



LAPORAN MONITORING CAPAIAN KINERJA TRIWULAN IV 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 IV Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun Anggaran 2024 telah dapat diselesaikan pada waktunya.

Laporan Monitoring Capaian Kinerja Triwulan IV 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 IV 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, 17 Januari 2025

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 IV TAHUN 2024	7
B. REALISASI ANGGARAN BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI TAHUN 2024.....	50
C. PENGHARGAAN DAN CAPAIAN LAINNYA	53
D. KENDALA DAN HAMBATAN YANG DIHADAPI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI	57
BAB III KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. KESIMPULAN.....	59
B. SARAN TINDAK LANJUT	59

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 Sumber Daya Manusia dan Organisasi merupakan salah satu unit kerja di bawah Sekretariat Jenderal, serta mempunyai tugas membantu Sekretaris Jenderal dalam penyelenggaraan pemerintahan dibidang 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.

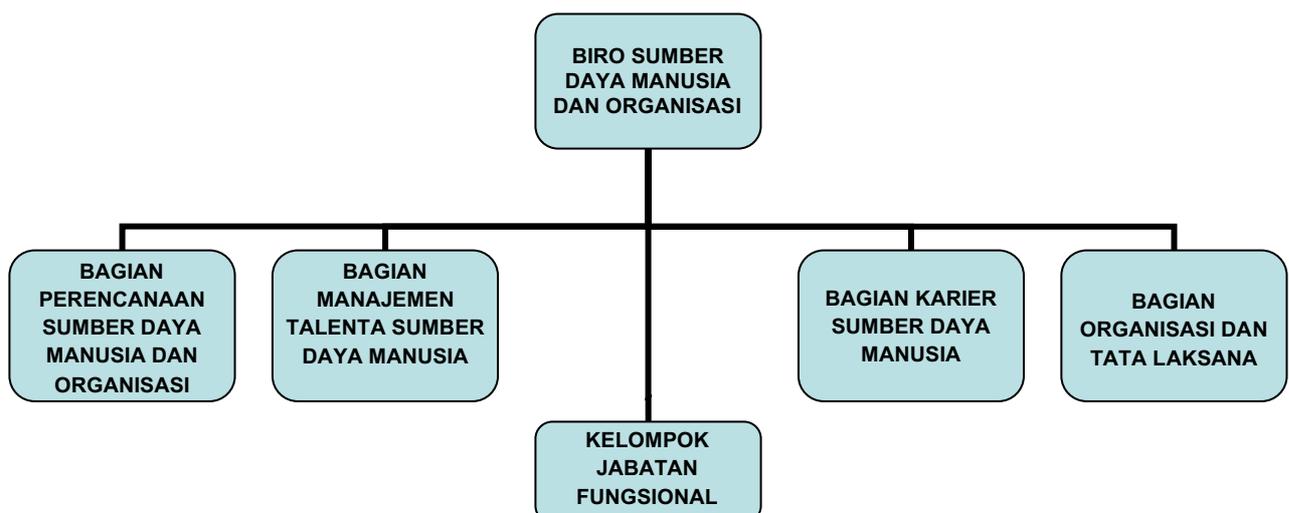
B. MAKSUD DAN TUJUAN

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. 18.887.583.000 (Delapan Belas Milyar Delapan Ratus Delapan Puluh Tujuh Juta Lima Ratus Delapan Puluh Tiga Ribu Rupiah) dengan adanya blokir anggaran sebesar Rp. 1.346.988.000 (Satu Milyar Tiga Ratus Empat Puluh Enam Juta Sembilan Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Rupiah) sehingga anggaran yang dapat digunakan sebesar 17.540.595.000 (Tujuh Belas Milyar Lima Ratus Empat Puluh Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Lima Ribu Rupiah).

BAB II
ANALISIS CAPAIAN KINERJA

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

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Capaian Triwulan IV	Justifikasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Meningkatnya Kapabilitas Sumber Daya Manusia dan Organisasi Kementerian Perhubungan	Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan	Nilai	80	80,198	Menggunakan penilaian mandiri tahun 2024, selanjutnya akan dilakukan verifikasi penilaian oleh Kementerian PAN dan RB.
	Indeks Merit System Kementerian Perhubungan	Nilai	0,75	0,74	Hasil Penilaian Capaian Indeks Merit Sistem Kementerian Perhubungan pada tahun 2024 dengan nilai 296 atau indeks 0,74. Dengan hasil tersebut Kementerian Perhubungan Mendapatkan penghargaan pada kategori III (Baik) dengan beberapa catatan perbaikan dari BKN (Badan Kepegawaian Negara) pada 6 (enam) aspek.
Meningkatnya Tata Kelola Pemerintah Yang Baik	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan	Nilai	80,5	85,26	1. Pada tahun 2023 Kementerian Perhubungan mendapatkan nilai penyesuaian RB sebesar 85,26. 2. Untuk nilai RB Kementerian Perhubungan pada tahun



Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Capaian Triwulan IV	Justifikasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
					2024 sedang tahap evaluasi oleh Tim Evaluator RB Nasional 3. Sebagian Tim Penilai RB Meso telah mengeluarkan penilaian antara lain indeks SPBE.

1. Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan

Dengan mempedomani Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah, Kementerian Perhubungan telah melaksanakan penilaian mandiri evaluasi kelembagaan dengan nilai indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan dengan capaian 80,198 Peringkat Komposit P-4. Selanjutnya penilaian mandiri ini akan dilakukan verifikasi penilaian oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Dalam mencapai Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan, beberapa hal yang telah dilakukan dalam kurun waktu Oktober s.d. Desember 2024 antara lain :

- a. Telah dilaksanakan pengisian evaluasi penyederhanaan struktur organisasi dan penyesuaian sistem kerja dalam rangka evaluasi reformasi birokrasi sesuai SE Menpan Nomor 25 Tahun 2023, melalui laman evinbalaks.spbe.go.id;
- b. Penataan organisasi pada 6 (enam) UPBU yang telah menerapkan PPK-BLU, melalui PM Nomor 20 Tahun 2024 s.d PM Nomor 26 Tahun 2024;
- c. Pembentukan organisasi UPBU khusus IKN, melalui Peraturan Menteri Nomor PM 30 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Udara Penyelenggaraan Bandar Udara Khusus Ibu Kota Nusantara;

- d. Naskah Urgensi dan Rancangan Perpres 173 Tahun 2024, yang telah disampaikan ke Kementerian PAN dan RB melalui surat Menteri Perhubungan Nomor KP.901/1/21/MHB/2024 tanggal 21 November 2024 perihal Usulan Perubahan Perpres 173/2024, untuk melakukan pengalihan tugas dan fungsi Transportasi Sungai, Danau, dan Penyeberangan dari Direktorat Jenderal Perhubungan Darat kepada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut;
- e. Telah dilaksanakan evaluasi kelembagaan tahun 2024 sesuai Permenpan RB Nomor 20 Tahun 2018, memperoleh nilai 80,198 dengan Peringkat Komposit P-4. Hasil penilaian ini akan dikirimkan ke Kementerian PAN dan RB untuk selanjutnya akan dilakukan verifikasi penilaian;
- f. Naskah Urgensi dan RPM penataan organisasi Kementerian Perhubungan, sebagaimana amanat dalam Perpres 173 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan (penataan Eselon II ke bawah), yang telah disampaikan ke Kementerian PAN dan RB melalui surat Menteri Perhubungan Nomor KKP.901/1/1/24/Mhb/2024 tanggal 24 Desember 2024, perihal Usulan Penataan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan;
- g. Penataan Organisasi Balai Pengelola Transportasi Darat dan yang telah mendapatkan 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, saat ini telah selesai diharmonisasi bersama Kementerian PAN dan RB dan Kementerian Hukum dan sedang dalam proses pengundangan di Kementerian Hukum.

