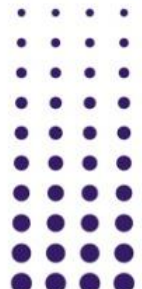
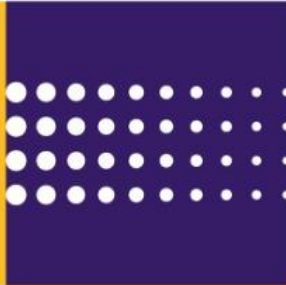
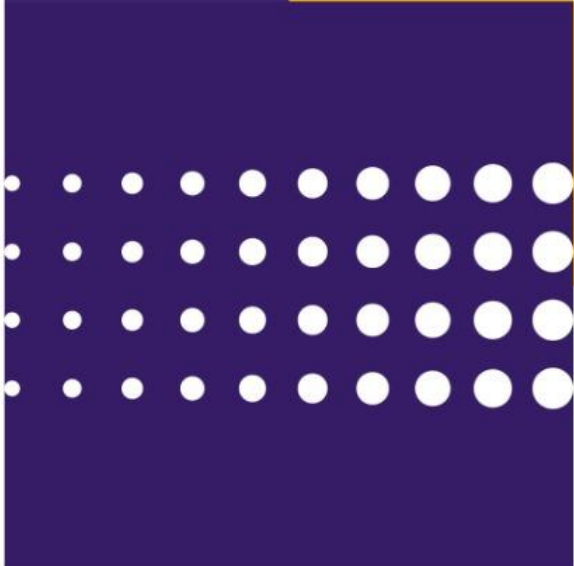
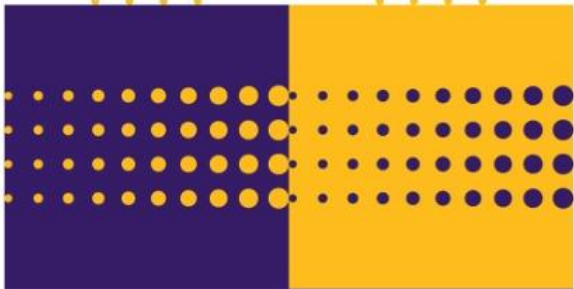




LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2023



kata PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan karunia dan rahmatNYA, Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2023 dapat disusun dan selesaikan tepat waktu. Laporan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Pusat Pengembangan Talenta selama periode tahun 2023.

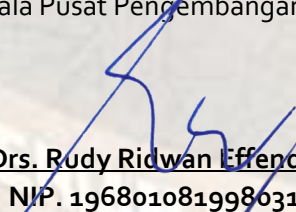


Laporan Kinerja ini disusun mengacu pada Perpres. No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Permen PAN-RB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, serta Permen. PUPR No. 09 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian PUPR.

Program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Talenta di Tahun 2023 ini berdasarkan Rencana Strategis Kementerian PUPR Tahun 2020-2024, DIPA Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023, dan Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023. Untuk mencapainya, Pusat Pengembangan Talenta terus berusaha membenahi kinerja internal, mengelola sumber daya organisasi dengan lebih baik, dan melakukan inovasi metodologi pelaksanaan kegiatan.

Selanjutnya, kami harapkan laporan ini dapat memberikan informasi komprehensif akan kinerja pada kegiatan pengembangan talenta dan kepatuhan intern baik di Kementerian PUPR maupun BPSDM selama tahun 2023, serta dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun berikutnya.

Jakarta, 11 Januari 2024
Kepala Pusat Pengembangan Talenta


Drs. Rudy Ridwan Effendi, MT
NIP. 196801081998031002

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Gambar	iii
Daftar Tabel	iv
Ringkasan Eksekutif	v

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tugas dan Fungsi	4
1.3 Struktur Organisasi	5
1.4 Isu Strategis	7
1.5 Sistematika Laporan	11

BAB 2 PERENCANAAN KINERJA

2.1 Uraian Singkat RENSTRA	13
2.2 Perjanjian Kinerja	16
2.3 Metode Pengukuran Kinerja	21
2.4 Target PPT Tahun 2020 Berdasarkan Reviu Renstra	22

BAB 3 KAPASITAS ORGANISASI

3.1 Sumber Daya Manusia	25
3.2 Sarana dan Prasarana	28
3.3 DIPA	29
3.4 Analisis Sumber Daya Manusia dan Anggaran.....	31

BAB 4 AKUNTABILITAS KINERJA

4.1 Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta	32
4.2 Perbandingan Kinerja Organisasi	58
4.3 Realisasi Anggaran	66
4.4 Upaya Peningkatan Akuntabilitas.....	67
4.5 Analisis Pemanfaatan Laporan Kinerja.....	69
4.6 Penghargaan.....	73

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	74
5.2 Faktor Pendukung Keberhasilan	74
5.3 Permasalahan	74
5.4 Rekomendasi dan Tindak Lanjut	75

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

1.	Gambar 1.1	Struktur Organisasi Pusat Pengembangan Talenta	6
2.	Gambar 1.2	Struktur Organisasi Balai Penilaian Kompetensi	6
3.	Gambar 2.1	Perjanjian Kinerja Awal	18
4.	Gambar 2.2	Perjanjian Kinerja Revisi I	19
5.	Gambar 2.3	Perjanjian Kinerja Revisi II	20
6.	Gambar 3.1	Profil PNS Berdasarkan Golongan	26
7.	Gambar 3.2	Profil PNS Berdasarkan Pendidikan dan Usia	26
8.	Gambar 3.3	Pagu Anggaran Tahun 2020-2023	29
9.	Gambar 3.4	Pohon Anggaran Pagu Revisi Tahun 2023	30

DAFTAR TABEL

1.	Tabel 2.1	Tabel Sandingan PK Awal, Revisi dan Akhir	17
2.	Tabel 2.2	Tabel Sandingan Target Renstra dan PK	21
3.	Tabel 2.3	Matriks Target Pusat Pengembangan Talenta Berdasarkan Renstra BPSDM Tahun 2023	23
4.	Tabel 3.1	Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin	25
5.	Tabel 3.2	Profil SDM Berdasarkan Usia	27
6.	Tabel 3.3	Profil ASN Berdasarkan Jabatan	27
7.	Tabel 3.4	Profil SDM Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	27
8.	Tabel 3.5	Daftar Sarpras Pusat Pengembangan Talenta	28
10.	Tabel 4.1	PNS Kementerian PUPR yang Dipetakan Kariernya	39
11.	Tabel 4.2	Rekap Data Pemantauan Kinerja Per Satminkal Tahun 2023	40
12.	Tabel 4.3	Capaian Penilaian Potensi dan Kompetensi Tahun 2023	53
13.	Tabel 4.4	Perbandingan Target DIPA dengan Capaian Tahun 2023	59
14.	Tabel 4.5	Perbandingan Target PK dengan Capaian Tahun 2023	60
15.	Tabel 4.6	Perbandingan Target Renstra dengan Capaian Tahun 2023	61
16.	Tabel 4.7	Perbandingan Capaian Tahun 2022-2023	63
17.	Tabel 4.8	Perbandingan Capaian Tahun 2020-2023	64
18.	Tabel 4.9	Perbandingan Capaian Organisasi Tingkat Nasional	65
19.	Tabel 4.10	Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2022	67
20.	Tabel 4.11	Survey Pemanfaatan Laporan Kinerja BPSDM	69

ringkasan EKSEKUTIF

Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) Pusat Pengembangan Talenta merupakan wujud pertanggungjawaban atas penyelenggaraan kegiatan penilaian kompetensi, pemantauan kinerja, pemetaan karier, dan kepatuhan intern yang telah dilaksanakan pada tahun anggaran 2023. *Outcome* dan *Output* yang diperoleh dari pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi, pemantauan kinerja, pemetaan karier, dan kepatuhan intern menjadi komponen penting dalam mendukung pencapaian *outcome* program pengembangan SDM di tahun 2023 yaitu meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya, dengan indikator indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR.

Untuk mencapai *outcome* dan *output* tersebut, Pusat Pengembangan Talenta membuat kebijakan sebagai berikut:

1. Peningkatan pemanfaatan profil potensi dan kompetensi ASN untuk pengembangan kompetensi;
2. Pengembangan talenta yang berkualitas untuk penerapan sistem merit;
3. Penerapan sistem manajemen kinerja yang menjamin unit dan pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi;
4. Peningkatan kepatuhan internal dan penerapan manajemen risiko di unit organisasi;
5. Peningkatan koordinasi dan kerjasama dengan stakeholders untuk pencapaian tujuan organisasi;
6. Optimalisasi pengelolaan anggaran dan peningkatan akuntabilitas kinerja; dan
7. Peningkatan tata kelola dan pelayanan internal.

Dalam rangka mendukung *outcome* tersebut maka Pusat Pengembangan Talenta dalam Rencana Strategis dan Perjanjian Kinerja Tahun 2023 menetapkan target *outcome* dan *output* utama, yaitu:

1. Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya sejumlah 860 orang (Renstra), 2% (PK);
2. Persentase penempatan talenta pada jabatan target Kementerian 30% (Renstra), 90% (PK);
3. Persentase penyelesaian peraturan terkait talenta 100% (Renstra dan PK);
4. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya, sejumlah 6.320 orang (Renstra), 4.500 orang (PK);
5. Jumlah ASN yang dipantau kinerja sejumlah 22.086 orang (Renstra), 94% jumlah ASN terkini (PK);
6. Jumlah ASN yang dipetakan kariernya, sejumlah 860 orang (Renstra), 219 (PK);
7. Nilai SPIP Terintegrasi 3,5 (Renstra dan PK);
8. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko, sejumlah 2 laporan (Renstra dan PK);
9. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal, sejumlah 1 laporan (Renstra dan PK);

10. Indeks kualitas layanan internal Pusat Pengembangan Talenta 79% (Renstra dan PK); dan
11. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta 93 (Renstra dan PK).

Adapun capaian kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

1. Persentase ASN yang dikembangkan talentanya sejumlah 3% (600 orang);
2. Persentase penempatan talenta pada jabatan target Kementerian 91%;
3. Persentase penyelesaian peraturan terkait talenta 100%;
4. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya, sejumlah 5.142 orang;
5. Jumlah ASN yang dipantau kinerja sejumlah 96,74% jumlah ASN terkini;
6. Jumlah ASN yang dipetakan kariernya, sejumlah 600 orang;
7. Nilai SPIP Terintegrasi 3,99;
8. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko, sejumlah 2 laporan;
9. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal, sejumlah 1 laporan;
10. Indeks kualitas layanan internal Pusat Pengembangan Talenta 79,29%
11. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta 94,32

Anggaran yang diberikan untuk mencapai tujuan tersebut di awal tahun sebesar Rp.8.964.937.000,- dan bertambah menjadi Rp9.164.937.000,- karena adanya penambahan anggaran di Bulan Desember. Dari alokasi anggaran tersebut, realisasi keuangan Pusat Pengembangan Talenta sebesar Rp8.938.561.000,- atau 97,53%. Sedangkan realisasi fisik mencapai 100% karena ada inovasi dan perubahan metode pelaksanaan kegiatan sehingga target tercapai dan terjadi efisiensi anggaran.

Beberapa permasalahan yang timbul selama pelaksanaan kegiatan antara lain resistensi dari beberapa Satker dalam menindaklanjuti rekomendasi LHP BPK dan rendahnya kesadaran UPT untuk melaksanakan siklus MR secara tepat waktu, masih kurangnya *awareness* pimpinan dalam pengelolaan kinerja, dan animo ASN PUPR yang tinggi untuk mendapat *feedback assessment* dan *coaching clinic* terbatas sumber daya pelaksana.

Rekomendasi dan tindak lanjut yang perlu dilakukan antara lain perlu terus dilakukan pendampingan, pendampingan dan pemantauan secara berkala dalam pelaksanaan KIMR, melakukan sosialisasi untuk meningkatkan *awareness* pimpinan akan pentingnya pengelolaan kinerja pegawai, dan menyelenggarakan kegiatan *feedback* dan *coaching clinic* secara berkesinambungan dengan penyelenggaraan *assessment* serta fokus terhadap profil asesmen yang masih berlaku.

1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mewujudkan sebuah sistem pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) sesuai dengan semangat reformasi, diperlukan peningkatan akuntabilitas sistem pemerintahan. Untuk meningkatkan akuntabilitas tersebut disusunlah Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang mewajibkan seluruh instansi pemerintah mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

SAKIP merupakan perwujudan atas rangkaian sistematis pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui pelaporan kinerja yang disusun secara periodik. Akuntabilitas kinerja bertujuan menciptakan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), berorientasi hasil (*outcome*) dan tepat sasaran demi peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Dalam pelaksanaannya, Perpres ini dilengkapi dengan PermenPANRB No.53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Akuntabilitas Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sementara itu, penerapan di lingkungan internal Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat salah satunya didukung oleh Permen PUPR No. 09/PRT/M/2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian PUPR.

Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIN) merupakan salah satu komponen SAKIP yaitu Pelaporan Kinerja. LAKIN adalah ikhtisar yang menjelaskan secara terperinci dan lengkap tentang capaian dan kegagalan kinerja yang telah disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan. LAKIN juga merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Secara umum LAKIN berfungsi sebagai:

1. Pelaksanaan instrumen reformasi birokrasi dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat.
2. Cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparatur pemerintah meningkatkan disiplin dalam menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dan fungsi-fungsi manajemen kinerja.
3. Sarana dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah/unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur dan berkelanjutan.

4. Alat monitoring dan evaluasi untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan instansi/unit kerja dalam menjalankan visi dan misinya.

Dalam penyusunan LAKIN, hal terpenting yang diperlukan adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. LAKIN disusun dengan tujuan memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai. Selain itu juga sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Mengacu kepada Permen PANRB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, LAKIN disarankan untuk memuat informasi pencapaian dan perbandingan kinerja. Informasi pencapaian kinerja dilakukan dengan melihat gap target dengan capaian kinerja beserta realisasi anggaran pada tahun yang dilaporkan. Sementara perbandingan kinerja berfokus kepada beberapa hal: (1) perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya, (2) perbandingan realisasi anggaran dengan tahun sebelumnya, (3) perbandingan capaian kinerja dengan target jangka menengah (mengacu kepada target renstra), dan (4) perbandingan capaian kinerja antara instansi dengan instansi lainnya di level nasional dan maupun internasional.

Berdasarkan kondisi, potensi, dan permasalahan serta tantangan yang akan dihadapi pada periode 2020-2024,

ditetapkan Visi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yaitu

“Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang Andal, Responsif, Inovatif dan Profesional dalam Pelayanan Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

Visi ini merupakan pedoman bagi seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam pemrograman, penganggaran, pelaksanaan dan evaluasi pembangunan infrastruktur bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat selama tahun 2020 - 2024, yang dijabarkan ke dalam rencana kerja tahunan.

Untuk mendukung pencapaian visi tersebut, diperlukan sumber daya manusia (SDM) sebagai motor penggerak yang memegang peranan penting sebagai perencana, pelaksana dan pengendali pembangunan bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa dalam rangka rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa

berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Salah satu upaya untuk mempercepat transformasi ASN sesuai tuntutan UU ASN adalah melalui penyempurnaan terhadap pelaksanaan manajemen ASN. Untuk itu, Pusat Pengembangan Talenta, sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri PUPR No. 13/PRT/M/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Sesuai dengan peraturan tersebut, Pusat Pengembangan Talenta bertugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta di Kementerian, serta pelaksanaan kepatuhan intern di Badan.

Pelaksanaan tugas tersebut dijabarkan ke dalam Rencana Strategis Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020 – 2024, Perjanjian Kerja, dan rencana kerja dan anggaran setiap tahunnya, yang dipertanggungjawabkan kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) Pusat Pengembangan Talenta, sebagai dukungan terhadap akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan.

Dasar hukum penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pusat Pengembangan Talenta antara lain:

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019

tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
3. Instruksi Presiden Nomor: 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Instruksi Presiden Nomor: 5 tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
5. PermenPANRB Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
6. PermenPANRB Nomor: 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Akuntabilitas Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Permen PUPR No. 09/PRT/M/2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian PUPR;
9. Permen PUPR No. 23/PRT/M/2020 tentang Rencana Strategis Kementerian PUPR Tahun 2020-2024;
10. SE Inspektur Jenderal Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 2 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi AKIP di Tingkat Unit Organisasi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;

11. Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 – 2024;
12. Renstra Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020 – 2024.

Pada tahun 2023 ini sebagai pertanggungjawaban penyelenggaraan kegiatan di Pusat Pengembangan Talenta maka disusun Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIN) Tahun 2023, yang memberikan gambaran tingkat pencapaian tujuan dan sasaran program dan kegiatan yang telah ditetapkan di Pusat Pengembangan Talenta.

