LAPORAN KINERJA 2025

Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama

Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM

KEMENTERIAN INVESTASI DAN HILIRISASI/BKPM

Laporan **Kinerja** **2025**

KEMENTERIAN INVESTASI
DAN HILIRISASI/BKPM

KATA PENGANTAR

Rudy Salahuddin
Sekretaris Kementerian/
Sekretaris Utama

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga Laporan Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Dokumen ini merupakan wujud komitmen organisasi dalam menerapkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam memastikan akuntabilitas dan transparansi atas pelaksanaan tugas dan fungsi, serta pengelolaan sumber daya yang diamanahkan kepada Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal.

Penyusunan laporan kinerja ini dimaksudkan sebagai sarana penyampaian informasi kinerja secara terbuka kepada masyarakat dan para pemangku kepentingan mengenai capaian yang telah diraih sepanjang Tahun Anggaran 2025. Laporan ini mencerminkan upaya bersama dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja, sekaligus menjadi bentuk pertanggungjawaban institusional atas pemanfaatan anggaran dan sumber daya secara efektif, efisien, dan berorientasi hasil.

Dedikasi, integritas, dan profesionalisme yang ditunjukkan oleh seluruh jajaran telah menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja organisasi sepanjang tahun pelaporan.

Dalam proses penyusunannya, laporan ini mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), serta regulasi teknis terkait pelaporan kinerja. Selain itu, substansi laporan juga telah diselaraskan dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi, yang menekankan penguatan keterkaitan antara perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja organisasi secara menyeluruh. Melalui penerapan regulasi terbaru tersebut, laporan kinerja diharapkan mampu menggambarkan capaian kinerja organisasi secara lebih komprehensif, terukur, dan berorientasi pada dampak (*outcome*) serta nilai manfaat bagi pemangku kepentingan.

Terwujudnya laporan kinerja ini tidak terlepas dari sinergi dan kolaborasi seluruh unsur di lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama, baik pejabat pimpinan tinggi, pejabat administrator dan pengawas, maupun seluruh pegawai pelaksana. Dedikasi, integritas, dan profesionalisme yang ditunjukkan oleh seluruh jajaran telah menjadi faktor utama dalam pencapaian kinerja organisasi sepanjang tahun pelaporan. Kami juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, baik dari internal maupun eksternal, dalam pelaksanaan program dan kegiatan serta penyusunan laporan ini.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan laporan ini masih memiliki berbagai keterbatasan, baik dari sisi kelengkapan data, kedalaman analisis, maupun penyajian informasi. Oleh sebab itu, penyempurnaan secara berkelanjutan menjadi kebutuhan yang tidak terpisahkan dari proses peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja organisasi. Kami membuka ruang partisipasi yang luas bagi seluruh pemangku kepentingan untuk menyampaikan masukan, saran, dan kritik yang konstruktif sebagai bahan evaluasi dan pembelajaran bersama. Setiap umpan balik yang diterima akan menjadi landasan penting dalam memperbaiki kualitas perencanaan, pengukuran, serta pelaporan kinerja pada periode berikutnya.

Ke depan, penguatan budaya perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) akan terus diintegrasikan dalam setiap tahapan manajemen kinerja organisasi, mulai dari perencanaan strategis, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran capaian, hingga evaluasi dan tindak lanjut. Langkah ini sejalan dengan upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang semakin akuntabel, transparan, efektif, dan efisien, serta mampu merespons secara adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis, perkembangan kebijakan nasional, dan tuntutan publik yang semakin tinggi terhadap kualitas layanan pemerintah.

Sebagai penutup, kami berharap laporan kinerja ini tidak sekadar menjadi dokumen formal yang bersifat administratif, melainkan dapat berfungsi sebagai instrumen manajerial dan sumber informasi strategis yang memberikan nilai tambah bagi pimpinan, pemangku kepentingan, serta masyarakat luas. Laporan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai capaian, tantangan, dan peluang perbaikan kinerja organisasi, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan, pengambilan keputusan, serta penyusunan strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat sasaran di masa mendatang. Dengan demikian, kehadiran laporan ini diharapkan turut memperkuat kepercayaan publik serta mendukung terwujudnya kinerja organisasi yang semakin berkualitas dalam mendorong kemajuan investasi dan hilirisasi secara berkelanjutan.

Jakarta, Februari 2026
Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama

Rudy Salahuddin

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
IKHTISAR EKSEKUTIF	1

BAB I **PENDAHULUAN**

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1	Rencana Strategis	32
2.2	Perjanjian Kinerja	47
2.3	Rencana Aksi Kinerja	55

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1	Capaian Kinerja Organisasi	62
3.2	Analisis Capaian Kinerja	68
3.2.1	SP-1: Terwujudnya Tata Kelola Yang Akuntabel dan Transparan	68
3.2.2	SP-2: Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional	93
3.2.3	SP-3: Terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional	97
3.2.4	SP-4: Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	102
3.3	Realisasi Anggaran	117
3.4	Capaian Kinerja Anggaran	124
3.5	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	127

BAB IV

INISIATIF PENINGKATAN AKUNTABILITAS KINERJA

4.1	Hasil Evaluasi AKIP Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Tahun 2024	136
4.2	Tindak Lanjut Atas Evaluasi AKIP Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2024	144
4.3	Penetapan Rencana Strategis Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025-2029	146
4.4	Peningkatan implementasi tata kelola kinerja melalui Aplikasi Manajemen Akuntabilitas Kinerja Berdampak (SIMANTAB)	149

BAB V

PENUTUP

5.1	Kesimpulan	170
5.2	Saran	172

LAMPIRAN I

PERJANJIAN KINERJA SEKRETARIAT KEMENTERIAN/SEKRETARIAT UTAMA TAHUN 2025 **174**

LAMPIRAN II

PENGHARGAAN TAHUN 2025 **181**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1
Dukungan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Program Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Terhadap Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM 41

Tabel 2.2
Sasaran Program (SP) dan Indikator Kinerja Program Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 44

Tabel 2.3
Kegiatan dan Pagu Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 45

Tabel 2.4
Perjanjian Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 47

Tabel 2.5
Koreksi Capaian Perjanjian Kinerja Berdasarkan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 53

Tabel 2.6
Predikat Penilaian Kinerja Organisasi 54

Tabel 2.7
Target Rencana Aksi Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 57

Tabel 3.1
Penilaian Kinerja Organisasi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 63

Tabel 3.2
Capaian Indikator Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) 70

DAFTAR TABEL

Tabel 3.3
Capaian Indikator Opini BPK atas Laporan Keuangan 72

Tabel 3.4
Capaian Indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) 76

Tabel 3.5
Rincian Penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 78

Tabel 3.6
Capaian Indikator Nilai Kinerja Anggaran 83

Tabel 3.7
Capaian Indikator Indeks Reformasi Hukum 88

Tabel 3.8
Capaian Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM 90

Tabel 3.9
Capaian Indikator Nilai Evaluasi Kelembagaan 95

Tabel 3.10
Capaian Indikator Indeks Sistem Merit 98

Tabel 3.11
Capaian Indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama 104

Tabel 3.12
Capaian Indikator Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama 108

DAFTAR TABEL

Tabel 3.13
Capaian Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama 112

Tabel 3.14
Capaian Indikator Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama 114

Tabel 3.15
Realisasi Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 Berdasarkan Jenis Belanja 117

Tabel 3.16
Tren Realisasi Penyerapan Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2015-2025 119

Tabel 3.17
Realisasi Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Berdasarkan Kegiatan 121

Tabel 3.18
Capaian Kinerja Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Berdasarkan Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program 124

Tabel 3.19
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 128

Tabel 4.1
Nilai Akuntabilitas Kinerja Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM Tahun 2018-2025 135

Tabel 4.2
Nilai Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2022-2024 138

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Berdasarkan Peraturan Menteri Investasi/Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 2 Tahun 2024 12

Gambar 1.2
Komposisi Pegawai Setiap Unit Kerja di Lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 18

Gambar 1.3
Komposisi Kelompok Jabatan di Lingkungan Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Tahun 2025 19

Gambar 2.1
Alur *Logical Framework Approach* 49

Gambar 3.1
Perkembangan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Tahun 2020-2025 66

Gambar 3.2
Tampilan SMART Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM Tahun 2025 84

Gambar 3.3
Tampilan SMART NK Perencanaan Anggaran Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM Tahun 2025 85

Gambar 3.4
Tampilan SMART NK Pelaksanaan Anggaran Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM Tahun 2025 86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.5
Tampilan SMART Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Tahun 2025 107

Gambar 3.6
Tampilan SMART Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Tahun 2025 111

Gambar 3.7
Grafik Kinerja Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama per Bulan Tahun 2025 120

Gambar 3.8
Perkembangan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Tahun 2020-2025 131

Gambar 4.1
Desain *Landing Page* 150

Gambar 4.2
Desain submenu publik Perencanaan Kinerja 151

Gambar 4.3
Desain submenu publik Perencanaan Kinerja (Rencana Strategis) 151

Gambar 4.4
Desain submenu publik Perencanaan Kinerja (Perjanjian Kinerja) 152

Gambar 4.5
Desain submenu publik Pengukuran Kinerja 152

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.6
Desain submenu publik Pelaporan Kinerja 153

Gambar 4.7
Desain submenu publik Evaluasi Kinerja 153

Gambar 4.8
Tampilan dropdown menu INSPIRASI 154

Gambar 4.9
Contoh Desain INSPIRASI pada Rencana Kerja 155

Gambar 4.10
Desain Penyesuaian Capaian Rencana Aksi 157

Gambar 4.11
Desain Penyesuaian Verifikasi Rencana Aksi 158

Gambar 4.12
Desain Warning Capaian Indikator Kinerja 159

Gambar 4.13
Desain Optimalisasi Verifikasi Indikator Kinerja 160

Gambar 4.14
Desain Menu Penilaian Kinerja Organisasi 161

Gambar 4.15
Desain Matriks Penilaian Kinerja Organisasi 162

Gambar 4.16
Desain Fitur Menu Rekap Dokumen 162

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.17
Desain Menu Pohon Kinerja pada Modul Pelaporan Kinerja 163

Gambar 4.18
Desain Pemeringkatan Kinerja 163

Gambar 4.19
Desain LHE AKIP 164

Gambar 4.20
Desain Input LHE AKIP 164

Gambar 4.21
Desain Verifikasi Rekomendasi LHE 164

Gambar 4.22
Desain Input Verifikasi Rekomendasi LHE 164

Gambar 4.23
Desain Menu Verifikasi Rencana Aksi 165

Gambar 4.24
Desain Menu Matriks Efisiensi 166

Gambar 4.25
Desain Laporan Matriks Efisiensi 166

Gambar 4.26
Desain Menu Kerangka Logis – List Unit Kerja 167

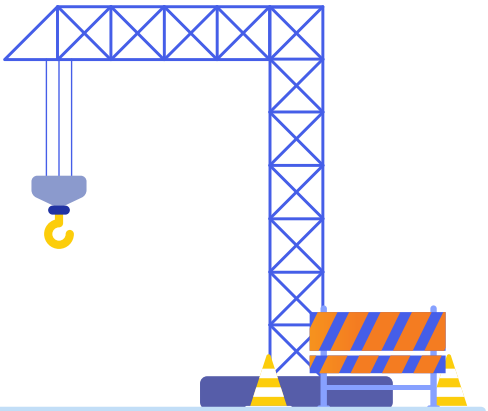
Gambar 4.27
Desain Menu Kerangka Logis – Bagan Kerangka Logis (Data Lengkap) 167

Ikhtisar Eksekutif

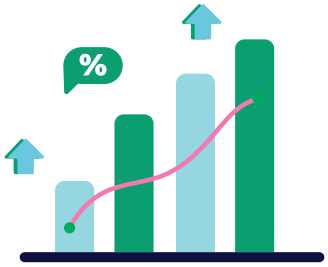
Laporan Kinerja Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Tahun 2025 memuat capaian dan tantangan kinerja sepanjang tahun 2025 dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan. Tahun 2025 merupakan tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM periode 2025–2029, sehingga menjadi pijakan awal dalam mengukur efektivitas strategi jangka menengah organisasi. Laporan ini menyajikan capaian indikator kinerja, realisasi anggaran, efisiensi penggunaan sumber daya, serta rekomendasi perbaikan berkelanjutan sebagai instrumen strategis untuk memperkuat transparansi dan akuntabilitas tata kelola kinerja.

Penyusunan dan pengukuran kinerja mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan pendekatan yang terintegrasi *end-to-end*. Dalam penghitungan tahun 2025 juga telah diterapkan Koreksi Normalisasi Capaian Perjanjian Kinerja (PK) berdasarkan Predikat AKIP, sehingga nilai kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian indikator, tetapi juga kualitas implementasi akuntabilitas kinerja. Dengan pendekatan yang semakin terintegrasi, berbasis data, dan berorientasi hasil, laporan ini diharapkan memberikan gambaran ringkas dan komprehensif mengenai kontribusi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dalam mendukung penguatan tata kelola, implementasi SAKIP, serta pencapaian kinerja Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM secara keseluruhan.

Dalam penghitungan tahun 2025 juga telah diterapkan Koreksi Normalisasi Capaian Perjanjian Kinerja (PK) berdasarkan Predikat AKIP, sehingga nilai kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian indikator, tetapi juga kualitas implementasi akuntabilitas kinerja.



Laporan Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 menyajikan informasi mengenai capaian kinerja serta berbagai tantangan yang dihadapi sepanjang tahun 2025 dalam rangka mewujudkan target yang telah ditetapkan. Tahun 2025 merupakan tahun pertama pelaksanaan Rencana Strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM periode 2025–2029, sehingga menjadi fase awal konsolidasi dan penguatan implementasi strategi organisasi. Adapun rincian capaian kinerja dimaksud adalah sebagai berikut:



1 Capaian Kinerja Utama

Berdasarkan Matriks Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) Tahun 2025, Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama memperoleh Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebesar 92,69 dengan predikat BAIK. Nilai ini merupakan rata-rata capaian Perjanjian Kinerja (PK) yang telah melalui proses normalisasi dan koreksi berdasarkan Predikat AKIP tahun sebelumnya (BB), sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi.

a. Sasaran Program I: Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan

Pada sasaran ini terdapat enam indikator kinerja. Secara umum, kinerja menunjukkan hasil yang sangat baik.

1. Tingkat Maturitas SPIP mencapai 92,92% (realisasi 3,41 dari target 3,67). Indikator ini belum mencapai target dan menjadi salah satu area yang memerlukan penguatan, khususnya dalam aspek pengendalian intern dan manajemen risiko.
2. Opini BPK atas Laporan Keuangan mencapai 100,00%, menunjukkan konsistensi dalam mempertahankan kualitas laporan keuangan.
3. Nilai Evaluasi AKIP Kementerian mencapai 100,42%, menandakan adanya peningkatan kualitas implementasi SAKIP di tingkat kementerian.
4. Nilai Kinerja Anggaran (NKA) mencapai 110,02% (dinormalisasi menjadi 110,00%), mencerminkan peningkatan kualitas pelaksanaan anggaran.
5. Indeks Reformasi Hukum mencapai 100,26%, menunjukkan perbaikan tata kelola regulasi.
6. Indeks Kepuasan Masyarakat mencatat capaian tertinggi sebesar 137,04% (dinormalisasi menjadi 110,00%), yang menunjukkan tingkat kepuasan publik terhadap layanan kementerian sangat tinggi.

Secara keseluruhan, sasaran ini menjadi kontributor utama terhadap tingginya total capaian Perjanjian Kinerja, meskipun penguatan SPIP masih perlu menjadi prioritas.

b. Sasaran Program II: Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional

Indikator pada sasaran ini belum melampaui target yang telah ditetapkan, yaitu:

1. Nilai Evaluasi Kelembagaan mencapai 98,98% (realisasi 88,09 dari target 89,00).

Capaian ini mendekati target namun belum sepenuhnya optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa penataan struktur organisasi dan proses bisnis telah berjalan baik, namun masih terdapat ruang perbaikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

c. Sasaran Program III: Terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional

Kinerja pada sasaran ini tercermin dari indikator yaitu:

1. Indeks Sistem Merit mencapai 100,00% (realisasi 285 dari target 285).

Capaian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN telah berjalan optimal, mencerminkan penguatan profesionalisme, transparansi, dan objektivitas dalam manajemen SDM.

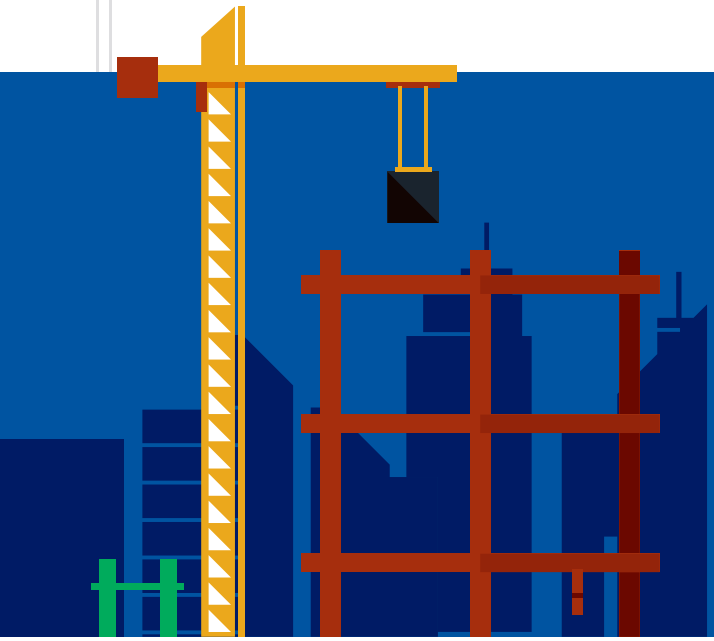
d. Sasaran Program IV: Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama

Sasaran ini menunjukkan kinerja yang sangat kuat dan konsisten melampaui target dengan capaian indikator antara lain:

1) Nilai AKIP Sekretariat mencapai 100,38%.
2) Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) mencapai 102,87%.
3) Nilai IKPA mencapai 113,16% (dinormalisasi menjadi 110,00%), mencerminkan efektivitas pelaksanaan anggaran.
4) Persentase batas tertinggi temuan LHP BPK mencapai 110,00%, menunjukkan pengelolaan laporan keuangan yang semakin akuntabel dengan tingkat temuan yang sangat rendah.

Kinerja pada sasaran ini menunjukkan bahwa fungsi dukungan manajemen, khususnya pada aspek perencanaan, penganggaran, dan pengelolaan keuangan, telah berjalan secara efektif dan efisien.

Sesuai ketentuan PermenPANRB Nomor 22 Tahun 2024, seluruh capaian indikator telah dinormalisasi, terutama untuk indikator yang melampaui 110%, guna menjaga proporsionalitas penilaian. Selain itu, diterapkan koreksi normalisasi sebesar 10% berdasarkan Predikat AKIP (BB) tahun sebelumnya. Dengan mekanisme ini, nilai akhir capaian PK berada dalam rentang 83%–99%. Pendekatan ini memastikan bahwa penilaian kinerja tidak hanya berbasis pada pencapaian angka target, tetapi juga mempertimbangkan kualitas implementasi sistem akuntabilitas kinerja organisasi.



98,98%
Nilai Evaluasi Kelembagaan

100%
Indeks Sistem Merit

100,38%
Nilai AKIP Sekretariat

110%
Temuan LHP BPK

2 Realisasi Anggaran

Pada Tahun Anggaran 2025, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM mengelola pagu anggaran sebesar Rp481.027.838.000 dengan realisasi mencapai Rp469.135.289.601 atau 97,53%. Tingkat penyerapan ini menunjukkan pengelolaan anggaran yang optimal dan terkendali, serta mencerminkan keselarasan antara perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian target kinerja. Capaian tersebut menggambarkan komitmen organisasi dalam memanfaatkan anggaran secara efektif, efisien, dan akuntabel guna mendukung pencapaian sasaran strategis serta penguatan tata kelola kinerja Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

3 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Efisiensi penggunaan sumber daya Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 menunjukkan kinerja yang positif dan terukur. Dari total pagu anggaran sebesar Rp481.027.838.000, realisasi mencapai Rp469.135.289.601 atau 97,53%, dengan capaian indikator kinerja (IK) secara keseluruhan sebesar 102,96% dan tingkat efisiensi agregat sebesar 5,43%. Hal ini menandakan bahwa kinerja organisasi tidak hanya melampaui target, tetapi juga dicapai dengan pemanfaatan anggaran yang relatif efisien.

4 Permasalahan dan Tindak Lanjut

Berdasarkan Matriks Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) Tahun 2025, secara umum seluruh indikator telah mencapai bahkan melampaui target yang ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat sejumlah permasalahan dan area perbaikan yang perlu menjadi perhatian untuk menjaga konsistensi dan keberlanjutan kinerja di tahun berikutnya.

a. Pada indikator Tingkat Maturitas SPIP, realisasi belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi pengendalian intern dan manajemen risiko belum merata serta belum optimal dalam aspek monitoring dan evaluasi berkelanjutan. Untuk itu, diperlukan penguatan manajemen risiko terintegrasi, peningkatan kualitas pengawasan internal, serta pendampingan intensif kepada unit kerja agar penerapan SPIP semakin efektif.
b. Untuk indikator Opini BPK atas Laporan Keuangan, capaian telah optimal. Namun, potensi risiko tetap ada terutama terkait kepatuhan administrasi dan konsistensi kualitas penyajian laporan keuangan. Tindak lanjut yang diperlukan adalah memperkuat *quality control* laporan keuangan, memastikan penyelesaian rekomendasi BPK secara tepat waktu, serta meningkatkan kompetensi SDM pengelola keuangan.
c. Pada Nilai Evaluasi AKIP Kementerian, capaian yang melampaui target menunjukkan perbaikan sistem akuntabilitas kinerja. Meski demikian, masih diperlukan penguatan dalam penyelarasan cascading kinerja, pemanfaatan hasil evaluasi, serta integrasi perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja agar implementasi SAKIP semakin optimal.
d. Nilai Kinerja Anggaran (NKA) yang melampaui target mencerminkan kualitas pelaksanaan anggaran yang baik. Namun, stabilitas kualitas perencanaan dan konsistensi antara output dan outcome masih perlu ditingkatkan melalui penyempurnaan perencanaan, pengendalian pelaksanaan anggaran, dan evaluasi berkala berbasis data.
e. Indeks Reformasi Hukum dan Indeks Kepuasan Masyarakat menunjukkan capaian yang sangat baik. Tantangan ke depan terletak pada harmonisasi regulasi yang lebih adaptif serta standardisasi dan digitalisasi layanan publik agar kualitas pelayanan tetap terjaga dan merata di seluruh unit.
f. Pada Nilai Evaluasi Kelembagaan, realisasi sedikit di bawah target sehingga mengindikasikan perlunya penyesuaian struktur organisasi dan proses bisnis agar semakin efektif dan responsif terhadap dinamika tugas. Langkah perbaikan mencakup penyempurnaan peta proses bisnis dan evaluasi beban kerja berbasis analisis jabatan.
g. Indeks Sistem Merit telah mencapai target, namun konsistensi penerapan manajemen talenta dan pengembangan kompetensi ASN perlu terus diperkuat agar sistem merit berjalan berkelanjutan dan berdampak nyata pada profesionalisme aparatur.
h) Sementara itu, indikator pada sasaran layanan dukungan manajemen yang meliputi Nilai AKIP Sekretariat, NKPA, IKPA, serta persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK, menunjukkan capaian di atas target. Meskipun demikian, tantangan yang perlu diantisipasi adalah menjaga ketepatan waktu pelaksanaan anggaran, meningkatkan kualitas perencanaan, serta mencegah potensi temuan berulang melalui penguatan pengendalian internal dan tindak lanjut rekomendasi audit secara konsisten.

Secara keseluruhan, permasalahan yang muncul lebih bersifat peningkatan kualitas dan konsistensi, bukan pada kegagalan pencapaian target. Oleh karena itu, tindak lanjut yang diperlukan berfokus pada penguatan integrasi perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja, peningkatan kualitas tata kelola dan pengendalian internal, serta optimalisasi pemanfaatan data dan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan berkelanjutan.

Laporan
Kinerja
2025

Bab 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan Kinerja (LKj) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ BKPM Tahun 2025 disusun sebagai wujud pertanggungjawaban institusional atas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi selama satu tahun anggaran. Dokumen ini mencerminkan komitmen terhadap tata kelola pemerintahan yang baik melalui penyajian informasi kinerja yang transparan, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan, khususnya dalam pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, serta aset negara guna mendukung pencapaian sasaran strategis kementerian.

Penyusunan laporan ini berlandaskan pada kerangka Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, serta ketentuan terbaru dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Regulasi terbaru tersebut membawa perubahan signifikan dalam mekanisme penilaian kinerja organisasi, khususnya melalui penerapan Koreksi Normalisasi Capaian Perjanjian Kinerja (PK) yang memperhitungkan Predikat AKIP tahun sebelumnya. Dengan pendekatan ini, nilai kinerja organisasi tidak hanya ditentukan oleh persentase ketercapaian indikator, tetapi juga dikaitkan dengan kualitas implementasi sistem akuntabilitas kinerja. Artinya, capaian kinerja yang tinggi harus ditopang oleh tata kelola yang kuat agar menghasilkan nilai akhir yang optimal.

Selain perubahan pada mekanisme evaluasi, terdapat pula penyesuaian dalam pendekatan penyusunan Perjanjian Kinerja. Jika sebelumnya menggunakan kerangka *Balanced Scorecard* (BSC) yang menitikberatkan pada perspektif kinerja, maka pada tahun berjalan telah beralih ke pendekatan *Logical Framework Approach* (LFA). Pendekatan LFA menekankan keterkaitan logis antara input, aktivitas, *output*, *outcome*, hingga dampak (*impact*), sehingga perencanaan dan pengukuran kinerja menjadi lebih terstruktur, berorientasi hasil, serta selaras dengan prinsip *value for money*. Transformasi ini memperkuat integrasi antara dokumen perencanaan strategis, perencanaan tahunan, dan penganggaran berbasis kinerja.

Secara substansi, LKj Tahun 2025 memuat hasil pengukuran dan analisis atas pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan sepanjang tahun. Evaluasi dilakukan terhadap indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja berbasis LFA, dengan dukungan data dan eviden yang dapat diverifikasi. Penyajian ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai tingkat pencapaian sasaran, efektivitas penggunaan sumber daya, serta berbagai tantangan yang dihadapi dalam implementasi program prioritas.

Dokumen ini tidak semata-mata diposisikan sebagai kewajiban administratif, melainkan sebagai instrumen manajerial dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis kinerja. Informasi yang disajikan menjadi dasar bagi pimpinan dalam menetapkan langkah strategis, melakukan penyesuaian kebijakan, serta memperkuat sinergi antarunit kerja. Di sisi lain, laporan ini juga berfungsi sebagai media akuntabilitas publik yang menunjukkan komitmen organisasi terhadap transparansi, integritas, dan profesionalisme birokrasi.

Laporan ini juga berfungsi sebagai media akuntabilitas publik yang menunjukkan komitmen organisasi terhadap transparansi, integritas, dan profesionalisme birokrasi.

Lebih jauh, LKj Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 berperan sebagai sarana pembelajaran organisasi dalam kerangka perbaikan berkelanjutan. Evaluasi atas capaian, kendala, dan risiko yang muncul menjadi pijakan untuk memperkuat sistem perencanaan, meningkatkan kualitas *monitoring* dan evaluasi, serta mengoptimalkan pengendalian internal. Penekanan pada integrasi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan evaluasi secara *end-to-end* sebagaimana diamanatkan PermenPANRB Nomor 22 Tahun 2024 mendorong organisasi untuk semakin adaptif dan berbasis data.

Dengan demikian, Laporan Kinerja ini tidak hanya merefleksikan hasil kerja tahunan, tetapi juga menjadi bagian dari proses transformasi kelembagaan menuju tata kelola yang lebih efektif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara menyeluruh guna mendukung terwujudnya visi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dalam menciptakan iklim investasi yang berdaya saing dan berkontribusi nyata bagi pembangunan nasional.

1.2 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Mengacu pada Peraturan Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal, Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama merupakan unsur pendukung pimpinan yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM. Kedudukan tersebut menempatkan Sekretariat sebagai simpul utama dalam memastikan terselenggaranya tata kelola organisasi yang efektif, tertib, dan selaras dengan arah kebijakan kementerian.

Secara substansial, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memiliki tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

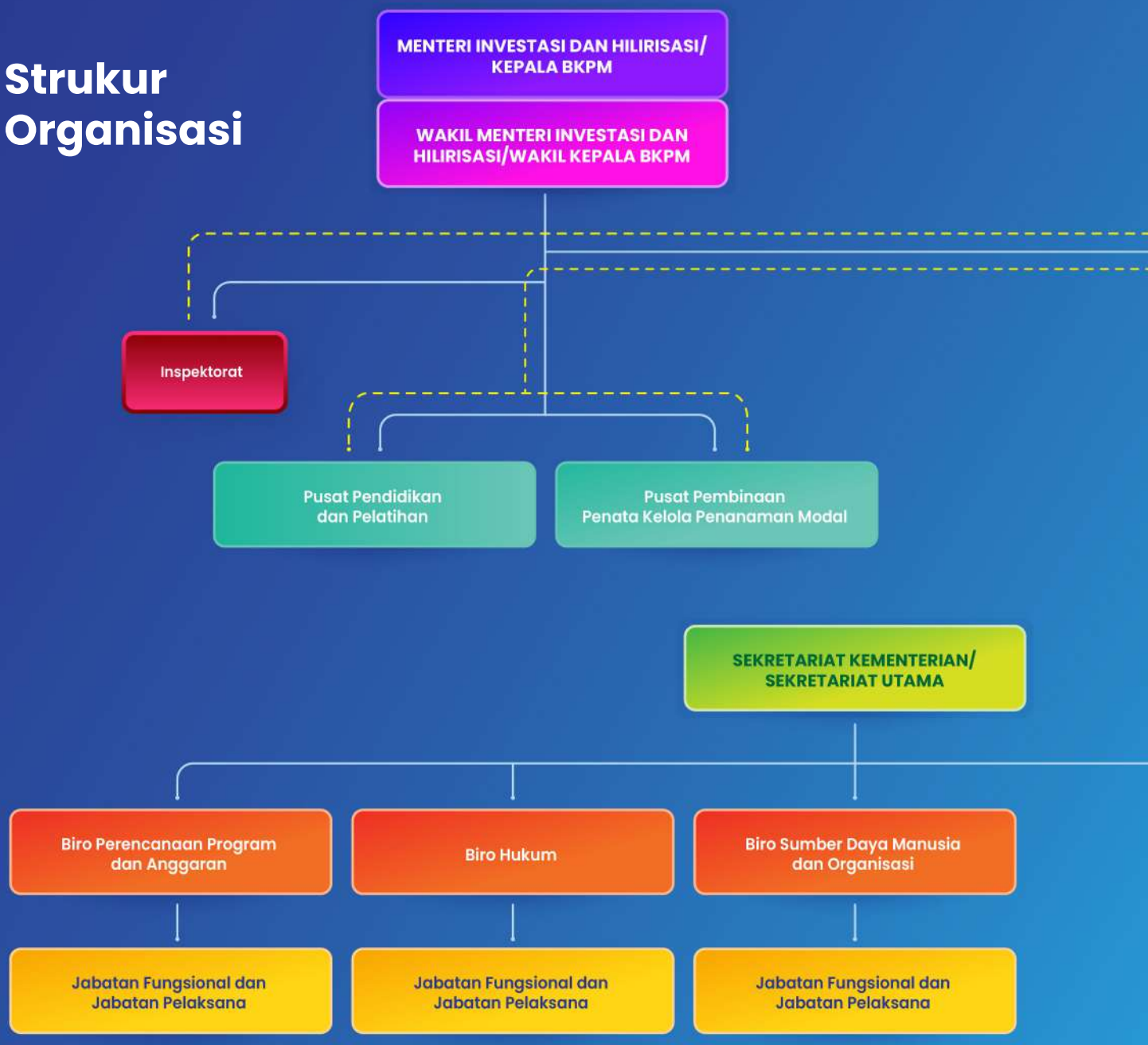
1. koordinasi kegiatan di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM;
2. koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM;
3. pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, sumber daya manusia, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM;
4. pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana;
5. koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan, serta pelaksanaan advokasi hukum;
6. koordinasi dan penyelenggaraan pengelolaan barang milik/ kekayaan negara dan pengelolaan pengadaan barang/jasa;
7. pengelolaan data dan informasi; dan
8. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM.

Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memiliki struktur organisasi yang dipimpin oleh Sekretaris Kementerian/ Sekretaris Utama sebagai pimpinan tertinggi unit, yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama didukung oleh unit-unit kerja di bawahnya yang menjalankan fungsi perencanaan, keuangan, kepegawaian, hukum, organisasi, umum, serta dukungan manajemen lainnya.

Struktur organisasi tersebut dirancang untuk memastikan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, dan pelayanan administrasi kepada seluruh unsur organisasi dapat berjalan secara efektif, terintegrasi, dan akuntabel. Susunan dan hubungan kerja antarunit dalam Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama sebagaimana dimaksud tergambar pada bagan organisasi berikut.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Sekretaris Kementerian/ Sekretaris Utama didukung oleh unit-unit kerja di bawahnya yang menjalankan fungsi perencanaan, keuangan, kepegawaian, hukum, organisasi, umum, serta dukungan manajemen lainnya.

Strukur Organisasi



Gambar 1.1
Struktur Organisasi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Berdasarkan Peraturan Menteri Investasi/ Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 2 Tahun 2024

SEKRETARIAT KEMENTERIAN/ SEKRETARIAT UTAMA
Biro Perencanaan Program dan Anggaran
Biro Hukum
Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi
Biro Protokol dan Hubungan Masyarakat
Biro Perencanaan Program dan Anggaran
Biro Protokol dan Hubungan Masyarakat
Biro Umum dan Keuangan
Bagian Protokol
Bagian Tata Usaha Pimpinan
Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana
Subbagian Tata Usaha Menteri/ Kepala
Subbagian Tata Usaha Wakil Menteri/ Wakil Kepala
Subbagian Tata Usaha Sekretaris Kementerian/ Sekretaris Utama
Subbagian Tata Usaha Staf Ahli dan Staf Khusus
Bagian Pengadaan, Perlengkapan, dan Rumah Tangga
Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana
Subbagian Perlengkapan
Subbagian Rumah Tangga
Subbagian Keamanan

Berdasarkan Peraturan Menteri Investasi/Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Nomor 2 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Investasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal, satuan kerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama terdiri dari 5 (lima) unit kerja, yaitu :

Biro Perencanaan Program dan Anggaran

Mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan rencana kerja, program dan anggaran, serta pengelolaan kinerja organisasi di lingkungan Kementerian/Badan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Perencanaan Program dan Anggaran menyelenggarakan fungsi:

a. Penyiapan koordinasi, penyusunan, penyerasian perencanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan program di lingkungan Kementerian/Badan;

b. Penyiapan koordinasi, penyusunan, penyerasian perencanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan anggaran di lingkungan Kementerian/Badan;

c. Penyiapan koordinasi, penyusunan, penyerasian perencanaan, pengukuran, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kinerja organisasi di lingkungan Kementerian/Badan;

d. Pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan biro; dan

e. Pelaksanaan urusan ketatausahaan biro.

Biro Hukum

Mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan, pengelolaan jaringan dokumentasi dan informasi hukum, naskah kerja sama, penelaahan hukum, dan pelaksanaan advokasi hukum. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Hukum menyelenggarakan fungsi:

a. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan, pengelolaan jaringan dokumentasi dan informasi hukum, naskah kerja sama, dan penelaahan hukum;

b. Pelaksanaan advokasi hukum;

c. Pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan biro; dan

d. Pelaksanaan urusan ketatausahaan biro.

Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia, pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana, serta koordinasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian/Badan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menyelenggarakan fungsi:

a. Penyiapan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, dan pengendalian perencanaan sumber daya manusia;

b. Penyiapan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, dan pengendalian manajemen talenta, budaya kerja, dan pengelolaan manajemen kinerja sumber daya manusia;

c. Penyiapan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, dan pengendalian manajemen karier, sistem merit, penugasan, layanan administrasi, kesejahteraan, dan disiplin sumber daya manusia;

d. Pelaksanaan fasilitasi administrasi jabatan fungsional;

e. Penyiapan pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana, serta koordinasi reformasi birokrasi;

f. Pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan biro; dan

g. Pelaksanaan urusan ketatausahaan biro.

Biro Protokol dan Hubungan Masyarakat

Mempunyai tugas melaksanakan urusan keprotokolan, ketatausahaan pimpinan, dan hubungan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Protokol dan Hubungan Masyarakat menyelenggarakan fungsi:

a. Pelaksanaan urusan keprotokolan;

b. Pelaksanaan dukungan administrasi dan ketatausahaan Menteri/Kepala, Wakil Menteri/Wakil Kepala, Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama, Staf Ahli, dan Staf Khusus;

c. Penyiapan bahan persidangan Menteri/Kepala, Wakil Menteri/Wakil Kepala, Staf Ahli, dan Staf Khusus;

d. Penyiapan pembinaan dan pemberian informasi publik;

e. Pelaksanaan hubungan masyarakat;

f. Pengelolaan media dan hubungan antarlembaga;

g. Pelaksanaan produksi konten informasi produk kebijakan dan program Kementerian/Badan;

h. Pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan biro; dan

i. Pelaksanaan urusan ketatausahaan biro.

Biro Umum dan Keuangan

Mempunyai tugas melaksanakan urusan perlengkapan, kerumahtanggaan, keuangan, pengelolaan pelaksanaan ketatausahaan dan kearsipan Kementerian/Badan, serta pengelolaan barang milik/ kekayaan negara dan layanan pengadaan barang/jasa. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Biro Umum dan Keuangan menyelenggarakan fungsi:

a. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara;
b. Pengelolaan urusan kerumahtanggaan Kementerian/ Badan;
c. Pengelolaan layanan pengadaan barang/jasa;
d. Pengelolaan akuntansi, pelaporan keuangan, dan evaluasi keuangan;
e. Pelaksanaan ketatausahaan dan kearsipan Kementerian/Badan;
f. Pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi, dan pelaporan biro; dan
g. Pelaksanaan urusan ketatausahaan biro.

Selain itu, terdapat tiga unit pelaksana teknis yang secara administratif berada di bawah koordinasi Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama, yaitu:

1. **Inspektorat** mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan Kementerian/ Badan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Inspektorat menyelenggarakan fungsi:
   a. Penyusunan kebijakan teknis pengawasan intern di lingkungan Kementerian/Badan;
   b. Pelaksanaan pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
   c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri/Kepala;
   d. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
   e. Pelaksanaan administrasi Inspektorat; dan
   f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri/Kepala.
2. **Pusat Pendidikan dan Pelatihan** mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan struktural, fungsional, dan teknis bagi aparatur di bidang penanaman modal. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pusat Pendidikan dan Pelatihan menyelenggarakan fungsi:
   a. Penyusunan program pendidikan dan pelatihan;
   b. Penyusunan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
   c. Penyusunan dan pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan;
   d. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan struktural, fungsional penanaman modal dan non penanaman modal, dan teknis bagi aparatur;
   e. Penyusunan evaluasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan; dan
   f. Pelaksanaan administrasi pusat.

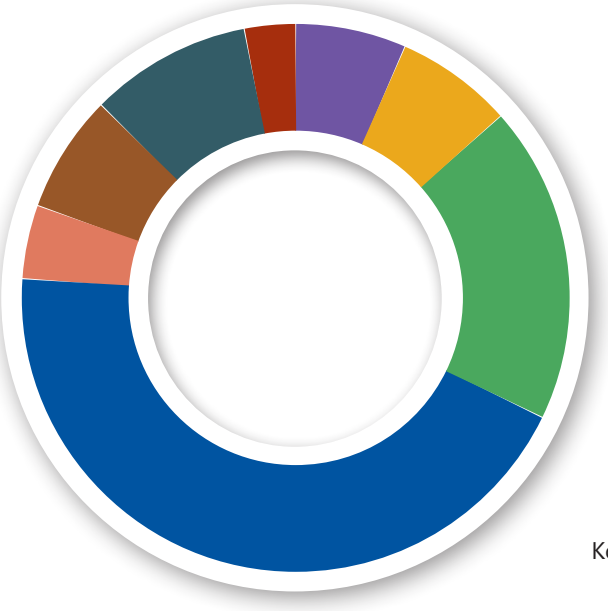
3. **Pusat Pembinaan Penata Kelola Penanaman Modal** mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pembinaan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Pusat Pembinaan Penata Kelola Penanaman Modal menyelenggarakan fungsi:
   a. Penyusunan kebijakan teknis pembinaan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal;
   b. Penyiapan perencanaan, pembentukan, pemberian rekomendasi formasi, serta pertimbangan pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal;
   c. Pelaksanaan penilaian dan penetapan angka kredit, serta pemantauan dan evaluasi kinerja Pejabat Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal;
   d. Penyiapan koordinasi dan penyusunan standar kompetensi Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal;
   e. Pelaksanaan penilaian kompetensi teknis;
   f. Penyiapan koordinasi dan pelaksanaan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi dan fasilitasi pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal;
   g. Pelaksanaan pengembangan sistem informasi dan layanan informasi Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal;
   h. Pelaksanaan pembinaan profesi dan fasilitasi pembentukan organisasi profesi;
   i. Pelaksanaan evaluasi pengembangan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal; dan
   j. Pelaksanaan administrasi pusat.

Dalam menjalankan peran strategis dan tanggung jawabnya, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM didukung oleh 321 orang pegawai, termasuk pegawai pada 3 (tiga) unit kerja yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM, yaitu Inspektorat, Pusat Pendidikan dan Pelatihan, serta Pusat Pembinaan Penata Kelolaan Penanaman Modal. Dukungan sumber daya manusia tersebut menjadi faktor kunci dalam memastikan terselenggaranya fungsi koordinasi, pembinaan, dan dukungan administrasi secara optimal di lingkungan kementerian.

Para pegawai tersebut berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, keahlian, dan disiplin ilmu, yang mencerminkan keberagaman kompetensi yang diperlukan untuk mendukung fungsi manajemen, perencanaan, pengawasan, pelayanan administrasi, serta penguatan tata kelola organisasi secara menyeluruh. Keberagaman ini menjadi modal penting dalam mendorong kolaborasi, inovasi, dan peningkatan kualitas layanan internal kementerian.

Dari total 321 pegawai, sebanyak 173 orang atau sekitar 53,89% merupakan laki-laki dan 148 orang atau sekitar 46,11% merupakan perempuan. Komposisi ini menunjukkan distribusi gender yang relatif seimbang serta mencerminkan komitmen terhadap prinsip inklusivitas dan kesetaraan dalam lingkungan kerja. Keseimbangan tersebut diharapkan dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang profesional, harmonis, dan kolaboratif.

Seluruh pegawai tersebut tersebar pada delapan unit kerja setingkat Eselon II, yang masing-masing memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan, pengelolaan sumber daya, serta penyusunan kebijakan administratif dan teknis. Komposisi dan distribusi pegawai pada setiap unit kerja dirancang secara proporsional untuk memastikan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja organisasi. Gambaran lebih rinci mengenai distribusi pegawai dimaksud dapat dilihat pada grafik berikut.



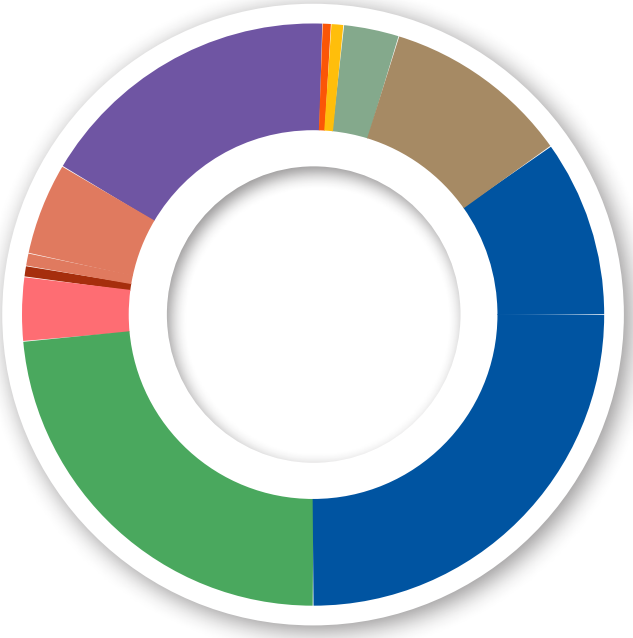
- 21 Biro Perencanaan Program dan Anggaran
- 14 Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi
- 22 Biro Hukum
- 22 Inspektorat
- 59 Biro Protokol dan Hubungan Masyarakat
- 31 Pusat Pendidikan dan pelatihan
- 140 Biro Umum dan Keuangan
- 9 Pusat Pembinaan Penata Kelola Penanaman Modal

Gambar 1.2
Komposisi Pegawai Setiap Unit Kerja di Lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi, termasuk di lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ BKPM. Ketersediaan pegawai dengan komposisi jabatan yang seimbang dan sesuai kebutuhan organisasi menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kapasitas kelembagaan serta efektivitas tata kelola internal.

Dalam rangka memperkuat kualitas penyelenggaraan pemerintahan, dilakukan telaah terhadap struktur jabatan pegawai untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai distribusi SDM pada aspek kepemimpinan, manajerial, teknis, maupun administratif. Hasil analisis tersebut menjadi landasan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan SDM yang diarahkan pada peningkatan efisiensi, kinerja, dan profesionalisme aparatur.

Grafik berikut menampilkan komposisi pegawai Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama berdasarkan kategori jabatan, yaitu Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrator, Jabatan Fungsional Tertentu (JFT), dan Jabatan Fungsional Umum (JFU). Penyajian ini memberikan gambaran komprehensif mengenai struktur kepegawaian yang ada, sekaligus menjadi referensi dalam perencanaan penguatan organisasi dan pengembangan kapasitas SDM ke depan sebagaimana tercermin dalam grafik berikut ini.



- 1 JPT Madya
- 1 JPT Utama
- 8 JPT Pratama
- 20 Kepala Bagian/ JFT Madya
- 66 Kepala Seksi/ JFT Muda
- 47 JFT Pertama
- 7 JFT Penyelia
- 1 JFT Mahir
- 10 JFT Terampil
- 33 JFU

Gambar 1.3
Komposisi Kelompok Jabatan di Lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025

1.3 Maksud dan Tujuan

Penyusunan Laporan Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM tidak semata-mata dimaksudkan untuk memenuhi kewajiban administratif, melainkan memiliki peran strategis dalam mendukung pengelolaan organisasi yang lebih efektif dan akuntabel. Laporan ini menjadi bagian penting dari siklus manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil serta peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan. Beberapa maksud utama penyusunan laporan kinerja tersebut antara lain:

1 Sebagai Instrumen Evaluasi Kinerja

Laporan kinerja berfungsi sebagai alat untuk mengukur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Melalui evaluasi ini, organisasi dapat menilai efektivitas pelaksanaan program, efisiensi pemanfaatan sumber daya, serta capaian *output* dan *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan yang telah dilaksanakan.

2 Penguatan Akuntabilitas kepada Publik

Dokumen ini menyajikan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan terkait penggunaan anggaran, pengelolaan sumber daya manusia, dan pelaksanaan program. Dengan demikian, masyarakat dan para pemangku kepentingan dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai kinerja pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional dan bertanggung jawab.

3 Meningkatkan Transparansi Organisasi

Penyampaian data dan informasi kinerja secara terbuka dan objektif menjadikan laporan ini sebagai media komunikasi antara instansi pemerintah dan publik. Transparansi tersebut berperan dalam membangun kepercayaan serta membuka ruang partisipasi dan pengawasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

Selain memiliki maksud strategis tersebut, penyusunan laporan kinerja juga diarahkan untuk mencapai beberapa tujuan berikut:

1. **Sebagai Landasan Perencanaan dan Penetapan Prioritas**
   Hasil evaluasi yang tertuang dalam laporan menjadi dasar dalam menyusun rencana kerja yang lebih tepat sasaran dan berbasis kebutuhan aktual organisasi. Hal ini membantu Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dalam menentukan prioritas program dan kegiatan yang memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian kinerja.

2. **Mendukung Proses Pengambilan Keputusan**
   Informasi kinerja yang tersaji secara sistematis menjadi referensi penting bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan, menetapkan strategi peningkatan kinerja, serta menentukan langkah perbaikan yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan dan mengoptimalkan potensi organisasi.

3. **Mendorong Perbaikan Berkelanjutan dan Inovasi**
   Laporan kinerja tidak hanya merekam capaian masa lalu, tetapi juga menjadi pijakan untuk pengembangan di masa mendatang. Dengan mengidentifikasi celah kinerja dan peluang peningkatan, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dapat terus melakukan pembaruan dan inovasi guna mewujudkan organisasi yang lebih efektif, efisien, adaptif, serta responsif terhadap dinamika lingkungan strategis.

Dengan pemahaman yang menyeluruh terhadap maksud dan tujuan tersebut, Laporan Kinerja diharapkan menjadi instrumen strategis dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang berorientasi pada hasil, menjunjung tinggi akuntabilitas, serta membangun transparansi yang kredibel dan berkelanjutan.

1.4 Aspek Strategis

Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memegang fungsi yang sangat vital, terutama dalam aspek perencanaan, pengelolaan, serta pelaksanaan berbagai kegiatan yang menunjang tugas dan fungsi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Peran strategis tersebut tercermin dalam tanggung jawabnya untuk memastikan seluruh proses manajerial berjalan secara terarah, terpadu, dan selaras dengan tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama berperan sentral dalam mengoordinasikan implementasi program dan kegiatan, sekaligus melakukan pemantauan serta evaluasi atas kinerja Satuan Kerja. Upaya ini dilakukan guna memastikan pencapaian Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program secara optimal dan terukur, melalui:

1. Penyiapan koordinasi, penyusunan, dan penyerasian perencanaan, pengukuran, monitoring, program, anggaran, evaluasi dan pelaporan kinerja organisasi di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM;
2. Mengoordinasikan dan menyusun peraturan perundang-undangan, mengelola jaringan dokumentasi dan informasi hukum, menyiapkan naskah kerja sama, penelaahan hukum, serta melaksanakan advokasi hukum.
3. Melaksanakan urusan keprotokolan, administrasi Menteri/Kepala Badan, Wakil Menteri/Wakil Kepala Badan, Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama, Staf Ahli Menteri, dan Staf Khusus Menteri serta melaksanakan dukungan administrasi, urusan kearsipan, penyiapan bahan persidangan dan urusan ketatatusahaan Biro;
4. Melaksanakan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan, melalui audit, evaluasi, pemantauan, dan berbagai kegiatan pengawasan lainnya.
5. Menyusun program pengembangan kurikulum, mengevaluasi pelaksanaannya, serta mengelola urusan administrasi yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan.