2. Indeks *Merit System* Kementerian Perhubungan

Pasca pengalihan tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) kepada Kementerian PAN dan RB, dan BKN telah terbit Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun

2024 tanggal 4 September 2024 Tentang Pengalihan Pelaksanaan Pengawasan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Penilaian atas pengawasan penerapan sistem merit dalam pengelolaan manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) di seluruh instansi Pemerintah Pusat dan Daerah telah dilaksanakan. Evaluasi dilakukan terhadap penerapan sistem merit yang dilakukan di sepanjang tahun 2024. Terhitung ada 98 Kementerian/Lembaga/Daerah yang memperoleh sangat baik dan baik.

Atas perolehan penilaian tersebut, BKN (Badan Kepegawaian Negara) menyerahkan hasil evaluasi pengawasan penerapan sistem merit kepada instansi melalui Evaluasi Pengawasan Penerapan Sistem Merit tahun 2024, pada hari Kamis tanggal 19 Desember 2024 di Jakarta. Apresiasi berupa penghargaan ini dilakukan untuk meningkatkan penerapan sistem merit pada instansi pemerintah, khususnya dalam pelaksanaan meritokrasi. Kementerian Perhubungan mendapatkan penghargaan atas keberhasilan menerapkan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara dengan predikat “Baik”.

Untuk penilaian pengawasan penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN sendiri mencakup beberapa parameter penilaian, diantaranya:

- a. Perencanaan Kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Pengembangan Karier;
- d. Promosi dan Mutasi;
- e. Manajemen Kinerja;
- f. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin;
- g. Perlindungan dan Pelayanan; dan
- h. Sistem Informasi.

Terkait indeks *Merit System*, beberapa hal yang telah dilakukan dalam kurun waktu Oktober s.d. Desember 2024 telah dilaksanakan kegiatan antara lain :

- a. Kegiatan Konsenyering Verifikasi dan Validasi berkas pengangkatan CPNS dan PNS Formasi Pola Pembibitan Tahun 2023 di lingkungan Kementerian Perhubungan tanggal 30 September s.d. 02 Oktober 2024.

Kegiatan dilakukan di Hotel Movenpick Jakarta dengan agenda melakukan verifikasi dan validasi berkas pengangkatan CPNS menjadi PNS Pola Pembibitan Tahun 2023 sebagai syarat untuk pengangkatan CPNS menjadi PNS.

- b. Konsenyering persiapan Pelaksanaan SKD CPNS di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun Anggaran 2024 tanggal 10 s.d. 12 Oktober 2024. Kegiatan dilakukan di Hotel Grand Orchardz dengan agenda persiapan pelaksanaan SKD CPNS di lingkungan Kementerian Perhubungan dengan melakukan koordinasi bersama masing-masing subsektor panitia daerah terkait persiapan pelaksanaan SKD dengan panitia daerah pada 55 titik lokasi pelaksanaan SKD CPNS.
- c. Konsenyering Verifikasi Seleksi Administrasi PPPK di lingkungan Kementerian Perhubungan TA. 2024 tanggal 22 s.d 24 Oktober 2024. Kegiatan dilaksanakan di Hotel Yuan Garden Pasar Baru Jakarta dengan agenda kegiatan verifikasi dan validasi Seleksi Administrasi PPPK terhadap pelamar yang sudah melakukan *submit* pada instansi Kementerian Perhubungan. jumlah formasi yang dibuka untuk pengadaan PPPK TA 2024 yaitu 16.626 dengan jumlah pendaftar per tanggal 24 Oktober 2024 yaitu 15.345 peserta.
- d. Konsenyering Supervisi Seleksi Administrasi PPPK di lingkungan Kementerian Perhubungan TA. 2024 tanggal 29 s.d. 31 Oktober 2024. Kegiatan dilaksanakan di Hotel AONE Jakarta dengan agenda melakukan Supervisi Seleksi Administrasi PPPK yang telah melakukan *submit* pada instansi Kementerian Perhubungan.
- e. Pelaksanaan Monitoring SKD CPNS pada tanggal 16 Oktober s.d. 05 November 2024. Kegiatan tersebut merupakan Monitoring Pelaksanaan SKD CPNS Kementerian Perhubungan yang dilaksanakan pada 55 titik lokasi yang tersebar di seluruh Indonesia dan 8 titik lokasi luar negeri. Monitoring CPNS yang dilakukan oleh Tim Biro SDM dan Organisasi di laksanakan pada 20 titik lokasi.
- f. Kegiatan menghadiri undangan rapat Kementerian PAN dan RB terkait Perencanaan Penataan Tenaga Non ASN di Bali dengan agenda

kegiatan tersebut yaitu konfirmasi data PPNPN yang mendaftar CPNS dan PPPK Tahap I Tahun Anggaran 2024.

- g. Kegiatan penyelesaian usulan Penerbitan NIP Pola Pembibitan Formasi Tahun 2024 di lingkungan Kementerian Perhubungan bersama BKN dan BPSDMP. Agenda kegiatan tersebut yaitu verifikasi dan kelengkapan berkas pengusulan NIP Polbit CPNS Tahun Anggaran 2024 bersama BKN dan BPSDMP.
- h. Monitoring Pelaksanaan SKT PPPK dan Pelaksanaan SKB CPNS Formasi Tahun Anggaran 2024. Kegiatan SKT PPPK dilaksanakan pada 35 titik lokasi, dan untuk SKB CPNS dilakukan pada 48 titik lokasi dalam negeri dan 2 titik lokasi luar negeri. Monitoring pelaksanaan SKT PPPK dilakukan tim Biro SDM dan Organisasi di 10 titik lokasi dan Monitoring SKB CPNS yang dilakukan oleh tim Biro SDM dan Organisasi dilaksanakan pada 7 titik lokasi.
- i. Konsenyering Persiapan Pelaksanaan Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada tanggal 19 s.d. 21 Desember 2024. Kegiatan tersebut dilakukan di Grand Orchardz dengan agenda kegiatan yaitu sosialisasi kebijakan PPPK periode II.
- j. Kementerian Perhubungan telah membuka pendaftaran untuk formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan jumlah formasi PNS Kemenhub sebanyak 1.391 dan formasi PPPK dengan jumlah formasi sebanyak 16.626. Untuk formasi CPNS jumlah peserta yang dinyatakan lulus seleksi administrasi sebanyak 13.855 peserta selanjutnya dilaksanakan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) CPNS dengan jumlah peserta yang dinyatakan lulus sebanyak 1.872 peserta dan selanjutnya dilaksanakan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) CPNS dengan jumlah peserta yang dinyatakan lulus sebanyak 959 peserta. Untuk formasi PPPK Teknis Tahap I jumlah yang dinyatakan lulus seleksi administrasi PPPK Teknis Tahap I sebanyak 15.220 peserta selanjutnya dilaksanakan Seleksi Kompetensi Teknis (SKT) PPPK dengan jumlah peserta yang dinyatakan lulus sebanyak 15.071 peserta. Untuk PPPK Nakes/Tenaga Kesehatan

Tahap I jumlah peserta yang dinyatakan lulus seleksi administrasi sebanyak 72 peserta selanjutnya dilaksanakan Seleksi Kompetensi Teknis PPPK Tenaga Kesehatan dengan jumlah peserta yang dinyatakan lulus sebanyak 72 peserta.

