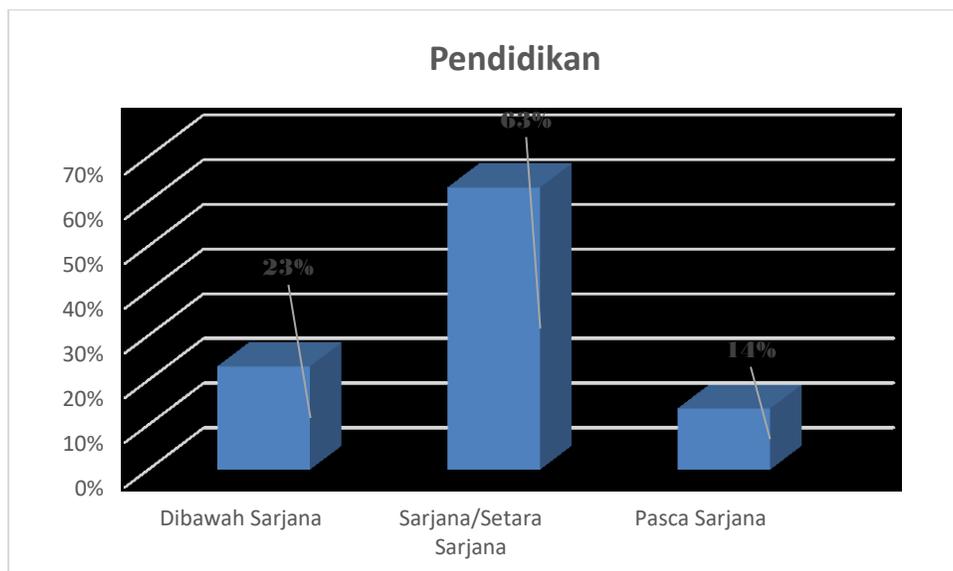
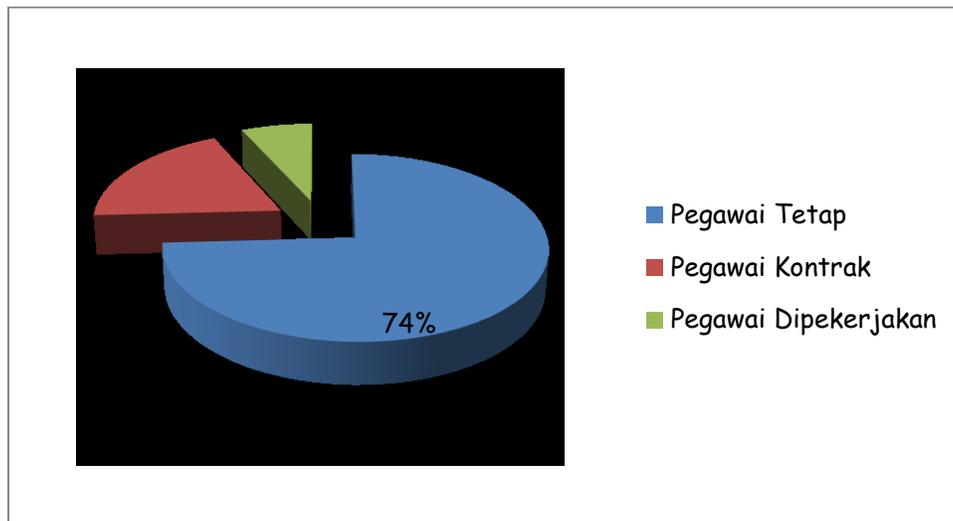


DATA STATISTIK KEPEGAWAIAN 2019-2021

1. Statistik Kepegawaian

Untuk dapat mendukung penyelenggaraan rezim anti pencucian uang di Indonesia yang memiliki prospek jenis laporan yang beragam dan jumlah pihak pelapor yang kaya dan bervariasi, baik dari sisi wilayah geografis, produk/jasa keuangan, profil dan tipologi, maka dibutuhkan modal Sumber Daya Manusia yang kompeten dan profesional. Oleh karena itu guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, PPATK didukung oleh sumber daya manusia sejumlah 457 (empat ratus lima puluh tujuh) pegawai, dengan komposisi sebagai berikut:



2. Seleksi JPT Pratama

PPATK saat ini sedang melaksanakan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama untuk Jabatan Direktur Pelaporan, Direktur Pengawasan Kepatuhan, dan Direktur Kerjasama dan Hubungan Masyarakat. Proses dimulai ketika pengumuman seleksi terbuka diinformasikan kepada seluruh instansi pemerintah melalui berbagai media *online*. Dari hasil pendaftaran seleksi terbuka, terdapat 18 aplikasi lamaran yang diterima. Selanjutnya dilakukan seleksi administrasi terhadap lamaran tersebut yang menghasilkan 13 pelamar yang memenuhi kualifikasi. Tahapan tes selanjutnya adalah tes kesehatan, tes kompetensi, tes pembuatan makalah serta wawancara dengan Tim Pansel PPATK. Diharapkan serangkaian tes tersebut dapat menjaring calon pejabat tinggi pratama yang berkinerja tinggi dan kompeten.

3. Prestasi Baik dalam Hasil Pemetaan Penerapan Sistem Merit

Pada tahun 2020 Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) melalui Keputusan KASN Nomor 51/KEP.KASN/C/XII/2020 menetapkan Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di lingkungan PPATK berada pada kategori III (Baik), dengan nilai 289,5 (dua ratus delapan puluh sembilan koma lima) dan Indeks 0,70 (nol koma tujuh puluh). Penerapan sistem merit ini bertujuan untuk memastikan jabatan di birokrasi pemerintah diduduki oleh orang-orang yang profesional, dalam arti kompeten dan melaksanakan tugas berdasarkan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku ASN. Dengan penilaian tersebut, PPATK telah dapat menerapkan seleksi terbatas untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dari *talent pool* dengan pengawasan KASN serta dievaluasi setiap tahun. Pencapaian ini diharapkan dapat memacu PPATK untuk terus menyempurnakan penerapan sistem merit dalam manajemen ASN.

4. Prestasi dalam Komitmen dan Konsistensi Pelaksanaan Manajemen ASN

Dalam ajang BKN *Award* 2021 bagi Kementerian/Lembaga/Daerah (K/L/D), PPATK berhasil meraih 2 penghargaan dari 5 kategori, yaitu peringkat 1 dalam

Implementasi Penilaian Kinerja (Kategori IV), dan peringkat 2 dalam Perencanaan kebutuhan, pelayanan pengadaan, kepegangatan dan pensiun (kategori I). Prestasi yang diraih PPATK merupakan pembuktian komitmen PPATK terhadap Pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017. Manajemen ASN yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah tersebut meliputi: Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan; Pengadaan ASN; Pengangkatan ASN; Pangkat; Jabatan; Pola Karier; Pengembangan Karier ASN; Mutasi; Penilaian Kinerja; Penggajian, tunjangan, dan fasilitas; Penghargaan; Disiplin; Cuti; Kode Etik; Pemberhentian; Jaminan Pensiun dan Hari Tua; Pensiun; dan Perlindungan.



5. Peningkatan Nilai RB 2020 dan Pencanaan Renaksi BIG-25

Sebagai salah satu Instansi pemerintah yang menjaga *good governance*, PPATK secara konsisten melaksanakan program Reformasi Birokrasi. Hasilnya, Nilai Reformasi Birokrasi PPATK meningkat dari 78,09 pada tahun 2019 menjadi 78,23 (BB/sangat baik) di tahun 2020. Untuk menjaga kesinambungan pelaksanaan reformasi birokrasi, Tahun 2021 PPATK juga telah mencanangkan rencana aksi reformasi tingkat Instansi yang dikenal dengan BIG-25. Rencana aksi ini memuat sebanyak 25 rencana aksi strategis dari berbagai ruang lingkup tugas PPATK yang berfungsi sebagai akselerasi capaian kinerja.