1.2 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR No. 13/PRT/M/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Pusat Pengembangan Talenta dalam menjalankan tugas dan fungsinya didukung oleh 2 (dua) Bidang, 1 (satu) SubBagian, serta 1 (satu) Balai, yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. **Bidang Pemetaan Karier** mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan dan pembinaan, serta pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta di Kementerian, serta pembinaan dan pengembangan asesor, penilai teknis, pendamping

pelaksanaan penilaian kinerja pegawai, dan mentor.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pemetaan Karier menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta;
- b. pelaksanaan dan pembinaan penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta;
- c. pembinaan dan pengembangan asesor, penilai teknis, mentor pengembangan karier, dan pendamping penyusun kinerja pegawai; dan
- d. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta.

2. **Bidang Kepatuhan Intern** mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pembinaan teknis kepatuhan intern dan manajemen risiko, dan pelaksanaan pengendalian kepatuhan intern dan manajemen risiko atas kecurangan dan pencapaian target program dan kegiatan, dan pelaksanaan konsolidasi

atas penerapan kepatuhan intern dan manajemen risiko di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bidang Kepatuhan Intern menyelenggarakan fungsi: pelaksanaan kepatuhan intern, manajemen risiko, dan sistem pengendalian intern pemerintah di lingkungan Badan

- 3. Sub Bagian Tata Usaha**, mempunyai tugas dan fungsi pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.

Dalam melaksanakan kegiatan, Kepala Bidang dan Kepala Sub Bagian dibantu oleh beberapa Ketua Tim Kegiatan, yang memimpin pelaksanaan kegiatan di masing-masing Bidang/Sub Bagian.

4. Balai Penilaian Kompetensi

Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR Nomor 26/PRT/M/2020 tentang perubahan Peraturan Menteri PUPR Nomor 16/PRT/M/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Balai Penilaian Kompetensi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pusat Pengembangan Talenta, menjalankan tugas melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Dalam melaksanakan tugasnya, Balai Penilaian Kompetensi juga menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana, program, dan anggaran penilaian potensi dan kompetensi;
- b. pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi untuk kebutuhan pengadaan, seleksi, pemetaan, dan penempatan sumber daya manusia;
- c. pelaksanaan pengelolaan kerja sama penilaian potensi dan kompetensi;
- d. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penilaian potensi dan kompetensi;
- e. pelaksanaan pengelolaan data dan informasi hasil penilaian potensi dan kompetensi;
- f. pelaksanaan umpan balik hasil penilaian potensi dan kompetensi;
- g. pengelolaan sarana dan prasarana balai; dan
- h. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.

1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Pusat Pengembangan Talenta berdasarkan Permen PUPR No.13 tahun 2020 terdiri dari:

- a. Bidang Pemetaan Karir;
- b. Bidang Kepatuhan Intern; dan
- c. Sub Bagian Tata Usaha.

Sedangkan Balai Penilaian Kompetensi berdasarkan Permen PUPR No.26/PRT/M/2020 struktur organisasinya terdiri dari:

- a. Sub Bagian Tata Usaha.
- b. Kepala Seksi Penyelenggara

**Gambar 1.1. Struktur Organisasi
Pusat Pengembangan Talenta**



**Gambar 1.2. Struktur Organisasi
Balai Penilaian Kompetensi**



1.4 Isu Strategis

SDM merupakan salah satu asset terpenting sebagai motor penggerak yang dapat menjalankan strategi untuk mendukung terwujudnya **Visium Kementerian PUPR 2030**. Infrastruktur tidak dapat terwujud tanpa ada peran serta SDM yang kompeten yang mampu menjalankan strategi pembangunan untuk mencapai target nasional yang ditetapkan berkontribusi dalam membangun infrastruktur yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat luas. Karena itu Kementerian PUPR menetapkan Visi jangka panjangnya yaitu “Mewujudkan SDM PUPR yang Kompeten, Inovatif, dan Profesional untuk mendukung terwujudnya infrastuktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.”

Hal ini menjadi tantangan bagi BPSDM Kementerian PUPR umumnya dan Pusat Pengembangan Talenta khususnya, dalam mengelola serta dalam rangka mengembangkan SDM di lingkungan Kementerian PUPR.

Pelaksanaan tugas tentunya tidak lepas dari pengaruh isu strategis yang muncul dan mengemuka. Isu strategis tersebut diantaranya adalah:

1. **Visium 2030.** Kementerian PUPR telah menetapkan sasaran pada tahun 2030 yang

dikenal dengan Visium 2030 yaitu:

- a. Bendungan multi-fungsi dengan kapasitas tampung sebesar 120 m3/kapita/tahun.
- b. 99% jalan mantap yang terintegrasi antar moda dengan memanfaatkan sebanyak-banyaknya material lokal dan menggunakan teknologi *recycle*.
- c. 100% *smart living* (Hunian Cerdas).

Untuk mencapai Visium 2030, Kementerian PUPR telah menetapkan nilai-nilai yang harus dimiliki oleh setiap SDM Kementerian PUPR yaitu iProve, yaitu SDM yang memiliki Integritas, **PR**ofesional, **O**rientasi misi, **V**isioner, dan memiliki **E**tika ahklakul kharimah.

2. **UU No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.** UU yang akan berlaku setelah diterbitkannya aturan turunan penerapannya berupa PP dan Perpres, salah satunya adalah mengenai Manajemen ASN yang membahas penguatan kinerja pegawai, pengembangan talenta dan karier, pengembangan kompetensi, digitalisasi manajemen ASN, penguatan budaya kerja, perluasan ruang lingkup dan mekanisme bekerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), jabatan

manajerial dan nonmanajerial, serta resiprokal ASN dan prajurit TNI/anggota Polri. Melalui UU ASN yang baru ini diharapkan akan menciptakan ASN berkompetensi global.

3. **World Class Government.** PNS ke depan dituntut menjadi seorang yang pantas disebut sebagai SMART ASN yaitu ASN yang diantaranya wawasan global, menguasai atau memahami informasi teknologi dan Bahasa asing, serta memiliki jejaring yang luas dan berjiwa *entrepreneurship*. "Pada 2024, ASN (Aparatur Sipil Negara) sudah harus memiliki ciri-ciri Smart ASN, yaitu berintegritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship*. Semua soal penerimaan CPNS kami turunkan dari sini visi misinya. Kita cari anak-anak dengan kualitas seperti ini," demikian diungkapkan oleh Deputy SDM Kementerian PAN & RB.

4. **Pembentukan Talenta Nasional.** Pada saat ini di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negera (ASN) sedang dikembangkan Manajemen Talenta (*Talent Management*) sebagai bagian dari penguatan kompetensi, profesionalitas, dan daya saing ASN. Manajemen Talenta

merupakan bagian dari Manajemen Karier PNS dalam tata kelola Sistem Merit. Manajemen Talenta adalah pengelolaan terhadap kelompok rencana suksesi untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang akan diduduki. Pusat Pengembangan Talenta sebagai unit yang bertanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi dan pengelolaan karier harus membangun sistem manajemen talenta yang sesuai dengan kebutuhan di Kementerian PUPR, termasuk juga untuk memenuhi kebutuhan talenta untuk tingkat nasional.

Ke depan, pengembangan talenta di Kementerian PUPR juga untuk membentuk ASN Unggul Berkelas Dunia, yang pengembangannya salah satunya melalui *Corporate University (Corpu)*. Dan ini perlu melibatkan berbagai pihak seperti Biro Kepegawaian dan Ortala, Unit Organisasi, dan K/L lain.

5. **Perpindahan Ibu Kota dari Jakarta ke IKN Nusantara** Dengan dibangunnya Ibu Kota baru Indonesia, Nusantara, di Pulau Kalimantan, ASN akan menjadi pihak pertama yang akan dipindahkan ke Pusat Pemerintahan baru tersebut. pembangunan IKN dengan konsep "*Smart City* dan *A City for all*" merupakan sebuah peradaban baru yang akan

diciptakan oleh generasi saat ini. Konsep *smart city* dan *a city for all* yang didasarkan pada inklusi sosial, penggunaan energi terbarukan, dan ekonomi sirkuler dapat diasumsikan sebagai sebuah bentuk peradaban yang lebih maju.

ASN yang akan dipindahkan ke Nusantara harus sesuai dengan kriteria yaitu memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Selain itu, melihat konsep Nusantara, maka ASN yang memiliki kompetensi digital yang baik akan menjadi prioritas. Hal ini sejalan dengan persiapan kita memasuki era Revolusi Industri 5.0. Karena itu perlu peningkatan kompetensi digital ASN.

- 6. Revolusi Industri 5.0.** Dalam era Revolusi Industri 5.0 ini menekankan pada interaksi dan kolaborasi antara manusia dan mesin. Fokus dari revolusi industri 5.0 adalah bagaimana teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan peran manusia, dan mengoptimalkan kemampuan mereka dalam lingkungan industri.

Revolusi Industri 5.0 menitikberatkan pada integrasi antara teknologi canggih seperti AI, IoT, dan teknologi robot teknologi dengan keahlian manusia dan inovasi yang dapat mendorong perkembangan sistem produksi yang lebih

efisien, fleksibel, berkelanjutan, dan dapat meningkatkan kesejahteraan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sistem produksi yang lebih adaptif terhadap perubahan permintaan pasar, lebih berfokus pada pengalaman pelanggan, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya alam yang terbatas.

Selain isu strategis tersebut tentunya BPSDM tidak terlepas dari amanah peraturan perundangan yaitu:

1. Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN. Adanya beberapa perubahan dalam aturan pengelolaan kinerja menyebabkan tersendatnya pengelolaan kinerja di Kementerian PUPR. Perubahan itu antara lain: a) Penetapan dan klarifikasi ekspektasi dalam perencanaan kinerja yaitu kegiatan dialog kinerja untuk menetapkan dan mengklarifikasi ekspektasi pimpinan terhadap peran pegawai dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi; b) Pengembangan kinerja pegawai melalui umpan balik berkala (*on going feedback*) dalam pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja yaitu kegiatan dialog kinerja untuk memberikan *feedback* atau umpan balik

terhadap hal-hal yang sudah baik atau hal-hal yang perlu diperbaiki pegawai kapan pun dibutuhkan; c) Evaluasi kinerja pegawai dalam melakukan penilaian kinerja yaitu kegiatan evaluasi kinerja pegawai dalam siklus pendek (*short cycle*/kuartal) dan siklus penuh (*full cycle*/tahunan); dan d) Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja pegawai dalam tindak lanjut penilaian kinerja yaitu kegiatan memberikan pengakuan/penghargaan atas keberhasilan kinerja pegawai

2. Amanat Renstra Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tahun 2020-2024 menggarisbawahi pentingnya peningkatan kompetensi SDM PUPR agar lebih profesional, *qualified* dan berintegritas selaras dengan visi reformasi birokrasi untuk mencapai target organisasi yang optimal.
3. Penjabaran dari Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 yaitu Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 896/PRT/M/2021 tentang Penetapan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 2020-2024, mengamanatkan diantaranya

yang terkait dengan program Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN utamanya harus dapat meningkatkan penerapan sistem merit, meningkatkan kinerja SDM ASN serta meningkatkan profesionalisme SDM ASN.

4. Amanat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.3 Tahun 2023 tentang Perubahan atas PermenPANRB No.25 tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Dalam peraturan baru tersebut terdapat penajaman, yaitu sasaran strategis RB disederhanakan menjadi dua aspek yaitu, aspek *hard element* adalah bagian dari kerangka logis RB yang merupakan berbagai perangkat yang terkait dengan akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, cara kerja, strategi, serta sistem dan regulasi dalam pemerintahan dan aspek *soft element* berbagai perangkat yang terkait dengan budaya dan sumber daya manusia.

Pusat Pengembangan Talenta mendapat tugas dalam aspek *soft element* tersebut, yaitu menjadi koordinator dalam pelaksanaan Budaya Birokrasi BerAKHLAK dengan ASN yang Profesional.

5. Amanat Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan

Perumahan Rakyat Nomor 26/PRT/M/2017 tentang Panduan Pembangunan Budaya Integritas di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yaitu bahwa budaya Integritas adalah hasil internalisasi perilaku, pola kepemimpinan, yang berintegritas pada semua tataran komponen dalam rangka mewujudkan visi dan misi dalam pencegahan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam mencapai visi dan misi tersebut perlu adanya pengelolaan SDM secara optimal dengan memperhatikan nilai-nilai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang harus dilaksanakan oleh seluruh SDMPUPR dan menunjukkan jati diri sebagai orang PUPR yaitu nilai “IProVe” (Integritas, Profesional, Berorientasi Misi, Visioner, dan Etika/Akhlakul Karimah). Selain itu perlunya implementasi *core values* berAKHLAK dan *employer branding* ASN di Kementerian PUPR melalui SE Menteri PUPR Nomor 23/SE/M/2021 tentang Implementasi *Core Values* dan *Employer Branding* ASN

6. Kementerian PUPR telah dijadikan contoh dalam pengelolaan SDM khususnya dalam implementasi sistem merit, sehingga Kementerian PUPR perlu terus meningkatkan

kemampuannya terutama melalui optimalisasi dalam pengelolaan kinerja pegawai serta peningkatan kompetensi pegawai berbasis gap kompetensi.

7. Transformasi pola pengembangan kompetensi yang semula fokus kepada pelatihan/*training* menjadi *learning and development*. Dengan pola ini pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan di setiap tempat, bukan hanya di lembaga pelatihan/pendidikan, tapi juga di lingkungan kerja seperti melalui *coaching*, *mentoring*, dan magang.

1.5 Sistematika Laporan

Laporan Kinerja ini disusun mengikuti Permen PUPR No.9 Tahun 2018, secara garis besar sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan, menyampaikan latar belakang, tugas dan fungsi, struktur organisasi, isu strategis unit kerja dan sistematika laporan.

Bab 2 Perencanaan Kinerja, berisi uraian singkat Rencana Strategis Pusat Pengembangan Talenta 2020-2024, Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta awal dan revisi dan kronologisnya, metode pengukuran kinerja, dan target kinerja Pusat

Pengembangan Talenta 2023 berdasarkan Renstra.

Bab 3 Kapasitas Organisasi, menyampaikan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, daftar isian pelaksanaan anggaran 2023

Bab 4 Akuntabilitas Kinerja, berisi capaian kinerja Pusat Pengembang

an Talenta, perbandingan kinerja Pusat Pengembangan Talenta, realisasi anggaran, penghargaan, dan tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP 2022.

Bab 5 Penutup, berisi kesimpulan, permasalahan dan hambatan, serta rekomendasi.



2

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Uraian Singkat RENSTRA

Untuk melaksanakan pembangunan dalam tahun 2020-2024, Kementerian PUPR menetapkan visinya yaitu

“Kementerian Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat yang Andal, Responsif, Inovatif dan Profesional dalam Pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”

Sedangkan Misi Kementerian PUPR adalah menjalankan misi Presiden dan Wakil Presiden, sebagai berikut:

1. Memberikan dukungan teknis dan administratif serta analisis yang cepat, akurat, dan responsif kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan dan pelaksanaan kebijakan pembangunan serta penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
2. Memberikan dukungan teknis dan administrasi kepada Presiden dalam menyelenggarakan pembangunan infrastruktur sumber daya air, konektivitas, permukiman dan perumahan dalam suatu pengembangan infrastruktur wilayah yang terpadu.
3. Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang tata kelola,

perencanaan, pengawasan, informasi, dan hubungan kelembagaan.

4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, penyelenggaraan jasa konstruksi, dan pembiayaan infrastruktur dalam mendukung penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Sasaran pembangunan bidang aparatur dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2020-2024 adalah terwujudnya tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa yang berdasarkan hukum serta birokrasi yang profesional dan netral dalam bentuk reformasi kelembagaan birokrasi melalui ASN profesional, berintegritas, dan netral; manajemen kinerja yang andal, efektif dan akuntabel; organisasi dan proses bisnis birokrasi yang responsif dan adaptif; serta pelayanan publik yang berkualitas dan inovatif.

Untuk mencapai sasaran tersebut, maka Pusat Pengembangan Talenta sebagai bagian dari BPSDM membuat kebijakan yang tertuang dalam Renstra Tahun 2020-2024 yaitu:

1. Peningkatan pemanfaatan profil kompetensi untuk pengembangan kompetensi;
2. Pengembangan *talent pool* yang berkualitas untuk penerapan sistem merit;

3. Penerapan sistem manajemen kinerja yang menjamin kepatuhan unit dan pegawai dalam penilaian kinerja;
4. Peningkatan kepatuhan internal dan penerapan manajemen risiko di unit organisasi;
5. Optimalisasi pengelolaan anggaran dan peningkatan akuntabilitas kinerja; dan
6. Peningkatan tata Kelola dan pelayanan internal.

Pusat Pengembangan Talenta sebagai salah satu pelaksana kegiatan, berkewajiban menjabarkan dan mendukung pencapaian tujuan, sasaran, program beserta target-target yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020-2024 yang juga merupakan turunan dari Renstra Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tahun 2020-2024. Dalam Renstra Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tahun 2020-2024 tersebut, sasaran strategis yang terkait dengan aspek sumber daya manusia yaitu

“Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis lainnya”

dengan indikator sasaran strategis

“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”.