- k. Kegiatan penyelesaian proses Kenaikan Pangkat Terpadu Periode 1 Desember dan Evaluasi Proses Kenaikan Pangkat Tahun 2024 pada Aplikasi SIASN bersama Badan Kepegawaian Negara dan Sub Sektor di lingkungan Kementerian Perhubungan pada tanggal 28 s.d. 30 Oktober 2024 bertempat di Grand Orchardz Hotel Jakarta. Berdasarkan data yang ada jumlah pegawai negeri sipil Kementerian Perhubungan yang telah berhasil diusulkan kenaikan pangkat dan mendapat persetujuan BKN periode 1 Desember 2024 berjumlah 845 (delapan ratus empat puluh lima) orang. Sebagai bahan evaluasi bahwa pada proses pengusulan kenaikan pangkat berikutnya, dokumen usul kenaikan pangkat harus lebih tertib sesuai jenis usulnya baik struktural, jabatan fungsional tertentu dan penyesuaian ijazah atau tugas belajar, hal ini dilakukan untuk mendukung percepatan proses kenaikan pangkat.
- l. Kegiatan sosialisasi layanan ketaspenan bagi PNS Kementerian Perhubungan yang mencapai batas usia pensiun dan evaluasi proses penyelesaian SK pensiun periode 2024-2025 pada tanggal 02 November 2024 di Grand Orchardz Hotel di Jakarta. Dalam kegiatan ini hasil yang dicapai adalah
 - 1) Pemahaman tentang Hak dan Kewajiban peserta Taspen;
 - 2) Perekaman Biometrik Taspen pada peserta;
 - 3) Rekapitulasi Penyelesaian proses SK Pensiun tahun 2024-2025.Jumlah peserta yang hadir dalam kegiatan ini sebanyak 60 (enam puluh) pegawai dari beberapa unit kerja.
- m. Kegiatan evaluasi penghargaan di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2024 dan Sosialisasi Edaran I Tahun 2023 tentang Tata Cara Pengajuan Usul Gelar, Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan serta Pencabutan Tanda Jasa dan Tanda Kehormatan pada tanggal 7-9 November 2024 di Hotel Santikan Hayam Wuruk Jakarta. Hasil

penghargaan di lingkungan Kementerian Perhubungan dan rekonsialisasi data usul penghargaan pegawai penugasan di LPPNPI Tahun 2024, antara lain :

- 1) Berdasarkan Surat Usul Kementerian Perhubungan KP.005/I/MHB/2024 tanggal 15 Maret 2024, diusulkan sebanyak 2.109 orang dan usulan yang terbit dan memenuhi syarat berdasarkan Keppres RI Nomor 68/TK/TAHUN 2024 tanggal 2 Juli 2024 tentang Penganugerahan Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya adalah sebanyak 1.967 orang. Sebanyak 142 orang tidak memenuhi syarat karena :
 - a. 3 orang karena masa kerja kurang;
 - b. 9 orang belum memiliki tanda kehormatan dibawah usulan;
 - c. 9 orang karena telah diberikan tanda kehormatan dibawah usulan;
 - d. 115 orang telah dianugerahkan tanda kehormatan sebagaimana diusulkan, dan;
 - e. 6 orang karena ganda usulan.
 - 2) Dengan telah terbitnya Keppres RI Nomor 68/TK/TAHUN 2024 tanggal 2 Juli 2024 tentang Penganugerahan Tanda Kehormatan Satyalencana Karya Satya, diharap para pengelola kepegawaian mengirim file pindaian/*scan* Petikan dan Piagam Penghargaan sebagai arsip;
 - 3) Pengelola kepegawaian diminta untuk segera mengisi Formulir data rencana kebutuhan usul penghargaan tahun 2026.
- n. Kegiatan Penyesuaian Peta Jabatan dan Informasi Jabatan pada Aplikasi SIASN Layanan Perencanaan Kebutuhan ASN yang dilaksanakan pada tanggal 7 s.d. 9 Oktober 2024 bertempat di Yuan Garden Pasar Baru. Tujuan dilaksanakan kegiatan yaitu untuk melakukan pemutakhiran data Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja pegawai sesuai dengan struktur organisasi dan peta jabatan yang berlaku pada Aplikasi SIASN Layanan Perencanaan Kebutuhan ASN dan melakukan penyusunan kebutuhan ASN tahun 2025 s.d. 2029 yang terdiri dari CPNS Pola Pembibitan, CPNS Umum, PPPK Teknis dan PPPK Tenaga Kesehatan;

Tahun 2024 Kementerian Perhubungan telah menyusun sebanyak 18.017 formasi yang disetujui seluruhnya oleh Kementerian PAN dan RB untuk pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil sebanyak 1.391 formasi dan PPPK sebanyak 16.626 formasi, dalam proses implementasi aplikasi layanan Perencanaan Kebutuhan ASN BKN dapat memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Mempersiapkan struktur organisasi dan tata kelola atau peta jabatan sesuai dengan peraturan yang berlaku;
 2. Mempersiapkan dokumen hasil penyusunan Anjab dan ABK;
 3. Mempersiapkan hasil pengusulan kebutuhan ASN Instansi Pusat, terdiri dari profil instansi, rekap pegawai, proyeksi kebutuhan 5 tahun.
- o. Kegiatan penyelesaian Disparitas Data ASN pada aplikasi SIK Kemenhub dan SIASN BKN dilaksanakan pada tanggal 4 s.d 6 November 2024 bertempat di Harris Hotel dan Convention Center Cibinong, Bogor. Hasil dari kegiatan tersebut adalah penyelesaian disparitas data ASN pada aplikasi SIK Kemenhub dan aplikasi SIASN BKN adalah menuntaskan disparitas data kepegawaian dan meminimalisir terjadinya data disparitas terbaru dari ASN serta meningkatkan kualitas data kepegawaian di lingkungan Kementerian Perhubungan. Integrasi data ASN 2 (dua) arah pada aplikasi SIK dan SIASN sudah selesai yaitu Data Riwayat Kepangkatan, Pendidikan, Data Profil Pribadi, Data Riwayat Penilaian Kinerja, Data Riwayat Penghargaan, Data Riwayat CPNS/PNS dan Data Hukuman Disiplin. Bahwa disparitas data ASN pada Aplikasi SIASN BKN posisi 30 Oktober 2024 sejumlah 1.015 data ASN.
- p. Sebagai hasil pengelolaan dan pengolahan data ASN Kementerian Perhubungan pada Aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIK) telah diterbitkan buku “Informasi Data ASN Kementerian Perhubungan Posisi November 2024” yang berisikan tentang gambaran dari komposisi ASN berdasarkan jenis kelamin, jenjang pendidikan, masa kerja, usia, golongan, jabatan struktural, jabatan fungsional dan sebaran ASN seluruh wilayah Indonesia.
- q. Telah diselenggarakan kegiatan Pemetaan/Penilaian Potensi dan

- Kompetensi ASN Kementerian Perhubungan pada Pusat dan UPT wilayah JABODETABEK dan 16 lokasi UPT Daerah di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2024 yang diikuti 12.620 pegawai.
- r. Telah dikirimkan hasil Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN Kementerian Perhubungan pada Instansi Pusat dan UPT wilayah JABODETABEK dan 16 lokasi UPT Daerah di lingkungan Kementerian Perhubungan tahun 2024 yang diikuti sejumlah 12.620 pegawai.
 - s. Perencanaan penyelenggaraan kegiatan Pemetaan/Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan untuk tahun 2025 yang sudah melalui mekanisme PNBPN di lingkungan BKN.
 - t. Dalam rangka tindak lanjut penataan organisasi, penyesuaian hasil simplifikasi jabatan pelaksana, dan penguatan jabatan fungsional telah dilaksanakan penyusunan dan penetapan peta jabatan dan uraian jenis kegiatan dengan hasil sebagai berikut :
 - 1) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor PM 139 Tahun tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan di lingkungan UPT Direktorat Jenderal Perhubungan Darat ditetapkan pada tanggal 18 Oktober 2024;
 - 2) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor PM 140 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan di lingkungan UPT Direktorat Jenderal Perhubungan Laut ditetapkan pada tanggal 18 Oktober 2024.
 - u. Dalam rangka tindak lanjut penataan organisasi, penyesuaian hasil simplifikasi jabatan pelaksana dan penguatan jabatan fungsional telah dilaksanakan penyusunan dan penetapan peta jabatan dan uraian jenis kegiatan dengan hasil yaitu Keputusan Menteri Perhubungan Nomor PM 143 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan di lingkungan UPT Direktorat Jenderal Perhubungan Udara ditetapkan pada tanggal 12 November 2024.
 - v. Telah disampaikan terkait Hasil Rapat Pengukuran Indeks Profesional ASN Tahun 2023 kepada Direktur Jabatan ASN, Badan Kepegawaian Negara.

