



LAPORAN MONITORING CAPAIAN KINERJA TRIWULAN III 2024



**BIRO SUMBER DAYA
MANUSIA DAN
ORGANISASI**

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penyusunan Laporan Monitoring Capaian Kinerja Triwulan III Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun Anggaran 2024 telah dapat diselesaikan pada waktunya.

Laporan Monitoring Capaian Kinerja Triwulan III Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi ini disusun dalam rangka monitoring dan evaluasi atas program dan kegiatan yang telah dilaksanakan dan untuk menentukan program kerja selanjutnya, sehingga pelaksanaan kegiatan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi di masa mendatang dapat berjalan lebih efektif, efisien, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keberhasilan pelaksanaan kegiatan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sebagaimana yang tertuang dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Satuan Kerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Sekretariat Jenderal – Kementerian Perhubungan selama Triwulan III Tahun Anggaran 2024.

Demikianlah laporan ini disusun, untuk itu masukan dan saran sangat diharapkan bagi penyempurnaan laporan ini. Semoga laporan ini dapat bermanfaat dalam rangka peningkatan kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi serta khususnya Kementerian Perhubungan dimasa yang akan datang.

Jakarta, 16 Oktober 2024

Kepala Biro Sumber Daya Manusia
dan Organisasi



Wismantono
NIP. 19710127 199803 1 003

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
DAFTAR ISI	2
BAB I PENDAHULUAN	3
A. LATAR BELAKANG.....	3
B. MAKSUD DAN TUJUAN.....	5
C. STRUKTUR ORGANISASI.....	5
D. PERJANJIAN KINERJA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI TAHUN 2024	6
BAB II ANALISIS CAPAIAN KINERJA	7
A. CAPAIAN KINERJA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI TRIWULAN III TAHUN 2024.....	7
B. REALISASI ANGGARAN BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI TAHUN 2024	51
C. PENGHARGAAN DAN CAPAIAN LAINNYA	55
D. KENDALA DAN HAMBATAN YANG DIHADAPI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI	60
BAB III KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. KESIMPULAN	61
B. SARAN TINDAK LANJUT.....	61



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas alokasi sumber daya, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan program pembangunan dilakukan upaya pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana pembangunan. Hasil pengendalian dan evaluasi rencana pembangunan selanjutnya ditindaklanjuti dengan langkah-langkah operasional yang ditempuh berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan dan pengawasan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan acuan dan rencana kegiatan yang telah ditetapkan. Hasil tindak lanjut kemudian disusun dalam bentuk pelaporan yang merupakan salah satu kegiatan penting di dalam proses pembangunan.

Sebagaimana diketahui, pelaporan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting di dalam proses pembangunan. Kegiatan ini dilakukan untuk memberikan informasi yang cepat, tepat, dan akurat kepada pemangku kepentingan sebagai bahan pengambilan keputusan sesuai dengan kondisi yang terjadi serta penentuan kebijakan yang relevan. Penyusunan Laporan Monitoring Capaian Kinerja Triwulanan Unit Kerja Eselon II merupakan kewajiban sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 85 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Perhubungan, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 80 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Perhubungan Tahun 2020-2024 dan Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor KP. 1360 Tahun 2020

tentang Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan Tahun 2020-2024.

Pada Tahun 2024 Laporan Capaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dibuat berdasarkan data monitoring yang diklasifikasikan berdasarkan realisasi fisik dan anggaran. Laporan dimaksudkan untuk menilai kinerja dari setiap kegiatan dengan mengacu pada perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Laporan juga dapat memberikan informasi sejauh mana setiap kegiatan telah mencapai target yang direncanakan di awal, sehingga laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan informasi serta menjadi acuan bagi pelaksanaan kegiatan-kegiatan selanjutnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, Biro Kepegawaian dan Organisasi berubah nama menjadi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi merupakan salah satu unit kerja di bawah Sekretariat Jenderal, serta mempunyai tugas membantu Sekretaris Jenderal dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang perhubungan antara lain melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi sumber daya manusia, penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang profesional, berkinerja dan berkualitas tinggi dan penataan organisasi di lingkungan Kementerian Perhubungan. Sebagai unit kerja di bidang pengelola sumber daya manusia dan penataan organisasi, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi telah melaksanakan manajemen sumber daya manusia secara efektif dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi, dan etos kerja yang tinggi sesuai dengan tujuan organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik tersebut, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi perlu menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas kinerja, sehingga terwujud



pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan serta melibatkan seluruh elemen yang ada di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam menjalankan program kerja.

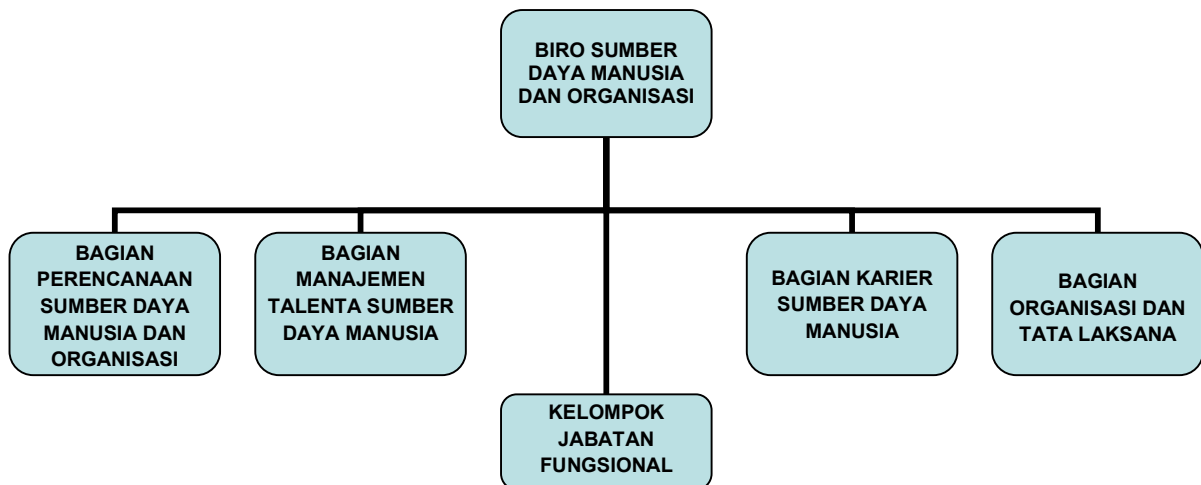
B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja triwulanan dan analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang akan dilakukan;
2. Membandingkan realisasi kinerja triwulanan dengan target Perjanjian Kinerja;
3. Sebagai bahan monitoring dan evaluasi kebijakan dalam mencapai tujuan organisasi.

C. STRUKTUR ORGANISASI

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan bahwa Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi sumber daya manusia, penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Struktur Organisasi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi



D. PERJANJIAN KINERJA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI TAHUN 2024

Perjanjian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2024 terlampir sebagai berikut :

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)
Meningkatnya Kapabilitas Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Perhubungan	Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan	80
	Indeks Merit System Kementerian Perhubungan	0,75
Meningkatnya Tata Kelola Pemerintah Yang Baik	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan	80,5

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi memiliki anggaran tahun 2024 sebesar Rp. 18.106.641.000,00 (Delapan Belas Milyar Seratus Enam Juta Enam Ratus Empat Puluh Satu Ribu Rupiah).



BAB II

ANALISIS CAPAIAN KINERJA

A. CAPAIAN KINERJA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI TRIWULAN III TAHUN 2024

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Capaian Triwulan III	Justifikasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Meningkatnya Kapabilitas Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Perhubungan	Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan	Nilai	80	60	Sampai dengan saat ini dalam proses pelaksanaan kegiatan yang sudah direncanakan, yaitu 1. Penataan Organisasi Kantor Pusat; 2. Penataan Organisasi Unit Pelaksana Teknis;
	Indeks Merit System Kementerian Perhubungan	Nilai	0,75	0	Menurut hasil revisi UU ASN Pasal 70 ayat (3) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023, KASN tetap melaksanakan fungsinya. Yakni, sampai dengan ditetapkannya peraturan pelaksana UU ini. Untuk tahun 2024, masih di nilai sesuai Surat Keputusan KASN Nomor 31/KEP.KASN/C/VII/2023 tanggal 12 Juli 2023 yaitu 290,5 dengan index 0,73. Untuk penilaian berikutnya masih menunggu kebijakan dari Kementerian PAN dan RB.



Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Capaian Triwulan III	Justifikasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Meningkatnya Tata Kelola Pemerintah Yang Baik	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan	Nilai	80,5	0	1. Pengukuran indeks RB dilakukan pada tahun mendatang, secara berkala kegiatan yang dilaksanakan melalui monitoring dan evaluasi Reformasi Birokrasi. 2. Merevisi <i>Road Map</i> RB menyesuaikan dengan Permenpan RB Nomor 9 Tahun 2023 dan Kepmenpan RB Nomor 739 Tahun 2024 yang didalamnya terdapat penyesuaian indikator sasaran strategis 1 (terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif dan kolaboratif) dan indikator sasaran strategis 2 (terciptanya budaya birokrasi berAKHLAK dengan ASN yang profesional). 3. Kementerian Perhubungan telah mendapatkan kembali penyesuaian Nilai Indeks RB tahun 2023 sebesar 85,26 yang sebelumnya mendapatkan Nilai Indeks RB 77,82.



1. Indeks Kelembagaan

Terkait Indeks Kelembagaan, beberapa hal yang telah dilakukan dalam kurun waktu Januari – September 2024 antara lain :

- a. Telah dilaksanakan evaluasi kelembagaan tingkat Eselon I dan evaluasi kelembagaan tingkat Unit Pelaksana Teknis, yang dilaksanakan menggunakan metode pengisian kuisioner sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018. Berdasarkan hasil konsensus indeks kelembagaan yang telah dilaksanakan tanggal 26 September 2023, Kementerian Perhubungan memperoleh nilai 79,698 dengan Peringkat Komposit P-4 yang menunjukkan bahwa organisasi yang ada tergolong dan mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Hasil penilaian tersebut akan disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi untuk selanjutnya akan dilakukan verifikasi penilaian.
- b. Penataan Organisasi Kantor Pusat :
 - 1) Penataan organisasi di lingkungan kantor pusat, telah dilakukan beberapa kali pembahasan internal bersama subsektor terakhir pada tanggal 21 Agustus 2024, untuk mengidentifikasi isu-isu strategis organisasi dan mempersiapkan dokumen usulan Rancangan Perpres tentang Kementerian Perhubungan.
 - 2) Telah dilakukan penyampaian isu-isu strategis organisasi dan konsep perubahan Peraturan Presiden Nomor 23 tentang Kementerian Perhubungan yang dipimpin oleh Deputi Kelembagaan Kementerian PAN dan RB pada tanggal 11 September 2024.
 - 3) Telah dilakukan finalisasi pembahasan dokumen usulan Rancangan Peraturan Presiden tentang Kementerian Perhubungan yang dipimpin Asisten Deputi Kelembagaan dan Tata Laksana Kementerian PAN dan RB pada tanggal 24 September 2024.
- c. Penataan Organisasi Unit Pelaksana Teknis :
 - 1) Penataan UPT yang masih dalam pembahasan internal :



- a) Penataan Kelembagaan Otoritas Bandar Udara;
 - b) Penataan Kelembagaan Penggabungan Distrik Navigasi dan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan;
 - c) Penataan Kelembagaan Balai Perawatan Perkeretaapian.
- 2) Penataan UPT yang telah mendapatkan surat persetujuan Kementerian PAN dan RB :
- a) Penataan Organisasi Unit Penyelenggara Bandar Udara Khusus IKN telah mendapat persetujuan dari Kementerian PAN dan RB melalui Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/1059/M.KT.01/2024 tanggal 22 Agustus 2024 hal Pembentukan Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Khusus Ibu Kota Nusantara, dan telah dilaksanakan rapat harmonisasi bersama Kementerian Hukum dan HAM pada tanggal 23 September 2024, saat ini sedang dalam proses pengundangan.
 - b) Penataan Organisasi Balai Pengelola Transportasi Darat telah mendapat persetujuan dari Kementerian PAN dan RB melalui Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/1269/M.KT.01/2024 tanggal 23 September 2024 hal Penataan Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelola Transportasi Darat, selanjutnya akan dilakukan proses penetapan menjadi Peraturan Menteri Perhubungan.
- 3) Penataan UPT yang telah diterbitkan Peraturan Menteri Perhubungan:
- a) Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 3 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Distrik Navigasi Tipe B Tanjung Priok.
 - b) Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 11 Tahun 2024 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Terminal Tipe A Tirtonadi.
 - c) Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 12 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 6 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Balai Pengelola Transportasi Darat.