1.5 Isu Strategis

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama, terdapat sejumlah isu strategis yang memengaruhi efektivitas operasional serta pencapaian target kinerja. Tantangan-tantangan tersebut meliputi berbagai aspek kelembagaan, manajerial, hingga faktor eksternal, antara lain sebagai berikut:

a Dinamika Kebijakan Restrukturisasi Organisasi

Perubahan kebijakan terkait penataan dan restrukturisasi organisasi berdampak langsung pada mekanisme kerja unit. Penyesuaian tersebut menuntut revisi perencanaan dan penganggaran, yang berimplikasi pada meningkatnya beban administratif serta potensi terganggunya kelancaran pelaksanaan kegiatan.

b Keterlambatan Penyampaian Laporan Evaluasi

Sebagian unit kerja masih belum konsisten dalam menyampaikan laporan evaluasi program, kegiatan, dan anggaran sesuai jadwal yang ditetapkan. Kondisi ini dapat menghambat proses monitoring dan evaluasi, serta memengaruhi kualitas perencanaan pada periode berikutnya.

c Keterbatasan Kapasitas Ruang Kerja

Sebagian unit kerja masih belum konsisten dalam menyampaikan laporan evaluasi program, kegiatan, dan anggaran sesuai jadwal yang ditetapkan. Kondisi ini dapat menghambat proses monitoring dan evaluasi, serta memengaruhi kualitas perencanaan pada periode berikutnya.

d Terbatasnya Dukungan Sarana dan Prasarana

Keterbatasan alokasi anggaran untuk pengadaan dan pemeliharaan fasilitas kerja menjadi kendala dalam penyediaan infrastruktur yang memadai. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas layanan internal maupun eksternal.

e Kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Belum terpenuhinya kebutuhan jumlah dan kompetensi SDM di beberapa fungsi strategis menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang. Hal ini berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas dan optimalisasi kinerja organisasi secara keseluruhan.

f Rendahnya Kepatuhan Tindak Lanjut Pengawasan

Masih terdapat unit kerja yang kurang responsif dalam menindaklanjuti rekomendasi hasil pengawasan secara tepat waktu. Keterlambatan tersebut berpotensi menghambat penyelesaian permasalahan dan memengaruhi kualitas tata kelola.

g Belum Optimalnya Integrasi Data Pengawasan

Data pendukung fungsi pengawasan belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem big data kementerian. Kurangnya integrasi ini membatasi pemanfaatan data secara komprehensif untuk pengambilan keputusan berbasis informasi yang akurat dan *real time*.

h Penumpukan Realisasi Anggaran di Akhir Tahun

Keterlambatan penyampaian laporan pertanggungjawaban anggaran berdampak pada pola realisasi yang cenderung terakumulasi pada triwulan akhir. Hal ini menyulitkan pengendalian dan pengawasan anggaran secara merata sepanjang tahun berjalan.

i Belum Optimalnya Implementasi Manajemen Talenta ASN

Penerapan sistem manajemen talenta berbasis merit, yang mencakup perencanaan karier, pengembangan kompetensi, hingga sistem penghargaan, masih belum berjalan secara komprehensif. Optimalisasi sistem ini menjadi krusial untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja aparatur.

j Dinamika Eksternal di Bidang Penanaman Modal

Perkembangan situasi eksternal, termasuk peningkatan kasus atau kebutuhan mendesak di sektor penanaman modal yang melampaui proyeksi awal, memberikan tekanan terhadap perencanaan anggaran. Kondisi ini menuntut fleksibilitas dan penyesuaian kebijakan secara cepat dan terukur.

k Kebutuhan Penguatan Kapasitas SDM

Tuntutan global dan dinamika sektor investasi serta hilirisasi menuntut peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan. Pengembangan kompetensi yang terarah dan sistematis diperlukan untuk menghasilkan aparatur yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tinggi dalam mendukung agenda pembangunan nasional.

1.6 Sistematika Laporan

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 mengenai Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, penyusunan Laporan Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 dilaksanakan sesuai dengan pedoman dan struktur yang telah ditetapkan dalam regulasi tersebut. Penerapan sistematika yang baku ini dimaksudkan agar seluruh pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dapat disajikan secara runtut, komprehensif, dan mudah dipahami oleh para pemangku kepentingan. Dengan demikian, setiap capaian kinerja dapat dipertanggungjawabkan secara jelas serta terdokumentasi secara sistematis.

Proses penyusunan laporan dilakukan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kinerja, yang dilandasi oleh prinsip transparansi, akuntabilitas, dan orientasi pada hasil. Pendekatan tersebut diharapkan mampu mendukung peningkatan kualitas kinerja organisasi secara berkelanjutan dalam rangka mewujudkan sasaran strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Adapun sistematika penyusunan Laporan Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

1.	**KATA PENGANTAR**	Berisi kata pendahuluan atau pandangan umum secara singkat dan jelas berkaitan dengan laporan kinerja yang ditandatangani oleh penanggung jawab Satuan Kerja/Eselon I.
2.	**IKHTISAR EKSEKUTIF**	Berisi ringkasan singkat mengenai capaian kinerja dan realisasi anggaran Satuan Kerja/Eselon I yang ditetapkan pada perjanjian kinerja.
3.	**BAB I PENDAHULUAN**	**A. Latar Belakang** Subbab ini menyajikan penjelasan umum organisasi Satuan Kerja/Eselon I. **B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi** Subbab ini menyajikan tugas, fungsi dan struktur organisasi Satuan Kerja/Eselon I secara lengkap.

C. Maksud dan Tujuan

Subbab ini menyajikan maksud dan tujuan penyusunan laporan kinerja.

D. Aspek Strategis

Subbab ini menguraikan aspek yang menjadikan pentingnya keberadaan organisasi Satuan Kerja/Eselon I dalam penyelenggaraan organisasi kementerian/badan.

E. Isu Strategis

Subbab ini menguraikan isu strategis organisasi Satuan Kerja/Eselon I yang dapat menghambat pencapaian kinerja.

F. Sistematika Laporan

Subbab ini menyajikan urutan dalam penyusunan laporan kinerja.

4.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

1. Rencana Strategis

Subbab ini menguraikan rencana jangka menengah (rencana strategis) organisasi kementerian/badan yang diturunkan pada rencana strategis Satuan Kerja/Eselon I mulai dari visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis serta kebijakan/strategi dalam upaya pencapaian kinerja.

2. Perjanjian Kinerja

Subbab ini menyajikan perjanjian kinerja yaitu lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari Pimpinan Instansi yang lebih tinggi kepada Pimpinan yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.

5.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Sub Bab ini menguraikan capaian kinerja organisasi Satuan Kerja/Eselon I setiap indikator kinerja yang tercantum pada perjanjian kinerja disertai dengan penjelasan dan analisis capaian kinerja yang telah dihasilkan oleh organisasi dengan formulasi penghitungan capaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Satuan Kerja/Eselon I Tahun 2025 yang dapat dilihat di SIMANTAB.

BAB III
AKUNTABILITAS KINERJA

Selain memberikan penjelasan dan analisis capaian kinerja setiap indikator kinerja juga dilakukan analisis sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun 2025;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun 2025 dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun 2025 dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun 2025 dengan standar nasional (jika ada);
5. Penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan.

B. Realisasi Anggaran

Subbab ini menguraikan realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja serta membandingkannya dengan realisasi anggaran tahun sebelumnya.

C. Capaian Kinerja Anggaran

Pada subbab ini diuraikan realisasi anggaran yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen perjanjian kinerja tahun 2024. Data ini diperoleh dari kumulatif capaian realisasi anggaran setiap sasaran kegiatan (unit kerja) yang mendukung sasaran program (satuan kerja).

D. Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pada subbab ini diuraikan pengukuran efisiensi penggunaan sumber daya yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat efisiensi Satuan Kerja/Eselon I dalam mencapai target yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan alokasi anggaran yang digunakan untuk mencapai target. Data ini diperoleh dengan membandingkan selisih antara capaian realisasi anggaran setiap sasaran program dengan masing-masing capaian indikator kinerja setiap sasaran program.

6.	**BAB IV INISIATIF PENINGKATAN AKUNTABILITAS KINERJA**	Pada bab ini dijabarkan tindak lanjut atas evaluasi kinerja tahun 2024 dan berbagai terobosan maupun inovasi yang dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja Satuan Kerja/Eselon I.
7.	**BAB V PENUTUP**	**A. Kesimpulan** Subbab ini menguraikan simpulan umum atas capaian kinerja organisasi Satuan Kerja/Eselon I. **B. Saran** Subbab ini menguraikan strategi pencapaian kinerja yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi Satuan Kerja/Eselon I.
8.	**LAMPIRAN**	Bagian ini berisi Perjanjian Kinerja Tahun 2025 dan daftar penghargaan selama tahun 2025 (jika ada).

STASI DAN HILIRISASI/BKPM
ISMAIL SALEH
KEMENTERIAN INVESTA
DAN HILIRISASI/BKPM

Bab 2
PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

2.1.1 Visi

Visi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memberikan gambaran arah penguatan tata kelola internal selama lima tahun mendatang serta mencerminkan peran strategis Sekretariat sebagai motor penggerak manajemen organisasi di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Perumusan visi ini disusun untuk mendukung visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden sebagaimana tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029, sekaligus memastikan bahwa seluruh fungsi dukungan manajemen meliputi perencanaan, keuangan, SDM, organisasi, layanan umum, hukum, serta komunikasi publik berjalan selaras dengan arah pembangunan nasional.

RPJMN 2025–2029 mengusung visi

"Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045"

yang menegaskan bahwa keberhasilan pembangunan nasional bergantung pada sinergi dan konsistensi seluruh unsur pemerintahan dalam memperkuat fondasi menuju negara maju tahun 2045. Dalam kerangka besar tersebut, sektor investasi dan hilirisasi ditempatkan sebagai penggerak utama transformasi ekonomi nasional, sehingga memerlukan tata kelola kementerian yang solid, profesional, dan responsif. Peran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menjadi sangat strategis karena berfungsi sebagai pengendali tata kelola, penjaga integritas administrasi, serta pengarah manajemen kinerja organisasi, sehingga kualitas dukungan internal menjadi faktor penentu yang berpengaruh langsung terhadap keberhasilan pelaksanaan program dan kebijakan.

Selaras dengan visi RPJMN tersebut, Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM juga telah merumuskan visi pembangunan sektor investasi untuk periode 2025–2029, yaitu: "**Terwujudnya Penanaman Modal yang Tinggi dan Berkualitas untuk Menuju Indonesia Emas 2045**". Visi ini menggambarkan arah besar kementerian untuk memastikan bahwa investasi tidak hanya meningkat secara kuantitatif, tetapi juga memberikan nilai tambah, mendorong hilirisasi, memperluas lapangan kerja, meningkatkan ekspor, serta menopang daya saing ekonomi nasional. Untuk mendukung pencapaian visi tersebut, diperlukan tata kelola internal yang mampu menyediakan layanan administrasi, perencanaan, penganggaran, pengelolaan SDM, dan manajemen organisasi yang cepat, presisi, transparan, dan terintegrasi.

Dengan mempertimbangkan visi RPJMN serta visi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memegang peran sebagai enabler utama yang memastikan terciptanya birokrasi yang bersih, efektif, inklusif, dan adaptif. Prinsip-prinsip tata kelola tersebut menjadi fondasi penting untuk mendukung pencapaian target penanaman modal yang tinggi dan berkualitas. Oleh karena itu, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menetapkan visi untuk periode 2025–2029 sebagai berikut:

> **"Terwujudnya Tata Kelola Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM yang Bersih, Efektif, Inklusif, dan Adaptif untuk Mendukung Peningkatan Penanaman Modal yang Tinggi dan Berkualitas"**

Visi ini menegaskan bahwa keberhasilan kementerian dalam mencapai target investasi nasional sangat dipengaruhi oleh kualitas tata kelola internal. Semakin kuat dukungan administrasi, perencanaan, keuangan, SDM, teknologi informasi, hukum, serta layanan umum, maka semakin besar kemampuan kementerian untuk melaksanakan pelayanan penanaman modal secara cepat, transparan, dan berdaya saing. Dengan demikian, visi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menjadi jembatan strategis yang menghubungkan pembangunan birokrasi internal dengan pencapaian sasaran nasional di bidang penanaman modal dan hilirisasi.

Pada hakikatnya, visi ini menempatkan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama sebagai pusat tata kelola (*governance backbone*) yang memastikan seluruh elemen kementerian berfungsi optimal. Dengan tata kelola yang bersih, efektif, inklusif, dan adaptif, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama mampu menyediakan dukungan manajemen yang berkualitas untuk memperlancar proses peningkatan investasi dan hilirisasi. Tata kelola internal yang kuat berperan sebagai pengungkit kinerja, memungkinkan kementerian memberikan pelayanan penanaman modal yang lebih cepat, transparan, dan berdaya saing, sehingga berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target nasional peningkatan penanaman modal yang tinggi, berkualitas, dan berkelanjutan.

2.1.2 Misi

Dalam rangka mewujudkan visi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama, diperlukan misi yang mampu menggambarkan arah penguatan tata kelola internal serta dukungan manajemen yang menjadi fondasi utama keberhasilan seluruh program Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Peran strategis Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama tidak hanya berada pada ranah administratif, tetapi juga pada penguatan sistem, proses, dan kapasitas organisasi agar seluruh unit mampu menjalankan mandat investasi dan hilirisasi secara efektif, adaptif, dan akuntabel. Oleh karena itu, misi yang ditetapkan difokuskan untuk memastikan bahwa setiap aspek tata kelola internal berjalan dengan standar yang tinggi dan mampu mengimbangi dinamika kebutuhan kementerian yang semakin kompleks. Misi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama untuk periode 2025–2029 adalah:

> **"Mengakselerasi penguatan tata kelola internal dan dukungan manajemen yang akuntabel, efektif, serta berbasis transformasi birokrasi dan digital dalam mendukung penanaman modal dan hilirisasi secara optimal"**

Misi ini menegaskan komitmen Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama untuk mempercepat penguatan tata kelola internal dan dukungan manajemen sebagai fondasi utama keberhasilan pelaksanaan kebijakan penanaman modal dan hilirisasi. Tata kelola internal yang akuntabel dan efektif menjadi prasyarat bagi terselenggaranya proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan yang selaras, transparan, dan berorientasi pada hasil. Melalui misi ini, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama berperan strategis dalam memastikan konsistensi dan kualitas proses manajerial di seluruh unit kerja kementerian.

Pelaksanaan misi diwujudkan melalui integrasi sistem perencanaan dan penganggaran, penguatan manajemen kinerja, serta penerapan pengawasan internal yang berbasis risiko dan bukti. Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama mendorong pemanfaatan data dan informasi kinerja secara optimal sebagai dasar pengambilan keputusan pimpinan, sehingga kebijakan dan program kementerian dapat dilaksanakan secara efisien dan tepat sasaran. Dengan demikian, dukungan manajemen tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menjadi instrumen pengendali kualitas kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, pelaksanaan misi ini menegaskan posisi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama sebagai pusat penguatan tata kelola internal kementerian yang memastikan seluruh unit kerja dapat beroperasi secara optimal, terkoordinasi, dan akuntabel. Dengan dukungan manajemen yang kuat dan berkelanjutan, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menjadi penggerak utama dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan adaptif, sehingga mampu mendukung pencapaian target strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM secara berkelanjutan pada periode 2025–2029.

2.1.3 Tujuan

Mempertimbangkan potensi dan permasalahan yang dihadapi, serta dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama, maka tujuan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM Tahun 2025–2029 adalah:

> **"Meningkatnya efektivitas kinerja dan kapasitas kelembagaan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dalam mendukung peningkatan penanaman modal dan hilirisasi yang berkualitas"**

Tujuan ini menegaskan komitmen Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dalam meningkatkan efektivitas kinerja dan kapasitas kelembagaan sebagai bagian integral dari percepatan Reformasi Birokrasi. Reformasi Birokrasi dipandang sebagai instrumen utama untuk membangun tata kelola internal yang profesional, akuntabel, dan adaptif, sehingga Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama mampu memberikan dukungan manajemen yang berkualitas bagi pelaksanaan kebijakan penanaman modal dan hilirisasi.

Peningkatan efektivitas kinerja organisasi diarahkan melalui implementasi Reformasi Birokrasi secara konsisten, khususnya pada aspek penguatan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja, peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja, serta penguatan pengawasan internal. Melalui penyederhanaan proses bisnis dan penataan tata kelola yang lebih efisien, Reformasi Birokrasi mendorong terciptanya proses kerja yang lebih cepat, transparan, dan berorientasi pada hasil, sehingga dukungan manajemen yang diberikan kepada unit teknis menjadi lebih tepat sasaran.

Untuk memastikan pencapaian tujuan secara terukur, ditetapkan satu indikator kinerja tujuan yaitu "**Persentase peningkatan Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM**". Indikator ini mencerminkan peran strategis Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dalam mendorong penguatan tata kelola internal, peningkatan kualitas layanan administrasi, optimalisasi SDM, serta efektivitas manajemen kinerja dan penganggaran. Peningkatan nilai Reformasi Birokrasi menjadi cerminan langsung dari keberhasilan Sekretariat dalam memastikan birokrasi yang semakin profesional, adaptif, dan akuntabel.

Dengan demikian, seluruh biro di bawah Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama diharapkan bergerak selaras untuk mewujudkan tata kelola internal yang kuat, sehingga mampu memberikan dukungan optimal bagi peningkatan penanaman modal dan hilirisasi yang tinggi dan berkualitas pada periode 2025–2029.

2.1.4 Sasaran Program

Pada tingkat kementerian, terdapat dua sasaran strategis utama yang menjadi arah pencapaian kinerja Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM pada periode 2025–2029, yaitu:

1. **Terwujudnya Nilai Realisasi Penanaman Modal yang Bernilai Tambah, Inklusif, Berorientasi Ekspor, dan Merata, dan**
2. **Terwujudnya Birokrasi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM yang Bersih dan Efektif, serta Pelayanan Penanaman Modal yang Prima.**

Sasaran strategis kedua secara langsung berkaitan dengan fungsi dan mandat Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama, karena kualitas birokrasi dan layanan internal menjadi fondasi yang menentukan keberhasilan pelayanan penanaman modal di tingkat nasional. Oleh karena itu, sasaran strategis tersebut diterjemahkan lebih lanjut menjadi sasaran program yang berada dalam lingkup tugas Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama.

Sasaran program Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menggambarkan kondisi yang ingin diwujudkan secara nyata dalam memperkuat tata kelola internal, meningkatkan profesionalitas aparatur, serta menyediakan layanan manajerial yang berkualitas bagi seluruh unit di kementerian. Sasaran ini menjadi indikator capaian dari tujuan organisasi, sekaligus mencerminkan hasil (*outcome*) dari berbagai kegiatan dan layanan pendukung yang dilaksanakan di bawah koordinasi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama. Secara keseluruhan, sasaran program Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama pada periode 2025–2029 meliputi:

1. Terselenggaranya Tata Kelola yang Akuntabel dan Transparan;
2. Terwujudnya Organisasi Pemerintah yang Tepat Fungsi, Tepat Proses, dan Tepat Ukuran serta Birokrasi yang Dinamis, Lincah, dan Profesional;
3. Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Berakhlak dan Profesional; dan
4. Terwujudnya Layanan Dukungan Manajemen yang Baik Lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama.

Dengan adanya empat sasaran program ini, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memiliki arah yang jelas dalam memastikan dukungan manajemen yang terintegrasi, akuntabel, profesional, dan adaptif untuk mendukung pencapaian sasaran strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

2.1.5 Indikator Kinerja Program

Untuk memastikan tercapainya tujuan dan sasaran program secara terukur, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menetapkan serangkaian indikator kinerja program yang berfungsi sebagai alat pemantau, pengendali, dan evaluasi atas efektivitas pelaksanaan tata kelola internal kementerian. Indikator-indikator ini disusun berdasarkan mandat kelembagaan, kebutuhan penguatan akuntabilitas, serta tuntutan peningkatan kualitas layanan dukungan manajemen. Melalui indikator yang komprehensif dan terukur, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama diharapkan mampu menjamin bahwa setiap proses perencanaan, penganggaran, pengelolaan SDM, layanan administrasi, serta Reformasi Birokrasi berjalan secara efektif, transparan, dan selaras dengan agenda strategis kementerian dalam mendukung peningkatan penanaman modal dan hilirisasi nasional. Berdasarkan hal tersebut, sasaran program dan indikator kinerja program Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama 2025–2029 dirumuskan sebagai berikut:

1 SP-1: Terselenggaranya Tata Kelola yang Akuntabel dan Transparan

Sasaran program ini menggambarkan komitmen Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama dalam memastikan seluruh proses manajemen internal berjalan secara akuntabel, transparan, dan sesuai prinsip *good governance*. Tata kelola yang kuat menjadi fondasi penting untuk mendukung efektivitas kebijakan penanaman modal dan hilirisasi di tingkat kementerian. Pencapaian sasaran ini diukur melalui indikator-indikator yang mencerminkan kualitas pengendalian intern, akuntabilitas kinerja, kepatuhan terhadap regulasi, serta tingkat kepuasan layanan publik, yaitu:

- **IKP-1: Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**
- **IKP-2: Opini BPK atas Laporan Keuangan**
- **IKP-3: Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)**
- **IKP-4: Nilai Kinerja Anggaran (NKA)**
- **IKP-5: Indeks Reformasi Hukum**

2 SP-2: Terwujudnya Organisasi Pemerintah yang Tepat Fungsi, Tepat Proses, dan Tepat Ukuran serta Birokrasi yang Dinamis, Lincah, dan Profesional

Sasaran ini menekankan pentingnya penataan organisasi agar relevan dengan mandat kementerian, termasuk perluasan fungsi hilirisasi. Organisasi yang tepat fungsi memastikan setiap unit bekerja sesuai mandat strategis; tepat proses menjamin efisiensi mekanisme kerja; dan tepat ukuran memastikan proporsionalitas sumber daya manusia. Tujuannya adalah menciptakan birokrasi yang adaptif, responsif, dan mampu mengimbangi dinamika kebutuhan sektor investasi dan hilirisasi. Indikator kinerja program ini adalah:

- **IKP-7: Nilai Evaluasi Kelembagaan**

3 SP-3: Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Berakhlak dan Profesional

Sasaran ini fokus pada peningkatan kapasitas dan kualitas ASN agar mampu mendukung seluruh proses internal kementerian. Profesionalisme ASN tidak hanya terkait kemampuan teknis, tetapi juga integritas, etika kerja, serta nilai-nilai BerAKHLAK sebagai budaya kerja organisasi. Mewujudkan ASN yang kompeten dan berintegritas merupakan kunci keberhasilan birokrasi yang modern dan berkinerja tinggi. Keberhasilan sasaran program ini diukur menggunakan indikator:

- **IKP-8: Indeks Sistem Merit**

3 SP-4: Terwujudnya Layanan Dukungan Manajemen yang Baik Lingkup Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama

Sasaran ini merupakan sasaran program dukungan lainnya yang bersifat generik yang diamanatkan kepada seluruh satuan kerja di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Oleh karena itu, pencapaian sasaran ini sangat penting untuk mendukung keberhasilan program dukungan manajemen pada level kementerian secara keseluruhan. Kinerja yang baik pada sasaran generik ini memastikan bahwa Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama mampu memberikan layanan internal yang konsisten, profesional, dan akuntabel. Pencapaian sasaran ini diukur melalui empat indikator utama:

- **IKP-9: Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama**
- **IKP-10: Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama**
- **IKP-11: Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama**
- **IKP-12: Persentase Batas Tertinggi Nilai Temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama**

Keselarasan visi, misi, tujuan, dan sasaran program Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama dengan arah strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM menunjukkan bahwa seluruh program dan kegiatan yang dilaksanakan diarahkan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis kementerian secara terpadu dan berkelanjutan. Rincian dukungan tersebut disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1

Dukungan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Program Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Terhadap Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM

	KEMENTERIAN INVESTASI DAN HILIRISASI/BKPM	SEKRETARIAT KEMENTERIAN/ SEKRETARIAT UTAMA
VISI	Terwujudnya penanaman modal yang tinggi dan berkualitas untuk menuju Indonesia Emas 2045	Terwujudnya tata kelola Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM yang bersih, efektif, inklusif, dan adaptif untuk mendukung peningkatan penanaman modal yang tinggi dan berkualitas
MISI	Mengakselerasi peningkatan penanaman modal untuk integrasi ekonomi domestik dan global	Mengakselerasi penguatan tata kelola internal dan dukungan manajemen yang akuntabel, efektif, serta berbasis transformasi birokrasi dan digital dalam mendukung penanaman modal dan hilirisasi secara optimal
TUJUAN	Meningkatnya penanaman modal yang berfokus pada sektor prioritas termasuk hilirisasi, orientasi ekspor, dan berbasis kewilayahan **Indikator Tujuan:** • Nilai PMA dan PMDN	Meningkatnya efektivitas kinerja dan kapasitas kelembagaan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dalam mendukung peningkatan penanaman modal dan hilirisasi yang berkualitas **Indikator Tujuan:** • Persentase peningkatan Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM
SASARAN	**SASARAN STRATEGIS**	**SASARAN PROGRAM**
	SS-1 Terwujudnya Nilai Realisasi Penanaman Modal yang Bernilai Tambah, Inklusif, Berorientasi Ekspor, dan Merata Indikator Kinerja Strategis: • Nilai PMA dan PMDN sektor sekunder • Nilai realisasi penanaman modal di bidang hilirisasi • Persentase realisasi PMDN termasuk UMKM • Nilai PMA berorientasi ekspor • Nilai PMDN berorientasi ekspor • Nilai PMA dan PMDN Kawasan Pusat Pertumbuhan • Kontribusi realisasi investasi luar Jawa	Sasaran Program Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama tidak mendukung SS-1

KEMENTERIAN INVESTASI DAN HILIRISASI/BKPM	SEKRETARIAT KEMENTERIAN/ SEKRETARIAT UTAMA

SS-2

Terwujudnya Birokrasi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM yang Bersih dan Efektif, serta Pelayanan Penanaman Modal yang Prima

Indikator Kinerja Strategis:

- Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Investasi dan Hilirsasi/BKPM

SP-1

Terselenggaranya Tata Kelola yang Akuntabel dan Transparan

Indikator Kinerja Program	Unit Kerja Pengampu
• Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	• Inspektorat
• Opini BPK atas Laporan Keuangan	• Biro Umum dan Keuangan
• Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	• Biro Perencanaan Program dan Anggaran
• Nilai Kinerja Anggaran (NKA)	• Biro Perencanaan Program dan Anggaran
• Indeks Reformasi Hukum	• Biro Hukum
• Indeks Kepuasan Masyarakat atas Layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi / BKPM	• Biro Protokol dan Hubungan Masyarakat

SP-2

Terwujudnya Organisasi Pemerintah yang Tepat Fungsi, Tepat Proses, dan Tepat Ukuran serta Birokrasi yang Dinamis, Lincah, dan Profesional

Indikator Kinerja Program	Unit Kerja Pengampu
• Nilai Evaluasi Kelembagaan	• Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi • Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Penanaman Modal

KEMENTERIAN INVESTASI DAN HILIRISASI/BKPM	SEKRETARIAT KEMENTERIAN/ SEKRETARIAT UTAMA

SP-3

Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Berakhlak dan Profesional

Indikator Kinerja Program	Unit Kerja Pengampu
• Indeks Sistem Merit	• Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi • Pusat Pendidikan dan Pelatihan

SP-4

Terwujudnya Layanan Dukungan Manajemen yang Baik Lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama

Indikator Kinerja Program	Unit Kerja Pengampu
• Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	• 5 Biro, 2 Pusat, dan Inspektorat, dengan Biro Perencanaan Program dan Anggaran sebagai koordinator
• Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama	• 5 Biro, 2 Pusat, dan Inspektorat, dengan Biro Perencanaan Program dan Anggaran sebagai koordinator
• Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	• 5 Biro, 2 Pusat, dan Inspektorat, dengan Biro Umum dan Keuangan sebagai koordinator
• Persentase Batas Tertinggi Nilai Temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama	• 5 Biro, 2 Pusat, dan Inspektorat, dengan Inspektorat sebagai koordinator

Sasaran Program beserta target Indikator Kinerja Program Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama disusun sebagai penjabaran operasional dari tujuan strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM, sekaligus menjadi tolok ukur dalam menilai keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Penetapan sasaran dan indikator tersebut dilakukan secara terukur, realistis, dan selaras dengan arah kebijakan yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan strategis. Secara rinci, Sasaran Program dan target Indikator Kinerja Program Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2

Sasaran Program (SP) dan Indikator Kinerja Program Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Tahun 2025

No.	Sasaran Program dan Indikator Kinerja Sasaran Program	Satuan	Target
SP-1	**Terselenggaranya Tata Kelola yang Akuntabel dan Transparan**		
1	Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Predikat/Nilai	3,67
2	Opini BPK atas Laporan Keuangan	Opini BPK	4,00
3	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Nilai (Kategori)	76,78
4	Nilai Kinerja Anggaran (NKA)	Nilai (Kategori)	84,36
5	Indeks Reformasi Hukum	Indeks	98,96
6	Indeks Kepuasan Masyarakat atas Layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM	Indeks	3,56
SP-2	**Terwujudnya Organisasi Pemerintah yang Tepat Fungsi, Tepat Proses, dan Tepat Ukuran serta Birokrasi yang Dinamis, Lincah, dan Profesional**		
7	Nilai Evaluasi Kelembagaan	Nilai	89,00
SP-3	**Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang Berakhlak dan Profesional**		
8	Indeks Sistem Merit	Indeks	285,00
SP-4	**Terwujudnya Layanan Dukungan Manajemen yang Baik Lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama**		
9	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama	Nilai (Kategori)	79,00
10	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	Nilai	89,00
11	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	Nilai	87,00
12	Persentase Batas Tertinggi Nilai Temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	Persen	5,00

2.1.6 Program dan Kegiatan

Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama melaksanakan program kerja yang mendukung pelaksanaan program Dukungan Manajemen. Tujuan program adalah meningkatkan pembinaan dan koordinasi penyelenggaraan birokrasi yang bersih, efektif, dan melayani dengan sasaran meningkatnya kesesuaian pelaksanaan dukungan manajerial. Untuk mencapai tujuan dan sasaran program tersebut, kegiatan yang dilaksanakan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 2.3

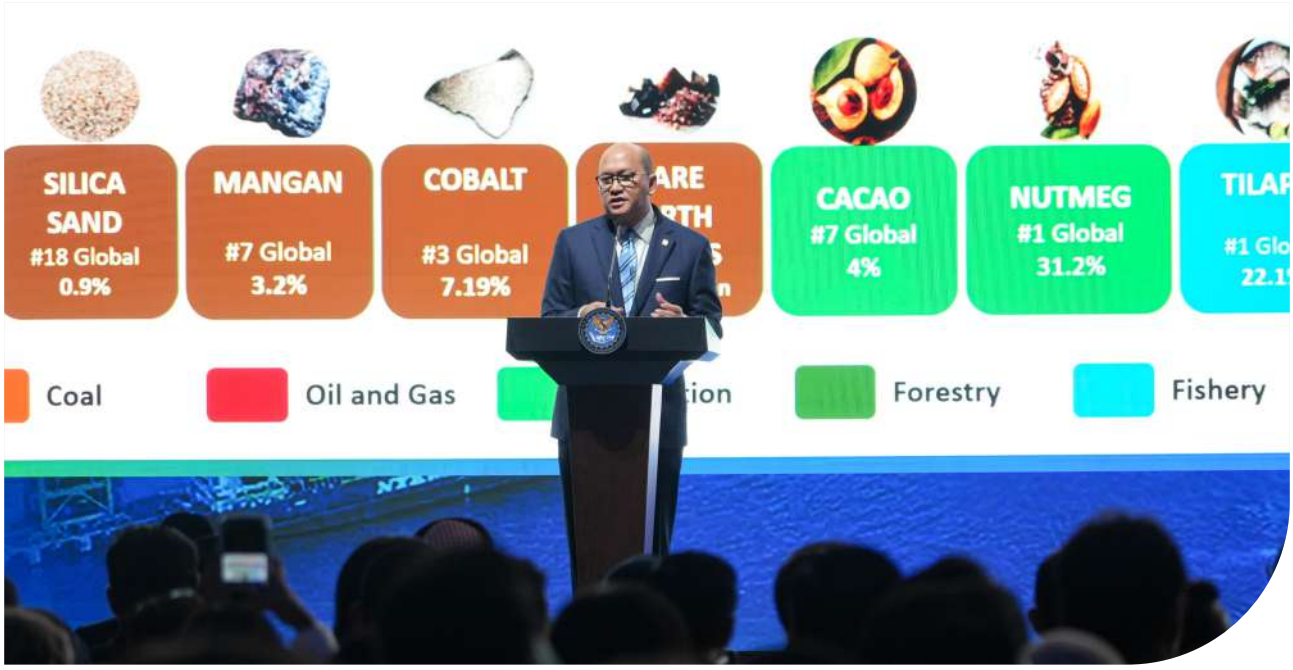
Kegiatan dan Pagu Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025

No.	Program/Kegiatan	Anggaran (Rp)	
		Semula	Menjadi
Program Dukungan Manajemen			
1	Pengawasan/Pemeriksaan Fungsional Terhadap Pelaksanaan Tugas di Lingkungan BKPM	1.737.280.000	541.663.000
2	Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Penanaman Modal	374.492.074.000	445.181.320.000
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.217.732.000	1.246.991.000
4	Perencanaan dan Evaluasi Program dan Anggaran BKPM	2.231.808.000	948.301.000
5	Penyempurnaan Produk Hukum dan Peningkatan Pelayanan Hukum Penanaman Modal	2.521.500.000	990.847.000
6	Peningkatan Pelayanan Hubungan Masyarakat	26.041.218.000	4.862.475.000
7	Peningkatan Pelayanan Keprotokolan dan Tata Usaha		18.256.241.000
8	Pembinaan Penata Kelola Penanaman Modal		7.000.000.000
9	Penatakelolaan Sumber Daya Manusia dan Organisasi		2.000.000.000
Total Anggaran Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama		**409.241.612.000**	**481.027.838.000**

Pada Tahun 2025, alokasi anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama adalah sebesar Rp409.241.612.000, kemudian selama pelaksanaan tahun anggaran 2025 terdapat perubahan anggaran menjadi Rp481.027.838.000 yang disebabkan oleh realokasi anggaran Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM, diantaranya untuk pemenuhan kebutuhan belanja pegawai dan penguatan pelayanan informasi perizinan berusaha.

Pagu anggaran yang dikelola pada 5 (lima) unit kerja yang berada di bawah Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama, yaitu Biro Perencanaan Program dan Anggaran, Biro Hukum, Biro Sumber Daya Manusia dan Organsisasi, Biro Pelayanan Protokol dan Hubungan Masyarakat, Biro Umum dan Keuangan adalah sebesar Rp472.249.184.000. Adapun 3 (tiga) unit eselon II mandiri, yaitu Inspektorat, Pusat Pendidikan dan Pelatihan, dan Pusat Pembinaan Penata Kelola Penanaman Modal, mengelola anggaran sebesar Rp8.778.654.000.

Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menyelenggarakan Program Dukungan Manajemen yang dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di bawah koordinasinya sebagai bagian integral dalam mendukung pelaksanaan program Penanaman Modal. Program ini dirancang untuk memastikan terselenggaranya fungsi perencanaan, penganggaran, pengelolaan sumber daya, serta pengendalian dan evaluasi secara efektif dan terintegrasi. Melalui pelaksanaan program ini, Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama berperan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM, sekaligus mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), yang ditandai dengan prinsip akuntabilitas, transparansi, efisiensi, dan efektivitas dalam setiap proses penyelenggaraan organisasi.



2.2 Perjanjian Kinerja

Penetapan kinerja atau perjanjian kinerja pada dasarnya adalah pernyataan komitmen pimpinan yang merepresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja yang jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang dikelolanya. Tujuan khusus Perjanjian Kinerja antara lain untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah. Penetapan kinerja digunakan sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menciptakan tolak ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.

Perjanjian Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 memuat Sasaran Strategis/Program, Indikator Kinerja dan target yang terkait dengan tugas fungsi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama. Perjanjian Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 tersaji dalam tabel berikut.

Tabel 2.4

Perjanjian Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025

No.	Sasaran Program		Indikator Kinerja	Target
1.	Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan	1.	Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (level)	3,67
		2.	Opini BPK atas Laporan Keuangan (opini BPK)	4,00
		3.	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (nilai/predikat)	76,78
		4.	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) (nilai/kategori)	84,36
		5.	Indeks Reformasi Hukum (nilai)	90,00
		6.	Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM (indeks)	2,70

No.	Sasaran Program		Indikator Kinerja	Target
2	Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional	7.	Nilai Evaluasi Kelembagaan (nilai)	89,00
3	Terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional	8.	Indeks Sistem Merit (indeks)	285,00
4	Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	9.	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (predikat / nilai)	79,00
		10.	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama (nilai)	89,00
		11.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama (nilai)	87,00
		12.	Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama (%)	5,00

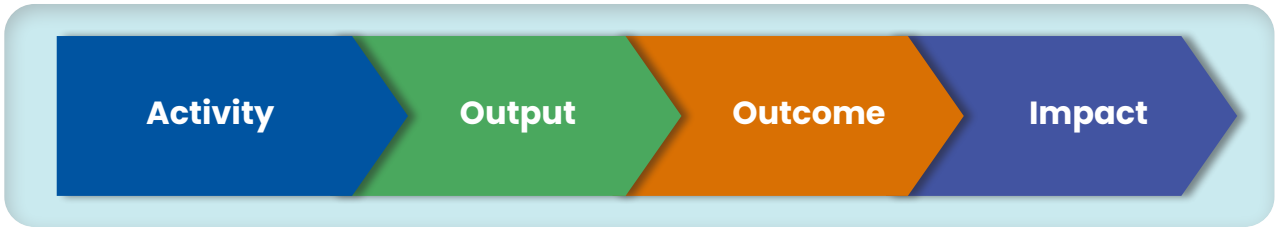
Pada periode sebelumnya, penyusunan Perjanjian Kinerja menggunakan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC), yang diperkenalkan oleh Kaplan dan Norton pada tahun 1996 dan dikembangkan lebih lanjut pada tahun 2001 sebagai instrumen manajemen strategis organisasi. Pendekatan BSC mengelompokkan sasaran dan indikator kinerja ke dalam beberapa perspektif, seperti pelanggan (*customers*), proses internal (*internal process*), serta pembelajaran dan pertumbuhan (*learning and growth*), dengan tujuan menjaga keseimbangan antara kinerja jangka pendek dan jangka panjang serta antara aspek finansial dan non-finansial.

Dalam praktik pengelolaan kinerja sektor publik, sejumlah kajian manajemen publik dan kebijakan pembangunan menunjukkan bahwa pendekatan BSC memiliki keterbatasan dalam menjelaskan kontribusi langsung kinerja unit organisasi terhadap pencapaian sasaran pembangunan. OECD (2010) dan *World Bank* (2004) menunjukkan bahwa BSC cenderung lebih efektif digunakan pada organisasi dengan

orientasi kinerja internal dan komersial, sementara pada organisasi pemerintah diperlukan kerangka yang secara eksplisit mampu menggambarkan hubungan sebab–akibat antara kegiatan, keluaran, hasil, dan dampak pembangunan (*cause–effect linkage*). Tanpa hubungan logis yang jelas tersebut, pengukuran kinerja berisiko terfokus pada aktivitas dan proses, namun kurang mencerminkan perubahan kondisi yang dihasilkan.

Seiring dengan penguatan kebijakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan meningkatnya penekanan pada pengelolaan kinerja berbasis hasil (*results-based management*), sebagaimana direkomendasikan oleh OECD (2019) dan UNDP (2009), Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM melakukan penyempurnaan pendekatan penyusunan Perjanjian Kinerja melalui penerapan *Logical Framework Approach* (LFA). Pendekatan LFA telah lama digunakan secara luas dalam perencanaan, pemantauan, dan evaluasi program pembangunan oleh lembaga internasional seperti World Bank sejak awal 2000-an (World Bank, 2004) serta oleh UNDP dalam kerangka *development results* (UNDP, 2009).

Logical Framework Approach dimulai dari kerangka pemikiran bahwa keberhasilan suatu program atau unit organisasi hanya dapat dinilai secara komprehensif apabila terdapat hubungan logis yang terstruktur antara input, aktivitas, output, *outcome*, dan dampak (*logic model*). Pendekatan ini menempatkan setiap indikator kinerja dalam rantai sebab–akibat yang eksplisit, sehingga memungkinkan keterlacakan (*traceability*) kontribusi kinerja unit organisasi terhadap sasaran strategis yang lebih tinggi. OECD (2019) menekankan bahwa kejelasan rantai logis tersebut merupakan prasyarat utama dalam pengelolaan kinerja sektor publik yang akuntabel dan berorientasi hasil.



Gambar 2.1
Alur Logical Framework Approach

Dalam kerangka LFA, struktur Perjanjian Kinerja Deputi disusun secara berjenjang dan kausal, dimulai dari aktivitas sebagai proses operasional, *output* sebagai hasil langsung kegiatan, *outcome* sebagai perubahan kondisi yang menjadi Sasaran Program, hingga *impact* sebagai kontribusi terhadap sasaran strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Hubungan sebab–akibat yang jelas antarjenjang ini menjadi dasar untuk menilai efektivitas kinerja secara objektif dan terukur.

Penerapan *Logical Framework Approach* dalam Perjanjian Kinerja memungkinkan pengukuran kinerja yang lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi hasil. Kerangka ini juga memudahkan proses evaluasi kinerja, karena setiap indikator kinerja dapat diposisikan secara jelas dalam rantai logis kinerja, mulai dari aktivitas hingga dampak. Dengan pendekatan ini, Perjanjian Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian administratif, tetapi sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa kerja sama penanaman modal benar-benar memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kualitas investasi dan pencapaian sasaran pembangunan nasional.

Dalam rangka memperkuat tata kelola pemerintahan yang berorientasi pada hasil dan akuntabilitas, Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) melaksanakan pengelolaan kinerja sebagai bagian integral dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Pengelolaan kinerja tersebut diarahkan untuk memastikan bahwa seluruh unit kerja memiliki perencanaan kinerja yang jelas, terukur, dapat dipertanggungjawabkan, serta berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian sasaran strategis kementerian.

Penerapan *Logical Framework Approach* (LFA) dalam penyusunan Perjanjian Kinerja di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM selanjutnya divisualisasikan secara operasional melalui peta strategis Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama. Peta strategis tersebut merupakan representasi hubungan sebab–akibat (*logic model*) yang menghubungkan Sasaran Program Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dengan Sasaran Strategis Kementerian secara keseluruhan. Dalam perspektif LFA, peta strategis Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menggambarkan keterkaitan logis antara berbagai sasaran dan indikator kinerja yang disusun secara berjenjang.

Peta strategis Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menggambarkan hubungan kausal antara berbagai sasaran program dalam rangka mencapai tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan. Pencapaian sasaran tersebut dibangun melalui pendekatan berjenjang yang dimulai dari penguatan fondasi, optimalisasi proses internal, hingga pencapaian outcome antara dan *outcome* utama. Pada level fondasi, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menitikberatkan pada penguatan sistem tata kelola, termasuk implementasi SAKIP dan SPIP, pengembangan aplikasi pendukung seperti SIMANTAB, serta digitalisasi dan integrasi data kinerja. Selain itu, penguatan budaya kerja dan tata kelola organisasi menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi.

Selanjutnya, pada perspektif proses internal, dilakukan peningkatan kualitas layanan dukungan manajemen yang mencakup perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pengendalian dan evaluasi kinerja. Hal ini tercermin dari capaian indikator seperti nilai AKIP Sekretariat, Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA), Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA), serta pengendalian temuan pemeriksaan BPK. Penguatan pada proses internal tersebut mendorong tercapainya *outcome* antara, yaitu terwujudnya kelembagaan yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran, serta birokrasi yang dinamis dan profesional. Di sisi lain, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penerapan sistem merit turut mendukung terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional.

Pada akhirnya, seluruh upaya tersebut bermuara pada pencapaian *outcome* utama, yaitu terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan. Hal ini diukur melalui berbagai indikator kinerja strategis seperti tingkat maturitas SPIP, opini BPK atas laporan keuangan, nilai AKIP, nilai kinerja anggaran, indeks reformasi hukum, serta indeks kepuasan masyarakat. Dengan demikian, peta strategis ini menjadi pedoman dalam memastikan keterkaitan yang jelas antara perencanaan, pelaksanaan, dan hasil kinerja yang ingin dicapai oleh Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama.

Sebagai bagian dari siklus manajemen kinerja, dilakukan evaluasi secara berkala terhadap capaian kinerja organisasi berdasarkan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan. Evaluasi ini mencakup pengukuran ketercapaian indikator kinerja, analisis kesesuaian antara target dan realisasi, serta penilaian kualitas tata kelola kinerja. Salah satu output utama dari proses evaluasi tersebut adalah Nilai Kinerja Organisasi (NKO), yang mencerminkan tingkat pencapaian kinerja unit kerja terhadap target indikator kinerja yang disepakati dalam Perjanjian Kinerja.

Penghitungan NKO dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi indikator kinerja, sehingga menghasilkan persentase capaian kinerja yang menggambarkan tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan. Sesuai dengan PermenPANRB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi, pengukuran kinerja organisasi tidak hanya mempertimbangkan capaian kuantitatif indikator, tetapi juga memperhitungkan kualitas akuntabilitas kinerja yang tercermin dari predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Dengan demikian, NKO berfungsi sebagai ukuran agregat yang mengintegrasikan capaian kinerja substantif dan kualitas tata kelola kinerja. Secara matematis, penghitungan NKO dilakukan dengan tahapan sebagai berikut. Untuk setiap indikator kinerja ke-i, capaian kinerja dihitung sebagai rasio antara realisasi dan target:

$$A_i = \frac{R_i}{T_i} \times 100\%$$

Nilai capaian tersebut kemudian dinormalisasi dengan batas maksimum 110 persen, sesuai ketentuan PermenPANRB Nomor 22 Tahun 2024:

$$N_i = \min\left(A_i, 110\%\right)$$

Selanjutnya, capaian kinerja yang telah dinormalisasi dikoreksi berdasarkan predikat AKIP unit kerja melalui faktor koreksi, dengan besaran koreksi ditetapkan sebagai berikut.

Tabel 2.5

Koreksi Capaian Perjanjian Kinerja Berdasarkan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

PREDIKAT AKIP	KOREKSI CAPAIAN PK SETELAH NORMALISASI
AA	0%
A	
BB	10%
B	15%
CC	20%
C	30%
D	

Nilai akhir capaian kinerja per indikator dihitung dengan rumus:

$$F_i = N_i \times (1 - k)$$

Nilai Kinerja Organisasi (NKO) kemudian diperoleh sebagai rata-rata dari seluruh nilai akhir capaian indikator kinerja:

$$NKO = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^{n} [\min (\frac{R_i}{T_i} \times 100\%, 110\%) \times (1 - k)$$

dengan:

R_i : realisasi indikator kinerja ke-i

T_i : target indikator kinerja ke-i

k : faktor koreksi berdasarkan predikat AKIP

n : jumlah indikator kinerja

Seiring dengan penyempurnaan kebijakan pengelolaan kinerja, klasifikasi NKO saat ini menggunakan pendekatan yang lebih sederhana, transparan, dan berorientasi hasil, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar Klasifikasi Nilai Kinerja Organisasi dan dirinci dalam Tabel Predikat PKO. Klasifikasi tersebut membagi capaian kinerja ke dalam lima kategori, yaitu Istimewa, Baik, Butuh Perbaikan, Kurang, dan Sangat Kurang, yang digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja organisasi.

Tabel 2.6

Predikat Penilaian Kinerja Organisasi

NILAI KINERJA ORGANISASI (NKO)	PREDIKAT PKO
X > 100%	ISTIMEWA
80% < X ≤ 100%	BAIK
60% < X ≤ 80%	BUTUH PERBAIKAN
20% < X ≤ 60%	KURANG
0% ≤ X ≤ 20%	SANGAT KURANG

Klasifikasi NKO ini menjadi rujukan penting dalam pengambilan keputusan manajerial, perumusan langkah perbaikan kinerja, serta penyusunan perencanaan kinerja pada periode berikutnya. Dengan pendekatan tersebut, pengukuran kinerja tidak hanya berfungsi sebagai instrumen penilaian administratif, tetapi juga sebagai alat pengendalian dan pembelajaran organisasi yang mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Melalui penerapan pengukuran NKO yang terstandardisasi, transparan, dan berbasis hasil sebagaimana diatur dalam PermenPANRB Nomor 22 Tahun 2024, Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM berupaya menumbuhkan budaya kerja yang akuntabel, profesional, dan berorientasi pada pencapaian *outcome*, sejalan dengan arah reformasi birokrasi dan komitmen membangun organisasi pemerintahan yang modern dan terpercaya.

2.3 Rencana Aksi Kinerja

Penyusunan Rencana Aksi Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 dilaksanakan melalui pendekatan yang sistematis dan terintegrasi dengan memastikan keterkaitan yang jelas antara sasaran program, indikator kinerja, serta dukungan program, kegiatan, dan anggaran. Proses ini diawali dengan identifikasi keselarasan antara sasaran program dan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja dengan rincian output kegiatan serta komponen anggaran yang mendukung pencapaiannya.

Berdasarkan hasil pemetaan tersebut, setiap indikator kinerja ditelusuri keterkaitannya dengan program dukungan manajemen, yang mencakup berbagai layanan seperti audit internal, pengelolaan keuangan dan BMN, perencanaan dan penganggaran, pengelolaan SDM, layanan hukum, kehumasan, serta dukungan operasional perkantoran. Selain itu, dilakukan penjabaran target output dan distribusi pelaksanaan kegiatan secara periodik sepanjang tahun anggaran, sebagaimana tercermin dalam target bulanan pada masing-masing komponen kegiatan. Pendekatan ini memungkinkan perencanaan kebutuhan sumber daya yang lebih terukur, realistis, dan selaras dengan tahapan pelaksanaan kegiatan.

Hasil identifikasi tersebut menjadi dasar dalam penentuan alokasi anggaran yang secara langsung mendukung pencapaian masing-masing indikator kinerja, seperti peningkatan maturitas SPIP, perolehan opini WTP atas laporan keuangan, peningkatan nilai AKIP dan kinerja anggaran, serta penguatan reformasi hukum dan kepuasan masyarakat. Dengan demikian, penyusunan rencana aksi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai instrumen perencanaan operasional, tetapi juga sebagai alat pengendalian untuk memastikan bahwa penggunaan anggaran benar-benar berorientasi pada hasil dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran program Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama.

