)	109,09%	108,27%
	Nilai Komponen Pengungkit Penilaian Mandiri RB Kedeputan Bidang Administrasi setelah hasil reuiu Inspektorat		35,10	35,12	35,12	35,12	100,06%	100%
	Persentase penyerapan anggaran pada Kedeputan Bidang Administrasi		90%	90%	96,83%	98,94	107,59%	109,93%

*Hasil evaluasi Tahun 2023 menggunakan hasil evaluasi tahun 2022

Analisis terhadap pencapaian kinerja setiap sasaran strategis selanjutnya akan dijabarkan berdasarkan indikator kerjanya.

SASARAN 1

Terwujudnya Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang berkualitas

Deputi Bidang Administrasi memiliki fungsi salah satunya pemberian dukungan teknis dan administrasi pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian JPT Utama, JPT Madya, dan Pejabat

lainnya melalui Tim Penilai Akhir (TPA). Peran ini merupakan salah satu upaya dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pemilihan pejabat pemerintahan yang profesional, berkualitas, dan berintegritas.

Fungsi ini yang kemudian menjadi salah satu sasaran strategis dari kinerja Deputy Bidang Administrasi. Untuk mengukur capaian sasaran tersebut digunakan dua Indikator Kinerja Utama (IKU). Pertama, “Persentase Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang disetujui Presiden”. Kedua, “Persentase Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang diselesaikan secara akurat.”

INDIKATOR 1

Persentase Rancangan Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang disetujui Presiden

Indikator kinerja pertama ini merupakan IKU baru yang ditambahkan ke dalam PK Depmin pada tahun 2023, untuk memastikan rancangan Keputusan Presiden yang berkaitan dengan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya yang diajukan berkualitas baik dari sisi substansi maupun teknis perundang-undangan sehingga Keputusan Presiden yang diajukan dapat disetujui oleh Presiden.

Adapun pengukuran IKU dimaksud menggunakan formulasi perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah Keppres terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang disetujui Presiden}}{\text{Jumlah Keppres terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang disampaikan kepada Presiden}} \times 100\%$$

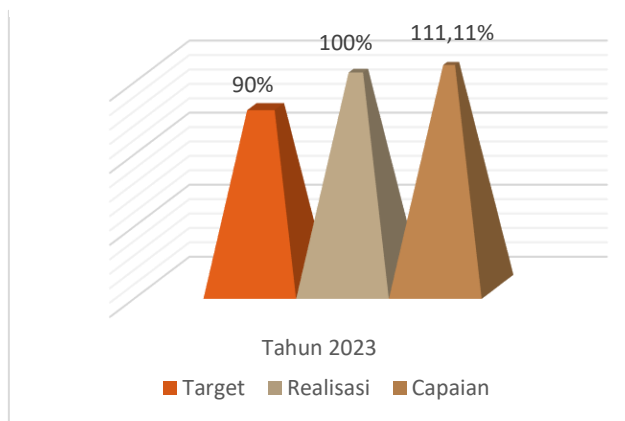
Pada tahun 2023, terdapat 187 Keputusan Presiden yang telah diselesaikan, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Rancangan keputusan Presiden

No.	Rancangan Keputusan Presiden tentang	Jumlah Keppres
1.	Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan Pejabat Lainnya	174
2.	Pembentukan Panitia Seleksi	1
3.	Penunjukan Pelaksana Tugas	10
4.	Perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya	2
Jumlah		187

Dari jumlah Keputusan Presiden yang telah diselesaikan selama tahun 2023 sejumlah 187, seluruhnya disetujui Presiden, dari hasil ini menggambarkan bahwa rancangan Keputusan Presiden yang dihasilkan oleh Deputi Bidang Administrasi memiliki kualitas yang baik dari sisi substansi maupun teknis perundang-undangan.

**Gambar 3.2 Capaian Kinerja Indikator Pertama
Sasaran Pertama Tahun 2023**



Target indikator pertama sasaran pertama sebesar 90% dengan realisasi 100% maka capaian indikator kinerja pertama sasaran pertama untuk tahun 2023 sebesar **111,11%** dengan predikat **Memuaskan**.

INDIKATOR 2

Persentase Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang diselesaikan secara akurat

Indikator kedua pada sasaran pertama mengukur kinerja Depmin memastikan rancangan Keputusan Presiden yang berkaitan dengan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya yang diajukan, akurat. Akurat berarti pengajuan Keputusan Presiden tersebut tidak ada kesalahan dalam penulisan maupun kesesuaian dengan data-data yang diberikan oleh Kementerian/Lembaga Pengusul. Adapun pengukuran indikator dimaksud menggunakan formulasi perhitungan sebagai berikut:

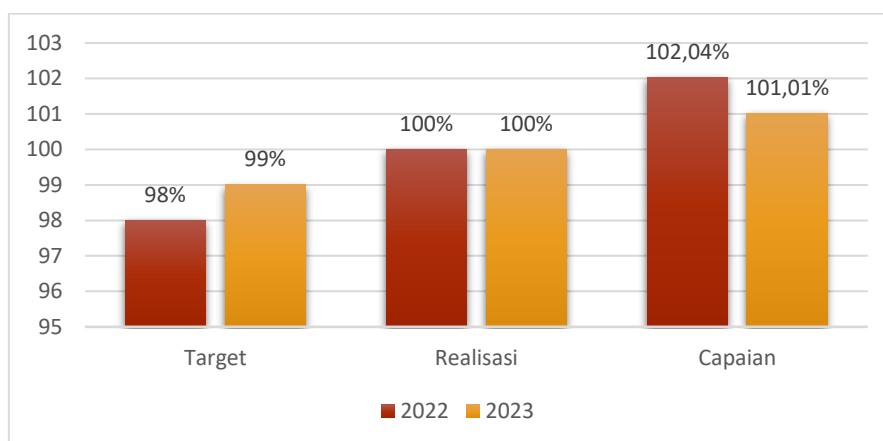
Jumlah Keppres terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang tidak dilakukan perbaikan

x 100%

Jumlah Keppres terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang disampaikan kepada Kementerian/Lembaga

Dari jumlah Keputusan Presiden yang telah diselesaikan selama tahun 2023 sejumlah 187, tidak ada pengajuan perbaikan dari Kementerian/Lembaga pengusul, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kesalahan ataupun perbedaan data dari Keputusan Presiden yang telah dihasilkan. Dari hasil tersebut, dengan target 99% dan realisasi 100% maka capaian indikator kinerja kedua sasaran pertama untuk tahun 2023 sebesar 101,01% dengan predikat Memuaskan. Jika membandingkan dengan realisasi pada tahun 2022 sebesar 102,04% maka terdapat penurunan sebesar 1,03%. Hal ini disebabkan karena adanya peningkatan target dari 98% pada tahun 2022 menjadi 99% di tahun 2023.

**Gambar 3.3 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Kedua Sasaran pertama
Tahun 2022 - 2023**



Semua usulan Keputusan Presiden dapat selesai dengan baik secara akurat dan disetujui oleh Presiden, dipengaruhi beberapa faktor pendukung, antara lain:

1. Tersedianya data dukung dalam penyelesaian rancangan Keppres tentang pengangkatan dan pemberhentian JPT Utama, JPT Madya, dan Pejabat Lainnya melalui TPA yang lengkap dan mutakhir.
2. Tersedianya *database* pejabat pimpinan tinggi utama dan pejabat pimpinan tinggi madya yang mutakhir.
3. Terlaksananya koordinasi yang baik dengan instansi pengusul terkait jabatan yang diusulkan.
4. Tersedianya SDM yang memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi serta kerja sama yang baik dalam mencapai target kinerja.
5. Tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung dalam penyelesaian tugas dan fungsi terkait pengangkatan dan pemberhentian JPT Utama, JPT Madya, dan Pejabat Lainnya melalui TPA.
6. Tersedianya pedoman pengusulan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari JPT Utama dan JPT Madya berdasarkan SOP dan Surat Edaran Sekretaris Kabinet Nomor 1 Tahun 2015.

SASARAN 2

Terwujudnya kelancaran tugas, transparansi, dan akuntabilitas Sekretariat Kabinet

Capaian sasaran ketiga Depmin Tahun 2023 diukur melalui 6 (enam) indikator kinerja. Jika dibandingkan dengan tahun 2022, terdapat pengurangan 4 (empat) indikator kinerja yang diturunkan kepada Eselon II pengampu yaitu: Indeks Kematangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Indeks Sistem Merit, Tingkat Maturitas SPIP, dan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA). Adapun analisis atas capaian kinerja dan perbandingan dengan tahun 2022 akan diuraikan pada masing-masing indikator kinerja sasaran strategis.

INDIKATOR 1

Persentase kepuasan terhadap dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Sekretariat Kabinet

Depmin peran strategis dalam memberikan layanan internal organisasi untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi Sekretariat Kabinet. Pelayanan terhadap pelanggan internal sangatlah penting, karena menentukan kinerja organisasi dan kualitas pelayanan secara keseluruhan. Kualitas pelayanan internal menjadi tolok ukur pegawai dalam memberikan pelayanan eksternal yang prima kepada stakeholders Sekretariat Kabinet. Guna mengetahui tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap pelayanan internal yang diberikan, Depmin melaksanakan survei terhadap pejabat/pegawai selaku responden.

Survei kepuasan dan layanan dukungan manajemen dan administrasi Deputy Bidang Administrasi ini dilaksanakan semesteran supaya memperoleh *feedback* secara periodik sebagai upaya pengendalian dan perbaikan dapat berjalan dengan lebih baik. Berikut gambaran 15 (lima belas) jenis survei yang dilaksanakan di lingkungan Kedeputan Bidang Administrasi.

Tabel 3.3 Jenis Survei Kepuasan terhadap Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya di Lingkungan Sekretariat Kabinet

No.	Survei	Layanan
1	Perencanaan dan keuangan, serta pemantauan dan evaluasi perencanaan dan pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran	Perencanaan dan keuangan, serta pemantauan dan evaluasi perencanaan dan pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran
2	Persentase tingkat pemanfaatan dokumen hasil pemantauan dan evaluasi perencanaan dan pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran	
3	Persentase kepuasan unit kerja terhadap layanan revisi anggaran	
4	Survei kepuasan layanan kepegawaian	Manajemen sumber daya manusia, organisasi dan tata laksana
5	Persentase kepuasan peserta terhadap pelaksanaan program pengembangan kapasitas pegawai	

No.	Survei	Layanan
6	Persentase kepuasan layanan pembinaan pegawai	
7	Persentase penilaian atas efektivitas kelembagaan	
8	Persentase penilaian atas efektivitas manajemen tata laksana	
9	Persentase kepuasan terhadap layanan bantuan hukum	
10	Persentase tingkat pemanfaatan dokumen akuntabilitas kinerja	Manajemen kinerja organisasi dan individu, reformasi birokrasi, serta pengendalian persuratan dan ketatausahaan pimpinan
11	Persentase tingkat pemanfaatan dokumen reformasi birokrasi	
12	Persentase kepuasan layanan persuratan serta ketatausahaan pimpinan	
13	Persentase kepuasan terhadap layanan pengadaan, pengelolaan BMN, pemeliharaan, perlengkapan, jamuan, serta pelayanan umum lainnya di lingkungan Setkab	Pengadaan, pengelolaan Barang milik negara, pemeliharaan, perlengkapan dan jamuan, serta pelayanan umum lainnya
14	Persentase kepuasan pengguna layanan perpustakaan	Persentase kepuasan layanan TIK
15	Persentase kepuasan layanan TIK	

Dari daftar survei di atas, terdapat survei yang dilaksanakan secara mandiri oleh unit kerja eselon II pengampu yaitu survei perencanaan dan keuangan, serta pemantauan dan evaluasi perencanaan dan pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran, dan manajemen sumber daya manusia, organisasi dan tata laksana. Interpretasi skor yang digunakan pada tahun 2023 berdasarkan hasil survei dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.4 Tabel Interpretasi Skor Penilaian Survei

Nilai Interval	Indeks %	Interpretasi
1 – 1,7499	25% - 43,749%	Sangat Rendah
1,75 – 2,499	43,75% - 62,49%	Rendah
2,50 – 3,249	62,50% - 81,249%	Tinggi
3,25 – 4	81,25% - 100%	Sangat Tinggi

Dalam pelaksanaan survei, penentuan sampel dilakukan dengan memperhatikan keterwakilan setiap jenjang jabatan dari seluruh unit kerja Eselon II di lingkungan Sekretariat Kabinet. Jumlah responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner secara *online* sebanyak 120 (seratus dua puluh) responden.

Secara keseluruhan hasil survei tahun 2023 menggambarkan bahwa tingkat kepuasan dan pemanfaatan dokumen bagi pejabat/pegawai di lingkungan Sekretariat Kabinet berada pada rentang **“Sangat Tinggi”** atau sebesar **83,10%** yang dapat diinterpretasikan bahwa pejabat/pegawai di lingkungan Sekretariat Kabinet merasa sangat puas terhadap layanan yang diberikan dan dokumen/laporan yang dihasilkan dimanfaatkan. Jika dibandingkan dengan tahun 2022, nilai hasil survei mengalami kenaikan sebesar 1,45%. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang menggambarkan rata-rata pelayanan di Kedeputan Bidang Administrasi, sebagai berikut.

Tabel 3.5 Rata-rata Tingkat Kepuasan/Pemanfaatan terhadap Pelayanan di Kedeputan Bidang Administrasi

No	Survei	Tahun 2022	Tahun 2023		
			Sem I	Sem II	Rata-Rata
1	Layanan Perencanaan Program dan Anggaran	85,16%	89,05%	88,61%	88,83%
2	Layanan Revisi Anggaran	88,34%	N/A	92,65%	92,65%
3	Pemanfaatan Dokumen Hasil Pemantauan dan Evaluasi Perencanaan Program, Kegiatan, dan Anggaran	83,16%	N/A	85,14%	85,14%
4	Layanan Kepegawaian	79,74%	N/A	82,14%	82,14%
5	Layanan Pelaksanaan Program Pengembangan Kapasitas Pegawai	83,67%	N/A	80,21%	80,21%
6	Layanan Pembinaan Pegawai	81,07%	N/A	80,61%	80,61%
7	Penilaian atas Efektivitas Kelembagaan	72,92%	N/A	72,92%	72,92%
8	Penilaian atas Efektivitas Manajemen Tata Laksana	84,32%	N/A	92,17%	92,17%
9	Layanan Bantuan Hukum	81,07%	N/A	79,70%	79,70%
10	Pemanfaatan Dokumen Akuntabilitas Kinerja	82,48%	80,92%	82,85%	81,89%
11	Pemanfaatan Dokumen Reformasi Birokrasi	80,29%	80,33%	82,60%	81,47%
12	Layanan Ketatausahaan dan Persuratan	81,02%	80,90%	84,10%	82,50%
13	Layanan Pengadaan, Pengelolaan BMN, Pemeliharaan, Perlengkapan, Jamuan serta pelayanan umum lainnya di lingkungan Sekretariat Kabinet	78,68%	79,88%	83,09%	81,49%
14	Layanan Perpustakaan	81,11%	82,06%	84,34%	83,20%
15	Layanan TIK	79,22%	80,10%	82,99%	81,54%
Rata-Rata Nilai		81,65%	81,57%	84,07%	83,10%

Selanjutnya akan dijabarkan hasil dari masing-masing survei yang dilaksanakan berdasarkan layanan dukungan manajemen dan administrasi yang diberikan Deputy Bidang Administrasi.