- d) Penataan Organisasi Unit Penyelenggara Bandar Udara pada 6 (enam) UPBU yang telah menerapkan PPK-BLU, telah mendapatkan persetujuan dari Kementerian PAN dan RB melalui Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. B/532/M.KT.01/2024 tanggal 2 Mei 2024 hal Penataan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Unit Penyelenggara Bandara Udara, dan telah ditetapkan menjadi Peraturan Menteri Perhubungan (PM Nomor 20 Tahun 2024 sampai dengan PM Nomor 26 Tahun 2024).

2. Indeks *Merit System* Kementerian Perhubungan

Terkait indeks *Merit System*, beberapa hal yang telah dilakukan dalam kurun waktu Januari – September 2024 telah dilaksanakan kegiatan antara lain :

- a. Penyusunan Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagai tindak lanjut penataan organisasi dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 1 Tahun 2024 tentang Kelas Jabatan di lingkungan Kementerian Perhubungan, dengan *progress* capaian sebagai berikut:
 - 1) Telah disampaikan Nota Dinas Kepala Biro SDM dan Organisasi kepada Kepala Biro Hukum nomor 048/Ro.II/I/2024 tanggal 15 Januari 2024 Hal Rancangan Keputusan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan;
 - 2) Telah dilaksanakan kegiatan Pembahasan Finalisasi RKM tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Inspektorat Jenderal, Sekretariat Jenderal, Badan Kebijakan Transportasi, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, dan Direktorat Jenderal Perkeretaapian pada tanggal 25 – 27 Januari 2024;
 - 3) Telah dilaksanakan kegiatan Pembahasan Finalisasi RKM tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, BPTJ, dan BPSDMP pada tanggal 22 – 24 Februari 2024;

- 4) Hasil pembahasan saat ini sedang ditindaklanjuti dengan proses penetapan Keputusan Menteri Perhubungan dan Pencabutan Peraturan Menteri Perhubungan.
- 5) Telah dilaksanakan kegiatan Harmonisasi Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Pencabutan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Darat pada tanggal 26 Agustus 2024.
- 6) Berikut beberapa rancangan Keputusan Menteri yang telah ditetapkan :
 - a) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 27 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Badan Kebijakan Transportasi;
 - b) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 28 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Sekretariat Jenderal;
 - c) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 29 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Inspektorat Jenderal;
 - d) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 46 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan;
 - e) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 53 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut;
 - f) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 55 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat;
 - g) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 58 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Direktorat Jenderal Perkeretaapian;



- h) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 75 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek;
 - i) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor. KM 84 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perkeretaapian;
 - j) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor. KM 87 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara;
 - k) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor. KM 112 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan.
- b. Penyusunan dan Penetapan Standar Kompetensi Jabatan di lingkungan Kementerian Perhubungan dengan capaian *progress* sebagai berikut :
- 1) Telah dilaksanakan Kegiatan Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan di lingkungan Kementerian Perhubungan pada tanggal 7 – 9 Maret 2024;
 - 2) Hasil penyusunan standar kompetensi jabatan akan ditindaklanjuti dengan proses koreksi/verifikasi oleh Tim Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam kurun waktu bulan April – Juni 2024;
 - 3) Hasil koreksi/verifikasi oleh Tim Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi akan ditindaklanjuti dengan melalui proses pembahasan dengan unit kerja terkait yang diagendakan pelaksanaannya pada bulan Juli – Agustus 2024, dengan rincian sebagai berikut :
 - a) Pelaksanaan Pembahasan dan Verifikasi Dokumen SKJ di lingkungan Kementerian Perhubungan dengan Tim dari Kementerian PAN dan RB pada tanggal 24 s.d 26 Juli 2024;
 - b) Pelaksanaan Pembahasan Lanjutan Dokumen SKJ di lingkungan BPSDMP pada tanggal 5 Agustus 2024;
 - c) Pelaksanaan Pembahasan Lanjutan Dokumen SKJ di lingkungan Direktorat Jenderal Perkeretaapian pada tanggal 12 Agustus 2024;



- d) Pelaksanaan Pembahasan Lanjutan Dokumen SKJ di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat pada tanggal 15 Agustus 2024;
 - e) Pelaksanaan Pembahasan Lanjutan Dokumen SKJ di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara pada tanggal 21 Agustus 2024;
 - f) Pelaksanaan Pembahasan Lanjutan Dokumen SKJ di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat pada tanggal 28 Agustus 2024.
- 4) Hasil pembahasan dengan unit kerja terkait dilanjutkan dengan penyempurnaan matrik pemetaan dan dokumen SKJ oleh masing-masing unit kerja Eselon I dalam kurun waktu bulan Agustus s.d Oktober 2024.
- 5) Hasil penyempurnaan akan ditindaklanjuti dengan kegiatan Finalisasi Dokumen SKJ yang diagendakan pada bulan Oktober s.d November 2024, guna proses lanjut penyampaian usulan kepada Menteri PAN dan RB untuk memperoleh persetujuan.
- c. Kementerian Perhubungan membuka Formasi CPNS sebanyak 1.391 formasi dengan penempatan tersebar di seluruh unit kerja baik pusat maupun UPT (Unit Pelayanan Teknis). Pengumuman penerimaan pengadaan CPNS tahun 2024 tercantum pada PG. 11 Tahun 2024 tentang Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan Formasi Tahun Anggaran 2024. Pelamar yang melakukan pendaftaran sejumlah 33.027 dan yang melakukan *submit* dokumen 23.889 melalui laman <https://sscasn.bkn.go.id> dengan rincian sebagai berikut:
- 1) Pelamar yang memenuhi syarat sejumlah 13.855 dan berhak mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar;
 - 2) Pelamar yang tidak memenuhi syarat sejumlah 10.034 dan tidak bisa mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar.
- Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi wajib mengikuti Seleksi Kompetensi Dasar dengan menggunakan *Computer Assisted*



Test (CAT) sesuai dengan lokasi dan waktu pelaksanaan yang ditetapkan, kecuali bagi pelamar yang memilih menggunakan nilai SKD CPNS Tahun Anggaran 2023 untuk nilai SKD CPNS Tahun Anggaran 2024.

Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi diwajibkan mencetak kartu tanda peserta ujian CPNS tahun 2024 setelah dilakukan pengumuman jadwal pelaksanaan SKS melalui <https://sscasn.bkn.go.id> dengan menggunakan *username* dan *password* yang sama pada saat pendaftaran. Pelaksanaan seleksi kompetensi dasar akan dilakukan sesuai dengan *timeline* dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang dijadwalkan pada minggu ke-3 Oktober 2024 sampai dengan minggu ke-3 November 2024.

- d. Telah dilaksanakan Kegiatan Sosialisasi Pemberkasan CPNS menjadi PNS dan monitoring pelaksanaan Latsar CPNS Kemenhub TA. 2024 gelombang IV pada tanggal 11 s.d 13 Juli 2024, gelombang V pada tanggal 24 s.d 26 Juli 2024, gelombang VI pada tanggal 07 s.d 09 Agustus 2024 dan gelombang VIII pada tanggal 08 s.d 10 September 2024 bertempat di Pusbang Aparatur SDM Perhubungan. Kegiatan sosialisasi dilakukan oleh tim dari Bagian Perencanaan SDM yaitu melakukan pemberkasan CPNS menjadi PNS terkait dokumen yang harus dipersiapkan untuk pengangkatan menjadi PNS serta melakukan monitoring latsar untuk memastikan kesesuaian peserta yang hadir sesuai dengan ditetapkan dan memastikan pelaksanaan kegiatan pelatihan dasar CPNS dan pembangunan karakter berjalan dengan lancar, terkendali sesuai dengan rencana dan prosedur serta peraturan yang berlaku.
- e. Kegiatan Monitoring Pelaksanaan SKD SIPENCATAR Jalur Pola Pembibitan Perguruan Tinggi Kementerian Perhubungan tahun anggaran 2024 dilaksanakan di Makassar, Denpasar dan Bandung pada tanggal 21 s.d 23 Juli 2024. Monitoring dilakukan oleh tim dari Bagian Perencanaan SDM yaitu melakukan pemantauan dan monitoring para peserta seleksi kompetensi dasar SIPENCATAR Jalur Pola Pembibitan Perguruan Tinggi



Kementerian Perhubungan yang hadir sesuai dengan peserta yang telah ditetapkan dan untuk memastikan alur pelaksanaan seleksi kompetensi dasar berjalan dengan lancar, baik dan terkendali sesuai dengan rencana dan prosedur serta peraturan yang berlaku.

- f. Kegiatan Konsenyering Persiapan Pengumuman Penerimaan CPNS di lingkungan Kementerian Perhubungan dilaksanakan pada tanggal 14 s.d 16 Agustus 2024 bertempat di Hotel Yuan Garden. Kegiatan tersebut mengundang seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan dengan pembahasan melakukan penyempurnaan pada naskah pengumuman seleksi pengadaan CPNS di lingkungan Kementerian Perhubungan dan disetujui seluruh peserta rapat dan pengumuman seleksi pengadaan CPNS Tahun Anggaran 2024 akan diumumkan pada tanggal 19 Agustus 2024.
- g. Kegiatan Bimbingan Teknis Verifikator Seleksi Administrasi CPNS Kementerian Perhubungan TA. 2024 dilaksanakan pada tanggal 26 s.d 28 Agustus 2024 di Hotel Grand Orchardz Kemayoran. Kegiatan tersebut mengundang seluruh peserta perwakilan unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan dengan pembahasan terkait kebijakan verifikasi kepada seluruh verifikator Kementerian Perhubungan dan pembagian PIC dari Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi untuk setiap unit kerja apabila ada kendala yang ditemui saat proses verifikasi.
- h. Kegiatan Konsenyering Verifikasi I Seleksi Administrasi Pengadaan CPNS TA. 2024 dilaksanakan pada tanggal 29 sd 31 Agustus 2024 bertempat di Hotel Grand Mercure Kemayoran. Kegiatan tersebut melibatkan perwakilan dari unit kerja dengan agenda melakukan verifikasi berkas dan validasi dokumen seleksi administrasi peserta CPNS yang telah melakukan pendaftaran dan *submit* pada seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan.
- i. Kegiatan Konsenyering Verifikasi II Seleksi Adminitrasi Pengadaan CPNS TA. 2024 dilaksanakan pada tanggal 05 s.d 07 September 2024 bertempat di Hotel Episode Tangerang. Kegiatan tersebut melibatkan perwakilan unit kerja dengan agenda melakukan pendaftaran dan *submit*

pada seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan.