Selain sebagai instrumen perencanaan, rencana aksi kinerja juga berfungsi sebagai alat pengendalian dan pemantauan pelaksanaan program dan kegiatan. Dokumen ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara sasaran program, indikator kinerja, output kegiatan, target waktu pelaksanaan, serta dukungan anggaran, sehingga memudahkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala. Melalui mekanisme ini, potensi deviasi antara target dan realisasi dapat diidentifikasi secara dini dan ditindaklanjuti secara cepat dan tepat.

Dalam rangka memastikan konsistensi dan integrasi data, penyusunan rencana aksi kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dilakukan melalui aplikasi Sistem Manajemen Akuntabilitas Kinerja Berdampak (SIMANTAB). Pemanfaatan platform ini memungkinkan keterkaitan yang jelas dan terstruktur antara sasaran program, indikator kinerja, target capaian, serta dukungan program, kegiatan, dan anggaran. Selain itu, SIMANTAB juga mendukung peningkatan akurasi pemantauan kinerja, transparansi data, serta kemudahan dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala.

Dengan demikian, matriks Rencana Aksi Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 yang disusun secara terintegrasi dan berbasis sistem informasi menjadi instrumen strategis dalam memastikan keselarasan antara perencanaan kinerja dan penganggaran. Hal ini sekaligus memperkuat akuntabilitas pelaksanaan program dukungan manajemen, meningkatkan efektivitas pemanfaatan sumber daya, serta mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM secara berkelanjutan, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Matriks rencana aksi kinerja dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.7

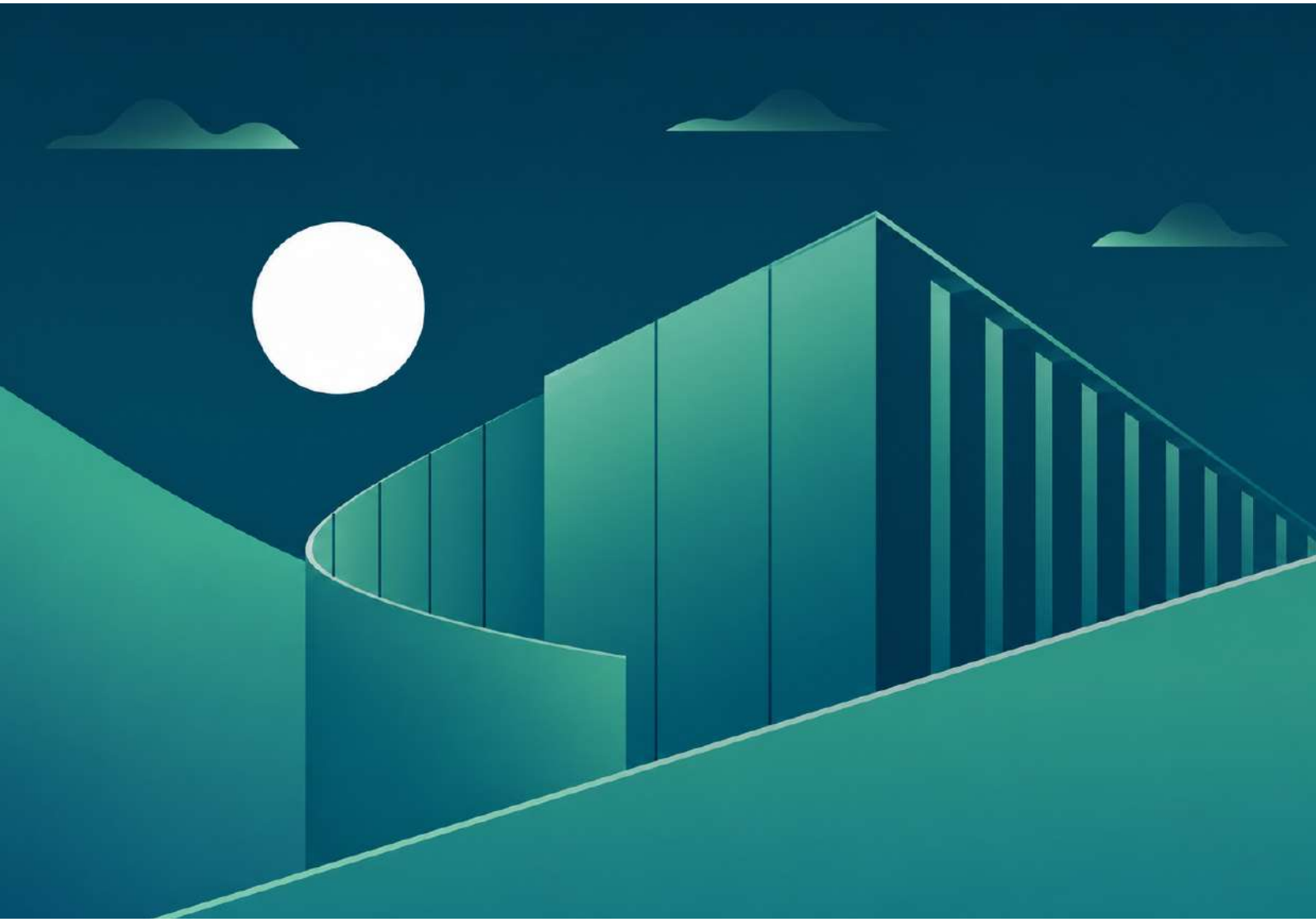
Target Rencana Aksi Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM		RINCIAN OUTPUT	KOMPONEN		TARGET / SATUAN		TARGET KOMPONEN PER BULAN												ALOKASI ANGGARAN (Rp)
								JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOV	DES	
Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan	1	Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (level)	Layanan Audit Internal	051	Penyusunan Kebijakan dan SOP Pengawasan Internal	1	Laporan	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22.851.000
				052	Pelaksanaan Audit Internal	19	LHA	3	0	0	0	4	0	0	1	3	2	1	5	11.250.000
				055	Reviu Perencanaan Anggaran	3	Laporan	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	22.500.000
				056	Pembinaan Pengawasan Kinerja dan Keuangan	1	LHP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6.750.000
				070	Penyusunan Laporan	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6.511.000
				071	Kegiatan Asistensi, Fasilitasi, dan Pengawasan Lainnya	4	Laporan	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	407.065.000
	2	Opini BPK atas Laporan Keuangan (opini BPK)	Layanan BMN	051	Layanan Manajemen Barang Milik Negara	12	Bulan Layanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9.690.000
			Layanan Manajemen Keuangan	052	Penyusunan Laporan Keuangan	12	Bulan Layanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	203.792.000
			Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	051	Layanan Persuratan dan Arsip	12	Bulan Layanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	49.792.000
			Layanan Prasarana Internal	052	Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan komunikasi	3	Unit	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	59.100.000
				053	Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran	16	Unit	0	0	0	0	4	3	0	2	1	2	2	2	2.623.575.000
				054	Pembangunan/Renovasi Gedung dan Bangunan	400	m^2	0	10	20	80	30	50	50	55	70	35	0	0	2.176.515.000
			Layanan Prasarana Internal (SP SABA)	051	Renovasi Gedung dan Bangunan	182	Unit	0	0	0	0	0	0	0	0	7	130	10	35	23.706.574.000
	3	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (nilai/predikat)	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	051	Evaluasi dan Pemantauan Kegiatan Kementerian Investasi/BKPM	4	Dokumen	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	6.278.250
				052	Penyusunan laporan Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	97.750.000
	4	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) (nilai/kategori)	Layanan Manajemen Keuangan	051	Layanan Perbendaharaan	12	Bulan Layanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	101.916.000
			Layanan Perencanaan dan Penganggaran	051	Penyusunan Program Kementerian Investasi/BKPM	12	Dokumen	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77.420.000
				052	Penyusunan Anggaran Kementerian Investasi/BKPM	4	Dokumen	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	70.660.200
	5	Indeks Reformasi Hukum (nilai)	Layanan Bantuan Hukum	051	Perencanaan Penanganan Perkara Penanaman Modal	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	67.215.000
				052	Pelaksanaan Penanganan Perkara Penanaman Modal	30	Perkara	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	706.838.000
				053	Pemantauan dan Evaluasi	12	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12.105.000
				054	Penyusunan Laporan	12	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7.656.000
			Layanan Hukum	051	Penyusunan Produk Hukum (Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal)	2	PUU	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	58.160.000
				052	Penyusunan Dokumen Ratifikasi Perjanjian Internasional	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6.851.000
	6	Indeks Kepuasan Masyarakat atas Layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM (indeks)	Layanan Hubungan Masyarakat dan Informasi	052	Penyediaan Informasi Publik	1	Layanan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.117.414.000
				053	Pengelolaan informasi publik	1	Layanan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.745.061.000
			Layanan Hukum	051	Penyusunan Produk Hukum (Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal)	2	PUU	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	58.160.000
				052	Penyusunan Dokumen Ratifikasi Perjanjian Internasional	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6.851.000
			Layanan Pemantauan dan Evaluasi	051	Evaluasi dan Pemantauan Kegiatan Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6.278.250
				052	Penyusunan laporan Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	54.152.333
			Layanan Perencanaan dan Penganggaran	051	Penyusunan Program Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	77.420.000
				052	Penyusunan Anggaran Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	70.660.200
			Layanan Perkantoran	001	Gaji dan Tunjangan	12	Bulan Layanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	302.166.254.000
				002	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	12	Bulan Layanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	112.503.962.000
			Layanan Protokoler	052	Pelaksanaan keprotokolan	85	Kegiatan	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	8	15.256.456.000
			Layanan Umum	051	Layanan Pendukung	12	Bulan Layanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	838.337.000

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM		RINCIAN OUTPUT	KOMPONEN		TARGET / SATUAN		TARGET KOMPONEN PER BULAN												ALOKASI ANGGARAN (Rp)
								JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOV	DES	
					Kerumahtanggaan															
Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional	7	Nilai Evaluasi Kelembagaan (nilai)	Layanan Kebijakan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal (SP SABA)	051	Layanan Kebijakan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal	6	Diseminasi	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	600.000.000
						6	Diseminasi	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	4.000.000.000
			Layanan Manajemen SDM	053	Pembinaan Kepegawaian	3	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	27.394.333
						100	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	27.394.334
			Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (SP SABA)	051	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	3	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	23.809.523
						100	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	857.142.862
			Layanan Standarisasi Profesi dan Sumber Daya Manusia Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal (SP SABA)	051	Layanan Standarisasi Profesi dan Sumber Daya Manusia Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal	5	Layanan	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	500.000.000
						5	Layanan	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1.500.000.000
Terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional	8	Indeks Sistem Merit (indeks)	Diklat Bidang Penanaman Modal Internal dan Eksternal	051	Standardisasi dan Sertifikasi	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	224.923.800
				052	Pengembangan Kompetensi	324	Orang	0	0	30	0	0	100	54	140	0	0	0	0	237.090.000
			Layanan Manajemen SDM	053	Pembinaan Kepegawaian	3.5	Indeks	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.5	27.394.333
			Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (SP SABA)	051	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	3.5	Indeks	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.5	23.809.523
			Layanan Pendidikan dan Pelatihan	051	Standarisasi dan Sertifikasi	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1.688.400
				052	Pengembangan Kompetensi	27	Orang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	0	632.214.000
			Layanan Reformasi Kinerja	051	Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	70	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70	89.017.500
						75.71	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75.71	267.052.500
			Layanan Reformasi Kinerja (SP SABA)	051	Layanan Reformasi Kinerja	70	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	70	250.000.000
						75.71	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75.71	750.000.000
Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	9	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (predikat / nilai).	Layanan Audit Internal	070	Penyusunan Laporan	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6.511.000
			Layanan Bantuan Hukum	052	Pelaksanaan Penanganan Perkara Penanaman Modal	81	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	81	100.000
				053	Pemantauan dan Evaluasi	81	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	81	100.000
			Layanan Hukum	051	Penyusunan Produk Hukum (Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal)	81	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	81	100.000
			Layanan Kebijakan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal (SP SABA)	051	Layanan Kebijakan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.000.000
			Layanan Manajemen Keuangan	051	Layanan Perbendaharaan	12	Bulan Layanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	57.174.000
			Layanan Manajemen SDM	054	Pemantauan dan Penilaian Kinerja Pegawai	81	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	81	25.333.500
			Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (SP SABA)	051	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	81	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	81	23.809.523
			Layanan Pemantauan dan Evaluasi	051	Evaluasi dan Pemantauan Kegiatan Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6.278.250
				052	Penyusunan laporan Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	54.152.333
			Layanan Pendidikan dan Pelatihan	051	Standarisasi dan Sertifikasi	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	562.800
			Layanan Protokoler	051	Koordinasi Keprotokolan	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	737.498.250
	10	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (nilai)	Diklat Bidang Penanaman Modal Internal dan Eksternal	051	Standardisasi dan Sertifikasi	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	74.974.600
			Layanan Audit Internal	055	Reviu Perencanaan Anggaran	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	12.675.000
			Layanan Bantuan Hukum	051	Perencanaan Penanganan Perkara Penanaman Modal	75	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	100.000
				052	Pelaksanaan Penanganan Perkara Penanaman Modal	75	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	100.000
				053	Pemantauan dan Evaluasi	75	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	100.000
				054	Penyusunan Laporan	75	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	100.000
			Layanan Hukum	051	Penyusunan Produk Hukum (Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal)	75	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	100.000
				052	Penyusunan Dokumen Ratifikasi Perjanjian Internasional	75	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	100.000
			Layanan Kebijakan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal (SP SABA)	051	Layanan Kebijakan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.000.000
			Layanan Manajemen Keuangan	051	Layanan Perbendaharaan	12	Bulan Layanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	72.130.000
			Layanan Manajemen SDM	052	Administrasi Kepegawaian	75	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	32.298.000

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM		RINCIAN OUTPUT		KOMPONEN	TARGET / SATUAN		TARGET KOMPONEN PER BULAN												ALOKASI ANGGARAN (Rp)
								JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGS	SEP	OKT	NOV	DES	
			Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (SP SABA)	051	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	75	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	23.809.523
			Layanan Perencanaan dan Penganggaran	052	Penyusunan Anggaran Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	70.660.200
			Layanan Protokoler	051	Koordinasi Keprotokolan	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	737.498.250
	11	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (nilai)	Diklat Bidang Penanaman Modal Internal dan Eksternal	051	Standardisasi dan Sertifikasi	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	74.674.600
			Layanan Audit Internal	071	Kegiatan Asistensi, Fasilitasi, dan Pengawasan Lainnya	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	18.300.000
			Layanan Bantuan Hukum	051	Perencanaan Penanganan Perkara Penanaman Modal	98	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	100.000
				052	Pelaksanaan Penanganan Perkara Penanaman Modal	98	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	100.000
				053	Pemantauan dan Evaluasi	98	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	100.000
				054	Penyusunan Laporan	98	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	100.000
			Layanan Hukum	051	Penyusunan Produk Hukum (Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal)	98	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	100.000
				052	Penyusunan Dokumen Ratifikasi Perjanjian Internasional	98	Nilai	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	100.000
			Layanan Kebijakan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal (SP SABA)	051	Layanan Kebijakan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.000.000
			Layanan Manajemen Keuangan	051	Layanan Perbendaharaan	12	Bulan Layanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	72.465.000
			Layanan Manajemen SDM	052	Administrasi Kepegawaian	98	%	8	10	9	7	8	8	9	8	9	8	8	6	32.298.000
			Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (SP SABA)	051	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	98	%	0	0	0	0	0	0	10	15	20	20	20	13	23.809.523
			Layanan Perencanaan dan Penganggaran	052	Penyusunan Anggaran Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	70.660.200
			Layanan Protokoler	051	Koordinasi Keprotokolan	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	737.498.250
	12	Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (%)	Layanan Audit Internal	054	Tindak Lanjut Hasil Laporan Hasil Pemeriksaan	1	Laporan	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	27.250.000
			Layanan Bantuan Hukum	051	Perencanaan Penanganan Perkara Penanaman Modal	1	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.000
				052	Pelaksanaan Penanganan Perkara Penanaman Modal	1	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.000
				053	Pemantauan dan Evaluasi	1	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.000
			Layanan Hukum	051	Penyusunan Produk Hukum (Peraturan Badan Koordinasi Penanaman Modal)	1	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.000
				052	Penyusunan Dokumen Ratifikasi Perjanjian Internasional	1	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.000
			Layanan Kebijakan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal (SP SABA)	051	Layanan Kebijakan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100.000.000
			Layanan Manajemen Keuangan	052	Penyusunan Laporan Keuangan	12	Bulan Layanan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36.320.000
			Layanan Manajemen SDM	054	Pemantauan dan Penilaian Kinerja Pegawai	5	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25.333.500
			Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal (SP SABA)	051	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	5	%	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	23.809.523
			Layanan Pemantauan dan Evaluasi	051	Evaluasi dan Pemantauan Kegiatan Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6.278.250
				052	Penyusunan laporan Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	54.152.334
			Layanan Pendidikan dan Pelatihan	051	Standarisasi dan Sertifikasi	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	562.800
			Layanan Perencanaan dan Penganggaran	051	Penyusunan Program Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	77.420.000
				052	Penyusunan Anggaran Kementerian Investasi/BKPM	1	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	70.660.200
			Layanan Protokoler	051	Koordinasi Keprotokolan	1	Laporan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	737.498.250
																			Total	481.027.838.000

Laporan
Kinerja
2025



Bab 3
AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Akuntabilitas kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dilaksanakan berdasarkan Perjanjian Kinerja yang telah ditetapkan pada awal tahun, dan selanjutnya diukur serta dievaluasi secara berkala melalui siklus manajemen kinerja yang terstruktur. Pendekatan ini sejalan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi, yang menekankan pentingnya pengelolaan kinerja secara sistematis, terukur, dan berorientasi pada hasil sebagai bagian dari penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Dalam regulasi tersebut ditegaskan bahwa penilaian kinerja organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian target indikator, tetapi juga mencakup kualitas proses bisnis, efektivitas pemanfaatan sumber daya, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

Sejalan dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama dilakukan secara periodik sesuai dengan karakteristik indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Proses ini dilaksanakan secara terintegrasi dan berkesinambungan, mulai dari tahap monitoring, evaluasi, pengukuran, hingga pelaporan kinerja, guna memastikan bahwa seluruh program dukungan manajemen memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian sasaran program serta mendukung kinerja kementerian secara keseluruhan. Monitoring kinerja dilakukan melalui pemantauan rutin terhadap pelaksanaan program dan kegiatan, termasuk perkembangan realisasi anggaran, capaian output, serta kesesuaian antara rencana dan realisasi. Kegiatan ini juga mencakup identifikasi dini terhadap kendala atau deviasi yang berpotensi mempengaruhi pencapaian target kinerja, sehingga dapat segera dilakukan langkah-langkah pengendalian yang diperlukan. Evaluasi kinerja dilaksanakan melalui analisis menyeluruh terhadap capaian program dan kegiatan, baik dari aspek efektivitas, efisiensi, maupun kualitas hasil yang dicapai. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan program dukungan manajemen mampu mendukung pencapaian sasaran strategis, sekaligus mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat kinerja sebagai dasar penyusunan rekomendasi perbaikan pada periode berikutnya.

Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis dalam mengolah dan menganalisis data capaian kinerja, baik kuantitatif maupun kualitatif, dengan membandingkan antara realisasi dan target yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran ini memberikan gambaran objektif mengenai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan, serta menjadi dasar dalam pengendalian dan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Selanjutnya, pelaporan kinerja dilakukan sebagai bentuk penyampaian informasi capaian kinerja secara transparan dan akuntabel kepada pimpinan dan pemangku kepentingan. Laporan kinerja disusun secara periodik berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, serta memuat informasi mengenai tingkat pencapaian sasaran program, efektivitas pelaksanaan kegiatan, serta rekomendasi tindak lanjut. Pelaporan ini tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pertanggungjawaban, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis dan perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan kinerja.

Dalam rangka pelaksanaan penilaian kinerja organisasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2024, pengukuran capaian kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dilakukan melalui perhitungan Nilai Kinerja Organisasi (NKO), yang diperoleh dari rata-rata capaian seluruh indikator kinerja dalam Perjanjian Kinerja. Metode ini mencerminkan kinerja organisasi secara komprehensif, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, hingga hasil yang dicapai. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja tahun 2025, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memperoleh Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebesar 92,67 yang menunjukkan kategori kinerja baik, sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1

Penilaian Kinerja Organisasi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja (Satuan)	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP	Nilai Akhir Capaian PK
SP-1 Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan	IKP-1 Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (level)	3,67	3,41	92,92%	92,92%	10,00%	83,63%
	IKP-2 Opini BPK atas Laporan Keuangan (opini BPK)	4,00	4,00	100,00%	100,00%	10,00%	90,00%
	IKP-3 Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (nilai/ predikat)	76,78	77,10	100,42%	100,42%	10,00%	90,38%
	IKP-4 Nilai Kinerja Anggaran (NKA) (nilai/kategori)	84,36	92,81	110,02%	110,00%	10,00%	99,00%
	IKP-5 Indeks Reformasi Hukum (nilai)	98,96	99,22	100,26%	100,26%	10,00%	90,23%
	IKP-6 Indeks Kepuasan Masyarakat atas Layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM (indeks)	2,70	3,70	137,04%	110,00%	10,00%	99,00%

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja (Satuan)	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP	Nilai Akhir Capaian PK
SP-2 Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional	IKP-7 Nilai Evaluasi Kelembagaan (nilai)	89,00	88,09	98,98%	98,98%	10,00%	89,08%
SP-3 Terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional	IKP-8 Indeks Sistem Merit (indeks)	285,00	285,00	100,00%	100,00%	10,00%	90,00%
SP-4 Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama	IKP-9 Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (predikat / nilai)	79,00	79,30	100,38%	100,38%	10,00%	90,34%
	IKP-10 Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (nilai)	89,00	91,55	102,87%	102,87%	10,00%	92,58%
	IKP-11 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama (nilai)	87,00	98,45	113,16%	110,00%	10,00%	99,00%
	IKP-12 Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (%)	5,00	0,11	110,00%	110,00%	10,00%	99,00%
Total Capaian PK							**1.112,25%**
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau Rata-rata Capaian PK							**92,69%**
Predikat PKO							**Baik**

Berdasarkan hasil pengukuran capaian Perjanjian Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama, secara umum menunjukkan kinerja yang sangat baik dengan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebesar 92,67% dan memperoleh predikat "Baik". Capaian ini mencerminkan bahwa sebagian besar indikator kinerja telah tercapai bahkan melampaui target yang ditetapkan, baik pada aspek tata kelola, kelembagaan, sumber daya manusia, maupun layanan dukungan manajemen.

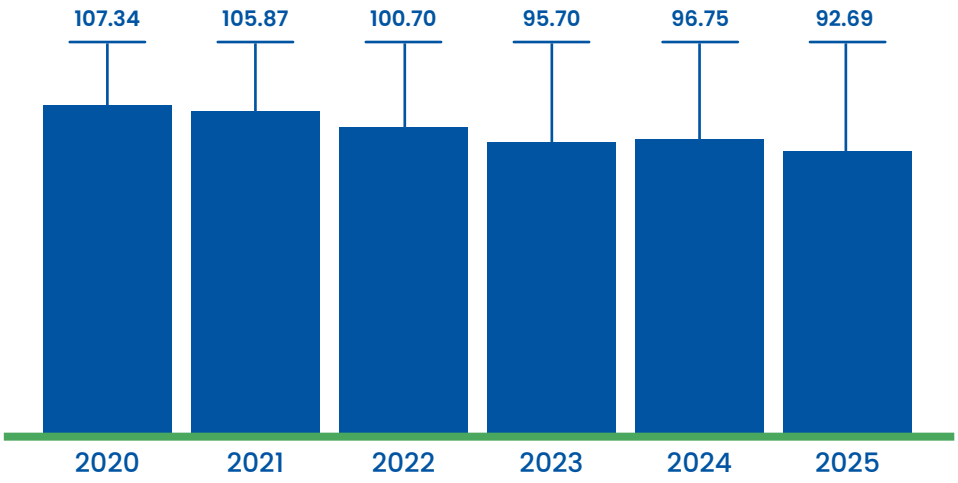
Pada Sasaran Program 1 (SP-1) terkait terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan, kinerja menunjukkan hasil yang sangat optimal. Seluruh indikator pada sasaran ini mencapai atau melampaui target, dengan capaian tertinggi pada Indeks Kepuasan Masyarakat yang mencapai 137,04% (dinormalisasi menjadi 110%), serta Nilai Kinerja Anggaran (NKA) sebesar 110,02%. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas tata kelola, akuntabilitas, serta pelayanan publik telah berjalan sangat baik. Namun demikian, Tingkat Maturitas SPIP masih berada pada capaian 92,92%, yang menunjukkan perlunya penguatan lebih lanjut dalam implementasi sistem pengendalian intern pemerintah agar mencapai level yang ditargetkan secara optimal.

Pada Sasaran Program 2 (SP-2), yaitu terwujudnya organisasi yang tepat fungsi dan proses, capaian Nilai Evaluasi Kelembagaan sebesar 98,98% menunjukkan bahwa penataan organisasi telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat sedikit gap terhadap target yang perlu dioptimalkan, khususnya dalam penyempurnaan proses bisnis dan efektivitas struktur organisasi.

Selanjutnya, pada Sasaran Program 3 (SP-3) terkait terwujudnya ASN yang berakhlak dan profesional, capaian Indeks Sistem Merit mencapai 100%, yang menunjukkan bahwa pengelolaan SDM aparatur telah dilaksanakan secara optimal sesuai prinsip meritokrasi.

Pada Sasaran Program 4 (SP-4) terkait layanan dukungan manajemen, seluruh indikator menunjukkan kinerja yang sangat baik dan sebagian besar melampaui target. Capaian tertinggi terlihat pada IKPA dan persentase batas temuan BPK yang masing-masing mencapai nilai maksimal (dinormalisasi 110%). Hal ini mencerminkan pengelolaan anggaran yang efektif, efisien, serta tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap standar pengelolaan keuangan negara. Selain itu, capaian AKIP Sekretariat dan NKPA yang melampaui target menunjukkan kualitas perencanaan dan akuntabilitas kinerja yang semakin baik.

Secara keseluruhan, meskipun terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target secara penuh, seperti SPIP dan evaluasi kelembagaan, kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama tetap menunjukkan tren yang sangat positif. Optimalisasi ke depan perlu difokuskan pada penguatan area-area yang masih memiliki gap, tanpa mengurangi upaya mempertahankan dan meningkatkan capaian pada indikator yang telah melampaui target. Dengan demikian, kinerja organisasi diharapkan dapat terus meningkat secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.



Gambar 3.1
Perkembangan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2020-2025

Gambar 3.1 menunjukkan perkembangan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama selama periode 2020–2025. Secara umum, capaian NKO pada tahun 2020 hingga 2021 berada pada level sangat tinggi, kemudian mengalami penyesuaian pada periode 2022–2024, dan pada tahun 2025 tercatat sebesar 92,69 dengan predikat Baik. Perubahan tren tersebut tidak terlepas dari adanya penyesuaian metodologi penilaian kinerja organisasi serta peningkatan standar penetapan target kinerja. Meskipun demikian, capaian NKO Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama tetap menunjukkan kinerja yang konsisten dan akuntabel dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perlu dipahami bahwa mulai tahun 2025, mekanisme penilaian kinerja organisasi Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama mengalami perubahan mendasar seiring diberlakukannya Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi.

Pada tahun 2025, pengukuran kinerja organisasi tidak lagi menggunakan pendekatan Balanced Scorecard (BSC) yang menitikberatkan pada pembobotan perspektif kinerja, melainkan mengacu pada ketentuan terbaru yang menekankan keterkaitan antara capaian kinerja dengan kualitas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Dalam pendekatan ini, nilai evaluasi AKIP menjadi faktor koreksi dalam perhitungan capaian kinerja organisasi. Oleh karena itu, capaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO) tahun 2025 sebesar 92,69 secara konseptual tidak dapat dibandingkan secara langsung dengan capaian tahun-tahun sebelumnya yang masih menggunakan pendekatan BSC.

Berdasarkan grafik, terlihat bahwa capaian NKO Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama pada periode 2020–2024 menunjukkan tren yang relatif tinggi, dengan nilai di atas 95 bahkan mencapai lebih dari 100 pada beberapa tahun, seperti tahun

2020 (107,34) dan 2021 (105,87). Namun, pada tahun 2025 nilai tersebut berada pada angka 92,69 dengan predikat Baik sesuai klasifikasi dalam PermenPANRB Nomor 22 Tahun 2024. Perbedaan ini tidak serta-merta mencerminkan penurunan kinerja, melainkan lebih disebabkan oleh perubahan metodologi penilaian serta perbedaan skema kategorisasi yang digunakan.

Selain faktor perubahan metodologi, tren penyesuaian nilai sejak tahun 2022 juga dipengaruhi oleh kebijakan penetapan target kinerja yang semakin menantang. Target indikator kinerja ditetapkan minimal sama dengan capaian tahun sebelumnya atau mengikuti target dalam dokumen perencanaan strategis apabila lebih tinggi. Pendekatan ini mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan (*continuous improvement*), namun di sisi lain menyebabkan ruang peningkatan capaian menjadi semakin terbatas, sehingga berdampak pada nilai persentase capaian yang lebih moderat.

Dengan mempertimbangkan perubahan metode pengukuran, penyesuaian kategori penilaian, serta peningkatan standar dalam penetapan target, capaian NKO Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama tahun 2025 tetap menunjukkan kinerja organisasi yang baik. Hal ini mencerminkan konsistensi dalam menjaga kualitas tata kelola, perencanaan, penganggaran, serta pengelolaan kinerja yang akuntabel dan berorientasi pada hasil dalam mendukung pencapaian tujuan strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

3.2 Analisis Capaian Kinerja

Subbab ini menyajikan analisis capaian kinerja atas seluruh Sasaran Program Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama beserta indikator kinerja program yang mendukungnya. Analisis dilakukan untuk menilai tingkat pencapaian target kinerja, mengidentifikasi faktor pendorong dan penghambat, serta merumuskan tindak lanjut guna memastikan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Secara umum, capaian kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menunjukkan kontribusi signifikan dalam mendukung peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan, penguatan akuntabilitas kinerja, serta optimalisasi layanan dukungan manajemen di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Evaluasi terhadap masing-masing indikator kinerja program dilakukan dengan membandingkan antara target dan realisasi, serta mempertimbangkan dinamika pelaksanaan program dan kegiatan sepanjang tahun berjalan.

Melalui analisis capaian kinerja ini, diharapkan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dapat terus meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam mendukung pencapaian sasaran strategis kementerian. Selain itu, hasil analisis ini juga menjadi dasar dalam penyusunan strategi peningkatan kinerja pada periode selanjutnya agar lebih adaptif, terukur, dan berorientasi pada hasil.

3.2.1 SP-1: Terwujudnya Tata Kelola Yang Akuntabel dan Transparan

Sasaran Program "Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan" mencerminkan komitmen Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dalam mengedepankan prinsip *good governance* dalam seluruh proses penyelenggaraan pemerintahan. Melalui sasaran ini, diharapkan setiap kebijakan yang dihasilkan serta pengelolaan anggaran di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dapat memberikan dampak yang optimal, terukur, dan berkontribusi nyata dalam mendorong pertumbuhan ekonomi serta peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Upaya pencapaian sasaran program ini diwujudkan melalui penguatan sistem pengendalian intern, peningkatan kualitas pengelolaan keuangan negara, penguatan akuntabilitas kinerja, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Selain itu, perbaikan berkelanjutan juga dilakukan pada aspek reformasi hukum dan reformasi birokrasi guna memastikan proses tata kelola berjalan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Capaian Sasaran Program ini diukur melalui 6 (enam) indikator kinerja, yaitu: (1) Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP); (2) Opini BPK atas Laporan Keuangan; (3) Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP); (4) Nilai Kinerja Anggaran (NKA); (5) Indeks Reformasi Hukum; dan (6) Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Penjelasan capaian masing-masing indikator disajikan sebagai berikut.

3.2.1.1 IKP-1: Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan akuntabel, Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM secara berkelanjutan melakukan penguatan terhadap Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). SPIP merupakan sistem integral yang diterapkan secara menyeluruh di lingkungan instansi pemerintah untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Penilaian terhadap level maturitas SPIP dilakukan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) berdasarkan lima level kematangan, dengan memperhatikan unsur-unsur pengendalian lingkungan, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

Hasil evaluasi atas maturitas penyelenggaraan SPIP Terintegrasi pada Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM Tahun 2025 adalah pada Level 3 (Terdefinisi). Nilai tersebut telah memenuhi karakteristik maturitas bahwa Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah mampu mengelola kinerjanya dengan baik, tidak hanya mampu merumuskan kinerja beserta indikator dan targetnya saja, tetapi juga telah mampu menyusun strategi pencapaian kinerja berupa program dan kegiatan yang efektif dalam upaya pencapaian target kinerja tersebut. Selain itu, pengendalian telah dibangun dan diimplementasikan pada seluruh program dan kegiatan organisasi. Meskipun demikian, upaya perbaikan dan penguatan sistem secara berkelanjutan tetap diperlukan guna mencapai level maturitas SPIP yang lebih tinggi, yaitu Level 4 (Terintegrasi) atau bahkan Level 5 (Optimum), di mana pengendalian intern menjadi bagian tak terpisahkan dari budaya organisasi. Capaian untuk indikator Level Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM Tahun 2024 dan 2025, dapat dilihat sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.2

Capaian Indikator Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

SP-1 Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan					
IKP-1 Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)					
Tahun	Target	Realisasi	Pertumbuhan (%)	Capaian (%)	Normalisasi Capaian (%)
2024	3,50	3,67	-	104,77	104,77
2025	3,67	3,41	-7,01	92,92	92,92

Berdasarkan Tabel 3.9, capaian Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menunjukkan dinamika yang perlu menjadi perhatian. Pada tahun 2024, realisasi SPIP mencapai 3,67 atau melampaui target sebesar 3,50 dengan capaian 104,77%. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi pengendalian intern pada periode tersebut telah berjalan dengan sangat baik dan melebihi ekspektasi yang ditetapkan.

Namun demikian, pada tahun 2025 terjadi penurunan realisasi menjadi 3,41 dibandingkan target sebesar 3,67, dengan capaian sebesar 92,92% atau mengalami pertumbuhan negatif sebesar -7,01%. Penurunan ini mengindikasikan adanya tantangan dalam mempertahankan konsistensi kualitas implementasi SPIP, baik dari sisi penguatan lingkungan pengendalian, efektivitas manajemen risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, maupun pemantauan pengendalian intern.

Meskipun capaian tahun 2025 masih berada dalam kategori cukup baik, kondisi ini menunjukkan perlunya upaya penguatan lebih lanjut, khususnya dalam memastikan keberlanjutan praktik pengendalian intern yang telah berjalan serta meningkatkan kualitas implementasi di seluruh unit kerja. Langkah perbaikan yang dapat dilakukan antara lain melalui peningkatan komitmen pimpinan, penguatan peran APIP, optimalisasi manajemen risiko, serta peningkatan kapasitas SDM dalam penerapan SPIP. Dengan demikian, peningkatan maturitas SPIP ke depan perlu difokuskan tidak hanya pada pemenuhan aspek administratif, tetapi juga pada penguatan efektivitas implementasi yang mampu mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan berorientasi pada hasil di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

Berdasarkan hasil evaluasi penyelenggaraan SPIP Terintegrasi, masih terdapat beberapa area yang perlu diperkuat. Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM belum sepenuhnya mengintegrasikan pengelolaan risiko, khususnya risiko korupsi, ke dalam peta risiko organisasi, serta belum melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap efektivitas pengendalian dan pengelolaan risiko pada seluruh unit kerja. Selain itu, mekanisme monitoring belum didukung oleh laporan yang terstruktur dan berkelanjutan, sehingga implementasi manajemen risiko masih berada pada tahap identifikasi dan analisis, dan belum optimal pada tahap pemantauan serta evaluasi.

Dari sisi struktur pengendalian, belum terbentuknya fungsi lini kedua (*second line of defense*) menyebabkan proses reviu atas implementasi manajemen risiko belum berjalan secara memadai. Hal ini berdampak pada belum terbangunnya sistem pengendalian yang stabil dan berkelanjutan, di mana kegiatan pengawasan, verifikasi, dan koreksi masih bersifat situasional dan belum menjadi bagian dari siklus pengendalian yang sistematis dan berulang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengendalian yang ada saat ini masih cenderung bersifat kepatuhan (*compliance-driven*) dan dipengaruhi oleh tekanan operasional, serta belum sepenuhnya ditopang oleh struktur pengendalian yang kuat dan terstandar. Akibatnya, praktik pengendalian menjadi bervariasi antar unit kerja dan belum menjamin konsistensi dalam pelaksanaan proses bisnis organisasi.

Dampak dari belum optimalnya efektivitas pengendalian ini antara lain masih terdapat tugas dan fungsi organisasi yang belum berjalan secara optimal, ditemukannya permasalahan yang tidak material dalam pelaporan keuangan dan pengelolaan aset, serta meningkatnya potensi risiko, termasuk risiko terjadinya korupsi.

Adapun **faktor pendorong** dalam penyelenggaraan SPIP antara lain:

1. Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah mampu mengelola kinerja organisasi dengan baik.
2. Seluruh unit kerja telah mampu merumuskan sasaran kinerja beserta indikator dan targetnya, serta menyusun strategi pencapaian melalui program dan kegiatan yang relatif efektif.

Sementara itu, **faktor penghambat** yang masih perlu mendapat perhatian meliputi:

1. Belum dilaksanakannya evaluasi secara menyeluruh terhadap efektivitas pengendalian dan pengelolaan risiko, termasuk risiko korupsi.
2. Masih terdapat tugas dan fungsi organisasi yang belum berjalan secara optimal.
3. Adanya permasalahan yang tidak material dalam pelaporan keuangan dan pengelolaan aset.
4. Tingkat risiko, khususnya risiko korupsi, yang masih relatif tinggi.

Dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut, langkah **tindak lanjut** yang akan dilakukan meliputi:

1. Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama melalui Inspektorat akan meningkatkan koordinasi dengan seluruh unit kerja dalam rangka perbaikan penyelenggaraan SPIP Terintegrasi di masing-masing unit.
2. Inspektorat sebagai lini ketiga (*third line of defense*) akan memperkuat peran pengawasan melalui pelaksanaan evaluasi terhadap efektivitas pengendalian dan pengelolaan risiko secara lebih komprehensif.
3. Melakukan koordinasi aktif dengan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) untuk meningkatkan sinergi dalam upaya peningkatan level maturitas SPIP pada periode berikutnya.
4. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan implementasi SPIP di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dapat semakin kuat, terintegrasi, dan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi yang optimal.

3.2.1.2 IKP-2: Opini BPK atas Laporan Keuangan

Pemberian opini oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) merupakan pernyataan profesional dari pemeriksa mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan. Pernyataan ini didasarkan pada empat kriteria, yaitu: (1) kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan, (2) kecukupan pengungkapan (*adequate disclosures*), (3) kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan (4) efektivitas sistem pengendalian intern. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004, BPK RI memberikan empat jenis opini atas hasil pemeriksaan laporan keuangan pemerintah. Keempat jenis opini tersebut adalah:

1. Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atau *unqualified opinion*: Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa, menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
2. Opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) atau *qualified opinion*: Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa menyajikan secara wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha dan arus kas entitas tersebut sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia, kecuali untuk dampak hal-hal yang berhubungan dengan yang dikecualikan.
3. Opini Tidak Wajar atau *adversed opinion*: Menyatakan bahwa laporan keuangan entitas yang diperiksa tidak menyajikan secara wajar posisi keuangan, hasil usaha, dan arus kas entitas tertentu sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
4. Pernyataan menolak memberikan opini (*disclaimer of opinion*) atau Tidak Memberikan Pendapat (TMP): Menyatakan bahwa Auditor tidak menyatakan pendapat atas laporan apabila lingkup audit yang dilaksanakan tidak cukup untuk membuat suatu opini.

Tabel 3.3

Capaian Indikator Opini BPK atas Laporan Keuangan

SP-1 Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan					
IKP-2 Opini BPK atas Laporan Keuangan					
Tahun	Target	Realisasi	Pertumbuhan (%)	Capaian (%)	Normalisasi Capaian (%)
2024	4,00 (WTP)	4,00 (WTP)	-	100,00	100,00
2025	4,00 (WTP)	4,00 (WTP)	0,00	100,00	100,00

Berdasarkan Tabel 3.4, capaian indikator Opini BPK atas Laporan Keuangan pada Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menunjukkan kinerja yang sangat konsisten dan optimal. Pada tahun 2024 dan 2025, target yang ditetapkan sebesar opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) berhasil dipertahankan dengan realisasi yang sama, sehingga capaian kinerja mencapai 100% pada kedua tahun tersebut tanpa adanya pertumbuhan maupun penurunan. Konsistensi dalam mempertahankan opini WTP ini mencerminkan bahwa pengelolaan keuangan di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah dilaksanakan secara akuntabel, transparan, dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan yang berlaku. Hal ini juga menunjukkan efektivitas sistem pengendalian intern serta kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan keuangan negara.

Tidak adanya deviasi antara target dan realisasi selama dua tahun berturut-turut mengindikasikan bahwa praktik tata kelola keuangan telah terinstitusionalisasi dengan baik dan berjalan secara berkelanjutan. Ke depan, tantangan yang dihadapi bukan hanya mempertahankan capaian opini WTP, tetapi juga meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan secara lebih substantif, termasuk memperkuat pengendalian internal, meningkatkan kualitas pelaporan, serta meminimalkan potensi temuan audit. Dengan demikian, capaian indikator ini menjadi fondasi penting dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM melalui Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama bersama seluruh satuan kerja lain terus berkomitmen untuk mengawal proses perencanaan anggaran, pelaksanaan anggaran dan kegiatan, serta penyusunan dan pelaporan keuangan secara tertib, akuntabel, dan sesuai ketentuan, guna mempertahankan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) pada tahun-tahun berikutnya.

Capaian opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM menunjukkan bahwa pertanggungjawaban pelaksanaan anggaran telah disajikan secara wajar dalam semua hal yang material sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), didukung oleh pengungkapan yang memadai, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta efektivitas sistem pengendalian intern.

Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM secara konsisten telah memperoleh opini laporan keuangan Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) selama 17 tahun berturut-turut. Pemeriksaan laporan keuangan Kementerian/Lembaga oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) merupakan pelaksanaan amanat Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara serta Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan, sebagai bentuk pertanggungjawaban Presiden atas pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Beberapa kendala dan hambatan oleh Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM untuk mencapai target indikator kinerja ini pada tahun 2025 antara lain:

1. Terbitnya peraturan pelaksanaan anggaran baru yang belum tersosialisakan dengan baik sehingga implementasi pelaksanaan pada Kementerian/Lembaga menjadi terkendala;
2. Keterbatasan jumlah Sumber Daya Manusia khususnya di bidang pengelolaan anggaran, sehingga terdapat rangkap jabatan antara tugas dan fungsi pada unit kerja dengan pengelola anggaran; dan
3. Terdapat rekomendasi BPK pada tahun-tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti oleh unit kerja terkait.

Adapun **faktor pendorong** tercapainya opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atas Laporan Keuangan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM antara lain:

1. Komitmen pimpinan dan unit kerja dalam menerapkan prinsip tata kelola yang baik (*good governance*) dan pengendalian internal dalam pengelolaan keuangan.
2. Ketersediaan regulasi dan pedoman teknis yang menjadi dasar dalam penyusunan laporan keuangan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP).
3. Koordinasi yang baik antar unit kerja dalam penyediaan data dan dokumen pendukung laporan keuangan, sehingga mendukung kelengkapan dan keandalan informasi keuangan.
4. Pemanfaatan sistem informasi keuangan (SAKTI dan sistem pendukung lainnya) yang mendukung pencatatan transaksi secara tertib, akurat, dan terdokumentasi dengan baik untuk keperluan pemeriksaan BPK.

Sementara itu, **faktor penghambat** yang masih perlu mendapat perhatian meliputi:

1) Keterbatasan waktu pada akhir tahun anggaran yang menyebabkan proses penyusunan dan konsolidasi laporan keuangan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat, sehingga meningkatkan risiko keterlambatan dan kesalahan administrasi.
2) Perubahan stuktur organisasi dan mutasi pegawai yang cukup signifikan sehingga mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) yang menangani pengelolaan dan pelaporan anggaran.

Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memiliki beberapa **rencana tindak lanjut** ke depan dalam upaya peningkatan opini atas laporan keuangan antara lain:

1. Penguatan Sistem Pengendalian Intern dalam pengelolaan keuangan melalui penerapan Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK);
2. Melakukan penilaian risiko atas pelaksanaan pengadaan barang/jasa yang bersifat strategis;
3. Menyusun rencana dan kegiatan pengendalian atas timbulnya risiko pada kegiatan strategis;
4. Melakukan pemantauan dan evaluasi untuk kegiatan pengendalian pada kegiatan strategis;
5. Peningkatan kapasitas SDM, terutama untuk pengelola anggaran dan penyusun Laporan Keuangan melalui diseminasi dan sosialisasi pelaksanaan anggaran serta pelaporan keuangan.

Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM melalui Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama berkomitmen untuk terus mendapatkan predikat WTP bagi Laporan Keuangan Kementerian dengan melakukan pemutakhiran pemahaman dan menerapkan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya penyusun laporan keuangan, menyiapkan data dan dokumen yang lengkap dan akurat, serta memperkuat penerapan pengendalian internal.

3.2.1.3 IKP-3: Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan wujud pertanggungjawaban instansi pemerintah dalam mengelola dan melaporkan capaian kinerja atas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. AKIP tidak hanya menggambarkan tingkat keberhasilan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya secara efektif, efisien, dan transparan. Pertanggungjawaban tersebut disampaikan secara periodik melalui mekanisme yang terstruktur, sehingga dapat menjadi dasar evaluasi dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menjadi instrumen utama dalam mendukung implementasi AKIP. SAKIP merupakan suatu sistem manajemen kinerja yang terintegrasi, yang mencakup proses perencanaan strategis, penetapan perencanaan kinerja tahunan, pengukuran dan pemantauan kinerja, hingga pelaporan kinerja. Seluruh komponen tersebut saling terkait dan membentuk siklus manajemen kinerja yang berkesinambungan, sehingga memungkinkan organisasi untuk memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan memiliki keterkaitan yang jelas dengan tujuan strategis serta memberikan hasil yang terukur.

Dalam rangka memastikan kualitas implementasi SAKIP, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) secara berkala melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ BKPM. Pelaksanaan evaluasi ini mengacu pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi tersebut bertujuan untuk menilai tingkat kematangan dan efektivitas penerapan SAKIP dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil (*result-oriented government*), sekaligus mengidentifikasi area perbaikan yang diperlukan untuk peningkatan kualitas tata kelola kinerja.

Hasil evaluasi AKIP tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur capaian kinerja, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mendorong peningkatan kualitas perencanaan, konsistensi pelaksanaan program, serta akurasi pengukuran dan pelaporan kinerja. Selain itu, hasil evaluasi ini juga memberikan rekomendasi perbaikan yang bersifat konstruktif bagi organisasi dalam memperkuat integrasi antara perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan kinerja.

Sejalan dengan hal tersebut, capaian indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ BKPM mencerminkan tingkat keberhasilan implementasi SAKIP secara menyeluruh. Nilai tersebut menjadi indikator penting dalam menilai kualitas tata kelola kinerja organisasi serta tingkat akuntabilitas dalam penggunaan sumber daya publik. Adapun capaian indikator dimaksud disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.4

Capaian Indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

SP-1 Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan					
IKP-3 Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)					
Tahun	Target	Realisasi	Pertumbuhan (%)	Capaian (%)	Normalisasi Capaian (%)
2024	80,00	76,78	-	95,97	95,97
2025	76,78	77,10	0,42	100,42	100,42

Tabel 3.7 menyajikan capaian Indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai bagian dari Sasaran Program "Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan". Secara umum, kinerja indikator ini menunjukkan tren yang positif dengan adanya peningkatan nilai realisasi dari tahun ke tahun, meskipun dinamika capaian dipengaruhi oleh penyesuaian target yang ditetapkan. Pada tahun 2024, target nilai AKIP ditetapkan sebesar 80,00, dengan realisasi sebesar 76,78. Hal ini menghasilkan capaian sebesar 95,97%, yang menunjukkan bahwa meskipun belum mencapai target yang cukup ambisius, kinerja akuntabilitas tetap berada dalam kategori baik. Pertumbuhan sebesar 1,31% mencerminkan adanya perbaikan dibandingkan tahun sebelumnya, walaupun peningkatannya masih relatif terbatas.

Selanjutnya pada tahun 2025, target disesuaikan menjadi 76,78 atau setara dengan capaian tahun sebelumnya. Dengan realisasi sebesar 77,10, indikator ini berhasil melampaui target yang ditetapkan, dengan capaian sebesar 100,42%. Pertumbuhan sebesar 0,42% menunjukkan adanya peningkatan yang lebih moderat, namun tetap konsisten dalam tren perbaikan kinerja akuntabilitas. Perubahan pendekatan dalam penetapan target, dari sebelumnya bersifat progresif (meningkat signifikan) menjadi lebih adaptif (mengacu pada capaian tahun sebelumnya), turut memengaruhi tingkat capaian persentase. Keberhasilan melampaui target pada tahun 2025 mencerminkan semakin baiknya implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), khususnya dalam aspek perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja.

Berdasarkan hasil evaluasi AKIP tahun 2025 yang dituangkan dalam Surat Kementerian PANRB Nomor B/362/AA.05/2025 tanggal 29 Desember 2025 perihal Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025, Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM memperoleh nilai 77,10 dengan predikat "BB". Nilai tersebut menunjukkan adanya peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 76,78, meskipun secara kategori masih berada pada tingkat "Sangat Baik". Peningkatan ini mencerminkan adanya perbaikan pada beberapa komponen penilaian, khususnya pada aspek perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja, meskipun masih terdapat ruang perbaikan dalam implementasinya secara menyeluruh.

Secara umum, hasil evaluasi menunjukkan bahwa implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah berjalan dengan baik. Hal ini ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi dalam penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, serta didukung oleh sistem manajemen kinerja yang semakin andal dan berbasis teknologi informasi. Namun demikian, terdapat beberapa catatan penting yang perlu menjadi perhatian, antara lain belum optimalnya penetapan indikator dan target kinerja pada unit kerja, belum tersusunnya kerangka logis kinerja (pohon kinerja) secara menyeluruh, serta belum konsistennya penetapan penanggung jawab pengukuran kinerja (PIC).

Selain itu, pada aspek pelaporan kinerja, masih ditemukan bahwa belum seluruh unit kerja menyusun laporan kinerja sebagai bentuk akuntabilitas kepada pemangku kepentingan. Di sisi lain, dokumen laporan kinerja yang telah disusun dinilai sudah cukup baik dalam menjelaskan capaian dan rencana tindak lanjut, namun belum sepenuhnya menguraikan faktor-faktor pendorong keberhasilan secara komprehensif. Pada aspek evaluasi internal, tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi sebelumnya juga belum dilakukan secara konsisten oleh seluruh unit kerja, sehingga berpotensi mempengaruhi optimalisasi kualitas implementasi SAKIP.