Selanjutnya, tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu untuk **“Peningkatan kualitas SDM Aparatur yang berkinerja tinggi”**, yang diimplementasikan melalui kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta. Dukungan Manajemen

Pengembangan SDM dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR.

Berdasarkan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta mengacu pada tugas dan fungsi dan perubahan tugas dan fungsi di Pusat Pengembangan Talenta, maka ditetapkan tujuan Pusat Pengembangan Talenta dalam Rencana Strategis Pusat Pengembangan Talenta, yaitu:

1. Tujuan -1:

Peningkatan efektifitas penerapan manajemen talenta Kementerian PUPR hingga 100%.

Sasaran Kegiatan:

1. Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, dan penilaian kinerja.
2. Meningkatnya kualitas manajemen talenta.
3. Tersusunnya peraturan terkait dengan Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian PUPR.

Indikator Kinerja Sasaran

Kegiatan:

- 1) Persentase ASN yang dikembangkan talentanya setiap tahun
- 2) Persentase penempatan talenta pada jabatan target Kementerian PUPR
- 3) Presentase penyelesaian peraturan terkait manajemen talenta di Kementerian PUPR

2. Tujuan - 2:

Peningkatan efektifitas penerapan sistem kepatuhan internal/ manajemen risiko unit organisasi hingga nilai maturitas 3,75

Sasaran Kegiatan:

Meningkatnya kepatuhan internal/ penerapan manajemen risiko BPSDM

Indikator Kinerja Sasaran**Kegiatan:**

Nilai maturitas SPIP/penerapan manajemen risiko BPSDM.

3. Tujuan - 3:

Peningkatan efektivitas dan efisiensi tata kelola serta akuntabilitas penyelenggaraan pengembangan talenta.

Sasaran Kegiatan:

1. Terwujudnya Pusat Pengembangan Talenta yang reform dan akuntabel
2. Meningkatnya kompetensi pegawai Pusat Pengembangan Talenta
3. Meningkatnya kualitas layanan internal Pusat Pengembangan Talenta
4. Pengelolaan anggaran kegiatan Pengembangan Talenta yang optimal

Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan:

1. Nilai akuntabilitas kinerja Pusat Pengembangan Talenta
2. Persentase pegawai yang terpenuhi standar jam pengembangan kompetensi minimal 20 jam
3. Indeks kualitas layanan internal Pusat Pengembangan Talenta

4. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta

5. Presentase pengelolaan anggaran yang bebas dari temuan material (temuan yg harus ada pengembalian)

Berdasarkan potensi dan permasalahan yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia serta mengacu pada Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020-2024, maka kebijakan dan strategi Pusat Pengembangan Talenta untuk mewujudkan ASN-PUPR yang kompeten, berkualitas dan berintegritas melalui pengembangan karir, kompetensi, kualifikasi dan integritas SDM-PUPR adalah:

1. Kebijakan: Peningkatan pemanfaatan profil kompetensi untuk pengembangan kompetensi, dicapai dengan strategi:
 - a. Pengembangan sistem *assessment* yang terintegrasi dengan aplikasi yang *user friendly*
 - b. Peningkatan ketersediaan *assessor* dan penilai teknis yang berkualitas.
 - c. Memastikan kelengkapan standar kompetensi pada seluruh jabatan.
2. Kebijakan: Pengembangan *talent pool* yang berkualitas untuk penerapan sistem merit, dicapai dengan strategi:
 - a. Pengembangan pelaksanaan *talent mapping* (pemetaan pegawai).
 - b. Internalisasi manajemen talenta sebagai upaya penanaman *talent mindset*.

- c. Peningkatkan pelaksanaan *coaching*, *mentoring*, dan *counseling* (CMC).
 - d. Integrasi talenta PUPR dengan talenta nasional
3. Kebijakan: Penerapan sistem manajemen kinerja yang menjamin kepatuhan unit dan pegawai dalam penilaian kinerja, dicapai dengan strategi:
 - a. Pengembangan system manajemen kinerja yang terintegrasi dengan aplikasi yang *user friendly*
 - b. Memastikan ketersediaan Pengelola Kinerja yang profesional dan bersertifikat pada seluruh unit.
 - c. Peningkatan kepatuhan pegawai dalam penerapan sistem manajemen kinerja
 - d. Pemantauan dan evaluasi penerapan system manajemen kinerja yang semakin efektif.
4. Kebijakan: Peningkatan kepatuhan Internal dan penerapan manajemen risiko di unit organisasi, dicapai dengan strategi:
 - a. Memastikan diterapkannya budaya sadar risiko di setiap unit kerja di lingkungan BPSDM
 - b. Memastikan struktur kelembagaan manajemen risiko terbangun dan berjalan dengan efektif.
 - c. Memastikan proses kepatuhan *intern* dan manajemen risiko berjalan, diperlihara, dan dikembangkan
5. Optimalisasi pengelolaan anggaran dan peningkatan akuntabilitas kinerja, melalui strategi:
 - a. Penyusunan anggaran berkualitas dan peningkatan efektifitas penyerapan anggaran terhadap *output* dan *outcome* yang dihasilkan;
 - b. Peningkatan akurasi pertanggungjawaban keuangan pelaksanaan anggaran sesuai dengan tata kelola keuangan yang baik.
 - c. Peningkatan intensitas pemantauan dan evaluasi kinerja dan Penerapan SAKIP secara konsisten
6. Peningkatan kualitas tata kelola dan pelayanan internal, melalui strategi:
 - a. Peningkatan tertib administrasi Barang Milik Negara (BMN), administrasi keuangan, administrasi kepegawai, dan pengelolaan arsip
 - b. Pelayanan perkantoran dan kerumahtanggaan yang memadai.

2.2. Perjanjian Kinerja

Di tahun 2023 Pusat Pengembangan Talenta memiliki 3 Perjanjian Kinerja (PK), yaitu PK awal, PK Revisi 1, dan PK Revisi 2 (PK Akhir).

PK Awal terdiri dari 2 Sasaran Kegiatan yaitu:

1. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal. SK ini memiliki 4 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK):
 - a. Persentase ASN yang dikembangkan Talentanya
 - b. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian

- c. Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta
 - d. Nilai SPIP Terintegrasi
2. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR. SK ini memiliki 2 IKK:
- a. Tingkat Kepuasan Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta
 - b. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Pusat Pengembangan Talenta

Selain 2 outcome tersebut, juga terdapat 5 output, yaitu:

1. Pengembangan Talenta ASN
 - a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya
 - b. Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya
 - c. Jumlah ASN yang Dipetakan Kinerjanya
2. Pelaksanaan Kepatuhan Internal
 - a. Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan KIMR
 - b. Jumlah Laporan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal

Target outcome dan output dalam PK tersebut disesuaikan dengan Renstra, namun ada target output pengembangan talenta disesuaikan dengan DIPA karena adanya gap antara anggaran yang direncanakan dalam Renstra dengan yang disetujui dalam DIPA.

Terjadi 2 kali revisi Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta yaitu di bulan November dan Desember. Revisi 1 di Bulan November disebabkan karena adanya penyesuaian target outcome,

menyesuaikan dengan capaian tahun 2022, yaitu di IKK Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian semula 30% menjadi 90%. Dan perubahan target kedua yaitu Nilai SPIP Terintegrasi semula 3,4 menjadi 3,5.

Adapun revisi 2 karena adanya penambahan pagu untuk belanja barang non operasional sebesar Rp.200.000.000,-. Penambahan ini menyebabkan adanya perubahan pagu semula Rp.8.964.937.000,00 menjadi Rp.9.164.937.000,00. Penambahan pagu ini tidak mengubah target Pusat Pengembangan Talenta.

Berikut adalah Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta T.A 2023:

Tabel 2.1 Tabel Sandingan PK Awal, Revisi dan Akhir

NO	OUTCOME/OUTPUT/INDIKATOR	TARGET		
		AWAL	REVISI 1	AKHIR
Pengembangan Talenta ASN				
1	Persentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	2%	2%	2%
2	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	30%	90%	90%
3	Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta	100%	100%	100%
Output				
a.	Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	4.500	4.500	4.500
b.	Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya	94%	94%	94%
c.	Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	219	219	219
Pelaksanaan Kepatuhan Internal				
1	Nilai SPIP Terintegrasi	3,4	3,5	3,5
Output				
a.	Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko	2 lap	2 lap	2 lap
b.	Jumlah Laporan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal	1 lap	1 lap	1 lap
Dukungan Manajemen				
1	Indeks Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta	79	79	79
2	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	93	93	93

Sumber: PK Pusat Pengembangan Talenta

Gambar 2.1 Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023 - Awal



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Rudy Ridwan Effendi
 Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Talenta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA dan **PIHAK KEDUA** sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pihak pertama pada tahun 2023 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 2 Januari 2023

Pihak Kedua



KHALAWI AH

Pihak Pertama



RUDY RIDWAN EFFENDI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023 PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT	
SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR (1)	TARGET (2)
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	
SK. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karier, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal	
IKK 1. Persentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	2%
2. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	30%
3. Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta	100%
4. Nilai SPIP Terintegrasi	3,4
OUTPUT: 1. Pengembangan Talenta ASN	
a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	4.500 orang
b. Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya	94% dari jumlah PNS terkini
c. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	219 orang
2. Pelaksanaan Kepatuhan Internal	
a. Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko	2 laporan
b. Jumlah Laporan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal	1 laporan
KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	
SK. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	
IKK 1. Tingkat Kepuasan Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta	79%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	93

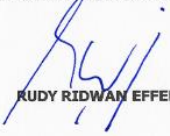
Kegiatan:	Anggaran
1. Pusat Pengembangan Talenta (Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia)	Rp. 8.964.937.000,-
2. Balai Penilaian Kompetensi (Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta)	Rp. 13.032.929.000,-

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



KHALAWI AH

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA



RUDY RIDWAN EFFENDI

Gambar 2.2. Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023 – Revisi 1



REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Rudy Ridwan Effendi
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Talenta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pihak pertama pada tahun 2023 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 6 November 2023

Pihak Kedua



KHALAWI AH

Pihak Pertama



RUDY RIDWAN EFFENDI



REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023

PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR (1)	TARGET (2)
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	
SK. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karier, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal	
IKK 1. Persentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	2%
2. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	90%
3. Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta	100%
4. Nilai SPIP Terintegrasi	3,5
OUTPUT: 1. Pengembangan Talenta ASN	
a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	4.500 orang
b. Persentase ASN yang Dipantau Kinerjanya	94% dari jumlah PNS terkini
c. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	219 orang
2. Pelaksanaan Kepatuhan Internal	
a. Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko	2 laporan
b. Jumlah Laporan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal	1 laporan
KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	
IKK 1. Tingkat Kepuasan Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta	79%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	93

Kegiatan:

- Pusat Pengembangan Talenta (Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia)
- Balai Penilaian Kompetensi (Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta)

Anggaran

Rp. 8.964.937.000,-

Rp. 13.032.929.000,-

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



KHALAWI AH

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA



RUDY RIDWAN EFFENDI

Gambar 2.3. Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023 – Revisi 2

REVISI 2



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Rudy Ridwan Effendi
 Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Talenta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

PIHAK PERTAMA dan **PIHAK KEDUA** sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pihak pertama pada tahun 2023 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua



KHALAWI AH

Jakarta, 4 Desember 2023

Pihak Pertama



RUDY RIDWAN EFFENDI

REVISI 2

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2023
PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR (1)	TARGET (2)
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	
SK. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karier, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal	
IKK 1. Persentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	2%
2. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	90%
3. Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta	100%
4. Nilai SPIP Terintegrasi	3,5
OUTPUT: 1. Pengembangan Talenta ASN	
a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	4.500 orang
b. Persentase ASN yang Dipantau Kinerjanya	94% dari jumlah PNS terkini
c. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	219 orang
2. Pelaksanaan Kepatuhan Internal	
a. Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko	2 laporan
b. Jumlah Laporan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal	1 laporan
KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	
SK. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	
IKK 1. Tingkat Kepuasan Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta	79%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	93

Kegiatan:

1. Pusat Pengembangan Talenta (Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia)
2. Balai Penilaian Kompetensi (Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta)

Anggaran

Rp. 9.164.937.000,-

Rp. 13.032.929.000,-

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



KHALAWI AH

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA



RUDY RIDWAN EFFENDI

Tabel 2.2 Tabel Sandingan Target Renstra dan PK

No	Sasaran Kegiatan	Satuan	Target Renstra 2023	Target PK 2023
Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta				
Jumlah ASN yang Dikembangkan Talentanya		Orang/%	860	2%
Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian		%	30%	91%
Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta		%	100%	100%
1	Pengembangan Talenta ASN	Orang		
	a. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya		6.820	4.500
	b. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya		22.086	94% jml PNS terkini
	c. Jumlah ASN yang dipetakan kariernya		860	219
Nilai SPII Terintegrasi			3,5	3,5
2	Pelaksanaan Kepatuhan Intern	Laporan	3	3
	a. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko		2	2
	b. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal		1	1
Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia				
3	Indeks Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta	%	79%	79%
4	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	0-100	93	93

Sumber: Renstra Kementerian PUPR Tahun 2020-2024 dan PK Pusat Pengembangan Talenta

2.3. Metode Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran, dan tujuan, serta indikator kinerja yang telah ditetapkan di dalam Renstra. Pengukuran kinerja diperlukan untuk menjamin adanya peningkatan dalam kinerja organisasi dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi *output* dan *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai. Cara pengukurannya ditetapkan di Renstra atau dokumen perencanaan lainnya.

Di dalam proses pengukuran kinerja terdapat rencana aksi kinerja yang ditetapkan bersama penetapan Perjanjian Kinerja, dan terdapat kegiatan monitoring dan evaluasi. Peraturan Presiden No. 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah pun menjelaskan lebih lanjut mengenai pengukuran kinerja.

Pasal 15 dan 16 Peraturan Presiden No. 29 tahun 2014 tersebut menyatakan bahwa setiap entitas Akuntabilitas Kinerja melakukan pengukuran kinerja yang dilakukan dengan menggunakan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Untuk tingkat Eselon II, indikator kinerja yang digunakan

sekurang-kurangnya adalah indikator keluaran (*output*). Cara mengukurnya adalah dengan membandingkan realisasi capaian Kinerja dengan target Kinerja pada dokumen Perjanjian Kinerja.

Kinerja Pusat Pengembangan Talenta juga dilihat dari pencapaian progres fisik dan keuangan setiap kegiatan yang dilakukan dalam rangka pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi dan pemantauan kinerja. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Kementerian PUPR, progress fisik dan keuangan tersebut diperoleh dari data pada aplikasi *e-monitoring*. Dengan demikian, pengukuran capaian kinerja Pusat Pengembangan Talenta dihitung dari kedua unsur, yaitu:

- Sasaran kegiatan (*outcome* dan *output*)
- Capaian progres keuangan dan fisik

Pelaksanaan pengukuran kinerja di Pusat Pengembangan Talenta selama ini dilakukan secara periodik, yaitu setiap bulan dituangkan dalam Laporan Kinerja Bulanan. Pelaksanaan pengukuran secara periodik ini mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh Sekretariat BPSDM, selaku pembina penyusunan LAKIP di lingkungan BPSDM.

2.4. Target Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023 Berdasarkan ReviuRenstra

Target kinerja dalam hal ini diartikan sebagai target kinerja sasaran kegiatan yang dilengkapi dengan indikatornya.

Target kinerja sasaran menunjukkan tingkat sasaran kinerja spesifik yang akan dicapai oleh Pusat Pengembangan Talenta selama periode tahun 2020-2024. Target menggambarkan angka kuantitatif dan satuan yang akan dicapai setiap indikator kinerja sasaran kegiatan.

Dalam rangka mendukung pencapaian *outcome* BPSDM, yaitu “**Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya**”, Pusat Pengembangan Talenta melaksanakan program strategis yang sasaran, indikator kinerja dan targetnya tertuang dalam Renstra BPSDM Tahun 2020 - 2024, dan di dalam Renstra Kementerian PUPR Tahun 2020-2024.

Dalam Renstra tersebut, Sasaran Kegiatan (*outcome*) Pusat Pengembangan Talenta adalah Meningkatkan kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja dan kepatuhan internal, dengan indikator jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya sebanyak 860 orang. Sasaran kegiatan tersebut di-*breakdown* menjadi 2 (dua) *output* yaitu: Pengembangan Talenta ASN dan Pelaksanaan Kepatuhan Internal.

Terkait target *output* yang harus dicapai Pusat Pengembangan Talenta, dalam Renstra yaitu jumlah ASN yang dipantau kinerjanya 22.086 orang, jumlah ASN yang dinilai kompetensinya sebanyak 6.320 orang, jumlah ASN yang dipetakan karirnya sebanyak 860 orang.