- j. Kegiatan Konsenyering Supervisi Seleksi Administrasi CPNS di lingkungan Kementerian Perhubungan TA. 2024 pada tanggal 11 s.d 13 September 2024 di Hotel Ibis Style Tanah Abang. Kegiatan tersebut melibatkan perwakilan dari unit kerja dengan agenda melakukan supervisi dan menyelesaikan verifikasi dan validasi dokumen seleksi administrasi peserta CPNS yang telah melakukan pendaftaran dan *submit* pada seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan.
- k. Telah dilaksanakan Verifikasi Dan Validasi Hasil Penyusunan Formasi CPNS Pola Pembibitan Kementerian Perhubungan Tahun Kelulusan 2024 dilaksanakan pada tanggal 08 s.d 10 Juli 2024 di AONE Hotel Jakarta. Tujuan dilaksanakan kegiatan tersebut untuk melakukan verifikasi dan validasi hasil penyusunan usulan Formasi CPNS Pola Pembibitan Tahun Kelulusan 2024 pada setiap unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan.
- l. Kegiatan Monitoring Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar SIPENCATAR Jalur Pola Pembibitan Perguruan Tinggi Kementerian Perhubungan Tahun 2024 pada tanggal 23 s.d 25 Juli 2024 bertempat di Kantor Regional II BKN Surabaya. Maksud dan tujuan kegiatan tersebut yaitu memantau dan monitoring para peserta seleksi kompetensi dasar SIPENCATAR Jalur Pola Pembibitan Perguruan Tinggi Kementerian Perhubungan yang hadir sesuai dengan peserta yang telah ditetapkan dan untuk memastikan alur pelaksanaan seleksi kompetensi dasar berjalan dengan lancar, baik dan terkendali sesuai rencana dan prosedur serta peraturan yang berlaku.
- m. Kegiatan Monitoring Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar SIPENCATAR Jalur Pola Pembibitan Perguruan Tinggi Kementerian Perhubungan Tahun 2024 pada tanggal 24 s.d 26 Juli 2024 bertempat di Kantor Regional XII BKN Aceh. Hasil dalam kegiatan pelaksanaan Seleksi Kompetensi Dasar SIPENCATAR di lingkungan Kementerian Perhubungan pada lokasi ujian kantor regional XIII BKN Aceh yaitu hari Kamis tanggal 25 Juli 2024 ada dua sesi dengan total peserta 101 dan



tidak hadir 9 orang dan hari jumat tanggal 26 juli 2024 sesi I dengan jumlah peserta hadir 53 dan tidak hadir 2 orang, sesi II dengan jumlah peserta hadir 51 orang dan tidak hadir 4 orang.

- n. Kegiatan sosialisasi PP Nomor 2 Tahun 2024 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis PNBPN dan Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2024 tentang Besaran, Persyaratan dan Tata Cara Pengenaan Tarif sampai dengan Rp. 0,00 (nol rupiah) atau 0% (nol persen) atas jenis PNBPN dilaksanakan pada tanggal 29 Juli 2024 bertempat di Grand Sahid Jaya Hotel. Dengan hasil yang dicapai adalah adanya perubahan dan kebijakan baru terkait penambahan jenis baru (antara lain: Penilaian Kompetensi Pegawai metode lainnya, penilaian potensi pegawai berbasis *online*), perubahan nomenklatur jenis PNBPN menyesuaikan nomenklatur jabatan baru sesuai dengan Permen PAN dan RB Nomor 37 dan 38 Tahun 2020, penambahan jenis PNBPN di luar kantor BKN dengan metode *e-learning* pada jenis PNBPN berupa pembinaan jabatan fungsional di bidang kepegawaian, penyesuaian tarif PNBPN seleksi dengan metode CAT dan total jumlah jenis PNBPN pada RPP tarif BKN sebanyak 112 jenis PNBPN.
- o. Kegiatan Rapat Koordinasi Penyamaan Persepsi Mekanisme Pengolahan Nilai Seleksi Kompetensi Dasar Sekolah Kedinasan yang dilaksanakan pada tanggal 30 Juli 2024 bertempat di Hotel Mercure Jakarta Gatot Subroto. Berdasarkan Keputusan Menteri PAN dan RB Nomor 144 Tahun 2024 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Dasar Seleksi Penerimaan Mahasiswa/Praja/Taruna Sekolah Kedinasan pada Kementerian/Lembaga Tahun Anggaran 2024, bahwa nilai ambang batas yang harus dipenuhi oleh peserta adalah nilai ambang batas setiap peserta SKD sekolah kedinasan dan nilai ambang batas afirmasi. Jika terdapat peserta yang mempunyai nilai kumulatif seleksi kompetensi dasar sama maka penentuan peserta yang dapat mengikuti seleksi lanjutan didasarkan pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2021 tentang seleksi penerima mahasiswa/praja/taruna sekolah kedinasan pada Kementerian/Lembaga.
- p. Kegiatan *Focus Grup Discussion* penyusunan Visi Digital sektor



transportasi 2024 serta program transformasi digital sektor transportasi 2025-2029 pada tanggal 31 Juli s.d 01 Agustus 2024 bertempat di Movepick Hotel Jakarta. Kegiatan ini dibagi menjadi 2 (dua) hari yaitu pada hari rabu tanggal 31 Juli 2024 terdiri dari 3 diskusi panel. Diskusi panel pertama dilaksanakan kegiatan *plenary*, diskusi panel kedua dengan narasumber diskusi panel ketiga dari PT. MTI selaku konsultan SPBE Kementerian Perhubungan. Pada hari Kamis tanggal 01 Agustus 2024 dilanjutkan dengan pemaparan dari setiap unit kerja Eselon I di lingkungan Kementerian Perhubungan.

- q. Kegiatan Penyelesaian Integrasi dan Disparitas Data ASN pada aplikasi SIK Kementerian Perhubungan dan aplikasi SIASN BKN dilaksanakan pada tanggal 08 s.d 10 Agustus 2024 bertempat di Hotel Grand Mercure Kemayoran. Integrasi data ASN dua arah tahap pertama sudah selesai yaitu data riwayat jabatan, data riwayat diklat penjenjangan dan teknis, data riwayat kepangkatan, data riwayat pendidikan, data profil pribadi dan data riwayat penilaian kinerja. Hasil dari rapat lanjutan penyelesaian integrasi tahap kedua aplikasi SIK Kemenhub dengan SIASN BKN dan disparitas data ASN di lingkungan Kemenhub dengan Pusat Data dan Teknologi Informasi, bahwa telah diintegrasikan 2 (dua) arah yaitu menu Data Riwayat Penghargaan, Data Riwayat CPNS/PNS dan Hukuman Disiplin.
- r. Kegiatan Sosialisasi Pembukaan Pendaftaran Pelatihan *Profesional Academy* tema *Cyber Security* dengan Kementerian dan Lembaga yang diselenggarakan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika tanggal 15 Agustus 2024 di Aston Bintaro Hotel dan Conference Center, Banten. Kegiatan ini dilaksanakan untuk memberi informasi terkait jenis, alur pendaftaran dan jadwal pelatihan kepada peserta perwakilan dari Kementerian/Lembaga yang hadir, sehingga diharapkan dapat menginformasikan kembali ke unit kerja masing-masing untuk memberikan kesempatan bagi pegawai meningkatkan kompetensi terkait IT melalui pelatihan *Digital Talent Scholarship Professional Academy Batch 3-Cyber Security*.



- s. Kegiatan Evaluasi Penyampaian LHKPN Tahun 2023 Pelaporan Tahun 2024 dan Penyusunan Daftar Wajib Lapor LHKPN Tahun 2024 Pelaporan Tahun 2025. Kegiatan ini dilaksanakan pada hari senin s.d rabu, tanggal 23 s.d 25 September 2024 di Hotel Permata Bogor. LHKPN adalah daftar seluruh harta kekayaan penyelenggaraan negara termasuk harta yang dimiliki oleh penyelenggara negara, pasangan dan anak yang masih dalam tanggungan. Pejabat wajib LHKPN tahun 2023 di lingkungan Kementerian Perhubungan telah melaporkan harta kekayaan periode 1 Januari s.d 31 Maret 2024 sejumlah 5.741 wajib lapor dengan persentase 100%.
- t. Telah dilaksanakan Kegiatan terkait Pengelolaan Jabatan Fungsional antara lain:
 - 1) Telah dilaksanakan rapat mengenai Finalisasi Kebutuhan Formasi Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan, Persiapan Usulan Kebutuhan Formasi Jabatan Fungsional Bidang Kesehatan ke Kementerian Kesehatan dan tindak lanjut pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengangkatan dan kenaikan jenjang jabatan fungsional;
 - 2) Rapat Koordinasi Teknis Jabatan Fungsional Transportasi di lingkungan Kementerian Perhubungan pada hari Rabu s.d Jumat tanggal 25 s.d 26 September 2024 di Ramayana Ballroom, Lantai 3 Griya Persada Convention Hotel dan Resort Bandung, Semarang;
 - 3) Koordinasi Penyusunan Rekomendasi Formasi untuk Jabatan Fungsional di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan;
 - 4) Pembahasan Penyusunan Pedoman Formasi Jabatan Fungsional Pengawas Keselamatan Pelayaran (PKP);
 - 5) Pembinaan Jabatan Fungsional Bidang Transportasi dan Bimbingan Teknis Konversi Predikat Kinerja Menjadi Angka Kredit Jabatan Fungsional untuk PNS di lingkungan Kementerian Perhubungan.
- u. Pada Triwulan III telah diselenggarakan kegiatan untuk dapat mengimplementasikan Manajemen Talenta dan meningkatkan Sistem Merit dalam penyelenggaraan Manajemen ASN di lingkungan

Kementerian Perhubungan maka dilaksanakan Penilaian Kompetensi dan Potensi bagi PNS dengan metode *Computer Assisted Competency Test (CACT)* yang bertujuan untuk mengetahui 3 (tiga) kompetensi yaitu Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural, Kompetensi Literasi Digital dan *Emerging Skill/Future Skill*, yang hasilnya akan terintegrasi melalui SIASN. Data hasil kompetensi ini akan dimanfaatkan untuk pengelolaan manajemen ASN yaitu penyusunan kebutuhan pegawai, pola karier, rotasi/mutasi, promosi dan pengembangan kompetensi di Kementerian Perhubungan. Pelaksanaan CACT pada Triwulan III dilaksanakan di beberapa daerah diantaranya yaitu:

- 1) Kantor Regional II BKN Surabaya;
- 2) Kantor Regional IV BKN Makassar;
- 3) Kantor Regional X BKN Denpasar;
- 4) Kantor Regional VII BKN Palembang;
- 5) Kantor Regional VI BKN Medan;
- 6) UPT BKN Balikpapan;
- 7) UPT BKN Sorong;
- 8) Kantor Regional XIII BKN Banda Aceh;
- 9) Kantor Regional I BKN Yogyakarta;
- 10) Kantor Regional IX BKN Jayapura;
- 11) Kantor Regional XI BKN Manado;
- 12) UPT BKN Padang;
- 13) Kantor Regional III BKN Bandung;
- 14) Kantor Regional XII BKN Pekanbaru;
- 15) UPT BKN Kupang;
- 16) UPT BKN Batam.