Apabila dilihat dalam tren jangka menengah, capaian nilai AKIP menunjukkan peningkatan yang relatif gradual namun belum signifikan untuk mencapai target yang lebih tinggi. Kenaikan target sejak tahun 2022 menjadi tantangan tersendiri yang membutuhkan penguatan kualitas implementasi SAKIP secara lebih komprehensif dan terintegrasi, tidak hanya pada level kementerian tetapi juga hingga unit kerja. Dengan demikian, meskipun capaian tahun 2025 menunjukkan tren positif, diperlukan langkah-langkah strategis yang lebih progresif, antara lain melalui penyempurnaan perencanaan kinerja berbasis outcome, penguatan sistem pengukuran kinerja berjenjang, peningkatan kualitas pelaporan kinerja, serta optimalisasi fungsi evaluasi internal. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan nilai AKIP secara lebih signifikan serta memperkuat akuntabilitas kinerja Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM secara berkelanjutan.

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal. menunjukkan bahwa nilai sebesar 77,10 dengan predikat "BB". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "Sangat Baik", yaitu implementasi SAKIP sudah sangat baik pada instansi pemerintah dan sebagian besar unit kerja, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, serta memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 3.5

Rincian Penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2025

Komponen yang Dinilai	Bobot	Nilai	
		2024	2025
Perencanaan Kinerja	30	25,08	25,17
Pengukuran Kinerja	30	21,74	21,77
Pelaporan Kinerja	15	11,10	11,25
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	18,86	18,91
Nilai Hasil Evaluasi	**100**	**76,78**	**77,10**
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		**BB**	**BB**

Evaluasi AKIP tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada level pusat maupun level unit kerja eselon I. Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM tahun 2025 sebagai berikut:

1 Perencanaan Kinerja

Catatan:

a. Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ Badan Koordinasi Penanaman Modal telah menyusun dan menetapkan Rencana Strategis (Renstra) tahun 2025-2029 sekaligus melakukan penyesuaian pada Perjanjian Kinerja (PK) Menteri tahun 2025. Namun, masih ditemukan penetapan target indikator kinerja (Persentase kontribusi realisasi investasi luar jawa) yang lebih rendah jika dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya;

b. Unit kerja eselon I sudah melakukan penyusunan Renstra tahun 2025-2029 meskipun belum seluruhnya telah ditetapkan secara formal, namun pada dokumen Renstra tersebut unit kerja belum menetapkan indikator dan target tujuan, sehingga ketercapaian tujuan belum dapat diukur sekaligus belum terlihat tingkat ambisi capaian yang seharusnya tergambar melalui penetapan target. Selain itu, masih ditemukan indikator kinerja unit kerja yang belum sepenuhnya cukup untuk mengukur ketercapaian substansi dari kinerja yang dikawal, sebagai contoh indikator "Persentase rencana aksi strategi dan tata kelola di bidang hilirisasi yang ditindaklanjuti" dan indikator "Persentase DPMPTSP dan K/L yang berkategori baik dalam penilaian kinerja"; dan

c. Kerangka logis kinerja/pohon kinerja belum disusun sehingga belum tergambar secara jelas hubungan kausalitas/logika kinerja pada setiap levelnya sebagai upaya untuk mencapai kinerja utama (*ultimate outcome*) kementerian.

Rekomendasi :

a. Instansi disarankan melakukan penyesuaian pada besaran target yang telah ditetapkan tersebut dengan mempertimbangkan capaian historis dan dinamika kondisi aktual. Proyeksi kinerja yang lebih berbasis bukti diperlukan untuk menjaga konsistensi antara tren kinerja dan target yang ditetapkan, sekaligus lebih menggambarkan ambisi/harapan instansi untuk terus meningkatkan capaian kinerja;
b. Setiap unit kerja eselon I maupun jabatan dibawahnya disarankan agar meninjau kembali penggunaan indikator kinerja yang telah ditetapkan, kemudian memastikan bahwa indikator-indikator tersebut telah sepenuhnya relevan, spesiflk dan cukup untuk mengukur ketercapaian substansi kinerja yang ingin dicapai. Kemudian, setiap indikator kinerja agar dilengkapi penetapan target kinerja yang ideal dengan memperhatikan capaian kinerja periode sebelumnya dan ketersediaan sumber daya yang dimiliki;
c. Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ Badan Koordinasi Penanaman Modal bersama dengan unit kerja diharapkan agar menyusun/merumuskan kerangka logis kinerja/pohon kinerja sesuai dengan kaidah Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah. Proses perumusan pohon kinerja tersebut bermanfaat untuk mengidentiflkasi kinerja-kinerja pada setiap jenjang jabatan sekaligus memastikan keselarasan antar kinerja telah terpenuhi. Adanya pohon kinerja diharapkan dapat membantu unit kerja hingga individu dapat menetapkan kinerja-kinerja yang berkontribusi optimal kepada pencapaian kinerja utama level kementerian.

2 Pengukuran Kinerja

Catatan:

a. Indikator kinerja belum memiliki penanggung jawab pengukuran (PIC) yang ditetapkan secara jelas. Ketiadaan PIC menyebabkan proses pengumpulan data, verif1kasi, dan pelaporan kinerja menjadi tidak terkoordinasi serta menimbulkan potensi ketidakkonsistenan dalam hasil pengukuran; dan
b. Aplikasi pengukuran kinerja (SIMANTAB) masih dalam tahap pengembangan f1tur sehingga belum dapat digunakan untuk melakukan input progres capaian kinerja.

Rekomendasi :

a. Instansi dan unit kerja perlu menetapkan PIC untuk setiap indikator kinerja secara eksplisit, lengkap dengan tugas, kewenangan, dan mekanisme pelaporan yang harus dipatuhi. Pengukuran indikator hanya dapat diterima apabila dilaporkan oleh PIC yang ditugaskan secara formal; dan
b. Mendorong penyelesaian proses pengembangan fltur aplikasi SIMANTAB agar segera dapat dilakukan untuk melakukan pengukuran kinerja berjenjang mulai dari level kementerian hingga unit kerja.

3 Pelaporan Kinerja

Catatan:

a. Unit kerja eselon I belum menyusun laporan kinerja sebagai wujud pertanggungjawaban dan transparansi penggunaan sumber daya dan capaian kinerja kepada pimpinan instansi, *stakeholder*, dan masyarakat, kondisi ini terlihat dari belum terdapat dokumen laporan kinerja unit kerja yang disampaikan di laman esr.menpan.go.id; dan
b. Dokumen laporan kinerja Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal telah menyampaikan penjelasan capaian kinerja, hambatan, sekaligus rencana tindak lanjut peningkatan capaian kinerja kedepan secara jelas. Namun, dokumen laporan kinerja belum sepenuhnya konsisten menyampaikan faktor pendorong yang mempengaruhi capaian kinerja secara detail dan mendalam.

Rekomendasi :

a. Unit kerja eselon I disarankan agar menyusun dokumen laporan kinerja sebagai wujud pertanggungjawaban pencapaian kinerja kepada pimpinan, *stakeholder* dan masyarakat; dan
b. Dokumen laporan kinerja disarankan tidak hanya menyampaikan analisis faktor penghambat, tetapi juga faktor-faktor yang mendorong tercapainya target kinerja secara detail dan mendalam, sehingga upaya-upaya krusial/strategis yang berdampak mendorong pencapaian target kinerja tersebut dapat menjadi acuan penyesuaian strategis pencapaian kinerja pada tahun selanjutnya.

4 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Catatan:

a. Evaluasi AKIP internal tahun 2025 dilakukan untuk menilai implementasi SAKIP unit kerja tahun 2024, sehingga hasil evaluasi yang disampaikan belum dapat menggambarkan kualitas terkini/terbaru atas implementasi SAKIP unit kerja; dan
b. Memperhatikan catatan yang disampaikan pada LHE AKIP internal beberapa unit kerja, dapat diketahui bahwa catatan dan rekomendasi hasil evaluasi belum secara konsisten ditindaklanjuti oleh unit kerja, kondisi ini berpotensi kepada kualitas implementasi SAKIP yang kurang maksimal.

Rekomendasi :

a. Evaluasi AKIP internal diharapkan menilai kualitas implementasi SAKIP terbaru/terkini pada unit kerja sehingga catatan dan rekomendasi yang disampaikan masih relevan untuk ditindaklanjuti oleh unit kerja; dan
b. Evaluator internal disarankan agar mengintensifkan upaya monitoring dan evaluasi alas progres tindak lanjut hasil evaluasi, sehingga seluruh unit kerja konsisten untuk melaksanakan seluruh rekomendasi yang telah disampaikan.

Dalam rangka mendukung pencapaian tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan, evaluasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menjadi bagian yang sangat penting untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, serta area perbaikan yang diperlukan. Hasil evaluasi AKIP tidak hanya memberikan gambaran mengenai capaian kinerja organisasi, tetapi juga menjadi dasar dalam merumuskan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas manajemen kinerja secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil evaluasi AKIP tahun 2025, terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi capaian kinerja, baik yang bersifat mendorong maupun menghambat, serta rencana tindak lanjut yang perlu dilakukan untuk memperkuat implementasi SAKIP di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

Adapun **faktor pendorong** tercapainya Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) antara lain:

1. Komitmen organisasi dalam penerapan SAKIP
   Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengimplementasikan SAKIP secara terintegrasi, yang tercermin dari konsistensi capaian nilai AKIP pada kategori "Baik (BB)".

2. Perbaikan berkelanjutan pada komponen manajemen kinerja
   Terdapat peningkatan nilai pada seluruh komponen penilaian (perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi internal), yang menunjukkan adanya upaya perbaikan berkelanjutan dalam siklus manajemen kinerja.

3. Mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran berbasis kinerja
   Implementasi SAKIP telah mendorong keterkaitan yang lebih baik antara penggunaan anggaran dan pencapaian kinerja (*performance-based budgeting*).

4. Penguatan sistem berbasis teknologi informasi
   Pengembangan aplikasi manajemen kinerja (SIMANTAB) menjadi fondasi penting dalam mendukung integrasi data, pengukuran kinerja, dan pelaporan secara lebih sistematis.
5. Penyusunan dokumen perencanaan strategis
   Telah disusunnya Renstra Kementerian dan unit kerja menjadi dasar penting dalam penguatan arah kebijakan dan pencapaian kinerja jangka menengah.

Sementara itu, **faktor penghambat** yang masih perlu mendapat perhatian meliputi:

1. Kualitas perencanaan kinerja yang belum optimal
   Masih terdapat indikator yang belum sepenuhnya relevan dan terukur, serta target yang belum mencerminkan tingkat ambisi kinerja secara memadai.

2. Belum tersusunnya kerangka logis kinerja (pohon kinerja)
   Ketiadaan pohon kinerja menyebabkan belum tergambarnya hubungan kausalitas antar level kinerja, sehingga berpengaruh terhadap konsistensi perencanaan hingga implementasi.

3. Kelemahan pada aspek pengukuran kinerja
   Belum ditetapkannya penanggung jawab (PIC) indikator kinerja secara jelas serta belum optimalnya pemanfaatan aplikasi (SIMANTAB) menghambat kualitas pengukuran.

4. Belum optimalnya pelaporan kinerja pada level unit kerja
   Sebagian unit kerja belum menyusun laporan kinerja, serta analisis dalam laporan belum sepenuhnya komprehensif, khususnya terkait faktor pendorong capaian.

5. Tindak lanjut hasil evaluasi yang belum konsisten
   Rekomendasi hasil evaluasi AKIP internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti oleh seluruh unit kerja, sehingga berdampak pada lambatnya peningkatan kualitas implementasi SAKIP.

6. Evaluasi internal belum berbasis kondisi terkini
   Evaluasi AKIP internal masih menggunakan data tahun sebelumnya, sehingga kurang menggambarkan kondisi aktual implementasi SAKIP.

Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memiliki beberapa **rencana tindak lanjut** ke depan dalam upaya peningkatan Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) antara lain:

1. Penyempurnaan perencanaan kinerja berbasis *outcome*
   Melakukan reviu dan perbaikan indikator kinerja agar lebih relevan, terukur, dan mencerminkan substansi kinerja, serta menetapkan target yang lebih realistis namun tetap menantang.

2. Penyusunan dan implementasi pohon kinerja
   Menyusun kerangka logis kinerja (pohon kinerja) secara berjenjang untuk memastikan keterkaitan antara kinerja unit kerja hingga level kementerian sesuai PermenPANRB.

3. Penguatan sistem pengukuran kinerja
   Menetapkan PIC untuk setiap indikator kinerja secara jelas serta mempercepat penyempurnaan dan implementasi aplikasi SIMANTAB sebagai alat pengukuran kinerja terintegrasi.

4. Peningkatan kualitas pelaporan kinerja
   Mendorong seluruh unit kerja untuk menyusun laporan kinerja secara konsisten, serta meningkatkan kualitas analisis dengan memuat faktor pendorong, penghambat, dan strategi perbaikan secara komprehensif.

5. Optimalisasi evaluasi internal dan tindak lanjutnya
   Melaksanakan evaluasi AKIP internal berbasis kondisi terkini serta memperkuat mekanisme *monitoring* tindak lanjut rekomendasi agar dilaksanakan secara konsisten oleh seluruh unit kerja.

6. Penguatan koordinasi dan pembinaan SAKIP
   Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama bersama Inspektorat meningkatkan pembinaan, asistensi, dan koordinasi lintas unit kerja guna memastikan implementasi SAKIP berjalan optimal dan terintegrasi.

Secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa peningkatan nilai AKIP tidak hanya ditentukan oleh pemenuhan aspek administratif, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas implementasi manajemen kinerja secara menyeluruh dan konsisten di seluruh unit kerja.

3.2.1.4 IKP-4: Nilai Kinerja Anggaran (NKA)

Pengelolaan anggaran Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM mengutamakan prinsip akuntabilitas yang berorientasi pada hasil, profesionalitas, proporsionalitas, serta keterbukaan. Pendekatan penganggaran harus meliputi: *unified budgeting* (anggaran terpadu) yakni semua kegiatan instansi Pemerintah dalam APBN disusun secara terpadu. Kerangka pengeluaran jangka menengah menunjukkan keterkaitan antara kedisiplinan pengeluaran Pemerintah dalam kondisi keterbatasan anggaran (*budget constraint*). Selain itu, pengelolaan anggaran harus berbasis kinerja yang menghubungkan antaran anggaran negara/ pengeluaran negara dengan hasil yang diinginkan (*output*) dan *outcome*.

Aspek anggaran memiliki peran penting dalam menunjang pencapaian kinerja Tahun 2025. Untuk mengukur nilai capaian kinerja pada setiap indikator dilakukan dengan membandingkan data realisasi terhadap target yang telah direncanakan sebelumnya. Pengukuran tersebut menggunakan aplikasi Sistem Monitoring dan Evaluasi Kinerja Terpadu (SMART) Kementerian Keuangan. Hasil pengukuran disebut dengan Nilai Kinerja Anggaran (NKA). Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM mencakup seluruh anggaran yang tertera pada DIPA Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM TA 2025 yang meliputi seluruh unit kerja Eselon I, yaitu Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama, Deputi Bidang Perencanaan Penanaman Modal, Deputi Bidang Pengembangan Iklim Penanaman Modal, Deputi Bidang Promosi Penanaman Modal, Deputi Bidang Kerja Sama Penanaman Modal, Deputi Bidang Pelayanan Penanaman Modal, Deputi Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal, Deputi Bidang Hilirisasi Investasi Strategis, dan Deputi Bidang Teknologi Informasi Penanaman Modal. Capaian untuk indikator Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM, dapat dilihat sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3.6

Capaian Indikator Nilai Kinerja Anggaran

SP-1 Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan					
IKP-4 Nilai Kinerja Anggaran (NKA)					
Tahun	**Target**	**Realisasi**	**Pertumbuhan (%)**	**Capaian (%)**	**Normalisasi Capaian (%)**
2024	4,0 dari skala 4,0*	3,0 dari skala 4,0*	-	75,00	75,00
2025	84,36	92,81	-	110,02	110,00

Keterangan:

Satuan pengukuran NKA tahun 2024 berubah dibanding tahun-tahun sebelumnya menjadi skala

Tabel 3.10 menyajikan capaian Indikator Nilai Kinerja Anggaran (NKA) sebagai salah satu indikator dari Sasaran Program "Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan". Secara umum, capaian indikator ini menunjukkan adanya perbaikan yang signifikan pada tahun 2025, meskipun terdapat dinamika pada tahun sebelumnya yang dipengaruhi oleh perubahan metode pengukuran. Pada tahun 2024, terjadi perubahan satuan pengukuran NKA menjadi skala 4,0, yang menyebabkan perbedaan pendekatan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Dengan target sebesar 4,0 dan realisasi 3,0, capaian yang diperoleh adalah 75,00. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja anggaran pada tahun tersebut belum sepenuhnya optimal, terutama dalam aspek efektivitas dan kualitas pelaksanaan anggaran. Selain itu, perubahan skala pengukuran juga mempengaruhi interpretasi capaian, sehingga diperlukan penyesuaian dalam memahami kinerja pada periode tersebut.

Pada tahun 2025, pengukuran kembali menggunakan pendekatan nilai, dengan target sebesar 84,36 dan realisasi mencapai 92,56. Capaian ini menghasilkan persentase sebesar 109,72%, yang berarti kinerja anggaran tidak hanya memenuhi tetapi juga melampaui target yang telah ditetapkan. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan yang cukup signifikan dalam pengelolaan anggaran, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, maupun pengendalian anggaran. Perbandingan antar tahun menunjukkan bahwa peningkatan capaian pada tahun 2025 tidak hanya mencerminkan perbaikan secara nominal, tetapi juga menunjukkan adanya adaptasi organisasi terhadap perubahan metode pengukuran pada tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan bahwa Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM mampu meningkatkan kualitas pengelolaan anggaran secara lebih efektif dan terukur. Pencapaian NKA Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM tersebut dihasilkan melalui perhitungan sebagai berikut:

Nilai Kinerja Anggaran (NKA) =
Perencanaan Anggaran (50%) + Pelaksanaan Anggaran (50%)

Nilai Kinerja Anggaran Kementerian/Lembaga

Monitoring / Nilai Kinerja Anggaran KL

Download Excel

Tampilkan 25 entri

Cari:

No.	Kode Kementerian/Lembaga	Kementerian Lembaga	NK Perencanaan Anggaran	NK Pelaksanaan Anggaran	Nilai Kinerja Anggaran
1	065	KEMENTERIAN INVESTASI DAN HILIRISASI / BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL	90,84	94,77	92,81

Menampilkan 1 sampai 1 dari 1 entri

Sebelumnya 1 Selanjutnya

Gambar 3.2
Tampilan SMART Nilai Kinerja Anggaran Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM Tahun 2025

Adapun variabel kinerja perencanaan anggaran yang diukur, terdiri atas:

1. Variabel Efektivitas

Efektivitas penggunaan anggaran diukur melalui indikator sebagai berikut:

a) Capaian indikator kinerja sasaran strategis untuk level Kementerian/Lembaga yang dilaporkan setelah tahun anggaran berakhir paling lambat akhir Februari.
b) Capaian indikator kinerja program untuk level Unit Eselon I yang dilaporkan setelah tahun anggaran berakhir paling lambat akhir Februari.
c) Capaian RO untuk level Satker yang dilaporkan secara berkala mengikuti ketentuan pelaporan yang diatur oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan.

2. Variabel Efisiensi

Efisiensi penggunaan anggaran diukur melalui indikator yang meliputi:

a) Penggunaan SBK; dan/atau
b) Efisiensi SBK.

Gambar 3.3
Tampilan SMART NK Perencanaan Anggaran Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM Tahun 2025

Pengukuran kinerja pelaksanaan anggaran meliputi aspek:

1. Kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran
   Indikator kinerja untuk pengukuran dan penilaian aspek kualitas perencanaan pelaksanaan anggaran, terdiri dari:
   a) Revisi DIPA; dan
   b) Deviasi halaman III DIPA.

2. Kualitas implementasi pelaksanaan anggaran
   Indikator kinerja untuk pengukuran dan penilaian aspek kualitas implementasi pelaksanaan anggaran, terdiri dari:
   a) Penyerapan anggaran;
   b) Belanja kontraktual;
   c) Penyelesaian tagihan;
   d) Pengelolaan uang persediaan dan tambahan uang persediaan (up dan tup);

3. Kualitas hasil pelaksanaan anggaran
   Indikator kinerja pada pengukuran dan penilaian aspek kualitas hasil pelaksanaan anggaran berupa capaian output; dan

4. Dispensasi Surat Perintah Membayar (SPM) sebagai faktor pengurang.

Indikator Pelaksanaan Anggaran

SAMPAI DENGAN WAJIB

Desember | Tampilkan

Download PDF | Download Excel

No.	Periode	Kode KL	Nama KL	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
					Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
1	Desember	069	BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL	Nilai	97,78	83,09	94,49	100,00	98,74	87,61	100,00	94,77	100%	0.00	94.77
				Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
				Nilai Akhir	9,78	12,46	18,90	10,00	9,87	8,76	25,00				
				Nilai Aspek	90.44		95.21				100.00				

Gambar 3.4
Tampilan SMART NK Pelaksanaan Anggaran Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM Tahun 2025

Keberhasilan dalam mencapai Nilai Kinerja Anggaran (NKA) dipengaruhi oleh sejumlah **faktor pendorong**, antara lain:

1. Penerapan prinsip penganggaran berbasis kinerja
   Pengelolaan anggaran telah mengedepankan keterkaitan antara input, output, dan outcome, sehingga mendorong efektivitas pencapaian kinerja organisasi.

2. Integrasi sistem pengukuran kinerja melalui aplikasi SMART
   Penggunaan sistem SMART dari Kementerian Keuangan memungkinkan proses monitoring dan evaluasi kinerja anggaran dilakukan secara lebih terukur, sistematis, dan akuntabel.

3. Cakupan pengukuran yang menyeluruh
   Nilai Kinerja Anggaran mencakup seluruh unit eselon I, sehingga mendorong sinergi dan konsistensi dalam pengelolaan anggaran di tingkat kementerian.

4. Perbaikan pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian anggaran
   Peningkatan capaian NKA tahun 2025 menunjukkan adanya penguatan pada seluruh siklus pengelolaan anggaran.

5. Penguatan aspek efektivitas dan efisiensi anggaran
   Pengukuran berbasis capaian kinerja serta penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK) mendorong penggunaan anggaran yang lebih efisien dan tepat sasaran.

6. Peningkatan kualitas pelaksanaan anggaran
   Indikator seperti penyerapan anggaran, penyelesaian tagihan, dan pengelolaan UP/TUP yang semakin baik turut berkontribusi terhadap peningkatan nilai NKA.

Namun demikian, masih terdapat beberapa **faktor penghambat** yang perlu mendapat perhatian, yaitu:

1. Perubahan metode pengukuran pada tahun 2024
   Perubahan satuan pengukuran menjadi skala 4,0 menyebabkan adanya disrupsi dalam interpretasi dan penyesuaian kinerja.

2. Kualitas perencanaan anggaran yang belum sepenuhnya optimal
   Masih terdapat deviasi dalam perencanaan, seperti revisi DIPA dan ketidaksesuaian dengan rencana awal.

3. Belum optimalnya kualitas implementasi anggaran
   Beberapa indikator pelaksanaan, seperti penyerapan anggaran dan pengelolaan belanja kontraktual, masih menghadapi kendala teknis dan administratif.

4. Keterlambatan dalam pelaporan capaian kinerja
   Pelaporan capaian kinerja yang tidak tepat waktu dapat mempengaruhi penilaian efektivitas penggunaan anggaran.

5. Adanya faktor pengurang dalam penilaian (dispensasi SPM)
   Dispensasi dalam penerbitan SPM menjadi salah satu faktor yang menurunkan nilai kinerja pelaksanaan anggaran.

6. Variasi kapasitas pengelolaan anggaran antar unit kerja
   Perbedaan kemampuan antar unit kerja dalam mengelola anggaran berpotensi memengaruhi konsistensi capaian secara keseluruhan.

Sebagai langkah peningkatan Nilai Kinerja Anggaran (NKA), Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menetapkan beberapa **rencana tindak lanjut**, antara lain:

1. Penyempurnaan kualitas perencanaan anggaran
   Meningkatkan akurasi perencanaan melalui penguatan sinkronisasi antara perencanaan program, penganggaran, dan target kinerja.

2. Penguatan implementasi anggaran berbasis kinerja
   Mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan anggaran melalui optimalisasi penyerapan, pengelolaan kontrak, serta percepatan penyelesaian tagihan.

3. Optimalisasi penggunaan aplikasi SMART
   Memastikan seluruh unit kerja memanfaatkan sistem SMART secara maksimal, termasuk dalam ketepatan waktu pelaporan dan validitas data.

4. Peningkatan efisiensi belanja melalui SBK
   Mengoptimalkan penggunaan Standar Biaya Keluaran (SBK) sebagai acuan dalam menjaga efisiensi anggaran.

5. Penguatan pengendalian dan monitoring pelaksanaan anggaran
   Melakukan *monitoring* secara berkala terhadap indikator-indikator kinerja anggaran, termasuk penanganan deviasi dan kendala pelaksanaan.

6. Peningkatan kapasitas SDM pengelola anggaran
   Melakukan pembinaan dan peningkatan kompetensi SDM di bidang pengelolaan anggaran agar lebih adaptif terhadap kebijakan dan sistem yang berlaku.

7. Meminimalkan faktor pengurang dalam penilaian IKPA
   Mengendalikan praktik dispensasi SPM serta meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi pelaksanaan anggaran.

3.2.1.5 IKP-5: Indeks Reformasi Hukum

Dalam rangka mendukung pencapaian Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025–2029, Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM menetapkan arah kebijakan untuk meningkatkan efektivitas tata kelola penanaman modal melalui penguatan reformasi birokrasi, khususnya pada aspek hukum. Penguatan tersebut diwujudkan melalui peningkatan kualitas layanan hukum, harmonisasi regulasi, serta optimalisasi fungsi bantuan hukum yang mendukung kepastian berusaha dan iklim investasi yang kondusif.

Indeks Reformasi Hukum (IRH) merupakan salah satu indikator strategis yang digunakan untuk mengukur tingkat kematangan reformasi hukum di lingkungan kementerian/lembaga, yang mencakup aspek penataan regulasi, penguatan kelembagaan hukum, peningkatan kualitas SDM hukum, serta optimalisasi pengelolaan dokumentasi dan informasi hukum. Indeks ini menjadi refleksi penting dalam menilai sejauh mana regulasi yang disusun telah berkualitas, adaptif, dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Berdasarkan Tabel 3.11, capaian Indeks Reformasi Hukum Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM pada tahun 2025 sebagaimana Surat Badan Strategi Kebijakan Hukum, Kementerian Hukum Nomor PPH-OT.03.01-128 tanggal 13 Oktober 2025 perihal Hasil Penilaian atas Indeks Reformasi Hukum Tahun 2025 mencapai 99,22, meningkat sebesar 0,26% dibandingkan tahun 2024 yang sebesar 98,96, dengan kategori "AA (Istimewa)". Capaian ini juga melampaui target tahun 2025 sebesar 98,96, dengan tingkat capaian mencapai 100,26%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa kualitas reformasi hukum di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah berada pada tingkat yang sangat baik dan konsisten menunjukkan perbaikan.

Secara lebih mendalam, capaian tersebut mengindikasikan bahwa upaya penataan regulasi dan penguatan sistem hukum telah berjalan efektif, terutama dalam mendukung penyederhanaan regulasi (deregulasi) dan peningkatan kualitas peraturan perundang-undangan yang berorientasi pada kemudahan berusaha. Selain itu, keberhasilan

Tabel 3.7

Capaian Indikator Indeks Reformasi Hukum

SP-1 Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan					
IKP-5 Indeks Reformasi Hukum					
Tahun	Target	Realisasi	Pertumbuhan (%)	Capaian (%)	Normalisasi Capaian (%)
2024	N/A	98,96	-	N/A	N/A
2025	98,96	99,22	0,26	100,26	100,26

ini juga mencerminkan semakin baiknya tata kelola dokumentasi hukum serta meningkatnya kualitas perancang peraturan perundang-undangan dalam menghasilkan regulasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan pemangku kepentingan. Namun demikian, meskipun capaian telah berada pada kategori tertinggi, ruang perbaikan masih tetap diperlukan, khususnya dalam menjaga konsistensi kualitas pada seluruh indikator penilaian serta mengantisipasi perubahan kebijakan penilaian di tingkat nasional.

Capaian Indeks Reformasi Hukum yang optimal didukung oleh beberapa **faktor pendorong**, antara lain:

1. Peningkatan kualitas SDM perancang peraturan perundang-undangan
   Tersedianya SDM legal drafter yang semakin kompeten berkontribusi terhadap penyusunan regulasi yang lebih berkualitas, sistematis, dan selaras dengan kebutuhan pembangunan.

2. Penguatan kebijakan re-regulasi dan deregulasi
   Upaya penataan regulasi melalui evaluasi dan penyederhanaan peraturan perundang-undangan telah meningkatkan kualitas regulasi yang lebih efektif, efisien, dan tidak tumpang tindih.

3. Optimalisasi pengelolaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH)
   Perbaikan sistem dokumentasi hukum mendukung transparansi, aksesibilitas, dan akuntabilitas informasi hukum bagi pemangku kepentingan.

4. Sinergi dengan Kementerian Hukum dalam proses evaluasi
   Koordinasi yang baik dalam proses penilaian dan reviu turut mendorong peningkatan kualitas implementasi reformasi hukum.

Di sisi lain, terdapat beberapa **faktor penghambat** yang masih menjadi tantangan, antara lain:

1. Perubahan indikator penilaian JDIH
   Adanya penyesuaian indikator dari Kementerian Hukum menuntut adaptasi cepat dalam pengelolaan dokumentasi hukum, yang berpotensi mempengaruhi stabilitas nilai.

2. Keterbatasan SDM fungsional di bidang hukum
   Belum terpenuhinya kebutuhan pejabat fungsional perancang peraturan perundang-undangan dan analis hukum menyebabkan belum optimalnya pelaksanaan fungsi pemantauan, evaluasi, dan analisis regulasi.

3. Belum optimalnya fungsi monitoring dan evaluasi regulasi
   Keterbatasan SDM berdampak pada belum maksimalnya pelaksanaan re-regulasi dan deregulasi berbasis evidence.

4. Tingginya dinamika regulasi nasional
   Perubahan kebijakan di tingkat pusat yang cepat menuntut kesiapan organisasi dalam melakukan penyesuaian regulasi secara agile dan responsif.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan capaian Indeks Reformasi Hukum, dirumuskan beberapa **rencana tindak lanjut** sebagai berikut:

1. Penguatan SDM hukum melalui pengisian jabatan fungsional
   Melakukan percepatan pengisian Jabatan Fungsional Analis Hukum dan Perancang Peraturan Perundang-undangan guna memperkuat kapasitas kelembagaan hukum.

2. Optimalisasi fungsi *monitoring* dan evaluasi regulasi
   Meningkatkan kualitas analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan sebagai dasar kebijakan re-regulasi dan deregulasi.

3. Penyesuaian pengelolaan JDIH sesuai indikator terbaru
   Melakukan penyempurnaan sistem JDIH agar selaras dengan standar penilaian terbaru dari Kementerian Hukum.

4. Penguatan koordinasi lintas unit kerja
   Mendorong sinergi antar unit dalam penyusunan, evaluasi, dan implementasi regulasi untuk memastikan konsistensi kebijakan.

5. Peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM hukum
   Melalui pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan kompetensi berkelanjutan bagi aparatur di bidang hukum.

6. Penguatan pendekatan *evidence-based regulation*
   Mendorong penyusunan kebijakan berbasis data dan hasil evaluasi agar regulasi yang dihasilkan lebih tepat sasaran dan berdampak.

Secara keseluruhan, capaian Indeks Reformasi Hukum yang berada pada kategori "Istimewa" menunjukkan bahwa Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah berhasil membangun fondasi tata kelola hukum yang kuat. Namun, untuk menjaga keberlanjutan capaian tersebut, diperlukan penguatan pada aspek kelembagaan, SDM, dan adaptasi kebijakan agar reformasi hukum dapat terus mendukung peningkatan kualitas layanan publik dan iklim investasi nasional.

3.2.1.6 IKP-6: Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) merupakan indikator penting dalam mengukur tingkat kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM kepada para pemangku kepentingan, yang meliputi Kementerian/Lembaga, pelaku usaha, serta masyarakat umum. Indeks ini merefleksikan persepsi pengguna layanan terhadap berbagai aspek pelayanan, seperti kecepatan, ketepatan, kejelasan prosedur, kemudahan akses, serta profesionalisme aparatur dalam memberikan layanan.

Tabel 3.8

Capaian Indikator Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM

SP-1 Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan					
IKP-6 Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM					
Tahun	Target	Realisasi	Pertumbuhan (%)	Capaian (%)	Normalisasi Capaian (%)
2024	N/A	N/A	-	N/A	N/A
2025	2,70	3,70	N/A	137,04	110,00

Berdasarkan Tabel 3.12, capaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) tahun 2025 mencapai 3,70 dari target sebesar 2,70, dengan tingkat capaian sebesar 137,04% dan nilai normalisasi sebesar 110,00%. Capaian ini menunjukkan adanya *gap* positif yang signifikan sebesar 1,00 poin dari target yang ditetapkan, yang mengindikasikan bahwa kualitas layanan tidak hanya memenuhi, tetapi juga melampaui ekspektasi pengguna layanan. Selain itu, capaian ini juga mencerminkan keberhasilan unit kerja dalam menjaga konsistensi mutu layanan di tengah dinamika kebutuhan pemangku kepentingan yang semakin kompleks.

Tingginya konsentrasi penilaian pada kategori tertinggi mengindikasikan bahwa layanan yang diberikan tidak hanya memenuhi standar pelayanan minimal, tetapi juga telah melampaui ekspektasi pengguna layanan (*service excellence*). Kondisi ini menunjukkan bahwa proses bisnis layanan telah berjalan secara efektif, didukung oleh kompetensi SDM yang memadai serta penerapan standar operasional yang konsisten.

Dari sisi distribusi penilaian, sebaran skor yang relatif merata pada kategori sangat baik mencerminkan stabilitas dan konsistensi kualitas layanan (*low variability performance*) di berbagai jenis layanan yang diberikan. Artinya, kualitas layanan tidak bergantung pada situasi tertentu, tetapi telah terinstitusionalisasi dalam praktik kerja sehari-hari. Stabilitas ini menjadi indikator penting dalam menilai kematangan sistem pelayanan publik di lingkungan Biro Protokol dan Hubungan Masyarakat.

Selain itu, capaian ini juga memiliki implikasi strategis terhadap penguatan citra kelembagaan. Tingkat kepuasan yang tinggi dari pengguna layanan berkontribusi pada peningkatan kepercayaan publik (*public trust*) serta memperkuat reputasi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ BKPM sebagai institusi yang responsif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan. Dalam konteks yang lebih luas, kualitas layanan yang prima turut mendukung terciptanya iklim investasi yang kondusif, mengingat kualitas interaksi layanan menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk persepsi pemangku kepentingan, khususnya investor.

Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil penilaian pada tingkat di bawah kategori tertinggi, yang mengindikasikan adanya ruang perbaikan terbatas (*marginal improvement areas*), terutama pada aspek teknis operasional seperti kecepatan respons pada periode beban kerja tinggi, konsistensi penyampaian informasi, serta penyempurnaan detail prosedur layanan. Meskipun demikian, temuan tersebut tidak berdampak signifikan terhadap kinerja layanan secara keseluruhan, melainkan menjadi dasar untuk perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) guna menjaga dan meningkatkan kualitas layanan di masa mendatang.

Capaian kinerja yang optimal tersebut didukung oleh beberapa **faktor pendorong**, antara lain:

1. Konsistensi kualitas layanan yang tinggi
   Mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik, yang mencerminkan standar layanan yang telah terinternalisasi dengan baik dan dijalankan secara konsisten.

2. Penerapan prinsip tata kelola yang akuntabel dan transparan
   Proses pelayanan yang terbuka, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan meningkatkan kepercayaan publik serta memperkuat legitimasi kelembagaan.

3. Koordinasi internal yang solid dan adaptif
   Sinergi antarunit kerja memungkinkan respons yang cepat terhadap kebutuhan layanan, termasuk dalam menangani kegiatan pimpinan yang bersifat dinamis.

4. Standarisasi dan integrasi proses layanan
   Pelayanan yang berbasis standar operasional prosedur (SOP) yang jelas serta dukungan sistem yang terintegrasi mampu meminimalkan hambatan administratif.

5. Orientasi pada pengguna layanan (*user-centric approach*)
   Pendekatan pelayanan yang berfokus pada kebutuhan pengguna mendorong peningkatan kualitas interaksi dan kepuasan secara keseluruhan.

Meskipun capaian sangat baik, masih terdapat beberapa **faktor penghambat** yang perlu menjadi perhatian, yaitu:

1. Keterbatasan kapasitas SDM pada peak period
   Lonjakan beban kerja pada periode tertentu berpotensi menurunkan kecepatan respons dan kualitas interaksi layanan.

2. *Misalignment* ekspektasi layanan dari Masyarakat
   Adanya pertanyaan dan pengaduan di luar ruang lingkup layanan Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama dapat memengaruhi persepsi publik terhadap kualitas layanan secara keseluruhan.

3. Tingginya kompleksitas layanan pimpinan
   Dinamika kegiatan pimpinan yang tinggi memerlukan dukungan administrasi yang cepat, presisi, dan adaptif, yang belum sepenuhnya didukung oleh sistem berbasis digital yang optimal.

4. Keterbatasan pemanfaatan teknologi digital dan AI
   Belum optimalnya penggunaan teknologi, khususnya kecerdasan buatan, dalam mendukung otomasi layanan dan manajemen informasi.

Untuk menjaga dan meningkatkan capaian Indeks Kepuasan Masyarakat ke depan, dirumuskan beberapa rencana tindak lanjut sebagai berikut:

1. Penguatan kapasitas dan redistribusi beban kerja SDM
   Melalui penataan ulang tugas dan fungsi, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, serta penyediaan dukungan operasional yang memadai.

2. Penyempurnaan proses bisnis layanan secara berkelanjutan
   Melakukan evaluasi rutin terhadap SOP dan alur layanan guna meningkatkan efisiensi, kecepatan, dan konsistensi pelayanan.

3. Penguatan komunikasi publik dan edukasi layanan
   Menyusun strategi komunikasi yang lebih efektif untuk memperjelas ruang lingkup layanan serta meningkatkan literasi layanan kepada masyarakat.

4. Implementasi *monitoring* dan evaluasi berbasis data
   Memanfaatkan hasil survei kepuasan sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan layanan secara berkelanjutan (*continuous improvement*).

5. Percepatan transformasi digital layanan
   Mengoptimalkan penggunaan sistem digital, termasuk pemanfaatan kecerdasan buatan (AI), untuk mendukung otomasi layanan, pengelolaan informasi, dan pengambilan keputusan.

6. Penguatan manajemen layanan pimpinan berbasis sistem
   Melakukan standarisasi dan digitalisasi tata usaha pimpinan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kecepatan dalam penyediaan dukungan kegiatan.

Secara keseluruhan, capaian Indeks Kepuasan Masyarakat yang melampaui target menunjukkan bahwa kualitas layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah berada pada level yang sangat baik dan kompetitif. Ke depan, tantangan utama terletak pada menjaga konsistensi kinerja (*performance sustainability*) serta melakukan transformasi layanan berbasis digital dan *data-driven governance*, sehingga kualitas layanan tidak hanya tinggi, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan kebutuhan pemangku kepentingan dan dinamika lingkungan strategis.

3.2.2 SP-2: Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional

Sasaran Program (SP-2) ini mencerminkan komitmen Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dalam mewujudkan tata kelola organisasi pemerintah yang efektif, efisien, dan adaptif terhadap dinamika lingkungan strategis. Konsep tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran menekankan pentingnya keselarasan antara tugas dan fungsi organisasi dengan mandat yang diemban, didukung oleh proses bisnis yang sederhana, terintegrasi, dan berbasis kinerja, serta struktur organisasi yang proporsional sesuai kebutuhan. Selain itu, penguatan birokrasi yang dinamis, lincah (*agile*), dan profesional menjadi prasyarat utama dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks serta kebutuhan percepatan investasi. Hal ini mencakup kemampuan organisasi dalam merespons perubahan secara cepat, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, serta mengedepankan kompetensi dan integritas aparatur sebagai motor penggerak kinerja organisasi.

Capaian Sasaran Program ini diukur melalui Nilai Evaluasi Kelembagaan, yang menjadi indikator komprehensif dalam menilai tingkat kematangan organisasi. Indikator ini mencakup berbagai dimensi, antara lain kesesuaian struktur organisasi dengan mandat fungsi, efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi, kualitas proses bisnis, serta efisiensi pemanfaatan sumber daya organisasi. Dengan demikian, nilai evaluasi kelembagaan tidak hanya mencerminkan kondisi struktural, tetapi juga menggambarkan kinerja organisasi secara menyeluruh dalam mendukung pencapaian tujuan strategis kementerian. Dalam konteks implementasi, peningkatan nilai evaluasi kelembagaan menunjukkan bahwa organisasi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM semakin mampu menjalankan fungsinya secara optimal, dengan proses kerja yang lebih sederhana, terstandar, dan berbasis digital. Selain itu, hal ini juga mengindikasikan adanya perbaikan dalam penataan organisasi, termasuk

penyelarasan tugas dan fungsi, penguatan koordinasi lintas unit, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Lebih lanjut, capaian pada sasaran ini memiliki keterkaitan erat dengan agenda reformasi birokrasi, khususnya dalam aspek penataan kelembagaan dan penguatan tata kelola. Organisasi yang tepat fungsi, proses, dan ukuran akan mendorong terciptanya birokrasi yang lebih responsif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil (*outcome-oriented organization*), sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan percepatan realisasi investasi. Ke depan, penguatan kelembagaan akan diarahkan pada transformasi organisasi berbasis *agile governance*, melalui penyederhanaan struktur, penguatan fungsi strategis, optimalisasi proses bisnis berbasis digital, serta pengembangan kompetensi aparatur yang adaptif dan inovatif. Dengan demikian, diharapkan organisasi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM tidak hanya efisien secara struktural, tetapi juga unggul dalam kinerja dan mampu menjawab tantangan pembangunan secara berkelanjutan.

3.3.2.1 IKP-7: Nilai Evaluasi Kelembagaan

Evaluasi Kelembagaan merupakan proses penilaian yang dilakukan secara sistematis dan komprehensif terhadap kondisi organisasi instansi pemerintah, dengan tujuan untuk memastikan kesesuaian antara struktur, proses, dan kinerja organisasi dalam menjawab tuntutan lingkungan strategis. Evaluasi ini menjadi instrumen penting dalam menilai sejauh mana organisasi telah memenuhi prinsip ***tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran***, serta mampu beradaptasi secara dinamis terhadap perubahan.

Penilaian Evaluasi Kelembagaan mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2018, yang menitikberatkan pada dua dimensi utama dengan bobot yang seimbang, yaitu:

1. Dimensi Struktur (50%)
   Mengukur kesesuaian desain organisasi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, yang mencakup aspek kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi. Dimensi ini bertujuan memastikan organisasi memiliki ukuran yang proporsional (*right sizing*) dan fungsi yang tepat (*right function*).

2. Dimensi Proses (50%)
   Mengukur efektivitas mekanisme kerja organisasi, yang meliputi keselarasan proses bisnis, tata kelola dan kepatuhan, perbaikan berkelanjutan, manajemen risiko, serta pemanfaatan teknologi informasi. Dimensi ini memastikan organisasi berjalan dengan proses yang efisien dan adaptif (*right process*).

Sejalan dengan kebijakan nasional reformasi birokrasi sejak tahun 2019, evaluasi kelembagaan juga mempertimbangkan implementasi penataan birokrasi yang mencakup tiga tahapan utama, yaitu: (1) penyederhanaan struktur organisasi menjadi dua level pimpinan, (2) transformasi jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional, dan (3) penyesuaian sistem kerja yang lebih fleksibel dan berbasis kinerja (*agile working system*).

Dalam implementasinya, Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah menunjukkan kemajuan signifikan. Penyederhanaan struktur organisasi telah ditetapkan melalui Peraturan Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM Nomor 2 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja. Selain itu, transformasi jabatan fungsional telah dilaksanakan sejak tahun 2022, termasuk pembentukan Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 51 Tahun 2022 yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2025. Transformasi ini menjadi fondasi penting dalam membangun organisasi yang lebih lincah (*agile*) dan berbasis keahlian.

Tabel 3.9

Capaian Indikator Nilai Evaluasi Kelembagaan

SP-2 Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional					
IKP-7 Nilai Evaluasi Kelembagaan					
Tahun	Target	Realisasi	Pertumbuhan (%)	Capaian (%)	Normalisasi Capaian (%)
2024	N/A	N/A	-	N/A	N/A
2025	89,00	88.09	N/A	98,98	98,98

Berdasarkan Tabel 3.13, target Nilai Evaluasi Kelembagaan tahun 2025 ditetapkan sebesar 89,00, dengan realisasi sebesar 88,09. Dengan demikian, tingkat capaian kinerja mencapai 98,98% dengan kategori P-5 (sangat efektif). Capaian ini menunjukkan bahwa secara umum, kelembagaan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah berada pada tingkat kematangan yang sangat tinggi, baik dari sisi struktur maupun proses. Organisasi dinilai mampu mengakomodasi kebutuhan internal secara optimal, sekaligus adaptif dalam merespons dinamika eksternal, khususnya dalam mendukung agenda strategis investasi dan hilirisasi.

Meskipun belum sepenuhnya mencapai target, selisih sebesar 0,91 poin mengindikasikan adanya gap kinerja yang sangat minimal (*near optimal performance*). Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan yang diperlukan bersifat *fine-tuning* atau penyempurnaan pada aspek tertentu, bukan perubahan fundamental terhadap desain organisasi.

Dari perspektif dimensi struktur, capaian ini mencerminkan bahwa organisasi telah relatif proporsional, dengan pembagian fungsi yang semakin jelas dan minim duplikasi. Penyederhanaan struktur telah mendorong percepatan pengambilan keputusan serta meningkatkan efektivitas koordinasi lintas unit. Sementara itu, dari dimensi proses, capaian ini menunjukkan bahwa mekanisme kerja organisasi telah berjalan secara cukup efektif, ditandai dengan adanya standarisasi proses bisnis, penerapan tata kelola yang baik, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pelaksanaan tugas. Namun demikian, masih terdapat ruang peningkatan pada aspek integrasi sistem dan konsistensi implementasi proses lintas unit kerja.

Selain itu, terdapat korelasi positif yang kuat antara penguatan jabatan fungsional dengan peningkatan nilai evaluasi kelembagaan. Pembinaan jabatan fungsional yang optimal berperan sebagai enabler utama dalam menciptakan organisasi berbasis keahlian (*competency-based organization*) yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan strategis.

Capaian kinerja yang tinggi didukung oleh beberapa **faktor pendorong**, antara lain:

1. Penataan struktur organisasi yang adaptif
   Penyederhanaan struktur dan kejelasan pembagian fungsi mendorong efisiensi dan efektivitas organisasi.

2. Transformasi jabatan fungsional yang progresif
   Peningkatan proporsi jabatan fungsional memperkuat kapasitas organisasi berbasis kompetensi.

3. Penguatan tata kelola dan digitalisasi proses bisnis
   Implementasi sistem berbasis digital dan standar operasional yang jelas meningkatkan efisiensi dan transparansi.

4. Penerapan manajemen risiko dan perbaikan berkelanjutan
   Organisasi semakin mampu mengidentifikasi dan mengelola risiko serta melakukan penyempurnaan proses secara sistematis.

Adapun beberapa **faktor penghambat** yang masih menjadi tantangan, antara lain:

1. Kesenjangan kompetensi SDM pada jabatan fungsional tertentu
   Belum seluruh pegawai memiliki kompetensi yang sepenuhnya sesuai dengan tuntutan jabatan berbasis keahlian.

2. Ketidakseimbangan beban kerja
   Peningkatan mandat organisasi belum sepenuhnya diimbangi dengan kapasitas SDM yang memadai.

3. Keterbatasan integrasi sistem informasi
   Interoperabilitas antar aplikasi belum optimal sehingga memengaruhi efisiensi proses bisnis.

4. Resistensi terhadap perubahan pola kerja
   Transformasi menuju sistem kerja agile masih menghadapi tantangan budaya organisasi.

Untuk meningkatkan kualitas kelembagaan secara berkelanjutan, dirumuskan **rencana tindak lanjut** sebagai berikut:

1. Penguatan kapasitas SDM berbasis kompetensi
   Melalui pemetaan kebutuhan, pengembangan kompetensi (*upskilling* dan *reskilling*), serta optimalisasi manajemen talenta.

2. Optimalisasi proses bisnis dan tata kelola
   Dengan melakukan simplifikasi proses, penguatan SOP, dan peningkatan konsistensi penerapan prinsip *good governance*.

3. Percepatan integrasi dan transformasi digital
   Melalui pengembangan sistem informasi yang interoperabel, pemanfaatan dashboard kinerja, dan penguatan *data-driven decision making*.

Secara keseluruhan, capaian Nilai Evaluasi Kelembagaan menunjukkan bahwa Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah berhasil membangun fondasi organisasi yang kuat, efektif, dan adaptif. Ke depan, fokus utama adalah pada penyempurnaan (*fine-tuning*) dan transformasi berkelanjutan, sehingga organisasi tidak hanya tepat secara struktur, tetapi juga unggul dalam kinerja dan mampu menjawab tantangan pembangunan secara dinamis.

3.2.3 SP-3: Terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional

Sasaran Program (SP-3) ini merupakan wujud komitmen Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dalam membangun sumber daya manusia aparatur yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berintegritas tinggi dan berlandaskan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). ASN yang profesional dan berakhlak menjadi faktor kunci dalam mendorong efektivitas organisasi serta keberhasilan pencapaian tujuan strategis kementerian, khususnya dalam mendukung percepatan investasi dan hilirisasi. Dalam konteks tata kelola pemerintahan modern, profesionalisme ASN tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dan kinerja individu, tetapi juga dari penerapan sistem manajemen SDM yang berbasis merit (*merit-based system*). Sistem ini menekankan pada pengelolaan ASN yang objektif, transparan, akuntabel, dan berbasis kualifikasi, kompetensi, serta kinerja, mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, hingga promosi dan mutasi.