1. Survei Kepuasan Unit Kerja terhadap Layanan Perencanaan Program dan Anggaran



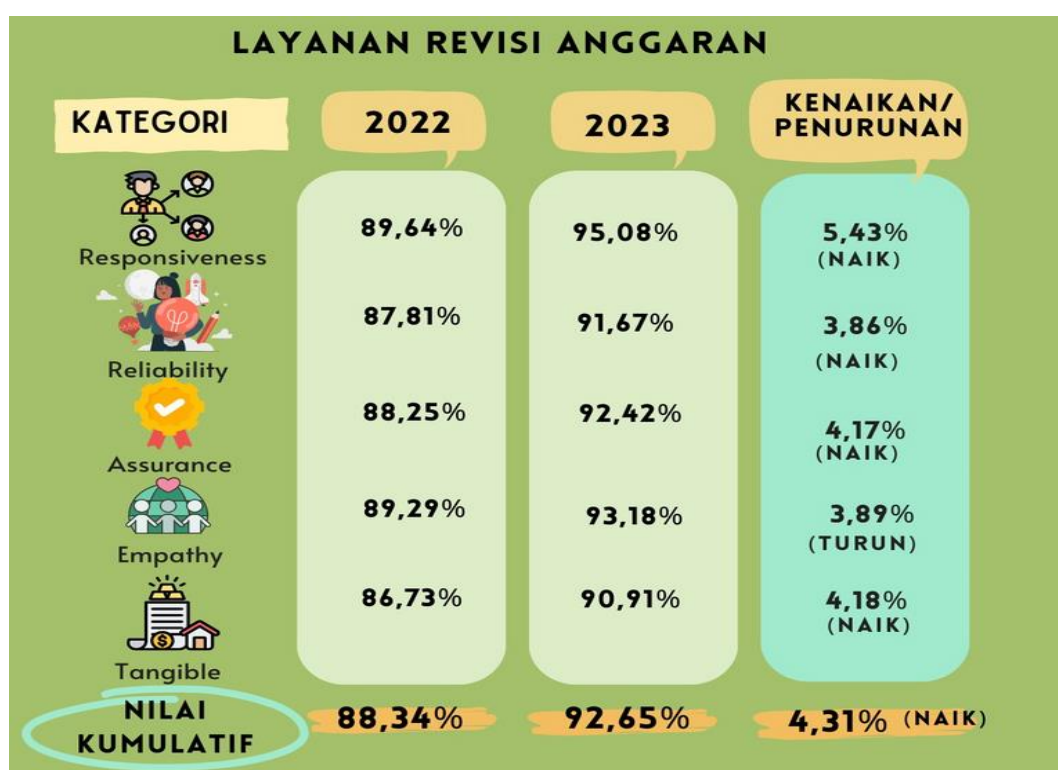
Gambar 3.4 Perbandingan Nilai Layanan Tahun 2022 dengan Tahun 2023

Survei Kepuasan Layanan Perencanaan dan Penganggaran dilaksanakan secara mandiri oleh unit pengampu melalui survei *online* terhadap 35 (tiga puluh lima) responden yang mengisi survei. Penilaian responden terhadap layanan perencanaan program dan anggaran tahun 2023 berada di kategori “**Sangat Tinggi**” yaitu sebesar **88,83%**.

2. Survei Kepuasan Unit Kerja terhadap Layanan Revisi Anggaran

Pengukuran survei tingkat kepuasan terhadap layanan revisi anggaran menggunakan 5 (lima) kategori/dimensi kualitas layanan, yaitu: ketanggapan dalam pelayanan (*responsiveness*), keandalan dalam pelayanan (*reliability*), kepastian dalam pelayanan (*assurance*), sikap dalam pelayanan (*empathy*), sarana dan prasarana dalam pelayanan (*tangible*). Penilaian responden terhadap layanan revisi anggaran tahun 2023 berada di kategori “**Sangat Tinggi**” yaitu sebesar **92,65%**.

Gambar 3.5 Hasil Survei Kepuasan Layanan Revisi Anggaran

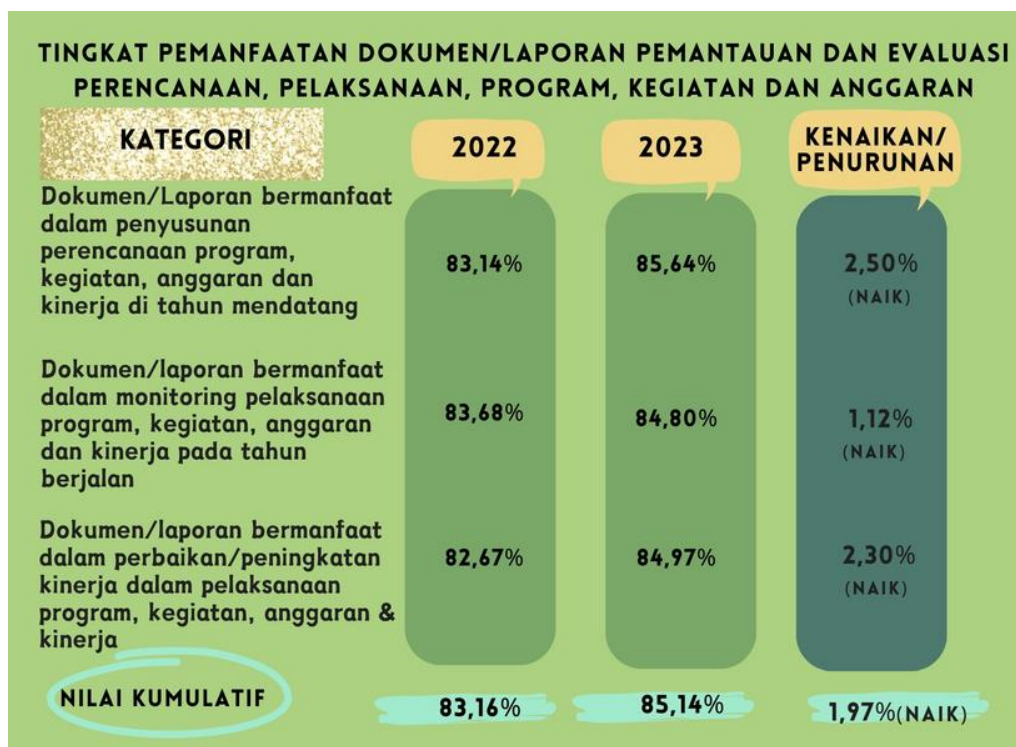


3. Survei Tingkat Pemanfaatan Dokumen Hasil Pemantauan dan Evaluasi Perencanaan dan Pelaksanaan Program, Kegiatan dan Anggaran

Survei tingkat pemanfaatan laporan/dokumen pemantauan dan evaluasi, disusun berdasarkan 3 (tiga) kategori/dimensi kualitas layanan, yaitu: Dokumen/laporan hasil bermanfaat dalam penyusunan perencanaan program, kegiatan, anggaran dan kinerja di tahun mendatang, dokumen/laporan bermanfaat dalam monitoring pelaksanaan program, kegiatan, anggaran dan kinerja pada tahun berjalan, dokumen/laporan bermanfaat dalam perbaikan/peningkatan kinerja dan pelaksanaan program, kegiatan, anggaran dan kinerja. Penilaian responden terhadap layanan

survei tingkat pemanfaatan laporan/dokumen pemantauan dan evaluasi tahun 2022 berada di kategori “**Sangat Tinggi**” yaitu sebesar **85,14%**.

Gambar 3.6 Hasil Survei Pemanfaatan Dokumen Pemantauan dan Evaluasi



4. Survei Kepuasan Layanan Kepegawaian



Gambar 3.7 Hasil Survei Layanan Kepegawaian

Berdasarkan pengolahan data kuesioner didapatkan hasil survei layanan kepegawaian Tahun 2023 sebesar **82,14%**. Secara umum hasil survei tahun 2023 tidak dapat dibandingkan secara detail dengan tahun 2022 dikarenakan perubahan metode/variabel dalam perhitungan survei, penentuan responden serta pelaksanaannya yang dilakukan secara mandiri. Beberapa langkah yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja layanan kepegawaian diantaranya:

1. Penguatan koordinasi seluruh pegawai di lingkungan Biro SDMOT dalam pembaruan data-data dan informasi terkait kepegawaian;
2. Optimalisasi sistem teknologi informasi dalam memberikan pelayanan kepada seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat Kabinet;
3. Pengintegrasian data kepegawaian;
4. Peningkatan kualitas dan pembaruan layanan Biro SDMOT; dan
5. Penguatan monitoring dan evaluasi layanan kepegawaian oleh Biro SDMOT antara lain melalui penambahan Standar Operasional Prosedur (SOP).

5. Survei Kepuasan Peserta terhadap Pelaksanaan Program Pengembangan Kapasitas Pegawai

Selama tahun 2023, survei kepuasan peserta terhadap pelaksanaan program pengembangan kapasitas pegawai dilaksanakan secara mandiri oleh unit kerja pengampu. Secara keseluruhan hasil survei kepuasan peserta terhadap pelaksanaan program PKP adalah sebesar 80,21%. Berikut hasil survei kepuasan peserta terhadap pelaksanaan program PKP di lingkungan Sekretariat Kabinet:

Gambar 3.8 Hasil Survei Kepuasan Layanan Pemanfaatan Diklat



Walaupun secara keseluruhan hasil survei menunjukkan penurunan, namun pelaksanaan program pengembangan kapasitas pegawai akan terus berupaya meningkatkan kualitas dan layanan dengan melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Sekretariat Kabinet berupaya meningkatkan kualitas SDM dengan mendorong pegawai untuk memperoleh beasiswa baik dalam negeri maupun luar negeri. Kualitas SDM merupakan faktor terpenting dalam pemberian pelayanan publik yang prima oleh karena itu SDM perlu dibekali dengan kompetensi baik teknis (hard skills) maupun non-teknis (soft skills). Adapun SDM itu sendiri telah dibekali dengan program pendidikan dan pelatihan yang telah direncanakan, juga didorong untuk berperan aktif melaksanakan pengembangan kompetensi belajar mandiri yang didapat dari sumber lainnya.
2. Selain dari sisi kualitas, dari sisi kuantitas SDM dilakukan pemetaan kebutuhan pegawai di setiap unit kerja untuk menganalisis kesesuaian kompetensi dan jumlah SDM yang dibutuhkan. Pengisian Eselon II dilaksanakan dengan pengadaan seleksi terbuka, hal ini membuktikan komitmen Sekretariat Kabinet untuk menempatkan orang terbaik dan kompeten.

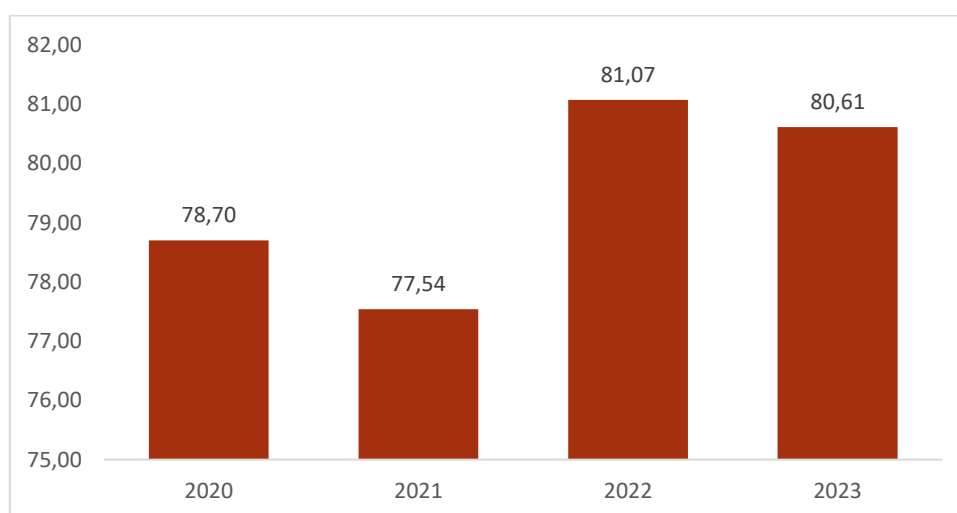
6. Survei Kepuasan Layanan Pembinaan Pegawai

Selama tahun 2023, survei terkait layanan pembinaan pegawai dilaksanakan secara mandiri oleh unit kerja pengampu. Variabel dalam pernyataan survei kepuasan layanan pembinaan pegawai, antara lain:

1. Pembinaan Disiplin dan Kode Etik PNS;
2. Penanganan Permasalahan PNS;
3. Pembinaan Disiplin dan Kode Etik Non PNS (termasuk PTT);
4. Penanganan Permasalahan Non PNS (termasuk PTT);
5. Pelaksanaan Layanan Konseling Pegawai;
6. Pelaksanaan Pendampingan Hukum;
7. Pelayanan Administrasi Penghargaan Tanda Jasa/Kehormatan; dan
8. Pelayanan Administrasi Perjalanan Dinas Luar Negeri.

Berikut hasil survei layanan pembinaan pegawai di lingkungan Sekretariat Kabinet.

Gambar 3.9 Perbandingan Hasil Survei Kepuasan Layanan Pembinaan Pegawai



Dari hasil pengolahan data diatas didapatkan hasil dari kepuasan layanan pembinaan pegawai tahun 2023 sebesar **80,61%** masuk kedalam kategori **“Tinggi”**. Berdasarkan grafik tersebut, indeks kepuasan layanan pembinaan pegawai pada tahun 2023 mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2022. Terdapat hal-hal yang sudah dan akan dilakukan dalam peningkatan layanan pembinaan pegawai, antara lain:

- Layanan konseling merupakan kegiatan employee assistance program yang dilaksanakan oleh Sekretariat Kabinet. Kehadiran layanan ini bertujuan untuk memberikan ruang bagi para pegawai bercerita guna menurunkan stres kerja yang dialami, memberikan bantuan penanganan permasalahan yang dialami oleh pejabat/pegawai terutama yang berdampak terhadap kinerja dan lingkungan kerja. Kehadiran layanan konseling juga sebagai sarana dalam rangka memberikan pendampingan bagi para pegawai yang mengalami permasalahan psikologis. Selain itu, dalam pelaksanaannya, Sekretariat Kabinet bekerja sama dengan konselor eksternal independen untuk memastikan objektivitas dan kerahasiaan data yang dimiliki.
- Ke depan Sekretariat Kabinet perlu menerapkan sistem merit dalam pembinaan Pegawai ASN, dengan melaksanakan perencanaan suksesi atau succession planning melalui sistem merit maka suatu K/L dapat dikecualikan dari proses seleksi terbuka dalam pengisian JPT.
- Pelaksanaan sistem merit juga akan mempermudah K/L dalam mengaitkan capaian kinerja dengan reward dan punishment, penilaian kinerja dapat dilakukan lebih objektif dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

7. Survei Penilaian atas Efektivitas Kelembagaan

Pelaksanaan survei kelembagaan tahun 2022 tersebut merujuk pada Permen PANRB Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah, dimana aspek-aspek yang dievaluasi meliputi indikator-indikator yang terkandung di dalam masing-masing dimensi dan sub dimensi.

Berdasarkan hasil evaluasi kelembagaan, diperoleh nilai rata-rata sebesar **72,92%**. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa organisasi menunjukkan perkembangan ke arah yang lebih baik. Selain itu, sub dimensi dengan nilai tertinggi adalah teknologi informasi sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi senantiasa beradaptasi dengan perkembangan zaman sehingga setiap penyelenggaraan tugas dan fungsi telah ditunjang dengan teknologi informasi yang memadai. Sehubungan dengan hal tersebut, masih diperlukannya upaya dalam meningkatkan kinerja organisasi kedepannya dengan melakukan hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan koordinasi, kontrol dan komunikasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi;
2. Peraturan, prosedur, instruksi dan komunikasi yang telah dibakukan perlu disosialisasikan secara optimal;
3. Pemanfaatan teknologi informasi di lingkungan Sekretariat Kabinet perlu berjalan beriringan dengan penguatan budaya kerja dengan metode *paperless*.

8. Survei Penilaian atas Efektivitas Manajemen Tata Laksana

Hasil evaluasi SOP di lingkungan Sekretariat Kabinet mendapatkan hasil di atas rata-rata minimal standar manajemen tata laksana, yaitu mencapai **92,17%**. Secara keseluruhan sebanyak 95% untuk pemenuhan SOP, 96,83% untuk substansi SOP dan 84,7% untuk penerapan SOP dari total 99 responden di setiap unit kerja yang ada di lingkungan Sekretariat Kabinet. Evaluasi SOP secara umum menunjukkan hasil baik di atas standar minimal sebesar 80%, yaitu mencapai angka persentase 92,17%. Hasil ini merupakan peningkatan drastis dibandingkan dari tahun lalu yaitu sebesar 84,32%.