6. Kartini Exchange

Dalam rangka meningkatkan kapasitas pegawai dan sebagai salah satu rangkaian kegiatan Program *Kartini Days*, PPATK bekerjasama dengan AUSTRAC

menyelenggarakan Program *Woman Mentorship*. Program ini bertujuan untuk peningkatan kapasitas pegawai PPATK. Berbeda dengan program yang sudah pernah dijalankan, program ini dilakukan dengan metode mentoring. Pada pelaksanaannya, AUSTRAC menyediakan mentor dari AUSTRAC bagi pegawai yang ditugaskan dalam program ini sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Terdapat 3 (tiga) pegawai PPATK yang ditugaskan menjadi mentee dan sebagai mentor adalah dari AUSTRAC.

Kegiatan ini adalah rangkaian Program Kartini Days yang perdana diselenggarakan pada tahun 2021. Pada bulan April telah diselenggarakan Webinar yang mengusung tema “***Empowering PPATK’s Women to Pursue Successful Careers***” dengan menghadirkan narasumber dari AUSTRAC, Australian Embassy, PROSPERA dan PPATK serta dihadiri oleh pegawai PPATK.

7. Pencapaian Penilaian Indeks Manajemen Risiko

Berdasarkan surat dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) No. S-989/D1/01/2020 perihal Penyusunan Baseline Hasil Penilaian Indeks Manajemen Risiko (MRI) tanggal 2 Desember 2020, BPKP menugaskan tim untuk melakukan penyusunan *Baseline* MRI pada PPATK dalam rangka melaksanakan target RPJMN Tahun 2020-2024 “Persentase Instansi Pemerintah (K/L/D) dengan Indeks Penerapan Manajemen Risiko (Manajemen Risiko Indeks) Level 3”. Pada tanggal 7 Desember 2020, dilaksanakan kegiatan *entry meeting* Penyusunan Baseline Indeks Manajemen Risiko yang bertempat di Ruang Rapat Kemandirian kantor pusat PPATK Jakarta dan dihadiri oleh Sekretaris Utama PPATK.

Selama bulan Desember 2020 tersebut, Biro SDM Ortala bersama Inspektorat dan Tim Teknis Manajemen Risiko PPATK telah melaksanakan koordinasi dan survey internal dalam rangka Penilaian Mandiri Indeks Manajemen Risiko untuk tingkat K/L dan tingkat Unit Kerja Eselon I. Pengisian survey internal tersebut menghasilkan nilai estimasi penilaian mandiri Indeks Manajemen Risiko sebagaimana nota dinas T/1701/OT.04.03/XII/2020 dan T/1716/OT.04.03/XII/2020 perihal Penyampaian Hasil Penilaian Mandiri *Baseline* Indeks Manajemen Risiko Tingkat Instansi dan Eselon I.

Kemudian berdasarkan validasi penilaian oleh tim BPKP, PPATK mendapatkan nilai *baseline* Indeks Manajemen Risiko sebesar **3,77** dari skala 5, yang menempatkan PPATK pada level **Defined (3,00-3,99)** dengan karakteristik "*Instansi Instansi Pemerintah telah memiliki strategi dan kebijakan terkait manajemen risiko serta telah dikomunikasikan, diimplementasikan dan manajemen organisasi juga telah menetapkan selera risiko*".

Kedepannya, kegiatan penilaian mandiri oleh tim internal MR PPATK ini akan menjadi kegiatan rutin tahunan sebagai evaluasi pelaksanaan kegiatan manajemen risiko di lingkungan PPATK. Diharapkan kedepannya PPATK dapat meningkatkan nilai MRI yang sudah baik ini dan dapat mendukung pencapaian target kinerja organisasi yang optimal.