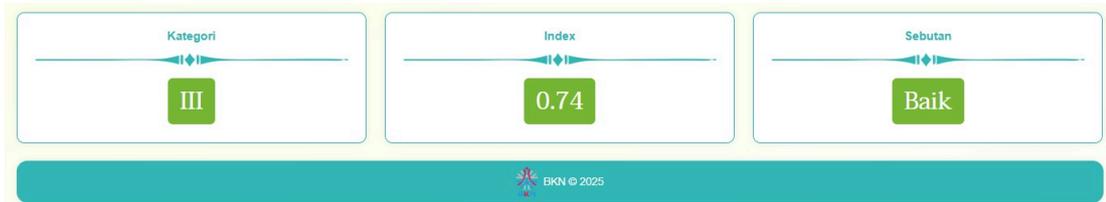
- w. Telah dilakukan Pengisian dan pemutakhiran pengelolaan kinerja PNS penugasan.
- x. Telah melaksanakan evaluasi fitur pada aplikasi e-kinerja Kementerian Perhubungan dengan hasil pengajuan diperlukan pengembangan fitur Penetapan Nilai Kinerja Organisasi serta Penetapan Angka Kredit pada Aplikasi e-Kinerja Kementerian Perhubungan.
- y. Pelaksanaan Pembinaan Pegawai dalam hal penyelesaian permasalahan disiplin Aparatur Sipil Negara penugasan pada Badan Usaha Pelabuhan BP Batam, sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hasil dari kegiatan tersebut telah dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia tentang penjatuhan disiplin berat yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan.
- z. Telah dilakukan sosialisasi disiplin Aparatur Sipil Negara, kegiatan pembahasan pertimbangan teknis pengaktifan kembali PNS yang terjerat tindak pidana penjara di lingkungan Kementerian Perhubungan dilaksanakan pada 29 November 2024 di Ruang Rapat Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Hasil dari kegiatan tersebut penyampaian prosedur dan syarat-syarat PNS yang akan diaktifkan kembali setelah menjalani masa pidana kurungan sesuai dengan UU Nomor 5 tahun 2014 Pasal 87 ayat (2), Pasal 87 ayat (4) huruf (b) dan (d).
- aa. Pelaksanaan pembinaan pegawai dalam hal penyelesaian permasalahan disiplin Aparatur Sipil Negara. Kegiatan ini dilakukan dengan meminta keterangan kepada pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Direktorat Jenderal Udara sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2022 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan hasil kegiatan tersebut telah dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia tentang Penjatuhan Disiplin Berat yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yaitu pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil.

- bb. Sosialisasi disiplin Aparatur Sipil Negara, kegiatan sosialisasi penerapan disiplin pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di lingkungan Kementerian Perhubungan dilaksanakan pada 10 Desember 2024 di Ruang Rapat Biro SDM dan Organisasi. Hasil dari kegiatan tersebut sesuai Surat Edaran Kementerian PANRB Nomor 11 Tahun 2023 tentang Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dijelaskan bentuk pelanggaran disiplin, tingkat dan jenis hukuman dan sanksi disiplin disesuaikan dengan ketentuan perundang-undangan, kode etik ASN, dan/atau nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Tata cara pengenaan sanksi disiplin bagi PPPK, termasuk ketentuan pejabat yang berwenang menghukum, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur disiplin ASN dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- cc. Pelaksanaan pembinaan pegawai dalam hal penyelesaian permasalahan disiplin aparatur sipil negara. Meminta keterangan kepada pegawai negeri Direktorat Perhubungan Laut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hasil dari kegiatan tersebut telah dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia tentang penjatuhan disiplin berat yang dilakukan oleh pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yaitu pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- dd. Pelaksanaan seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Tahap *Assessment* dan Wawancara sejumlah 5 (lima) jabatan.
- ee. Pelaksanaan seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Madya sejumlah 1 (satu) jabatan.
- ff. Pelaksanaan seleksi kompetensi/*assessment test* seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Kementerian Perhubungan tahun 2024 dengan peserta 27 (dua puluh tujuh) orang.
- gg. Pelaksanaan pemetaan dan potensi dan kompetensi/*assessment test* pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan tahun 2024 terdiri dari:

1) Jabatan Administrator 101 (seratus satu) orang;

2) Jabatan pegawai 207 (dua ratus tujuh) orang.

Berikut ini adalah hasil penilaian rekap penilaian indeks sistem merit Kementerian Perhubungan Tahun 2024 melalui aplikasi PINTER :



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	4	Kemhub 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>bezetting</i> dan kebutuhannya namun masih berupa <i>excel</i> . Rencana kebutuhan Kemhub sudah disusun berdasarkan ABK, <i>bezetting</i> dan BUP (2020-2024) namun belum ditetapkan PPK, masih dalam bentuk <i>excel</i> . <i>Update:</i> sudah terdapat rencana kebutuhan 2023-2028 yang sudah ditetapkan dan	10

No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
							disampaikan ke Kementerian PAN dan RB dan Peta Jabatan tahun 2024 melalui Keputusan Menteri		
		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 yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir.	Telah tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun dalam Sistem Informasi Kepegawaian yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir dan diperbarui secara otomatis.	2.5	4	4	Bukti yang dilampirkan: 1. Tangkap layar daftar pegawai yang akan pensiun dalam SIK (Sistem Informasi Kepegawaian) tahun 2020-2024 yang difilter berdasarkan NIP, nama, unit kerja; 2. Daftar nominatif pegawai yang akan pensiun tahun 2022-2025 dikelola secara manual (excel) Catatan: tersedia data BUP beberapa tahun ke depan dalam SIK namun memang yang di capture	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
							hanya 2022-2027 Pertanyaan: Bagaimana proses updating/pembaharuan 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 Bukti yang perlu dilengkapi: 1. Harap melengkapi anjab, abk dan Renstra	10
		Catatan KASN untuk Aspek 1 : (kosong)							Total 40
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 Formasi Tahun 2021 dengan	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. Bukti yang harus dilengkapi anjab abk yang menjadi dasar penyusunan	8



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
			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.				rencana pengadaan tahun berjalan		
		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) Pegadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)	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 yang disesuaikan setiap tahunnya.	8



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
			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.				Termasuk saat pandemi covid telah disesuaikan.		
		3	Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan	Pelaksanaan Penerimaan CPNS Tahun 2021 telah dilaksanakan melalui tahapan tes Standar	2	4	4	Pengadaan CPNS Kemenhub sudah dilaksanakan secara obyektif dan terbuka. Publikasi secara	8