Tabel 2.3. Matriks Target Pusat Pengembangan Talenta Berdasarkan Renstra BPSDM Tahun 2023

No	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta			
Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya		860
Output:			
1	Pengembangan Talenta ASN	1.1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	6.320 orang
		1.2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	22.086 orang
		1.3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	860 orang
2	Pelaksanaan Kepatuhan Internal	2.1. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	2
		2.2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	1

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

Terdapat perbedaan Sasaran Kegiatan maupun jumlah target capaian yang tertera pada Renstra dengan yang dibebankan pada DIPA Pusat Pengembangan Talenta untuk tahun 2023, yaitu:

1. Pengembangan Talenta dengan uraian sebagai berikut

a Indikator Jumlah PNS yang dipantau kinerjanya

Target untuk tahun 2023 sesuai dengan Renstra yaitu 22.086 orang, berdasarkan DIPA target pemantauan kinerja sebanyak 21.560 orang, dan berdasarkan PK targetnya 94% dari jumlah PNS eksisting. Target Renstra dan DIPA tersebut tidak sesuai dengan jumlah PNS Kementerian PUPR dalam e-HRM yaitu 19.810 orang karena adanya PNS yang

pensiun/meninggal maupun penerimaan formasi baru Tahun 2023 dan mutasi dari instansi lain.

b Indikator Jumlah PNS yang dinilai kompetensinya

Pada Renstra targetnya adalah 6.320 orang, sedangkan pada DIPA dan PK targetnya adalah 4.500 orang. Perbedaan jumlah orang dikarenakan pagu DIPA yang lebih rendah daripada pagu di Renstra PUPR.

c Indikator Jumlah PNS yang dipetakan karirnya

Pada Renstra targetnya adalah 860 orang, sedangkan pada DIPA target 400 orang dan PK targetnya adalah 219 orang. Perbedaan jumlah orang kembali disebabkan karena pagu DIPA yang jauh lebih

rendah daripada pagu yang dianggarkan di Renstra, sehingga dilakukan pengurangan target *output*. Selain itu ada perubahan metode pelaksanaan dari yang semula direncanakan di DIPA sehingga ada pengurangan target di PK.

2. Dokumen Kebijakan teknis/NSPK penilaian kompetensi, pengelolaan kinerja dan pemetaan karir ASN PUPR ditargetkan dalam DIPA, namun tidak tercantum dalam Renstra. Ditargetkan dalam DIPA sebanyak 1 Dokumen NSPK Pengembangan Talenta.
3. Pelaksanaan Kepatuhan Intern dalam Renstra dan DIPA memiliki target yang berbeda, yaitu dalam Renstra sebanyak 2 laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko, dan 1 laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal. Sedangkan dalam DIPA memiliki target 2 laporan Kepatuhan Internal BPSDM. Sedangkan dalam PK memiliki target yang sama dengan Renstra.
4. Layanan Sarana dan Prasarana Internal dalam Renstra memiliki 1 target layanan, sedangkan dalam DIPA memiliki nama Layanan Sarana Internal dengan target 1 Unit.
5. Layanan Dukungan Manajemen dalam Renstra memiliki 1 target layanan, sedangkan dalam DIPA terbagi menjadi 2 Layanan dengan 4 target, yaitu: a) Layanan Dukungan Manajemen Internal dengan 3 RO dan 3 target layanan yaitu Layanan Organisasi dan tata Kelola Internal,

Layanan Umum, dan Layanan Perkantoran, serta b) Layanan Manajemen Kinerja Internal yang terdiri dari 1 RO yaitu Layanan Perencanaan dan Anggaran dengan target 1 layanan.



3

KAPASITAS ORGANISASI

3.1 Sumber Daya Manusia

Peran dan fungsi manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Karena itu, sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital karena manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Berkaitan dengan hal tersebut, Pusat Pengembangan Talenta yang meru-

pakan lokomotif pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian PUPR perlu didukung dengan SDM yang baik, secara kualitas maupun kuantitas. Saat ini, jumlah SDM Pusat Pengembangan Talenta masih tergolong minim atau tidak sesuai dengan beban kerjanya. Karena itu untuk memenuhi kekurangan jumlah pegawai dilakukan rekrutmen pegawai melalui konsultan individual.

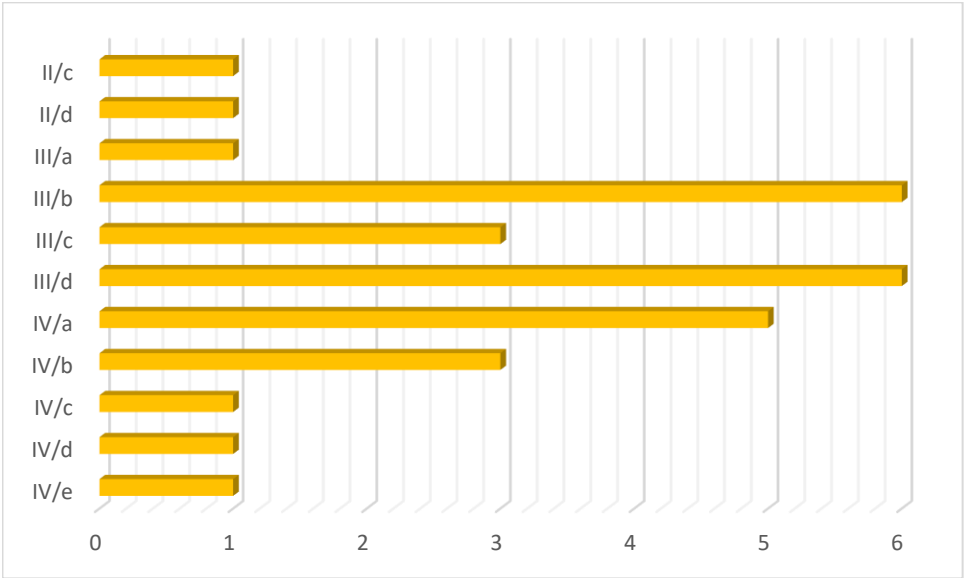
Jumlah SDM pada Pusat Pengembangan Talenta di Tahun 2023 ini adalah sejumlah 50 orang, yang terdiri dari 29 orang PNS, 6 orang PPPK, 10 orang Non PNS serta 5 orang Konsultan Individu. Adapun Profil SDM berdasarkan jenis kelamin, seperti dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2023

NO	KATEGORI	JUMLAH		TOTAL
		Laki-Laki	Perempuan	
1	PNS	11	18	29
2	PPPK	3	3	6
3	Non PNS	6	4	10
4	Konsultan Individu	4	1	5
Jumlah		21	26	50

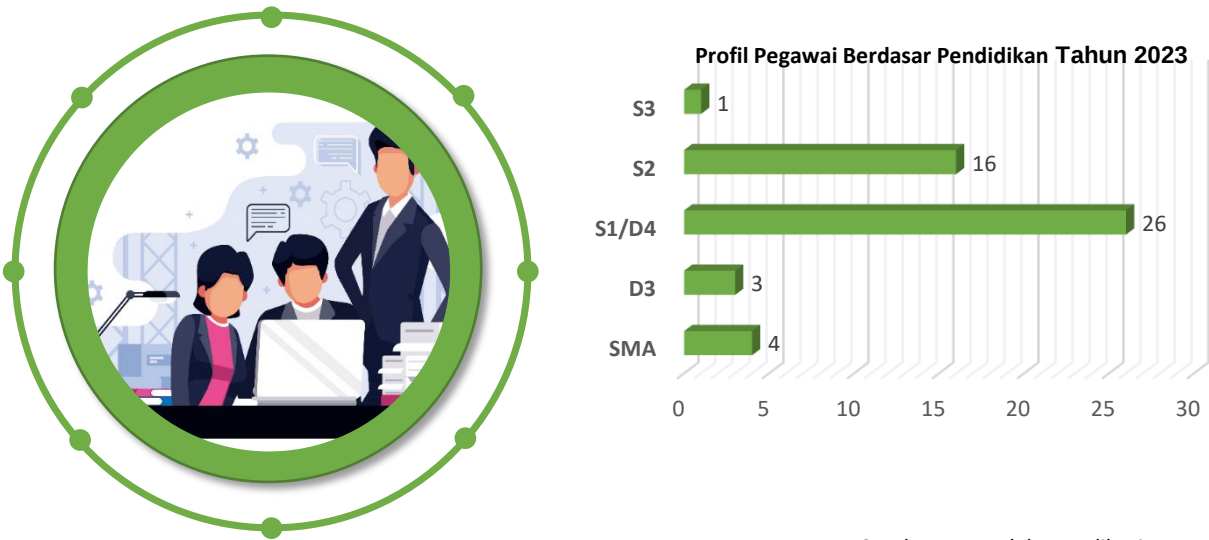
Sumber: Pengolahan Aplikasi e-HRM

Gambar 3.1. Profil PNS Berdasarkan Golongan Tahun 2023

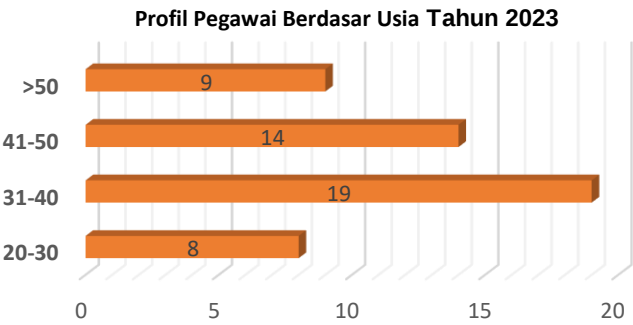


Sumber: Pengolahan Aplikasi e-HRM

Gambar 3.2. Profil PNS Berdasarkan Pendidikan dan Usia Tahun 2023



Sumber: Pengolahan Aplikasi e-HRM



Berdasarkan Diagram tersebut dapat terlihat bahwa mayoritas pegawai pada Pusat Pengembangan Talenta telah memenuhi pendidikan minimal yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas yaitu Sarjana (S1) dan magister (S2).

Sedangkan komposisi pegawai Pusat Pengembangan Talenta berdasarkan usia, terlihat dalam Tabel 3.2. Sedangkan komposisi SDM berdasarkan Jabatan dan Latar Belakang Pendidikan dapat dilihat dalam Tabel 3.3 dan Tabel 3.4.

Tabel 3.2. Profil SDM Berdasarkan Usia Tahun 2023

NO	RANGE USIA	PNS	PPPK	NON PNS	KI
1	> 60 tahun	2 orang	0	0	0
2	50 – 60 tahun	6 orang	0	1 orang	0 orang
3	40 – 50 tahun	8 orang	2 orang	4 orang	0 orang
4	30 – 40 tahun	10 orang	1 orang	5 orang	2 orang
5	20 – 30 tahun	3 orang	3 orang	0 orang	3 orang

Sumber: Aplikasi e-HRM

Tabel 3.3. Profil ASN Berdasarkan Jabatan Tahun 2023

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Eselon I	0
2	Eselon II	1
3	Eselon III	2
4	Eselon IV	1
5	Jafung Utama	2
6	Jafung Madya	3
7	Jafung Muda	8
8	Jafung Pertama	12
9	Jafung Terampil	2
10	Pelaksana	4

Sumber: Aplikasi e-HRM

Tabel 3.4. Profil SDM Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Tahun 2023

KATEGORI	TEKNIK	NON TEKNIK
PNS	9	20
PPPK	1	5
NON PNS	4	6
KI	4	1
JUMLAH	18	32

Sumber: Aplikasi e-HRM

3.2 Sarana dan Prasarana

Lokasi kantor, Pusat Pengembangan Talenta saat ini menempati Gedung Heritage Lantai 2, Jl. Pattimura No. 20 Jakarta Selatan, yang menyatu dengan kantor Sekretariat dan Kepala BPSDM. Untuk pemeliharaan Gedung dianggarkan di Satker Biro Umum Sekretariat Jenderal dan Sekretariat BPSDM. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pada Pusat Pengembangan Talenta dalam rangka pencapaian tujuan, dibutuhkan sarana dan prasarana sebagai penunjang.

Di samping itu, Pusat Pengembangan Talenta juga ditunjang dengan sarana pendukung lainnya, seperti yang diuraikan dalam Tabel 3.5.

Di tahun 2023 terdapat penambahan jumlah Sarpras dibandingkan dengan tahun 2022 yang semula 615 menjadi 643 unit.

Selain sarana dan prasarana di atas, Pusat Pengembangan Talenta memiliki 2 rumah Negara Golongan I Tipe C Permanen yang berlokasi di Kompleks PUPR Jl. Sapta Taruna, Pasar Jumat, Jakarta Selatan.

Tabel 3.5. Daftar Sarpras Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023

NO	NAMA SARPRAS	JUMLAH	SATUAN
1	Kendaraan Roda 4	6	Unit
2	Kendaraan Roda 2	10	Unit
3	Meubelair	362	Unit
4	Perlengkapan Sarana Kantor	134	Unit
5	Alat Pengolah Data	156	Unit
	JUMLAH	668	Unit

Sumber: Aplikasi SIMAK BMN

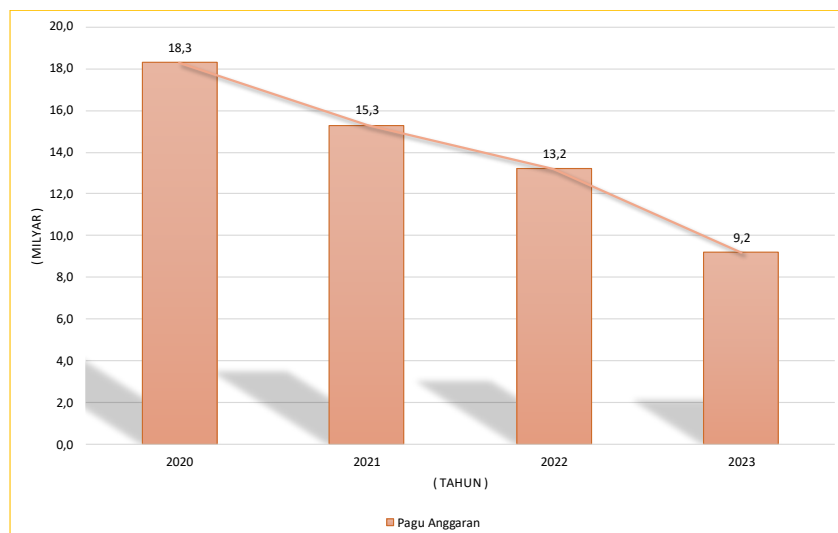
3.3 Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)

Di awal tahun 2023, Pusat Pengembangan Talenta mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp.8.964.194.000,- yang ditetapkan dalam DIPA Nomor: DIPA-033.15.1.400834/2023 tanggal 30 November 2022. Di Desember 2023, terjadi penambahan pagu sebesar Rp.200.000.000,- sehingga pagu akhir menjadi Rp.9.164.194.000,-.

Adapun hingga akhir tahun anggaran 2023 ini, telah terjadi 10 kali perubahan DIPA yaitu:

- DIPA Revisi 01 tanggal 14 Februari 2023 yang dalam rangka pemutakhiran data (Revisi POK/KPA).
- DIPA Revisi 02 tanggal 17 Mei 2023 dalam rangka penyesuaian halaman 3 DIPA (revisi Kanwil).
- DIPA Revisi 03 tanggal 15 Juni 2023 dalam rangka pemutakhiran data (Revisi POK/KPA).
- DIPA Revisi 04 tanggal 11 Juli 2023 dalam rangka penyesuaian halaman 3 DIPA (Revisi Kanwil).
- DIPA Revisi 05 tanggal 18 Agustus 2023 dalam rangka pemutakhiran data (Revisi POK/KPA).
- DIPA Revisi 06 tanggal 12 Oktober 2023 dalam penyesuaian halaman 3 DIPA (Revisi Kanwil).
- DIPA Revisi 07 tanggal 3 November 2023 dalam rangka pemutakhiran data (Revisi POK/KPA)
- DIPA Revisi 08 tanggal 27 November 2023 dalam rangka pemindahan anggaran dari belanja pegawai ke belanja barang (DJA).
- DIPA Revisi 09 tanggal 1 Desember 2023 dalam rangka penambahan pagu sebesar Rp.200.000.000,- sehingga pagu berubah menjadi Rp.9.164.194.000,- (Revisi DJPb).
- DIPA Revisi 10 tanggal 22 Desember 2023 dalam rangka pemutakhiran data akhir tahun anggaran 2023 (Revisi POK/KPA).