Capaian Sasaran Program ini diukur melalui Indeks Sistem Merit, yang merupakan indikator komprehensif untuk menilai tingkat penerapan manajemen ASN berbasis merit di lingkungan kementerian. Indeks ini mencerminkan kualitas implementasi kebijakan dan praktik manajemen SDM, yang meliputi aspek perencanaan kebutuhan ASN, pengadaan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, pola karier, promosi dan mutasi, serta penerapan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi. Nilai Indeks Sistem Merit juga menjadi representasi tingkat kematangan organisasi dalam mengelola SDM secara profesional dan berkelanjutan. Semakin tinggi nilai indeks, semakin menunjukkan bahwa pengelolaan ASN telah dilakukan secara sistematis, konsisten, dan selaras dengan prinsip *good governance* serta reformasi birokrasi.

Dalam implementasinya, penguatan sistem merit di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM terus didorong melalui berbagai inisiatif strategis, antara lain pengembangan manajemen talenta (*talent management*), peningkatan kualitas pengisian jabatan berbasis kompetensi, penguatan sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur, serta penyediaan program pengembangan kompetensi yang adaptif terhadap kebutuhan organisasi. Selain itu, transformasi digital dalam manajemen kepegawaian juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan transparansi, akurasi, dan efisiensi pengelolaan ASN. Capaian pada sasaran ini memiliki keterkaitan erat dengan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. ASN yang berakhlak dan profesional akan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas, responsif, dan

berorientasi pada hasil (*outcome-oriented*), serta mendukung terciptanya birokrasi yang bersih, efektif, dan terpercaya.

Ke depan, penguatan sistem merit akan difokuskan pada peningkatan integrasi manajemen talenta dengan kebutuhan strategis organisasi, penguatan budaya kerja BerAKHLAK, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi digital dan data dalam pengelolaan SDM. Dengan demikian, diharapkan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dapat terus membangun ASN yang unggul, adaptif, dan mampu menjawab tantangan pembangunan secara berkelanjutan.

3.2.3.1 IKP-8: Indeks Sistem Merit

Sistem Merit merupakan pendekatan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menempatkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan integritas sebagai dasar utama dalam seluruh siklus pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, pengembangan, promosi, mutasi, hingga pemberian penghargaan. Penerapan sistem ini bertujuan untuk mewujudkan birokrasi yang profesional, objektif, akuntabel, serta bebas dari intervensi yang tidak berbasis kinerja (*non-performance based intervention*).

Seiring dengan perkembangan kebijakan reformasi birokrasi dan penguatan manajemen ASN, penilaian Sistem Merit ke depan tidak lagi hanya berfokus pada pemenuhan aspek administratif (*compliance-based*), tetapi bergeser menuju pengukuran tingkat kematangan implementasi (*maturity level*) dan dampak nyata terhadap kinerja organisasi serta kesejahteraan dan kepuasan pegawai (*impact-based assessment*). Dengan demikian, instansi pemerintah dituntut tidak hanya patuh terhadap regulasi, tetapi juga mampu mengimplementasikan prinsip meritokrasi secara substantif, terintegrasi, dan berkelanjutan dalam praktik manajemen SDM.

Tabel 3.10
Capaian Indikator Indeks Sistem Merit

SP-3 Terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional					
IKP-8 Indeks Sistem Merit					
Tahun	Target	Realisasi	Pertumbuhan (%)	Capaian (%)	Normalisasi Capaian (%)
2024	N/A	N/A	-	N/A	N/A
2025	285	285	0	100,00	100,00

Berdasarkan Tabel 3.14, pada tahun 2025 Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM menetapkan target Indeks Sistem Merit sebesar 285 dan berhasil direalisasikan secara penuh dengan capaian 100,00%, sehingga berada pada kategori "Baik". Capaian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem merit di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah berjalan secara konsisten dan terstandar, serta mampu memenuhi sebagian besar kriteria yang dipersyaratkan dalam pengelolaan ASN berbasis merit. Praktik manajemen SDM telah menunjukkan adanya objektivitas dalam pengelolaan pegawai, khususnya pada aspek perencanaan kebutuhan, pengadaan, serta manajemen kinerja berbasis hasil.

Namun demikian, capaian pada kategori "Baik" juga mengindikasikan bahwa implementasi sistem merit masih berada pada tahap penguatan (*developing stage*) dan belum sepenuhnya mencapai tingkat kematangan optimal (*fully mature*). Artinya, masih diperlukan peningkatan pada aspek integrasi sistem, pemanfaatan data secara strategis, serta konsistensi implementasi di seluruh unit kerja untuk mencapai kategori yang lebih tinggi.

Dari perspektif siklus manajemen ASN, capaian ini mencerminkan bahwa sebagian besar proses telah berjalan dengan baik, namun belum sepenuhnya terintegrasi dalam satu kerangka manajemen talenta yang utuh (*end-to-end talent management system*). Pengelolaan ASN masih cenderung bersifat parsial pada beberapa tahapan, sehingga dampaknya terhadap kinerja organisasi belum optimal. Selain itu, pemanfaatan hasil penilaian kinerja dan assessment kompetensi belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar utama dalam pengambilan keputusan strategis, seperti promosi, mutasi, dan pengembangan karier. Hal ini menyebabkan prinsip ***"the right man on the right place"*** belum sepenuhnya terimplementasi secara sistemik.

Di sisi lain, transformasi digital dalam manajemen kepegawaian telah memberikan kontribusi positif, terutama dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Namun, tantangan masih terdapat pada aspek integrasi data dan interoperabilitas sistem, yang menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan pengambilan keputusan berbasis data (*data-driven HR management*).

Capaian Indeks Sistem Merit didukung oleh beberapa **faktor pendorong**, antara lain:

1. Perencanaan kebutuhan ASN berbasis analisis jabatan dan beban kerja (ABK)
   Perencanaan kebutuhan ASN dilakukan secara sistematis melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja (ABK), sehingga mampu menghasilkan peta kebutuhan SDM yang akurat baik dari sisi jumlah, kualifikasi, maupun kompetensi. Pendekatan ini memastikan terjadinya *right sizing* dan *right placement*, serta meminimalkan kesenjangan antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan SDM. Selain itu, perencanaan berbasis data ini juga menjadi dasar dalam penyusunan formasi, redistribusi pegawai, serta pengembangan kebijakan SDM yang lebih strategis dan adaptif terhadap dinamika organisasi.

2. Pelaksanaan rekrutmen yang terbuka dan kompetitif
   Proses rekrutmen dilaksanakan secara transparan, objektif, dan berbasis kompetensi melalui mekanisme seleksi yang terbuka dan kompetitif. Hal ini mendorong terpilihnya kandidat terbaik (*best talent*) yang memiliki kesesuaian dengan kebutuhan jabatan serta nilai-nilai organisasi. Selain meningkatkan kualitas input SDM, praktik ini juga memperkuat kepercayaan publik terhadap integritas proses pengadaan ASN, sekaligus menjadi fondasi awal dalam penerapan sistem merit yang kredibel.

3. Penguatan manajemen kinerja berbasis sistem digital
   Penerapan manajemen kinerja berbasis digital memungkinkan proses perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara lebih terukur, objektif, dan real-time. Sistem ini mendukung penyelarasan antara kinerja individu dengan kinerja organisasi (*cascading performance*), serta memfasilitasi pemberian umpan balik secara berkelanjutan. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi menjadi instrumen strategis dalam mendorong peningkatan produktivitas dan akuntabilitas kinerja ASN.

4. Pemanfaatan sistem informasi kepegawaian
   Penggunaan sistem informasi kepegawaian yang terintegrasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan data ASN, mulai dari data profil, kinerja, kompetensi, hingga riwayat pengembangan karier. Ketersediaan data yang akurat dan mutakhir memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis bukti (*evidence-based decision making*). Selain itu, integrasi sistem juga mendukung efisiensi proses administrasi kepegawaian serta memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM.

5. Program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan
   Pengembangan kompetensi ASN dilakukan secara berkelanjutan melalui berbagai metode, seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), coaching, mentoring, serta pembelajaran mandiri berbasis digital (*e-learning*). Program ini dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi dan hasil analisis kesenjangan kompetensi (*competency gap analysis*), sehingga lebih terarah dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Selain meningkatkan kapasitas individu, pengembangan kompetensi juga mendukung terbentuknya organisasi pembelajar (*learning organization*) yang adaptif dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Adapun beberapa **faktor penghambat** yang masih menjadi kendala dalam peningkatan indeks, antara lain:

1. Belum optimalnya implementasi manajemen talenta dan suksesi jabatan
   Talent pool dan rencana suksesi belum sepenuhnya berbasis pemetaan kompetensi dan kinerja secara komprehensif.

2. Pemanfaatan data kinerja dan kompetensi yang belum konsisten
   Hasil penilaian kinerja dan assessment belum sepenuhnya menjadi dasar dalam pengambilan keputusan SDM.

3. Keterbatasan integrasi sistem informasi kepegawaian
   Data kompetensi, kinerja, dan potensi belum terhubung secara optimal dalam satu sistem terpadu.

4. Belum optimalnya analisis kesenjangan kompetensi (*competency gap*)
   Sehingga perencanaan pengembangan ASN belum sepenuhnya berbasis kebutuhan strategis organisasi.

Untuk meningkatkan kualitas penerapan Sistem Merit menuju tingkat kematangan yang lebih tinggi, dirumuskan **rencana tindak lanjut** sebagai berikut:

1. Penguatan manajemen talenta terintegrasi
   Melalui penyusunan *talent pool* berbasis kinerja dan kompetensi, integrasi hasil *assessment* ke dalam sistem informasi, serta pemanfaatannya secara nyata dalam promosi, mutasi, dan suksesi jabatan.

2. Optimalisasi pengembangan ASN berbasis HCDP dan IDP
   Dengan melakukan analisis kesenjangan kompetensi secara berkala, serta menyusun *Human Capital Development Plan* (HCDP) dan *Individual Development Plan* (IDP) yang terarah dan berbasis data.

3. Penguatan budaya kerja dan kepemimpinan berbasis meritokrasi
   Melalui internalisasi nilai BerAKHLAK, penguatan peran pimpinan sebagai *role model*, serta penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja dan kompetensi.

4. Percepatan integrasi dan pemanfaatan data SDM
   Dengan mengembangkan sistem informasi kepegawaian yang interoperabel serta mendorong penerapan *data-driven decision making* dalam manajemen ASN.

Secara keseluruhan, capaian Indeks Sistem Merit menunjukkan bahwa Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah memiliki fondasi yang kuat dalam penerapan manajemen ASN berbasis merit. Ke depan, fokus utama adalah pada pendalaman kualitas implementasi (*deepening of implementation*) dan integrasi sistem secara menyeluruh, sehingga sistem merit tidak hanya menjadi kerangka kebijakan, tetapi benar-benar menjadi penggerak utama peningkatan kinerja organisasi dan profesionalisme ASN.

3.2.4 SP-4: Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama

Sasaran Program (SP-4) ini menegaskan peran strategis Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama sebagai *backbone* organization dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ BKPM. Layanan dukungan manajemen yang baik menjadi prasyarat utama dalam memastikan efektivitas pelaksanaan program, kualitas tata kelola, serta pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Dukungan manajemen yang dimaksud mencakup berbagai aspek penting, antara lain perencanaan dan penganggaran, pengelolaan kinerja, pengelolaan keuangan, pengawasan internal, serta penyediaan layanan administrasi yang terintegrasi dan responsif. Kualitas layanan dukungan ini sangat menentukan tingkat akuntabilitas, efisiensi, dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya organisasi.

Capaian Sasaran Program ini diukur melalui 4 (empat) indikator kinerja utama yang saling melengkapi dan memberikan gambaran komprehensif terhadap kualitas tata kelola dan dukungan manajemen, yaitu:

1. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (IKP-9)
   Mengukur tingkat akuntabilitas kinerja melalui keselarasan perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*).

2. Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (IKP-10)
   Menilai kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran yang mencerminkan efisiensi, efektivitas, serta keterkaitan antara penggunaan anggaran dengan capaian kinerja.

3. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (IKP-11)
   Mengukur kualitas pelaksanaan anggaran dari aspek kepatuhan, ketepatan waktu, serta efektivitas penyerapan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (IKP-12)
   Menggambarkan tingkat kepatuhan dan kualitas pengelolaan keuangan negara melalui jumlah dan materialitas temuan hasil pemeriksaan BPK.

Keempat indikator tersebut secara bersama-sama merepresentasikan kinerja tata kelola internal (*internal governance performance*) yang mencakup dimensi akuntabilitas, efisiensi anggaran, kualitas pelaksanaan, serta kepatuhan terhadap regulasi. Sinergi antar indikator ini menjadi penting untuk memastikan bahwa dukungan manajemen tidak hanya berjalan secara administratif, tetapi juga memberikan nilai tambah nyata terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

Secara konseptual, hubungan antar indikator dapat dijelaskan sebagai berikut: kualitas perencanaan dan akuntabilitas kinerja (AKIP) akan memengaruhi kualitas penganggaran (NKA), yang selanjutnya berdampak pada kualitas pelaksanaan anggaran (IKPA), dan pada akhirnya tercermin dalam tingkat kepatuhan serta minimnya temuan audit (LHP BPK). Dengan demikian, keempat indikator tersebut membentuk suatu rantai nilai (*value chain*) dalam pengelolaan kinerja dan keuangan yang saling terintegrasi. Capaian pada Sasaran Program ini juga menjadi indikator penting dalam menilai tingkat kematangan tata kelola organisasi (*governance maturity level*). Semakin tinggi capaian pada keempat indikator tersebut, semakin menunjukkan bahwa Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah mampu menjalankan fungsi dukungan manajemen secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

Ke depan, penguatan layanan dukungan manajemen akan difokuskan pada peningkatan integrasi sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja berbasis digital, penguatan pengawasan internal, serta optimalisasi pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan. Selain itu, peningkatan kapasitas SDM dan penyederhanaan proses bisnis juga menjadi prioritas untuk memastikan layanan dukungan manajemen semakin adaptif, responsif, dan berorientasi pada hasil. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai capaian masing-masing indikator kinerja pada Sasaran Program ini disajikan pada subbab berikut.

3.2.4.1 IKP-9: Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama

Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan indikator strategis yang digunakan untuk menilai tingkat kualitas penerapan sistem akuntabilitas kinerja dalam suatu instansi pemerintah. Indikator ini mencerminkan sejauh mana proses perencanaan, pelaksanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja telah dilaksanakan secara terintegrasi, efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil (*outcome-oriented*). Pada lingkup Sekretariat Kementerian / Sekretariat Utama

Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ BKPM, evaluasi AKIP dilaksanakan oleh Inspektorat sebagai bagian dari fungsi pengawasan intern pemerintah (APIP). Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai instrumen penilaian (*assessment*), tetapi juga sebagai sarana pembinaan (*coaching and advisory*) dalam rangka meningkatkan kualitas tata kelola kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Penilaian AKIP mencakup seluruh siklus manajemen kinerja, yang meliputi:

1. Perencanaan kinerja, yaitu keselarasan tujuan, sasaran, indikator, dan target dengan dokumen perencanaan strategis;
2. Pengukuran kinerja, yaitu ketersediaan indikator yang relevan dan sistem pengukuran yang andal;
3. Pelaporan kinerja, yaitu penyajian informasi kinerja yang akurat, informatif, dan dapat dipertanggungjawabkan; dan
4. Evaluasi internal, yaitu mekanisme reviu dan perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Melalui evaluasi ini, Inspektorat menilai tingkat konsistensi penerapan prinsip akuntabilitas serta efektivitas pemanfaatan sistem manajemen kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Capaian untuk indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama, dapat dilihat sebagaimana Tabel 3.15.

Tabel 3.11

Capaian Indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama

SP-4 Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama					
IKP-9 Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama					
Tahun	**Target**	**Realisasi**	**Pertumbuhan (%)**	**Capaian (%)**	**Normalisasi Capaian (%)**
2024*	80,00	78,70	-	98,38	98,38
2025**	79,00	79,30	0,38	100,38	100,38

Keterangan:

*) Tahun 2024 merupakan hasil Evaluasi AKIP Tahun 2023

**) Tahun 2025 merupakan hasil Evaluasi AKIP Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3.15, capaian Nilai Evaluasi AKIP Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama menunjukkan tren peningkatan dari tahun sebelumnya, yaitu dari 78,70 pada tahun 2024 (hasil evaluasi tahun 2023) menjadi 79,30 pada tahun 2025 (hasil evaluasi tahun 2024). Dengan target yang ditetapkan pada tahun 2025 sebesar 79,00, realisasi sebesar 79,30 menghasilkan tingkat capaian sebesar 100,38 persen, yang menunjukkan bahwa kinerja akuntabilitas telah melampaui target yang ditetapkan.

Capaian nilai sebesar 79,30 tersebut menempatkan Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama pada kategori "BB (Sangat Baik)", yang mencerminkan bahwa implementasi sistem akuntabilitas kinerja telah berjalan secara cukup matang, terstruktur, dan berbasis sistem. Kondisi ini ditunjukkan antara lain melalui pemanfaatan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi yang semakin optimal, ketersediaan laporan kinerja yang informatif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta adanya keterkaitan yang cukup kuat antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja dalam satu siklus manajemen kinerja yang terintegrasi.

Secara komparatif, terjadi peningkatan nilai sebesar 0,60 poin dari tahun sebelumnya, yang menunjukkan adanya perbaikan kualitas implementasi AKIP secara bertahap (*incremental improvement*). Jika ditinjau berdasarkan komponen penilaian:

1. Pelaporan Kinerja mengalami peningkatan signifikan dari 13,10 menjadi 14,60, yang menunjukkan perbaikan dalam kualitas penyajian informasi kinerja, termasuk analisis capaian dan pemanfaatan data.
2. Perencanaan Kinerja tetap stabil pada nilai 23,20, yang mengindikasikan bahwa kualitas perencanaan telah relatif baik dan konsisten.
3. Evaluasi Internal juga stabil pada nilai 18,20, menunjukkan bahwa mekanisme pengendalian internal telah berjalan cukup efektif.
4. Pengukuran Kinerja mengalami penurunan dari 24,20 menjadi 23,30, yang mengindikasikan masih terdapat kelemahan dalam keandalan indikator atau mekanisme pengumpulan data kinerja.

Secara keseluruhan, capaian ini menunjukkan bahwa sistem AKIP telah berjalan dengan baik, namun masih memerlukan penguatan pada aspek pengukuran kinerja dan pemanfaatan hasil evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan.

Beberapa **faktor pendorong** yang mendorong capaian kinerja AKIP antara lain:

1. Penyempurnaan cascading kinerja
   Keterkaitan antara dokumen perencanaan strategis, rencana kerja, perjanjian kinerja, hingga level individu semakin jelas dan terstruktur.

2. Peningkatan kualitas pelaporan kinerja
   Laporan kinerja disusun dengan analisis yang lebih komprehensif, termasuk perbandingan capaian dan penjelasan faktor keberhasilan maupun kendala.

3. Pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen kinerja
   Penggunaan aplikasi kinerja meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengelolaan data kinerja.

Adapun beberapa **faktor penghambat** yang masih menjadi kendala, antara lain:

1. Belum terstandarnya mekanisme pengumpulan data kinerja
   SOP pengumpulan dan validasi data belum sepenuhnya terintegrasi dan diterapkan secara konsisten di seluruh unit kerja.

2. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar pengambilan Keputusan
   Hasil pengukuran kinerja belum optimal dimanfaatkan dalam pemberian *reward and punishment* maupun dalam penyesuaian strategi organisasi.

Sebagai upaya peningkatan kualitas AKIP ke depan, dirumuskan **rencana tindak lanjut** sebagai berikut:

1. Penguatan kualitas dan kepatuhan pelaporan kinerja
   Memastikan Laporan Kinerja ditandatangani oleh pejabat berwenang, disampaikan tepat waktu, dan dipublikasikan secara luas sebagai bentuk transparansi publik.

2. Penyusunan dan implementasi SOP pengelolaan data kinerja
   Mengembangkan mekanisme pengumpulan, validasi, dan pengolahan data kinerja yang terstandar dan andal di seluruh unit kerja.

3. Penguatan perencanaan strategis dan keselarasan kinerja
   Menyusun dan menetapkan dokumen Renstra 2025-2029 yang selaras dengan Renstra Kementerian, serta memastikan keterkaitannya dengan perjanjian kinerja secara konsisten.

4. Optimalisasi pemanfaatan hasil evaluasi kinerja
   Mendorong penggunaan data kinerja sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, termasuk dalam pemberian penghargaan, pengembangan SDM, dan perbaikan strategi.

Secara keseluruhan, capaian Nilai Evaluasi AKIP Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menunjukkan kinerja yang sangat baik dan cenderung meningkat, serta mencerminkan komitmen kuat dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi hasil. Ke depan, fokus utama adalah pada penguatan kualitas pengukuran kinerja dan pemanfaatan data secara strategis, sehingga sistem AKIP tidak hanya menjadi alat pelaporan, tetapi juga menjadi instrumen utama dalam peningkatan kinerja organisasi.

3.2.4.2 IKP-10: Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama

Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas kinerja perencanaan anggaran pada tingkat unit eselon I. Pengukuran NKPA ini mengacu pada ketentuan dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor 466 Tahun 2023 tentang Tata Cara Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Perencanaan Anggaran Kementerian/Lembaga, yang menekankan penilaian terhadap kualitas perencanaan anggaran berbasis kinerja, konsistensi antara perencanaan dan penganggaran, serta efektivitas dalam mendukung pencapaian *output* dan *outcome* program.

Penilaian NKPA dilakukan melalui evaluasi terhadap beberapa aspek utama, antara lain kualitas penyusunan perencanaan, keselarasan antar dokumen perencanaan dan penganggaran, ketepatan dalam penetapan target kinerja, serta konsistensi antara rencana yang telah ditetapkan dengan pelaksanaan anggaran. Melalui indikator ini, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama diharapkan mampu memastikan bahwa proses perencanaan anggaran dilaksanakan secara sistematis, terukur, dan akuntabel, serta selaras dengan prioritas pembangunan nasional dan sasaran strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

Capaian NKPA Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menjadi salah satu tolok ukur penting dalam menilai efektivitas fungsi dukungan manajemen, khususnya pada aspek perencanaan dan penganggaran. Selain itu, indikator ini juga berperan sebagai instrumen pengendalian untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas perencanaan anggaran di lingkungan kementerian. NKPA tidak hanya menilai ketepatan dalam penyusunan rencana, tetapi juga mengukur tingkat konsistensi dan efektivitas implementasinya dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Nilai NKPA yang tinggi mencerminkan bahwa proses perencanaan anggaran telah disusun secara berkualitas, berbasis kinerja, serta memiliki keterkaitan yang kuat dengan prioritas pembangunan dan target kinerja organisasi. Dengan demikian, perencanaan anggaran tidak hanya bersifat administratif, tetapi menjadi instrumen strategis dalam memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dan berdampak nyata terhadap pencapaian hasil pembangunan. Dari hasil monitoring aplikasi SMART, Nilai Kinerja Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama adalah sebagai berikut.

Gambar 3.5
Tampilan SMART Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025

Capaian untuk indikator Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama, dapat dilihat sebagaimana Tabel 3.16 dibawah ini.

Tabel 3.12

Capaian Indikator Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama

SP-4 Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama					
IKP-10 Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama					
Tahun	**Target**	**Realisasi**	**Pertumbuhan (%)**	**Capaian (%)**	**Normalisasi Capaian (%)**
2024	90,00	90,44	-	100,40	100,40
2025	89,00	91,55	0,38	102,87	102,87

Berdasarkan Tabel 3.16, capaian Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama pada tahun 2025 menunjukkan kinerja yang sangat baik. Dengan target yang ditetapkan sebesar 89,00, realisasi yang dicapai sebesar 91,55, sehingga menghasilkan tingkat capaian sebesar 102,87%. Capaian ini mengindikasikan bahwa kualitas perencanaan anggaran tidak hanya memenuhi, tetapi juga melampaui target yang telah ditetapkan. Apabila dilihat dari capaian tahun sebelumnya, pada tahun 2024 realisasi NKPA tercatat sebesar 90,44 dengan capaian 100,40% terhadap target sebesar 90,00. Secara nominal, terdapat peningkatan nilai realisasi pada tahun 2025 dibandingkan tahun 2024, yang menunjukkan adanya upaya perbaikan dalam kualitas perencanaan anggaran di lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama.

Namun demikian, apabila dibandingkan secara metodologis, perlu dipahami bahwa perhitungan NKPA tahun 2024 dan 2025 menggunakan pendekatan yang berbeda sehingga tidak dapat diperbandingkan secara langsung (*non-comparable*). Pada tahun 2024, pengukuran NKPA masih mengacu pada Peraturan Menteri Keuangan Nomor 22/PMK.02/2022, di mana penilaian dilakukan menggunakan pendekatan berbasis skor yang kemudian dikonversikan ke dalam nilai indeks.

Sementara itu, mulai tahun 2025, pengukuran NKPA mengacu pada Keputusan Menteri Keuangan Nomor 466 Tahun 2023 yang memperkenalkan metodologi baru yang lebih komprehensif. Dalam ketentuan ini, penilaian dilakukan berdasarkan dua komponen utama, yaitu efektivitas (75%) dan efisiensi (25%), sehingga menghasilkan nilai akhir dalam bentuk angka absolut. Perubahan ini berdampak pada perbedaan satuan, skala, serta mekanisme penilaian dibandingkan tahun sebelumnya.

Dengan adanya perubahan dasar pengukuran tersebut, maka capaian NKPA tahun 2025 lebih tepat dianalisis berdasarkan kinerja dalam tahun berjalan (*in-year performance*), khususnya dari aspek kesesuaian antara target dan realisasi. Dalam hal ini, capaian yang melampaui target menunjukkan bahwa proses perencanaan anggaran di Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah dilaksanakan secara lebih efektif, efisien, dan berbasis kinerja.

Capaian ini juga mencerminkan semakin baiknya kualitas perencanaan anggaran, yang ditandai dengan meningkatnya konsistensi antara dokumen perencanaan dan penganggaran, ketepatan dalam penetapan target, serta kemampuan dalam mengalokasikan sumber daya secara optimal untuk mendukung pencapaian *output* dan *outcome* program. Selain itu, hasil ini menunjukkan bahwa fungsi dukungan manajemen pada aspek perencanaan dan penganggaran telah berjalan secara terintegrasi dan selaras dengan sasaran strategis organisasi.

Dengan demikian, capaian NKPA tahun 2025 tidak hanya menunjukkan keberhasilan dalam memenuhi target kinerja, tetapi juga mencerminkan penguatan kualitas tata kelola perencanaan anggaran yang lebih adaptif terhadap kebijakan terbaru, serta berorientasi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran di lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama.

Beberapa **faktor pendorong** yang mendorong capaian kinerja NKPA Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama antara lain:

1. Peningkatan kualitas perencanaan berbasis kinerja
   Perencanaan anggaran telah disusun dengan mengacu pada prinsip *performance-based budgeting*, sehingga memiliki keterkaitan yang kuat antara alokasi anggaran dengan target *output* dan *outcome* yang ingin dicapai.
2. Konsistensi dan keselarasan dokumen perencanaan dan penganggaran
   Adanya penyempurnaan dalam penyusunan dokumen perencanaan (Renstra, Renja) dan penganggaran (RKA-K/L) yang semakin selaras, sehingga meminimalkan deviasi antara rencana dan pelaksanaan.
3. Penguatan koordinasi antar unit kerja
   Koordinasi yang semakin efektif antara unit perencanaan, keuangan, dan unit teknis mendorong peningkatan kualitas penyusunan anggaran yang lebih terintegrasi.
4. Pemanfaatan sistem informasi perencanaan dan penganggaran
   Penggunaan aplikasi berbasis digital mendukung proses perencanaan yang lebih akurat, transparan, dan terdokumentasi dengan baik.
5. Peningkatan kapasitas SDM perencana
   Adanya peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pendampingan teknis terkait perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja.

Sementara itu, beberapa **faktor penghambat** yang masih menjadi kendala, antara lain:

1. Perubahan metodologi pengukuran NKPA
   Adanya perubahan kebijakan dan metodologi pengukuran menyebabkan perlunya penyesuaian pemahaman dan proses bisnis di internal, yang belum sepenuhnya optimal pada tahap awal implementasi.
2. Belum optimalnya integrasi data perencanaan dan realisasi
   Ketersediaan dan kualitas data yang belum sepenuhnya terintegrasi antar sistem masih menjadi kendala dalam mendukung perencanaan yang lebih presisi.

3. Variasi kualitas perencanaan antar unit kerja
   Masih terdapat perbedaan kapasitas dan kualitas penyusunan perencanaan di masing-masing unit kerja, sehingga memengaruhi konsistensi kualitas secara keseluruhan.

4. Keterbatasan pemanfaatan hasil evaluasi
   Hasil evaluasi perencanaan anggaran belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar perbaikan dalam siklus perencanaan berikutnya.

Sebagai upaya peningkatan kualitas NKPA Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama ke depan, dirumuskan **rencana tindak lanjut** sebagai berikut:

1. Penguatan pemahaman terhadap metodologi terbaru NKPA
   Melakukan sosialisasi dan bimbingan teknis secara berkelanjutan terkait Keputusan Menteri Keuangan Nomor 466 Tahun 2023 agar seluruh unit kerja memiliki pemahaman yang seragam.

2. Peningkatan integrasi sistem dan kualitas data
   Mengembangkan integrasi antar sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan untuk memastikan ketersediaan data yang akurat, mutakhir, dan dapat diandalkan.

3. Standarisasi kualitas perencanaan di seluruh unit kerja
   Menyusun pedoman teknis dan melakukan reviu berkala terhadap dokumen perencanaan guna memastikan keseragaman kualitas dan keselarasan antar unit.

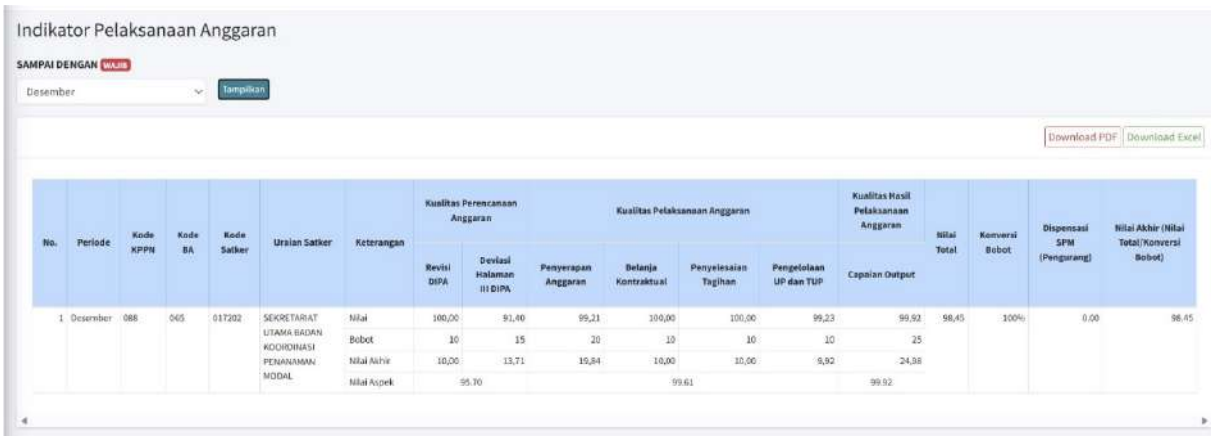
4. Optimalisasi pemanfaatan hasil evaluasi
   Mendorong penggunaan hasil evaluasi NKPA sebagai dasar dalam penyusunan perencanaan anggaran tahun berikutnya, sehingga tercipta siklus perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

5. Penguatan kapasitas SDM perencana
   Melaksanakan program pengembangan kompetensi secara terarah, termasuk pelatihan teknis, *coaching*, dan *knowledge sharing* untuk meningkatkan kualitas perencanaan anggaran.

3.2.4.3 IKP-11: Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama

Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama merupakan ukuran yang menggambarkan sejauh mana anggaran yang telah dialokasikan dapat dikelola secara efektif, efisien, dan akuntabel dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pada tahun 2025, secara umum pelaksanaan anggaran menunjukkan kinerja yang sangat baik, yang tercermin dari optimalnya pemanfaatan sumber daya serta tingginya capaian pada berbagai komponen penilaian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengelolaan anggaran telah berjalan secara produktif, terarah, dan selaras dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Pencapaian kinerja pelaksanaan anggaran yang tinggi menunjukkan bahwa alokasi anggaran telah digunakan secara tepat sasaran dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan. Hal ini tercermin dari kemampuan unit kerja dalam merealisasikan anggaran secara optimal serta menghasilkan output yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu terus disempurnakan, khususnya dalam menjaga konsistensi efisiensi dan kualitas pelaksanaan anggaran di seluruh komponen penilaian.



Indikator Pelaksanaan Anggaran

SAMPAI DENGAN WAJIB

Desember | Tampilkan

Download PDF | Download Excel

No.	Periode	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
							Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
1	Desember	088	045	017202	SEKRETARIAT UTAMA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL	Nilai	100,00	91,40	99,21	100,00	100,00	99,23	99,92	98,45	100%	0,00	98,45
						Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
						Nilai Akhir	10,00	13,71	19,84	10,00	10,00	9,92	24,98				
						Nilai Aspek	95.70			99.61			99.92				

Gambar 3.6
Tampilan SMART Nilai Indikator Pelaksanaan Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengukuran Indikator Pelaksanaan Anggaran periode Desember 2025, Sekretariat Utama Badan Koordinasi Penanaman Modal memperoleh nilai total sebesar 98,45 dengan konversi bobot 100%, sehingga menghasilkan nilai akhir sebesar 98,45. Nilai ini mencerminkan kinerja pelaksanaan anggaran yang sangat tinggi. Jika ditinjau berdasarkan aspek penilaian, pada aspek kualitas perencanaan anggaran, nilai revisi DIPA mencapai 100,00, sementara deviasi halaman III DIPA sebesar 91,40, yang menunjukkan bahwa perencanaan anggaran telah disusun dengan sangat baik meskipun masih terdapat sedikit deviasi dalam pelaksanaannya. Pada aspek kualitas pelaksanaan anggaran, capaian kinerja juga menunjukkan hasil yang sangat optimal, antara lain:

1. Penyerapan anggaran sebesar 99,21;
2. Belanja kontraktual sebesar 100,00;
3. Penyelesaian tagihan sebesar 100,00;
4. Pengelolaan UP dan TUP sebesar 99,23.

Capaian tersebut menunjukkan bahwa proses pelaksanaan anggaran telah berjalan dengan sangat efektif, didukung oleh ketepatan waktu dalam pelaksanaan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan yang baik. Sementara itu, pada aspek kualitas hasil pelaksanaan anggaran, capaian output tercatat sebesar 99,92, yang mengindikasikan bahwa hasil kegiatan yang dilaksanakan telah sangat sesuai dengan target yang direncanakan.

Secara keseluruhan, capaian ini menunjukkan bahwa Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah mampu mengelola anggaran secara optimal, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, maupun pencapaian hasil. Namun demikian, masih terdapat ruang perbaikan, khususnya dalam meminimalkan deviasi perencanaan serta terus meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran agar setiap sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara lebih optimal dan memberikan dampak yang maksimal terhadap pencapaian kinerja organisasi. Capaian untuk indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama, dapat dilihat sebagaimana Tabel 3.17 dibawah ini.

Tabel 3.13

Capaian Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama

SP-4 Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama					
IKP-11 Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama					
Tahun	Target	Realisasi	Pertumbuhan (%)	Capaian (%)	Normalisasi Capaian (%)
2024	86,00	91,87	-	106,83	106,83
2025	87,00	98,45	7,16	113,16	110,00

Berdasarkan Tabel 3.17, capaian Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama pada tahun 2025 menunjukkan kinerja yang sangat baik dan mengalami peningkatan signifikan dibandingkan tahun sebelumnya. Dengan target sebesar 87,00, realisasi yang dicapai mencapai 98,45, sehingga menghasilkan tingkat capaian sebesar 113,16% dengan normalisasi capaian sebesar 110,00%. Dibandingkan dengan tahun 2024, di mana realisasi IKPA tercatat sebesar 91,87 dengan capaian 106,83%, terjadi peningkatan realisasi sebesar 6,58 poin atau pertumbuhan sebesar 7,16%. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan yang cukup signifikan dalam kualitas pelaksanaan anggaran di lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama.

Tingginya capaian IKPA tahun 2025 mencerminkan bahwa pelaksanaan anggaran telah dilakukan secara lebih tertib, tepat waktu, dan sesuai ketentuan. Hal ini juga mengindikasikan peningkatan kualitas pada berbagai aspek pelaksanaan anggaran, seperti penyerapan anggaran yang optimal, ketepatan penyelesaian tagihan, efektivitas pengelolaan kas, serta capaian output kegiatan yang sesuai dengan rencana. Selain itu, capaian yang melampaui target menunjukkan bahwa fungsi pengendalian dan monitoring pelaksanaan anggaran telah berjalan dengan baik, sehingga mampu meminimalkan deviasi serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran. Dengan demikian, IKPA tidak hanya mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga menggambarkan kualitas manajemen pelaksanaan anggaran secara keseluruhan.

Beberapa **faktor pendorong** yang mendorong capaian kinerja IKPA Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama antara lain:

1. Peningkatan disiplin dan kepatuhan dalam pelaksanaan anggaran
   Pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran dilakukan sesuai dengan perencanaan dan ketentuan yang berlaku.

2. Optimalisasi monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran
   Penguatan fungsi pengendalian internal melalui monitoring berkala mendorong percepatan penyelesaian kegiatan dan meminimalkan deviasi.

3. Perbaikan kualitas pengelolaan kas dan tagihan
   Ketepatan dalam penyelesaian tagihan dan pengelolaan UP/TUP berkontribusi terhadap peningkatan nilai IKPA.

4. Koordinasi yang efektif antar unit kerja
   Sinergi antara unit perencanaan, keuangan, dan pelaksana kegiatan meningkatkan kelancaran pelaksanaan anggaran.

5. Pemanfaatan sistem informasi keuangan
   Penggunaan aplikasi pengelolaan keuangan mendukung transparansi, akurasi, dan ketepatan waktu dalam pelaporan.

Sementara itu, beberapa **faktor penghambat** yang masih menjadi kendala, antara lain:

1. Potensi deviasi dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan
   Perubahan kebutuhan atau dinamika pelaksanaan kegiatan masih berpotensi menyebabkan deviasi terhadap rencana awal.

2. Ketergantungan pada kelengkapan administrasi
   Proses pencairan anggaran masih dipengaruhi oleh kelengkapan dokumen administrasi yang terkadang memerlukan waktu tambahan.

3. Variasi kapasitas pengelolaan anggaran antar unit kerja
   Perbedaan pemahaman dan kemampuan teknis di masing-masing unit kerja dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan anggaran secara keseluruhan.

Sebagai upaya peningkatan kualitas IKPA Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama ke depan, dirumuskan **rencana tindak lanjut** sebagai berikut:

1. Penguatan perencanaan dan pengendalian pelaksanaan anggaran
   Meningkatkan kualitas perencanaan serta memperkuat *monitoring* dan evaluasi secara berkala untuk memastikan kesesuaian antara rencana dan realisasi.

2. Peningkatan kualitas pengelolaan administrasi keuangan
   Mendorong ketertiban dan kelengkapan dokumen sebagai dasar pencairan anggaran agar proses pelaksanaan lebih efisien.

3. Penguatan kapasitas SDM pengelola anggaran
   Melaksanakan pelatihan dan pendampingan teknis untuk meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan keuangan negara.

4. Optimalisasi pemanfaatan sistem informasi
   Mengembangkan integrasi sistem keuangan untuk meningkatkan akurasi data dan kecepatan pelaporan.

5. Peningkatan koordinasi lintas unit kerja
   Memperkuat sinergi antar unit dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran guna menjaga konsistensi dan kualitas kinerja.

3.2.4.4 IKP-12: Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama

Laporan Keuangan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan anggaran sekaligus representasi akuntabilitas pengelolaan keuangan kepada para pemangku kepentingan. Dalam rangka memastikan kesesuaian penyusunan laporan keuangan dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan tersebut sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Laporan Keuangan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM secara keseluruhan.

Pengukuran tingkat kesesuaian laporan keuangan dengan SAP dilakukan melalui indikator persentase batas tertinggi nilai temuan yang tercantum dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK. Indikator ini mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan serta efektivitas penerapan sistem pengendalian intern dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban anggaran. Batas maksimal yang ditetapkan adalah sebesar 5% dengan pendekatan minimize, yang berarti semakin kecil persentase temuan, maka semakin baik kualitas pengelolaan keuangan. Nilai temuan yang rendah menunjukkan bahwa laporan keuangan disusun secara andal, pengelolaan anggaran dilaksanakan secara tertib dan sesuai ketentuan, serta meminimalkan potensi kesalahan material yang dapat memengaruhi opini BPK.

Dalam beberapa tahun terakhir, capaian persentase batas tertinggi nilai temuan atas laporan keuangan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menunjukkan tren yang semakin membaik. Hal ini mengindikasikan bahwa penguatan sistem pengendalian intern, peningkatan kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran, serta upaya pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan telah memberikan dampak positif terhadap kualitas laporan keuangan. Adapun capaian indikator Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas Laporan Keuangan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama disajikan pada Tabel 3.18 berikut.

Tabel 3.14

Capaian Indikator Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama

SP-4 Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama					
IKP-12 Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama					
Tahun	Target	Realisasi	Pertumbuhan (%)	Capaian (%)	Normalisasi Capaian (%)
2024	5	0,11	-	120,00	120,00
2025	5	0,11	0	110,00	110,00

Berdasarkan Tabel 3.18, capaian indikator Persentase Batas Tertinggi Nilai Temuan LHP BPK atas Laporan Keuangan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama pada tahun 2025 menunjukkan kinerja yang sangat baik dan konsisten terjaga. Dengan target maksimal sebesar 5%, realisasi yang dicapai pada tahun 2024 dan 2025 masing-masing sebesar 0,11%, yang berarti capaian tersebut berada jauh di bawah ambang batas yang ditetapkan. Pada tahun 2024, realisasi sebesar 0,11% menghasilkan tingkat capaian sebesar 120,00%, sedangkan pada tahun 2025 realisasi yang sama menghasilkan capaian sebesar 110,00% (setelah normalisasi). Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas pengelolaan keuangan di lingkungan Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama tetap terjaga dengan baik dan stabil, meskipun tidak terdapat pertumbuhan nilai (*growth*) karena realisasi tetap.

Capaian ini mengindikasikan bahwa tingkat temuan hasil pemeriksaan BPK tergolong sangat minimal, sehingga mencerminkan tingginya kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, serta efektivitas sistem pengendalian intern dalam pengelolaan keuangan. Dengan kata lain, laporan keuangan yang disusun telah memenuhi prinsip akuntabilitas, transparansi, dan keandalan informasi keuangan. Namun demikian, pada tahun 2025 masih terdapat beberapa temuan, antara lain terkait pembayaran belanja pegawai dan perjalanan dinas yang belum sepenuhnya sesuai ketentuan, serta kelebihan pembayaran pada kegiatan *managed service* layanan *contact center*. Meskipun nilai temuan tersebut tidak material dan tidak memengaruhi capaian secara signifikan, hal ini tetap menjadi perhatian untuk perbaikan ke depan.

Secara keseluruhan, capaian indikator ini menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah dilaksanakan secara tertib, taat regulasi, dan akuntabel, serta didukung oleh sistem pengendalian intern yang memadai. Ke depan, konsistensi capaian ini perlu terus dipertahankan dengan tetap memperkuat aspek pengawasan dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku.

Beberapa **faktor pendorong** yang mendorong capaian kinerja indikator ini antara lain:

1. Penerapan sistem pengendalian intern yang efektif
   Penguatan pengawasan internal mampu meminimalkan potensi kesalahan dan penyimpangan dalam pengelolaan keuangan.

2. Tingginya kepatuhan terhadap regulasi keuangan
   Unit kerja telah melaksanakan pengelolaan anggaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Peningkatan kualitas proses perencanaan dan pelaksanaan anggaran
   Perencanaan yang lebih matang dan pelaksanaan yang tertib berkontribusi terhadap minimnya temuan pemeriksaan.

4. Pembinaan dan pendampingan yang berkelanjutan
   Adanya pembinaan dari unit terkait mendorong peningkatan pemahaman dan kepatuhan pengelola keuangan.

Sementara itu, beberapa **faktor penghambat** yang masih menjadi kendala, antara lain:

1. Masih adanya ketidaksesuaian administratif pada beberapa jenis belanja
   Temuan terkait belanja pegawai dan perjalanan dinas menunjukkan bahwa pemahaman terhadap ketentuan belum sepenuhnya merata.

2. Potensi kelemahan dalam verifikasi dan pengendalian transaksi
   Kelebihan pembayaran pada kegiatan tertentu mengindikasikan perlunya penguatan pada tahap verifikasi dan pengujian tagihan.

3. Variasi kapasitas SDM pengelola keuangan
   Perbedaan kompetensi antar unit kerja dapat memengaruhi kualitas pengelolaan dan kepatuhan terhadap ketentuan.

Sebagai upaya peningkatan capaian indikator ini ke depan, dirumuskan **rencana tindak lanjut** sebagai berikut:

1. Penguatan sistem pengendalian intern dan fungsi pengawasan
   Meningkatkan peran APIP dan unit pengawasan dalam melakukan reviu dan audit internal secara berkala.

2. Peningkatan kualitas verifikasi dan validasi pembayaran
   Memperketat proses pengujian tagihan dan dokumen pendukung sebelum dilakukan pembayaran.

3. Peningkatan kapasitas SDM pengelola keuangan
   Melaksanakan pelatihan dan bimbingan teknis terkait pengelolaan keuangan dan kepatuhan regulasi.

4. Penyempurnaan SOP dan standar operasional
   Menyusun dan memperbarui prosedur kerja untuk meminimalkan potensi kesalahan administratif.

5. Tindak lanjut temuan BPK secara tepat waktu
   Memastikan seluruh rekomendasi BPK segera ditindaklanjuti secara tuntas untuk mencegah terulangnya temuan serupa.

3.3 Realisasi Anggaran

Pada Tahun Anggaran 2025, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM mengelola pagu anggaran sebesar Rp481.027.838.000 (empat ratus delapan puluh satu miliar dua puluh tujuh juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu rupiah). Hingga akhir tahun anggaran, realisasi anggaran tercatat sebesar Rp469.135.289.601 (empat ratus enam puluh sembilan miliar seratus tiga puluh lima juta dua ratus delapan puluh sembilan ribu enam ratus satu rupiah), atau setara dengan 97,53% dari total pagu yang telah ditetapkan.

Tingkat realisasi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran telah dilaksanakan secara optimal, efisien, dan akuntabel, dengan tingkat penyerapan yang tinggi serta tetap memperhatikan prinsip kehati-hatian dalam penggunaan anggaran. Capaian ini juga mencerminkan komitmen Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dalam memastikan bahwa setiap alokasi anggaran dimanfaatkan secara tepat sasaran untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan prioritas.

Selain itu, tingginya realisasi anggaran mengindikasikan adanya perencanaan yang matang, pengendalian pelaksanaan yang efektif, serta koordinasi yang baik antar unit kerja dalam mendorong percepatan pelaksanaan kegiatan tanpa mengabaikan kualitas output yang dihasilkan. Dengan demikian, pengelolaan anggaran tidak hanya berfokus pada tingkat penyerapan, tetapi juga pada pencapaian kinerja yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Adapun rincian realisasi anggaran berdasarkan jenis belanja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.15

Realisasi Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025
Berdasarkan Jenis Belanja

Kode	Uraian	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%
51	Belanja Pegawai	302.166.254.000	296.057.257.935	97,98
52	Belanja Barang	150.295.820.000	144.997.717.205	96,47
53	Belanja Modal	28.565.764.000	28.080.314.461	98,30
Total		**481.027.838.000**	**469.135.289.601**	**97,53**

Berdasarkan tabel di atas, pada Tahun Anggaran 2025 realisasi anggaran Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama menunjukkan kinerja pelaksanaan anggaran yang cukup. Dari total pagu sebesar Rp481.027.838.000 realisasi anggaran mencapai Rp469.135.289.601 atau sebesar 97,53%. Capaian ini mencerminkan efektivitas dalam pengelolaan dan penggunaan anggaran di berbagai jenis belanja yang telah direncanakan. Secara rinci, realisasi anggaran berdasarkan jenis belanja adalah sebagai berikut:

1. Belanja Pegawai mencatat realisasi sebesar Rp296.057.257.935 dari pagu Rp302.166.254.000 atau 97,98%. Realisasi yang tinggi ini menunjukkan pengelolaan belanja pegawai berjalan sesuai rencana, mencakup pembayaran gaji, tunjangan, dan kewajiban lainnya yang bersifat rutin dan mengikat.
2. Belanja Barang terealisasi sebesar Rp144.997.717.205 dari total pagu Rp150.295.820.000 atau 96,47%. Persentase ini cukup baik, mengingat kompleksitas pengadaan barang dan jasa yang melibatkan berbagai proses administratif dan teknis.
3. Belanja Modal mencatat realisasi Rp28.080.314.461 dari pagu Rp28.565.764.000 atau 98,30%. Hal ini menunjukkan bahwa investasi pada aset tetap, seperti pengadaan peralatan dan pembangunan infrastruktur pendukung, berhasil dilaksanakan hampir sepenuhnya sesuai rencana.

Secara keseluruhan, tingkat serapan anggaran sebesar 97,53% mencerminkan manajemen anggaran yang efektif dan efisien di lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama. Beberapa poin analisis yang dapat disampaikan adalah:

1. Stabilitas Pelaksanaan Rutin (Belanja Pegawai): Tingginya realisasi belanja pegawai menandakan tidak adanya hambatan signifikan dalam hal pembayaran hak pegawai. Ini juga menunjukkan perencanaan kebutuhan pegawai yang presisi.
2. Efisiensi dan Tantangan dalam Belanja Barang: Meski realisasinya cukup tinggi (96,47%), angka ini sedikit lebih rendah dibandingkan jenis belanja lainnya. Hal ini dapat mencerminkan adanya tantangan dalam proses pengadaan barang dan jasa, belum adanya Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) secara struktural menyebabkan pelaksanaan tugas dan fungsi pengadaan barang/jasa belum dapat dilaksanakan secara optimal. Selain itu, jumlah Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) masih terbatas, yaitu 2 JF PPBJ Ahli Muda dan 4 CPNS JF PPBJ Ahli Pertama. Diperlukan evaluasi dan komitmen serius untuk memperbaiki situasi ini demi memastikan perencanaan kegiatan dan pengadaan dilakukan lebih awal guna menghindari keterlambatan atau penundaan.
3. Keberhasilan dalam Realisasi Belanja Modal: Capaian tertinggi pada belanja modal menunjukkan keberhasilan dalam pelaksanaan proyek-proyek strategis dan investasi jangka panjang. Ini patut diapresiasi karena belanja modal sering kali melibatkan proses pengadaan yang kompleks dan potensi hambatan yang lebih besar.
4. Konsistensi dalam Efektivitas Anggaran: Pencapaian di atas 95% dari total pagu mengindikasikan bahwa Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah menjalankan prinsip kehati-hatian dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran. Hal ini perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan, terutama untuk mendukung perencanaan anggaran tahun-tahun mendatang yang lebih responsif terhadap kebutuhan strategis.

Untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kinerja pengelolaan anggaran, perlu dilakukan analisis terhadap tren penyerapan anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dalam kurun waktu yang lebih panjang. Tren ini menjadi indikator penting dalam menilai konsistensi, efektivitas, serta kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran dari tahun ke tahun. Melalui pemantauan perkembangan pagu, realisasi, serta sisa anggaran, dapat diidentifikasi pola kinerja, dinamika pengelolaan sumber daya, serta ruang perbaikan yang diperlukan guna meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas anggaran. Sehubungan dengan hal tersebut, Tabel 3.22 berikut menyajikan data tren realisasi penyerapan anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama selama periode Tahun 2015–2025 sebagai dasar analisis lebih lanjut.

Tabel 3.16

Tren Realisasi Penyerapan Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2015-2025

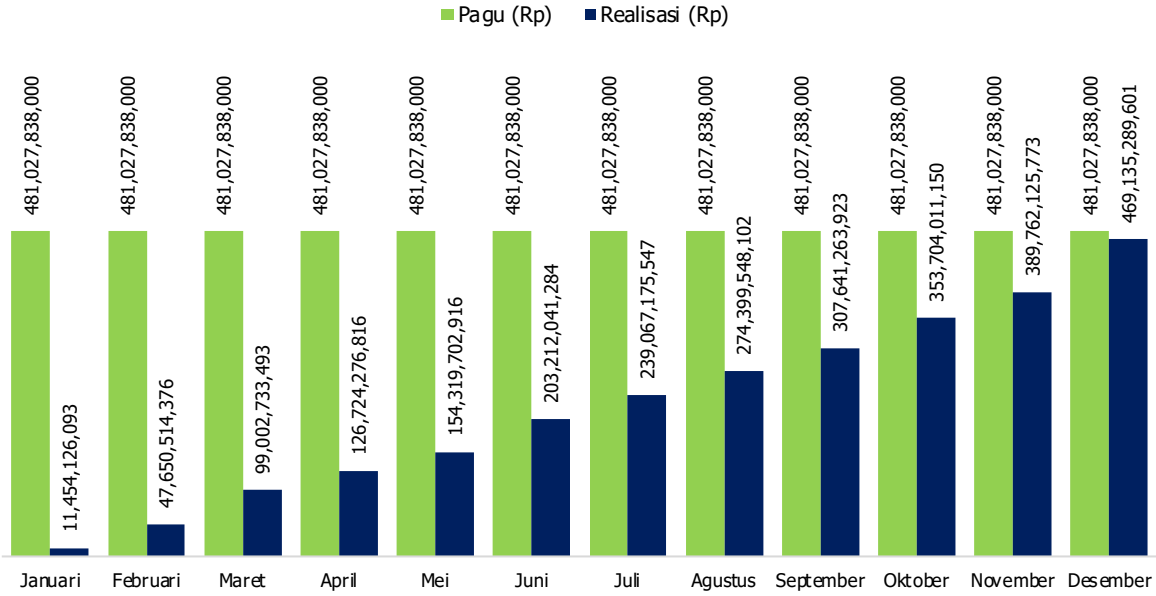
No.	Tahun Anggaran	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Sisa Anggaran (Rp)	%
1	2015	178.988.173.000	165.460.838.830	92,44	13.527.334.170	7,56
2	2016	189.723.771.000	172.441.393.823	90,89	17.282.377.177	9,11
3	2017	188.082.050.000	168.174.176.681	89,42	19.907.873.319	10,58
4	2018	190.038.780.000	179.459.806.603	94,43	10.578.973.397	5,57
5	2019	196.359.777.000	186.233.116.274	94,84	10.126.660.726	5,16
6	2020	278.623.787.000	270.762.634.243	97,18	7.861.152.757	2,82
7	2021	278.133.376.000	275.332.711.407	98,99	2.800.664.593	1,01
8	2022	335.537.767.000	325.924.594.139	97,13	9.613.172.861	2,87
9	2023	429.269.866.000	404.032.064.620	94,12	25.237.801.380	5,88
10	2024	588.534.790.000	559.375.499.021	95,05	29.159.290.979	4,95
11	2025	481.027.838.000	469.135.289.601	97,53	11.892.548.399	2,47

Berdasarkan Tabel 3.22, tren realisasi penyerapan anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama selama periode 2015–2025 menunjukkan pola peningkatan kinerja pengelolaan anggaran yang semakin baik dan terkendali. Secara umum, tingkat penyerapan anggaran berada pada kisaran tinggi, yaitu di atas 89%, dengan kecenderungan meningkat terutama sejak tahun 2018. Pada periode awal (2015–2017), tingkat penyerapan anggaran masih relatif fluktuatif dan berada pada kisaran 89,42%–92,44%, dengan sisa anggaran yang cukup besar, mencapai lebih dari 10%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pada periode tersebut masih terdapat tantangan dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran yang optimal.

Memasuki periode 2018–2019, terjadi perbaikan yang cukup signifikan, ditandai dengan peningkatan realisasi anggaran hingga di atas 94%. Hal ini menunjukkan adanya penguatan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian anggaran, sehingga sisa anggaran dapat ditekan menjadi sekitar 5%. Peningkatan paling menonjol terjadi pada periode 2020–2022, di mana tingkat penyerapan anggaran mencapai level sangat tinggi, bahkan mendekati 99% pada tahun 2021. Pada periode ini, sisa anggaran berhasil ditekan hingga di bawah 3%, yang mencerminkan efisiensi dan ketepatan dalam pelaksanaan anggaran yang semakin optimal, meskipun dalam konteks dinamika kebijakan dan kondisi eksternal yang menantang.

Namun demikian, pada tahun 2023 dan 2024 terjadi sedikit penurunan tingkat penyerapan menjadi 94,12% dan 95,05%. Penurunan ini sejalan dengan meningkatnya pagu anggaran secara signifikan, yang berdampak pada meningkatnya sisa anggaran dalam nilai nominal. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan skala anggaran memerlukan penyesuaian kapasitas pengelolaan agar tetap optimal. Pada tahun 2025, kinerja penyerapan kembali menunjukkan perbaikan dengan capaian sebesar 97,53% dan sisa anggaran sebesar 2,47%. Hal ini menandakan bahwa Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama mampu beradaptasi dengan dinamika pengelolaan anggaran dan kembali meningkatkan efektivitas pelaksanaan anggaran.

Secara keseluruhan, tren selama 11 tahun terakhir menunjukkan adanya peningkatan kualitas pengelolaan anggaran yang semakin efektif, efisien, dan akuntabel. Meskipun terdapat fluktuasi pada beberapa tahun, kemampuan untuk menjaga tingkat penyerapan yang tinggi mencerminkan konsistensi dalam perencanaan dan pengendalian anggaran, sekaligus menjadi indikator positif dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.



Gambar 3.7
Grafik Kinerja Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama
per Bulan Tahun 2025

Berdasarkan Gambar 3.6, kinerja anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama tahun 2025 menunjukkan pola penyerapan yang progresif dan terjaga sepanjang tahun. Realisasi anggaran meningkat secara konsisten dari bulan ke bulan, mencerminkan pelaksanaan kegiatan yang berjalan sesuai dengan rencana dan tahapan yang telah ditetapkan.

Pada awal tahun, khususnya Januari hingga Maret, realisasi anggaran masih relatif rendah dibandingkan pagu, yang merupakan kondisi umum karena proses administrasi, penyesuaian rencana kerja, serta awal pelaksanaan kegiatan. Memasuki triwulan kedua (April–Juni), terjadi peningkatan penyerapan yang cukup signifikan, menandakan percepatan pelaksanaan program dan kegiatan.

Pada periode pertengahan hingga akhir tahun (Juli–Oktober), tren realisasi terus meningkat secara stabil. Hal ini menunjukkan efektivitas pengendalian pelaksanaan anggaran serta konsistensi dalam implementasi kegiatan. Tidak terdapat lonjakan ekstrem, yang mengindikasikan bahwa penyerapan dilakukan secara merata dan tidak menumpuk pada periode tertentu.

Menjelang akhir tahun, khususnya November dan Desember, realisasi anggaran mencapai puncaknya dan mendekati total pagu yang tersedia. Kondisi ini mencerminkan optimalisasi penyerapan anggaran dengan tetap menjaga kualitas pelaksanaan, sehingga tidak hanya berorientasi pada serapan, tetapi juga pada pencapaian output dan outcome.

Secara keseluruhan, pola penyerapan anggaran tahun 2025 menunjukkan pengelolaan yang terencana, bertahap, dan terkendali. Distribusi realisasi yang relatif merata sepanjang tahun menjadi indikator positif bahwa proses perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring anggaran telah berjalan efektif dan mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

Tabel 3.17

Realisasi Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Berdasarkan Kegiatan

Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Sisa (Rp)	%
Pengawasan/Pemeriksaan Fungsional Terhadap Pelaksanaan Tugas di Lingkungan BKPM	541.663.000	540.328.596	99,75	1.334.404	0,25
Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Penanaman Modal	445.181.320.000	436.090.867.607	97,96	9.090.452.393	2,04
Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.246.991.000	1.243.339.556	99,71	3.651.444	0,29
Perencanaan dan Evaluasi Program dan Anggaran BKPM	948.301.000	944.268.491	99,57	4.032.509	0,43

Kegiatan	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	%	Sisa (Rp)	%
Penyempurnaan Produk Hukum dan Peningkatan Pelayanan Hukum Penanaman Modal	990.847.000	960.984.620	96,99	29.862.380	3,01
Peningkatan Pelayanan Hubungan Masyarakat	4.862.475.000	4.687.439.843	96,40	175.035.157	3,60
Peningkatan Pelayanan Keprotokolan dan Tata Usaha	18.256.241.000	17.221.305.606	94,33	1.034.935.394	5,67
Pembinaan Penata Kelola Penanaman Modal	7.000.000.000	5.710.711.340	81,58	1.289.288.660	18,42
Penatakelolaan Sumber Daya Manusia dan Organisasi	2.000.000.000	1.736.043.942	86,80	263.956.058	13,20
Total	**481.027.838.000**	**469.135.289.601**	**97,53**	**11.892.548.399**	**2,47**

Bila dilihat berdasarkan masing-masing kegiatan sebagaimana pada tabel 3.23, dari total pagu anggaran sebesar Rp481.027.838.000, realisasi yang dicapai adalah Rp469.135.289.601, dengan sisa anggaran sebesar Rp11.892.548.399 atau sekitar 2,47%. Capaian ini mencerminkan kinerja pengelolaan anggaran yang sangat baik, ditandai dengan tingkat penyerapan yang tinggi serta kemampuan menjaga efisiensi tanpa mengganggu pelaksanaan program. Namun demikian, apabila ditelaah lebih rinci berdasarkan masing-masing kegiatan, terlihat adanya variasi capaian yang memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran, sebagai berikut:

1. Kegiatan dengan Realisasi Tertinggi
   Kegiatan dengan tingkat realisasi mendekati 100% menunjukkan kualitas perencanaan yang presisi dan pelaksanaan yang sangat optimal. Pengawasan/Pemeriksaan Fungsional mencapai 99,75% (Rp540.328.596 dari Rp541.663.000), Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 99,71%, serta Perencanaan dan Evaluasi Program dan Anggaran sebesar 99,57%. Tingginya capaian ini mengindikasikan bahwa kegiatan telah direncanakan secara matang, memiliki kejelasan *output*, serta didukung oleh mekanisme pengendalian yang efektif. Selain itu, deviasi anggaran yang sangat kecil mencerminkan efisiensi sekaligus akurasi dalam estimasi kebutuhan anggaran.

2. Kegiatan dengan Realisasi Moderat (di atas 90%)
   Mayoritas kegiatan berada pada kategori ini, yang menunjukkan kinerja pelaksanaan yang baik dan konsisten. Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Penanaman Modal sebagai kegiatan dengan porsi anggaran terbesar mencapai realisasi 97,96%, menandakan keberhasilan dalam mengelola program prioritas berskala besar. Kegiatan lainnya seperti Penyempurnaan Produk Hukum dan

Pelayanan Hukum (96,99%), Peningkatan Pelayanan Hubungan Masyarakat (96,40%), serta Peningkatan Pelayanan Keprotokolan dan Tata Usaha (94,33%) juga menunjukkan capaian tinggi. Sisa anggaran pada kelompok ini relatif kecil dan umumnya disebabkan oleh efisiensi belanja, optimalisasi proses pengadaan, atau penyesuaian teknis selama pelaksanaan. Hal ini mencerminkan adanya keseimbangan antara efektivitas pelaksanaan kegiatan dan kehati-hatian dalam penggunaan anggaran.

3. Efisiensi Penggunaan Anggaran
   Sisa anggaran sebesar Rp11,89 miliar secara agregat menunjukkan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya. Namun, terdapat beberapa kegiatan dengan tingkat realisasi di bawah 90%, yaitu Pembinaan Penata Kelola Penanaman Modal (81,58%) dan Penatakelolaan Sumber Daya Manusia dan Organisasi (86,80%). Sisa anggaran yang relatif lebih besar pada kegiatan tersebut mengindikasikan adanya tantangan dalam pelaksanaan, seperti penyesuaian prioritas kegiatan, keterlambatan implementasi, atau belum optimalnya perencanaan awal. Meskipun demikian, dari sisi tata kelola, kondisi ini tetap mencerminkan pengendalian anggaran yang baik karena tidak terjadi pemborosan. Ke depan, diperlukan peningkatan akurasi perencanaan, penguatan monitoring pelaksanaan, serta mitigasi risiko agar alokasi anggaran dapat dimanfaatkan secara lebih optimal dan selaras dengan pencapaian *output* maupun *outcome*.

Secara keseluruhan, struktur realisasi anggaran tahun 2025 menunjukkan bahwa Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah mampu menjaga keseimbangan antara tingkat penyerapan yang tinggi dan efisiensi penggunaan anggaran. Variasi capaian antar kegiatan menjadi bahan evaluasi penting untuk meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran di masa mendatang, sehingga setiap rupiah yang dialokasikan dapat memberikan dampak kinerja yang maksimal.

3.4 Capaian Kinerja Anggaran

Sebagai bagian dari proses evaluasi kinerja tahunan. pengkajian realisasi anggaran yang ditinjau dari perspektif sasaran dan program menjadi instrumen strategis dalam mengukur tingkat efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan di lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Pendekatan ini mengacu pada kerangka logis (*logical framework*) guna memastikan keterkaitan yang selaras dan terukur antara tujuan. sasaran program. serta indikator kinerja yang telah ditetapkan.

Realisasi anggaran Tahun 2025 disajikan secara rinci untuk menggambarkan tingkat optimalisasi pemanfaatan alokasi sumber daya dalam mendukung pencapaian sasaran program. Evaluasi ini tidak semata-mata berfokus pada tingkat penyerapan anggaran. tetapi juga diarahkan untuk menilai kontribusi nyata setiap penggunaan anggaran terhadap peningkatan kualitas layanan. penguatan akuntabilitas. serta perbaikan tata kelola organisasi. sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.18

Capaian Kinerja Anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama
Berdasarkan Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program

No	Sasaran	Indikator Kinerja		Anggaran		Capaian (%)
				Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	
1	Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan	1	Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (level)	476.927.000	475.592.596	99.72
		2	Opini BPK atas Laporan Keuangan (opini BPK)	28.829.038.000	28.340.260.961	98.30
		3	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (nilai/predikat)	104.028.250	104.025.742	100.00
		4	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) (nilai/kategori)	249.996.200	206.719.356	82.69
		5	Indeks Reformasi Hukum (nilai)	858.825.000	830.442.180	96.70
		6	Indeks Kepuasan Masyarakat atas Layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM (indeks)	436.043.436.783	426.536.618.356	97.82

No	Sasaran		Indikator Kinerja	Anggaran		Capaian (%)
				Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	
2	Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi. tepat proses. dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis. lincah. dan profesional	7	Nilai Evaluasi Kelembagaan (nilai)	7.535.741.052	6.251.237.597	82.95
3	Terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional	8	Indeks Sistem Merit (indeks)	2.503.190.056	2.260.262.696	90.30
4	Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama	9	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (predikat / nilai).	1.011.619.656	937.191.384	92.64
		10	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama (nilai)	1.124.645.573	1.050.943.019	93.45
		11	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (nilai)	1.130.605.573	1.056.783.106	93.47
		12	Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (%)	1.159.784.857	1.085.212.606	93.57
Jumlah				**481.027.838.000**	**469.135.289.601**	**97.53**

Berdasarkan Tabel 3.24. capaian kinerja anggaran Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM Tahun 2025 menunjukkan tingkat realisasi yang sangat baik. dengan total penyerapan anggaran sebesar Rp469.135.289.601 dari pagu Rp481.027.838.000. atau mencapai 97.53%. Capaian ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan dalam mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi.

Pada Sasaran Program 1. yaitu terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan. sebagian besar indikator kinerja menunjukkan capaian yang sangat tinggi. Indikator Tingkat Maturitas SPIP mencapai 99.72%. Opini BPK sebesar 98.30%. serta Nilai Evaluasi AKIP yang terealisasi optimal hingga 100.00%. Selain itu. Indeks Reformasi Hukum dan Indeks Kepuasan Masyarakat juga menunjukkan capaian tinggi masing-masing sebesar 96.70% dan 97.82%. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya penguatan tata kelola. akuntabilitas. dan kualitas layanan publik telah berjalan secara efektif. Namun demikian. terdapat indikator Nilai Kinerja Anggaran (NKA) yang realisasinya relatif lebih rendah dibanding indikator lainnya. yaitu sebesar 82.69%. yang menunjukkan masih adanya ruang perbaikan dalam aspek kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran.

Pada Sasaran Program 2. yaitu terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi. proses. dan ukuran serta birokrasi yang adaptif dan profesional. capaian Nilai Evaluasi Kelembagaan sebesar 82.95% mengindikasikan bahwa reformasi kelembagaan telah berjalan cukup baik. meskipun masih diperlukan optimalisasi lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitas struktur dan proses organisasi.

Selanjutnya. pada Sasaran Program 3. yaitu terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional. capaian Indeks Sistem Merit sebesar 90.30% menunjukkan bahwa implementasi manajemen ASN berbasis merit telah berjalan dengan baik. meskipun tetap memerlukan penguatan pada aspek konsistensi dan kualitas penerapannya.

Pada Sasaran Program 4. yang berfokus pada terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik. seluruh indikator kinerja menunjukkan capaian yang relatif tinggi. dengan kisaran antara 92.64% hingga 93.57%. Hal ini mencerminkan bahwa fungsi pendukung manajemen. termasuk perencanaan. pelaksanaan anggaran. serta pengawasan internal. telah berjalan secara cukup optimal dalam mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara umum. hasil capaian kinerja anggaran ini menunjukkan bahwa alokasi sumber daya telah dimanfaatkan secara efektif dalam mendukung pencapaian sasaran program. Meskipun demikian. beberapa indikator dengan capaian di bawah 90% perlu menjadi perhatian untuk dilakukan evaluasi lebih mendalam. khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas perencanaan. efisiensi pelaksanaan. serta penguatan tata kelola kinerja pada periode berikutnya.

3.5 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Evaluasi terhadap efisiensi pemanfaatan sumber daya merupakan aspek krusial dalam menilai kemampuan Kementerian/Lembaga dalam mencapai target yang telah ditetapkan dengan memaksimalkan alokasi anggaran yang tersedia. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana kinerja organisasi dalam mengelola sumber daya. baik dari sisi keuangan maupun sumber daya manusia. guna mendukung pencapaian sasaran yang telah direncanakan. Dengan demikian. efisiensi tidak hanya dilihat dari besaran output yang dihasilkan. tetapi juga dari kualitas pemanfaatan anggaran dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Penilaian efisiensi memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara penggunaan anggaran dan hasil yang dicapai. Secara konseptual. efisiensi dapat dikatakan tercapai apabila penggunaan sumber daya untuk menghasilkan suatu output berada dalam batas yang wajar atau lebih rendah dari yang direncanakan. Artinya. semakin kecil biaya yang dikeluarkan untuk mencapai target tertentu. maka tingkat efisiensinya semakin tinggi. Sebaliknya. apabila realisasi anggaran melebihi kebutuhan ideal untuk mencapai target. maka kondisi tersebut mencerminkan tingkat efisiensi yang kurang baik. Situasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. seperti kurang optimalnya pengelolaan anggaran. lemahnya perencanaan. maupun ketidakefisienan dalam pelaksanaan kegiatan.

Pengukuran efisiensi anggaran dilakukan melalui perbandingan antara pagu anggaran dan realisasi anggaran. Pagu anggaran merupakan alokasi dana yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai target kinerja. sedangkan realisasi anggaran mencerminkan jumlah aktual yang digunakan dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Analisis efisiensi kemudian dilakukan dengan melihat kesesuaian antara kedua komponen tersebut. Secara metodologis. efisiensi dapat diukur menggunakan rasio yang membandingkan selisih antara pagu anggaran dengan realisasi anggaran terhadap nilai pagu anggaran. Rasio yang semakin kecil atau mendekati nol menunjukkan tingkat efisiensi yang rendah. sedangkan nilai rasio yang lebih besar mengindikasikan penggunaan anggaran yang lebih hemat dan efisien.

Melalui pendekatan ini. Kementerian/Lembaga dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai tingkat optimalisasi penggunaan anggaran sekaligus mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Selain itu. hasil pengukuran efisiensi juga berperan penting sebagai dasar dalam penyusunan perencanaan anggaran pada periode berikutnya. sehingga alokasi sumber daya dapat diarahkan secara lebih efektif untuk mendukung pencapaian sasaran strategis. Dengan demikian. efisiensi anggaran tidak hanya menjadi tolok ukur kinerja pengelolaan sumber daya. tetapi juga mencerminkan komitmen terhadap prinsip transparansi. akuntabilitas. dan ketepatan sasaran dalam penggunaan anggaran. Hasil rincian lengkap perhitungan efisiensi penggunaan sumber daya Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.19

Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025

No	Sasaran		Indikator Kinerja	Anggaran		Capaian (%)	Capaian IK (%)	Efisiensi (%)
				Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)			
1	Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan	1	Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (level)	476.927.000	475.592.596	99.72	92.92	-6.80
		2	Opini BPK atas Laporan Keuangan (opini BPK)	28.829.038.000	28.340.260.961	98.30	100.00	1.70
		3	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (nilai/predikat)	104.028.250	104.025.742	100.00	100.42	0.42
		4	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) (nilai/kategori)	249.996.200	206.719.356	82.69	110.00	27.31
		5	Indeks Reformasi Hukum (nilai)	858.825.000	830.442.180	96.70	100.26	3.56
		6	Indeks Kepuasan Masyarakat atas Layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM (indeks)	436.043.436.783	426.536.618.356	97.82	110.00	12.18

No	Sasaran		Indikator Kinerja	Anggaran		Capaian (%)	Capaian IK (%)	Efisiensi (%)
				Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)			
2	Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi. tepat proses. dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis. lincah. dan profesional	7	Nilai Evaluasi Kelembagaan (nilai)	7.535.741.052	6.251.237.597	82.95	98.98	16.03
3	Terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional	8	Indeks Sistem Merit (indeks)	2.503.190.056	2.260.262.696	90.30	100.00	9.70
4	Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama	9	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (predikat / nilai).	1.011.619.656	937.191.384	92.64	100.38	7.74
		10	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (nilai)	1.124.645.573	1.050.943.019	93.45	102.87	9.42
		11	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (nilai)	1.130.605.573	1.056.783.106	93.47	110.00	16.53
		12	Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama (%)	1.159.784.857	1.085.212.606	93.57	110.00	16.43
Jumlah				**481.027.838.000**	**469.135.289.601**	**97.53**	**102.99**	**5.46**

Berdasarkan Tabel 3.25. efisiensi penggunaan sumber daya pada Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Tahun 2025 menunjukkan kinerja yang secara umum cukup efisien. dengan total realisasi anggaran sebesar Rp469.135.289.601 dari pagu Rp481.027.838.000 atau mencapai 97.53%. serta capaian indikator kinerja (IK) sebesar 102.99%. Hal ini menghasilkan tingkat efisiensi agregat sebesar 5.46%. yang mengindikasikan bahwa secara keseluruhan penggunaan anggaran telah mampu menghasilkan kinerja yang melampaui target dengan pemanfaatan sumber daya yang relatif optimal.

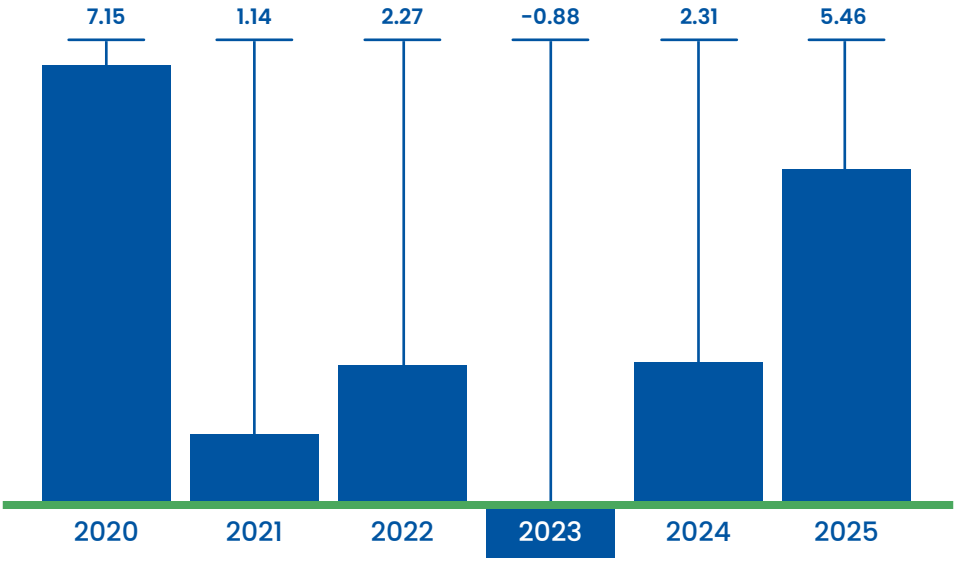
Pada Sasaran Program 1 (tata kelola yang akuntabel dan transparan). tingkat efisiensi menunjukkan variasi yang cukup signifikan antar indikator. Indikator Nilai Kinerja Anggaran (NKA) mencatat efisiensi tertinggi sebesar 27.31%. yang menunjukkan bahwa capaian kinerja yang tinggi dapat diraih dengan penggunaan anggaran yang relatif lebih hemat. Demikian pula. Indeks Kepuasan Masyarakat (12.18%) dan Indeks Reformasi Hukum (3.56%) menunjukkan kinerja yang efisien. Namun demikian. terdapat indikator Tingkat Maturitas SPIP yang mencatat efisiensi negatif sebesar -6.80%. yang mengindikasikan bahwa penggunaan anggaran belum sepenuhnya optimal dibandingkan dengan capaian kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini menjadi perhatian untuk peningkatan efektivitas pemanfaatan sumber daya ke depan.

Pada Sasaran Program 2. yaitu penguatan kelembagaan. indikator Nilai Evaluasi Kelembagaan menunjukkan efisiensi sebesar 16.03%. yang mencerminkan adanya optimalisasi penggunaan anggaran dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi yang adaptif dan proporsional.

Selanjutnya. pada Sasaran Program 3 terkait pengembangan ASN. Indeks Sistem Merit mencatat efisiensi sebesar 9.70%. yang menunjukkan bahwa implementasi sistem merit telah berjalan secara efektif dengan dukungan penggunaan anggaran yang cukup efisien.

Pada Sasaran Program 4 (dukungan manajemen). seluruh indikator menunjukkan efisiensi positif yang cukup tinggi. antara lain IKPA sebesar 16.53%. Persentase temuan BPK sebesar 16.43%. serta NKPA sebesar 9.42%. Hal ini mencerminkan bahwa fungsi pendukung manajemen telah mampu menghasilkan kinerja yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan terkendali.

Secara keseluruhan. hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas indikator kinerja telah mencapai efisiensi positif. yang berarti capaian kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan proporsi penggunaan anggaran. Meskipun demikian. masih terdapat beberapa indikator dengan efisiensi rendah atau negatif yang mengindikasikan perlunya perbaikan dalam perencanaan. penganggaran. dan pelaksanaan kegiatan. Oleh karena itu. ke depan diperlukan penguatan pada aspek perencanaan berbasis kinerja. peningkatan kualitas pengendalian pelaksanaan anggaran. serta optimalisasi alokasi sumber daya agar tingkat efisiensi dapat lebih merata pada seluruh indikator kinerja.



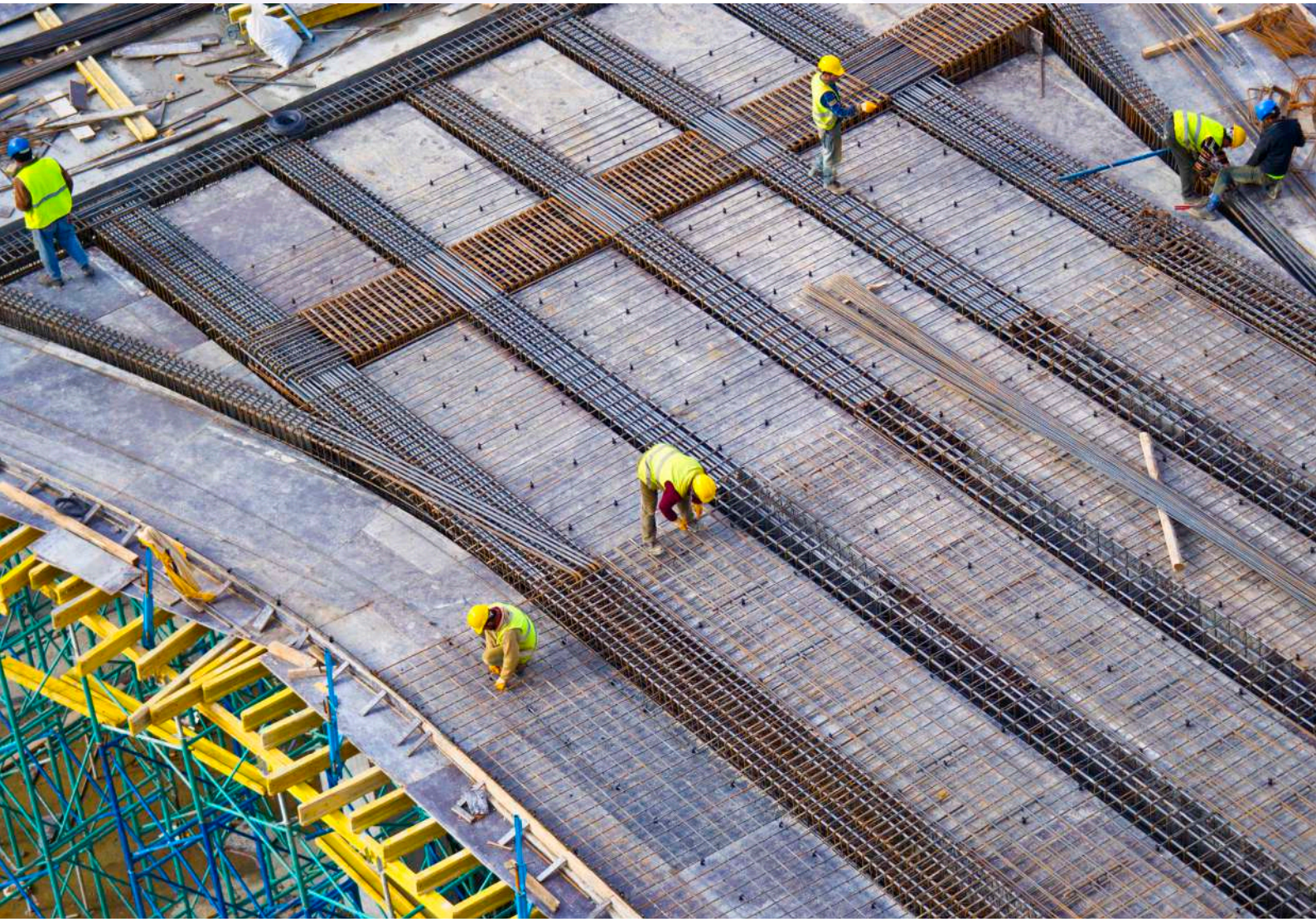
Gambar 3.8
Perkembangan Efisiensi Penggunaan Sumber Daya Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2020-2025

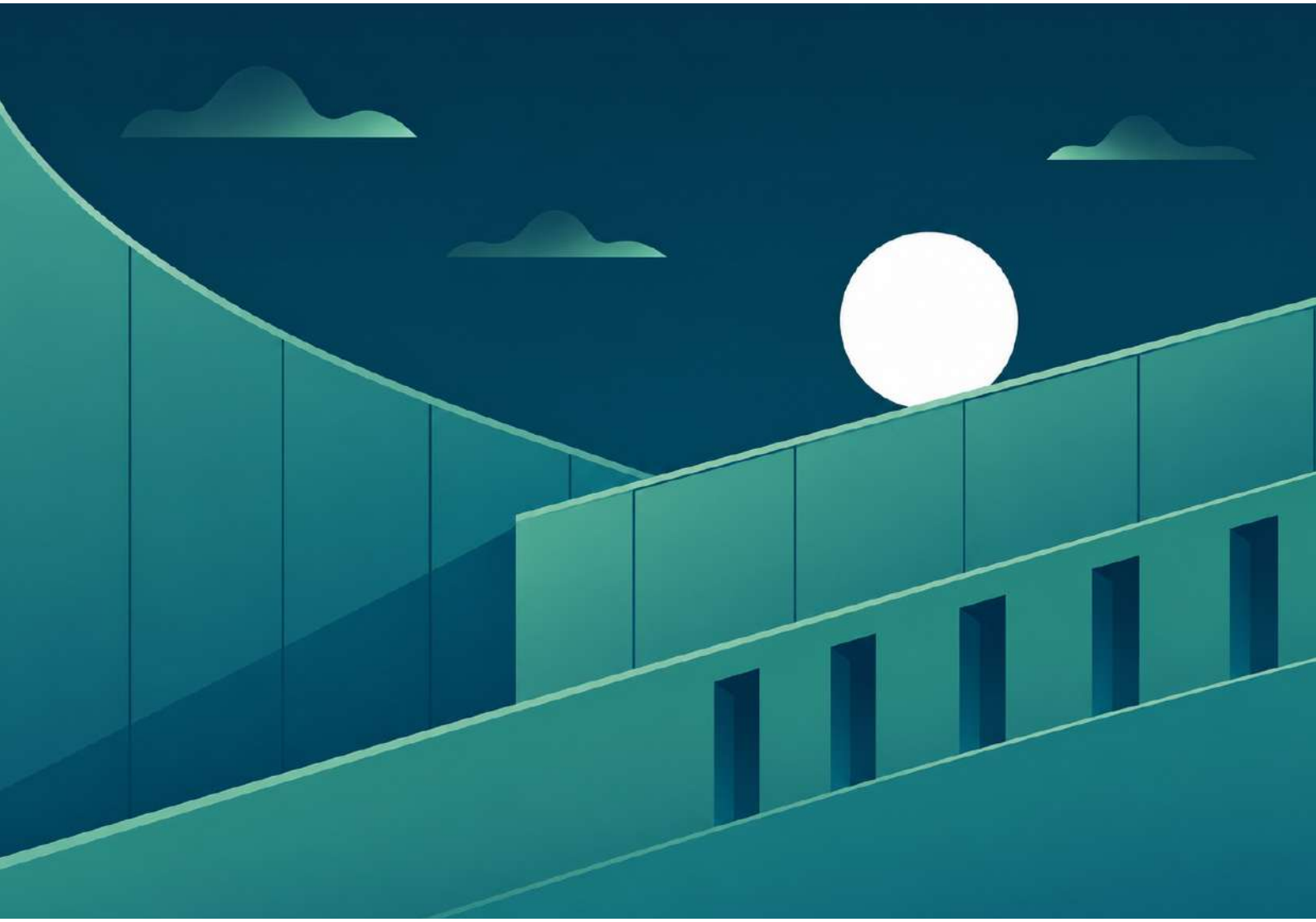
Berdasarkan Gambar 3.7. perkembangan efisiensi penggunaan sumber daya Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama selama periode 2020–2025 menunjukkan fluktuasi yang cukup dinamis. dengan kecenderungan perbaikan pada tahun-tahun terakhir. Pada tahun 2020. tingkat efisiensi tercatat sebesar 7.15%. yang mencerminkan kondisi awal dengan tingkat efisiensi yang relatif tinggi. Namun. pada tahun 2021 terjadi penurunan signifikan menjadi 1.14%. yang mengindikasikan adanya penurunan optimalisasi pemanfaatan anggaran dalam menghasilkan kinerja. Kondisi ini mulai membaik pada tahun 2022 dengan peningkatan efisiensi menjadi 2.27%. menunjukkan adanya upaya perbaikan dalam pengelolaan sumber daya.

Pada tahun 2023. efisiensi tercatat -0.88%. yang berarti terjadi kondisi inefisiensi. dimana penggunaan anggaran relatif lebih besar dibandingkan dengan capaian kinerja yang dihasilkan. Hal ini dapat mengindikasikan adanya tantangan dalam perencanaan maupun pelaksanaan anggaran pada periode tersebut. sehingga pemanfaatan sumber daya belum optimal.

Selanjutnya. pada tahun 2024 terjadi pemulihan dengan efisiensi kembali meningkat menjadi 2.31%. yang menunjukkan perbaikan dalam pengendalian dan pemanfaatan anggaran. Tren positif ini berlanjut pada tahun 2025 dengan capaian efisiensi sebesar 5.46%. yang menjadi salah satu capaian tertinggi dalam lima tahun terakhir setelah tahun 2020. Peningkatan ini mencerminkan keberhasilan dalam mengoptimalkan penggunaan anggaran untuk menghasilkan kinerja yang melampaui target yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan. tren efisiensi selama periode 2020-2025 menunjukkan bahwa meskipun sempat mengalami penurunan dan bahkan inefisiensi pada tahun tertentu. Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama mampu melakukan perbaikan secara bertahap. Hal ini mengindikasikan adanya penguatan dalam perencanaan berbasis kinerja. peningkatan kualitas pengendalian pelaksanaan anggaran. serta semakin optimalnya pemanfaatan sumber daya dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi. Ke depan. diperlukan upaya untuk menjaga konsistensi tren positif ini. antara lain melalui peningkatan kualitas perencanaan anggaran. penguatan monitoring dan evaluasi. serta optimalisasi alokasi sumber daya agar efisiensi dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.





Bab 4
INISIATIF PENINGKATAN AKUNTABILITAS KINERJA

Sepanjang tahun 2025. Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menjalankan beragam langkah pembenahan sebagai bagian dari penguatan akuntabilitas kinerja. Upaya tersebut diarahkan untuk mendorong peningkatan kinerja organisasi secara lebih optimal dan berkesinambungan. selaras dengan kebijakan dan program kelembagaan yang telah ditetapkan. Berbagai strategi diterapkan untuk memperkuat kapasitas internal. menumbuhkan inovasi layanan. serta meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam setiap tahapan proses kerja. Langkah-langkah yang diambil tidak semata merespons hasil evaluasi periode sebelumnya. tetapi juga dirancang secara antisipatif terhadap perkembangan dan tantangan baru di bidang investasi dan hilirisasi. baik pada tingkat nasional maupun global.

Pelaksanaan berbagai upaya perbaikan tersebut berlandaskan sejumlah referensi utama. antara lain hasil evaluasi internal. arahan strategis pimpinan. kebijakan Reformasi Birokrasi Nasional. serta rekomendasi dari hasil reviu pengelolaan kinerja. Dengan pijakan tersebut. setiap inisiatif tidak hanya ditujukan untuk menindaklanjuti aspek yang masih perlu penyempurnaan. tetapi juga untuk membentuk budaya kerja yang adaptif. kolaboratif. dan berorientasi pada pencapaian hasil.

Selain itu. fokus pembenahan pada tahun 2025 diarahkan pada penguatan integritas dan tata kelola pemerintahan yang baik. peningkatan efektivitas pengawasan internal. pemanfaatan teknologi informasi secara optimal. serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Langkah-langkah ini diharapkan mampu memperkuat posisi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama sebagai penggerak utama dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM secara menyeluruh.

Secara umum. Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah melaksanakan berbagai upaya peningkatan akuntabilitas kinerja guna memastikan capaian kinerja yang semakin optimal dan berkelanjutan. Hasil dari berbagai inisiatif tersebut menunjukkan perkembangan yang positif. yang tercermin dari tren peningkatan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Pada tahun penilaian 2025. nilai AKIP mencapai 77.10 dengan predikat “BB”. Ke depan. kementerian menargetkan peningkatan capaian tersebut hingga mencapai tingkat akuntabilitas “A”.

Tabel 4.1

Nilai Akuntabilitas Kinerja Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM
Tahun 2018-2025

Komponen Yang Dinilai	Bobot Versi Lama	Nilai				Bobot Versi Baru	Nilai			
		2018	2019	2020	2021		2022	2023	2024	2025
Perencanaan Kinerja	30.00	23.66	23.89	23.96	23.96	30	24.94	24.98	25.08	25.17
Pengukuran Kinerja	25.00	16.31	16.47	16.55	16.57	30	21.56	21.64	21.74	21.77
Pelaporan Kinerja	15.00	11.58	11.71	11.81	11.86	15	10.84	10.90	11.10	11.25
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	10.00	6.64	6.85	6.96	6.96	25	18.44	18.65	18.86	18.91
Capaian Kinerja	20.00	15.85	15.92	15.98	16.20	-	-	-	-	-
Nilai Hasil Evaluasi	**100.00**	**74.05**	**74.83**	**75.27**	**75.55**	**100**	**75.78**	**76.17**	**76.78**	**77.10**
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		**BB**	**BB**	**BB**	**BB**		**BB**	**BB**	**BB**	**BB**

Sumber:
Hasil Evaluasi AKIP Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM berbagai tahun oleh KemenPAN RB

Data perkembangan nilai AKIP tahun 2018–2025 menunjukkan adanya peningkatan bertahap pada hampir seluruh komponen penilaian. baik pada aspek perencanaan. pengukuran. pelaporan. maupun evaluasi kinerja. Hal ini mengindikasikan adanya perbaikan yang konsisten dalam sistem pengelolaan kinerja organisasi dari waktu ke waktu. Pada level komponen. Perencanaan Kinerja dan Pengukuran Kinerja menunjukkan peningkatan stabil setiap tahunnya. menandakan semakin kuatnya kualitas perencanaan serta ketepatan dalam mengukur capaian kinerja. Evaluasi Kinerja juga mengalami peningkatan signifikan. terutama setelah perubahan bobot pada versi baru. yang mengindikasikan penguatan fungsi evaluasi internal. Sementara itu. Pelaporan Kinerja sempat mengalami penyesuaian nilai pada awal penerapan bobot baru. namun kembali menunjukkan tren peningkatan hingga tahun 2025. Adapun komponen Capaian Kinerja hanya dinilai pada periode 2018–2021 dan kemudian tidak lagi menjadi bagian penilaian pada skema terbaru.

Secara keseluruhan. meskipun seluruh capaian masih berada pada kategori "BB". tren kenaikan nilai yang konsisten menunjukkan bahwa upaya perbaikan akuntabilitas kinerja telah berjalan efektif dan memberikan hasil positif. serta menjadi dasar yang kuat untuk mencapai target predikat yang lebih tinggi pada periode mendatang.

4.1 Hasil Evaluasi AKIP Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2024

Sebagai tindak lanjut dari pembahasan akuntabilitas kinerja pada tingkat kementerian. penting untuk melihat bagaimana capaian tersebut diturunkan dan diimplementasikan pada level unit organisasi. khususnya Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama. Hal ini menjadi relevan karena Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memiliki peran strategis dalam mengoordinasikan perencanaan. pengukuran. pelaporan. serta evaluasi kinerja di lingkungan kementerian. sehingga kualitas akuntabilitas pada level ini sangat memengaruhi capaian kinerja secara keseluruhan.

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. serta Keputusan Menteri Investasi/Kepala BKPM Nomor 217 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal. Inspektorat telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) terhadap unit kerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dengan Surat Tugas Nomor: 96/ST/B.1/A.1/2025 tanggal 29 Oktober 2025.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi. untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel. pemerintahan yang kapabel. serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan. serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Penyesuaian terhadap pedoman evaluasi AKIP yang dilakukan oleh Kementerian PANRB tersebut menjadi rujukan bagi Inspektorat Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM untuk membuat Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ BKPM agar dapat memperlancar proses evaluasi serta menjadi acuan bagi Evaluator dalam melakukan penilaian SAKIP unit organisasi lingkup Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Dengan pedoman ini diharapkan memuatnya gambaran minimum requirement peningkatan implementasi SAKIP yang diperlukan serta Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dapat didukung secara langsung dengan Lembar Kerja Evaluasi (LKE).

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result-oriented government*). Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah satker Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja. penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan. penilaian pelaporan kinerja. penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal. dan penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level satker Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja. Tim Evaluator melakukan evaluasi sederhana (*desk evaluation*) hanya dengan menelaah dokumen ataupun informasi lain yang tersedia atas implementasi SAKIP.

Berdasarkan hasil evaluasi atas realisasi pelaksanaan Perjanjian Kinerja Tahun 2024. menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja Indikator Kinerja satker adalah sangat baik. Dari 15 (lima belas) indikator kinerja yang telah ditetapkan pada tahun 2024. terdapat 9 (sembilan) indikator yang tercapai dengan capaian melebihi 100% atau dengan kategori sangat baik dan 6 (enam) indikator lainnya yang belum 100% dapat tercapai. Dari hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. terdapat 4 (empat) rekomendasi perbaikan. yaitu:

1. Memastikan dokumen Laporan Kinerja ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang. disampaikan tepat waktu. dan dipublikasi melalui media yang bisa diakses oleh Masyarakat luas;
2. Menyajikan data capaian kinerja yang lebih lengkap. tidak hanya membandingkan capaian kinerja dengan target pada 1 (satu) tahun sebelumnya. tetapi juga dengan target dan capaian jangka menengah;
3. Memastikan Dokumen Rencana Strategis dan Perjanjian Kinerja dipublikasikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku; dan
4. Menyusun mekanisme atau SOP pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Berdasarkan reviu yang dilakukan untuk AKIP Tahun 2023 diketahui terdapat 2 (dua) rekomendasi dari keseluruhan 4 (empat) rekomendasi yang telah ditindaklanjuti. Sedangkan rekomendasi tahun lalu yang belum ditindaklanjuti. sebagai berikut:

1. Memastikan dokumen Laporan Kinerja ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang. disampaikan tepat waktu. dan dipublikasi melalui media yang bisa diakses oleh Masyarakat luas; dan
2. Menyusun mekanisme atau SOP pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100. Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM memperoleh nilai sebesar 77.60 dengan predikat "BB". Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut.

Berdasarkan Tabel 4.2. nilai Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama selama periode 2022–2024 menunjukkan tren peningkatan yang cukup signifikan. dari 75.80 pada tahun 2022 menjadi 79.30 pada tahun 2024. Meskipun masih berada pada kategori "BB". peningkatan ini mencerminkan adanya penguatan yang konsisten dalam implementasi sistem akuntabilitas kinerja di tingkat unit kerja. Perlu disampaikan bahwa hingga laporan kinerja ini disusun. nilai LHE AKIP internal Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama untuk tahun 2025 masih dalam proses dan belum diterbitkan oleh Inspektorat. sehingga belum dapat disajikan dalam analisis ini.

Dari sisi komponen. Perencanaan Kinerja mengalami peningkatan dari 21.20 pada tahun 2022 menjadi 23.20 pada tahun 2023 dan tetap stabil pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas perencanaan semakin baik dan telah mencapai tingkat kematangan tertentu. Pengukuran Kinerja juga meningkat cukup signifikan pada tahun 2023.

Tabel 4.2

Nilai Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama
Tahun 2022-2024

Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai		
		2022	2023	2024
Perencanaan Kinerja	29.00	21.20	23.20	23.20
Pengukuran Kinerja	28.00	22.80	24.20	23.30
Pelaporan Kinerja	17.00	13.60	13.10	14.60
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	26.00	18.20	18.20	18.20
Nilai Hasil Evaluasi	**100.00**	**75.80**	**78.70**	**79.30**
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		**BB**	**BB**	**BB**

Meskipun sedikit mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 23.30. yang mengindikasikan masih perlunya penyempurnaan dalam konsistensi dan akurasi pengukuran.

Pada komponen Pelaporan Kinerja. terlihat adanya penurunan pada tahun 2023. namun kemudian meningkat kembali pada tahun 2024 menjadi 14.60. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan dalam kualitas penyajian dan substansi laporan kinerja. Sementara itu. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal relatif stabil pada angka 18.20 selama tiga tahun berturut-turut. yang mengindikasikan bahwa mekanisme evaluasi internal telah berjalan. namun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan agar lebih optimal.

Secara keseluruhan. capaian ini menunjukkan bahwa Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama telah mampu memperkuat praktik akuntabilitas kinerja secara bertahap. Tren peningkatan nilai yang konsisten menjadi indikasi positif bahwa berbagai upaya perbaikan yang dilakukan telah memberikan dampak nyata. sekaligus menjadi fondasi penting untuk mendorong peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja ke level yang lebih tinggi pada periode mendatang.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada unit Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama tahun 2024 sebagai berikut:

1 Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja pada Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memperoleh nilai 23.20 atau 80.00% dari bobot sebesar 29% dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
1. Perencanaan Kinerja		29.00	23.20	80.00
1.a	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia	7.00	5.60	80.00
1.b	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik. yaitu untuk mencapai hasil. dengan ukuran kinerja yang SMART. menggunakan penyelarasan (*cascading*) disetiap level secara logis. serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*)	9.00	7.20	80.00
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	13.00	10.40	80.00

Evaluasi lebih lanjut atas Perencanaan Kinerja menunjukkan Satuan Kerja Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama telah melaksanakan perencanaan kinerja dengan baik adapun implementasi SAKIP dalam perencanaan kinerja yang telah dilaksanakan oleh Satuan Kerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama adalah sebagai berikut:

- Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah memiliki dokumen Rencana Strategis (Renstra) Eselon I periode 2020-2024. namun belum melakukan evaluasi dan penyesuaian atas perubahan target pada Renstra Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. Namun demikian. Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah menyusun dokumen Rencana Kerja masing-masing unit kerja Eselon II. Perjanjian Kinerja Eselon I dan Eselon II. serta RKA-KL yang telah selaras dengan penyesuaian perubahan target; dan
- Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.