Data hasil kegiatan ini telah jumlah peserta yang telah mengikuti CACT pada Triwulan III berjumlah 12.620 (Dua Belas Ribu Enam Ratus Dua Puluh) orang peserta.

- v. Menghadiri Undangan Pembukaan Diklat Pengembangan Karakter Pelatihan Kepemimpinan dan Pengawas;
- w. Melakukan seleksi administrasi dan mengirim usulan hasil seleksi

administrasi atas penawaran beasiswa Politeknik Negara STAN;

- x. Pelaksanaan Ujian Dinas 2 (dua) angkatan menggunakan DIPA Sekretariat Jenderal Perhubungan Udara;
- y. Mengedarkan penawaran beasiswa Pendidikan Ilmu Kepegawaian Angkaran XVIII Badan Kepegawaian Negara kepada seluruh pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan;
- z. Pelaksanaan Ujian Dinas 1 (satu) angkatan menggunakan DIPA Sekretariat Jenderal Perhubungan Darat;
- aa. Penerbitan sertifikat kelulusan hasil pelaksanaan Ujian Dinas pada Direktorat Jenderal Laut;
- bb. Menghadiri undangan pembukaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator;
- cc. Menghadiri Undangan Pembukaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas;
- dd. Pelaksanaan Ujian Dinas 2 (dua) angkatan menggunakan DIPA Sekretariat Jenderal Perhubungan Darat;
- ee. Menghadiri Undangan Pembukaan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas;
- ff. Penerbitan sertifikat kelulusan hasil pelaksanaan Ujian Dinas pada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.

Sehubungan dengan terbitnya Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 70 ayat (3), bahwa KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara) tetap melaksanakan fungsinya sampai dengan ditetapkannya peraturan pelaksana Undang-Undang. Penilaian *merit system* pada tahun 2024 masih menggunakan Surat Keputusan KASN Nomor 31/KEP.KASN/C/VII/2023 tanggal 12 Juli 2023 dan selanjutnya menunggu kebijakan dari Kementerian PAN dan RB untuk pelaksanaan penilaian merit system. Rekap nilai Indeks *Merit System* Kementerian Perhubungan Tahun 2023 sebagai berikut:



Rekap Nilai Indeks *Merit System* Kementerian Perhubungan

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
1	Perencanaan Kebutuhan	1 Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) yang sudah ditetapkan PPK.	Telah tersedia peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 tahun) berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi yang telah ditetapkan dengan keputusan PPK.	2.5	4	3	Kemenhub sudah menyusun Peta Jabatan setiap unit kerja dan sudah ditetapkan PPK, (contoh Peta Jabatan Itjen tahun 2022). Sudah dilampirkan kembali peta jabatan yang sudah terlihat data <i>bezeting</i> dan kebutuhannya namun masih berupa <i>excel</i> . Rencana kebutuhan Kemenhub sudah disusun berdasarkan abk, <i>bezetting</i> dan BUP (2020-2024) namun belum di tetapkan PPK, masih dalam bentuk <i>excel</i> .	7.5
		2 Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan <i>up to date</i> yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi.	Telah tersedia data Kepegawaian yang dikelola melalui aplikasi Sistem Informasi Kepegawai berbasis sistem informasi, yang diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin).	2.5	4	4	Sudah tersedia data kepegawaian Kemenhub dalam SIMPEG dan sudah di perbaharui secara <i>realtime</i> , serta sudah terintegrasi dengan data lainnya (kinerja dan disiplin).	10
		3 Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun	Telah tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun dalam	2.5	4	4	Sudah ada data BUP beberapa tahun ke depan dalam SIK, namun memang yang di <i>capture</i> hanya	10



No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
			yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir.	Sistem Informasi Kepegawaian yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir dan diperbarui secara otomatis.				tahun 2022-2024. *mohon melengkapi sampai 5 tahun kedepan *bagaimana proses <i>updating</i> data.	
		4	Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun).	Telah tersusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun) berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah.	2.5	4	4	Dokumen formasi kebutuhan ASN Kemenhub sudah disusun berdasarkan kebutuhan <i>bezzeting</i> dan BUP. Rencana kebutuhan sudah mempertimbangan rencana instansi dan pembangunan infrastruktur. Hal ini sudah tertuang dalam setiap pengajuan formasi ke Kemenpan belum melampirkan anjab, abk, dan Renstra	10
		Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)							Total 37.5
2	Pengadaan	1	Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan.	Rencana pengadaan ASN berdasarkan Anjab dan ABK sesuai peta potensi daerah dan prioritas pembangunan telah disusun dan disampaikan ke Kementerian PAN dan RB melalui e-formasi. Telah dilaksanakan juga Pengadaan CPNS Kementerian Perhubungan	2	4	4	Rencana pengadaan tahun berjalan terlihat dalam e-formasi kemenpan yang sudah disesuaikan dengan abk dan BUP dan surat pengajuan formasi ke Menpan (2.2). Rencana pengadaan sudah sesuai dengan renstra prioritas instansi. Mewujudkan SDM yang profesional	8



No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
				Formasi Tahun 2021 dengan jumlah formasi 2.445 (dua ribu empat ratus empat puluh lima) yang terdiri dari Tenaga Kesehatan sejumlah 14 (empat belas), Tenaga Teknis sejumlah 17 (tujuh belas) sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 878 Tahun 2021 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2021.				dan integritas. *anjab abk belum dilampirkan.	
		2	Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.	Sejak tahun 2019 telah ditetapkan Pedoman Pelaksanaan Tata Cara Tahapan Tes dalam Pengadaan CPNS Formasi 2019 melalui Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan Nomor KP. 569 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) Pengadaan Calon	2	4	4	Kemenhub sudah mempunyai Juknis Seleksi Administrasi, Pedoman SKB Pengadaan CPNS, dikarenakan terdapat beberapa tes SKB lainnya yang tidak diatur secara nasional terutama terkait Tes Kesehatan dan Tes Fisik. Setiap pengadaan CPNS di Kemenhub selalu mengacu pada pedoman teknis terutama SKB	8



No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
				Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Formasi Tahun Anggaran 2019 di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Pada Tahun 2021 ditetapkan Petunjuk Teknis tentang Pelaksanaan Seleksi Administrasi Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2021 melalui Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor KP. 389 Tahun 2021 Tanggal 06 Juli 2021 dan Pedoman Pelaksanaan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) Formasi Tahun Anggaran 2021 di Lingkungan Kementerian Perhubungan melalui Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor KP. 353 Tahun 2021 tanggal 30 Juni 2021.				yang disesuaikan setiap tahunnya. Termasuk saat pandemi covid telah disesuaikan.	
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka,	Pelaksanaan Penerimaan CPNS Tahun 2021 telah dilaksanakan	2	4	4	Pengadaan CPNS Kemenhub sudah dilaksanakan secara obyektif	8



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif.	melalui tahapan tes Standar Kompetensi Dasar (SKD) dan Standar Kompetensi Bidang (SKB). Setiap tahapan diumumkan secara terbuka melalui berbagai media. Sebelum pengumuman akhir hasil kelulusan, 1 telah diberikan kesempatan untuk mengajukan sanggah selama 3 (tiga) hari. Penetapan hasil akhir penerimaan calon ASN 2021 telah dilakukan secara obyektif dan transparan, dengan dokumentasi antara lain : 1. Telah ditetapkan SK Tim Panitia Pelaksana Pengadaan CPNS 2. Telah ditetapkan SK Tim Sekretariat Pelaksana Pengadaan CPNS 3. Pengumuman Pengadaan CPNS yang telah diumumkan melalui Website Kementerian Perhubungan dan Panselnas.				dan terbuka. Publikasi secara terbuka dan transparan, bekerjasama dengan biro informasi. Pengadaan dilakukan oleh Tim Pelaksanaan Pengadaan CPNS yang ditetapkan oleh PPK.	
		4 Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi	Telah dilaksanakan Pelatihan Dasar	2	4	3	Kemenhub sudah melaksanakan Pelatihan Dasar	6



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		CPNS.	bagi CPNS Kementerian Perhubungan yang diintegrasikan dengan Pelatihan Pembangunan Karakter, Diklat Transportasi Tingkat Dasar, Diklat Pengadaan Barang dan Jasa serta telah dilakukan Evaluasi Pasca Diklat Pelatihan Dasar CPNS dengan sistem penilaian 180 derajat (kepada atasan langsung) mencakup pemahaman terhadap materi pelatihan dan penilaian kinerja CPNS di instansi tempat bertugas.				dalam kurun waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak diangkat sebagai CPNS dan sudah menyusun laproan evaluasi pasca latsar termasuk keberlanjutan dari aktualisasi. Namun belum terdapat pemberian materi atau program teknis untuk pengembangan kompetensi CPNS.	
		5 Persentase CPNS yang diangkat menjadi PNS ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar.	Telah ditetapkan Keputusan Menteri Perhubungan tentang Pengangkatan CPNS menjadi PNS Formasi Tahun 2018 di lingkungan Kementerian Perhubungan.	2	4	4	Penempatan formasi CPNS dan PNS Kemehub sudah sesuai.	8
		Catatan KASN untuk Aspek 2 : (kosong)						Total 38
3	Pengembangan Karir	1 Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk	Kementerian Perhubungan sudah mempunyai peraturan internal tentang SKJ (Manajerial dan Sosial Kultural)	5	4	4	Kemenhub sudah mempunyai peraturan internal tentang SKJ (Manajerial dan Sosial Kultural) untuk Jabatan	20