Gambar 3.3. Pagu Anggaran Tahun 2020-2023

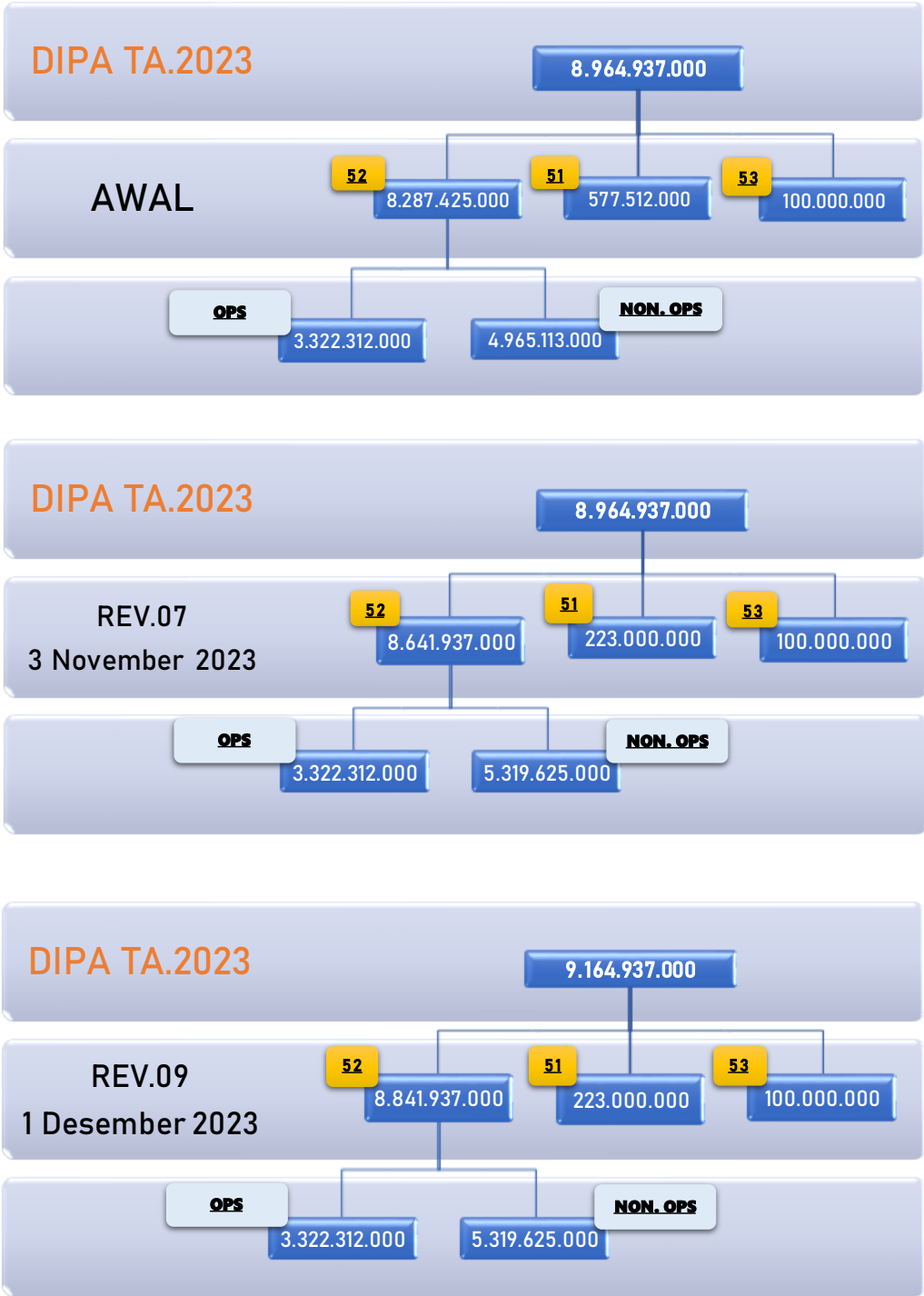


Sumber: Aplikasi e-Monitoring

Dari Gambar 3.3. dapat dilihat bahwa terjadi penurunan anggaran Pusat Pengembangan Talenta dari Tahun 2020-2023, dan gap minusnya besar dibanding-

kan dengan rencana pendanaan dalam Rencana Starategis Pusat Pengembangan Talenta 2020-2024. Hal ini menyebabkan berkurangnya target DIPA bila dibandingkan dengan target Renstra.

Gambar 3.4. Pohon Anggaran Pagu Revisi Tahun 2023



Sumber: Aplikasi e-Monitoring

3.4 Analisis Sumber Daya Manusia dan Anggaran

Bila dibandingkan dengan tahun 2022, secara total terdapat kenaikan jumlah pegawai yaitu 49 ke 50, penambahan dari PPPK dan Konsultan Individu. Sedangkan jumlah PNS berkurang karena adanya pegawai yang pensiun. Dari sisi anggaran, walaupun terdapat penurunan anggaran dari tahun 2022 karena adanya pemusatan

belanja pegawai (gaji dan tunjangan) ke Sekretariat BPSDM, belanja barang bertambah dari Rp.8.090.736.000,- menjadi Rp.9.164.937.000,-. Penambahan anggaran belanja barang ini berbanding lurus dengan penambahan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja, dibuktikan dengan tercapainya semua target Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta.



4

AKUNTABILITAS KINERJA

4.1 Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta

Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2023 melaksanakan 25 kegiatan yang disusun berdasarkan Rencana Strategi Kementerian PUPR Tahun 2020-2024. Adapun struktur program dan kegiatan tahun 2023 terdiri dari 6 Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan 13 Rincian Output (RO), yaitu: 1) Layanan Dukungan Manajemen Internal; 2) Layanan Manajemen Kinerja Internal (5596); 3) Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria; 4) Layanan Manajemen SDM Internal; 5) Layanan Manajemen Kinerja Internal (5597); dan 6) Layanan Sarana dan Prasarana Internal.

Pada TA 2023, dengan pagu anggaran sebesar Rp.8.964.937.000,00, Pusat Pengembangan Talenta telah melakukan revisi DIPA sebanyak 10 kali. Revisi 1, 3, 5, 7, dan 10 DIPA 2023 dalam rangka pemutakhiran data, revisi 2, 4, dan 6 untuk penyesuaian halaman III DIPA, revisi 8 untuk pemindahan anggaran dari belanja pegawai ke belanja barang, dan revisi 9 DIPA 2023 dalam rangka penambahan pagu sebesar Rp.200.000.000,- sehingga pagu berubah menjadi Rp.9.164.194.000,-

Realisasi keuangan Pusat Pengembangan Talenta Hingga akhir Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp.8.938.561,- atau 97,53%, dan progres fisik 100% (Data e-monitoring 31 Desember 2023). Capaian penyerapan

tidak mencapai 100% namun capaian fisik dapat tercapai 100% disebabkan adanya efisiensi anggaran antara lain melalui mengubah metode kegiatan dari luring menjadi daring, mengubah lokasi kegiatan dari luar kota menjadi dalam kota atau dalam kantor, menyelenggarakan kegiatan bekerja sama dengan unit kerja lain sehingga pembiayaan dapat dihemat, dan penghematan belanja barang.

Output Pengembangan Talenta yang diukur berdasarkan keberhasilan pencapaian Penilaian Kompetensi, Pemantauan Kinerja, dan Pemetaan Karir, menghasilkan peta potensi dan kompetensi, profil kinerja individu, dan peta karir ASN Kementerian PUPR berkontribusi secara langsung terhadap sasaran program BPSDM yaitu meningkatnya SDM Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kompeten. Sedangkan *output* Kepatuhan Intern menghasilkan data profil risiko, integrasi instrumen Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko (KIMR), penilaian SPIP terintegrasi, dan pengendalian pelaksanaan KIMR di lingkungan BPSDM.

Adapun penjelasan atas capaian per *output* kegiatan dan indikator kegiatan untuk DIPA dan Perjanjian Kinerja sebagai berikut:

1. Klasifikasi Rincian *Output* (KRO): Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria

KRO Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria terdiri dari 1 Rincian *Output* (RO), yaitu NSPK Pengembangan Talenta. KRO ini memiliki 1 target NSPK, dan capaiannya, yaitu:

- a. NSPK Pengembangan Talenta, dengan 4 capaian output, yaitu:
 - Standar Kompetensi Bidang Kepatuhan Intern
 - Standar Kompetensi Bidang Jalan dan Jembatan
 - Standar Kompetensi Bidang Perumahan
 - Standar Kualifikasi Kompetensi Jabatan POKJA Pengadaan Barang dan Jasa

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 97,58% dan capaian fisik sebesar 100%. Adapun analisis indikator *output* kegiatan ini adalah sebagai berikut:

a. NSPK PENGEMBANGAN TALENTA

1) Kegiatan Standarisasi Penilaian Kompetensi

Kementerian PUPR telah memiliki standar kompetensi jabatan struktural keteknisan yang tertera dalam Peraturan Menteri PUPR No. 07 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara Bidang Teknik PUPR. Namun dengan adanya perubahan organisasi perlu dilakukan revidi terhadap standar

kompetensi yang telah ada, serta jabatan non teknis seperti bidang kepatuhan intern.

Selain itu untuk memperkuat Pada tahun 2022 sudah selesai dilakukan review terhadap Standar Kompetensi Jabatan Struktural yang mengacu pada Peraturan Menteri PUPR No. 07 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara Bidang Teknik Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang telah disesuaikan dengan peraturan struktur organisasi di Kementerian PUPR yang baru, Review Standar Kompetensi Ditjen. Pembiayaan Infrastruktur PUPR, Ditjen. Perumahan, dan SE Pedoman Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi.

Adapun output dari kegiatan ini adalah Standar Kompetensi Bidang Kepatuhan Intern, Bidang Jalan dan Jembatan, Bidang Perumahan, dan Standar Kualifikasi Kompetensi Jabatan POKJA Pengadaan Barang dan Jasa.

Realisasi keuangan pada kegiatan ini yaitu sebesar 97,19%, dan realisasi fisiknya sebesar 100%. Realisasi keuangan kegiatan ini tidak mencapai 100% karena adanya efisiensi biaya karena perubahan metodologi pelaksanaan kegiatan dari luring

menjadi daring, dan mengubah lokasi kegiatan di luar kota menjadi dalam kota.

Tindak lanjut untuk kegiatan ini adalah melanjutkan review standar kompetensi bidang sumber daya air, pembiayaan infrastruktur PU, pengembangan infrastruktur wilayah. Selain itu juga melanjutkan penyusunan standar kompetensi jabatan fungsional bidang cipta karya.

2) Kegiatan Pengembangan Instrumen Penilaian Potensi dan Kompetensi

Pusat Pengembangan Talenta memiliki tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis penilaian potensi dan kompetensi. Dalam pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi tersebut diperlukan instrumen untuk dapat mengukur pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai pada suatu jabatan. Instrumen penilaian tersebut harus selalu dikembangkan untuk mengikuti perkembangan situasi, kondisi dan kebutuhan organisasi, yang selalu menuntut pengembangan instrumen penilaian. Terlebih lagi saat ini organisasi menuntut agar proses dan hasil-hasil Penilaian Potensi dan Kompetensi dilakukan dalam waktu singkat, sehingga diperlukan penyusunan dan

pengembangan Instrumen Penilaian Potensi dan Kompetensi berbasis teknologi informasi.

Pada tahun sebelumnya telah dilaksanakan pengembangan instrumen psikotes *online*. Di tahun 2023 telah dilakukan beberapa kegiatan yaitu penyusunan *Instrument Quick Assessment (Situational Judgement Test)* Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural, Instrumen Simulasi *Assessment Center*, dan pengembangan Instrumen Penilaian Potensi dan Kompetensi.

Untuk menghasilkan keluaran tersebut, realisasi keuangan pada kegiatan ini yaitu sebesar 98,68%, sedangkan realisasi fisik sebesar 100%. Tidak ada kendala dalam pelaksanaan kegiatan ini.

Adapun tindak lanjut untuk kegiatan ini adalah melakukan pengembangan dan penyempurnaan terhadap instrumen dan indikator penilaian potensi dan kompetensi, serta menyesuaikan dengan standar kompetensi yang baru, dan menyelenggarakan bimtek penyusunan instrumen asesmen center secara berkelanjutan. Pengembangan instrumen perlu disusun terus menerus agar soal-soal yang digunakan bervariasi dan dapat tercipta suatu bank soal.

3) Kegiatan Sertifikasi Asesor Kompetensi

Assessment Center Kementerian PUPR telah melaksanakan kegiatan penilaian potensi dan kompetensi bagi ASN-nya, dengan menggunakan *assessor* eksternal dan internal. Untuk mendapatkan hasil penilaian potensi dan kompetensi ASN yang akurat, diperlukan asesor dan penilai teknis yang profesional dan berkualitas. Dengan berbagai simulasi yang digunakan dalam proses penilaiannya, diperlukan peningkatan kompetensi dan profesionalisme bagi *assessor* dan penilai teknis. Kegiatan ini diperlukan untuk menjamin hasil penilaian potensi dan kompetensi serta untuk menjaga kualitas hasil penilaian. Selain itu untuk menyamakan persepsi dari para asesor mengenai proses bisnis organisasi dan tata kerja di Kementerian PUPR.

Karena itu perlu dilakukan kegiatan Bimbingan Teknis penilaian potensi dan kompetensi kepada *assessor* dan penilai teknis internal, serta untuk memberikan informasi dan meningkatkan pemahaman *assessor* eksternal akan *business process* Kementerian PUPR.

Keluaran dari kegiatan ini adalah asesor internal yang telah tersertifikasi dan penilai teknis

yang dikembangkan kompetensinya. Adapun realisasi keuangan untuk kegiatan ini adalah sebesar 98,72% dengan fisik sebesar 100%.

Tindak lanjut dari kegiatan ini adalah perlu terus dilakukan peningkatan kompetensi dan profesionalitas asesor dan penilai teknis agar terdapat persamaan pemahaman dan persepsi antar asesor dan penilai teknis dalam memberikan penilaian.

4) Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Pemetaan Karir

PP Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, mengamanahkan pelaksanaan sistem merit yang meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, pengadaan ASN, pengembangan karir & kompetensi, promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan dan disiplin, perlindungan dan pelayanan, serta penerapan sistem pendukung. Salah satu unsur dalam penerapan sistem merit yakni adanya sistem yang mendukung terwujudnya manajemen ASN berbasis merit.

Sebagai tindak lanjut dalam menempatkan ASN PUPR yang tepat dan sesuai kompetensinya, maka dilakukan penilaian

kompetensi yaitu melihat kemampuan seseorang dari jabatan dengan kompetensi yang telah dinilai. Untuk menjaga kualitas hasil *assessment*, perlu dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi yang meliputi evaluasi terhadap metode, instrumen, tenaga penilai potensi dan kompetensi, serta evaluasi pelaksanaan yang dilaksanakan oleh Balai Penilaian Kompetensi. Selain pemanfaatan hasil *assessment*, dalam sistem merit juga mempertimbangkan kinerja individu, sehingga diperlukan evaluasi kinerja pegawai Kementerian PUPR.

Oleh karena itu diperlukan evaluasi penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi serta evaluasi kinerja pegawai Kementerian PUPR untuk mendukung pelaksanaan monitoring dan evaluasi pemetaan karir pegawai Kementerian PUPR, yang dapat menggambarkan profil pegawai yang diperlukan.

Output dari kegiatan ini adalah laporan Evaluasi Penyelenggaraan Asesmen dan Review Kebijakan Pelaksanaan Penilaian Kompetensi, evaluasi kualitas manajemen kinerja, dan evaluasi penilai teknis. Capaian keuangan kegiatan ini 93,54% dengan capaian fisik 100%.

5) Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Talenta Hi-Flyer

Dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM Kementerian PUPR, BPSDM menyelenggarakan kegiatan program Pendidikan Magister Super Spesialis, yang hingga saat ini 582 orang PNS Kementerian PUPR mengikuti program ini, dan 176 orang telah lulus. Untuk mengetahui dampak program ini bagi peserta dan unit organisasi pengutus, maka dilaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi pengembangan talenta Hi-Flyer.

Proses evaluasi program MSS ini dilakukan terbagi 3 bagian, yaitu Pra MSS untuk mengetahui motivasi dan kondisi setelah diterima program MSS, Program MSS untuk mengetahui kondisi saat program MSS berjalan, dan Pasca MSS untuk mengevaluasi dampak MSS bagi individu maupun unor pengutus dari sisi kinerja dan kompetensinya.

Output dari kegiatan ini adalah laporan Kegiatan Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Talenta Hi-Flyer. Adapun capaian keuangan kegiatan ini adalah 98,65% dengan capaian fisik 100%.

2. Klasifikasi Rincian *Output* (KRO): Layanan Manajemen SDM Internal

KRO Layanan Manajemen SDM Internal terdiri dari 2 Rincian *Output* (RO): a) SDM Terpetakan Karirnya; dan b) Manajemen Kinerja. Adapun target dan capaian KRO ini yaitu:

- a. SDM Terpetakan Karirnya, memiliki target DIPA 219 orang, dengan capaian output 600 orang yang terpetakan karirnya
- b. Manajemen Kinerja, memiliki target DIPA 21.560 orang atau target PK sebesar 94% dari jumlah PNS terkini, dengan capaian output sebesar 19.165 orang yang terpantau kinerjanya atau 88,89% dari target DIPA atau 96,74% bila dibandingkan jumlah PNS terkini (19.810 orang).

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 98,88% dan capaian fisik sebesar 100%. Adapun analisis indikator *output* kegiatan ini adalah sebagai berikut:

a. SDM TERPETAKAN KARIRNYA

1) Kegiatan Penyiapan Rencana Suksesi dan Pengembangan Talenta

Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan, diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pengembangan dan manajemen karier yang dilaksanakan

berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem merit.