Namun masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu:

- Dari 15 (lima belas) target indikator yang telah diperjanjikan dalam Perkin di tahun 2024. terdapat 6 (enam) indikator yang belum dapat dicapai sesuai target. yaitu Nilai Reformasi Birokrasi. Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kementerian. Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Kementerian. Nilai Evaluasi AKIP Setama. Nilai Kinerja Anggaran (NKA) Setama. dan Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Setama.

2 Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja pada Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memperoleh nilai 23.30 atau 83.21% dari bobot sebesar 28% dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
2. Pengukuran Kinerja		28.00	23.30	83.21
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	7.00	5.60	80.00
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	8.10	90.00
2.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	12.00	9.60	80.00

Satuan Kerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah melakukan pengukuran kinerja dengan baik. Implementasi SAKIP dalam pengukuran kinerja yang telah dilaksanakan oleh Satuan Kerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama adalah sebagai berikut:

- Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang dan berkelanjutan dengan memanfaatkan teknologi informasi berupa aplikasi monitoring dan evaluasi "SIMANTAB" dan SKP setiap pegawai.

Namun. masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan yaitu:

- Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama belum menyusun dan memformalkan SOP terkait pengumpulan data kinerja yang terkini (up to date) dan yang dapat diandalkan. Sebagai salah satu bentuk transparansi dan akuntabilitas. pengumpulan data kinerja harus memperhatikan indikator kinerja yang digunakan. frekuensi pengumpulan data. penanggung jawab. mekanisme perhitungan dan media yang digunakan;
- Satuan Kerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama belum menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja/ penghasilan bagi seluruh pegawai. Namun demikian. diharapkan pimpinan dapat memberikan teladan dan terus mendorong seluruh pejabat dan pegawai satker Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama untuk dapat aktif melaporkan capaian kinerja melalui aplikasi SIMANTAB dan SKP secara periodik.

3 Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja pada Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memperoleh nilai 12.90 atau 75.88% dari bobot sebesar 17% dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
3. Pelaporan Kinerja		17.00	12.90	75.88
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	6.00	3.00	50.00
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja. informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	5.00	4.50	90.00
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	6.00	5.40	90.00

Satuan Kerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah melakukan pelaporan kinerja dengan baik. Implementasi SAKIP dalam pengukuran kinerja yang telah dilaksanakan oleh Satuan Kerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama adalah sebagai berikut:

- Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah menyusun laporan kinerja pada level Eselon I. Laporan kinerja telah disusun dengan baik dan menyajikan perbandingan capaian kinerja dengan target kinerja tahunan. serta informasi yang berkenaan dengan capaian kinerja yang telah diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja Eselon I;
- Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja dan perbandingan realisasi dengan target kinerja; dan
- Laporan kinerja telah memuat informasi Upaya perbaikan dan berbagai terobosan serta inovasi yang dapat meningkatkan kualitas kinerja.

Namun masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja. diantaranya sebagai berikut:

- Laporan Kinerja Tahun 2024 tersebut belum ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang dan disampaikan tepat waktu;
- Laporan kinerja belum dipublikasikan baik secara terbatas di Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. maupun secara luas pada media yang dapat diakses oleh masyarakat umum.

4 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memperoleh nilai 18.20 atau 70.00% dari bobot sebesar 26% dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen	Bobot	Nilai	%
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		26.00	18.20	70.00
4.a	Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi	10.00	7.00	70.00
4.b	Capaian *Output*	7.00	4.90	70.00
4.c	Capaian *Outcome*	9.00	6.30	70.00

Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama telah menindaklanjuti sebagian rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun sebelumnya yaitu:

- Menyajikan data capaian kinerja yang lebih lengkap. tidak hanya membandingkan capaian kinerja dengan target pada 1 (satu) tahun sebelumnya. tetapi juga dengan target dan capaian jangka menengah; dan
- Memastikan Dokumen Rencana Strategis dan Perjanjian Kinerja dipublikasikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas. Inspektorat merekomendasikan kepada Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Memastikan dokumen Laporan Kinerja ditandatangani oleh pejabat yang berwenang. disampaikan tepat waktu. dan dipublikasi melalui media yang bisa diakses oleh Masyarakat luas;
2. Menyusun Dokumen Rencana Strategis Eselon I Tahun 2025-2029 yang memuat tujuan. ukuran keberhasilan. program dan target keberhasilan unit kerja yang selaras dengan Rencana Strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM serta diformalkan dalam bentuk Surat Keputusan Sesmen/Sestama;
3. Menyusun mekanisme atau SOP pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan; dan
4. Menyelesaikan atau melakukan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya.

4.2 Tindak Lanjut Atas Evaluasi AKIP Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama Tahun 2024

Menindaklanjuti Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP Tahun 2024 yang disampaikan oleh Inspektorat melalui Surat Inspektorat Nomor: LAP-049/INS/XI/2025 tanggal 12 November 2025 perihal Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Satuan Kerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2024. Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menetapkan langkah-langkah perbaikan yang terstruktur. terukur. dan berorientasi pada hasil guna memperkuat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Tindak lanjut ini tidak hanya dimaksudkan untuk memenuhi rekomendasi evaluasi. tetapi juga sebagai bagian dari transformasi tata kelola kinerja yang adaptif terhadap dinamika organisasi dan tuntutan akuntabilitas publik yang semakin tinggi.

Sebagai langkah awal. dilakukan penguatan komitmen pimpinan dalam mengawal implementasi SAKIP secara menyeluruh melalui peningkatan peran leadership dalam pengendalian kinerja. Pimpinan unit kerja didorong untuk tidak hanya berperan sebagai penanggung jawab administratif. tetapi juga sebagai pengarah strategis yang memastikan ketercapaian sasaran kinerja melalui *monitoring* berkala. evaluasi berbasis data. dan pengambilan keputusan yang responsif terhadap deviasi kinerja.

Pada aspek perencanaan kinerja. tindak lanjut difokuskan pada penyempurnaan kualitas dokumen perencanaan. khususnya melalui penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Eselon I periode 2025–2029 yang selaras secara vertikal dengan Renstra Kementerian dan secara horizontal terintegrasi dengan dokumen perencanaan unit kerja lainnya. Penyempurnaan ini mencakup penajaman *cascading* kinerja hingga level individu. perumusan indikator kinerja yang memenuhi prinsip SMART (*Specific. Measurable. Achievable. Relevant. Time-bound*). serta penguatan keterkaitan antara sasaran strategis. program. dan kegiatan.

Lebih lanjut. dalam rangka meningkatkan kualitas pengukuran kinerja. Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama akan menyusun dan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang komprehensif. SOP ini akan mencakup definisi operasional indikator. metode pengukuran. sumber data yang valid. frekuensi pelaporan. serta mekanisme validasi dan verifikasi data. Dengan demikian. data kinerja yang dihasilkan memiliki tingkat akurasi. konsistensi. dan reliabilitas yang tinggi sebagai dasar pengambilan keputusan.

Optimalisasi sistem informasi kinerja juga menjadi prioritas melalui penguatan pemanfaatan aplikasi SIMANTAB sebagai platform utama dalam pengelolaan kinerja. Pengembangan fitur akan diarahkan pada integrasi data lintas unit. penyajian *dashboard* kinerja secara *real-time*. serta peningkatan kemudahan dalam *monitoring* dan evaluasi capaian kinerja secara berjenjang. Hal ini diharapkan mampu meningkatkan transparansi dan efektivitas pengelolaan kinerja organisasi.

Dalam aspek pelaporan kinerja. perbaikan dilakukan dengan memperkaya substansi Laporan Kinerja agar tidak hanya bersifat deskriptif. tetapi juga analitis dan evaluatif. Laporan kinerja akan disusun dengan menyajikan tren capaian kinerja multi-tahun. analisis efisiensi penggunaan sumber daya. identifikasi faktor pendorong dan penghambat. serta rumusan rekomendasi perbaikan yang konkret dan dapat ditindaklanjuti. Selain itu. publikasi laporan kinerja akan diperluas melalui media digital guna meningkatkan aksesibilitas dan transparansi kepada publik.

Pada komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal. tindak lanjut diarahkan pada penguatan fungsi monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis. Inspektorat bersama unit kerja terkait akan meningkatkan kualitas reviu kinerja melalui pendekatan berbasis risiko (*risk-based evaluation*) serta memastikan bahwa setiap rekomendasi hasil evaluasi ditindaklanjuti secara efektif dan tepat waktu. dengan mekanisme pengendalian yang jelas.

Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama juga berkomitmen untuk menuntaskan seluruh rekomendasi yang belum sepenuhnya ditindaklanjuti pada tahun sebelumnya. termasuk penyempurnaan publikasi laporan kinerja dan penyusunan SOP pengumpulan data. Penyelesaian tindak lanjut ini akan dipantau secara berkala untuk memastikan tidak adanya rekomendasi yang tertunda (*outstanding issues*).

Penguatan integrasi antara perencanaan. penganggaran. dan kinerja menjadi fokus penting lainnya. Setiap alokasi anggaran akan dipastikan memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian indikator kinerja. sehingga penggunaan sumber daya dapat lebih efektif dan memberikan dampak yang optimal terhadap pencapaian sasaran strategis. Pendekatan *performance-based budgeting* akan terus dioptimalkan dalam seluruh siklus pengelolaan anggaran.

Selain itu. peningkatan kapasitas sumber daya manusia dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan. bimbingan teknis. serta pendampingan implementasi SAKIP. Pengembangan kompetensi ini mencakup pemahaman konseptual maupun teknis terkait perencanaan. pengukuran. pelaporan. dan evaluasi kinerja. sehingga seluruh pegawai memiliki kemampuan yang memadai dalam mendukung pengelolaan kinerja organisasi.

Dalam rangka memperkuat budaya kinerja. Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama juga mendorong penerapan budaya kerja yang berorientasi pada hasil (*result-oriented culture*). kolaboratif. dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai akuntabilitas. peningkatan komunikasi kinerja. serta pemberian penghargaan terhadap unit kerja yang menunjukkan kinerja unggul. Secara keseluruhan. implementasi tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP Tahun 2024 ini diharapkan tidak hanya mampu meningkatkan nilai evaluasi AKIP Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama pada periode mendatang. tetapi juga memperkuat kualitas tata kelola pemerintahan yang baik. meningkatkan kepercayaan publik. serta mendukung pencapaian tujuan strategis Kementerian Investasi dan Hilirisasi/ BKPM secara berkelanjutan.

4.3 Penetapan Rencana Strategis Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025-2029

Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM telah menetapkan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025–2029 melalui Peraturan Menteri Nomor 6 Tahun 2025 sebagai pedoman utama perencanaan jangka menengah. Dokumen ini tidak hanya menjadi arah kebijakan pembangunan investasi nasional, tetapi juga menjadi momentum strategis untuk memperkuat kualitas akuntabilitas kinerja, khususnya melalui penyempurnaan indikator berbasis prinsip SMART, penguatan penjenjangan (*cascading*) kinerja, peningkatan kualitas Indikator Kinerja Utama (IKU), serta penegasan keterkaitan logis antar sasaran dan program secara berjenjang.

Renstra 2025–2029 memuat visi, misi, tujuan, sasaran strategis, arah kebijakan, strategi, program, hingga kerangka pendanaan kementerian. Visi yang diusung menekankan terwujudnya penanaman modal yang tinggi dan berkualitas dalam rangka mendukung Indonesia Emas 2045, dengan fokus pada investasi yang bernilai tambah, inklusif, berorientasi ekspor, serta merata antar wilayah. Dalam konteks ini, investasi diposisikan sebagai motor utama pertumbuhan ekonomi, transformasi struktural melalui hilirisasi, serta pemerataan pembangunan nasional.

Untuk mencapai tujuan tersebut, ditetapkan arah kebijakan yang berfokus pada percepatan investasi di sektor prioritas dan hilirisasi strategis, peningkatan kualitas iklim dan kerja sama investasi, serta penguatan tata kelola melalui reformasi birokrasi. Kebijakan ini didukung oleh target kinerja yang terukur, termasuk peningkatan PMA dan PMDN, pengembangan kawasan pertumbuhan baru, serta penguatan reformasi birokrasi yang berkelanjutan. Seluruhnya dirancang dalam kerangka pendanaan berbasis kinerja guna memastikan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran.

Sebagai turunan dari Renstra Kementerian, seluruh satuan kerja, termasuk Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama, telah menyusun Renstra masing-masing sebagai pedoman operasional. Renstra Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025–2029 yang ditetapkan melalui Keputusan Nomor 31 Tahun 2025 menjadi acuan dalam memperkuat fungsi dukungan manajemen dan tata kelola internal secara terarah, terukur, dan selaras dengan sasaran strategis kementerian.

Terwujudnya Tata Kelola Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM yang Bersih, Efektif, Inklusif, dan Adaptif untuk Mendukung Peningkatan Penanaman Modal yang Tinggi dan Berkualitas.

Selaras dengan RPJMN 2025–2029 dan kebijakan kementerian, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memiliki peran strategis dalam memperkuat kapasitas kelembagaan serta meningkatkan kualitas layanan dukungan manajemen. Peran ini krusial dalam mendukung keberhasilan program prioritas kementerian sekaligus berkontribusi pada pencapaian prioritas nasional, khususnya reformasi birokrasi, transformasi kelembagaan, dan penguatan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan berorientasi hasil.

Dalam Renstra tersebut, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menetapkan visi "Terwujudnya Tata Kelola Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM yang Bersih, Efektif, Inklusif, dan Adaptif untuk Mendukung Peningkatan Penanaman Modal yang Tinggi dan Berkualitas". Visi ini dijabarkan ke dalam misi yaitu "Mengakselerasi penguatan tata kelola internal dan layanan dukungan manajemen yang akuntabel, efektif, serta berbasis transformasi birokrasi dan digital dalam mendukung penanaman modal dan hilirisasi secara optimal".

Berdasarkan visi dan misi tersebut, ditetapkan tujuan strategis yaitu "Meningkatnya efektivitas kinerja dan kapasitas kelembagaan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama dalam mendukung peningkatan penanaman modal dan hilirisasi yang berkualitas", yang diukur melalui indikator "Persentase peningkatan Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM". Tujuan ini kemudian diturunkan ke dalam empat sasaran program, yaitu:

1. Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan, yang diukur melalui indikator Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), Opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atas Laporan Keuangan, Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), Nilai Kinerja Anggaran (NKA), Indeks Reformasi Hukum, serta Indeks Kepuasan Masyarakat.
2. Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional, yang diukur melalui Nilai Evaluasi Kelembagaan.
3. Terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang berAKHLAK dan profesional, yang diukur melalui Indeks Sistem Merit.
4. Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang berkualitas di lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama, yang diukur melalui AKIP Setama, Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA), Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA), serta pengendalian nilai temuan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK.

Dalam rangka mencapai sasaran program tersebut, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama menetapkan arah kebijakan yang selaras dengan dokumen Renstra dan RPJMN, meliputi:

1. Penguatan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berintegritas, melalui peningkatan kualitas perencanaan dan penganggaran, penguatan SPIP dan manajemen risiko, serta peningkatan kualitas pelaporan kinerja dan keuangan.

2. Penguatan kelembagaan dan organisasi yang efektif dan adaptif, melalui penataan struktur organisasi, penyederhanaan proses bisnis, dan penguatan koordinasi lintas unit kerja.
3. Penguatan kualitas sumber daya manusia dan budaya kerja berAKHLAK, melalui penerapan sistem merit, pengembangan kompetensi ASN, dan manajemen talenta.
4. Peningkatan kualitas layanan dukungan manajemen dan pelayanan internal, melalui optimalisasi layanan administrasi, hukum, kepegawaian, serta dukungan teknologi informasi.

Pelaksanaan arah kebijakan tersebut didukung oleh kerangka regulasi yang disusun secara terencana, meliputi penguatan kebijakan internal di bidang SPIP, manajemen risiko, reformasi birokrasi, penataan organisasi dan tata laksana, serta standardisasi proses bisnis dan SOP. Kerangka regulasi ini berfungsi sebagai instrumen pengendali dan penjamin konsistensi pelaksanaan kebijakan dan kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama.

Dari sisi kerangka kelembagaan, Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utamal berperan sebagai koordinator administratif bagi seluruh unit kerja pendukung, termasuk biro-biro di lingkungan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama serta Inspektorat, Pusat Pendidikan dan Pelatihan, dan Pusat Pembinaan Penata Kelola Penanaman Modal. Struktur kelembagaan ini dirancang untuk memastikan sinergi, efektivitas, dan kesinambungan pelaksanaan fungsi dukungan manajemen kementerian.

Selanjutnya, kerangka pendanaan Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama bersumber dari APBN dan diarahkan untuk mendukung kegiatan dukungan manajemen, penguatan tata kelola, pengembangan SDM, serta percepatan reformasi birokrasi. Pendanaan dirancang secara berbasis kinerja dan prioritas guna memastikan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dalam mendukung pencapaian sasaran strategis kementerian.

Penyusunan Rencana Strategis Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025–2029 ini merupakan wujud komitmen dalam menyediakan arah kebijakan dan pedoman kerja yang terukur, berorientasi hasil, dan selaras dengan pembangunan nasional. Keberhasilan implementasinya memerlukan dukungan dan kolaborasi seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM serta para pemangku kepentingan terkait.

Secara keseluruhan, Renstra Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025–2029 menjadi instrumen strategis dalam mengarahkan penguatan tata kelola internal dan layanan dukungan manajemen yang adaptif, terintegrasi, dan berorientasi hasil. Keberhasilan implementasinya sangat ditentukan oleh sinergi, komitmen, dan kolaborasi seluruh unit kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM secara berkelanjutan.

4.4 Peningkatan implementasi tata kelola kinerja melalui Aplikasi Manajemen Akuntabilitas Kinerja Berdampak (SIMANTAB)

SIMANTAB merupakan sebuah instrumen manajemen kinerja yang memuat rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk mendukung proses penetapan dan pengukuran kinerja, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, serta pelaporan kinerja dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja unit kerja. Implementasi SIMANTAB berperan penting dalam mendukung proses manajemen akuntabilitas kinerja secara terintegrasi sehingga tujuan strategis organisasi dapat dicapai secara efektif dan terukur.

Pada tahun 2025 telah dilakukan pengembangan dan penyempurnaan beberapa menu dan fitur pada SIMANTAB guna meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja dan kemudahan penggunaan sistem. Pengembangan tersebut antara lain meliputi:

A Penyesuaian Tampilan Menu Publik dan *Landing Page* Awal (re-desain)

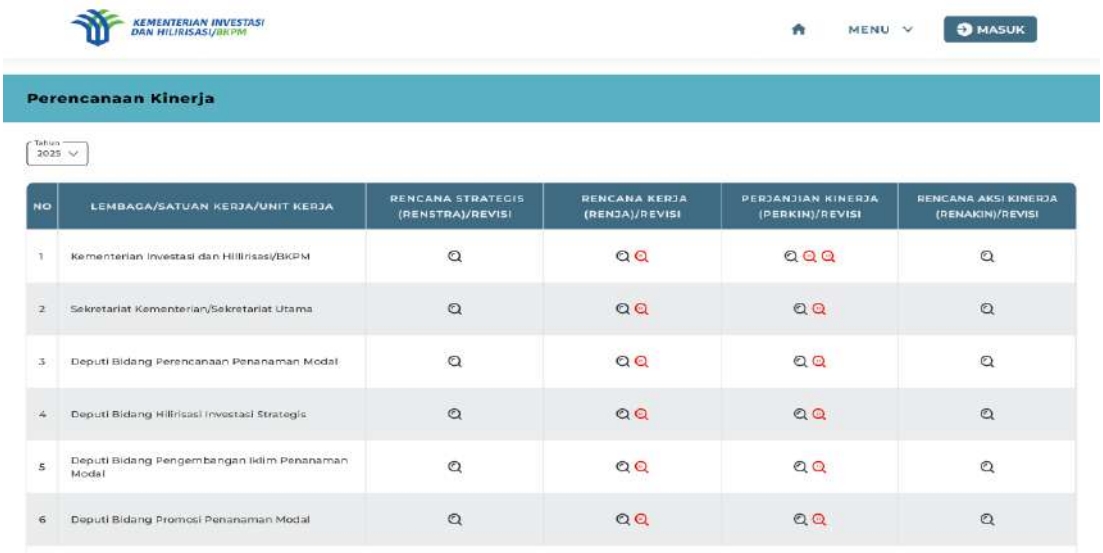
Penyesuaian desain Menu Publik dan *Landing Page* Awal pada aplikasi SIMANTAB (Sistem Informasi Manajemen Akuntabilitas Kinerja Berdampak) Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM bertujuan untuk meningkatkan pengalaman pengguna, daya tarik visual, dan menyesuaikan kebutuhan unit pemilik proses bisnis. Dengan harapan aplikasi dapat digunakan secara lebih optimal, meningkatkan kepuasan pengguna, serta mendukung pencapaian tujuan pemilik proses bisnis.

Landing page merupakan halaman utama yang berfungsi sebagai pintu masuk pengguna dalam mengenal layanan maupun produk yang ditawarkan. Desain lama yang sudah tidak relevan dapat menimbulkan kesan kurang modern dan menyulitkan navigasi. Oleh karena itu, dilakukan proses penyesuaian tampilan landing page dan menu publik dalam meningkatkan pengalaman pengguna dan menyesuaikan konten dengan strategi proses bisnis yang sedang dijalankan. Dalam hal ini mencakup penyesuaian tampilan desain: Desain *landing page* awal; Desain Menu Publik submenu publik Perencanaan Kinerja; Desain Menu Publik submenu publik Pengukuran Kinerja; Desain Menu Publik submenu publik Pelaporan Kinerja; dan Desain Menu Publik submenu publik Evaluasi Kinerja.

1 Penyesuaian tampilan *Landing Page* Awal dengan menambahkan grafik nilai AKIP

Gambar 4.1
Desain Landing Page

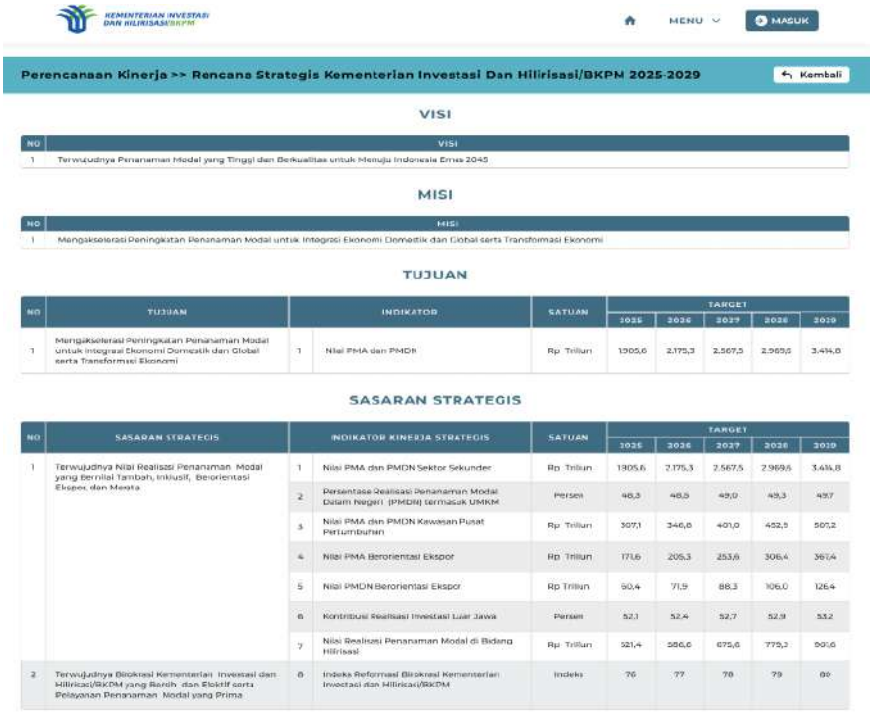
2 Penyesuain tampilan Menu Publik submenu publik Perencanaan Kinerja



NO	LEMBAGA/SATUAN KERJA/UNIT KERJA	RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)/REVISI	RENCANA KERJA (RENJA)/REVISI	PERJANJIAN KINERJA (PERKIN)/REVISI	RENCANA AKSI KINERJA (RENAKIN)/REVISI
1	Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM				
2	Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama				
3	Deputi Bidang Perencanaan Penanaman Modal				
4	Deputi Bidang Hilirisasi Investasi Strategis				
5	Deputi Bidang Pengembangan Iklim Penanaman Modal				
6	Deputi Bidang Promosi Penanaman Modal				

Gambar 4.2
Desain submenu publik Perencanaan Kinerja

a. Rencana Strategis



Gambar 4.3
Desain submenu publik Perencanaan Kinerja (Rencana Strategis)

b. Perjanjian Kinerja

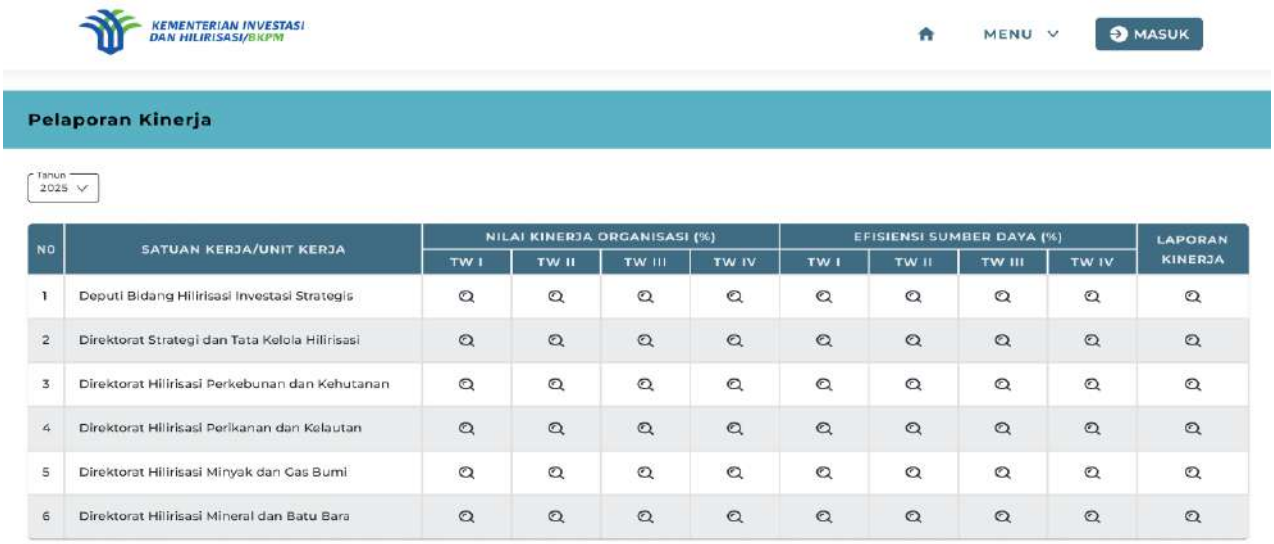
NO	SASARAN STRATEGIS	NO	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET
1	Terwujudnya nilai realisasi penanaman modal yang tinggi, inklusif, berorientasi ekspor, dan merata	1	Kontribusi realisasi investasi luar Jawa (%)	Nilai	52.1
		2	Nilai PMA berorientasi ekspor (Rp Triliun)	Rp Triliun	171.6
		3	Nilai PMA dan PMDN (Rp Triliun)	Rp Triliun	1905.6
		4	Nilai PMDN berorientasi ekspor (Rp Triliun)	Rp Triliun	60.4
		5	Nilai PMA/PMDN sektor sekunder (Rp Triliun)	Rp Triliun	855.95
		6	Persentase realisasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) (%)	%	48.3
		7	Nilai PMA/PMDN kawasan pusat pertumbuhan (Rp Triliun)	Rp Triliun	307.1
2	Terwujudnya realisasi penanaman modal bidang hilirisasi untuk mendukung nilai tambah sumber daya alam	8	Nilai realisasi penanaman modal di bidang hilirisasi (Rp Triliun)	Rp Triliun	521.4

Gambar 4.4
Desain submenu publik Perencanaan Kinerja (Perjanjian Kinerja)

3 Penyesuain tampilan Menu Publik submenu publik Pengukuran Kinerja

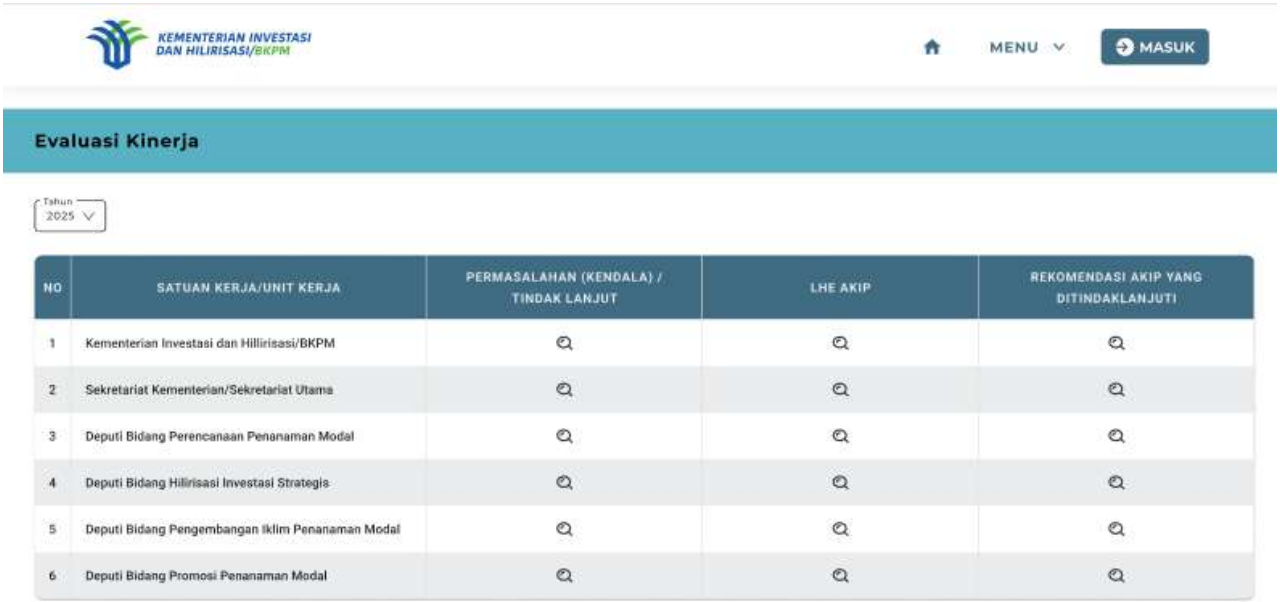
Gambar 4.5
Desain submenu publik Pengukuran Kinerja

4 Penyesuain tampilan Menu Publik submenu publik Pelaporan Kinerja



Gambar 4.6
Desain submenu publik Pelaporan Kinerja

5 Penyesuaian tampilan Menu Publik submenu publik Evaluasi Kinerja



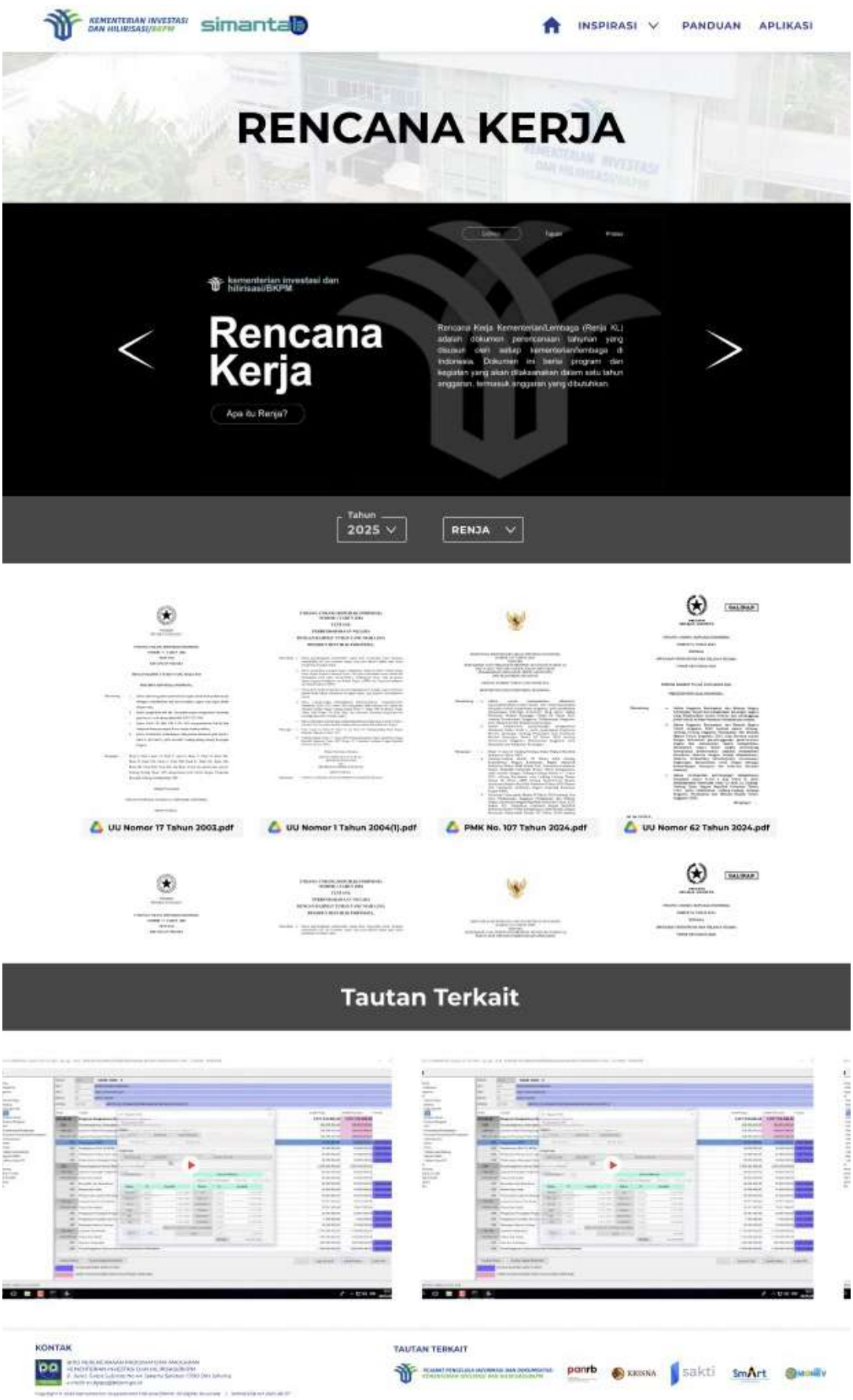
Gambar 4.7
Desain submenu publik Evaluasi Kinerja

B Penyesuaian Modul Informasi Seputar Kinerja Organisasi (INSPIRASI)

Penyesuaian tampilan Modul INSPIRASI dan Penambahan Menu Admin pada Aplikasi Layanan Akuntabilitas Kinerja Lembaga (SIMANTAB) Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM bertujuan untuk meningkatkan kemudahan dalam pencarian informasi seputar kinerja organisasi dengan visual yang lebih modern dan responsif. Modul INSPIRASI berfungsi sebagai sarana penyampaian data dan informasi terkait capaian kinerja, indikator, serta aktivitas organisasi kepada publik maupun internal.

INSPIRASI merupakan halaman yang berfungsi untuk menampilkan informasi seputar kinerja organisasi. Pada desain lama tampilan terlihat terlalu sederhana dan informasi yang ditampilkan kurang lengkap. Penyesuaian tampilan INSPIRASI disertai juga penambahan menu Admin Inspirasi bertujuan agar lebih mudah dan fleksibel dalam pengaturan tampilan INSPIRASI. Pada Menu Admin Inspirasi terdapat fitur untuk pengaturan tampilan layout beruba warna font, warna tema serta banner. Selain itu, terdapat juga fitur untuk pengelolaan informasi pada *slideshow*, pengelolaan dokumen dan pengelolaan tautan terkait. Pengaturan tersebut nantinya dapat dilihat pada tampilan INSPIRASI per masing-masing tipe (SAKIP, RENJA, RKA, DIPA, RENAKSI, dan MONEV).

Gambar 4.8
Tampilan dropdown menu INSPIRASI



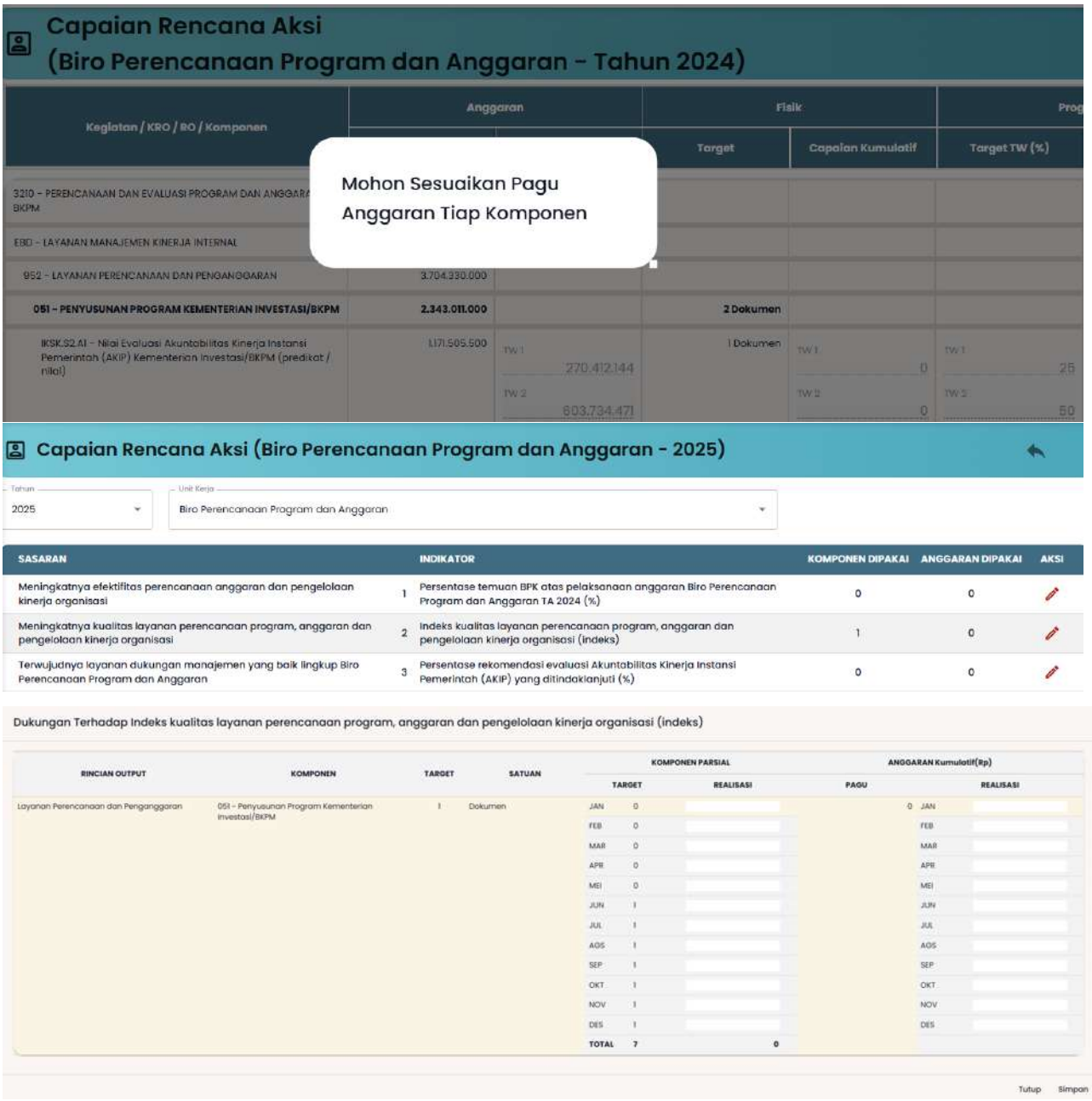
Gambar 4.9
Contoh Desain INSPIRASI pada Rencana Kerja

C Penyesuaian Modul Pengukuran Kinerja, Dashboard Pegawai dan Verifikator serta Perbaikan Notifikasi terhadap Menu Capaian dan Verifikasi Rencana Aksi dan Indikator Kinerja

Penyesuaian menu Capaian dan Verifikasi Rencana Aksi serta Indikator Kinerja pada Aplikasi Manajemen Akuntabilitas Kinerja Berdampak (SIMANTAB) Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dilakukan untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan proses bisnis pengguna mengacu pada peraturan terbaru, serta meningkatkan efektifitas dalam proses penginputan data. Selain itu, penyesuaian *dashboard* pegawai dan verifikator serta perbaikan fitur notifikasi dilakukan untuk meningkatkan kualitas tampilan antarmuka dan optimalisasi fungsi sistem.

Salah satu kebutuhan yang diidentifikasi adalah penyesuaian menu Capaian dan Verifikasi Rencana Aksi serta Indikator Kinerja. Saat ini, metode penginputan data dimulai dari daftar Kegiatan/KRO/RO/Komponen yang kemudian dipetakan ke Indikator Kinerja yang mendukungnya. Namun, seiring dengan perubahan konsep penginputan, diperlukan penyesuaian pada menu-menu tersebut. Pada metode penginputan yang baru, proses dimulai dari daftar Indikator Kinerja yang selanjutnya dipetakan ke KRO/RO yang menjadi pendukungnya.

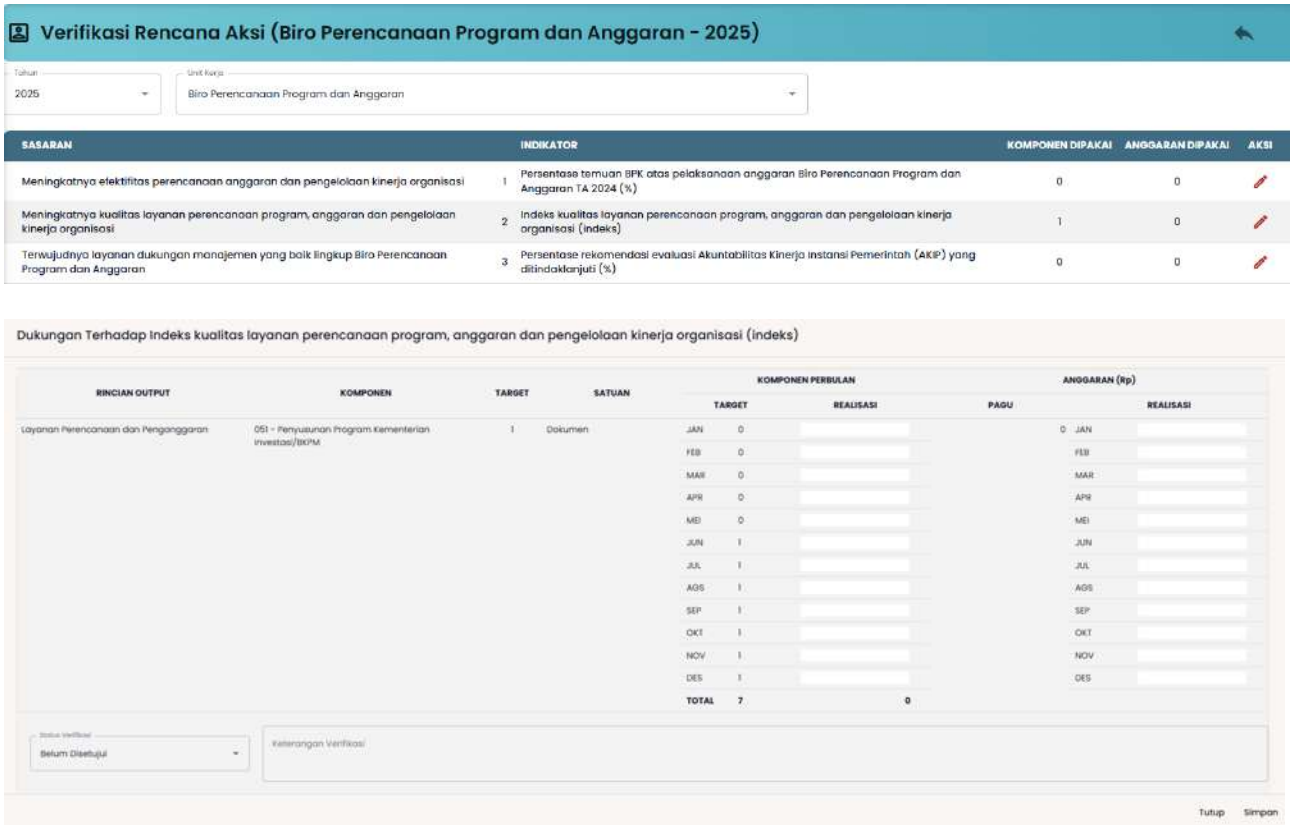
1. **Penyesuaian Capaian Rencana Aksi**
   Penyesuaian tampilan Capaian Rencana Aksi telah disesuaikan dengan permintaan unit pemilik proses bisnis yaitu penambahan *pop up* notifikasi untuk melengkapi data pagu untuk tahun 2024 ke bawah dan penyesuaian metode penginputan capaian dari daftar Indikator Kinerja ke KRO / RO dan Target RO untuk tahun 2025 ke atas.



Gambar 4.10
Desain Penyesuaian Capaian Rencana Aksi

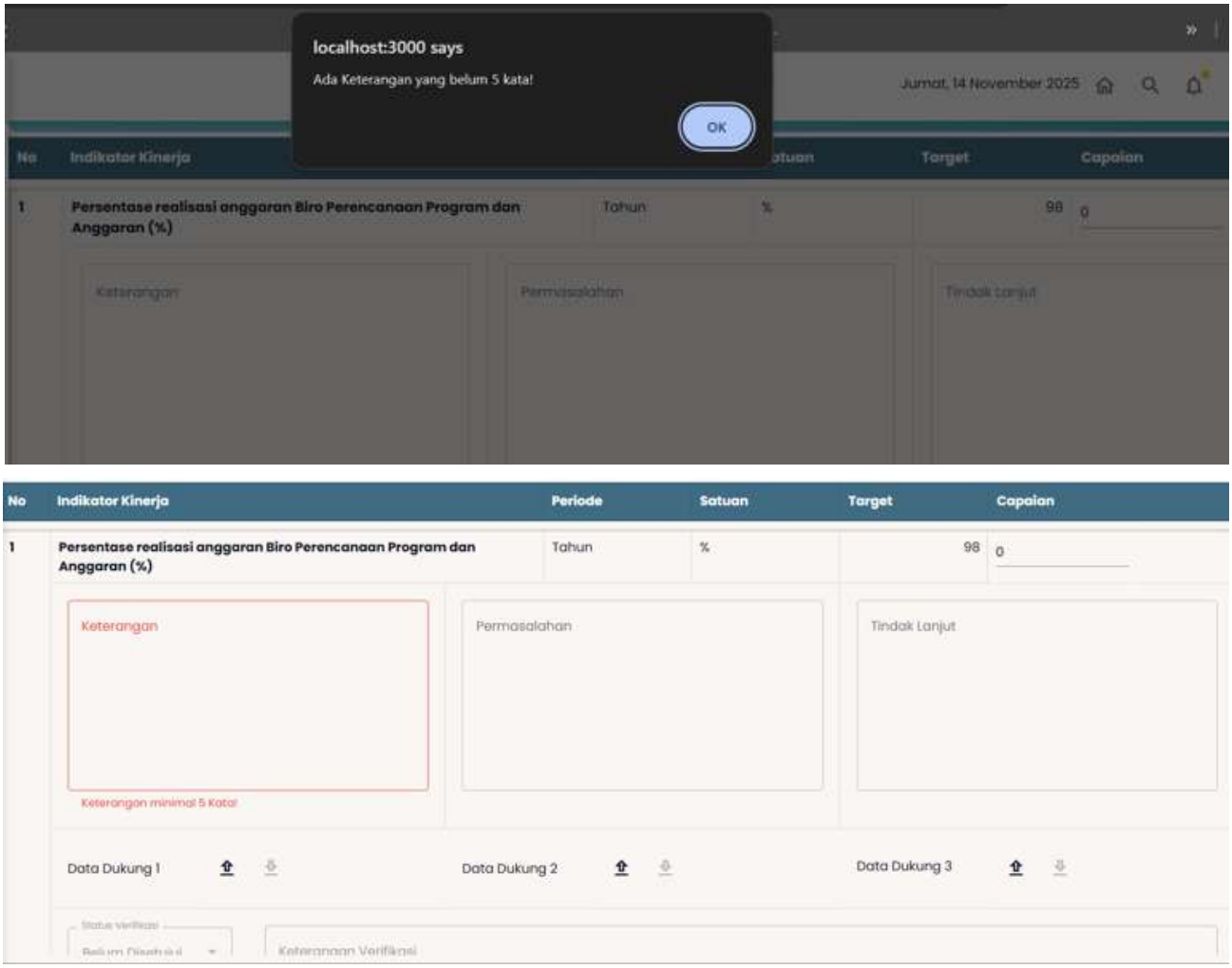
2. Penyesuaian Verifikasi Rencana Aksi

Penyesuaian tampilan Verifikasi Rencana Aksi telah disesuaikan dengan permintaan unit pemilik proses yaitu dengan metode penginputan verifikasi dari daftar Indikator Kinerja ke KRO / RO dan Target RO per bulan.