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		tidak diskriminatif.	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 <i>Website</i> Kementerian Perhubungan dan Panselnas.				terbuka dan transparan, bekerjasama dengan biro informasi. Pengadaan dilakukan oleh Tim Pelaksanaan Pengadaan CPNS yang ditetapkan oleh PPK.	
		4 Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CPNS.	Telah dilaksanakan Pelatihan Dasar bagi CPNS Kementerian	2	4	3	Kemenhub sudah melaksanakan Latsar dalam kurun waktu paling lama 1 (satu)	6



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
			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.				tahun sejak diangkat sebagai CPNS dan sudah menyusun laporan evaluasi pasca latsar termasuk keberlanjutan dari aktualisasi. Sudah terdapat diklat transportasi tingkat dasar sebagai salah satu bentuk pengembangan kompetensi teknis lainnya yang diberikan kepada CPNS selain latsar, namun belum terdapat bukti pelaksanaannya hanya berupa daftar namanya saja. Pertanyaan: 1. Bagaimana pelaksanaan diklat transportasi tingkat dasar? Apakah semua CPNS wajib mengikuti? Mohon melampirkan bukti pelaksanaannya		
		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	Bukti dilampirkan: 1. Daftar Nomonatif nama CPNS, formasi yang dilamar, sampai penempatan diangkat menjadi PNS tahun 2017-2021. Catatan: Penempatan formasi CPNS dan PNS kemenhub sudah sesuai	8
		Catatan KASN untuk Aspek 2 : (kosong)						Total	38



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
3	Pengembangan Karir	1 Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan.	Kementerian Perhubungan sudah mempunyai peraturan internal tentang SKJ (Manajerial dan Sosial Kultural) 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.	5	4	4	Kemenhub sudah mempunyai peraturan internal tentang SKJ (Manajerial dan Sosial Kultural) untuk Jabatan 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. secara keseluruhan belum dipetakan sesuai dengan level jabatan. Pertanyaan: 1. Apakah sudah menetapkan SKJ manajerial dan sosio kultural untuk seluruh pegawai? Atau mengikuti kebijakan pusat yang sudah ada 2. Apakah kamus kompetensi teknis yang telah disusun sudah	20



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
							dipetakan sesuai dengan level jabatan?		
		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) JPT sudah di <i>assessment</i> semua, Administrator 80%, Pengawas 60%, serta jabatan fungsional untuk dosen. Pertanyaan: Sampai sejauh ini tahun 2024 apakah sudah terdapat pelaksanaan pemetaan talenta kembali bagi pegawai Kemenhub? Jika ya, untuk jabatan apa saja dan berapa banyak?	10
		3	Ketersediaan <i>Talent Pool</i> yang disusun berdasarkan pemetaan kompetensi manajerial dan hasil penilaian kinerja.	Telah dilaksanakan Penilaian dan Pemetaan Potensi dan Kompetensi (<i>assessment</i>) untuk pejabat pelaksana (proyeksi jabatan pengawas), pejabat pengawas (proyeksi jabatan administrator), pejabat administrator (proyeksi jabatan pimpinan tinggi pratama) dan pejabat pimpinan tinggi pratama	5	4	2	Kemenhub sudah menyusun <i>talent pool</i> berdasarkan kompetensi dan kinerja untuk jabatan struktural (eselon 2, 3 dan 4). Untuk beberapa jabatan fungsional digabungkan dengan kotak manajemen talenta struktural sesuai dengan pangkat dan jenjang yang setara. Penyusunan <i>talent pool</i> sementara	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
			(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.				dikelola secara manual (<i>excel</i>) diambil dari data kinerja (SKP) dan hasil <i>assessment</i> yang dikelola dalam DMS. Pertanyaan: Apakah sudah dibangun sistem manajemen talenta? Apakah sudah terdapat kebijakan teknis yang mengatur pedoman <i>talent pool</i> (infrastruktur dan parameter penilaian)?		
		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 berdasarkan <i>talent pool</i> (9 box <i>talent</i>). 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. Pertanyaan: Apakah sudah terdapat rencana suksesi berdasarkan jabatan kritical yang akan diisi dan dipilih dari <i>talent pool</i> ?	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, gap kompetensi masing-masing pegawai hanya terdapat dalam laporan assessment. Bukti yang dilampirkan hanya menunjukkan kesenjangan profil pegawai dengan persyaratan jabatan, yang dilihat dari diklat yang harus diikuti oleh pegawai sesuai dengan persyaratan jabatannya. Pertanyaan: 1. Apakah ada analisis lebih lanjut terkait kesenjangan kompetensi berdasarkan hasil assessment 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. Bukti yang harus dilengkapi: Rekapitulasi gap kinerja seluruh pegawai tahun 2022-2023	7.5
		7	Ketersediaan strategi dan program untuk	Strategi pengembangan kompetensi dan	2.5	1	1	Kemehub belum menyusun strategi dan program	2.5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN.	kinerja dilakukan dalam jangka pendek (1 tahun) dimana setiap tahun akan dilakukan rapat guna mengetahui dan merencanakan pengembangan kompetensi pegawai.				untuk mengatasi kesenjangan pegawai untuk jangka panjang. Bukti yang dilampirkan hanya data pelatihan untuk memenuhi kompetensi 20 JP. Namun dalam LAKIP Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Kemenhub sudah mempunyai beberapa program untuk meningkatkan kompetensi pegawai selama 1 Tahun yaitu Program Bantuan 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. Pertanyaan: 1. Apakah sudah menyusun human capital development program (HCDP) untuk jangka panjang	
		8 Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan.	Sudah tersedia program diklat untuk memenuhi kewajiban 20 JP per tahun untuk	2.5	3	2	Kemenhub sudah menyusun rencana diklat berdasarkan atas kebutuhan diklat	5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
			setiap pegawai dengan telah diadakannya setiap tahun pelaksanaan pengembangan kompetensi				dari masing-masing unit kerja dalam rangka pemenuhan kompetensi 20 jam pelajaran per tahun sesuai kebutuhan individu dan organisasi, belum terdapat beberapa pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kesenjangan kompetensi pegawai. Bukti yang harus dilakukan: Daftar nominatif diklat yang dibutuhkan setiap pegawai berdasarkan hasil assessment		
		9	Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai.	Telah dilakukan praktik kerja di sekolah-sekolah di lingkungan Kementerian Perhubungan dengan BUMN dan dilakukan evaluasi setelah pelaksanaannya.	2.5	4	3	Terdapat beberapa MoU dengan Pihak ketiga untuk memberikan pelatihan dan praktik kerja kepada pegawai khususnya yang berkaitan dengan transportasi seperti otomotif, perkeretaapian dll. Sedangkan untuk praktik kerja yang sudah dilaksanakan terjadwal yaitu dilakukan oleh Dosen Politiknik Perkeretaapian Indonesia di beberapa perusahaan seperti MRT dan LRT dan sudah	7.5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
							terdapat laporan evaluasi hasil praktik kerja dosen (tahun 2022). Pertanyaan: 1. Apakah sudah terdapat jadwal program praktik kerja untuk tahun berjalan berisi (nama pegawai, lokasi praktik kerja, kompetensi/substansi terkait, waktu pelaksanaan)		
		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> . Pertanyaan: Apakah sudah menyusun jadwal pelaksanaan <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> setiap unit kerja?	2.5
		Catatan KASN untuk Aspek 3 : (kosong)							Total 70
4	Promosi dan Mutasi	1	Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka	Telah disusun dan ditetapkan Peraturan Menteri Perhubungan	5	3	2	Kemenhub sudah mempunyai kebijakan internal tentang pola karier, dimana	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir.	<p>tentang:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pola Karir Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan. 2. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan. 				<p>pelaksanaan pola karir berdasarkan kompetensi jabatan (Kualifikasi, Unsur Penunjang, 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 manajemen talenta, karena memang saat ini masih dalam proses penyusunan.</p>	
		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	2	<p>Kemendagri 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 persyaratan seleksi terbuka JPT. Namun memang dalam peraturan tersebut</p>	5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
							belum mengacu pada manajemen talenta. Pertanyaan Apakah sudah terdapat kebijakan tentang 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	Kemendagri sudah melaksanakan pengisian JPT secara terbuka. Namun terdapat beberapa kasus dugaan praktek rotasi dan mutasi JPT tanpa rekomendasi tahun 2022 yaitu: 1. Pengisian 2 JPT Madya tanpa rekomendasi KASN; 2. Pengisian 6 JPT Pratama tanpa rekomendasi KASN; 3. Pembatalan 4 pengisian JPT Madya yang kekurangan jumlah pelamar tanpa bukti data dukung; 4. Pengisian 2 JPT Madya tanpa rekom hasil dari KASN (hanya rekom rencana saja) beberapa kasus tersebut susah diklarifikasi oleh pihak Kemendagri	0