Selain itu PP no. 17 tahun 2017 tentang Manajemen PNS pasal 134 dan Permen PAN-RB no. 40 tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit pasal 4 menyatakan bahwa kriteria sistem merit salah satunya adalah memiliki manajemen karier yang terdiri dari rencana suksesi yang diambil dari kelompok manajemen talenta. Lebih lanjut, pemerintah dalam hal ini Kementerian PAN-RB, sesuai arahan Presiden telah mewacanakan adanya mutasi JPT Nasional sebagai salah satu kerangka Manajemen Talenta Nasional. Hal ini akan membuka kesempatan mobilitas *talent hi-flyer* untuk berpindah antar instansi.

Di sisi lain, kondisi Kementerian PUPR, sebagai ujung tombak pembangunan infrastruktur Indonesia, dari tahun ke tahun memiliki tantangan yang semakin besar. Peningkatan target yang ditunjukkan dengan besarnya nilai PAGU APBN tidak dibarengi dengan penambahan SDM yang memadai. Ditambah lagi, banyaknya jabatan kritis yang diakibatkan pemangku jabatan memasuki usia pensiun.

Untuk mendukung program suksesi tersebut, Kementerian PUPR telah merintis

pelaksanaan Manajemen Talenta yang terintegrasi dengan melakukan pemetaan sampai dengan pemanfaatan talenta *hi-flier* baik untuk promosi jabatan maupun pengembangan kompetensi misalnya melalui pendidikan S2 Super Spesialis. Selanjutnya, perlu dilaksanakan program pengembangan talenta yang lebih komprehensif dan melibatkan berbagai pihak di Kementerian PUPR.

Dengan melihat berbagai tuntutan tersebut, maka diperlukan suatu rencana kaderisasi yang didasarkan pada penilaian-penilaian objektif, sehingga Kementerian PUPR dapat melihat kondisi dan kebutuhan calon suksesor. Ketersediaan rencana suksesi yang berkualitas juga merupakan salah satu kriteria bagi Kementerian PUPR yang telah mendapatkan kategori Sangat Baik dalam penerapan sistem merit.

Selain dibutuhkan berbagai data yang lengkap dan objektif terkait profil pegawai PUPR, dibutuhkan instrumen yang tepat dalam mengolah berbagai data tersebut agar menjadi data yang akurat dan implementatif dalam menyajikan rekomendasi calon suksesor.

Karena itu output kegiatan ini selain 420 orang calon suksesor,

talent pipeline Kementerian PUPR, SK Pedoman Penyelenggaraan Peningkatan Kapasitas SDM Melalui Metode CC 3.0 di Kementerian PUPR, serta pengembangan aplikasi e-Nominasi.

Adapun capaian keuangan kegiatan ini sebesar 98,24% dengan capaian fisik 100%.

2) Kegiatan **Pelaksanaan Coaching, Mentoring, Counselling**

Sumber daya manusia bidang PUPR memiliki peran penting dalam keberhasilan Kementerian PUPR. Oleh karena itu Kementerian PUPR berkewajiban melaksanakan pengembangan ASN bidang PUPR agar memiliki integritas dan profesionalitas dalam bekerja untuk dapat memenuhi ekspektasi *stakeholders* dalam melakukan pelayanan publik, melalui pemenuhan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang telah dipersyaratkan dalam jabatannya.

Pengembangan karier bermanfaat baik bagi seorang individu sebagai pegawai maupun organisasi secara utuh. Dari sisi individu pengembangan karier mampu mengoptimalkan potensi pegawai dan motivasi kerja secara umum. Dari sudut pandang organisasi, pengembangan karier memungkinkan organisasi memetakan kemam-

puan setiap pegawai sehingga bisa menempatkan pegawai di posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

Karena itu seluruh pegawai perlu mendapatkan bimbingan untuk mengenali potensi diri serta peluang-peluang karier yang ada di Kementerian PUPR serta bagaimana merencanakan pengembangan kariernya, salah satunya melalui program *coaching* dan *mentoring* karir.

Capaian *output* dari kegiatan ini adalah 600 orang yang dipetakan karir dan dikembangkan talentanya. Selain itu juga telah dilaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi *coach* melalui kegiatan *knowledge sharing forum* dan *workshop* dialog kinerja melalui *coaching* dan *mentoring*. Adapun realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 98,85%, dengan capaian fisik 100%.

Keberhasilan kegiatan ini disebabkan karena adanya diversifikasi metode pelaksanaan kegiatan. Selain melaksanakan kegiatan secara *offline* juga dilaksanakan secara online sehingga menghemat anggaran. Selain juga ada kegiatan yang dilaksanakan bekerja sama dengan pihak lain, sehingga terjadi efisiensi anggaran.

Tabel 4.1. PNS Kementerian PUPR yang Dipetakan Kariernya Tahun 2023

NO	JABATAN	JUMLAH
1	JPT Madya	1
2	JPT Pratama	78
3	Administrator	136
4	Pengawas	9
5	Kasatker/PPK	6
6	Jafung Utama	21
7	Jafung Madya	13
8	Jafung Muda	67
9	Jafung Pertama	111
10	Penyelia	2
11	Terampil	4
12	Pelaksana	124
13	MSS	28
TOTAL		600

Sumber: Pengolahan data karier

b. MANAJEMEN KINERJA

1) Kegiatan Penguatan Sistem Manajemen Kinerja

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya pasal 5 dan 7 menyatakan bahwa penilaian kinerja PNS dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja PNS, dan setiap instansi pemerintah harus menerapkan sistem manajemen kinerja PNS tersebut. Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja.

Dalam Surat Edaran Menteri PUPR No. 07 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS

yang mengatur pelaksanaan penilaian kinerja di Kementerian PUPR yang sebelumnya berpedoman pada Peraturan Kepala BKN No. 01 Tahun 2013, perlu disesuaikan kembali sesuai dengan petunjuk teknis penerapan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 yaitu PermenPANRB tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS. Selain itu perlu dilakukan internalisasi kebijakan Penilaian Kinerja (PP 30 Tahun 2019 dan Permen PANRB tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS, dan PermenPANRB No.06 Tahun 2022) kepada setiap unit organisasi di lingkungan Kementerian PUPR.

Output dari kegiatan ini adalah perencanaan dan penilaian kinerja sesuai dengan Permen PANRB No.06/2022 terhadap 19.165 orang PNS Kementerian

PUPR. Capaian tersebut bila dibandingkan dengan target DIPA mencapai 88,89% dari 21.560 orang. Sementara jumlah eksisting PNS Kementerian PUPR per Desember 2023 hanya 19.810 orang karena adanya pegawai yang pensiun, berhenti, dan meninggal dunia. Bila dibandingkan dengan jumlah eksisting PNS Kementerian PUPR, maka capaian kegiatan ini adalah 96,74%.

Selain jumlah pegawai yang dipantau kinerjanya, output lain kegiatan ini adalah SE Menteri PUPR No.23/SE/M/2023 tentang Pengelolaan Kinerja, sebagai revisi dari SE Menteri PUPR No.07 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja.

Tabel 4.2. Rekap Data Pemantauan Kinerja Per Satminkal Tahun 2023

UNIT ORGANISASI	JML ASN PER DES 2023	JML ASN YANG DIPANTAU KINERJANYA
Sekretariat Jenderal	527	509
Ditjen. Sumber Daya Air	304	255
Ditjen. Bina Marga	6.551	6.354
Ditjen. Cipta Karya	6.611	6.418
Ditjen. Perumahan	2.797	2.739
Ditjen. Bina Konstruksi	825	758
Ditjen. Pembiayaan Infrastruktur PUPR	1.347	1.310
Inspektorat Jenderal	211	205
Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	199	197
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	436	420
TOTAL	19.810	19.165

Sumber: Aplikasi e-Kinerja

2) Kegiatan Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja

PermenPANRB No.06 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN menjabarkan implementasi PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang menyatakan unsur penyusunan SKP harus memuat indikator kinerja individu dan target kinerja.

Berdasarkan peraturan tersebut, penilaian kinerja individu perlu didukung dengan aplikasi yang sesuai dengan kebutuhan. Kementerian PUPR telah mengembangkan aplikasi penilaian kinerja yaitu e-Kinerja untuk penilaian kinerja tahunan (SKP). Melalui kegiatan ini, akan dilakukan pengembangan terhadap aplikasi tersebut sesuai dengan kebijakan penilaian kinerja pegawai terbaru.

Keluaran dari kegiatan ini adalah pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Pegawai yang objektif disesuaikan dengan kebijakan terbaru (PermenPANRB No.06/2022), dan telah terintegrasi dengan eSakip, eHRM, dan BRAVO. Selain itu juga implementasi WA Blast, masking WA Dialog Kinerja dan blast email pada email kedinasan, dan update Buku Panduan Penggunaan Aplikasi Ekinerja.

Adapun realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 98,80%

dengan realisasi fisik sebesar 100%.

Adapun tindak lanjut dari kegiatan ini adalah menyempurnakan instrumen penilaian kinerja yang terintegrasi dengan berbagai aplikasi di Kementerian PUPR dan sosialisasi penggunaan aplikasi terbaru melalui Klinik SKP.

3. Klasifikasi Rincian Output (KRO): Layanan Pengawasan Internal

KRO Layanan Pengawasan Internal terdiri dari 1 Rincian Output (RO), yaitu Laporan Kepatuhan Internal Badan Pengembangan SDM. Adapun target dan capaian KRO ini yaitu Laporan Kepatuhan Internal Badan Pengembangan SDM sebanyak 3 laporan.

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 99,06% dan capaian fisik sebesar 100%. Adapun analisis indikator *output* kegiatan ini adalah sebagai berikut:

1) Kegiatan Pendampingan Penerapan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko di Lingkungan BPSDM

Berdasarkan Permen PUPR No 13 tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PUPR, telah dibentuk unit kepatuhan intern untuk menjalankan tugas pengendalian internal. Unit ini terdapat di seluruh unit organisasi dan berfungsi sebagai *second line defense* dalam

bidang pengawasan. Di BPSDM, unit ini berada di Pusat Pengembangan Talenta. Bidang Kepatuhan Intern mempunyai tugas untuk melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pembinaan teknis kepatuhan intern dan manajemen risiko, dan pelaksanaan pengendalian kepatuhan intern dan manajemen risiko atas kecurangan dan pencapaian target program dan kegiatan, dan pelaksanaan konsolidasi atas penerapan kepatuhan intern dan manajemen risiko di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sistem Pengendalian Intern yang akan dilaksanakan bertujuan untuk menjadi *quality assurance* terselenggaranya kegiatan pada suatu instansi pemerintah agar dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, melaporkan pengelolaan keuangan negara secara andal, mengamankan aset negara, dan mendorong ketaatan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam rangka menjamin terselenggaranya Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang memadai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat khususnya di BPSDM, maka diperlukan pendampingan secara terus menerus ke seluruh balai agar dapat mendorong tercapainya kematangan penerapan manajemen risiko di BPSDM.

Output dari kegiatan ini adalah laporan Pendampingan Penerapan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko yang antara lain berisi pendampingan pembangunan ZI Pokja Pengawasan di BPSDM, pendampingan penerapan MR, SPIP, dan PIPK, penilaian efektivitas MR, dan penilaian mandiri SPIP terintegrasi BPSDM, pemberian Penghargaan Akuntabilitas Kinerja dan Penerapan MR, *Compliance Forum* 2023 Penerapan Manajemen Talenta pada Unit Kepatuhan Intern Kementerian PUPR, dan Forum Manajemen Risiko bertema Penguatan tata kelola pemahaman/ budaya risiko.

Adapun realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 99,83% dengan capaian fisik 100%.

2) Kegiatan Pengembangan Instrumen Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko

Sebagai *second line defense* dalam pengawasan dan pengendalian pelaksanaan tugas, maka untuk langkah awal UKI BPSDM menyiapkan infrastruktur untuk berupa sistem untuk pengendalian intern.

Sistem Pengendalian Intern yang akan dilaksanakan bertujuan untuk menjadi *quality assurance* terselenggaranya kegiatan di BPSDM agar dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, melaporkan pengelolaan keuangan negara secara andal, mengamankan aset negara, dan mendorong

ketaatan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam rangka menjamin terselenggaranya Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang memadai di BPSDM tersebut, maka diperlukan instrumen sebagai alat pengendalian intern dan manajemen risiko yang secara dinamis dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Output dari kegiatan ini adalah Revisi pedoman penghargaan menjadi Surat Edaran Kepala BPSDM Nomor: 06/SE/KM/2023 tentang Pedoman Umum Pemberian Penghargaan Akuntabilitas Kinerja dan Penerapan Manajemen Risiko di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan penyusunan buku saku.

Hingga akhir tahun 2023, realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 99,80%, dengan capaian 100%.

3) Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko

Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, penyelenggaraan pengendalian intern diperlukan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan Aset Negara, dan ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan.

Salah satu tugas Bidang Kepatuhan Intern Pusat Pengembangan Talenta adalah melaksanakan pengendalian kepatuhan intern dan manajemen risiko atas kecurangan dan pencapaian target program dan kegiatan, dan melaksanakan konsolidasi atas penerapan kepatuhan intern dan manajemen risiko di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam rangka menjamin terselenggaranya Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang memadai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dilakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan terhadap penerapan kepatuhan intern dan manajemen risiko di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Secara garis besar output dari kegiatan ini adalah Laporan hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko, serta Rekomendasi terhadap unit kerja berdasarkan laporan hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan MR dan KI. Adapun capaian keuangan kegiatan ini sebesar 97,87% dengan capaian fisik 100%.

Adapun detail output kegiatan ini yaitu:

Capaian Pengendalian KIMR Tahun 2023



Pemantauan

Semester 1

1. Rencana Aksi Tindak Lanjut Hasil SPI Kementerian PUPR
2. Tindak lanjut pengaduan dan WBS di BPSDM
3. Kegiatan Strategis di BPSDM (Kerjasama Pendidikan MSS, Pelatihan, Penilaian Potensi dan Kompetensi, dll)
4. Tindak Lanjut LHP dan LHA yang berstatus belum tuntas (Semester 1 Tahun 2023)

Semester 2

1. Pemeriksaan dengan Tujuan Tertentu Pengadaan Barang Jasa TA 2022 dan Semester I TA 2023 (Terinci)
2. Audit Dengan Tujuan Tertentu - Audit Ketaatan TA 2023
3. Tindak Lanjut LHP dan LHA yang berstatus belum tuntas (Semester 2 Tahun 2023)

Penelaahan

1. *Lesson Learned* atas temuan hasil pemeriksaan/audit di BPSDM
2. *Policy Brief* "Budaya Sadar Risiko: Kunci Keberhasilan Pembangunan Infrastruktur PUPR"

Capaian Pengendalian KIMR Tahun 2023



Validasi

SEMESTER 1

1. Pemeriksaan Terinci atas Laporan Keuangan BPSDM TA 2022
2. Aset Tanah Bapekom PUPR Wilayah I Medan
3. Tindak Lanjut Tuntutan Ganti Rugi (TGR) BPSDM Semester II Tahun 2022
4. Tindak Lanjut Tuntutan Ganti Rugi (TGR) BPSDM Semester I Tahun 2023
5. Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (TLRHP) BPK-RI pada BPSDM dengan Status Belum Sesuai
6. Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (TLRHP) BPK-RI pada BPSDM TA 2021
7. Tindak Lanjut LHA Inspektorat Jenderal pada 2 (dua) Satker BPSDM
8. Tanggapan KHP BPK-RI Tahap 2 pada 1 (satu) Satker BPSDM
9. Tindak Lanjut LHP BPK-RI atas LK BPSDM TA 2022
10. Pemeriksaan Dengan Tujuan Tertentu (PD TT) PBJ TA 2022 dan Semester I TA 2023 pada Satker BPSDM (Interim)

SEMESTER 2

11. Tindak Lanjut Penyelesaian Tuntutan Ganti Rugi Periode Semester I Tahun 2023
12. Pemeriksaan dengan Tujuan Tertentu Pengadaan Barang Jasa TA 2022 dan Semester I TA 2023 (Interim)
13. Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (TLRHP) BPK RI TA 2022 Nomor 10a/LHP/XVII/05/2023 tanggal 23 Mei 2023
14. Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (TLRHP) BPK RI TA 2022 Nomor 10a/LHP/XVII/05/2023 tanggal 23 Mei 2023 terkait PNB
15. Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (TLRHP) BPK RI TA 2021 Nomor 5b/LHP/XVII/05/2022 tanggal 27 Mei 2022 terkait Persediaan
16. Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (TLRHP) BPK RI TA 2021 Nomor 5b/LHP/XVII/05/2022 tanggal 27 Mei 2022 terkait Persediaan (Update)
17. Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Pemeriksaan (TLRHP) BPK RI TA 2021 5b/LHP/XVII/05/2022 tanggal 27 Mei 2022 terkait Belanja Jasa Konsultan (Update)
18. Pemeriksaan Interim Laporan Keuangan Kementerian PUPR TA 2023 pada BPSDM