Terkait dengan hal tersebut, ada beberapa saran yang bisa dipertimbangkan untuk diterapkan dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal, yakni:

1. Adanya feedback terhadap implementasi SOP kepada setiap unit kerja.
2. Draf SOP yang sedang disusun perlu dipertimbangkan kembali mengingat tahun ini ada pergantian Presiden dan ada kemungkinan perubahan tusi.
3. Perlu catatan-catatan pada SOP yang sifatnya ada kemungkinan pekerjaan mendadak atau diluar SOP.
4. Perlu adanya evaluasi dari unit kerja berwenang terhadap penerapan SOP di lingkungan Sekretariat Kabinet minimal 6 bulan sekali.
5. Akses pada simpeg atau sistem informasi lainnya untuk dapat mengakses SOP.
6. Ketika penyusunan dan/atau pemutakhiran SOP, ada pembahasan bersama antar unit kerja yang memiliki hubungan/keterkaitan dalam 1 SOP yang sama, bersama dengan SDMOT/Ortala, untuk menyelaraskan dan memperkuat sinergi antar unit kerja dimaksud.
7. Perlu sosialisasi terhadap SOP baru yang akan ditetapkan.

9. Survei Kepuasan Terhadap Bantuan Layanan Hukum

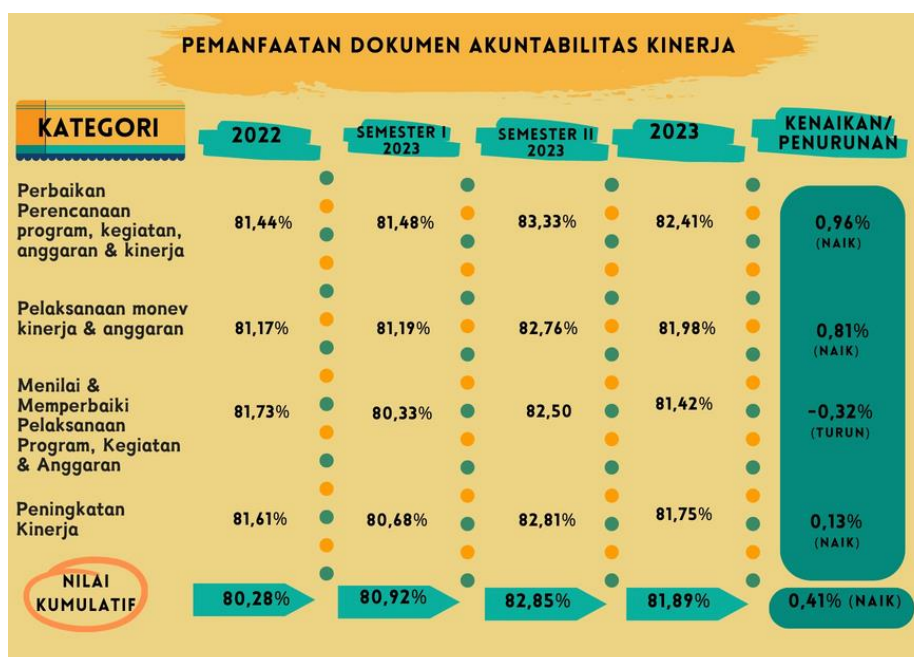
Survei terkait kepuasan terhadap bantuan layanan hukum dilakukan secara mandiri oleh unit pengampu melalui kuesioner. Variabel dalam mengukur survei kepuasan ini adalah pertanyaan terkait pelaksanaan pendampingan hukum. Layanan pelaksanaan pendampingan hukum dimaksudkan untuk memberikan dukungan kepada seluruh pejabat dan pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat Kabinet yang membutuhkan pendampingan hukum, dimana termasuk di dalamnya penanganan permasalahan pegawai.

Berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner, didapatkan hasil survei pelaksanaan pendampingan hukum pada tahun 2023 sebesar 79,70%. Nilai kumulatif tersebut masih masuk kedalam interpretasi skor dengan nilai kategori “Tinggi” dimana target pada tahun 2023 sebesar 75%. Maka nilai tersebut sudah memenuhi target tahun 2023. Namun, walaupun sudah memenuhi target, akan selalu diupayakan peningkatan kualitas pelayanan dengan terus responsif dalam melakukan pendampingan bantuan layanan hukum.

10. Survei Tingkat Pemanfaatan Dokumen Akuntabilitas Kinerja

Penilaian responden terhadap pemanfaatan dokumen akuntabilitas kinerja Tahun 2023 berada pada kategori “**Sangat Bermanfaat**” yaitu sebesar **81,89%**.

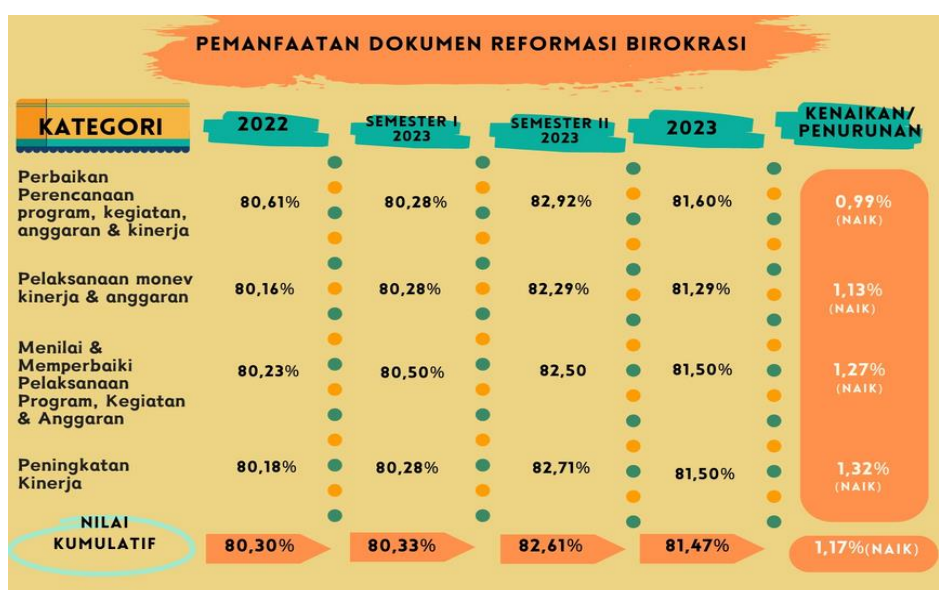
Gambar 3.10 Hasil Survei Pemanfaatan Dokumen Akuntabilitas Kinerja



11. Survei Tingkat Pemanfaatan Dokumen Reformasi Birokrasi

Berdasarkan tabulasi pada gambar di bawah ini, penilaian responden terhadap pemanfaatan dokumen reformasi birokrasi tahun 2023 berada pada kategori “**Sangat Bermanfaat**” yaitu sebesar **81,47%**.

Gambar 3.11 Hasil Survei Pemanfaatan Dokumen Reformasi Birokrasi



Nilai kumulatif Semester I dan II Tahun 2023 menunjukkan tingkat pemanfaatan dokumen RB mengalami peningkatan sebesar 1,17% dibandingkan dengan tahun 2022. Tren capaian peningkatan dimaksud menunjukkan bahwa sebagian besar kegiatan yang direncanakan telah dilaksanakan dengan baik dan dapat dimanfaatkan dalam memperbaiki program/kegiatan RB secara berkelanjutan.

12. Survei Kepuasan Layanan Persuratan dan Ketatausahaan Pimpinan

Hasil dari kuesioner kepuasan unit kerja terhadap layanan persuratan dan ketatausahaan pimpinan dari 5 (lima) aspek adalah sebagai berikut.

Gambar 3.12 Hasil Survei Layanan Persuratan dan Ketatausahaan Pimpinan



Dari hasil pengolahan data hasil survei didapatkan layanan persuratan dan ketatausahaan pimpinan Tahun 2023 memperoleh kategori **"Sangat Tinggi"** dengan hasil sebesar **82,50%**. Dari rincian gambar diatas disimpulkan terdapat kenaikan di semua aspek. Dari aspek diatas masih ada hal yang perlu mendapat perhatian lebih hal-hal yang sudah dan akan dilakukan dalam peningkatan layanan ketatausahaan dan persuratan, antara lain:

1. Terkait dengan fleksibilitas bisnis proses SIPT. SIPT menggunakan platform aplikasi umum berbasis korespondensi yang telah disesuaikan dengan kebutuhan di lingkungan Sekretariat Kabinet Fleksibilitas ini tentunya didukung oleh beberapa modul SIPT yang dirancang dengan baik namun tetap memperhatikan aspek keamanan informasi teknologi. Namun, ada hal-hal teknis yang tetap dibuat secara rigid guna menjamin keamanan dan lancarnya penggunaan SIPT.
2. Meningkatkan kecepatan penyampaian surat masuk melalui 1 (satu) pintu yaitu unit Persuratan Sekretariat Kabinet dengan ketentuan penerimaan terhadap surat yang ditujukan kepada Sekretaris Kabinet/Eselon I/Eselon II dan pejabat/pegawai dalam hal kedinasan.
3. Perbaiki kendala SIPT melalui penyedia SIPT yang telah bekerja sama dengan Sekretariat Kabinet secara berkelanjutan sejak penggunaannya pada tahun 2019. Kendala yang sering

terjadi adalah tidak dapat diakses, namun hal tersebut sudah dapat ditangani dengan baik dan sampai dengan akhir tahun anggaran 2023, SIPT belum mengalami kendala.

4. Penggunaan Cap Jabatan dan Cap Dinas Sekretariat Kabinet dalam pelaksanaannya memerlukan kehati-hatian yaitu melalui 1 (satu) pintu di Unit Persuratan sebagai upaya meminimalisir resiko penyalahgunaan.

13. Survei Layanan Pengadaan, Pengelolaan Barang Milik Negara, Pemeliharaan, Perlengkapan dan Jamuan, serta Pelayanan Umum Lainnya

Survei yang dilaksanakan untuk mengukur kualitas layanan pengadaan, pengelolaan barang milik negara (BMN), pemeliharaan, perlengkapan dan jamuan, serta pelayanan umum lainnya dibagi menjadi 4 (empat) jenis survei dengan gambaran hasil survei sebagai berikut.

Gambar 3.13 Hasil Survei Layanan Pengadaan, Pengelolaan BMN, Pemeliharaan, Perlengkapan dan Jamuan

LAYANAN PENGADAAN, PENGELOLAAN BMN, PEMELIHARAAN, PERLENGKAPAN DAN JAMUAN					
JENIS LAYANAN	2022	SEMESTER I 2023	SEMESTER II 2023	2023	KENAIKAN/PENURUNAN
Layanan Pengadaan	78,16%	79,83%	82,60%	81,22%	0,99% (NAIK)
Layanan Pengelolaan BMN	77,67%	79,08%	82,33%	80,70%	1,13% (NAIK)
Layanan Pemeliharaan	77,45%	79,00%	82,56%	80,78%	1,27% (NAIK)
Layanan Perlengkapan dan Jamuan	81,42%	81,62%	84,89%	83,25%	1,32% (NAIK)
NILAI KUMULATIF	76,68%	79,88%	83,09%	81,49%	

Berikut analisis hasil survei dari setiap jenis layanan tersebut di atas:.

1) Survei Tingkat Kepuasan Pelayanan Pengadaan

Penilaian responden terhadap kepuasan pelayanan pengadaan tahun 2023 berada pada kategori **“Tinggi”** yaitu sebesar **81,22%**. Apabila dibandingkan dengan tahun 2022, mengalami kenaikan sebesar 3,06%, hal ini menunjukkan bahwa pelayanan pengadaan semakin baik dengan keramahan dan kepedulian dalam interaksi dengan stakeholders.

2) Survei Tingkat Kepuasan Pelayanan Pengelolaan Barang Milik Negara;

Penilaian responden terhadap kepuasan pelayanan pengelolaan BMN selama tahun 2023 yaitu sebesar 80,70% atau berada pada kategori **“Tinggi”**. Apabila dibandingkan dengan tahun 2022 terdapat kenaikan sebesar 3,03%. Layanan BMN selama Semester II Tahun 2023 mendapatkan nilai cukup memuaskan adalah variabel empathy. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pejabat/pegawai pada Bagian Pengelolaan BMN dalam memberikan pelayanan pendistribusian BMN telah berupaya untuk bersikap dengan baik dan berusaha memahami kebutuhan *stakeholders*.

3) Survei Tingkat Kepuasan Pelayanan Pemeliharaan; dan

Penilaian responden terhadap kepuasan pelayanan pemeliharaan selama tahun 2023 berada di kategori “Tinggi” yaitu sebesar 80,78%. Jika dibandingkan dengan tahun 2022, mengalami kenaikan sebesar 3,33%. Sedangkan penilaian selama Semester II Tahun 2023 dapat dikategorikan “Sangat Tinggi” yaitu sebesar 82,56%.

4) Survei Tingkat Kepuasan Pelayanan Perlengkapan dan Jamuan.

Penilaian responden terhadap kepuasan pelayanan perlengkapan dan jamuan selama tahun 2023 dapat dikategorikan “Sangat Tinggi” yaitu sebesar 83,25%. Jika dibandingkan dengan tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 1.83%.

14. Survei Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Perpustakaan

Kuesioner kepuasan unit kerja terhadap layanan perpustakaan terdiri dari 5 (lima) aspek atau variabel, yaitu: *responsiveness*, *reliability*, *assurance*, *empathy*, dan *tangible* (sarana prasarana). Dari hasil pengolahan data kuesioner didapatkan kepuasan pengguna terhadap layanan perpustakaan tahun 2023 sebesar **83,20%** atau kategori “**Sangat Tinggi**”. Apabila dibandingkan dengan data hasil survei tahun 2022, kepuasan pengguna layanan perpustakaan mengalami peningkatan yang signifikan sebesar 2,09%. Kenaikan ini membuktikan bahwa pelayanan perpustakaan yang diberikan kepada pengguna semakin meningkat dan membaik.

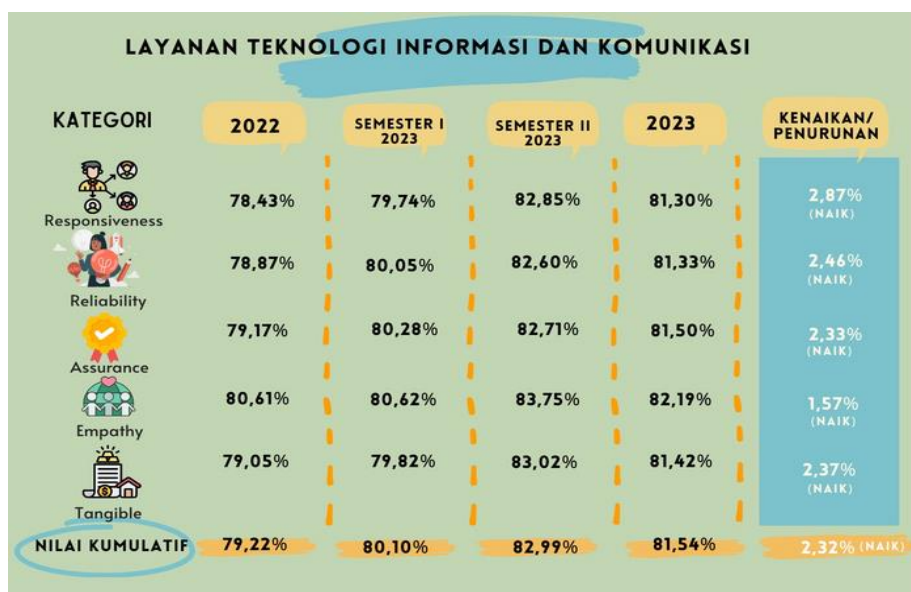
Gambar 3.14 Hasil Survei Kepuasan Atas Layanan Perpustakaan Tahun 2022 - 2023



15. Survei Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan TIK

Hasil dari kuesioner kepuasan unit kerja terhadap layanan TIK dari 5 (lima) aspek adalah sebagai berikut:

Gambar 3.15 Hasil Survei Kepuasan Pengguna Layanan TIK Tahun 2021 - 2022



Dari data hasil pengolahan survei kepuasan pengguna layanan TIK tahun 2023 sebesar **81,54%** atau kategori **"Sangat Tinggi"**. Jika dibandingkan dengan hasil survei di tahun sebelumnya yang sebesar 79,22%, kepuasan pengguna atas layanan TIK mengalami peningkatan sebesar 2,32%. Merujuk pada gambar diatas, hasil survei Semester II Tahun 2023 mengalami peningkatan dibanding dengan Semester I tahun 2023, hal ini menunjukkan bahwa pelayanan TIK tahun 2023 ini semakin meningkat dan membaik.