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
							dengan KASN, namun dengan catatan nilai pada aspek promosi mutasi diturunkan.		
		Catatan KASN untuk Aspek 4 : (kosong)						Total 15	
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. Sudah melengkapi MPPH tahun 2024	20
		2	Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif.	1. Telah digunakan Aplikasi AP2KP dalam penilaian kinerja JPT sampai Jabatan Pelaksana. 2. SKEMARAJA mulai digunakan untuk monitoring kehadiran pegawai selama masa pandemi Covid 19.	5	4	4	Proses penilaian kinerja dilakukan dengan pegawai harus menginput aktivitas harian dan kemudian atasan melakukan penilaian setiap 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.	20



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
							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 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	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
							dalam aplikasi AP2KP terutama terkait penyusunan SKP. Dialog kinerja secara <i>real</i> akan dibuatkan <i>form</i> atau mekanisme pelaksanaan dialog 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. Di setiap sub sektor juga sudah melaksanakan, hanya saja secara formulir tidak intens kepada masing-masing pegawai. Sudah terdapat bukti undangan dialog kinerja yang dilaksanakan setiap triwulan untuk pengisian capaian kinerja per unit kerja.		
		4	Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan	Telah dilaksanakan analisis permasalahan kinerja dan dilaksanakan program pelatihan kompetensi untuk meningkatkan kinerja.	5	3	1	Kemendagri melakukan analisis capaian kinerja secara umum, perbandingan target dan realisasi capaian masing-masing unit kerja. Belum dilaksanakan	5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
		organisasi.					analisis permasalahan kinerja secara terstruktur masing-masing pegawai. Pada masing-masing sektor dilakukan penilaian dan analisa yang kemudian Biro SDM akan melakukan pembinaan kepada masing-masing subsektor. Bukti yang harus dilengkapi: Contoh pegawai yang mengalami permasalahan kinerja dan kemudian bagaimana penyelesaian permasalahan tersebut		
		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> (meskipun masih dalam tahap pembangunan). Bukti yang harus	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
							dilengkapi: Kebijakan teknis terkait pemanfaatan hasil penilaian kinerja dalam penetapan talent pool	
		Catatan KASN untuk Aspek 5 : (kosong)						Total 65
6	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1	<p>Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja.</p> <p>Telah tersedia dan dilaksanakan peraturan terkait dengan pembayaran tunjangan kinerja, yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 41 	2.5	4	3	<p>Kemenhub Sudah mempunyai Peraturan Internal tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan. Besar 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.</p>	7.5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
			Tahun 2017 tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan.					
		2	<p>Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi.</p> <p>Telah tersedia kebijakan terkait dengan pemberian penghargaan di Lingkungan Kementerian Perhubungan, yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> Keputusan Menteri Perhubungan KM 92 Tahun 1999 tentang Tata Cara Tetap Pelaksanaan Pemberian Tanda Penghargaan Di Lingkungan Departemen Perhubungan. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 35 Tahun 2018 tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Wahana Tata Nugraha. Keputusan Menteri 	2.5	4	4	<p>Kemenhub sudah menetapkan kebijakan internal untuk pemberian penghargaan kepada pegawai 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</p>	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
			<p>Perhubungan Nomor KP 840 Tahun 2017 tentang Penerima Penghargaan Unit Kerja Dengan Kinerja Terbaik Di Lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2017.</p> <p>4. Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KM 180 Tahun 2019 tentang Penetapan Kota/Kabupaten dan Provinsi Sebagai Penerima Penghargaan Wahana Tata Nugraha Tahun 2019.</p> <p>5. Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KM 181 Tahun 2019 tentang Penerima Penghargaan Badan Usaha Angkutan Penyeberangan Terbaik Tahun 2019.</p>				badan usaha angkutan penyeberangan terbaik.		
		3	Kebijakan internal instansi tentang	Telah tersedia peraturan terkait dengan Kode etik	2.5	4	4	Kemenhub sudah mempunyai peraturan disiplin,	10



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
		penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya.	di Lingkungan Kementerian Perhubungan, yaitu : Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 99 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan.				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 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	2.5	3	3	Kemenhub sudah mengelola data pelanggaran disiplin dalam Sistem Informasi Kepegawaian. Namun belum terintegrasi dengan data SAPK BKN. SAPK	7.5



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
			di Sistem Informasi Kepegawaian (SIK).				BKN saat ini masih satu arah, Instansi dapat <i>download</i> terkait data kepegawaiannya. Sedang diupayakan untuk integrasi dua arah. Pertanyaannya : Apakah saat ini sudah terintegrasi dengan sistem BKN (IDIS atau MyASN)?	
		Catatan KASN untuk Aspek 6 : (kosong)						Total 35
7	Perlindungan dan Pelayanan	1 Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional).	<p>1. Sudah berjalan layanan kesehatan berupa klinik kesehatan yang memberikan fasilitas pemeriksaan kesehatan dan terapi medis oleh dokter umum dan dokter spesialis di beberapa lokasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.</p> <p>2. Sudah tersedia aturan terkait pendampingan /bantuan hukum kepada pegawai selain kasus pidana dan korupsi.</p> <p>3. Persiapan pembekalan yang akan</p>	2	3	4	Kemenhub sudah memberikan beberapa program perlindungan kepada pegawai, berupa perlindungan hukum (SOP), kesehatan (izin klinik, unit pelayanan kesehatan), dan program pensiun (laporan pertahun). *Mohon updating apabila program perlindungan terbaru telah dilaksanakan.	8



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
			memasuki masa purna bakti					
		2	<p>Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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 	2	4	3	<p>Belum terlihat adanya layanan kepegawaian dalam SIK hanya pengajuan cuti. 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 perubahan data, kenaikan pangkat, gaji berkala dll. Bukti yang harus dilengkapi: Tangkap layar proses setiap pelayanan kepegawaian melalui sistem informasi</p>	6



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
			COVID-19.						
		Catatan KASN untuk Aspek 7 : (kosong)							Total 14
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	Kemehub 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 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.	8
		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	3