8. PPATK Leadership Forum

Untuk mendorong keberhasilan transformasi PPATK, peran *leadership* sangat penting untuk menggerakkan dan memastikan seluruh komponen PPATK berperan aktif dalam mencapai visi dan misi organisasi. Pelatihan *Leadership Program for FIU* dirancang secara khusus untuk PPATK yang dilatarbelakangi oleh karakteristik PPATK sebagai FIU (*Financial Intelligent Unit*) sangat unik sehingga kompetensi *leadership* yang dibutuhkan PPATK tidak sepenuhnya dapat dipenuhi oleh lembaga pelatihan yang ada. Program ini diharapkan menjadi program pelatihan yang dapat mendorong lahirnya pemimpin dan calon pemimpin yang dapat membangun kultur FIU yang kuat yaitu kultur organisasi dimana nilai-nilai organisasi khas FIU merupakan penentu pola interaksi antara staf dan manajemen dalam menjalankan tugas dan fungsi FIU. Pada tahap awal, peserta dari pelatihan tersebut adalah para pejabat struktural dan koordinator pada PPATK. Kedepan, PPATK akan menyelenggarakan juga bagi para pegawai yang masuk dalam program talent yang nantinya menjadi kader-kader pemimpin di masa yang akan datang

9. Reorganisasi

PPATK telah melaksanakan arahan Presiden RI terkait dengan penyederhanaan birokrasi serta Permenpan RB Nomor 29 Tahun 2019 tentang Penyederhanaan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional melalui Peraturan Pusat

Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan Nomor 12 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. Dalam peraturan tersebut, telah dilakukan pemangkasan jabatan Administrator dan Pengawas dari sebanyak 28 jabatan menjadi hanya 8 jabatan yang eksisting. Menindaklanjuti penyederhanaan tersebut serta menghadapi dinamika *financial crime* secara global, diperlukan adanya penguatan proses bisnis untuk meningkatkan *agility* organisasi melalui program reorganisasi PPATK yang paripurna. Untuk itu, PPATK telah mengajukan usulan reorganisasi yang sudah disetujui izin prakarsanya. Saat ini tengah dilakukan pembahasan antar kementerian (PPATK, Kemenpan RB, Kemensetneg, Kemenkumham) untuk proses penguatan struktur dan fungsi. Dukungan dari berbagai pihak sangat diperlukan dalam penguatan eksistensi PPATK dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang dan Tindak Pidana Pendanaan Terorisme sesuai dengan amanat Undang- undang Nomor 8 Tahun 2010.



10. PPATK Integrity Forum

Kegiatan PPATK *Integrity Forum* merupakan salah satu wujud penanaman nilai integritas kepada seluruh insan PPATK dan seluruh pemangku kepentingan di bidang pencegahan dan pemberantasan APU PPT, sekaligus penguatan budaya organisasi. PPATK *Integrity Forum* merupakan upaya PPATK untuk membangun kultur integritas melalui proses internalisasi nilai yang disampaikan para tokoh bangsa seperti Bapak **Erry Riyana Hardjapamekas** yang menyampaikan materi dengan mengangkat tema “Membangun Integritas untuk Kita Semua” serta Bapak **Prof. Emil Salim, M.A., Ph.D**, yang mengangkat tema “Membangun Integritas untuk Kita Semua”.

Pelaksanaan kegiatan PPATK *Integrity Forum* ini dilaksanakan di Auditorium PPATK dengan mematuhi protokol kesehatan penanggulangan pandemi Covid-19 yang ketat serta dilaksanakan dalam panggung PPATK *Integrity Forum* yang dibuat dengan mematuhi prinsip 3M (menjaga jarak, menggunakan masker, dan mencuci tangan). Dalam teknis pelaksanaan acara, ruangan Auditorium PPATK hanya akan diisi oleh sejumlah 15 (lima belas) orang unsur Pimpinan dan Pejabat PPATK dengan konsep ruang yang mempedomani prinsip menjaga jarak (*social distancing*).