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		setiap jabatan.	untuk Jabatan struktural. Sedangkan untuk Standar Kompetensi Teknis sudah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 204 Tahun 2021 tentang Kamus Kompetensi Teknis urusan Pemerintah Bidang Perhubungan.				struktural, namun dalam peraturan tersebut seperti uraian jabatan yang terdiri dari kualifikasi yang harus dimiliki, tidak terlihat ukuran standar kompetensinya. Sedangkan untuk Standar Kompetensi Teknis sudah ditetapkan dalam Kepmen No. 204 Tahun 2021 tentang Kamus Kompetensi Teknis urusan Pemerintah Bidang Perhubungan.	
		2 Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/ kompetensi.	Telah dibuat profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF.	5	4	2	Sudah melaksanakan penilaian kompetensi (<i>assessment</i>) untuk jabatan struktural (2, 3 dan 4) serta jabatan fungsional untuk dosen. Sudah memiliki sistem DMS (<i>Document Management System</i>) untuk mengelola data hasil <i>assessment</i> . JPT sudah di <i>assessment</i> semua, Administrator 80%, Pengawas 60%	10
		3 Ketersediaan <i>Talent Pool</i> yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi	Telah dilaksanakan Penilaian dan Pemetaan Potensi dan Kompetensi (<i>assessment</i>)	5	4	2	Berdasarkan bukti yang dilampirkan, Kemenhub sudah menyusun <i>talent pool</i> berdasarkan kompetensi dan	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		manajerial dan hasil penilaian kinerja.	untuk pejabat pelaksana (proyeksi jabatan pengawas), pejabat pengawas (proyeksi jabatan administrator), pejabat administrator (proyeksi jabatan pimpinan tinggi pratama) dan pejabat pimpinan tinggi pratama (proyeksi jabatan pimpinan tinggi madya) dalam rangka penyusunan <i>talent pool</i> ASN Kementerian Perhubungan serta telah dilakukan <i>assessment</i> bagi para dosen di lingkungan Kementerian Perhubungan.				kinerja untuk jabatan struktural (eselon 2, 3 dan 4). Untuk jabatan fungsional digabungkan dengan kotak manajemen talenta struktural sesuai dengan pangkat di jenjang yang setara. Penyusunan <i>talent pool</i> sementara dikelola secara manual (<i>excel</i>) diambil dari data kinerja (SKP) dan hasil <i>assessment</i> yang dikelola.	
		4 Ketersediaan rencana suksesi yang telah sesuai dengan standar kompetensi teknis jabatan dengan mempertimbangkan pola karir instansi.	Telah dilakukan rencana suksesi untuk JPT, JA dan JF.	2.5	3	0	Kemenhub belum dapat memperlihatkan rencana suksesi yang sudah ada. Bukti hanya menunjukkan usulan pengembangan karir pegawai, serta profil pegawai berdasarkan hasil <i>asesment</i> yang diperuntukan untuk promosi mutasi berdasarkan kualifikasi dan hasil penilaian kompetensi.	0



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		5 Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai.	Telah dilakukan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi, serta laporan akhir analisis kebutuhan diklat.	2.5	4	2	Kemenhub belum melakukan analisis kesenjangan kompetensi pegawai. Bukti yang dilampirkan hanya menunjukkan kesenjangan diklat yang harus diikuti oleh pegawai berdasarkan Diklat yang harus diikuti dari masing-masing jabatan. *Analisis kesenjangan hanya terdapat dalam laporan <i>assessment</i> masing-masing pegawai.	5
		6 Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja.	Telah dilakukan analisis kesenjangan kinerja untuk JPT dengan menggunakan indikator indkes profesional ASN.	2.5	4	3	Sudah menyusun laporan rekapitulasi hasil penilaian kinerja seluruh pegawai Kemenhub tahun 2021.	7.5
		7 Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN.	Strategi pengembangan kompetensi dan kinerja dilakukan dalam jangka pendek (1 tahun) dimana setiap tahun akan dilakukan rapat guna mengetahui dan merencanakan pengembangan kompetensi pegawai.	2.5	1	1	Kemehub belum menyusun strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan pegawai untuk tahun berjalan. Bukti yang dilampirkan hanya data pelatihan untuk memenuhi kompetensi 20 JP. Namun dalam LAKIP Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Kemenhub sudah mempunyai	2.5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
							beberapa program untuk meningkatkan kompetensi pegawai selama 1 Tahun yaitu Program Bantaun Pendidikan Pascasarjana dan Program Pengembangan Kompetensi Melalui Pelatihan (<i>Short Course</i>) seperti pelatihan bahasa inggris dan pelatihan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.		
		8	Penyelenggaraa n Diklat untuk mengatasi kesenjangan.	Sudah tersedia program diklat untuk memenuhi kewajiban 20 JP per tahun untuk setiap pegawai dengan telah diadakannya setiap tahun pelaksanaan pengembangan kompetensi	2.5	3	3	Diklat yang disusun oleh Kemehub berdasarkan atas kebutuhan diklat dari masing-masing unit kerja dalam rangka pemenuhan kompetensi 20 jam pelajaran per tahun sesuai kebutuhan individu dan organisasi, namun terdapat beberapa pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi pegawai.	7.5
		9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran	Telah dilakukan praktik kerja di sekolah-sekolah di lingkungan Kementerian Perhubungan	2.5	4	3	Terdapat beberapa MoU tersebut bertujuan untuk memberikan pelatihan kepada pegawai	7.5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		pegawai.	dengan BUMN dan dilakukan evaluasi setelah pelaksanaannya.				khususnya yang berkaitan dengan transportasi seperti otomotif, perkeretaapian dll. Sedangkan untuk praktik kerja yang sudah dilaksanakan terjadwal yaitu dilakukan oleh Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia di beberapa perusahaan seperti MRT dan LRT dan sudah terdapat laporan evaluasi hasil praktik kerja dosen (tahun 2022). Akan dilengkapi dengan laporan tahun.	
		10 Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> .	Kegiatan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i> telah dilaksanakan secara terjadwal terutama pada saat melaksanakan diklat kepemimpinan.	2.5	3	1	Sudah menyusun pedoman <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> . Namun belum dilaksanakan secara terjadwal. <i>Coaching</i> yang dilakukan Kemenhub hanya berupa dialog dari <i>feedback</i> atas <i>tindaklanjut</i> hasil <i>assessment</i> yang dilakukan oleh asesor, berdasarkan hasil penilaian <i>assessment</i> .	2.5
		Catatan KASN untuk Aspek 3 : (kosong)						Total 72.5
4	Promosi dan Mutasi	1 Penyusunan dan penetapan kebijakan internal	Telah disusun dan ditetapkan Peraturan Menteri Perhubungan	5	3	1	Kemenhub sudah mempunyai kebijakan internal tentang pola	5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		(Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir.	tentang: 1. Pola Karir Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan. 2. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan.				karier, dimana pelaksanaan pola karir berdasarkan kompetensi jabatan (Kualifikasi, Unsur Penujang, dan <i>Assessment</i>) dan profil kompetensi individu. Pengangkatan jabatan struktural dilakukan secara berjenjang, vertikal (promosi), horizontal (rotasi), dan diagonal. Pola karir yang dilakukan belum berdasarkan pada <i>manajemen talent</i>, karena memang saat ini masih dalam proses penyusunan. Dugaan praktek promosi dan rotasi JPT tidak melaporkan KASN.	
		2 Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi.	Telah disusun dan ditetapkan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan.	2.5	4	1	Kemenhub belum mempunyai peraturan internal tentang pengisian JPT. Namun sudah mempunyai Permen tentang pengangkatan pegawai dalam Jabatan baik jenis, ketentuan, persyaratan, periode dan pola mutasi jabatan. Peraturan tersebut mengalami perubahan pada tahun 2019 dengan menambahkan pasal terkait	2.5



No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
								persyaratan seleksi terbuka JPT. Namun memang dalam peraturan tersebut belum mengacu pada manajemen talenta.	
		3	Pelaksanaan kebijakan pengisian JPT, Jabatan Administrasi (Administrator dan Pengawas) secara terbuka dan kompetitif.	Telah dilakukan Seleksi Terbuka untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan Telah dilakukan Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas dengan metode <i>Assessment</i> .	2.5	4	0	Dugaan praktek rotasi dan mutasi JPT tanpa rekomendasi KASN Dokumen pendukung promosi mutasi akan diklarifikasi ke Pokja JPT 1.	0
		Catatan KASN untuk Aspek 4 : (kosong)							Total 7.5
5	Manajemen Kinerja	1	Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi.	1. Renstra Kementerian Perhubungan 2020-2024 masih dalam bentuk draft karena masih dalam proses penyusunan. 2. Sudah disusun Perjanjian Kinerja 2020.	5	4	4	Seluruh pegawai Kemenhub sudah menyusun perjanjian kinerja atau SKP yang diturunkan dari masing-masing atasan. PK dan SKP tersebut diinput dalam aplikasi kinerja, dan direview sebelum disetujui oleh atasan, sehingga harus saling sesuai.	20
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif.	1. Telah digunakan Aplikasi AP2KP dalam penilaian kinerja JPT sampai Jabatan	5	4	4	Proses penilaian kinerja dilakukan dengan pegawai harus menginput aktivitas harian dan kemudian atasan melakukan penialain setiap	20



No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
				Pelaksana. 2. SKEMARAJA mulai digunakan untuk monitoring kehadiran pegawai selama masa pandemi Covid 19.				minggunya. Selain itu atasan mereview SKP tahunan pegawai untuk disetujui atau tidak setiap tahunnya. Sehingga penilaian dan evaluasi kinerja pegawai selalu di kontrol oleh atasan melalui aplikasi tersebut. Untuk ukuran penilaian kinerja diatur dalam Permenhub No. 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemenhub, karena penilaian kinerja ini sebagai salah satu pertimbangan dalam pemberian tunjangan kepada pegawai setiap bulannya.	
		3	Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja.	Penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap bulan menggunakan aplikasi AP2KP yang sudah menyediakan ruang bagi pimpinan dan bawahan untuk berkomunikasi.	2.5	4	4	Penilaian kinerja dilakukan setiap bulan oleh atasan melalui aplikasi AP2KP Selain itu dalam aplikasi ini juga dilakukan penilaian perilaku pegawai. Penilaian kinerja dan perilaku tersebut berdasarkan Permenhub No. 41/2017 tentang Tata Cara	10



No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
								Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai. Bentuk dialog kinerja hanya berupa catatan perbaikan kinerja dari atasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahan Dialog kinerja sudah dapat tergambar dalam aplikasi AP2KP terutama terkait penyusunan SKP. Dialog kinerja secara <i>real</i> akan dibuatkan <i>form</i> atau mekanisme pelaksanaan dilaog kinerjanya. Setiap pagi biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi melakukan <i>morning tea</i> , dalam rangka untuk dialog kinerja, pembahasan sampai mana <i>progress</i> kinerjanya dan akan seperti apa. Disetiap sub sektor juga sudah melaksanakan, hanya saja secara formulir tidak intens kepada masing-masing pegawai.	
		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan	Telah dilaksanakan analisis permasalahan kinerja dan	5	3	1	Kemenhub melakukan analisis capaian kinerja secara umum,	5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.	dilaksanakan program pelatihan kompetensi untuk meningkatkan kinerja.				perbandingan target dan realisasi capaian masing-masing unit kerja. Belum dilaksanakan analisis permasalahan kinerja secara terstruktur masing-masing pegawai. Pada masing-masing sektor dilakukan penilaian dan analisa. Biro SDM melakukan pembinaan kepada masing-masing subsektor.	
		5 Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir.	Telah disusun peraturan yang mengatur persyaratan hasil penilaian kinerja dalam pembinaan dan pengembangan karir.	2.5	3	4	Berdasarkan beberapa peraturan menteri yang dilampirkan terkait pola karir dan pengangkatan PNS dalam jabatan, hasil penilaian kinerja menjadi unsur penunjang dalam pengembangan karir pegawai. Selain itu, hasil penilaian kinerja sudah menjadi salah satu aspek yang digunakan dalam penetapan <i>talent pool</i> .	10
		Catatan KASN untuk Aspek 5 : (kosong)						Total 65
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1 Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian	Telah tersedia dan dilaksanakan peraturan terkait dengan pembayaran tunjangan kinerja, yaitu :	2.5	4	3	Kemendagri Sudah mempunyai Peraturan Internal tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di	7.5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		kinerja.	1. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan. 2. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan.				Lingkungan Kementerian Perhubungan. Besaran Tukin berdasarkan kelas jabatan, yang dihitung atas akumulasi penilaian unsur disiplin kerja (40%) dan unsur prestasi kerja (60%) kemudian dikurangi pemotongan persentase karena izin dan/atau cuti.	
		2 Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk	Telah tersedia kebijakan terkait dengan pemberian penghargaan di Lingkungan Kementerian	2.5	4	4	Kemenhub sudah menetapkan kebijakan internal untuk pemberian penghargaan kepada pegawai	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi.	Perhubungan, yaitu : 1. Keputusan Menteri Perhubungan KM 92 Tahun 1999 tentang Tata Cara Tetap Pelaksanaan Pemberian Tanda Penghargaan Di Lingkungan Departemen Perhubungan. 2. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 35 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Wahana Tata Nugraha. 3. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 840 Tahun 2017 tentang Penerima Penghargaan Unit Kerja Dengan Kinerja Terbaik Di Lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2017. 4. Keputusan Menteri Perhubungan Republik				berprestasi yaitu penghargaan Adikarya (Teladan, Prestasi, Jasa, dan Pengabdian) diberikan setiap tahun saat Hari Perhubungan Nasional . Selain itu, terdapat beberapa kebijakan penghargaan di lingkungan kementerian perhubungan seperti penghargaan wahana tata nugraha (diberikan kepada Pemprov dan Pemkot/Pemkab yang dinilai berprestasi dalam penyelenggaraan transportasi perkotaan), penghargaan unit kerja dengan kinerja terbaik, penghargaan badan usaha angkutan penyeberangan terbaik.	