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
							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 aplikasi belum terintegrasi dengan pengembangan karir pegawai (belum membangun manajemen talenta)		
		3	Penggunaan <i>e-office</i> yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian.	Pelayanan administrasi kepegawaian dilakukan secara paralel menggunakan elektronik (<i>e-office</i>) dan secara manual untuk memudahkan pelayanan terhadap pegawai. Aplikasi yang strategis sudah terhubung pada sistem <i>dashboard</i> pimpinan dengan sistem <i>Single</i>	1	0	2	Kemendagri sudah mempunyai salah satu bentuk <i>e-office</i> yaitu <i>e-persuratan</i> untuk mengelola surat masuk ataupun keluar, disposisi surat, nota dinas, dan <i>mentracking</i> posisi surat. Selain itu, dalam kondisi Pandemi ini Kemendagri mempunyai aplikasi Skema Raja yaitu sistem presensi kehadiran secara elektronik dan	2



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir	
			<i>Sign On (SSO).</i>				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 secara <i>online</i> melalui <i>e-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>Assesment center</i> telah dimanfaatkan dalam sistem penilaian kompetensi pegawai untuk JPT, Administrator dan Pengawas	2	4	3	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 LMFEUI, dan LPKM Psikologi UGM dimana setiap tahun dilakukan	6



No	Aspek	Indikator	Kondisi Saat Ini	Bobot Indikator	Skor	Nilai Tim Verifikasi	Catatan Sub Aspek	Nilai Akhir
							kurang lebih 600-700 peserta, karena keterbatasan anggaran dan SDM.*Updating penilaian kompetensi sejauh ini sampai 2024 untuk pemetaan talenta.	
		Catatan KASN untuk Aspek 8 : (kosong)						Total 19
Total Penilaian Mandiri : 374								
Total Akhir (Hasil Verifikasi) : 296								

3. Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan

Nilai Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan Tahun 2024 sampai dengan saat ini masih belum ada penetapan hasil penilaian dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Sehingga untuk nilai indeks reformasi birokrasi menggunakan hasil penilaian tahun 2023. 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.

Pada Triwulan IV 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 Oktober s.d Desember 2024 telah dilaksanakan kegiatan antara lain :

- a. Telah dilaksanakan verifikasi dan validasi untuk formasi Jabatan Fungsional Dosen dengan jumlah kebutuhan 1.491 formasi beserta dengan data dukung sebagai bahan pertimbangan yang ditujukan kepada Kemendibud Ristek;
- b. Telah dilaksanakan Pengusulan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional;
- c. Telah dilaksanakan Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Fungsional;
- d. Telah dilaksanakan pengadministrasian dan pengusulan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional;
- e. Melaksanakan evaluasi dan pengisian kuesioner Jabatan Fungsional dari Kementerian PAN dan RB untuk memperoleh gambaran terkait dampak dan efektivitas kebijakan pasca diundangkannya Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional;
- f. Telah dilaksanakan verifikasi dan validasi untuk formasi Jabatan Fungsional Pengendali Dampak Lingkungan dan Jabatan Fungsional Analis Kerja Sama di lingkungan Kementerian Perhubungan;
- g. Telah dilaksanakan surat penyampaian informasi pembinaan Jabatan Fungsional bidang kesehatan di lingkungan Kementerian Perhubungan;

- h. Telah dilaksanakan Pelantikan dan Pengambilan sumpah/janji Jabatan Fungsional pada tanggal 23 Desember 2024 dengan jumlah pejabat fungsional sebanyak 83 (delapan puluh tiga) orang dari beberapa unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan.

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 IV (sampai dengan bulan Desember 2024) sebesar 98,95%, 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	173.258.920	821.080	99,53
2	Indeks dan Penilaian Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria	61.676.000	0	61.675.200	800	100
3	Pengelolaan Ketatausahaan Biro	1.775.994.000	0	1.709.796.368	66.197.632	96,27
4	Pengolahan dan Pengelolaan Data Pegawai Kementerian Perhubungan	272.358.000	0	267.856.982	4.501.018	98,35
5	Penyusunan Data Pejabat Wajib Laport LHKPN di Lingkungan Kementerian Perhubungan	104.854.000	0	104.853.500	500	100
6	Administrasi Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Jabatan Fungsional di Lingkungan Kementerian Perhubungan	426.295.000	0	414.866.640	11.428.360	97,32
7	Pemberian Tanda Penghargaan Bagi PNS di Lingkungan Kementerian Perhubungan	307.927.000	0	307.346.630	580.370	99,81

NO	KEGIATAN	ANGGARAN	LOCK PAGU	DAYA SERAP	SISA ANGGARAN	PERSENTA SE (%)
8	Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat Terpadu di Lingkungan Kementerian Perhubungan	380.579.000	0	375.255.500	5.323.500	98,60
9	Administrasi Pensiun PNS di Lingkungan Kementerian Perhubungan	205.371.000	0	203.717.500	1.653.500	99,19
10	Pencatuman Gelar Akademik	120.210.000	0	120.205.500	4.500	100
11	Evaluasi Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan	262.448.000	0	262.447.480	520	100
12	Evaluasi Organisasi dan Tata Laksana Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Kementerian Perhubungan	266.751.000	0	266.198.260	552.740	99,79
13	Evaluasi Organisasi dan Tata Laksana di Lingkungan Kantor Pusat Kementerian Perhubungan	247.472.000	0	245.845.160	1.626.840	99,34
14	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan	139.379.000	0	139.378.790	210	100
15	Pelaksanaan dan Penyempurnaan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Perhubungan	161.229.000	0	161.227.600	1.400	100
16	Penyusunan Proses Bisnis di lingkungan Kementerian Perhubungan	586.664.000	0	586.565.447	98.553	99,98
17	Penyusunan Analisis Beban Kerja (ABK) Pegawai Kementerian Perhubungan	196.368.000	0	196.217.700	150.300	99,92
18	Penyusunan Formasi Pegawai ASN Kementerian Perhubungan	256.821.000	0	256.820.016	984	100
19	Penerimaan ASN Berbasis <i>Online</i> dan <i>Computer Assisted Test</i> (CAT) di Lingkungan Kementerian Perhubungan	2.124.643.000	0	2.114.832.192	9.810.808	99,54
20	Pengangkatan, Penempatan CASN dan ASN serta Orientasi CPNS di lingkungan Kementerian	279.917.000	0	275.013.998	4.903.002	98,25



NO	KEGIATAN	ANGGARAN	LOCK PAGU	DAYA SERAP	SISA ANGGARAN	PERSENTA SE (%)
	Perhubungan					
21	Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan dan Persiapan Pelaksanaan Rekrutmen TA. 2023 di lingkungan Kementerian Perhubungan	641.894.000	0	641.893.400	600	100
22	Mutasi PNS di Lingkungan Kementerian Perhubungan	39.020.000	0	36.611.000	2.409.000	93,83
23	PNS Kementerian Perhubungan yang diperbantukan di Instansi Lain/Penugasan Khusus	117.180.000	0	116.897.922	282.078	99,76
24	Assesment Kompetensi Jabatan/Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan	432.371.000	0	423.454.024	8.916.976	97,94
25	Panitia Seleksi Calon Pemangku Jabatan Pimpinan Tinggi	1.604.851.000	0	1.604.640.638	210.362	99,99
26	Pengendalian Disiplin PNS Kementerian Perhubungan	740.711.000	0	737.335.722	3.375.278	99,54
27	Pelaksanaan Kode Etik dan Kode Perilaku PNS	54.062.000	0	52.790.000	1.272.000	97,65
28	Pembekalan dan Pelaksanaan Penyesuaian Ijazah di Lingkungan Kementerian Perhubungan	527.703.000	0	526.844.260	858.740	99,84
29	Pembekalan dan Pelaksanaan Ujian Dinas TK. I di Lingkungan Kementerian Perhubungan	366.619.000	0	366.618.407	593	100
30	Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Pegawai Tersusun Pemetaan Kinerja Pegawai	331.557.000	0	321.155.514	10.401.486	96,86
31	Program Peningkatan Pengembangan Kompetensi Bagi Aparatur Perhubungan	389.287.000	0	386.586.092	2.700.908	99,31