INDIKATOR 2

Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet

Indikator kedua sasaran kedua Depmin adalah "Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet" yang diukur melalui pengawasan oleh BPK dengan memberikan opini. Indikator kinerja ini merupakan IKU Depmin sekaligus IKU untuk level K/L. Opini BPK merupakan pernyataan resmi yang merupakan simpulan pemeriksa terhadap tingkat kewajaran informasi yang disajikan dalam laporan keuangan, dan menunjukkan kualitas dari Laporan Keuangan Instansi. Konversi pengukuran hasil kinerja dari berdasarkan opini BPK yang ditetapkan secara internal adalah sebagai berikut, di mana persen kesesuaian akan menjadi angka realisasi dari capaian indikator kinerja.

Tabel 3.6 Persentase Realisasi Berdasarkan Opini BPK

Kriteria Opini	% Kesesuaian
Wajar Tanpa Pengecualian (<i>unqualified opinion</i>)	100%
Wajar Dengan Pengecualian (<i>qualified opinion</i>)	80%
Tidak Wajar (<i>adversed opinion</i>)	60%
Tidak memberikan Opini (<i>disclaimer of opinion</i>)	40%

Pemberian opini BPK atas Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet mengacu pada beberapa kondisi sebagai berikut:

1. Kesesuaian dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP);
2. Kecukupan pengungkapan (Adequate Disclosure);
3. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
4. Efektivitas Sistem Pengendalian Internal (SPI).



Gambar 3.16 Deputy Bidang Administrasi menghadiri penyerahan LHP atas Laporan Keuangan Setkab, Tanggal 10 Juli 2023

Sekretariat Kabinet kembali mampu mempertahankan Opini BPK terhadap Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet Tahun 2021 yaitu Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Perolehan opini WTP tersebut merupakan perolehan kesebelas kalinya berturut-turut diraih Sekretariat Kabinet, sejak dilakukan pemeriksaan keuangan atas Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet Tahun 2012. Hal ini memperlihatkan keberhasilan Sekretariat Kabinet dalam menyusun dan menyajikan Laporan Keuangan dengan capaian standar

tertinggi dan telah menindaklanjuti 100% seluruh rekomendasi yang diberikan oleh BPK. Berdasarkan tabel 3.12 maka capaian indikator kedua sasaran kedua adalah **100%** atau **Memuaskan**.

Tabel 3.7 Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Tahun 2022 dan 2023

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2022	100%	100%	100%
2023	100%	100%	100%

Menurut opini BPK, Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan Sekretariat Kabinet tanggal 31 Desember 2022, dan realisasi anggaran, operasional, serta perubahan ekuitas untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP).

Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet Tahun 2023 Nomor 66/S/V-XVI.1/05/2023 tanggal 31 Mei 2023, terdapat 2 (dua) temuan yang harus ditindaklanjuti. Atas temuan tersebut seluruhnya telah ditindaklanjuti oleh Sekretariat Kabinet dan disampaikan kepada BPK melalui Surat Nomor: Nomor: B.346/Adm/5/2022 tanggal 30 Mei 2023, hal hal Penyampaian *Action Plan* Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan atas Laporan Keuangan pada Sekretariat Kabinet Tahun 2022. Sebagai upaya dalam memperbaiki mekanisme penganggaran,

pelaksanaan, dan pertanggungjawaban belanja, Sekretariat Kabinet telah menindaklanjuti seluruh temuan dan melakukan beberapa langkah sebagai berikut:

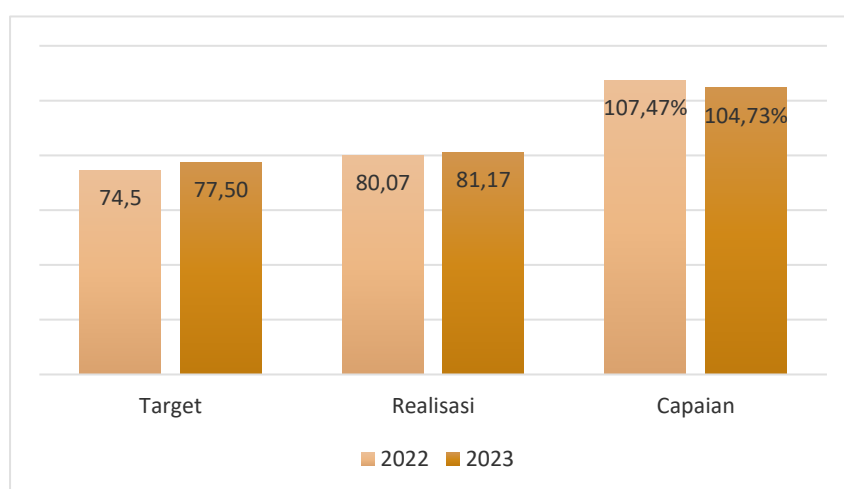
1. Menerbitkan Surat Instruksi Sekretaris Kabinet Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2023 tentang Tindak Lanjut Rekomendasi Badan Pemeriksa Keuangan.
2. Tersusunnya Kerangka Acuan Kerja (KAK) pengadaan sewa layanan *Virtual Private Server* (VPS) Tahun 2023.
3. Menerbitkan Memorandum Deputi Bidang Administrasi selaku Kuasa Pengguna Anggaran Nomor M.0273/Adm/06/2023 Tanggal 19 Juni 2023 perihal Penetapan Formulasi dalam Penilaian Kewajaran Biaya Transportasi Perjalanan Dinas Menggunakan Kendaraan Pribadi kepada para Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) di Lingkungan Sekretariat Kabinet.

INDIKATOR 3

Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kabinet

Pada tahun 2023, Depmin menetapkan target hasil penilaian AKIP Sekretariat Kabinet oleh KemenPANRB adalah BB dengan nilai 77,50 dengan realisasi angka hasil evaluasi atas AKIP tahun 2023 yaitu 81,17 dengan predikat “A” dibandingkan dengan hasil evaluasi tahun 2022 yakni 80,07 hasil AKIP Sekretariat Kabinet meningkat sebesar 1,1 poin. Adapun capaian kinerja tahun 2023 adalah **104,73%** termasuk dalam kategori capaian kinerja **Memuaskan**. Jika membandingkan capaian tahun 2022 dan 2023, hasil capaian AKIP tahun 2023 mengalami penurunan namun disebabkan oleh adanya perbedaan target kinerja pada tahun 2023 yang meningkat 3 poin yaitu sebesar 74,50 pada tahun 2022 dan sebesar 77,50 pada tahun 2023. Peningkatan target kinerja ini untuk menunjukkan komitmen Sekretariat Kabinet dalam peningkatan kualitas implementasi SAKIP di lingkungan Sekretariat Kabinet. Berikut perbandingan capaian indikator ketiga sasaran kedua tahun 2022-2023.

Gambar 3.17 Capaian Indikator Kinerja Ketiga Sasaran Ketiga Tahun 2022 - 2023



Berikut ini hasil evaluasi atas AKIP periode tahun 2023.

Tabel 3.8 Hasil Evaluasi AKIP Sekretariat Kabinet Tahun 2023

Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai
Perencanaan Kinerja	30	26,01
Pengukuran Kinerja	30	22,71
Pelaporan Kinerja	15	12,59
Evaluasi Internal	25	19,86
Nilai Hasil Evaluasi	100	81,17

Berdasarkan hasil evaluasi atas AKIP tahun 2023 yang disampaikan oleh Kementerian PANRB melalui surat Menteri PANRB Nomor: B/88/AA.05/2023, bahwa implementasi akuntabilitas kinerja pada Sekretariat Kabinet dan juga unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil serta sudah menunjukkan hasil yang memuaskan.

Walaupun hasil evaluasi AKIP tahun 2023 telah mencapai predikat A, namun upaya meningkatkan implementasi SAKIP dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil terus dilakukan guna perbaikan lebih lanjut. Upaya peningkatan tersebut membutuhkan kerja sama dan komitmen seluruh unit kerja di lingkungan Sekretariat Kabinet agar Depmin sebagai koordinator dapat mengawal perbaikan dan tindak lanjut dari rekomendasi dimaksud. Selama tahun 2023, Sekretariat Kabinet berupaya memenuhi dan menjalankan seluruh rekomendasi yang diberikan oleh Menteri PANRB melalui Surat Menteri PANRB nomor: B/782/AA.05/2022 tanggal 6 Desember 2022 tentang Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022. Berikut ini matriks yang memperlihatkan rekomendasi beserta aksi tindak lanjut yang dilakukan pada tahun 2023 atas rekomendasi tersebut.

Tabel 3.9 Rekomendasi Hasil Evaluasi AKIP Sekretariat Kabinet Tahun 2022 yang ditindaklanjuti Tahun 2023

No	Rekomendasi	Aksi Tindak Lanjut
1	Melakukan reviu perencanaan kinerja, terutama pada target yang ditetapkan, dengan memastikan target kinerja pada setiap kondisi yang ditetapkan telah didasarkan pada hasil monitoring dan evaluasi dan kondisi capaian kinerja terkini, sehingga target yang ditetapkan dapat lebih realistis dan menantang	- Melakukan reviu kinerja internal seluruh unit kerja di lingkungan Setkab mulai dari proses perencanaan, pengukuran, hingga pelaporan yang dilaksanakan oleh APIP. - Target yang ditetapkan pada dokumen perencanaan tahun 2023 telah didasarkan pada hasil monitoring dan evaluasi, serta kondisi capaian kinerja tahun 2022.

No	Rekomendasi	Aksi Tindak Lanjut
2	Memastikan perumusan kinerja individu telah mendukung kinerja organisasi dengan memastikan matriks pembagian Peran Hasil dituangkan ke dalam SKP sehingga perencanaan kinerja individu yang ada dapat menunjang kinerja organisasi.	Penetapan dan penilaian SKP telah mengacu pada PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara sejak tahun 2022. Di tahun 2023, telah menggunakan aplikasi e-Kinerja BKN dalam penuangan hasil dialog kinerja dalam penyusunan SKP sehingga terlihat matriks peran dan hasil setiap individu. Hal tersebut memudahkan dalam memastikan perumusan kinerja individu telah mendukung kinerja organisasi.
3	Mengoptimalkan SIKT sebagai media dalam pengukuran kinerja yang terintegrasi antara sistem pengukuran unit kerja hingga ke pengukuran kinerja individu sehingga mempermudah pelaksanaan penilaian capaian kinerja unit kerja dan capaian kinerja individu, serta mengoptimalkan dialog kinerja untuk dimanfaatkan dalam memberikan <i>feedback</i> atau masukan dari pimpinan terhadap pencapaian kinerja	Melakukan pengembangan SIKT antara lain telah mengakomodir penambahan fitur pendokumentasian kegiatan dialog kinerja dalam rangka penerapan PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN dalam pembagian tugas dan fungsi serta target kinerja organisasi kepada pejabat/pegawai di bawahnya. Pengimplementasian pemanfaatan fitur dialog kinerja telah diterapkan di lingkungan Setkab.
4	Mengoptimalkan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan sebagai dasar pertimbangan dalam penyesuaian strategi dan perencanaan kinerja selanjutnya.	Telah melakukan verifikasi data capaian kinerja periodik pada SIKT dan menyampaikan hasil verifikasi kepada unit kerja secara berkala. Hasil verifikasi tersebut menjadi salah satu pertimbangan bagi pimpinan di setiap unit kerja untuk dapat melakukan penyesuaian strategi selama tahun berjalan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam pencapaian target di akhir tahun.
5	Memastikan informasi dalam laporan kinerja digunakan sebagai masukan dalam perencanaan kinerja tahun berikutnya, dengan memastikan target yang ditetapkan lebih baik dari realisasi sebelumnya, sehingga target kinerja yang dimiliki dalam perencanaan kinerja ke depan dapat menggambarkan peningkatan kinerja.	Telah memastikan informasi dalam laporan kinerja digunakan sebagai masukan dalam perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal ini ditunjukkan dengan target yang ditetapkan di tahun 2023 telah didasarkan pada hasil monitoring dan evaluasi, serta kondisi capaian kinerja tahun 2022.

No	Rekomendasi	Aksi Tindak Lanjut
6	Mendorong kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan memastikan rekomendasi yang diberikan bukan hanya sebatas pemenuhan dokumen namun juga pada peningkatan kualitas dan upaya konkrit pemanfaatan SAKIP di unit kerja serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi ditindaklanjuti, sehingga dapat mendorong perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan.	- Pada tahun 2023, auditor telah ikut serta dalam pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas evaluator. - Dalam penerapan dan pemanfaatan SAKIP di seluruh unit kerja, Setkab telah menyusun Petunjuk Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Unit Kerja di Lingkungan Setkab, dengan harapan dapat menjadi standar mutu dalam menjalankan evaluasi internal.

Apabila dibandingkan dengan tahun 2022 dan 2023, nilai hasil evaluasi SAKIP mengalami peningkatan dari 80,07 menjadi 81,17 dimana terdapat peningkatan sebesar 1,1 poin.

INDIKATOR 4

Indeks Reformasi Birokrasi Sekretariat Kabinet

Indikator indeks reformasi birokrasi (RB) merupakan penilaian dari implementasi RB sebuah instansi pemerintah yang bertujuan untuk mengevaluasi budaya kerja dan perubahan pola pikir aparatur negara dalam melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan dalam mewujudkan pembangunan nasional dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Target hasil penilaian RB Sekretariat Kabinet oleh Kementerian PANRB Tahun 2023 adalah 83,36. Berdasarkan hasil evaluasi yang disampaikan oleh Kementerian PANRB melalui surat Menteri PANRB nomor: B/713/RB.06/2022, tanggal 6 Desember 2022, perihal Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022, nilai RB tahun 2022 adalah 84,83 predikat A apabila dibandingkan dengan target maka capaian tahun 2023 adalah **101,76%** dengan predikat **Memuaskan**. Perbandingan capaian hasil penilaian RB Sekretariat Kabinet tahun 2022 dan 2023 dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.10 Perbandingan Capaian Indikator Kinerja Keempat Sasaran Ketiga Tahun 2022 dan 2023

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2021	A (82,18)	A (83,33)	101,47%
2022	A (83,36)	A (84,83)*	101,76%

*Hasil evaluasi Tahun 2023 menggunakan hasil evaluasi tahun 2022.

Terdapat peningkatan capaian sebesar 0.29% dan diharapkan indeks RB Sekretariat Kabinet akan terus meningkat. Walaupun hasil evaluasi tahun 2023 beserta rekomendasinya belum dikeluarkan KemenPANRB, namun upaya meningkatkan perbaikan yang berkelanjutan untuk dapat meningkatkan manfaat pelaksanaan RB, Sekretariat Kabinet melakukan monitoring dan evaluasi

(monev) secara berkala, baik secara internal maupun eksternal. Berdasar hasil evaluasi dimaksud, Setkab telah melakukan beberapa perbaikan berkelanjutan, yaitu:

1. Telah berusaha meningkatkan pelaksanaan internalisasi RB pada seluruh anggota organisasi dan unit kerja dengan melakukan kegiatan bimbingan teknis untuk peningkatan kualitas pelaksanaan RB pada unit kerja dan menyampaikan progres pelaksanaan RB.
2. Telah mendorong peningkatan kualitas dan penambahan ukuran pada hasil antara.
3. Telah melakukan percepatan tata kelola SPBE, namun belum terlihat peningkatan signifikan.
4. Dalam peningkatan manajemen perubahan telah dilakukan upaya internalisasi Core Values ASN Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif (BerAKHLAK) pada seluruh ASN, namun belum dilakukan pengukuran terhadap tingkat pemahaman.
5. Kualitas pengelolaan anggaran sangat baik, namun untuk kualitas implementasi akuntabilitas kinerja masih perlu ditingkatkan.