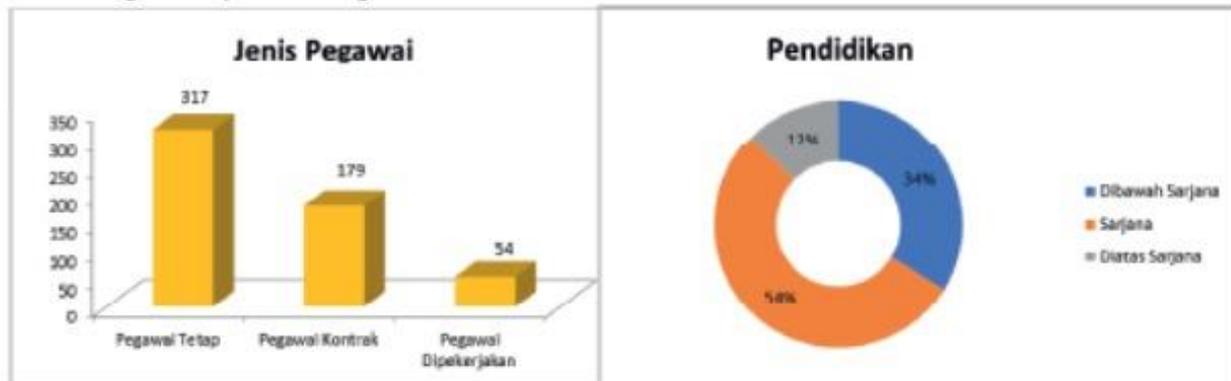
11. Vaksinasi Covid-19 di Lingkungan PPATK

Akan diisi oleh Biro Umum

STATISTIK KEPEGAWAIAN PPATK 2020

Manajemen Sumber Daya Manusia

PPATK didukung oleh sumber daya manusia sejumlah 550 pegawai, dengan komposisi sebagai berikut:



Sampai dengan bulan Mei 2020, PPATK telah melakukan pengalihan beberapa pegawai ke dalam jabatan fungsional sebanyak 136 orang dengan rincian sebagai berikut :

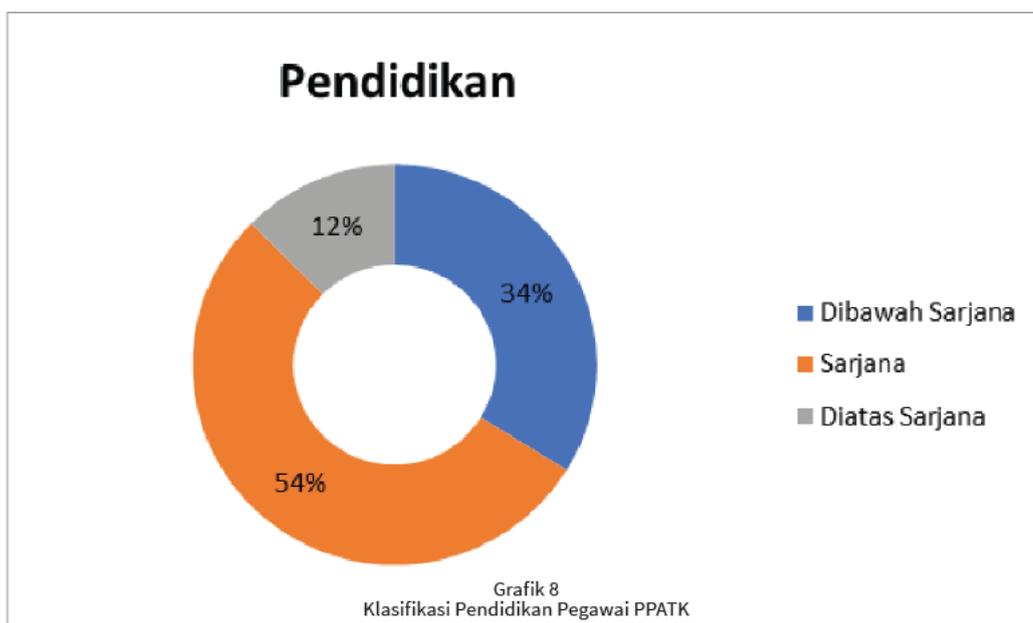
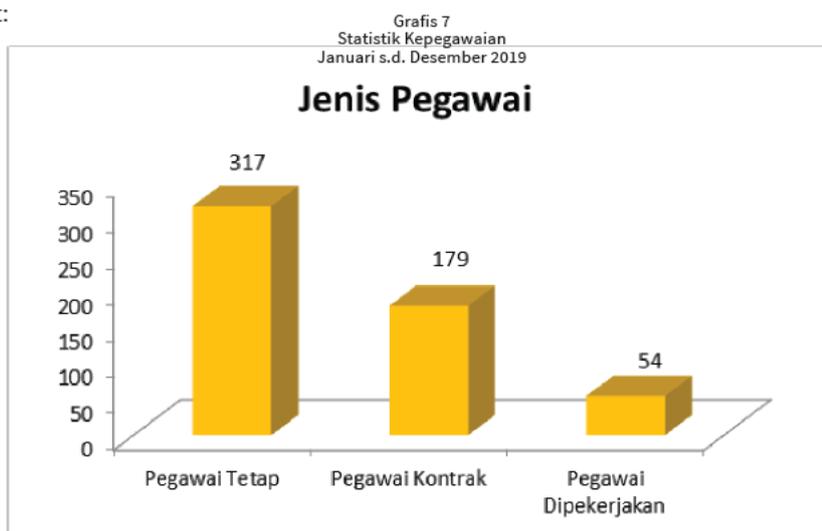
| No | Jabatan Fungsional | Jumlah (orang) |
|--------------|----------------------------------|----------------|
| 1 | Auditor | 8 |
| 2 | Analisis Transaksi Keuangan | 88 |
| 3 | Pranata Komputer | 23 |
| 4 | Pengelola Pengadaan Barang/ Jasa | 6 |
| 5 | Pranata Humas | 2 |
| 6 | Analisis Pengelola Keuangan APBN | 2 |
| 7 | Analisis Anggaran | 2 |
| 8 | Widyaiswara | 1 |
| 9 | Arsiparis | 3 |
| 10 | Pranata Keuangan APBN | 1 |
| Total | | 136 |