No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
				Indonesia Nomor KM 180 Tahun 2019 tentang Penetapan Kota/Kabupaten dan Provinsi Sebagai Penerima Penghargaan Wahana Tata Nugraha Tahun 2019. 5. Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KM 181 Tahun 2019 tentang Penerima Penghargaan Badan Usaha Angkutan Penyeberangan Terbaik Tahun 2019.						
		3	Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya.	Telah tersedia peraturan terkait dengan Kode etik di Lingkungan Kementerian Perhubungan, yaitu : Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 99 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan.	2.5	4	4	Kemenhub sudah mempunyai peraturan disiplin, kode etik dan kode perilaku yang sudah ditetapkan oleh PPK dan sudah disosialisasikan kepada pegawai (terdapat buku saku). Dalam peraturan tersebut Pembentukan tim majelis kode etik berdasarkan kasus pelanggaran yang terjadi (Ad Hoc). Terdapat peraturan internal	10	



No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
								tentang unit kepatuhan internal di lingkungan Kementerian Perhubungan yang memiliki tugas untuk memantau kepatuhan kode etik dan disiplin pegawai (absensi, pakaian dinas, sikap dan perilaku pegawai) di masing-masing unit kerja. Selain itu Kemenhub sudah menindaklanjuti rekomendasi KASN terkait pelanggaran Netralitas.	
		4	Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai.	Telah tersedia pengelolaan data terkait disiplin, Pelanggaran kode etik yang dilakukan pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang terintegrasi di Sistem Informasi Kepegawaian (SIK).	2.5	3	3	Kemenhub sudah mengelola data pelanggaran disiplin dalam Sistem Informasi Kepegawaian. Namun belum terintegrasi dengan data SAPK BKN. SAPK BKN saat ini masih satu arah, Instansi dapat <i>download</i> terkait data kepegawaiannya. Sedang diupayakan untuk integrasi dua arah.	7.5
		Catatan KASN untuk Aspek 6 : (kosong)							Total 35
7	Perlindungan dan Pelayanan	1	Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan,	1. Sudah berjalan layanan kesehatan berupa klinik kesehatan yang	2	3	4	Berdasarkan bukti yang dilampirkan, Kemenhub sudah memberikan beberapa program perlindungan	8



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional).	memberikan fasilitas pemeriksaan kesehatan dan terapi medis oleh dokter umum dan dokter spesialis di beberapa lokasi di lingkungan Kementerian Perhubungan. 2. Sudah tersedia aturan terkait pendampingan /bantuan hukum kepada pegawai selain kasus pidana dan korupsi. 3. Persiapan pembekalan yang akan memasuki masa purna bakti				kepada pegawai, berupa perlindungan hukum (SOP), kesehatan (izin klinik, unit pelayanan kesehatan), dan program pensiun (laporan pertahun).	
		2 Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi.	1. Telah tersedianya aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIK). 2. Telah tersedia aplikasi E-Persuratan. 3. Telah tersedia sistem AP2KP terkait dengan kinerja pegawai. 4. Telah tersedia aplikasi E-Planning terkait dengan	2	4	4	Berdasarkan bukti yang dilampirkan tersebut belum terlihat adanya layanan kepegawaian dalam SIK. Namun dalam <i>manual book</i> SIK yang di <i>upload</i> pada aspek selanjutnya dapat terlihat bawah dalam SIK terdapat menu layanan kepegawaian, diantaranya yaitu pengajuan cuti, perubahan data,	8



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
			perencanaan kegiatan. 5. Telah tersedia aplikasi E-Performance terkait dengan capaian kinerja. 6. Telah tersedia aplikasi Skema Raja terkait dengan Daftar Hadir selama COVID-19. 7. Telah tersedia aplikasi Monitoring Kesehatan Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan selama COVID-19.				kenaikan pangkat, gaji berkala dll.	
		Catatan KASN untuk Aspek 7 : (kosong)						Total 16
8	Sistem Informasi	1	Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis <i>online</i> yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai. Sistem Informasi Kepegawaian berbasis aplikasi <i>online</i> dengan data <i>realtime</i> dan telah terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.	2	4	4	Berdasarkan bukti yang dilampirkan, Kemhub sudah membangun dan menggunakan sistem informasi kepegawaian untuk mengelola segala data kepegawaian secara <i>online</i>. Proses pembaharuan data bisa dilakukan kapan saja oleh masing-masing pegawai dan akan diverifikasi terdahulu oleh admin. Dalam	8



No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
								aplikasi ini sudah terintegrasi dengan data lainnya seperti data pensiun, disiplin, kinerja dll, meskipun belum terdapat data kompetensi pegawai karena memang sampai saat ini masih dalam proses penyusunan.	
		2	Penerapan <i>e-performance</i> yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis <i>online</i> .	Penerapan <i>e-performance</i> telah terintegrasi dengan sistem informasi tentang penghargaan (tunjangan kinerja).	1	4	3	Penilaian kinerja pegawai dilakukan dalam sistem informasi kepegawaian dan sudah terintegrasi dengan perhitungan tunjangan kinerja. Selain itu terdapat sistem AP2KP (sistem monitoring kinerja pegawai) dan terdapat pula aplikasi <i>e-performance</i> yang bersifat mandiri terkait dengan capaian pengukuran kinerja pada Level Menteri, Eselon I, Eselon II, UP/Satker untuk mengelola data renstra, sasaran dan indikator, Program dan Kegiatan, Perjanjian Kinerja, serta realisasi anggaran. Namun penilaian kinerja dalam	3



No	Aspek	Indikator		Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
								aplikasi belum terintegrasi dengan pengembangan karir pegawai.	
		3	Penggunaan e-office yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian.	Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara paralel menggunakan elektronik (e-office) dan secara manual untuk memudahkan pelayanan terhadap pegawai. Aplikasi yang strategis sudah terhubung pada sistem dashboard pimpinan dengan sistem Single Sign On (SSO).	1	0	2	Berdasarkan bukti yang dilampirkan, Kemenhub sudah mempunyai salah satu bentuk e-office yaitu e-persuratan untuk mengelola surat masuk ataupun keluar, disposisi surat, nota dinas, dan mentracking posisi surat. Selain itu, dalam kondisi Pandemi ini Kemenhub mempunyai aplikasi Skema Raja yaitu sistem presensi kehadiran secara elektronik dan untuk memonitoring penugasan pegawai jarak jauh. 1. Skema Raja (presensi). 2. Sijago (Sistem Informasi Usulan Jabatan Fungsional). 3. e-bangga (pengembangan kompetensi) 4. E-persuratan Namun belum keseluruhan administrasi kepegawaian dilakukan	2



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
							secara <i>online</i> melalui e- <i>office</i> , dan belum tersedia <i>dashboard</i> pimpinan.		
		4	Pembangunan dan penggunaan <i>asesment center</i> dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi;	<i>Aessment center</i> telah dimanfaatkan dalam sistem penilaian kompetensi pegawai untuk JPT, Administrator dan Pengawas	2	4	3	Berdasarkan bukti yang dilampirkan, Kemenhub sudah melaksanakan <i>assessment</i> untuk JPT, Administrator dan Pengawas untuk pengisian jabatan yang lowong di lingkungan Kementerian Perhubungan. Pelaksanaan <i>assessment</i> bekerjasama dengan LMFEB-UI, dan LPKM Psikologi UGM dimana setiap tahun dilakukan kurang lebih 600-700 peserta, karena keterbatasan anggaran dan SDM.	6
		Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)							Total 19
Total Penilaian Mandiri : 374									
Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 290.5									

3. Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan

Kementerian Perhubungan pada tahun 2023 menargetkan Indeks RB sebesar 80,5 namun sesuai hasil LHE dari Kementerian PAN dan RB bahwa Kementerian Perhubungan mendapatkan Nilai Indeks RB 77,82 yang



sebelumnya mendapatkan Nilai Indeks RB 75,82. Perubahan Nilai Indeks RB mengalami penyesuaian dikarenakan adanya penambahan Skor pada Indikator Persentase Penyederhanaan Struktur Organisasi.

Nilai Indeks RB Kementerian Perhubungan Tahun 2023 mengalami penurunan disebabkan karena adanya perubahan pada nilai akhir skor yang telah ditetapkan dalam Permenpan RB Nomor 9 Tahun 2023, yang sebelumnya nilai skor maksimal ditetapkan 100 berubah menjadi 110 yang terbagi menjadi skor RB General 100 dan skor RB Tematik 10. Meskipun nilai Indeks RB Kementerian Perhubungan mengalami penurunan namun sesuai dengan Permenpan RB Nomor 9 Tahun 2023 untuk kategori yang diperoleh Kementerian Perhubungan mengalami peningkatan yang sebelumnya mendapatkan kategori BB dengan predikat baik dan pada tahun 2023 mendapatkan kategori BB dengan predikat sangat baik.