Berikut hasil penilaian/evaluasi atas pelaksanaan RB Sekretariat Kabinet oleh Kementerian PANRB Tahun 2023, Sekretariat Kabinet memperoleh Indeks RB 84,83 atau predikat A.

Tabel 3.11 Hasil Evaluasi RB Sekretariat Kabinet Tahun 2022

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai
A.	Komponen Pengungkit		
	I. Pemenuhan	20,00	17,52
	II. Hasil Antara Area Perubahan	10,00	6,64
	III. Reform	30,00	25,34
	Total Komponen Pengungkit	60,00	49,50
B.	Komponen Hasil		
1.	Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan	10,00	8,60
2.	Kualitas Pelayanan Publik	10,00	9,16
3.	Pemerintahan Yang Bersih dan Bebas KKN	10,00	9,02
4.	Kinerja Organisasi	10,00	8,55
	Total Komponen Hasil	40,00	35,33
	Indeks Reformasi Birokrasi (Pengungkit + Hasil)	100,00	84,83

Dalam rangka mempercepat terwujudnya hasil pelaksanaan reformasi birokrasi yang berdampak positif terhadap pencapaian sasaran pembangunan nasional dan peningkatan kualitas pelayanan publik, pada tahun 2023 Kementerian PANRB telah menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi. Sebagaimana dimaksud pada Pasal 2, ruang lingkup pengaturan Evaluasi Reformasi Birokrasi (RB) meliputi:

1. jenis Evaluasi Reformasi Birokrasi;
2. entitas Evaluasi Reformasi Birokrasi;
3. tahapan pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi;
4. pelaksana Evaluasi Reformasi Birokrasi;

5. waktu pelaksanaan Evaluasi Reformasi Birokrasi; dan
6. pelaporan

Untuk melaksanakan amanah dimaksud Depmin sebagai koordinator pelaksanaan RB di Sekretariat Kabinet, senantiasa mengawal pelaksanaan program dan kegiatan RB tahun 2023 di Sekretariat Kabinet untuk melakukan perubahan tujuan dan sasaran RB, kegiatan RB yang berdampak, fokus pada pelaksanaan RB, dan penajaman indikator RB, yang ditetapkan dalam Perseskab Nomor 7 Tahun 2023 tentang Penajaman *Road Map* Sekretariat Kabinet 2020-2024. Setelah penajaman *Road Map*, Sekretariat Kabinet mengarahkan pelaksanaan RB ke dalam dua fokus yang disebut dengan “*double track*”, yaitu fokus penyelesaian isu hulu yang disebut dengan “RB General”, serta fokus penyelesaian isu hilir yang disebut dengan “RB Tematik”.

Tujuan dari Road Map RB Setkab tahun 2020–2024 setelah penajaman adalah menciptakan Birokrasi yang bersih, efektif dan berdaya saing, mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik. Sedangkan sasarannya yaitu: a) Terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif, lincah, dan kolaboratif sebagai aspek hard element; dan b) Terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional sebagai aspek soft element.

Jenis Evaluasi RB terdiri atas Evaluasi Internal dan Evaluasi Eksternal. Evaluasi Internal dilakukan oleh Evaluator Internal pada tahap perencanaan reformasi birokrasi (*ex-ante*) dan evaluasi pada tahap pelaksanaan reformasi birokrasi (*on-going*). Sedangkan Evaluasi Eksternal dilakukan oleh Evaluator Meso dan Evaluator Nasional pada tahap pasca pelaksanaan rencana aksi reformasi birokrasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah (*ex-post*) yang meliputi evaluasi atas pelaksanaan:

1. RB General

RB General merupakan pelaksanaan RB yang berfokus pada penyelesaian isu hulu, yakni pada perbaikan sistem dan manajemen internal instansi guna terciptanya tata kelola pemerintahan yang efektif, lincah, dan kolaboratif, serta terciptanya budaya birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang profesional.

Dalam pelaksanaan RB pada level instansi, terdapat dua dasar dimensi yakni dimensi Prioritas Nasional dan dimensi Prioritas Instansional. Pelaksanaan RB yang didasarkan pada Prioritas Nasional berarti pelaksanaan RB pada level mikro yang harus sesuai dan selaras dengan seluruh kebijakan nasional terkait RB yang telah ditetapkan dalam kebijakan di level makro dan meso yang bersifat *mandatory*. Sedangkan pelaksanaan pada dimensi Prioritas Instansional merupakan pelaksanaan RB untuk mengakomodir kebutuhan pemecahan masalah tata kelola internal Instansi Pemerintah yang masih menjadi kendala dalam penyediaan pelayanan publik yang berkualitas dan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Pada periode transisi ini, Sekretariat Kabinet telah menyusun dan menetapkan program-program kegiatan reformasi birokrasi serta menjalankan kegiatan yang telah direncanakan baik untuk kegiatan reformasi birokrasi general dan tematik, kegiatan dimaksud yang telah terimplementasi di lingkungan Sekretariat Kabinet terdapat pada lampiran 7.

Terkait penyesuaian dengan *Road Map* hasil penajaman tersebut, Setkab telah merumuskan 21 (dua puluh satu) kegiatan utama sebagaimana *mandatory* yang ditetapkan dalam

PermenPANRB Nomor 3 Tahun 2023 dengan mempertimbangkan hasil realisasi dan *Area of Improvement* (AOI) pelaksanaan RB pada tahun 2022. Berikut ini rumusan kegiatan utama beserta target yang telah disepakati dengan unit kerja dan yang akan ditetapkan dalam *Road Map*.

No	Kegiatan Utama	Indikator	Target 2023	Realisasi
1	Penyederhanaan Birokrasi (Penyederhanaan Struktur Organisasi)/transformasi organisasi berbasis kinerja dan <i>agile</i>	Tingkat Implementasi Penyederhanaan Birokrasi	20%	N/A
2	Pelaksanaan Sistem Kerja Baru dengan model fleksibel bagi Pegawai ASN	Tingkat Implementasi Sistem kerja Baru dan Fleksibilitas Berkerja Pegawai	100%	N/A
3	Pelaksanaan Arsitektur SPBE Nasional	Indeks SPBE	2.4	3.02
4	Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang terintegrasi	Nilai SAKIP	81	81.17
5	Penguatan implementasi sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)	Tingkat Maturitas SPIP	3.3	3.395
6	Penguatan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat	Tingkat Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat (LAPOR)	100%	N/A
7	Penguatan Upaya Pencegahan Korupsi	Survei Penilaian Integritas (SPI)	86	N/A
8	Pelaksanaan Arsip Digital	Tingkat Digitalisasi Arsip	66	62.63
9	Penguatan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	Indeks Tata Kelola Pengadaan	60	59.05
10	Penguatan Pengelolaan Keuangan dan Aset	Opini BPK	WTP	WTP
		Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (Khusus K/L)	95	92.56
		Indeks Pengelolaan Aset (Khusus K/L)	3.6	3.57
11	Penataan Jabatan Fungsional	Tingkat penerapan kebijakan Transformasi	100%	N/A

No	Kegiatan Utama	Indikator	Target 2023	Realisasi
		Jabatan Fungsional		
12	Penguatan Manajemen Talenta ASN	Tingkat implementasi Manajemen Talenta	100%	N/A
13	Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN	Tingkat implementasi kebijakan pengelolaan kinerja ASN	100%	N/A
14	Penguatan Sistem Merit	Indeks Sistem Merit	329	366.5
15	Pelaksanaan Core Values ASN	Indeks Berakhlak	100%	N/A
16	Pelaksanaan Pelayanan Publik Prima	Survey Kepuasan Masyarakat (SKM)	90	N/A
			90	N/A
		Indeks Pelayanan Publik	4.55	4.53

Tabel 3.12. Kegiatan Utama, Indikator, dan Target Road Map RB Setkab

2. RB Tematik

RB Tematik adalah pelaksanaan RB yang berfokus pada penyelesaian isu hilir, yakni percepatan pencapaian kinerja K/L terhadap prioritas pembangunan nasional dan kerja Presiden, seperti pada pengentasan kemiskinan, peningkatan investasi, digitalisasi administrasi pemerintahan (fokus penanganan *stunting*), dan percepatan prioritas aktual Presiden yang harus segera direspon pada penggunaan Produk Dalam Negeri (PDN) dan pengendalian inflasi. Konsep RB Tematik merupakan upaya untuk mengurai akar permasalahan tata kelola pemerintahan (*debottlenecking*) yang memang dirasakan secara langsung oleh masyarakat dan menjadi penyebab tidak tercapainya tujuan dan sasaran dari RB Tematik yang telah ditetapkan. Dengan teratasinya akar masalah dalam tata kelola tersebut, diharapkan dapat mempercepat tercapainya tujuan dan sasaran kebijakan pembangunan serta terwujudnya kondisi yang diharapkan masyarakat.

Setkab memiliki tugas untuk memberikan dukungan manajemen kabinet kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan yang diwujudkan melalui beberapa fungsi diantaranya: pengkajian dan pemberian rekomendasi atas rencana kebijakan dan program pemerintah; penyelesaian masalah atas pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah yang mengalami hambatan; pemantauan, evaluasi, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah; serta pengkajian dan pemberian rekomendasi atas rencana kebijakan K/L dalam bentuk peraturan menteri/kepala lembaga yang perlu mendapatkan persetujuan Presiden.

Berdasarkan tugas dan fungsi tersebut, Setkab dapat memberikan kontribusi pada RB Tematik sebagai *Non-Implementing Agency* yang keterlibatannya dapat diukur dengan mempertimbangkan kontribusi terhadap tema berdasarkan dukungan kebijakan, dukungan anggaran, instruksi harian, dan/atau *support* lapangan. Berdasarkan tusi dan ketersediaan sumber daya yang ada, maka yang paling memungkinkan dilaksanakan oleh Setkab adalah memberikan dukungan kebijakan dan *support* lapangan. Berikut ini sasaran dan indikator pada RB tematik Setkab berdasarkan keterkaitan antara tugas fungsi dengan tema yang telah ditetapkan oleh Kementerian PANRB.

Tema	Sasaran Tematik	Indikator	Target 2023	Realisasi
Peningkatan Investasi	Tersusunnya rekomendasi atas upaya penyelesaian hambatan investasi dalam rangka menarik investor masuk ke Indonesia untuk berinvestasi dan menyerap tenaga kerja	Rekomendasi kebijakan atas upaya penyelesaian hambatan yang ditindaklanjuti	1 rekomendasi kebijakan	1 rekomendasi kebijakan
Pengendalian Inflasi	Tersedianya sistem yang berisi data inflasi dengan indikator-indikator perekonomian yang diperbarui setiap bulan, triwulan, dan tahunan	Jumlah sistem yang menyediakan data inflasi dengan indikator-indikator perekonomian yang diperbarui setiap bulan, triwulan, dan tahunan	1 unit	1 unit
	Tersedianya laporan data Inflasi berdasarkan data indikator-indikator perekonomian terkini	Jumlah laporan data inflasi berdasarkan data indikator-indikator perekonomian terkini	8 laporan	11 laporan

Tema	Sasaran Tematik	Indikator	Target 2023	Realisasi
Pengentasan Kemiskinan	Terwujudnya hasil pengendalian penyelenggaraan pemerintahan yang berkualitas terkait pengentasan kemiskinan	Persentase rekomendasi atas rencana kebijakan dan program pemerintah terkait pengentasan kemiskinan yang disetujui oleh Sekretaris Kabinet dan sesuai ketentuan	100%	100%

Tabel 3.13. Sasaran dan Indikator RB Tematik Setkab

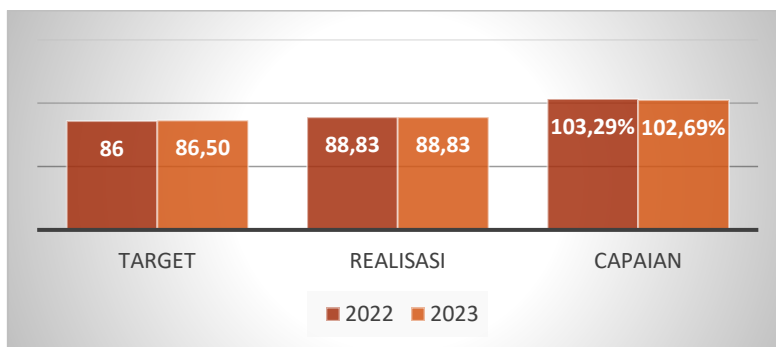
INDIKATOR 5

Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Sekretariat Kabinet

Pada tahun 2023 Kementerian PANRB telah menghentikan kegiatan pengisian Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) tahun 2023 bagi instansi pemerintah, penghentian ini seiring dengan upaya penyempurnaan terhadap proses penilaian dan evaluasi agar dapat membaca pelaksanaan reformasi birokrasi memberikan dampak nyata.

Kementerian PANRB telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map RB 2020-2024. Pelaksanaan RB saat ini hanya terbagi menjadi 2 (dua) fokus utama, yaitu RB General dan RB Tematik. RB General bertujuan untuk memperbaiki manajemen internal seluruh instansi pemerintah, sementara RB Tematik bertujuan untuk mempercepat pelaksanaan RB dan agenda pembangunan nasional. Sehingga Indikator Kinerja ini dianggap sudah tidak relevan untuk dijadikan indikator kinerja. Namun, karena indikator kinerja ini sudah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Depmin Tahun 2023 pada Januari 2023, capaian kinerja terkait Indikator Kinerja ini dilakukan penilaian dengan menggunakan hasil atas tahun 2022 yakni sebesar 88,83 atau kategori A (Sangat Baik).

Gambar 3.18 Capaian Indikator Kinerja Kelima Sasaran Ketiga Tahun 2022 - 2023



Target yang ditetapkan untuk indikator hasil PMPRB Sekretariat Kabinet tahun 2023 adalah 86,50. Realisasi nilai PMPRB tahun 2023 menggunakan hasil tahun 2022 sebesar 88,83, jika dibandingkan dengan target sebesar 86,50 maka capaian indikator kinerja kelima sasaran ketiga adalah **102,69%** atau **Memuaskan**.

INDIKATOR 5

Nilai hasil money keterbukaan informasi publik

Dalam rangka mengetahui efektivitas implementasi amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, dan untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi PPID lebih baik sebagai garda terdepan dalam melakukan layanan Informasi Publik yang berkualitas kepada masyarakat, Komisi Informasi Pusat melaksanakan monitoring dan evaluasi kepada Badan Publik. Rangkaian kegiatan Monitoring dan Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik pada Badan Publik Tahun 2023 (Monev KIP Tahun 2023) dilaksanakan sejak 18 Agustus s.d. 30 November 2023 terhadap 369 Badan Publik yang terdiri dari 7 (tujuh) kategori, diantaranya: Kementerian, Lembaga Negara dan LPNK, Lembaga Non Struktural, Pemerintah Provinsi, Partai Politik, Badan Usaha Milik Negara, dan Perguruan Tinggi Negeri.

Penilaian dalam Monev KIP Tahun 2023 ini melibatkan beberapa juri dari Komisioner Komisi Informasi Pusat serta para praktisi dari kalangan akademisi, peneliti, pegiat keterbukaan informasi dan media massa. Pada tahun 2023 setiap Badan Publik dinilai berdasarkan 7 (tujuh) indikator/aspek Informasi Publik dan dilakukan secara *hybrid* (daring dan luring), dimana setiap Badan Publik dinilai berdasarkan pengelolaan keterbukaan informasi selama 1 (satu) tahun yang terdiri atas:

1. Kualitas Informasi;
2. Jenis Informasi;
3. Pelayanan Informasi;
4. Komitmen Organisasi;
5. Sarana Prasarana;
6. Digitalisasi; dan
7. Presentasi atau paparan terkait Inovasi dan Strategi.