STATISTIK KEPEGAWAIAN PPATK 2019

11. Manajemen Sumber Daya

1. Statistik Kepegawaian

PPATK didukung oleh sumber daya manusia sejumlah 550 pegawai, dengan komposisi sebagai berikut:



2. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Tahun 2018 Indeks Reformasi Birokrasi (RB) PPATK mendapatkan nilai 77,82 (BB/Sangat Baik), turun 0,15 poin dibandingkan dengan tahun 2015 dengan nilai 77,97 (BB/Sangat Baik). Hal ini menunjukkan sedikit penurunan kinerja pengelolaan Reformasi Birokrasi di PPATK. Namun demikian, PPATK tetap berkomitmen untuk terus berbenah diantaranya dengan mengundang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk membantu dalam memperbaiki kekurangan yang ada. Sementara itu, untuk penyusunan Roadmap RB 2020-2024 masih menunggu Roadmap RB Nasional.

Selanjutnya, PPATK akan membentuk *agent of change* dan Tim Asesor untuk mempermudah internalisasi pelaksanaan RB. Upaya tersebut diharapkan akan mendukung tercapainya profil birokrasi PPATK yang profesional, berkarakter dan berintegritas tinggi dalam jangka panjang, memberikan pelayanan publik yang prima, serta mampu menjadi pemicu perubahan bagi pihak-pihak yang bekerja

bersama dengan PPATK dalam menciptakan rezim anti pencucian uang.

3. Peningkatan Kualitas Kepegawaian

Dalam rangka pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia, PPATK telah membangun *Assesment Centre* berbasis Teknologi Informasi dimana sistem telah selesai dibangun dan dalam tahap penyempurnaan. Dengan adanya aplikasi ini, diharapkan akan mempercepat proses pembinaan pegawai serta meningkatkan presisi pengembangan kompetensi pegawai terutama dalam hal pengelolaan *talent management*. Selain itu, dalam rangka pengembangan karier dan meningkatkan motivasi pegawai, PPATK saat ini telah membuka jalur karier jabatan fungsional seperti pranata komputer, arsiparis, pranata kehumasan dan auditor. Sementara itu, Jabatan fungsional Analisis Transaksi Keuangan akan segera menyusul menunggu

persetujuan besaran tunjangan jabatan dari regulator yaitu Kementerian PAN dan RB.