Adapun target pada Triwulan I yaitu merevisi Road Map RB menyesuaikan dengan Permenpan RB Nomor 9 Tahun 2023 dan Kepmenpan RB Nomor 739 Tahun 2024 yang didalamnya terdapat penyesuaian indikator sasaran strategis 1 (terciptanya tata kelola pemerintahan digital yang efektif dan kolaboratif) dan indikator sasaran strategis 2 (terciptanya budaya birokrasi berAKHLAK dengan ASN yang profesional). Pada Triwulan III Kementerian Perhubungan telah mendapatkan kembali penyesuaian Nilai Indeks RB tahun 2023 sebesar 85,26 yang sebelumnya mendapatkan nilai indeks 77,82. Penyesuaian tersebut diperoleh dari afirmasi pada nilai RB General dan RB Tematik yang telah disetujui oleh Kementerian PAN dan RB. Adapun hasil Afirmasi Nilai Indeks RB Kementerian Perhubungan Tahun 2023 dijadikan dasar sebagai pengajuan usulan Kenaikan Tunjangan Kinerja Pegawai Kementerian Perhubungan dan telah disetujui Kementerian PAN dan RB dengan telah diterbitkannya Surat Permohonan Izin Prinsip oleh Kementerian PAN dan RB. Sebagai data dukung dalam kurun waktu Januari s.d September 2024 telah dilaksanakan kegiatan antara lain:

- a. Telah dilaksanakan kegiatan pembahasan Reviu Road Map Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi di lingkungan



Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada hari Rabu, 17 Januari 2024;

- b. Telah dilaksanakan kegiatan persiapan pelaksanaan penilaian evaluasi Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan tahun 2024 pada hari Rabu, 21 Februari 2024;
- c. Menghadiri undangan dari Direktorat Jenderal Perhubungan Darat terkait kegiatan rapat pembahasan tindak lanjut rekomendasi Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan tahun 2024 pada hari Senin, 26 Februari 2024;
- d. Telah dilaksanakan kegiatan Reviu hasil evaluasi Reformasi Birokrasi tahun 2023 dan persiapan pelaksanaan evaluasi Reformasi Birokrasi tahun 2024 di lingkungan Kementerian Perhubungan pada hari Kamis s.d Sabtu, 29 Februari s.d 2 Maret 2024;
- e. Telah disampaikan Nota Dinas Kepala Biro SDM dan Organisasi kepada seluruh Kepala Bagian di lingkungan Biro SDM dan Organisasi Nomor. 261/Ro.II/III/2024 tanggal 19 Maret 2024 hal Laporan Tindak Lanjut Rekomendasi RB 2023 dan Capaian Triwulan I Rencana Aksi RB Bidang SDM dan Kelembagaan Tahun 2024;
- f. Menghadiri undangan dari Biro Komunikasi dan Informasi Publik terkait kegiatan reviu data isian revisi Road Map Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan tahun 2024 pada hari Rabu, 27 Maret 2024;
- g. Telah dilaksanakan kegiatan tindak lanjut dan persiapan pemenuhan dokumen pendukung penyesuaian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Perhubungan pada hari Kamis, 4 Juli 2024;
- h. Telah dilaksanakan kegiatan pembahasan teknis, inventarisir dan verifikasi dokumen pendukung penyesuaian tunjangan kinerja di lingkungan Kementerian Perhubungan pada hari Senin, 8 Juli 2024;
- i. Telah dilaksanakan kegiatan pembahasan teknis dan penyampaian dokumen pendukung penyesuaian tunjangan kinerja di Kementerian Perhubungan pada hari Selasa, 16 Juli 2024;
- j. Menghadiri undangan dari Dirjen Perhubungan Laut terkait kegiatan Workshop Penataan Ketatalaksanaan dan Peningkatan Kualitas



Pelayanan Publik Tahun 2024 Tahap I pada hari Senin s.d Selasa, tanggal 22 s.d 23 Juli 2024;

- k. Telah dilaksanakan kegiatan tindak lanjut penyesuaian tunjangan kinerja di Kementerian Perhubungan pada hari Rabu, tanggal 31 Juli 2024;
- l. Telah dilaksanakan kegiatan pembahasan tindak lanjut penyesuaian tunjangan kinerja di Kementerian Perhubungan pada hari Selasa, tanggal 20 Agustus 2024;
- m. Telah dilaksanakan kegiatan penyiapan data dukung pelaksanaan RB General tahun 2023 s.d 2024 dalam rangka peningkatan penilaian RB guna penyesuaian tunjangan kinerja pada hari Kamis, tanggal 22 Agustus 2024;
- n. Telah dilaksanakan kegiatan pembahasan pemuktakhiran data rencana aksi RB Tematik Kementerian Perhubungan tahun 2024 pada hari Selasa, tanggal 3 September 2024;
- o. Telah dilaksanakan kegiatan verifikasi dan finalisasi rencana aksi RB Tematik tahun 2024 di lingkungan Kementerian Perhubungan pada hari Kamis s.d Sabtu, tanggal 12 s.d 14 September 2024;
- p. Menghadiri undangan dari Inspektorat Jenderal terkait pembahasan hasil evaluasi Ex Ante penyesuaian rencana aksi RB Kementerian Perhubungan tahun 2024 pada hari Kamis, tanggal 19 September 2024;
- q. Telah dilaksanakan Kegiatan Evaluasi On-Going Triwulan III Pelaksanaan RB Kementerian Perhubungan Tahun 2024;
- r. Telah dilaksanakan pemantauan dan evaluasi pengelolaan kinerja selaras dengan penilaian IPASN Kementerian Perhubungan Tahun 2023;
- s. Nilai IPASN Kementerian Perhubungan Tahun 2023 mencapai nilai 81,34 dengan kategori tinggi;
- t. Telah dilaksanakan sosialisasi Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Batam hari Jumat tanggal 20 September 2024.



B. REALISASI ANGGARAN BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI TAHUN 2024

Realisasi atau penyerapan anggaran di lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sampai dengan akhir Triwulan III (sampai dengan 30 September 2024) sebesar 64,07%, dengan rincian sebagai berikut :

NO	KEGIATAN	ANGGARAN	LOCK PAGU	DAYA SERAP	SISA ANGGARAN	PERSENTASE (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Penyusunan dan Penyempurnaan Peraturan tentang Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Perhubungan	174.080.000	0	104.121.520	69.958.480	59,81
2	Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria	113.600.000	0	0	113.600.000	0
3	Pengelolaan Ketatausahaan Biro	1.677.284.000	0	1.187.391.495	489.892.505	70,79
4	Pengolahan dan Pengelolaan Data Pegawai Kementerian Perhubungan	298.670.000	0	188.283.282	110.386.718	63,04
5	Penyusunan Data Pejabat Wajib Laport LHKPN di Lingkungan Kementerian Perhubungan	108.352.000	0	57.112.000	51.240.000	52,71
6	Administrasi Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Perhubungan	534.448.000	0	359.487.870	174.960.130	67,26
7	Pemberian Tanda Penghargaan Bagi PNS di Lingkungan Kementerian Perhubungan	332.414.000	0	110.090.130	222.323.870	33,12
8	Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat Terpadu di Lingkungan Kementerian Perhubungan	340.884.000	0	175.465.000	165.419.000	51,47
9	Administrasi Pensiun PNS di Lingkungan Kementerian Perhubungan	174.498.000	0	47.225.000	127.273.000	27,06



NO	KEGIATAN	ANGGARAN	LOCK PAGU	DAYA SERAP	SISA ANGGARAN	PERSENTASE (%)
10	Pencatuman Gelar Akademik	120.210.000	0	64.458.500	55.751.500	53,62
11	Evaluasi Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan	266.440.000	0	125.872.260	140.567.740	47,24
12	Evaluasi Organisasi dan Tata Laksana Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Perhubungan	342.022.000	0	210.100.276	131.921.724	61,43
13	Evaluasi Organisasi dan Tata Laksana di Lingkungan Kantor Pusat Kementerian Perhubungan	247.472.000	0	130.551.160	116.920.840	52,75
14	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan	141.206.000	0	96.178.790	45.027.210	68,11
15	Pelaksanaan dan Penyempurnaan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Perhubungan	191.534.000	0	104.492.600	87.041.400	54,56
16	Penyusunan Proses Bisnis di lingkungan Kementerian Perhubungan	586.664.000	0	580.253.947	6.410.053	98,91
17	Penyusunan Analisis Beban Kerja (ABK) Pegawai Kementerian Perhubungan	237.933.000	0	140.257.700	97.675.300	58,95
18	Penyusunan Formasi Pegawai ASN Kementerian Perhubungan	280.386.000	0	256.820.016	23.565.984	91,60
19	Penerimaan ASN Berbasis Online dan Computer Assisted Test (CAT) di Lingkungan Kementerian Perhubungan	1.599.240.000	0	411.409.852	1.187.830.148	25,73
20	Pengangkatan, Penempatan CASN dan ASN serta Orientasi CPNS di lingkungan Kementerian Perhubungan	798.840.000	0	118.721.670	680.118.330	14,86
21	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan dan Persiapan Pelaksanaan Rekrutmen TA. 2023 di lingkungan Kementerian	641.894.000	0	641.893.400	600	100



NO	KEGIATAN	ANGGARAN	LOCK PAGU	DAYA SERAP	SISA ANGGARAN	PERSENTASE (%)
	Perhubungan					
22	Roadmap SDM di lingkungan Kementerian Perhubungan	6.480.000	0	0	6.480.000	0
23	Mutasi PNS di Lingkungan Kementerian Perhubungan	115.680.000	0	19.411.000	96.269.000	16,78
24	PNS Kementerian Perhubungan yang diperbantukan di Instansi Lain/Penugasan Khusus	123.669.000	0	85.635.300	38.033.700	69,25
25	Assessment Kompetensi Jabatan/Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan	372.884.000	0	244.304.074	128.579.926	65,52
26	Panitia Seleksi Calon Pemangku Jabatan Pimpinan Tinggi	1.265.992.000	0	1.026.161.638	239.830.362	81,06
27	Pengendalian Disiplin PNS Kementerian Perhubungan	780.120.000	0	569.246.430	210.873.570	72,97
28	Pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku PNS	54.062.000	0	14.700.000	39.362.000	27,19
29	Pembekalan dan Pelaksanaan Penyesuaian Ijazah di Lingkungan Kementerian Perhubungan	693.903.000	0	526.844.260	167.058.740	75,92
30	Pembekalan dan Pelaksanaan Ujian Dinas TK. I di Lingkungan Kementerian Perhubungan	424.226.000	0	366.618.407	57.607.593	86,42
31	Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Pegawai Tersusun Pemetaan Kinerja Pegawai	394.831.000	0	228.513.373	166.317.627	57,88
32	Program Peningkatan Pengembangan Kompetensi Bagi Aparatur Perhubungan	489.970.000	0	187.976.700	301.993.300	38,36



NO	KEGIATAN	ANGGARAN	LOCK PAGU	DAYA SERAP	SISA ANGGARAN	PERSENTASE (%)
33	Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Perhubungan	256.220.000	0	203.176.400	53.043.600	79,30
34	Evaluasi Pelaksanaan Sistem Merit di Lingkungan Kementerian Perhubungan	256.000.000	0	248.597.700	7.402.300	97,11
35	Layanan Administrasi Kepegawaian dan Kesejahteraan Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan	208.228.000	0	100.864.200	107.363.800	48,44
36	Pembinaan dan Peningkatan Adm. Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Perhubungan	490.196.000	0	490.176.000	20.000	100
37	Pembekalan PNS Menjelang Pensiun di Lingkungan Kementerian Perhubungan	389.894.000	0	378.434.700	11.459.300	97,06
38	Kebutuhan Sehari-hari	398.228.000	0	322.967.997	75.260.003	81,10
39	Langganan Daya dan Jasa	726.000.000	0	422.480.880	303.519.120	58,19
40	Pemeliharaan Kantor	416.535.000	0	333.586.624	82.948.376	80,09
41	Pembayaran Terkait Pelaksanaan Operasional Kantor	207.324.000	0	97.864.000	109.460.000	47,20
42	Peralatan Fasilitas Perkantoran	400.000.000	0	358.700.000	41.300.000	89,68
43	Pembinaan Perencanaan dan Penganggaran UPT/Satuan Kerja	327.638.000	0	184.496.965	143.141.035	56,31
44	Sistem Akuntansi Instansi Biro Kepegawaian dan Organisasi	100.490.000	0	79.726.451	20.763.549	79,34



NO	KEGIATAN	ANGGARAN	LOCK PAGU	DAYA SERAP	SISA ANGGARAN	PERSENTASE (%)
	Anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	18.106.641.000	0	11.600.669.567	6.505.971.433	64,07

C. PENGHARGAAN DAN CAPAIAN LAINNYA

Kementerian Perhubungan menerima sejumlah penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk 2 (dua) kategori :

1. Penghargaan atas pencapaian sebagai Lembaga Pemerintah Pusat dengan Persentase Penyelesaian Disparitas Tertinggi Kategori A sebesar 96,41 %;
2. Penghargaan atas pencapaian sebagai Lembaga Pemerintah Pusat dengan Jumlah Penyelesaian Disparitas Terbanyak Kategori A sebesar 31.496 data.