Gambar 3.19 Penyerahan Piagam Penghargaan

Sekretariat Kabinet kembali mendapatkan penghargaan sebagai Badan Publik "Informatif" dalam kategori Lembaga Negara dan Lembaga Pemerintah Non Kementerian. Capaian ini berhasil dipertahankan sejak tahun 2021. Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi keterbukaan informasi publik pada badan publik tahun 2023, Sekretariat Kabinet mendapatkan nilai 96.72. Prestasi ini menunjukkan bahwa Sekretariat Kabinet telah memiliki keterbukaan atas akses informasi yang dibutuhkan oleh Publik.

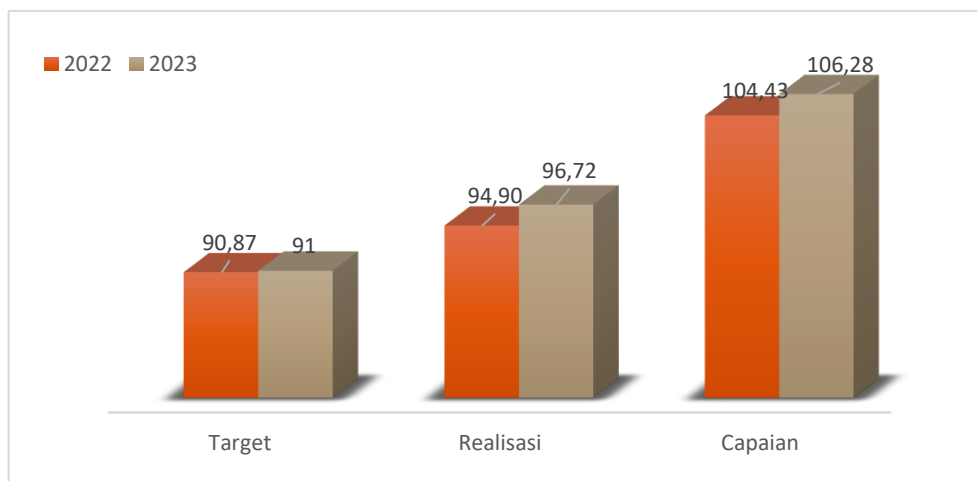
Capaian Keterbukaan Informasi Publik di lingkungan Sekretariat Kabinet tahun 2023 meningkat dibanding dengan hasil Monitoring dan Evaluasi (Monev) Keterbukaan Informasi Badan Publik Tahun 2022 yang juga mendapat kualifikasi "Informatif" dengan perolehan nilai 94.90. Penghargaan sebagai Badan Publik dengan kategori "Informatif" pada tahun 2023 merupakan yang ketiga kalinya diterima oleh Sekretariat Kabinet. Mulai Monev tahun 2022 istilah Indikator diganti dengan Aspek. Adapun detail perbandingan dalam peningkatan nilai dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Tabel 3.14 Perbandingan Hasil Penilaian Monev KIP 2022 dan 2023

Indikator dan Aspek Penilaian Kuesioner		Nilai 2022	Nilai 2023
Aspek 2022	Aspek 2023		
1. Kualitas Informasi; 2. Jenis Informasi; 3. Barang dan Jasa; 4. Komitmen Organisasi; 5. Sarana dan Prasarana; 6. Digitalisasi.	1. Kualitas Informasi; 2. Jenis Informasi; 3. Pelayanan Informasi; 4. Komitmen Organisasi; 5. Sarana dan Prasarana; 6. Digitalisasi.	82.45 (85%)	78.78 (80%)
Indikator dan Aspek Penilaian Presentasi			
Aspek 2022	Aspek 2023		
1. Inovasi 2. Strategi	1. Inovasi 2. Strategi	12.45 (15%)	17.94 (20%)
NILAI AKHIR KIP		94.90	96.72
Klasifikasi Informatif			

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, terdapat perubahan pada aspek Penilaian Monev Keterbukaan Informasi Publik yaitu pada bobot penilaian aspek penilaian presentasi sebesar 20% dari tahun sebelumnya hanya 15%. Perubahan bobot penilaian tersebut berimplikasi terhadap aspek penilaian kuesioner turun menjadi 80%. Apabila dibandingkan dengan tahun 2022, hasil penilaian Monev KIP tahun 2023 mengalami peningkatan dengan total nilai 96.72. Capaian kinerja tahun 2023 atas nilai hasil monev KIP adalah **106,28%** atau **Memuaskan**. Berikut perbandingan capaian kinerja Indikator Kinerja keenam pada Sasaran kedua tahun 2022 – 2023.

Gambar 3.20 Perbandingan capaian hasil penilaian Monev KIP Sekretariat Kabinet Tahun 2022 – 2023



SASARAN 3

Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Kedeputan Bidang Administrasi

sasaran kinerja ketiga ini diukur melalui 3 (tiga) indikator, yaitu “Hasil Penilaian SAKIP Deputy Bidang Administrasi”, “Nilai Komponen Pengungkit Penilaian Mandiri RB Kedeputan Bidang Administrasi setelah hasil reviu Inspektorat”, dan “Persentase penyerapan anggaran pada Kedeputan Bidang Administrasi”. Hal ini menunjukkan bahwa Depmin berkomitmen untuk meningkatkan kualitas perencanaan anggaran serta implementasi akuntabilitas kinerja dan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kedeputan Bidang Administrasi. Adapun analisis atas capaian kinerja akan diuraikan pada masing-masing indikator kinerja berikut ini.

INDIKATOR 1

Hasil Penilaian SAKIP Deputy Bidang Administrasi

Indikator pertama sasaran ketiga bertujuan untuk mengukur kualitas pelaksanaan SAKIP di Kedeputan Bidang Administrasi guna mendorong implementasi SAKIP serta peningkatan kinerja Sekretariat Kabinet. Kualitas pelaksanaan SAKIP Depmin tercermin dari hasil evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh Inspektorat dengan menggunakan instrumen yang tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) yang sudah dirumuskan oleh Inspektorat. Hasil evaluasi implementasi SAKIP Kedeputan Bidang Administrasi Tahun Anggaran 2023 belum keluar sehingga realisasi tahun 2023 menggunakan angka realisasi tahun 2022. Secara umum, evaluasi atas implementasi SAKIP dilaksanakan dengan tujuan:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi AKIP;
2. Menilai tingkat implementasi AKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;

4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi AKIP;
5. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

Dokumen yang dievaluasi adalah dokumen Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Penetapan Kinerja (PK), Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK), Laporan Kinerja (LKj), serta dokumen terkait lainnya.

Hasil Evaluasi implementasi SAKIP Kedeputan Bidang Administrasi tahun 2023 oleh Inspektorat Sekretariat Kabinet tertuang dalam Surat dengan Nomor LHE-8/INSP/12/2023 tanggal 22 Desember 2023 yang disampaikan melalui Memorandum dengan nomor M.0459/Insp/12/2023 tanggal 28 September 2023, Inspektorat Sekretariat Kabinet memberikan nilai evaluasi atas implementasi AKIP sebesar 87,70 dengan kategori A (Memuaskan). Berikut tabel hasil evaluasi implementasi SAKIP Kedeputan Bidang Administrasi:

Tabel 3.15 Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP

No	Komponen	Bobot	Capaian (%)	Hasil Evaluasi	
			2022	2021	2022
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	90,00%	34,00	27,00
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	85,00%	36,00	25,50
3.	Pelaporan Kinerja	20,00	90,00%	17,40	18,00
4.	Evaluasi Kinerja	10,00	85,00%	N/A	8,20
5.	Capaian Sasaran	10,00	90,00%	N/A	9,00
	Total Capaian Kinerja	100,00		87,40	87,70

Capaian tersebut menunjukkan terdapat kenaikan signifikan dari tahun sebelumnya yaitu sebanyak 0,3 poin. Kedeputan Bidang Administrasi telah dapat memenuhi sebagian besar unsur pada komponen/sub komponen evaluasi. Hal ini tidak terlepas dari upaya-upaya perbaikan yang telah dilakukan Kedeputan Bidang Administrasi, mulai dari tahap perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, hingga pelaporan kinerja. Uraian lebih lanjut hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kedeputan Bidang Administrasi Tahun 2022 adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja meliputi evaluasi atas dokumen Renstra 2020-2024, Rencana Kerja (Renja), Penetapan Kinerja (PK) dan Rencana Aksi Perjanjian Kinerja (RAPK) dan. Berdasarkan hasil evaluasi, capaian capaian Perencanaan Kinerja memperoleh nilai 27,00 atau 90,00% dari bobot sebesar 30,00.

2. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas Pengukuran Kinerja meliputi evaluasi atas pemenuhan dokumen pengukuran, kualitas dokumen pengukuran, dan pemanfaatan dokumen pengukuran. Berdasarkan hasil evaluasi, capaian Pengukuran Kinerja memperoleh nilai 25,50 atau 85,00% dari bobot sebesar 30,00.

3. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas Pelaporan Kinerja meliputi evaluasi atas pemenuhan dokumen pelaporan kinerja, kualitas dokumen pelaporan kinerja dan pemanfaatan dokumen pelaporan kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi, capaian Pelaporan Kinerja memperoleh nilai 18,00 atau 90,00% dari bobot sebesar 20,00.

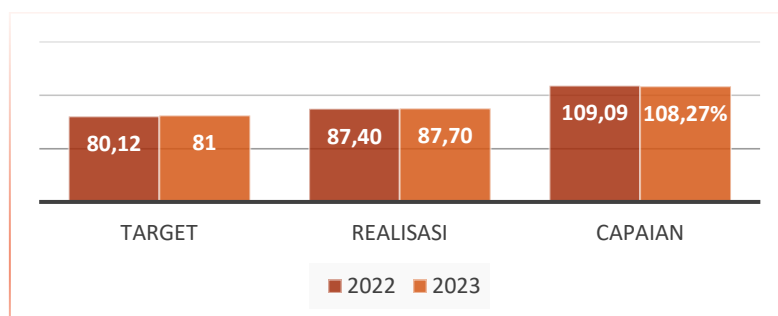
4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja meliputi evaluasi atas pemenuhan dokumen, kualitas dokumen evaluasi kinerja dan pemanfaatan hasil evaluasi kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi, capaian Evaluasi Kinerja memperoleh nilai 8,20 atau 82,00% dari bobot sebesar 9,13.

5. Capaian Sasaran

Evaluasi atas pencapaian sasaran kinerja terdiri atas pemenuhan dokumen pencapaian sasaran kinerja, kualitas dokumen pencapaian kinerja dan pemanfaatan pencapaian kinerja. Berdasarkan hasil evaluasi, capaian sasaran kinerja memperoleh nilai 9,00 atau 90,00% dari bobot sebesar 10,00.

Gambar 3.21 Capaian Indikator Kinerja Pertama Sasaran Ketiga Tahun 2023



Capaian kinerja indikator hasil penilaian SAKIP Depmin adalah **108,27%** dengan predikat **Memuaskan**. Memperhatikan hasil evaluasi yang telah dilakukan Inspektorat terhadap Kedeputan Administrasi, berikut tindak lanjut dari saran yang telah dilakukan Depmin dalam rangka peningkatan implementasi SAKIP lebih baik di periode selanjutnya.

Tabel 3.16 Rekomendasi Inspektorat dan Tindak Lanjut pada Tahun 2023

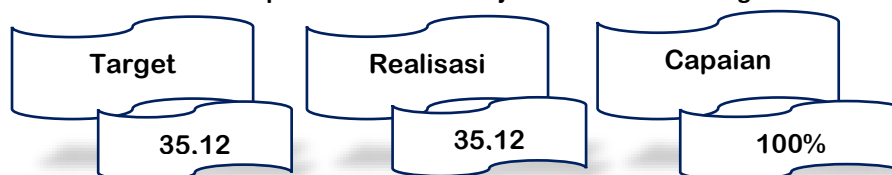
No.	Saran	Tindak Lanjut
1.	Menyelesaikan penyusunan arsitektur dan peta rencana SPBE Sekretariat Kabinet	Telah disusunnya Arsitektur dan Peta Rencana SPBE Sekretariat Kabinet Tahun 2024-2028
2.	Membuat data inventarisasi dan evaluasi atas seluruh aplikasi yang telah dibangun untuk memastikan bahwa aplikasi tersebut telah dimanfaatkan dengan baik	Tersedianya Daftar Inventarisasi dan Evaluasi atas seluruh aplikasi yang telah dibangun di lingkungan Sekretariat Kabinet dan telah dimanfaatkan dengan baik
3.	Meningkatkan kapasitas dan kompetensi SDM yang melakukan evaluasi AKIP internal dengan mengikutsertakannya dalam program sosialisasi atau pendidikan dan pelatihan terkait	Telah mengikuti sosialisasi dan bimbingan teknis terkait seluruh rangkaian kegiatan SAKIP (Perencanaan, Pengukuran, Pelaporan, dan Evaluasi Kinerja)

INDIKATOR 2

Nilai Komponen Pengungkit Penilaian Mandiri RB Kedeputian Bidang Administrasi setelah hasil reviu Inspektorat

Penilaian PMPRB adalah model penilaian mandiri yang berbasis prinsip *Total Quality Management* dan digunakan sebagai metode untuk melakukan penilaian serta analisis yang menyeluruh terhadap kinerja instansi pemerintah yang dilaksanakan oleh Tim Asesor. Berdasarkan hasil reviu pada tahun 2023, melalui hasil *Quality Assurance* dari Inspektorat atas hasil reviu Rencana Strategis Deputy Bidang Administrasi Tahun 2020-2024 pada Agustus 2023, Indikator Kinerja ini dianggap sudah tidak relevan untuk dijadikan indikator kinerja, dikarenakan penilaian RB berfokus pada RB General dan RB Tematik, dimana RB General terdiri dari indeks SPBE, tingkat capaian kinerja AKIP, dan tingkat akuntabilitas keuangan. Namun, karena indikator kinerja ini sudah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Depmin Tahun 2023 pada Januari 2023, capaian kinerja ini menggunakan hasil evaluasi atas tahun 2022.

Gambar 3.22 Capaian Indikator Kinerja Kedua Sasaran Ketiga Tahun 2023



Nilai Komponen Pengungkit Penilaian Mandiri RB Kedeputian Bidang Administrasi dari Inspektorat pada tahun 2023 menggunakan hasil tahun 2022 sebesar 35,12. Jika dibandingkan dengan target kinerja sebesar 35,12, maka capaian kinerja Indikator Kinerja 2 pada sasaran ketiga adalah 100% atau masuk kedalam kategori capaian kinerja Memuaskan.

INDIKATOR 3

Persentase penyerapan anggaran pada Kedeputian Bidang Administrasi

Indikator ketiga pada sasaran ketiga mengukur penyerapan anggaran di lingkungan Deputy Bidang Administrasi tahun 2023. Penyerapan anggaran yang baik menentukan kualitas output yang dihasilkan oleh suatu unit kerja. Target penyerapan anggaran pada Deputy Bidang Administrasi tahun 2023 adalah sebesar 90%. Adapun rincian realisasi anggaran berdasarkan masing-masing program dan kegiatan adalah sebagai berikut.

Gambar 3.23 Realisasi Anggaran Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023

LAPORAN REALISASI SP2D TA 2023

Per Program; Kegiatan;

Periode Desember 2023

Kementerian : 114 SEKRETARIAT KABINET

Unit Organisasi 01 SEKRETARIAT KABINET

Satuan Kerja : 403112 SEKRETARIAT KABINET

Hal 1 dari 1

Uraian	Pagu Revisi	Lock Pagu	Realisasi TA 2023				SISA ANGGARAN
			Periode Lalu	Periode Ini	s.d. Periode	%	
WA.5010 Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana	227,920,754,000	0	192,852,755,776	33,008,732,934	225,861,488,710	99.10 %	2,059,265,290
WA.5011 Pengelolaan Perencanaan dan Keuangan	1,086,307,000	0	969,500,859	86,918,458	1,056,419,317	97.25 %	29,887,683
WA.5012 Pengelolaan Barang Milik Negara, dan Pelayanan Umum	68,146,023,000	0	55,698,230,188	11,660,557,473	67,358,787,661	98.84 %	787,235,339
WA.5822 Pengelolaan Kinerja Organisasi, Reformasi Birokrasi, dan Ketatausahaan	2,644,908,000	0	2,072,405,712	314,593,517	2,386,999,229	90.25 %	257,908,771
CA.4984 Penyusunan rancangan keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir	1,638,784,000	0	1,330,559,940	269,188,075	1,599,748,015	97.62 %	39,035,985

Penyerapan anggaran Depmin pada tahun 2023 adalah sebesar 98,94%. Jika dibandingkan dengan target kinerja sebesar 90%, maka capaian Indikator Kinerja ketiga pada Sasaran ketiga Deputy Bidang Administrasi tahun 2023 adalah sebesar 109,93% atau **Memuaskan**.