Tahun 2019 PPATK memberikan kesempatan pegawai untuk menimba ilmu melalui Program beasiswa baik melalui Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) maupun program beasiswa internal. Tahun ini, PPATK memberikan peluang beasiswa internal yang berlokasi di Universitas Indonesia sebanyak 5 orang. Disamping itu, PPATK juga terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan-pelatihan lintas instansi seperti dengan Kejaksaan, Kepolisian, Otoritas Jasa Keuangan, dan Badan Narkotika Nasional, serta bekerjasama dengan lembaga internasional seperti AUSTRAC (*Australian Transaction Report and Analysis Center*), UNODC (*United Nation on Drug and Crime*), USDOJ – OPDAT (*The United States Department of Justice – Office of Overseas Prosecutorial Development Assistance and Training Program*), dan Kedutaan Besar Amerika Serikat. Selain itu, PPATK juga memberikan sertifikasi-sertifikasi bagi para pegawainya seperti sertifikasi manajemen risiko, CCNA (*Cisco Certified Network Associate*), dan asesor.

4. Peningkatan Kualitas Kelembagaan

Percepatan pembangunan rezim anti pencucian uang dalam rangka pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang dan pendanaan terorisme di Indonesia harus di dukung lembaga yang mumpuni. Oleh sebab itu, PPATK tengah melakukan reorganisasi yang berfokus pada penyempurnaan tugas dan fungsi.

Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) sesuai dengan arah kebijakan reformasi secara nasional serta peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi, PPATK saat ini sedang melakukan pemetaan ulang bisnis proses tiap unit kerja. Hal itu tidak terlepas dari rencana penggunaan aplikasi Go AML serta pengkajian terhadap tugas dan fungsi struktur organisasi menjadi hal yang perlu didefinisikan ulang secara proses bisnis. Hal ini bertujuan untuk memastikan standarisasi pelaksanaan pekerjaan oleh seluruh elemen organisasi serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Selain itu PPATK juga dalam proses penyempurnaan manajemen risiko. Harapannya, risiko yang timbul atas aktivitas organisasi dapat dimitigasi seminimal mungkin.



STATISTIK KEPEGAWAIAN PPATK 2018

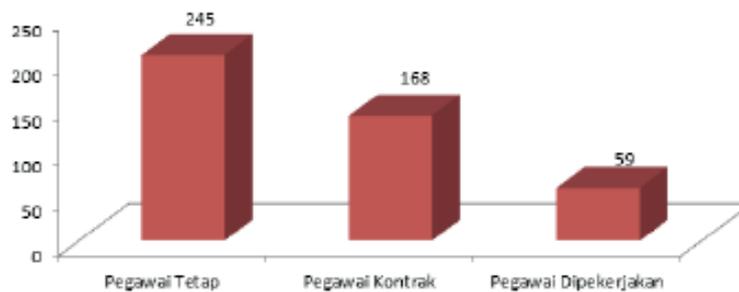
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Statistik Kepegawaian

Untuk dapat mendukung penyelenggaraan rezim anti pencucian uang di Indonesia yang memiliki prospek jenis laporan yang beragam dan jumlah pihak pelapor yang kaya dan bervariasi, baik dari sisi wilayah geografis, produk/jasa keuangan, profil dan *tipologi*, maka dibutuhkan modal Sumber Daya Manusia yang kompeten dan profesional. Oleh karena itu guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, PPATK didukung oleh sumber daya manusia sejumlah 401 (empat ratus satu) pegawai, dengan komposisi sebagai berikut:

Grafik 37
Data Jenis Pegawai PPATK Berdasarkan
Status Kepegawaian
s.d. November 2018

Jenis Pegawai



Grafik 38
Data Jenis Pegawai PPATK Berdasarkan
Tingkat Pendidikan
s.d. November 2018

Pendidikan