Capaian Pengendalian KIMR Tahun 2023



Pendampingan

Semester 1

1. Penyusunan Rencana Aksi Tindak Lanjut Hasil Survey Penilaian Integritas (SPI) Kementerian PUPR
2. Mendorong penandatanganan Deklarasi Benturan Kepentingan pada seluruh Unit Kerja dan UPT BPSDM
3. Pengusulan *Pilot Project* Saber Pungli
4. Penyelesaian Tindak Lanjut Hasil Audit Investigatif

Semester 2

1. Pemeriksaan dengan Tujuan Tertentu Pengadaan Barang Jasa TA 2022 dan Semester I TA 2023 (Terinci)
2. Audit Dengan Tujuan Tertentu - Audit Ketaatan TA 2023
3. Pemeriksaan Interim Laporan Keuangan Kementerian PUPR TA 2023 pada BPSDM
4. Penyelesaian Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Audit BPK-RI dan Inspektorat Jenderal



Capaian Pengendalian KIMR Tahun 2023



Penilaian

1. Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK Pokja Pengawasan pada UPT BPSDM
2. Penilaian Mandiri Maturitas SPIP Terintegrasi Tahun 2023
3. Penilaian PIPK BPSDM TA 2023

Pengendalian Gratifikasi

1. Penyusunan **Program Pengendalian Gratifikasi** di BPSDM Tahun 2023
2. Mendorong Pegawai di BPSDM untuk ikut serta dalam **e-Learning Pengetahuan Antikorupsi Dasar dan Integritas, e-Learning Pemahaman Gratifikasi, dan Workshop Pengendalian Gratifikasi** yang diselenggarakan oleh Inspektorat Jenderal dan KPK
3. Pelaporan Pengendalian Gratifikasi BPSDM Tahun 2023:
 - a. Sudah terbentuk 16 Satgas Pengendalian Gratifikasi di BPSDM
 - b. Program Pengendalian Gratifikasi di seluruh Unit Kerja dan UPT di BPSDM sudah berjalan
 - c. Adanya peningkatan keikutsertaan pegawai BPSDM dalam e-Learning Pengetahuan Antikorupsi Dasar dan Integritas, e-Learning Pemahaman Gratifikasi, dan Workshop Pengendalian Gratifikasi yang diselenggarakan oleh Inspektorat Jenderal dan KPK
 - d. Selama Tahun 2023, tidak ada pelaporan gratifikasi di BPSDM



4) Klasifikasi Rincian *Output* (KRO): Layanan Manajemen Kinerja Internal

KRO Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal terdiri dari 1 Rincian *Output* (RO), yaitu Layanan Perencanaan dan Penganggaran. Adapun target dan capaian KRO ini yaitu 1 dokumen/layanan/laporan

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 97,16% dan capaian fisik sebesar 100%. Adapun analisis indikator *output* kegiatan ini adalah sebagai berikut:

1) Dukungan Manajemen Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta

Untuk menjalankan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Talenta diperlukan dukungan kegiatan dan pendanaan yang memadai. Untuk pelaksanaan kegiatan tahun 2023 perlu dilakukan penajaman/penyesuaian dengan kebijakan baru yang mungkin timbul. Sedangkan untuk pelaksanaan kegiatan tahun 2024 perlu disusun rencana kegiatan dan pendanaannya sampai dengan diterbitkannya DIPA. Selain itu untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta memenuhi capaian kinerja, diperlukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan tugas tersebut. Capaian kinerja tersebut setiap tahun dilaporkan melalui Laporan Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

LAKIP tersebut merupakan laporan pertanggungjawaban organisasi yang memuat capaian kinerja berupa capaian fisik dan keuangan untuk (n-1) tahun serta memuat juga informasi keberhasilan dan kegagalan kinerja organisasi yang disertai dengan alasan-alasannya, yang datanya diperoleh melalui proses monitoring dan evaluasi kinerja sepanjang tahun 2023. Melalui monitoring dan evaluasi kinerja tersebut akan diketahui efektifitas pelaksanaan kegiatan-kegiatan serta keterkaitan antar kegiatannya sehingga dapat diketahui kekurangan-kekurangan selama pelaksanaan yang mungkin terjadi sebagai dasar perencanaan tahun selanjutnya.

Selain itu untuk mendukung pelaksanaan dan ketertiban pelaporan keuangan, perlu adanya kegiatan sinkronisasi dan dengan pihak-pihak terkait. Berdasarkan hal tersebut maka diperlukan kegiatan Dukungan Manajemen Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta.

Realisasi keuangan kegiatan mencapai 97,16% dengan capaian fisik sebesar 100%. Sedangkan output dari kegiatan ini adalah:

- 1 Perjanjian Kinerja dan 2 Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2023
- 2 Rencana Aksi Kinerja Tahun 2023 Pusat Pengembangan Talenta

- 3 Dokumen POK Tahun 2023
- 4 Hasil penajaman Program Kegiatan (TOR dan RAB) Tahun 2023 Pusat Pengembangan Talenta
- 5 Hasil penyusunan Program Kegiatan (TOR dan RAB) Tahun 2024 Pusat Pengembangan Talenta
- 6 Revisi 1-10 DIPA TA 2023
- 7 RKAKL dan DIPA 2024
- 8 Laporan Keuangan Unaudited dan Audited Tahun 2023
- 9 Laporan Akhir Dukungan Manajemen Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta

5) Klasifikasi Rincian *Output* (KRO): Layanan Dukungan Manajemen Internal

KRO Layanan Umum terdiri dari 3 Rincian *Output* (RO): a) Layanan Umum; b) Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal; dan 4) Layanan Perkantoran. Adapun target dan capaian KRO ini yaitu:

- a. Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal, memiliki target 1 layanan, dengan capaian 1 layanan
- b. Layanan Umum, memiliki target 1 layanan, dengan capaian 1 layanan
- c. Layanan Perkantoran memiliki target 1 layanan, dengan capaian 1 layanan

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 96,52% dan capaian fisik sebesar 100%. Adapun analisis

indikator *output* kegiatan ini adalah sebagai berikut:

a. Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal

1) Kegiatan Fasilitasi Pokja Reformasi Birokrasi Manajemen SDM Kementerian PUPR

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi merupakan bagian dari penerapan tata kelola pemerintahan yang baik sebagaimana dimuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024. Penerapan tata kelola pemerintahan yang baik merupakan kebijakan arus utama untuk landasan mewujudkan pembangunan nasional yang baik.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang menangani infrastruktur PUPR, berkewajiban untuk mendukung hal tersebut melalui pelaksanaan pembangunan yang terpadu, efektif dan efisien dengan memperhatikan pengarusutamaan pembangunan yang berkelanjutan, berwawasan gender, serta berlandaskan tata kelola pemerintahan yang baik dalam proses pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Untuk mencapai indikator keberhasilan pelaksanaan RB tersebut, maka kegiatan pada masing-masing program

reformasi disusunlah Rencana Aksi Road Map RB Kementerian PUPR 2020-2024 berdasarkan 8 Area Perubahannya, yaitu: (1) Manajemen Perubahan; (2) Deregulasi Kebijakan; (3) Penataan dan Penguatan Organisasi; (4) Penataan Tata Laksana; (5) Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur; (6) Penguatan Akuntabilitas; (7) Penguatan Pengawasan; dan (8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Upaya lain perwujudan Reformasi Birokrasi adalah melalui pembangunan Zona Integrasi Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) di lingkungan Kementerian PUPR. Saat ini ada 3 UPT di Kementerian PUPR yang telah menyandang status WBK, dan perlu ditingkatkan lagi jumlahnya melalui pendampingan pembangunan ZI.

Pusat Pengembangan Talenta sebagai Koordinator Pokja RB Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur Kementerian PUPR dan Tim Penilai Internal (TPI) Pembangunan Zona Integritas Kementerian PUPR terus melakukan koordinasi dalam upaya-upaya peningkatan implementasi RB Kementerian PUPR. Berdasarkan hal tersebut maka perlu kegiatan Fasilitasi Pokja Reformasi Birokrasi Manajemen SDM Kementerian

PUPR. Output kegiatan ini adalah Revisi Rencana Aksi Pokja MSDM tahun 2023-2024 untuk Revisi Road Map RB Kementerian PUPR 2020-2024, bukti dukung Implementasi Rencana Aksi Pokja Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur PUPR tahun 2023, dan hasil penilaian TPI Pembangunan ZI Kementerian PUPR bidang Manajemen SDM, serta Laporan Fasilitasi Pokja RB Manajemen SDM Kementerian PUPR, dengan realisasi fisik 100% dan realisasi keuangan 98,03%.

b. Layanan Umum

1) Kegiatan Dukungan Manajemen Internal Pusat Pengembangan Talenta

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Talenta, perlu didukung oleh kompetensi SDM berkualitas yang didukung data yang andal, tata laksana dan bisnis proses yang jelas, serta sarana dan prasarana memadai. Kondisi sumber daya dan kompetensi SDM di Pusat Pengembangan Talenta saat ini masih perlu terus ditingkatkan kuantitas dan kualitasnya, dan perlu didukung tersedianya data kepegawaian yang andal. Oleh karena itu salah satu langkah yang perlu dilaksanakan saat ini adalah penyusunan data pegawai yang tepat dan andal sesuai kualifikasi, kompetensi, dan

jabatannya agar pelaksanaan tugas dan fungsi berjalan dengan baik. Penajaman tatalaksana termasuk bisnis prosesnya juga perlu dilaksanakan menyesuaikan dengan struktur organisasi yang baru pada Pusat Pengembangan Talenta.

Dalam rangka memberi keyakinan memadai akan terselenggaranya kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah dan tercapainya tujuan secara efisien dan efektif, terlaporkannya pengelolaan keuangan negara secara andal, diamanakannya aset negara, dan terdorongnya ketaatan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, diperlukan suatu sistem dalam instansi pemerintahan untuk mengendalikan jalannya pemerintahan. Selain itu untuk melaksanakan manajemen organisasi yang mengarah pada perencanaan, penerapan, pengendalian, pemeliharaan yang akuntabel, efisien dan efektif, dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*), diperlukan pendokumentasian yang baik dan terintegrasi.

Untuk menjamin terselenggaranya manajemen pemerintahan yang efektif dan efisien tersebut diperlukan sistem pengendalian, terutama dari internal Pemerintah. Berdasarkan Pasal

2 Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Pengendalian Intern untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.

Berdasarkan hal tersebut maka untuk mendukung penyelenggaraan tugas dan fungsi Pusat Pengembangan Talenta yang akuntabel, efektif, dan efisien, sesuai dengan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah, diperlukan kegiatan Dukungan Manajemen Internal Pusat Pengembangan Talenta.

Output dari kegiatan ini adalah tata laksana dan proses bisnis Pusat Pengembangan Talenta; pengelolaan data pegawai yang andal, pengelolaan arsip, pengelolaan PPID, 95% pegawai yang meningkatkan kompetensinya, serta dokumen SPIP yang berkualitas. Realisasi fisik kegiatan ini mencapai 100%, dan realisasi keuangan kegiatan ini mencapai 92,34%.

2) Penataan dan Pendataan BMN

Kegiatan ini adalah tindakan menata dan mendata kembali BMN dari daftar barang dengan menerbitkan surat keputusan dari pejabat yang berwenang untuk membebaskan Pengguna dan/atau Kuasa Pengguna

Barang dan/atau Pengelola Barang dari tanggung jawab administrasi dan fisik atas barang yang berada dalam penguasaannya. Tujuan penataan dan pendataan BMN adalah untuk tertib administrasi dengan membantu merencanakan kembali, melaksanakan dan melakukan pelaporan barang/jasa yang efektif, efisien, ekonomis dan sesuai peraturan yang berlaku. Serta mempersiapkan kembali langkah yang efektif dalam pelaksanaan pengadaan barang/jasa. Beberapa kegiatan di tahun 2023 ini antara lain penghapusan aset BMN, dan penataan dan pendataan BMN.

Output dari kegiatan ini adalah laporan penataan dan pendataan BMN. Sedangkan realisasi keuangan mencapai 99,79% dengan capaian fisik 100%.

c. Layanan Perkantoran

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 97,03% dan capaian fisik sebesar 100%. Adapun analisis indikator *output* kegiatan ini adalah sebagai berikut:

1) Gaji dan Tunjangan

Realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 81,01% dengan

capaian fisik 100%. Adapun PNS yang menerima layanan berupa uang makan dan lembur di kegiatan ini sebanyak 29 orang.

2) Operasional dan Pemeliharaan Kantor

Kegiatan layanan operasional dan pemeliharaan perkantoran berupa pemeliharaan gedung kantor dan rumah dinas, pemeliharaan kendaraan bermotor, pemeliharaan peralatan kantor, langganan daya dan jasa, sewa mesin peralatan perkantoran, operasional perkantoran, dan penyediaan pakaian kerja. Realisasi keuangan sebesar 98,1% dengan realisasi fisik sebesar 100%.

6) Klasifikasi Rincian *Output* (KRO): Layanan Sarana Internal

KRO Layanan Sarana Internal terdiri dari 1 Rincian *Output* yaitu Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran. Adapun target dan capaian KRO ini yaitu pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran memiliki target 1 unit, dengan capaian 10 unit.

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 99,92% dan capaian fisik sebesar 100%.

Adapun analisis indikator *output* kegiatan ini adalah pengadaan peralatan fasilitas perkantoran di tahun 2023 menargetkan 1 (unit) unit

peralatan fasilitas perkantoran, yaitu video wall. Realisasi keuangan dari kegiatan ini 99,92% dengan realisasi fisik sebesar 1000%, berupa 10 unit fasilitas perkantoran, yaitu Monitor TV 86 Inchi 1unit, *standing bracket* 1 unit, dan rak besi arsip 8 unit.

Analisis Kinerja Pusat Pengembangan Talenta

Kinerja Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2023 ini dapat diuraikan untuk tiap output kegiatannya sebagai berikut:

- a. Dokumen Kebijakan Teknis/ NSPK Pengembangan Talenta, pada DIPA targetnya sebanyak 1 dokumen. Capaian output ini di tahun 2023 melebihi target yang telah ditetapkan, yaitu 4 kebijakan teknis/NSPK pengembangan talenta. Sedangkan dalam Renstra 2020-2024 NSPK sudah tidak lagi menjadi indikator kegiatan utama di Pusat Pengembangan Talenta.

Selain dari kegiatan ini, ada 3 dokumen yang dihasilkan dari kegiatan lain, yaitu:

1. Kegiatan pengembangan instrumen KIMR berupa SE Kepala BPSDM Nomor: 06/SE/KM/2023 tentang Pedoman Umum Pemberian Penghargaan Akuntabilitas Kinerja dan Penerapan Manajemen Risiko di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;

2. Kegiatan Penyiapan Rencana Suksesi dan Pengembangan Talenta, yaitu SK No.98/KPTS/KM/2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Peningkatan Kapasitas SDM Melalui Metode CC 3.0 di Kementerian PUPR; dan
3. Kegiatan Penguatan Sistem Manajemen Kinerja, yaitu SE Menteri PUPR No.23/SE/M/2023 tentang Pengelolaan Kinerja, sebagai revisi dari SE Menteri PUPR No.07 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja.

Capaian tersebut bila disandingkan dengan DIPA sudah melebihi target yaitu 7 NSPK (700%) dari target 1 NSPK.

Target NSPK tahun 2023 dapat diselesaikan dengan baik karena pentingnya NSPK yang dihasilkan tersebut untuk pelaksanaan program pengembangan SDM di Kementerian PUPR. Selain itu ada efisiensi anggaran karena penyusunan NSPK dikerjakan dengan penganggaran kegiatan lain. Kegiatan juga berjalan secara efektif dan efisien karena pekerjaan dapat diselesaikan secara daring dan rapat di dalam kantor dan di dalam kota.

- b. Pengelolaan Kinerja ASN PUPR, jumlah capaian ASN PUPR yang dipantau kinerjanya di tahun 2023 sebanyak 19.165 orang atau 88,89% dari 21.560 orang jumlah ASN PUPR (DIPA). Sedangkan apabila dibandingkan dengan

jumlah ASN PUPR terkini yaitu 19.810 orang maka capaian ASN yang terpantau kinerjanya sebesar 96,74%. Bila dibandingkan dengan target Renstra sebanyak 22.086 orang, maka capaian kinerjanya adalah 88,81%.

Terdapat perbedaan jumlah target dalam Renstra dan DIPA karena jumlah target disesuaikan dengan jumlah ASN dalam e-HRM di pertengahan tahun 2022 saat penyusunan RKAKL 2023 dan Renstra berdasarkan proyeksi jumlah ASN. Jumlah ASN dalam e-HRM juga berubah-ubah karena dinamisnya pergerakan jumlah ASN karena adanya ASN yang pensiun, meninggal dunia, keluar, atau penambahan CPNS.

Tidak tercapainya target pemantauan kinerja berdasarkan Renstra dan DIPA disebabkan karena dinamisnya jumlah ASN saat perencanaan dengan kondisi eksisting saat berakhirnya kegiatan di akhir tahun 2023, masih ada pegawai yang masih sulit menjangkau jaringan internet terutama yang bertugas di daerah terpencil sehingga tidak bisa mengisi aplikasi e-kinerja, ada PNS yang ditugaskan di lembaga lain seperti BP. Batam, dan masih adanya kesulitan pengisian SKP dengan format baru sesuai PermenPANRB No.6/2022.