NO	KEGIATAN	ANGGARAN	LOCK PAGU	DAYA SERAP	SISA ANGGARAN	PERSENTA SE (%)
32	Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Perhubungan	256.220.000	0	256.217.900	2.100	100
33	Evaluasi Pelaksanaan Sistem Merit di Lingkungan Kementerian Perhubungan	253.539.000	0	248.597.700	4.941.300	98,05
34	Layanan Administrasi Kepegawaian dan Kesejahteraan Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan	115.358.000	0	115.235.200	122.800	99,89
35	Pembinaan dan Peningkatan Adm. Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Perhubungan	490.196.000	0	490.176.000	20.000	100
36	Pembekalan PNS Menjelang Pensiun di Lingkungan Kementerian Perhubungan	378.437.000	0	378.434.700	2.300	100
37	Operasional dan Pemeliharaan Kantor	1.748.087.000	0	1.718.144.938	29.942.062	98,29
38	Peralatan Fasilitas Perkantoran	400.000.000	0	398.700.000	1.300.000	99,68
39	Rencana dan Program Kerja Biro Kepegawaian dan Organisasi	197.877.000	0	197.327.965	549.035	99,72
40	Sistem Akuntansi Instansi Biro Kepegawaian dan Organisasi	100.590.000	0	95.548.380	9.041.620	91,36
Anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi		17.540.595.000	0	17.356.589.145	184.005,855	98,95

C. PENGHARGAAN DAN CAPAIAN LAINNYA

Selama periode triwulan IV Kementerian Perhubungan menerima 2 (dua) penghargaan dari BKN (Badan Kepegawaian Negara) terkait pengelolaan dan manajemen ASN di lingkup instansi yaitu:

1. Piagam Penghargaan Anugerah Manajemen ASN 2024

Dalam kegiatan evaluasi pelaksanaan SKD CPNS dan persiapan jelang seleksi kompetensi PPPK Periode I 2024 yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara tanggal 13 November 2024 yang bertempat di Surakarta, Jawa Tengah. BKN (Badan Kepegawaian Negara) memberikan penghargaan Anugerah Manajemen ASN bagi instansi pemerintah pusat dan daerah atas kinerja pengelolaan ASN di lingkup instansinya. Kementerian Perhubungan berhasil meraih penghargaan sebagai peringkat ketiga pada kategori Pengelolaan Sistem Informasi dan Data.

2. Piagam Penghargaan atas Keberhasilan Menerapkan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara)

Penilaian atas pengawasan penerapan sistem merit dalam pengelolaan manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) di seluruh instansi Pemerintah Pusat dan Daerah telah dilaksanakan. Evaluasi dilakukan terhadap penerapan sistem merit yang dilakukan di sepanjang tahun 2024. Terhitung ada 98 Kementerian/Lembaga/Daerah yang memperoleh sangat baik dan baik.

Atas perolehan penilaian tersebut, BKN (Badan Kepegawaian Negara) menyerahkan hasil evaluasi pengawasan penerapan sistem merit kepada instansi melalui Evaluasi Pengawasan Penerapan Sistem Merit tahun 2024, pada hari Kamis tanggal 19 Desember 2024 di Jakarta. Apresiasi berupa penghargaan ini dilakukan untuk meningkatkan penerapan sistem merit pada instansi pemerintah, khususnya dalam pelaksanaan meritokrasi. Kementerian Perhubungan mendapatkan penghargaan atas keberhasilan menerapkan sistem merit dalam manajemen aparatur sipil negara dengan predikat “Baik”.

Untuk penilaian pengawasan penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN sendiri mencakup beberapa parameter penilaian, diantaranya:

- a. Perencanaan Kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Pengembangan Karier;
- d. Promosi dan Mutasi;
- e. Manajemen Kinerja;
- f. Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin;
- g. Perlindungan dan Pelayanan; dan
- h. Sistem Informasi.

Plt. Kepala BKN Haryomo Dwi Putranto mengucapkan selamat kepada 98 Instansi Pemerintah yang memperoleh penilaian dengan kategori Sangat Baik

dan Baik. Instansi yang memperoleh kedua predikat tersebut dapat mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan sistem merit dan manajemen talenta di instansinya demi kemajuan birokrasi. Pencapaian ini adalah hasil kerja keras dan komitmen bersama untuk memperbaiki tata kelola ASN, yang tidak hanya memberikan manfaat bagi instansi terkait, tetapi juga bagi masyarakat secara luas.

Menteri PAN dan RB Rini Widyantini yang ikut hadir dalam penyerahan penilaian sistem merit tahun 2024, mengungkapkan bahwa evaluasi menjadi salah satu upaya strategis untuk memastikan bahwa reformasi birokrasi tetap berjalan sesuai arah yang telah ditetapkan. Evaluasi perlu dilakukan untuk memastikan bahwa pelaksanaan sistem merit tidak hanya menjadi wacana, tetapi menjadi prinsip utama implementasi dalam tata kelola ASN.

Instansi yang telah meraih pencapaian agar terus meningkatkan implementasi sistem merit di instansinya. Penghargaan yang telah diterima menjadi inspirasi untuk terus memperkuat dan meningkatkan implementasi sistem merit dalam manajemen ASN, guna mendukung pencapaian program prioritas pemerintah, serta mewujudkan birokrasi yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Berikut adalah dokumentasi piagam penghargaan yang diperoleh oleh Kementerian Perhubungan:



Piagam Penghargaan Anugerah Manajemen ASN 2024



Piagam Penghargaan Atas Keberhasilan Menerapkan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN



Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi mewakili Kementerian Perhubungan bersama perwakilan Kementerian lainnya menerima Piagam Penghargaan



Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi mewakili Kementerian Perhubungan Menerima Piagam Penghargaan Atas Keberhasilan Menerapkan Sistem Merit Dalam Manajemen ASN

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 IV 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 perlu ditingkatkan proses efektivitas dan efisiensi dalam koordinasi dan konsolidasinya.
2. Pengaruh perubahan dinamika lingkungan serta isu-isu strategis yang cepat berubah baik internal maupun eksternal mempengaruhi prioritas akan pelaksanaan tugas dan fungsi.

3. Terdapatnya kebijakan penghematan belanja perjalanan dinas Kementerian/Lembaga TA. 2024 sesuai dengan surat Sekretaris Jenderal Nomor KU.001/2/18/SKJ/2024 tanggal 13 November 2024 hal Penghematan Belanja Perjalanan dinas di Lingkungan Sekretariat Jenderal TA. 2024 yang mengakibatkan beberapa kegiatan yang tidak dapat diselenggarakan.

Terlepas dari adanya kendala-kendala yang dihadapi hasil capaian Triwulan IV, 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 IV, 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 pembina bidang sumber daya manusia dan organisasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Laporan Monitoring Capaian Kinerja Triwulan IV 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 IV Tahun 2024. Namun demikian dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala yang dihadapi, oleh karena itu diperlukan laporan komprehensif yang dijadikan sebagai alat ukur pencapaian kinerja dan proses monitoring pelaksanaan kegiatan. Selain hal tersebut, diperlukannya proses koordinasi dan konsolidasi yang lebih efektif dan efisien dengan berbagai unit internal, Kementerian/Lembaga maupun *stakeholder* terkait.

B. SARAN TINDAK LANJUT

Kelancaran pelaksanaan kegiatan Triwulan IV Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada Tahun Anggaran 2024 adalah meningkatkan koordinasi dan peran serta seluruh jajaran 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.