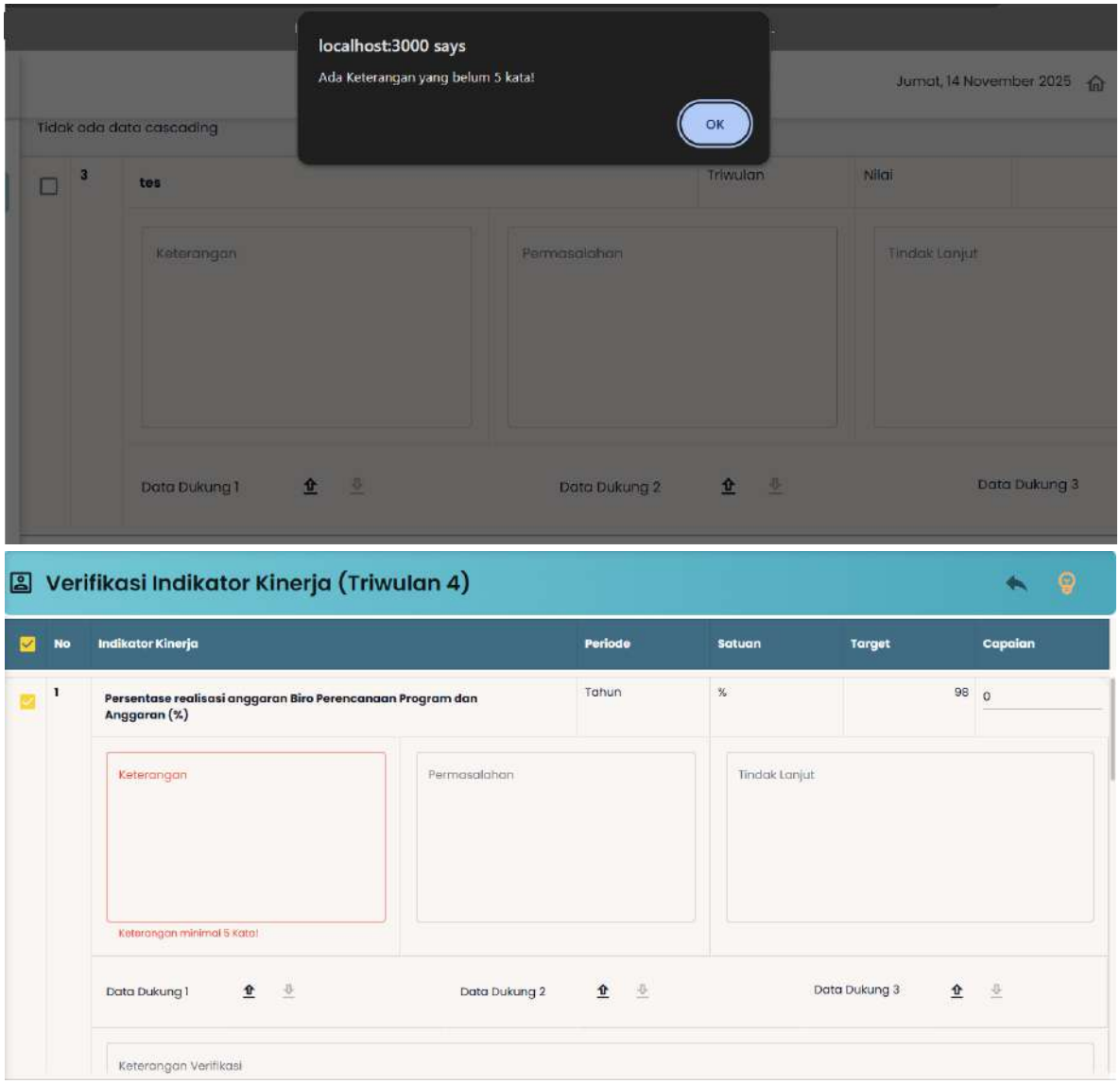
Gambar 4.11
Desain Penyesuaian Verifikasi Rencana Aksi

3. **Optimalisasi Capaian Indikator Kinerja**
   Penambahan warning pada kolom "Keterangan, Permasalahan, dan Tindak Lanjut" agar wajib diisi minimal 5 kata. Penambahan warning pada kolom-kolom tersebut dimaksudkan agar data yang dikumpulkan menjadi lebih lengkap dan infomatif.



Gambar 4.12
Desain Warning Capaian Indikator Kinerja

4. **Optimalisasi Verifikasi Indikator Kinerja**
   Penambahan *warning* pada kolom "Keterangan, Permasalahan, dan Tindak Lanjut" agar wajib diisi minimal 5 kata. Penambahan *warning* pada kolom-kolom tersebut dimaksudkan agar data yang dikumpulkan menjadi lebih lengkap dan infomatif. Selain itu, adanya fitur 'Pilih Semua' saat melakukan verifikasi data juga ditambahkan pada Menu Verifikasi Indikator Kinerja.



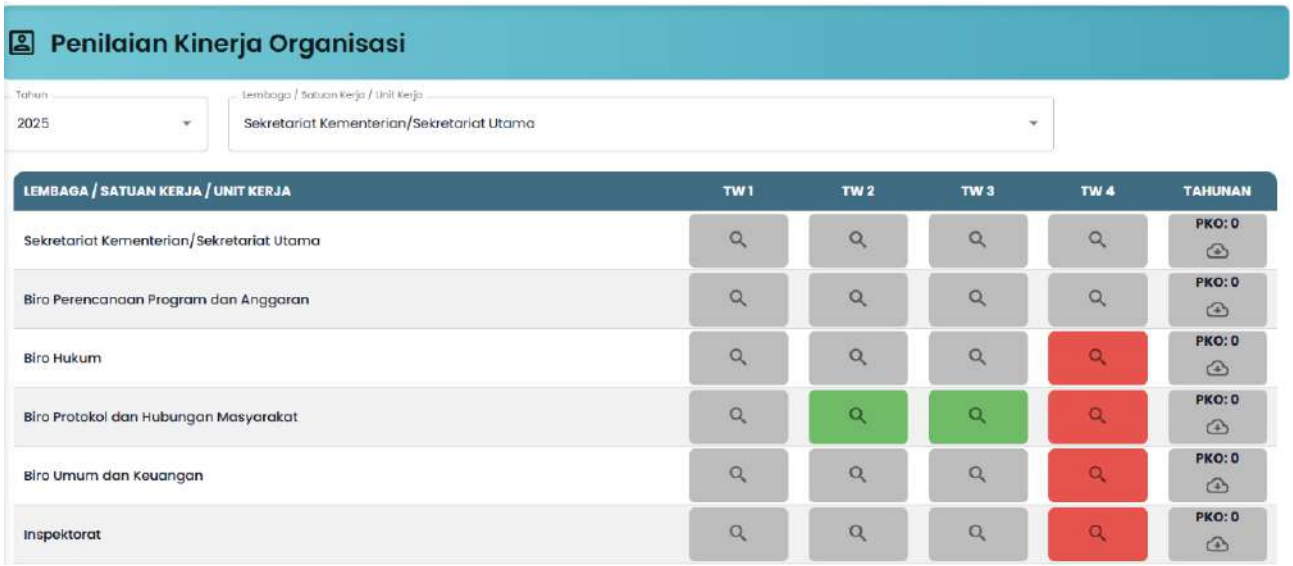
Gambar 4.13
Desain Optimalisasi Verifikasi Indikator Kinerja

D Penyesuaian Modul Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, Pohon Kinerja dan Pemeringkatan Kinerja

Dalam Modul Pelaporan Kinerja, diperlukan pengembangan fitur untuk menyesuaikan format NKO menjadi PKO mulai sesuai Peraturan Menteri PANRB No. 22 tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi serta mengunduh rekap dokumen secara langsung sehingga proses penyusunan laporan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan efisien. Optimalisasi pada menu Pemeringkatan Kinerja serta penambahan menu Rekomendasi dan LHE AKIP diperlukan untuk menyediakan data evaluasi kinerja yang lebih komprehensif serta mendukung kebutuhan analisis yang lebih mendalam.

Pemindahan menu Pohon Kinerja menjadi bagian dari Modul Pelaporan Kinerja dilakukan untuk menyesuaikan fungsi menu dengan alur penyusunan dan pelaporan kinerja. Selain itu, penambahan fitur autentikasi (login) pada saat pengguna mengakses Laporan Kinerja melalui menu Pelaporan Kinerja (publik) bertujuan untuk memastikan bahwa informasi yang ditampilkan sesuai dengan peran dan kewenangan masing-masing pengguna, sehingga keamanan dan akurasi data tetap terjaga.

1. **Penyesuaian Pelaporan Kinerja**
   Penambahan fitur unduh rekapan dokumen Manual IKU dan Perjanjian Kinerja.



Gambar 4.14
Desain Menu Penilaian Kinerja Organisasi

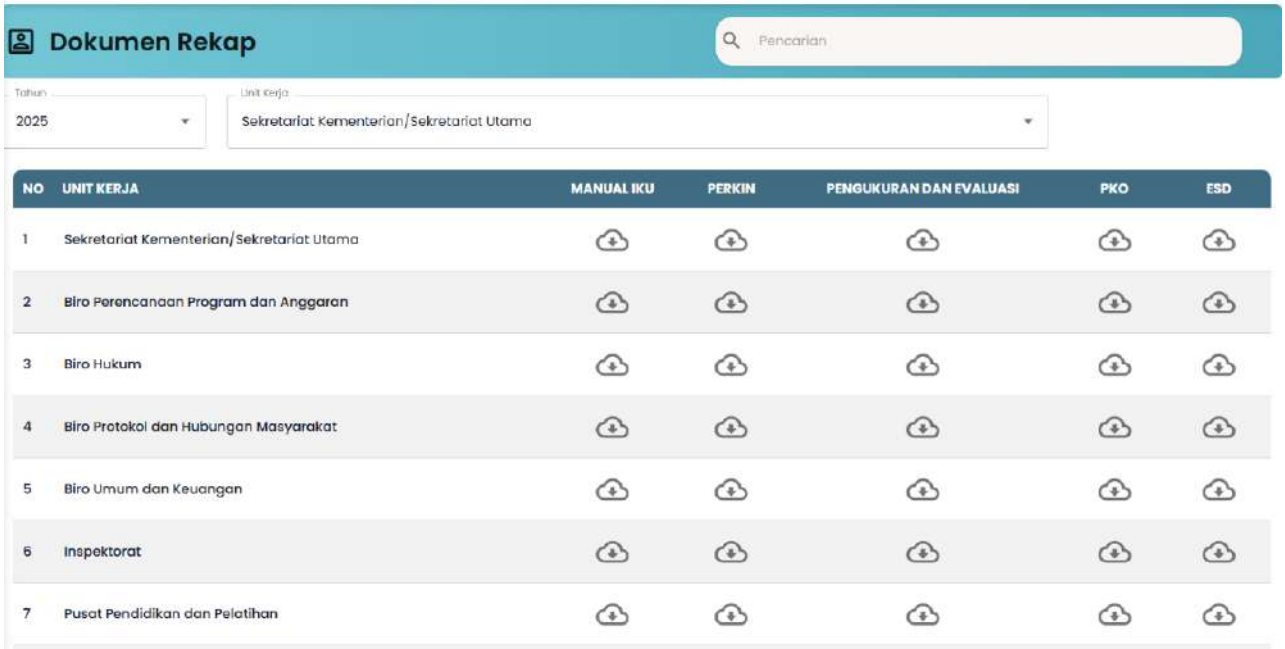
MATRIKS PENILAIAN KINERJA ORGANISASI (PKO)
TRIWULAN IV TAHUN 2025

Unit Kerja : KL: Kementerian Investasi dan Hilirisasi / BKPM
Nilai AKIP Kementerian (2025): 76,79
Predikat AKIP Kementerian (2025): BB

No	Sasaran		Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian PK	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat	Nilai Akhir Capaian PK
1	Terwujudnya nilai realisasi penanaman modal yang tinggi, inklusif, berorientasi ekspor, dan merata	1	Nilai PMA dan PMDN (Rp Triliun)	1.905,60	400	20,99%	20,99%	10%	18,89%
		2	Nilai PMA/PMDN sektor sekunder (Rp Triliun)	855,95	566	66,13%	66,13%	10%	59,52%
		3	Persentase realisasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) (%)	48,30	11,50	23,81%	23,81%	10%	21,43%
		4	Nilai PMA/PMDN kawasan pusat pertumbuhan (Rp Triliun)	307,10	100	120%	110%	10%	99%
		5	Nilai PMA berorientasi ekspor (Rp Triliun)	171,60	0	120%	110%	10%	99%
		6	Nilai PMDN berorientasi ekspor (Rp Triliun)	60,40	0	0%	0%	10%	0%
		7	Kontribusi realisasi investasi luar Jawa (%)	52,10	0	0%	0%	10%	0%
2	Terwujudnya realisasi penanaman modal bidang hilirisasi untuk mendukung nilai tambah sumber daya alam	8	Nilai realisasi penanaman modal di bidang hilirisasi (Rp Triliun)	521,40	0	0%	0%	10%	0%
3	Terwujudnya birokrasi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM yang bersih dan efektif, serta pelayanan penanaman	24	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM (indeks)	80	0	0%	0%	10%	0%
							Total Capaian PK		0%
							Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau Rata-rata		0%
							Predikat PKO		Sangat Kurang

NILAI KINERJA ORGANISASI (NKO)	PREDIKAT PKO
X > 100%	ISTIMEWA
80% < X < 100%	BAIK
60% < X < 80%	BUTUH PERBAIKAN
20% < X < 60%	KURANG
0% < X < 20%	SANGAT KURANG

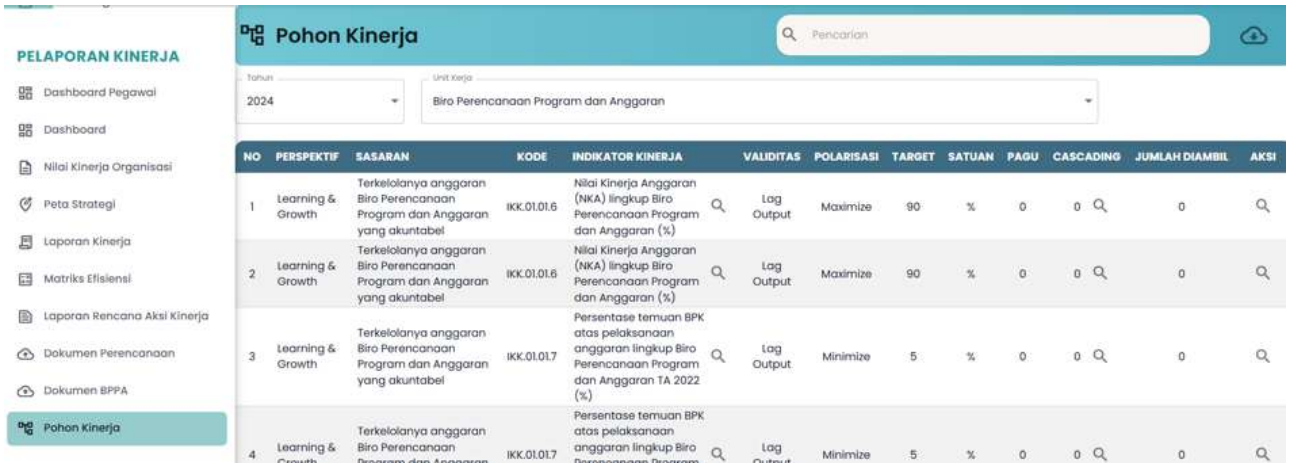
Gambar 4.15
Desain Matriks Penilaian Kinerja Organisasi



Gambar 4.16
Desain Fitur Menu Rekap Dokumen

2. Penyesuaian Pohon Kinerja

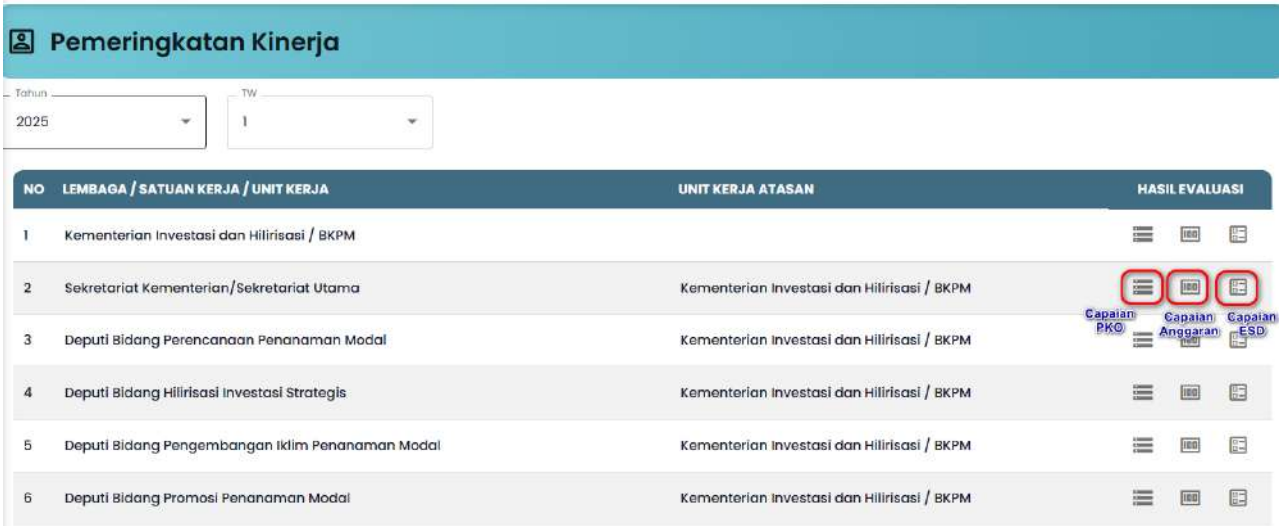
Pemindahan menu Pohon Kinerja menjadi bagian dari modul Pelaporan Kinerja.



Gambar 4.17
Desain Menu Pohon Kinerja pada Modul Pelaporan Kinerja

3. Penyesuaian Evaluasi Kinerja

Penyesuaian Evaluasi telah disesuaikan dengan permintaan unit pemilik proses yaitu: penambahan fitur pemeringkatan kinerja berdasarkan capaian NKO, Anggaran dan ESD, penambahan fitur input LHE AKIP, penambahan fitur input Rekomendasi serta status tidaklanjutnya.



Gambar 4.18
Desain Pemeringkatan Kinerja

Laporan Hasil Evaluasi

Tahun 2025

SATUAN KERJA	PERENCANAAN KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PELAPORAN KINERJA	EVALUASI KINERJA INTERNAL	TOTAL NILAI	PREDIKAT	AKSI
Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	28	27	16.58	21.31			
Deputi Bidang Perencanaan Penanaman Modal	10	27	0	0			
Deputi Bidang Hilirisasi Investasi Strategis	29	0	0	0			

Gambar 4.19
Desain LHE AKIP

Laporan Hasil Evaluasi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama - 2025

Simpan

NO	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	BOBOT	NILAI
1	PERENCANAAN KINERJA	29.00	21.00
1.a	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia	7.00	7
1.b	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil,dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis serta meperhatikan setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	1
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	13.00	13
2	PENGUKURAN KINERJA	28.00	28.00
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	7.00	7
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	9

Gambar 4.20
Desain Input LHE AKIP

Verifikasi Rekomendasi LHE

Tahun 2025

SATUAN KERJA	REKOMENDASI		AKSI
	SUDAH TINDAK LANJUT	BELUM TINDAK LANJUT	
Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	0	3	
Deputi Bidang Perencanaan Penanaman Modal	2	2	
Deputi Bidang Hilirisasi Investasi Strategis	0	0	
Deputi Bidang Pengembangan Iklim Penanaman Modal	0	0	

Gambar 4.21
Desain Verifikasi Rekomendasi LHE

Rekomendasi Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama - 2025

NO	Rekomendasi	STATUS TINDAK LANJUT		AKSI
		BELUM	SUDAH	
1	Perlu dilakukan tindaklanjut setelah sosialisasi	✓		
2	Perlu sosialisasi ke unit kerja	✓		
3	Perlu Lebih teliti	✓		

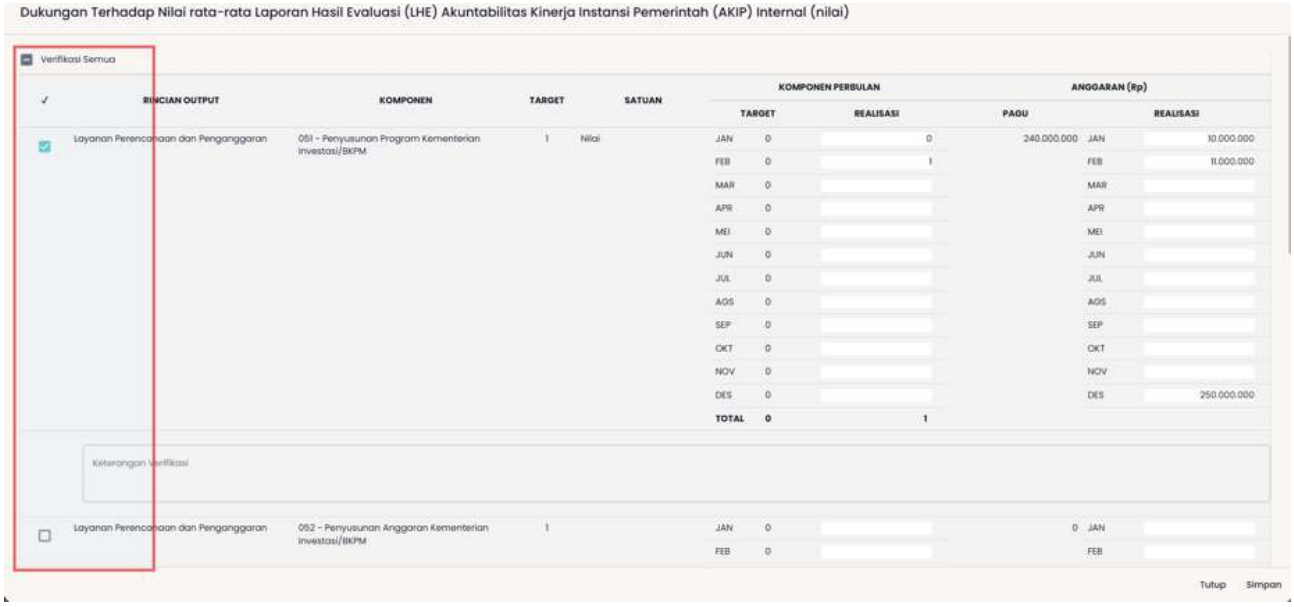
Gambar 4.22
Desain Input Verifikasi Rekomendasi LHE

E Penyesuaian Verifikasi Rencana Aksi dan Matriks Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Menu Verifikasi Rencana Aksi dalam SIMANTAB digunakan oleh Biro Perencanaan Program dan Anggaran (BPPA) untuk melakukan verifikasi terhadap data target dan capaian rencana aksi yang telah diinput oleh unit kerja. Menu ini memiliki peran penting dalam memastikan kesesuaian antara perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja. Namun, dalam pelaksanaannya, proses verifikasi yang dilakukan secara satu per satu berpotensi menimbulkan inefisiensi waktu verifikasi. Selain itu, pada Menu Matriks Efisiensi, untuk menjamin keakuratan dan keterlacakan data, informasi anggaran pada Matriks Efisiensi perlu dipastikan berasal dari hasil *tagging* data atasan, bukan dari aplikasi Monsakti. Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan penyesuaian sistem guna meningkatkan efisiensi proses verifikasi serta memastikan validitas data kinerja dan efisiensi sumber daya dalam SIMANTAB Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM.

1. Penyesuaian Menu Verifikasi Rencana Aksi

Penambahan fitur "Pilih Semua' untuk melakukan verifikasi (*approval*).

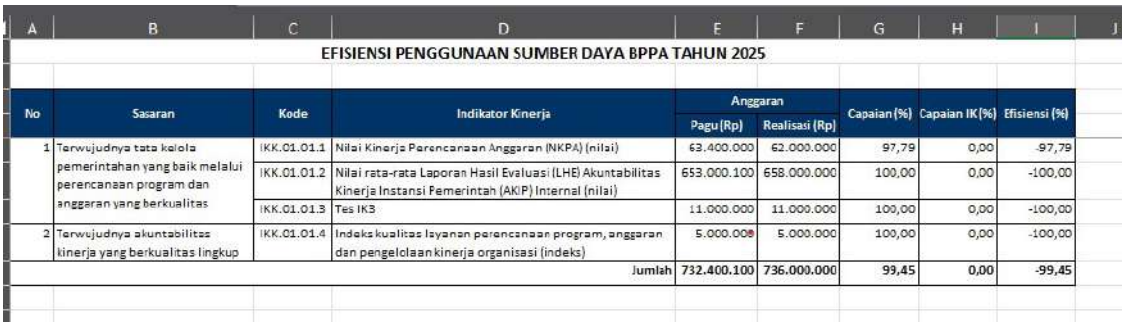


Gambar 4.23
Desain Menu Verifikasi Rencana Aksi

2. Penyesuaian Menu Matriks Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Data Anggaran pada Matriks Efisiensi didapat dari *tagging* data atasan.

Gambar 4.24
Desain Menu Matriks Efisiensi



EFISIENSI PENGGUNAAN SUMBER DAYA BPPA TAHUN 2025

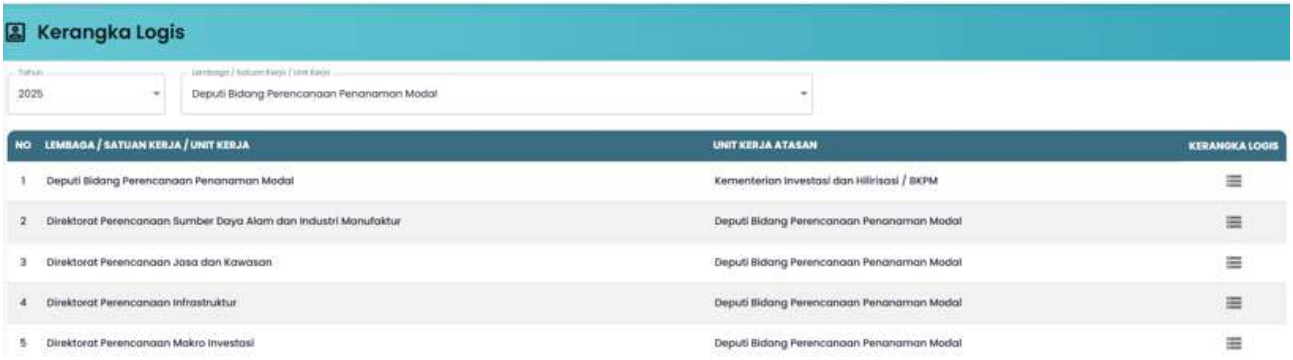
No	Sasaran	Kode	Indikator Kinerja	Anggaran		Capaian (%)	Capaian IK (%)	Efisiensi (%)
				Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)			
1	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik melalui perencanaan program dan anggaran yang berkualitas	IKK.01.01.1	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) (nilai)	63.400.000	62.000.000	97,79	0,00	-97,79
		IKK.01.01.2	Nilai rata-rata Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Internal (nilai)	653.000.100	658.000.000	100,00	0,00	-100,00
		IKK.01.01.3	Tes IK3	11.000.000	11.000.000	100,00	0,00	-100,00
2	Terwujudnya akuntabilitas kinerja yang berkualitas lingkup	IKK.01.01.4	Indeks kualitas layanan perencanaan program, anggaran dan pengelolaan kinerja organisasi (indeks)	5.000.000	5.000.000	100,00	0,00	-100,00
			Jumlah	732.400.100	736.000.000	99,45	0,00	-99,45

Gambar 4.25
Desain Laporan Matriks Efisiensi

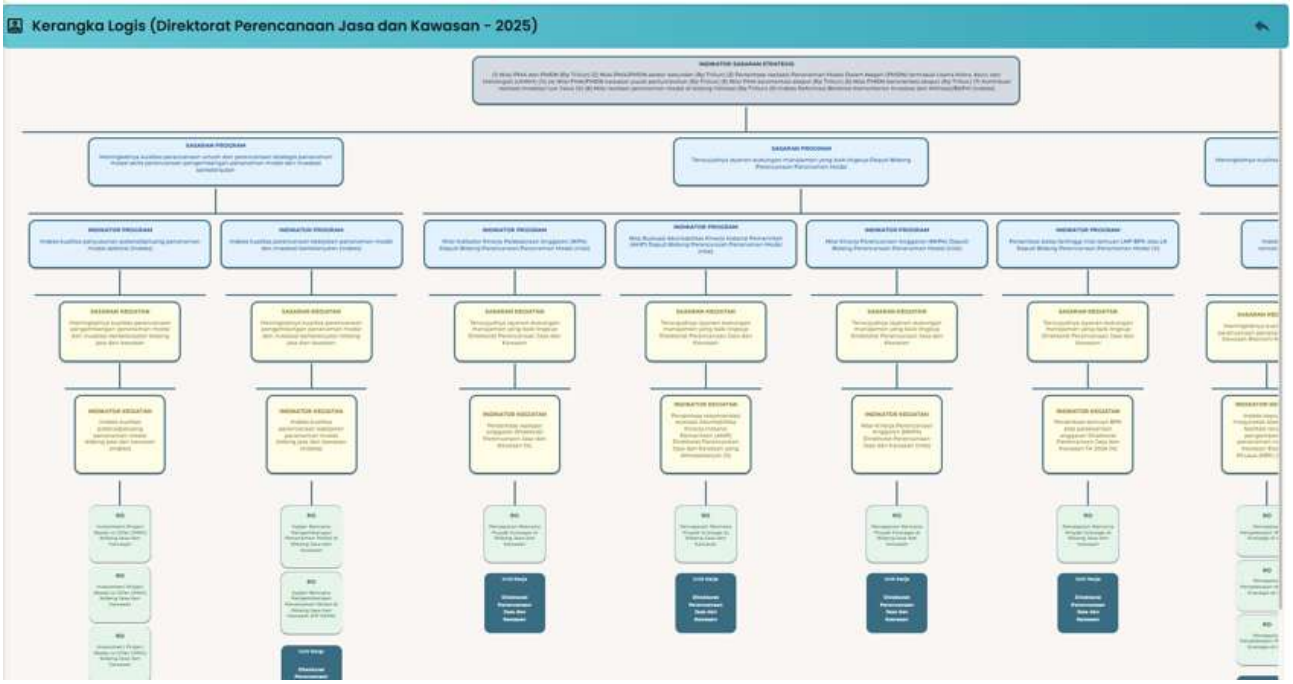
F Penambahan Menu Kerangka Logis

Penambahan Menu Kerangka Logis pada Sistem Layanan Akuntabilitas Kinerja Berdampak (SIMANTAB) Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM bertujuan untuk menampilkan keterkaitan antara sasaran strategis, indikator kinerja strategis, sasaran program, indikator program, sasaran kegiatan, indikator kegiatan serta RO. Dalam rangka mendukung perencanaan program dan anggaran yang efektif serta selaras dengan sasaran strategis organisasi, diperlukan suatu mekanisme yang mampu menampilkan keterkaitan antara sasaran program, indikator program, sasaran kegiatan, indikator kegiatan, serta Rencana Output (RO) yang dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja. Keterkaitan tersebut menjadi penting untuk memastikan bahwa setiap kegiatan yang direncanakan berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian sasaran program.

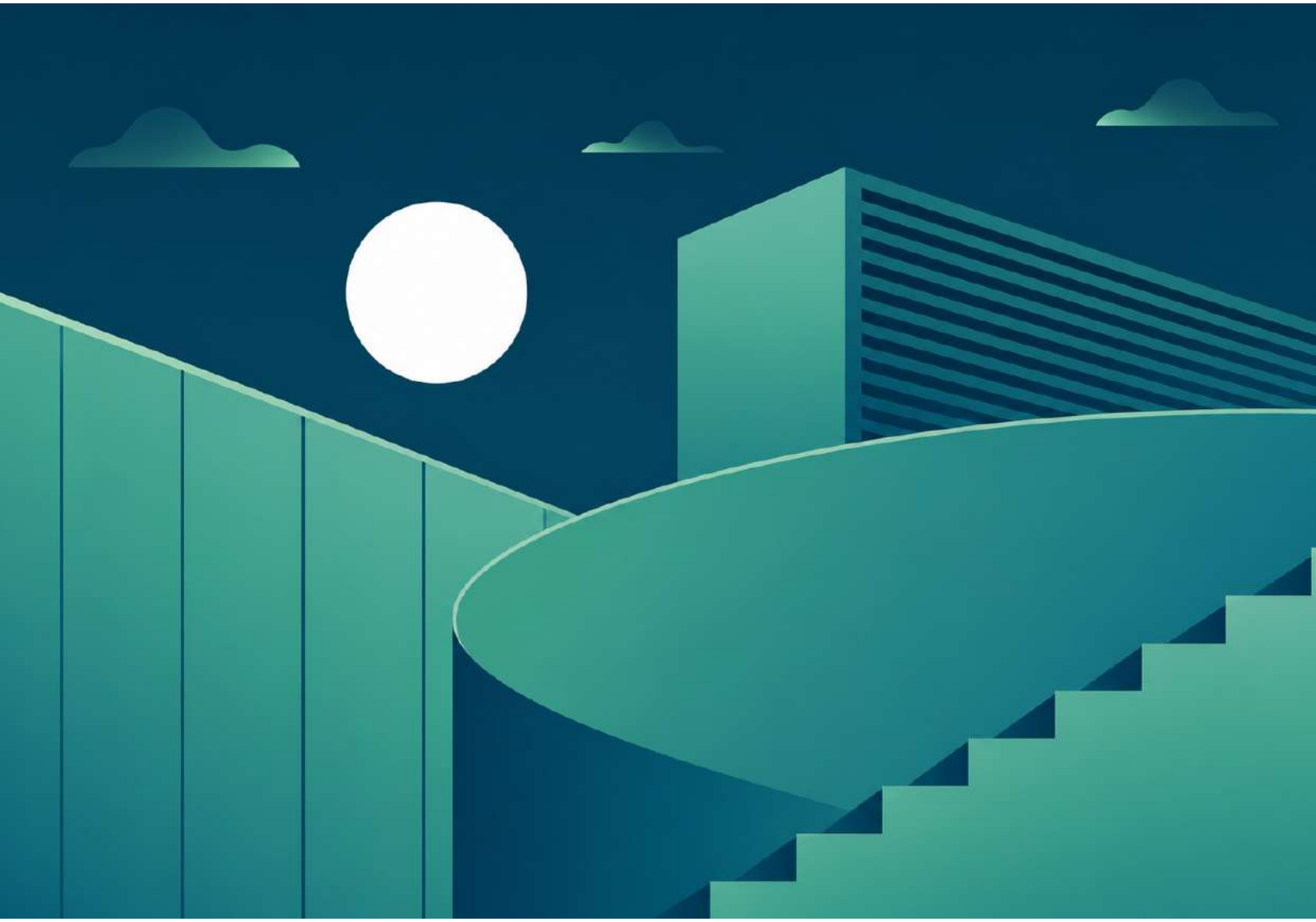
Oleh karena itu, Menu Kerangka Logis pada sistem diperlukan sebagai sarana untuk menyajikan hubungan yang terstruktur dan terintegrasi antar komponen perencanaan tersebut. Menu ini diharapkan dapat mendukung proses perencanaan, monitoring, dan evaluasi kinerja secara lebih sistematis, transparan, dan akuntabel, serta memudahkan pengambilan keputusan berbasis kinerja.



Gambar 4.26
Desain Menu Kerangka Logis – List Unit Kerja



Gambar 4.27
Desain Menu Kerangka Logis – Bagan Kerangka Logis (Data Lengkap)



PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Laporan Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 menyajikan pencapaian berbagai keberhasilan dan tantangan dalam mencapai Sasaran Program yang telah ditetapkan. serta menggambarkan perkembangan yang signifikan dibandingkan dengan capaian pada tahun-tahun sebelumnya. yang tercermin pada Indikator Kinerja. Secara keseluruhan. hasil capaian sasaran kinerja menunjukkan kemajuan yang positif. meskipun terdapat beberapa indikator yang belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan beberapa indikator kinerja untuk mendapatkan komitmen. keterlibatan. serta dukungan aktif dari seluruh jajaran di lingkungan Sekretariat Kementerian/ Sekretariat Utama. Penjelasan lebih rinci terkait hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Capaian Kinerja Utama**

   Berdasarkan PKO Tahun 2025. Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama memperoleh Nilai Kinerja Organisasi (NKO) sebesar 92.69 (predikat Baik). yang merupakan hasil normalisasi capaian Perjanjian Kinerja sesuai PermenPANRB Nomor 22 Tahun 2024.

   a. Pada Sasaran Program I (tata kelola akuntabel dan transparan). kinerja secara umum sangat baik. Sebagian besar indikator melampaui target. seperti Opini BPK (100%). Nilai AKIP Kementerian (100.42%). NKA (110%). Indeks Reformasi Hukum (100.26%). dan Indeks Kepuasan Masyarakat (110%). Namun. maturitas SPIP (92.92%) masih perlu diperkuat.
   b. Pada Sasaran Program II (kelembagaan). capaian 98.98% mendekati target. menunjukkan penataan organisasi cukup baik meski masih perlu peningkatan efektivitas.
   c. Pada Sasaran Program III (SDM). Indeks Sistem Merit mencapai 100%. mencerminkan pengelolaan ASN yang profesional dan optimal.
   d. Pada Sasaran Program IV (dukungan manajemen). seluruh indikator melampaui target. antara lain Nilai AKIP Sekretariat (100.38%). NKPA (102.87%). IKPA (110%). serta temuan LHP BPK yang rendah (110%). Hal ini menunjukkan pengelolaan perencanaan. anggaran. dan keuangan yang efektif dan efisien.

   Seluruh capaian telah dinormalisasi (maksimal 110%) dan dikoreksi 10% berdasarkan predikat AKIP sebelumnya (BB). sehingga nilai akhir tetap proporsional dan mencerminkan kualitas implementasi akuntabilitas kinerja.

2. **Pengelolaan Anggaran**

   Pada Tahun 2025. pagu anggaran sebesar Rp481.03 miliar terealisasi Rp469.14 miliar (97.53%). Capaian ini mencerminkan pengelolaan anggaran yang optimal. selaras dengan perencanaan. serta mendukung pencapaian target kinerja secara efektif dan akuntabel.

3. **Efisiensi Penggunaan Sumber Daya**
   Pemanfaatan sumber daya menunjukkan kinerja yang efisien. dengan capaian indikator kinerja 102.96% dan efisiensi agregat 5.43%. Hal ini menandakan target tidak hanya terlampaui. tetapi juga dicapai dengan penggunaan anggaran yang efektif.

4. **Permasalahan dan Tindak Lanjut**
   Secara umum. seluruh indikator telah mencapai bahkan melampaui target. Namun. masih terdapat beberapa area yang perlu diperkuat untuk menjaga konsistensi kinerja. Maturitas SPIP belum optimal sehingga perlu penguatan pengendalian intern dan manajemen risiko. Opini BPK telah tercapai. namun tetap perlu peningkatan *quality control* dan penyelesaian tindak lanjut rekomendasi. Capaian AKIP dan NKA yang tinggi perlu diimbangi dengan penguatan integrasi perencanaan. penganggaran. serta konsistensi output–outcome. Indeks Reformasi Hukum dan Kepuasan Masyarakat yang tinggi perlu dijaga melalui harmonisasi regulasi dan peningkatan layanan berbasis digital.

   Nilai kelembagaan yang belum optimal menunjukkan perlunya penyempurnaan proses bisnis dan struktur organisasi. Sementara itu. sistem merit yang telah baik tetap perlu diperkuat melalui pengembangan talenta ASN. Pada dukungan manajemen. capaian yang tinggi perlu dijaga dengan peningkatan kualitas perencanaan. ketepatan pelaksanaan anggaran. serta penguatan pengendalian internal. Secara keseluruhan. tindak lanjut difokuskan pada peningkatan kualitas tata kelola. integrasi kinerja dan anggaran. serta optimalisasi pemanfaatan data untuk perbaikan berkelanjutan.

5. **Hasil Evaluasi AKIP**
   Secara umum. Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Tahun 2025 menunjukkan kinerja yang baik dengan penguatan akuntabilitas yang konsisten dan berorientasi hasil. Nilai AKIP Kementerian yang meningkat hingga 77.10 (predikat BB) serta tren positif di level Sekretariat mencerminkan perbaikan berkelanjutan dalam implementasi SAKIP. Meskipun sebagian besar komponen telah berjalan baik. masih diperlukan penguatan pada kualitas data kinerja. konsistensi implementasi. dan evaluasi internal. Tindak lanjut difokuskan pada integrasi perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja. peningkatan kualitas pelaporan. pemanfaatan teknologi. serta penguatan kapasitas SDM. Dengan langkah tersebut. diharapkan kualitas akuntabilitas kinerja semakin meningkat dan mampu mendorong pencapaian kinerja Kementerian secara optimal.

5.2 Saran

Dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja yang telah diuraikan sebelumnya. serta sebagai upaya untuk mendorong peningkatan kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama ke depan. diperlukan berbagai langkah strategis yang menitikberatkan pada perbaikan sistem dan penguatan tata kelola organisasi. Beberapa isu utama yang teridentifikasi. beserta langkah perbaikan yang perlu dilakukan guna mendukung optimalisasi pencapaian kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM. antara lain sebagai berikut:

1. **Penguatan SPIP dan Manajemen Risiko**
   Menyusun peta risiko terintegrasi hingga level unit kerja. menetapkan *risk owner* yang jelas. serta melaksanakan *monitoring* dan evaluasi (*monev*) berkala berbasis aplikasi untuk meningkatkan maturitas SPIP secara terukur.

2. **Peningkatan Kualitas Data Kinerja**
   Membangun standardisasi data kinerja (definisi. metode ukur. dan sumber data). serta melakukan validasi dan rekonsiliasi data secara periodik guna memastikan akurasi dan konsistensi pelaporan.

3. **Integrasi Perencanaan dan Penganggaran**
   Memperkuat keterkaitan antara perencanaan. penganggaran. dan kinerja melalui penyelarasan cascading kinerja hingga level individu. serta memastikan kesesuaian antara *output* dan *outcome* dalam setiap program/kegiatan.

4. **Optimalisasi Tindak Lanjut Rekomendasi**
   Meningkatkan kecepatan dan kualitas penyelesaian tindak lanjut atas rekomendasi BPK dan hasil evaluasi AKIP melalui mekanisme *tracking* berbasis *dashboard* dan penetapan target waktu yang jelas.

5. **Penyempurnaan Kelembagaan dan Proses Bisnis**
   Melakukan evaluasi berkala terhadap struktur organisasi dan peta proses bisnis berbasis analisis beban kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

6. **Penguatan Sistem Merit dan Pengembangan SDM**
   Mengembangkan manajemen talenta secara sistematis. termasuk pemetaan kompetensi. program pengembangan berbasis kebutuhan organisasi. serta penguatan budaya kinerja berorientasi hasil.

7. **Peningkatan Kualitas Layanan Publik**
   Melanjutkan digitalisasi layanan dan standardisasi pelayanan untuk menjaga dan meningkatkan Indeks Kepuasan Masyarakat. serta memastikan layanan yang adaptif dan responsif.

8. **Penguatan Pengendalian Pelaksanaan Anggaran**
   Meningkatkan ketepatan waktu pelaksanaan anggaran melalui perencanaan yang lebih matang. *early warning system* terhadap deviasi. serta evaluasi berkala berbasis kinerja.

9. **Pemanfaatan Teknologi Informasi**
   Mengoptimalkan penggunaan sistem informasi (seperti SIMANTAB dan aplikasi pendukung lainnya) untuk integrasi data. monitoring kinerja. dan pengambilan keputusan berbasis data.

10. **Penguatan Komitmen dan Kolaborasi Internal**
    Mendorong keterlibatan aktif seluruh unit kerja melalui penetapan target kinerja yang jelas. penguatan koordinasi lintas unit. serta peningkatan peran pimpinan dalam mengawal pencapaian kinerja secara berkelanjutan.

Saran-saran tersebut diharapkan dapat memperkuat kualitas akuntabilitas kinerja. menjaga konsistensi capaian. serta mendorong peningkatan kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama secara berkelanjutan.

LAMPIRAN I

PERJANJIAN KINERJA SEKRETARIAT KEMENTERIAN/ SEKRETARIAT UTAMA TAHUN 2025

KEMENTERIAN INVESTASI DAN HILIRISASI/BKPM

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
SEKRETARIAT KEMENTERIAN/SEKRETARIAT UTAMA

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

Nama	:	**Heldy Satrya Putera**
Jabatan	:	Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama	:	**Rosan Perkasa Roeslani**
Jabatan	:	Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM

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.

Jakarta, 30 Desember 2024

Pihak Kedua	Pihak Pertama
Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM	Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama
Rosan Perkasa Roeslani	**Heldy Satrya Putera**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
SEKRETARIAT KEMENTERIAN/SEKRETARIAT UTAMA
KEMENTERIAN INVESTASI DAN HILIRISASI / BKPM

SASARAN PROGRAM		INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan	1	Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (level)	3,67
		2	Opini BPK atas Laporan Keuangan (opini BPK)	4
		3	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (nilai/predikat)	76,78
		4	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) (nilai/kategori)	84,36
		5	Indeks Reformasi Hukum (nilai)	90
		6	Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM (indeks)	2,7
2	Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional	7	Nilai Evaluasi Kelembagaan (nilai)	89
3	Terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional	8	Indeks Sistem Merit (indeks)	285
4	Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	9	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (predikat / nilai)	79
		10	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (nilai)	89
		11	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (nilai)	87
		12	Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (%)	5

Program : Program Dukungan Manajemen

Jumlah Anggaran Tahun 2025 : Rp. 409.241.612.000

NO	KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
1	Pengawasan/Pemeriksaan Fungsional Terhadap Pelaksanaan Tugas di Lingkungan BKPM	1.737.280.000
2	Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Penanaman Modal	373.983.448.000
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	2.217.732.000
4	Perencanaan dan Evaluasi Program dan Anggaran BKPM	2.231.808.000
5	Penyempurnaan Produk Hukum dan Peningkatan Pelayanan Hukum Penanaman Modal	2.521.500.000
6	Peningkatan Pelayanan Hubungan Masyarakat	7.488.020.000
7	Peningkatan Pelayanan Keprotokolan dan Tata Usaha	19.061.824.000
Total Anggaran Tahun 2025		**409.241.612.000**

Jakarta, 30 Desember 2024

Pihak Kedua	Pihak Pertama
Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM	Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama
Rosan Perkasa Roeslani	**Heldy Satrya Putera**

KEMENTERIAN INVESTASI DAN HILIRISASI/BKPM

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025

SEKRETARIAT KEMENTERIAN/SEKRETARIAT UTAMA

(REVISI 1)

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

Nama	:	**Rudy Salahuddin**
Jabatan	:	Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama	:	**Rosan Perkasa Roeslani**
Jabatan	:	Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM

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.

Jakarta, 12 November 2025

Pihak Kedua	Pihak Pertama
Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM	Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama
Rosan Perkasa Roeslani	**Rudy Salahuddin**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
SEKRETARIAT KEMENTERIAN/SEKRETARIAT UTAMA
KEMENTERIAN INVESTASI DAN HILIRISASI / BKPM
(REVISI 1)

SASARAN PROGRAM		INDIKATOR KINERJA		TARGET
1	Terwujudnya tata kelola yang akuntabel dan transparan	1	Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) (level)	3,67
		2	Opini BPK atas Laporan Keuangan (opini BPK)	4,00
		3	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (nilai/predikat)	76,78
		4	Nilai Kinerja Anggaran (NKA) (nilai/kategori)	84,36
		5	Indeks Reformasi Hukum (nilai)	90,00
		6	Indeks Kepuasan Masyarakat atas layanan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM (indeks)	2,70
2	Terwujudnya organisasi pemerintah yang tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran serta birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional	7	Nilai Evaluasi Kelembagaan (nilai)	89,00
3	Terwujudnya aparatur sipil negara yang berakhlak dan profesional	8	Indeks Sistem Merit (indeks)	285,00
4	Terwujudnya layanan dukungan manajemen yang baik lingkup Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama	9	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (predikat / nilai)	79,00
		10	Nilai Kinerja Perencanaan Anggaran (NKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (nilai)	89,00
		11	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (nilai)	87,00
		12	Persentase batas tertinggi nilai temuan LHP BPK atas LK Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama (%)	5,00

Program : Program Dukungan Manajemen

Jumlah Anggaran Tahun 2025 : Rp. 481.027.838.000

NO	KEGIATAN	ANGGARAN (Rp)
1	Pengawasan/Pemeriksaan Fungsional Terhadap Pelaksanaan Tugas di Lingkungan BKPM	541.663.000
2	Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Penanaman Modal	445.181.320.000
3	Pengembangan Sumber Daya Manusia	1.246.991.000
4	Perencanaan dan Evaluasi Program dan Anggaran BKPM	948.301.000
5	Penyempurnaan Produk Hukum dan Peningkatan Pelayanan Hukum Penanaman Modal	990.847.000
6	Peningkatan Pelayanan Hubungan Masyarakat	4.862.475.000
7	Peningkatan Pelayanan Keprotokolan dan Tata Usaha	18.256.241.000
8	Pembinaan Penata Kelola Penanaman Modal	7.000.000.000
9	Penatakelolaan Sumber Daya Manusia dan Organisasi	2.000.000.000
Total Anggaran Tahun 2025		**481.027.838.000**

Jakarta, 12 November 2025

Pihak Kedua	Pihak Pertama
Menteri Investasi dan Hilirisasi/Kepala BKPM	Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama
Rosan Perkasa Roeslani	**Rudy Salahuddin**

LAMPIRAN II

PENGHARGAAN TAHUN 2025

BEBERAPA PENGHARGAAN YANG DITERIMA SEKRETARIAT KEMENTERIAN/ SEKRETARIAT UTAMA SELAMA TAHUN 2025

1 Kementerian Terbaik dalam Pemanfaatan Sistem Pembelajaran Jarak Jauh Adaptif (*Adaptive Distance Learning*)

Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM meraih Anugerah Pembelajaran Jarak Jauh Adaptif (*Adaptive Distance Learning*) dari Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah sebagai apresiasi atas inovasi dalam pengembangan pembelajaran digital yang fleksibel dan berorientasi pada kebutuhan peserta yang hadir melalui pemanfaatan *Learning Management System* (LMS) Investment Learning Center. Penghargaan ini diberikan dalam ajang Anugerah Data dan Teknologi Informasi Pendidikan 2025. sekaligus bersamaan dengan Rapat Koordinasi Data dan Teknologi Informasi Pendidikan. pada tanggal 15 Desember 2025 di Jakarta. dan diterima secara langsung oleh Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan. Capaian ini mencerminkan komitmen Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dalam mendorong transformasi digital serta penguatan kualitas sumber daya manusia di bidang penanaman modal dan hilirisasi.

2 Juara III Kategori Kualitas Pelaporan Barang Milik Negara Kelompok II di Anugerah Reksa Bandha

Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM berhasil meraih Juara III Kategori Kualitas Pelaporan Barang Milik Negara Kelompok II dalam Acara Anugerah Reksa Bandha Tahun 2025 sebagai bentuk apresiasi atas komitmen dalam pengelolaan aset negara yang akuntabel dan transparan. Penghargaan tersebut diterima oleh Kepala Biro Umum dan Keuangan. Chairul. yang mewakili Sekretaris Kementerian/Sekretaris Utama. Capaian ini mencerminkan upaya berkelanjutan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dalam memperkuat tata kelola keuangan dan aset negara sebagai fondasi pendukung kinerja kelembagaan yang profesional dan berintegritas.

3 Kementerian Teraktif Mengamplifikasi Narasi Tunggal Pada Media Sosial

Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM meraih penghargaan sebagai Kementerian Teraktif Mengamplifikasi Narasi Tunggal Pada Media Sosial. Penghargaan ini diberikan oleh Kementerian Komunikasi dan Digital (Komdigi). sebagai bentuk apresiasi atas konsistensi dalam menyampaikan informasi yang selaras dan konstruktif kepada publik.

LAPORAN KINERJA

2025

Sekretariat Kementerian/
Sekretariat Utama

Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM

KEMENTERIAN INVESTASI
DAN HILIRISASI/BKPM