Manfaat yang diperoleh dari 2 (dua) penghargaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengambilan Keputusan Yang Lebih Tepat dan Akurat

Data yang Akurat : kualitas data yang baik memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat terkait Perencanaan Kebutuhan ASN, Promosi, Mutasi, dan Pengembangan Karier.

Perencanaan yang Lebih Efisien : dengan data ASN yang akurat, pemerintah dapat merencanakan dan mengalokasikan anggaran serta sumber daya secara lebih efektif, berdasarkan kebutuhan nyata di lapangan.

2. Peningkatan Efisien Administrasi

Pengelolaan Data yang Lebih Cepat : dengan data ASN yang lebih terstruktur dan mudah diakses, proses administrasi seperti Pengajuan Tunjangan, Gaji dan Promosi dapat diproses lebih cepat dan efisien.

Otomatisasi Proses : Data yang berkualitas memungkinkan penggunaan teknologi untuk mengotomatisasi banyak proses administrasi, mengurangi beban kerja manual.

3. Transparansi dan Akuntabilitas

Minimalisasi Kesalahan Data : data yang akurat mengurangi risiko kesalahan administrasi, seperti kesalahan dalam penghitungan tunjangan atau keliru dalam penempatan pegawai.



Pengawasan yang Lebih Baik : peningkatan kualitas data memungkinkan pengawasan yang lebih ketat terhadap kinerja dan perilaku ASN, serta memastikan bahwa pengelolaan SDM dilakukan secara transparan.

4. Mendukung Kebijakan dan Reformasi Birokrasi

Analisis Kebutuhan dan Pengembangan ASN : dengan data yang baik, pemerintah dapat menganalisis kebutuhan pelatihan, pengembangan kompetensi, serta merancang kebijakan untuk meningkatkan kualitas ASN.

Penyusunan Kebijakan yang Lebih Tepat : peningkatan kualitas data memungkinkan kebijakan yang lebih berbasis bukti (*evidence-based*), terutama dalam aspek rekrutmen, pengembangan karier dan sistem remunerasi.

5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Penempatan ASN yang Lebih efektif : Data yang akurat, ASN dapat ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompetensinya, sehingga meningkatkan efektivitas pelayanan publik.

Pengelolaan Kompetensi yang Lebih Baik : Data kualitas kinerja dan kompetensi ASN dapat digunakan untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai sehingga meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

6. Mendukung Sistem Merit

Promosi berdasarkan Prestasi : Data ASN yang baik memastikan bahwa promosi dan peningkatan karier dilakukan berdasarkan kinerja dan kompetensi, sesuai dengan prinsip meritokrasi.

Evaluasi Kinerja yang Obyektif : Data yang lengkap dan akurat tentang kinerja ASN memungkinkan evaluasi kinerja yang lebih adil dan objektif, mendorong ASN untuk bekerja lebih baik.

7. Pengecekan Tunjangan dan Gaji yang Tepat

Perhitungan yang Lebih Akurat : Data yang berkualitas memastikan bahwa pembayaran gaji, tunjangan dan insentif lainnya diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penghindaran Penyimpangan: dengan data yang valid, penyimpangan atau kesalahan dalam pemberian hak ASN dapat diminimalkan, sehingga mengurangi potensi kerugian negara.



8. Penyusunan Basis Data Nasional ASN yang Kuat

Kemudahan dalam Integrasi Data : Data ASN yang terstruktur dan akurat memudahkan pemerintah untuk mengintegrasikan sistem data lintas Kementerian dan Lembaga, menciptakan basis data nasional yang komprehensif.

Akses Data yang Aman dan Terpusat : Data ASN yang ditingkatkan kualitasnya biasanya diintegrasikan dalam sistem yang lebih aman, terpusat, dan dapat diakses oleh berbagai pihak berwenang untuk keperluan monitoring dan evaluasi.

9. Mendukung Digitalisasi Pemerintah

Transformasi Digital yang Lebih Efektif : Data ASN yang berkualitas merupakan landasan penting dalam transformasi digital, memudahkan pemerintah untuk mengembangkan sistem *e-government* dan layanan publik berbasis digital.

Pengembangan Teknologi SDM : dengan data ASN yang terkelola dengan baik, pengembangan teknologi manajemen SDM, seperti aplikasi monitoring kinerja, bisa lebih optimal dan bermanfaat.

10. Peningkatan Kepuasan ASN

Pengelolaan Karier yang Lebih Terencana : dengan data karier yang teratur dan berkualitas, ASN dapat mengelola pengembangan karier mereka dengan lebih baik, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Hak dan Kewajiban yang Terjamin : ASN yang datanya dikelola dengan baik akan merasa lebih dihargai karena hak-hak mereka terjamin dan diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Berikut adalah dokumentasi piagam penghargaan yang diperoleh oleh Kementerian Perhubungan:





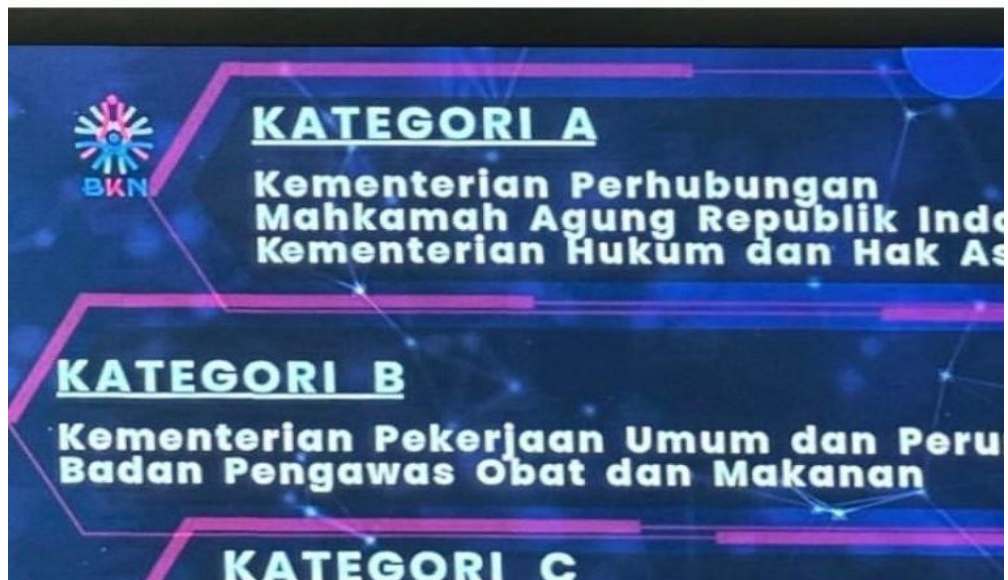
Dokumentasi 1

Piagam Penghargaan diperoleh Kementerian Perhubungan atas Pencapaian Sebagai Lembaga Pemerintah Pusat Dengan Persentase Penyelesaian Disparitas Tertinggi Kategori A sebesar 96,41 %.



Dokumentasi 2

Piagam Penghargaan diperoleh Kementerian Perhubungan Atas Pencapaian Sebagai Lembaga Pemerintah Pusat Dengan Jumlah Penyelesaian Disparitas Terbanyak Kategori A Sebesar 31.496 Data.



Dokumentasi 3

Piagam Penghargaan untuk Masing-Masing Kategori dalam Penyelesaian Disparitas Data



Dokumentasi 4

*Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Menerima Piagam Penghargaan
Mewakili Kementerian Perhubungan Dalam Penyelesaian Disparitas Data*

D. KENDALA DAN HAMBATAN YANG DIHADAPI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI

Secara umum pelaksanaan kegiatan dan kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sampai dengan periode Triwulan III telah mencapai hasil secara baik, namun masih ada beberapa kegiatan dan anggaran yang belum berjalan dan terserap secara optimal, hal ini disebabkan adanya permasalahan dan kendala, diantaranya yaitu :

1. Proses dan mekanisme koordinasi dan kerja sama dengan unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan, antar Kementerian/Lembaga, Pemerintah Daerah, serta *stakeholders* lain di luar pemerintahan yang masih dalam proses konsolidasi.
2. Pengaruh perubahan dinamika lingkungan serta isu-isu strategis yang cepat berubah baik internal maupun eksternal mempengaruhi prioritas pelaksanaan tugas khususnya penyesuaian di dalam SOTK dalam PM. 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan.

Terlepas dari adanya kendala-kendala yang dihadapi hasil capaian Triwulan III, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2024 telah memberikan gambaran keberhasilan pencapaian kinerja serta mendorong pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, sehingga untuk pelaksanaan program dan kegiatan selanjutnya dapat terus ditingkatkan guna mencapai hasil yang lebih optimal dan maksimal.



BAB III

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja Triwulan III, capaian target dan kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi secara umum telah terlaksana dengan baik sesuai perjanjian kinerja dan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Terlaksananya berbagai kegiatan di Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sangat mendukung pelaksanaan kegiatan sesuai tugas dan fungsi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sebagai pengelola sumber daya manusia dan organisasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Laporan Monitoring Capaian Kinerja Triwulan III Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2024 disusun sebagai gambaran dan tolak ukur keberhasilan akan pencapaian kegiatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya selama Triwulan III Tahun 2024. Namun demikian dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala yang dihadapi, oleh karena itu diperlukan laporan yang diperlukan sebagai alat ukur antara periode awal sampai dengan pertengahan tahun terkait proses pelaksanaan kegiatan yang digunakan sebagai alat monitoring serta konsolidasi program dan kegiatan antara unit internal maupun *stakeholder* terkait.

B. SARAN TINDAK LANJUT

Kelancaran pelaksanaan kegiatan Triwulan III Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada Tahun Anggaran 2024 adalah meningkatkan koordinasi dan peran serta seluruh pimpinan dan pegawai dalam pelaksanaan program dan kegiatan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi serta konsolidasi intensif dengan berbagai pihak maupun *stakeholder* terkait dengan melakukan upaya percepatan koordinasi yang lebih optimal, efektif, dan efisien.