3.2. Capaian Kinerja Jangka Menengah

Sekretariat Kabinet telah melakukan penajaman *Road Map* RB melalui Perseskab Nomor 7 Tahun 2023 tentang Penajaman *Road Map* RB Sekretariat Kabinet Tahun 2020-2024 dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan RB pada periode *Road Map* terakhir dari *Grand Design* RB Nasional Tahun 2010-2025, telah diundangkan Permen PANRB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Permen PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* RB 2020-2024. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan dengan arah kebijakan RB Nasional 2020-2024, yaitu mempercepat terciptanya birokrasi digital dan mempercepat dampak pelaksanaan RB melalui kebijakan percepatan dalam RB General dan penetapan isu prioritas nasional dalam RB Tematik.

Dalam upaya peningkatan penerapan *good governance* Depmin sebagai motor penggerak pelaksanaan RB selalu berupaya melakukan pembaharuan dan perubahan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur melalui berbagai program dan kegiatan dukungan manajemen yang berkualitas serta melibatkan seluruh unit kerja di lingkungan Sekretariat Kabinet. Tujuan strategis yang ingin dicapai Depmin dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Depmin yang tercantum pada Rencana Strategis Perubahan Deputy Bidang Administrasi adalah “Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Sekretariat Kabinet” yang keberhasilan pencapaiannya diukur menggunakan hasil Indeks RB dengan target A (84,83).

Terdapat penyesuaian pada target Indeks RB dari yang semula 81,70 menjadi 84,83 disebabkan nilai tersebut telah melampaui target tahun kelima atau tahun 2024 pada renstra sebelumnya. Menindaklanjuti hasil revidi dari Inspektorat, maka Sekretariat Kabinet perlu untuk melakukan penyesuaian pada target-target yang telah tidak relevan tersebut.

Penyesuaian target pada Renstra mengacu pada pencapaian Indeks RB tahun 2022 dengan target 84,83. Perubahan tersebut didasari dengan mempertimbangkan adanya pedoman evaluasi pelaksanaan RB terbaru dari Kementerian PANRB, yakni Permen PANRB Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi, dimana terdapat perubahan pada mekanisme dan fokus penilaian pelaksanaan RB. Dalam Permen PANRB tersebut disebutkan bahwa Evaluasi Reformasi Birokrasi dilakukan dengan mempertimbangkan aspek keberlanjutan atau kesinambungan agenda reformasi birokrasi, baik RB General maupun Tematik, untuk mencapai target yang ditetapkan

Indikator indeks RB merupakan penilaian dari implementasi RB sebuah instansi pemerintah yang menjadi ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi untuk melakukan perbaikan yang berkelanjutan dan menciptakan dampak yang dapat dirasakan secara nyata, cepat, dan tepat menyentuh permasalahan faktual. Sekretariat Kabinet melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala setiap triwulan guna memantau perkembangan capaian pelaksanaan rencana aksi pada RB General dan Tematik, serta permasalahan yang dihadapi.

Pencapaian Indeks RB Sekretariat Kabinet tahun 2023 adalah 84,83 apabila dibandingkan dengan Indeks RB Sekretariat Kabinet tahun 2022 yaitu 81,70, maka terdapat kenaikan sebesar 3,13 poin. Peningkatan ini merupakan hasil komitmen Sekretariat Kabinet untuk terus meningkatkan nilai dari tahun sebelumnya dan secara konsisten melakukan berbagai perbaikan, sehingga kedepannya memperoleh peningkatan predikat terbaik yaitu AA “Istimewa”.

3.3. Analisis Penggunaan Sumber Daya

Dalam pelaksanaan kinerja terdapat 3 (tiga) sumber daya sebagai faktor pendukung yang memegang peranan penting, yaitu akuntabilitas keuangan, sumber daya manusia, dan sarana prasarana. Adapun analisis terhadap penggunaan sumber daya tersebut akan dijabarkan sebagai berikut.

3.3.1 Akuntabilitas Keuangan

Pagu Depmin pada awal tahun 2023 adalah sebesar Rp.283.910.771.000 dan setelah *Refocusing* dan Realokasi Belanja TA 2023 adalah sebesar Rp.301.436.776.000. Sampai dengan 31 Desember 2023 penyerapan anggaran Depmin adalah Rp.298.263.442.932,00 atau 98,94%. Tabel 3.22 menjelaskan rincian pagu Depmin dan realisasi per kegiatan.

Tabel 3.17 Pagu dan Realisasi Anggaran Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023

Kegiatan	Pagu Awal (Rp.)	Pagu Revisi (Rp.)	Realisasi (Rp.)	% Realisasi
Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Tata Laksana	205.400.115.000	227.920.754.000	225.861.488.710	99,09%
Penyusunan rancangan Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian jabatan Pimpinan Tinggi Utama, jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir	1.851.201.000	1.638.784.000	1.599.748.015	97,61%
Pengelolaan Perencanaan dan Keuangan	1.900.000.000	1.086.307.000	1.056.419.317	97,24%
Pengelolaan Barang Milik Negara, dan Pelayanan Umum	67.614.455.000	68.146.023.000	67.358.787.661	98,84%
Pengelolaan Kinerja Organisasi, Reformasi Birokrasi, dan Ketatausahaan	7.145.000.000	2.644.908.000	2.386.999.229	90,24%
Total	283.910.771.000	301.436.776.000	298.263.442.932	98,94%

Program Dukungan Manajemen yang dilaksanakan Depmin meliputi kegiatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Tata Laksana, Pengelolaan Perencanaan dan Keuangan, Pengelolaan Barang Milik Negara, dan Pelayanan Umum, Pengelolaan Kinerja Organisasi, Reformasi Birokrasi, dan Ketatausahaan dengan alokasi pagu anggaran sebesar Rp.301.436.776.000,00 terealisasi sebesar Rp.298.263.442.932,00 atau 98,94%. Program teknis yang dilaksanakan Depmin yaitu Penyusunan rancangan Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian jabatan Pimpinan Tinggi Utama, jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir memiliki pagu anggaran sebesar Rp.1.638.784.000,00 dengan tingkat penyerapan 97,61% yakni terealisasi Rp.1.599.748.015,00.

Secara keseluruhan realisasi anggaran tahun 2023 adalah sebesar 98,94% dibandingkan dengan rata-rata capaian seluruh indikator kinerja pada PK Deputy Bidang Administrasi tahun 2023 sebesar 104,17% memperlihatkan bahwa Deputy Bidang Administrasi telah secara efektif dan efisien dalam pengelolaan anggarannya untuk mewujudkan target kinerja.

3.3.2 Sumber Daya Manusia

Jumlah keseluruhan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Kedeputan Bidang Administrasi Tahun 2023 adalah sebanyak 185 orang (Tabel 3.28). Total pejabat di lingkungan Depmin sebanyak 70 (tujuh puluh) orang dan didukung oleh staf sebanyak 79 (tujuh puluh sembilan) orang serta fungsional umum dan tertentu sebanyak 36 (tiga puluh enam) orang, dengan persebaran dapat dilihat pada tabel di atas. Depmin juga dibantu oleh Pegawai Tidak Tetap yang dikhususkan untuk membantu pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Kedeputan Bidang Administrasi sebanyak

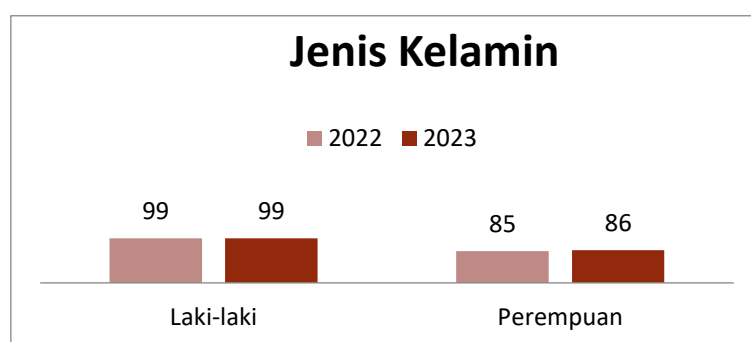
68 (enam puluh delapan) orang, dengan latar belakang pendidikan S1 sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang, D3 sebanyak 7 (tujuh) orang, SMA/SMK sebanyak 24 (dua puluh empat) orang.

**Tabel 3.18 Jumlah Sumber Daya Manusia pada Kedeputian Bidang Administrasi Tahun 2023
(Data Pegawai per 31 Desember 2023)**

Unit Kerja	Jumlah Pejabat				Staf	Jabatan Fungsional	Total
	Eselon I	Eselon II	Eselon III	Eselon IV			
Deputi Bidang Administrasi	1						1
Biro Perencanaan dan Keuangan		1	2	4	16	4	27
Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Tata Laksana		1	4	11	18		34
Biro Akuntabilitas Kinerja dan Reformasi Birokrasi		1	3	16	12		32
Biro Umum		1	4	8	17	3	33
Inspektorat		1		1	1	12	15
Pusat Data dan Teknologi Informasi		1		1	10	16	28
Pusat Pembinaan Penerjemah		1	3	5	5	1	15
Total	1	7	16	46	79	36	185

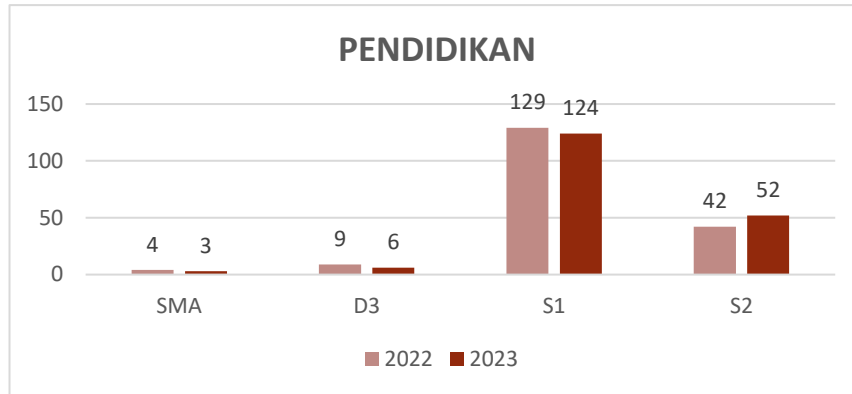
SDM Depmin tahun 2023 sebanyak 185 orang, jika dibandingkan dengan tahun 2022 sebanyak 184 (seratus delapan puluh empat) orang, terdapat kenaikan jumlah SDM sebanyak 1 (satu) orang. Peningkatan tersebut disebabkan adanya mutasi pejabat/pegawai dari unit organisasi di luar kedeputian Administrasi, serta adanya pegawai perbantuan dari instansi lain. Gambaran perbandingan komposisi SDM Depmin per 31 Desember 2023 dibandingkan dengan tahun sebelumnya adalah sebagai berikut.

**Gambar 3.24 Perbandingan Jumlah pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin
Tahun 2022 dan 2023**

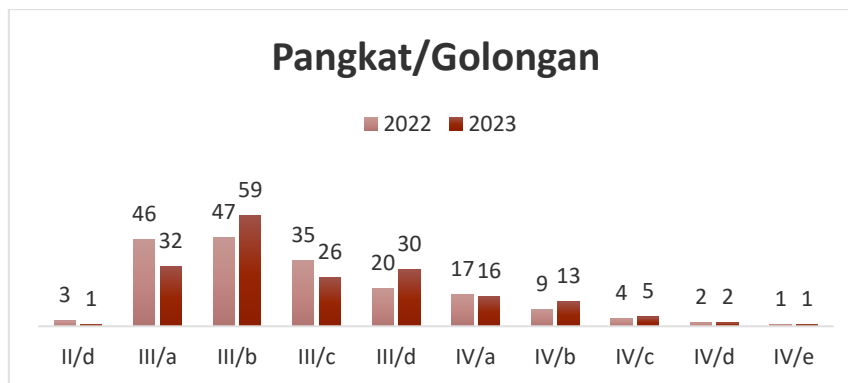


Dari gambar tersebut, terdapat kenaikan jumlah SDM di lingkungan Depmin tahun 2023 sebanyak 1 (satu) orang dengan jenis kelamin perempuan. Dari sisi pendidikan dapat dilihat pada gambar di bawah ini jika dibandingkan dengan data tahun sebelumnya terdapat penurunan jumlah pegawai jenjang pendidikan S1 sebanyak 5 (lima) orang, S2 naik sebanyak 10 (sepuluh) orang, sedangkan tingkat pendidikan SMA 3 (tiga) orang. Depmin juga melakukan upaya peningkatan kualitas SDM dengan memberikan beasiswa S2 dalam negeri dan merekomendasikan pegawai untuk memperoleh beasiswa luar negeri sebanyak 2 (dua) orang.

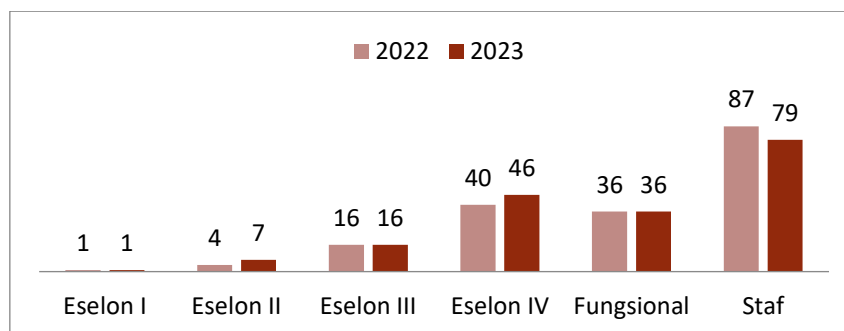
Gambar 3.25 Perbandingan Jumlah pegawai Berdasarkan Pendidikan Tahun 2022 dan 2023



Gambar 3.26 Perbandingan Jumlah pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Tahun 2022 dan 2023



Gambar 3.27 Perbandingan Jumlah pegawai Berdasarkan Posisi Jabatan Tahun 2022 dan 2023



Pada gambar 3.41 terlihat bahwa posisi eselon II telah terisi 3 (tiga) jabatan yang sebelumnya kosong. Sedangkan posisi Eselon IV dan staf terdapat yang promosi dan rotasi.

3.3.3 Sarana Prasarana

Depmin menyediakan sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi Sekretariat Kabinet. Sarana dan prasarana tersebut diberikan sesuai analisis kebutuhan barang dengan memperhatikan ketersediaan anggarannya. Sarana dan prasarana penunjang pekerjaan dapat dianalisis berdasarkan data kuantitas aset Sekretariat Kabinet, khususnya jumlah komputer serta peralatan penunjangnya. Berdasarkan data jumlah aset Sekretariat Kabinet per 31 Desember 2023, jumlah aset komputer adalah 909 (sembilan ratus sembilan) unit. Dari jumlah tersebut, sebanyak 843 unit dalam kondisi baik sedangkan 66 unit kondisinya rusak berat. Barang dalam kondisi rusak berat telah dilakukan penjualan secara lelang pada tanggal 4 Desember 2023 melalui Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Jakarta II Kementerian Keuangan, yang proses penghapusan BMN dilakukan di tahun 2023. Kategori aset komputer di dalamnya antara lain 31 (tiga puluh satu) unit *Notebook*, dan 16 (enam belas) unit *Tablet PC*. Untuk lebih lengkapnya data jumlah aset komputer beserta peralatan pendukungnya dapat dilihat pada Lampiran 6. Jika dibandingkan dengan jumlah pegawai Sekretariat Kabinet maka dapat disimpulkan seluruh pegawai telah mendapat sarana pendukung kerja berupa komputer/laptop. Selain itu, pada tahun 2023 telah dilakukan peremajaan alat pengolah data yang sudah melebihi masa manfaat dan apabila dilakukan perbaikan memerlukan biaya yang sangat mahal.

Guna menunjang implementasi sistem kerja baru, maka Sekretariat Kabinet melakukan pembelian BMN selama tahun 2022, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pembelian BMN berupa peralatan dan mesin antara lain: PC, laptop, dan tablet.
2. Pembelian tambahan BMN berupa Peralatan dan Mesin untuk menunjang ruang konseling dan relaksasi. Adapun pembelian barang tersebut antara lain berupa kursi relaksasi, rak kayu partisi, karpet, *diffuser*, meja, serta pemasangan peredam suara pada ruang konseling.

Seluruh pejabat/pegawai di lingkungan Depmin mendapatkan sarana pendukung kerja berupa alat pengolah data (komputer, laptop, printer) dan kabel jaringan komputer yang tersambung ke masing-masing komputer dalam kondisi baik.



BAB 4 PENUTUP

BAB IV PENUTUP

Laporan Kinerja menyajikan informasi berupa uraian singkat organisasi, sasaran, indikator dan target kinerja, kapasitas organisasi, pengukuran capaian kinerja, evaluasi dan analisis capaian kinerja, dan simpulan dan rekomendasi yang dapat diimplementasi sebagai peningkatan untuk kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi Deputy Bidang Administrasi di Tahun 2023. Deputy Bidang Administrasi sebagai motor penggerak akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi di Sekretariat Kabinet memerlukan dukungan dari seluruh unit kerja dalam upaya mencapai sasarannya. Kinerja dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lain Sekretariat Kabinet yang baik akan mengoptimalkan kinerja Sekretariat Kabinet sehingga menghasilkan *outcome* yang bermanfaat bagi *stakeholders* Sekretariat Kabinet, yaitu Presiden dan Kementerian/Lembaga. Pelaksanaan program kerja, realisasi anggaran, dan rencana kerja akan terlaksana dengan baik apabila disertai komitmen dan kerja keras seluruh aparatur di lingkungan Sekretariat Kabinet.

Sasaran Deputy Bidang Administrasi diukur pencapaiannya melalui 11 (sebelas) indikator kinerja, dengan capaian rata-rata Kedeputan Bidang Administrasi adalah **104,17%** masuk ke dalam kategori “**Memuaskan**”.

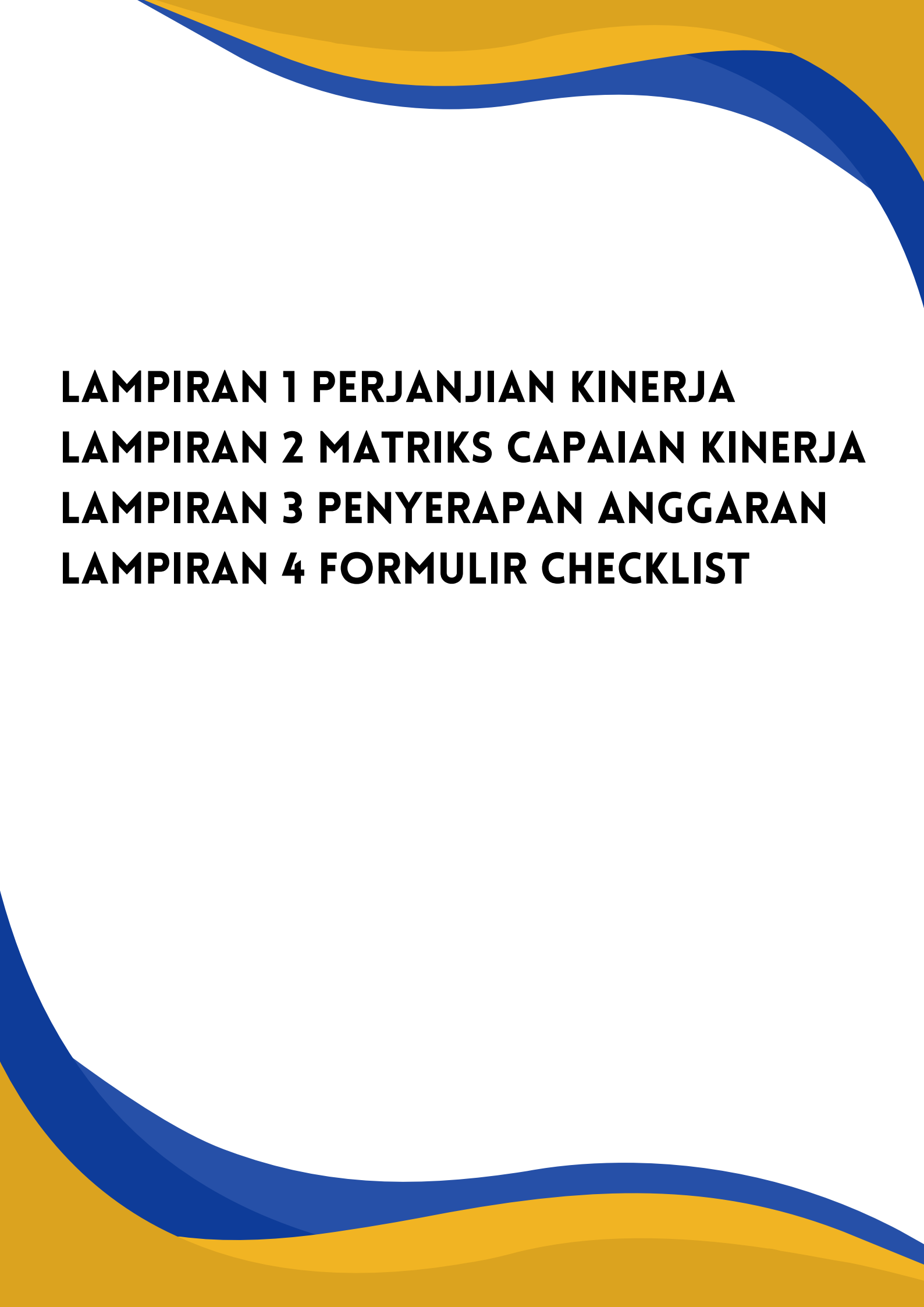
Sepanjang tahun 2023, kinerja Deputy Bidang Administrasi telah menunjukkan perbaikan yang ditandai dengan semakin meningkatnya capaian kinerja pada beberapa indikator kinerja dibandingkan dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya.

Tantangan terbesar Deputy Bidang Administrasi ke depan yaitu melakukan pembaruan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek kelembagaan, ketatalaksanaan, dan SDM aparatur. serta diharapkan dapat membangun aparatur negara khususnya di lingkungan Sekretariat Kabinet agar lebih berdaya guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dalam mewujudkan pembangunan nasional dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Laporan Kinerja Deputy Bidang Administrasi Tahun 2023 diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan dan akuntabel atas capaian kinerja Satuan Organisasi untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi Sekretariat Kabinet, serta menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan capaian kinerja Deputy Bidang Administrasi yang akan berdampak positif dalam rangka mewujudkan dukungan teknis, pelayanan, dan administrasi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Sekretariat Kabinet yang optimal.

Memperhatikan analisis capaian kinerja sebagaimana diuraikan pada bagian-bagian sebelumnya, dan dalam rangka upaya meningkatkan kinerja Deputy Bidang Administrasi pada tahun 2024, beberapa upaya tindak lanjut yang dapat dilakukan antara lain:

1. Pemanfaatan teknologi informasi yang telah tersedia di lingkungan Sekretariat Kabinet perlu berjalan beriringan dengan penguatan budaya kerja melalui metode *paperless*.

2. Meningkatkan kapasitas dan kompetensi pejabat/pegawai di lingkungan Sekretariat Kabinet dengan mengikutsertakan pada pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis ataupun sosialisasi terkait secara berkelanjutan yang dapat membantu pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing.
3. Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar unit kerja, khususnya di lingkungan Kedeputian Bidang Administrasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada Rencana Strategis Deputy Bidang Administrasi.
4. Berkoordinasi dengan instansi pemerintah terkait yang bertanggungjawab dalam penilaian meso pada komponen RB General.



LAMPIRAN 1 PERJANJIAN KINERJA
LAMPIRAN 2 MATRIKS CAPAIAN KINERJA
LAMPIRAN 3 PENYERAPAN ANGGARAN
LAMPIRAN 4 FORMULIR CHECKLIST

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023



**SEKRETARIAT KABINET
REPUBLIK INDONESIA**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

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

Nama : Farid Utomo, S.H., M.H.
Jabatan : Deputy Bidang Administrasi

selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Dr. Ir. Pramono Anung Wibowo, M.M.
Jabatan : Sekretaris Kabinet Republik Indonesia

selaku atasan Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua.

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

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

Pihak Kedua,
Sekretaris Kabinet Republik Indonesia

Dr. Ir. Pramono Anung Wibowo, M.M.

Jakarta, 02 Januari 2023
Pihak Pertama,
Deputy Bidang Administrasi

Farid Utomo, S.H., M.H.

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
DEPUTI BIDANG ADMINISTRASI

No.	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Terwujudnya Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang berkualitas	Persentase Rancangan Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang disetujui Presiden	90 Persen
		Persentase Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang diselesaikan secara akurat	99 Persen
2	Terwujudnya kelancaran tugas, transparansi, dan akuntabilitas Sekretariat Kabinet	Persentase kepuasan terhadap dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Sekretariat Kabinet	83 Persen
		Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet	WTP
		Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kabinet	BB (77,5)
		Indeks Reformasi Birokrasi Sekretariat Kabinet	A (83,36)
		Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Sekretariat Kabinet	86,50
		Nilai hasil monev keterbukaan informasi publik	Informatif (91)
3	Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Kedeputian Bidang Administrasi	Hasil penilaian SAKIP Deputi Bidang Administrasi	A (81)
		Nilai Komponen Pengungkit Penilaian Mandiri RB Kedeputian Bidang Administrasi setelah hasil reuiu Inspektorat	35,12
		Persentase penyerapan anggaran pada Kedeputian Bidang Administrasi	90 Persen



	Kegiatan	Anggaran
1.	Penyusunan rancangan Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir	Rp1.851.201.000,-
2.	Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Organisasi dan Tata Laksana	Rp205.400.115.000,-
3.	Pengelolaan Perencanaan dan Keuangan	Rp1.900.000.000,-
4.	Pengelolaan Barang Milik Negara, dan Pelayanan Umum	Rp67.614.455.000,-
5.	Pengelolaan Kinerja Organisasi, Reformasi Birokrasi, dan Ketatausahaan	Rp1.100.000.000,-
	Total Anggaran	Rp277.865.771.000,-

Pihak Kedua,
Sekretaris Kabinet Republik Indonesia

Dr. Ir. Pramono Anung Wibowo, M.M.

Jakarta, 02 Januari 2023
Pihak Pertama,
Deputi Bidang Administrasi

Ferid Utomo, S.H., M.H.

MATRIKS CAPAIAN KINERJA

Deputi Bidang Administrasi

Kementerian/Lembaga : Sekretariat Kabinet

Tahun Anggaran : 2023

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian
Terwujudnya Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang berkualitas	1. Persentase Rancangan Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang disetujui Presiden	90%	100%	111,11%
	2. Persentase Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L, dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir yang diselesaikan secara akurat	99%	100%	101,01%
Terwujudnya kelancaran tugas, transparansi, dan akuntabilitas Sekretariat Kabinet	1. Persentase kepuasan terhadap dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya di lingkungan Sekretariat Kabinet	83%	83,10%	100,12%
	2. Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Sekretariat Kabinet	WTP	WTP	100%
	3. Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kabinet	BB (77,5)	A (81,17)	104,73%
	4. Indeks Reformasi Birokrasi Sekretariat Kabinet	A (83,36)	A (84,83)	101,76%
	5. Hasil Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) Sekretariat Kabinet	86,50	88,83	102,69%
	6. Nilai hasil monev keterbukaan informasi publik	Informatif (91)	Informatif (96,72)	106,28%
Meningkatnya kualitas pengelolaan program dan anggaran, akuntabilitas kinerja serta reformasi birokrasi di lingkungan Kedeputan Bidang Administrasi	1. Hasil Penilaian SAKIP Deputi Bidang Administrasi	A (81)	A (87,70)	108,27%
	2. Nilai Komponen Pengungkit Penilaian Mandiri RB Kedeputan Bidang Administrasi setelah hasil reviu Inspektorat	35,12	35,12	100%
	3. Persentase penyerapan anggaran pada Kedeputan Bidang Administrasi	90%	98,94%	109,93%

Jumlah anggaran yang digunakan untuk mencapai sasaran strategis tahun 2023 semula sebesar Rp. 283.910.771.000,00 kemudian anggaran tersebut direvisi menjadi Rp. 301.436.776.000,00. Realisasi anggaran yang digunakan untuk mencapai sasaran strategis tahun 2023 sebesar Rp. 298.263.442.932,00 (98,94%).



PENYERAPAN ANGGARAN

Kegiatan	Pagu Awal (Rp.)	Pagu Revisi (Rp.)	Penyerapan (Rp.)	Persentase Penyerapan
Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Tata Laksana	205.400.115.000	227.920.754.000	225.861.488.710	99,09%
Penyusunan rancangan Keputusan Presiden terkait pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian jabatan Pimpinan Tinggi Utama, jabatan Pimpinan Tinggi Madya K/L dan pemerintah provinsi hasil sidang Tim Penilai Akhir	1.851.201.000	1.638.784.000	1.599.748.015	97,61%
Pengelolaan Perencanaan dan Keuangan	1.900.000.000	1.086.307.000	1.056.419.317	97,24%
Pengelolaan Barang Milik Negara, dan Pelayanan Umum	67.614.455.000	68.146.023.000	67.358.787.661	98,84%
Pengelolaan Kinerja Organisasi, Reformasi Birokrasi, dan Ketatausahaan	7.145.000.000	2.644.908.000	2.386.999.229	90,24%
Total	283.910.771.000	301.436.776.000	298.263.442.932	98,94%



FORMULIR CHECKLIST MUATAN SUBSTANSI LKJ

No.	Pernyataan		Checklist
I	Format	1. Laporan Kinerja (LKj) telah menampilkan data penting satuan organisasi/unit kerja	✓
		2. LKj telah menyajikan informasi sesuai sistematika penyusunan LKj	✓
		3. LKj telah menyajikan capaian kinerja satuan organisasi/unit kerja yang memadai	✓
		4. Telah menyajikan dengan lampiran yang mendukung informasi pada badan laporan	✓
		5. Telah menyajikan upaya perbaikan ke depan	✓
		6. Telah menyajikan akuntabilitas keuangan	✓
II	Mekanisme penyusunan	1. LKj satuan organisasi disusun oleh FO/ penanggung jawab akuntabilitas kinerja pada satuan organisasi yang tidak memiliki unit FO, dan LKj unit kerja disusun oleh unit kerja masing-masing	✓
		2. Informasi yang disampaikan dalam LKj telah didukung dengan data yang memadai	✓
		3. Penyusunan LKj satuan organisasi telah terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit kerja ke unit penyusun LKj	✓
		4. Data/informasi kinerja yang disampaikan dalam LKj telah diyakini keandalannya	✓
III	Substansi	1. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja	✓
		2. Tujuan/sasaran dalam LKj telah selaras dengan rencana strategis	✓
		3. Jika butir 1 dan 2 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai	✓
		4. Indikator kinerja dalam LKj telah sesuai dengan indikator kinerja dalam Perjanjian Kinerja	✓
		5. Tujuan/sasaran dan Indikator Kinerja pada Perjanjian Kinerja yang merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dan Indikator Kinerja dalam IKU	✓
		6. Jika butir 4 dan 5 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai	✓
		7. Telah terdapat perbandingan data kinerja dengan tahun sebelumnya, standar nasional (jika ada) dan sebagainya yang bermanfaat	✓