Sedangkan berdasarkan Perjanjian Kinerja, target pemantauan kinerja sebesar 94% tercapai karena

capaian pemantauan kinerja sebesar 96,74% dari jumlah eksisting ASN Kementerian PUPR.

Di tahun 2024 nanti, untuk menanggulangi masalah tersebut sosialisasi dan pendampingan pengisian SKP perlu lebih intensif dilaksanakan, terutama sosialisasi kepada pimpinan tinggi (JPT). Selain itu perlu juga dilakukan penguatan kompetensi dan mengoptimalkan peran Pengelola Kinerja di tiap Unit Kerja/UPT, serta evaluasi secara berkala. Untuk mempermudah evaluasi perlu disusun instrumen evaluasi pengelolaan kinerja.

- c. Untuk kegiatan Penilaian Potensi dan Kompetensi ASN PUPR, pada Renstra jumlah ASN PUPR yang dinilai kompetensinya sebanyak 6.820 orang dan DIPA sebesar 4.500 orang. Adapun capaian ASN PUPR yang dinilai kompetensinya di tahun 2023 sebanyak 5.142 orang, atau sebesar 81,36% dari target Renstra, dan 114,27% dari target DIPA dan PK.

Tidak tercapainya target Renstra disebabkan karena adanya tidak sesuai anggaran dalam DIPA dengan anggaran yang diusulkan dalam Renstra. Di tahun 2023 ini, sebagian besar *assessment* dilaksanakan secara *online*, sehingga terjadi efektifitas dan efisiensi waktu dan biaya. Peserta lebih banyak yang dapat mengikuti *assessment* karena dapat melakukan *assessment* dari lokasi

dia bertugas. Selain itu juga dilaksanakan *assessment* menggunakan metode *Quick Assessment (Situational Judgement Test)* untuk para pelaksana yang mempercepat penyelenggaraan asesmen.

Tabel 4.3. Capaian Penilaian Potensi dan Kompetensi Tahun 2023

NO	ASESMEN	TARGET	REALISASI
1	Pemetaan	2.640	3.309
2	Seleksi	860	900
3	Profiling (Neurobehaviour)	1.000	933
TOTAL		4.500	5.142

Sumber: Laporan Bulanan Balai Penilaian Kompetensi

Tantangan dalam *assessment* di tahun 2023 ini adalah masih tidak updatenya data pegawai di e-HRM yg menyebabkan kesulitan menghubungi peserta dan tidak terupdatenya jabatan menyebabkan standar asesmen dan pengelompokan peserta tidak sesuai. Selain itu jumlah jabatan fungsional asesor SDM Aparatur (Asesor Internal) masih terbatas dan tidak sebanding dengan pengelolaan target asesmen, dan animo ASN Kementerian PUPR untuk mengetahui gambaran hasil asesmen serta rencana tindak lanjut pengembangan karir semakin meningkat. Tindak lanjut untuk masalah ini di tahun 2024 adalah berkoordinasi dengan bagian kepegawaian masing-masing unit organisasi sehingga bisa mendapatkan informasi yang lebih *update*. Selain itu diperlukan

strategi untuk memenuhi kebutuhan asesor dalam mencapai target asesmen, sementara masih memaksimalkan sumber daya dari asesor eksternal.

- d. Di kegiatan Pemetaan Karir ASN PUPR, pada Renstra jumlah ASN PUPR yang dipetakan karirnya sebanyak 860 orang, sedangkan berdasar DIPA sebanyak 400 orang dan PK sebanyak 219 orang. Adapun capaian pemetaan karir ASN PUPR di tahun 2023 ini sebanyak 600 orang, yang terdiri dari 600 orang yang mengikuti *coaching and mentoring*, atau 69,77% dari target Renstra, 150% dari target DIPA, dan 273,97% dari target PK.

Target di DIPA hanya 400 orang menyesuaikan dengan pagu anggaran di DIPA. Tetapi karena adanya tuntutan pencapaian target renstra sebanyak 860 orang, maka dilakukan penyesuaian dalam metodologi pelaksanaan pekerjaan, yaitu dengan *model appreciative coaching* yang ditujukan untuk memberikan apresiasi pada setiap kekuatan maupun peluang pengembangan yang dimiliki peserta dengan dengan beberapa metode *delivery*, antara lain *Intermediate Coaching Clinic*, ditujukan untuk pejabat Administrator, *Pre-intermediate Coaching Clinic*, ditujukan untuk pelaksana *hi-flier*, dan *Massive Coaching Clinic*, ditujukan untuk pegawai seluruh pegawai dan dilaksanakan dalam skala besar. Selain itu melaksa-

nakan kegiatan bekerjasama dengan unit kerja lain sehingga terjadi efisiensi anggaran.

Selain itu kegiatan pemetaan karir, untuk mengenali potensi-potensi yang dimiliki oleh seluruh pegawai sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan dengan tepat, Pusat Pengembangan Talenta mengembangkan aplikasi e-Nominasi yang merupakan aplikasi rencana suksesi yang berisi informasi antara lain tentang: sebaran pegawai dalam matriks Kotak 9 yang disertai dengan ringkasan laporan sehingga pimpinan dapat mengenal keunikan dan kekuatan pegawai, daftar jabatan target/jabatan yang akan kosong, *jobfit* calon suksesor untuk jabatan tertentu, rekapitulasi kebutuhan pengembangan pegawai, serta rencana pengembangan individu yang telah disusun oleh pegawai. Agar lebih implementatif dan komprehensif aplikasi ini juga telah terintegrasi dengan berbagai aplikasi yang lain antara lain: e-hrm, e-kinerja, e-karier, dan ekompetensi.

E-nominasi selain sebagai pertimbangan dalam Baperjakat untuk pengisian pejabat tingkat kementerian juga dapat diakses oleh masing-masing unit organisasi sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan misalnya dalam pengusulan pegawai untuk promosi, seleksi beasiswa atau penghargaan pegawai teladan.

- e. Pelaksanaan Kepatuhan Intern, capaian untuk kegiatan ini adalah 1

laporan pembinaan dan pengembangan KIMR dan 1 laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan intern, sesuai dengan target Renstra dan DIPA, atau tercapai 100%.

Capaian kinerja kegiatan ini dapat mencapai 100% dengan realisasi keuangan 99,06%, karena adanya efisiensi anggaran pelaksanaan kegiatan. Meskipun tidak terserap 100% akan tetapi realisasi kegiatan tetap 100% karena semua lingkup kegiatan seperti terbentuknya Tim Penerapan MR di level T-1 dan T-2, Tim UPG, Tim Satgas Pengendalian Gratifikasi, pemberian penghargaan Akuntabilitas Kinerja dan Penerapan MR, Hasil Penilaian Efektivitas MR sesuai dengan pedoman tahun 2022, tersusunnya instrumen MR di BPSDM, pemantauan dan pendampingan pemeriksaan BPK, penilaian mandiri SPIP terintegrasi, pendampingan penanganan pelanggaran, pendampingan ZI BPSDM, dan penelaahan kebijakan terkait KIMR, dapat dilaksanakan secara efektif.

- f. Layanan Dukungan Manajemen Internal dalam Renstra memiliki target 1 layanan, sedangkan dalam DIPA terbagi dalam 2 layanan dengan target 3 laporan. Di tahun 2023 capaiannya adalah 3 laporan sesuai target DIPA (100%), yaitu Laporan Fasilitasi Pokja Reformasi Birokrasi Manajemen SDM Kementerian PUPR, Laporan Dukungan Manajemen Internal

Pusat Pengembangan Talenta, dan Laporan Penataan dan Pendataan Aset. Adapun capaian keuangan sebesar 98,03%.

Kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisiensi, karena walaupun penyerapan tidak 100%, akan tetapi semua target dalam layanan ini seperti pendampingan RB Pokja Manajemen Sistem SDM Unor, pendampingan ZI Pokja Manajemen SDM UPT, pendampingan pelaksanaan RB Pokja Manajemen SDM Kementerian PUPR, pengembangan kompetensi ASN Pusat Pengembangan Talenta, pengelola PPID, penyusunan proses bisnis dan tata laksana Pusat Pengembangan Talenta, pengelolaan data pegawai dan kearsipan, dan pengendalian intern Pusat Pengembangan Talenta dapat dilaksanakan secara efektif.

- g. Layanan Sarana dan Prasarana Internal memiliki target pada Renstra sebanyak 1 layanan, atau 1 unit di target DIPA. Di tahun 2023 ini capaiannya adalah 10 Unit atau 1000% dari target DIPA atau 1 layanan sesuai target Renstra, dengan capaian keuangan sebesar 99,92%. Capaian yang melebihi target DIPA disebabkan harga pengadaan barang yang lebih rendah dari HPS, sehingga diperoleh sisa anggaran yang masih bisa digunakan untuk pengadaan peralatan perkantoran yang dibutuhkan.

- h. Layanan Perkantoran, memiliki target 1 layanan di Renstra dan 1 layanan di target DIPA, dan terlaksana 1 layanan sesuai target DIPA dengan capaian fisik 100% dan capaian keuangan sebesar 97,03%.

Kegiatan layanan perkantoran ini dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga semua target seperti pembayaran gaji dan tunjangan, pemeliharaan rumah dinas, kendaraan bermotor, peralatan kantor, langganan daya dan jasa, sewa mesin peralatan perkantoran, dan operasional perkantoran dapat tercapai 100%. Efisiensi anggaran dapat tercapai dari penghematan belanja barang dan perjalanan dinas.

- i. Layanan Manajemen Kinerja Internal (5596) memiliki 1 target yaitu 1 layanan dalam target Renstra dan DIPA. Kegiatan ini dilaksanakan secara efektif dan efisiensi sehingga dengan penyerapan 97,16%, target layanan ini dapat tercapai 100%. Efisiensi anggaran berupa penghematan dalam perjalanan dinas dengan mengubah metodologi kegiatan menjadi daring dan mengubah lokasi kegiatan dalam kantor dan dalam kota.

Adapun output dari kegiatan ini antara lain penyusunan DIPA 2024, revisi DIPA 2023, penyusunan PK, Rencana Aksi, Laporan Keuangan, Laporan BMN, dan laporan kinerja

bulanan, dan Laporan Kinerja Tahun 2022 dan draft Laporan Kinerja Tahun 2023. Efisiensi anggaran dilakukan terhadap perjalanan dinas karena kegiatan dilaksanakan secara daring atau di dalam kantor.

Berdasarkan Perjanjian Kinerja Kepala Pusat Pengembangan Talenta, kinerja *outcome* Pusat Pengembangan Talenta dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Persentase ASN yang dikembangkan talentanya.

ASN yang dikembangkan talentanya adalah PNS Kementerian PUPR yang sudah mengikuti program pengembangan talenta seperti *couching*, *mentoring*, *counseling*, dan lainnya yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Talenta. Di tahun 2023 target dari persentase ASN yang dikembangkan talentanya sebesar 2%, dan tercapai 3%. Capaian ini melebihi target karena adanya inovasi dalam metode penyelenggaraan kegiatan semula hanya 1 metode menjadi 3 metode yaitu *Intermediate* ditujukan untuk pejabat Administrator, *Pre-intermediate* ditujukan untuk pelaksana *hi-flier*, dan *Massive* ditujukan untuk pegawai seluruh pegawai dan dilaksanakan dalam skala besar. Selain itu Pusat Pengembangan Talenta melaksanakan kegiatan bekerjasama dengan unit kerja lain sehingga ada penghematan anggaran. Dengan inovasi tersebut maka terjadi efisiensi anggaran, yaitu dengan

anggaran yang tetap namun capaian dapat melebihi target PK.

- b. Persentase penempatan talenta pada jabatan target kementerian

Talenta adalah pegawai potensial yang memiliki potensi, kompetensi dan kinerja tinggi serta sesuai dengan persyaratan, dan akan ditempatkan dalam jabatan target atau jabatan kosong pada tahun berjalan. Target PK untuk persentase penempatan talenta pada jabatan target kementerian di tahun 2023 di awal sebesar 30%. Namun ada revisi target PK untuk menyesuaikan target berdasarkan capaian tahun sebelumnya sebagai baseline maka target berubah menjadi 90%, dan capaian *outcome* ini 91%. Capaian ini bisa tercapai menunjukkan efektifnya pelaksanaan program ini, dan tingginya kepercayaan pimpinan akan keakuratan hasil kegiatan pengembangan talenta sehingga digunakan oleh pimpinan.

- c. Persentase penyelesaian peraturan terkait talenta

Di tahun 2023 Pusat Pengembangan Talenta menargetkan penyelesaian peraturan terkait talenta sebesar 100%. Hingga akhir tahun 2023 berhasil diselesaikan 7 NSPK, yaitu 2 SE terkait talenta dan kepatuhan intern, 1 pedoman terkait talenta, dan 4 standar kompetensi. Dengan target persentase penyelesaian peraturan terkait talenta 100% di tahun 2023,

capaian kegiatan ini juga 100%. Sehingga kinerja *outcome* ini 100%

d. Nilai SPIP terintegrasi

Penilaian atas maturitas penyelenggaraan SPIP terintegrasi adalah penilaian atas tingkat kematangan SPIP dalam mencapai tujuan pengendalian yang meliputi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Berdasarkan penilaian yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal, berdasarkan penilaian terhadap komponen struktur dan proses, nilai maturitas SPIP Terintegrasi BPSDM sebesar 3,99.

Berdasarkan hasil penilaian, meskipun sudah melebihi target, terdapat beberapa aspek yang masih bisa ditingkatkan dalam peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP di BPSDM, antara lain melakukan evaluasi terhadap standar kompetensi dan kebijakan pengendalian intern secara berkala, mengalokasikan sumber daya untuk penerapan MR, melakukan identifikasi risiko dengan melibatkan seluruh pegawai, melaksanakan evaluasi pembinaan SDM secara berkala dan menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut, mendokumentasikan pengkomunikasian kebijakan MR dan penegendalian kepada seluruh pegawai, dan melakukan monitoring risiko dan tindak pengendalian

terhadap risiko sampai dengan strategis Kementerian.

e. Indeks Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta

Indeks kualitas layanan internal Pusat Pengembangan Talenta dihitung berdasarkan kualitas layanan internal yang diberikan oleh bagian tata usaha Pusat Pengembangan Talenta. Penilaiannya berdasarkan indikator tingkat kepuasan pegawai terhadap administrasi kepegawaian, layanan tata kelola keuangan, layanan sarana dan prasarana perkantoran, layanan tata kelola BMN, dan layanan kerumahtanggaan. Berdasarkan hasil survey terhadap 29 PNS Pusat Pengembangan Talenta, dari target nilai 79 di PK Kepala Pusat Pengembangan Talenta, capaian 79,29 sehingga kinerja layanan internal melebihi target yang telah ditetapkan.

f. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta

Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta diukur oleh Kementerian Keuangan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 195/PMK.05/2018 Tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Kementerian Negara/ Lembaga. Indikator penilaian dalam kinerja pelaksanaan anggaran adalah kualitas perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran. Dari target nilai 93 di

tahun 2023, Pusat Pengembangan Talenta berhasil mencapai nilai 94,32. Hal ini berarti kinerja pelaksanaan anggaran Pusat Pengembangan Talenta telah melampaui target.

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2023 jika diukur berdasarkan capaian Target Renstra, DIPA, dan PK dapat dikatakan baik karena sebagian sasaran kegiatan terpenuhi sesuai target yang ditetapkan. Beberapa kegiatan yang tidak memenuhi target seperti pemantauan kinerja karena jumlah target yang ditetapkan dalam Renstra dan DIPA lebih dari jumlah PNS PUPR yang sebenarnya berdasarkan e-HRM terkini.

Sedangkan untuk pemetaan karir, meskipun target Renstra tidak tercapai, target DIPA dan PK dapat tercapai melebihi target. Tidak tercapainya target Renstra disebabkan karena pagu pemetaan karir tidak mencukupi untuk melaksanakan pemetaan karir terhadap 860 orang. Adapun target DIPA dan PK dapat terlampaui karena adanya inovasi dalam pelaksanaan pemetaan karir, yang semula direncanakan hanya menggunakan metode delivery *Advance Coaching Clinic* menjadi tiga metode yaitu *Intermediate Coaching Clinic*, *Pre-intermediate Coaching Clinic*, dan *Massive Coaching Clinic*, serta bekerjasama dengan unit kerja lain dalam melaksanakan kegiatan untuk penghematan anggaran.

Secara garis besar, Pusat Pengembangan Talenta dinilai cukup

berhasil dalam menghasilkan *output* yang dapat mendukung pencapaian *outcome* BPSDM yaitu meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya. Untuk kinerja anggaran, penyerapan keuangan sebesar 97,53% dengan capaian fisik 100% menunjukkan adanya efisiensi anggaran. Efisiensi anggaran terjadi karena adanya perubahan metode pelaksanaan kegiatan dari tatap muka luring menjadi daring, untuk pelaksanaan rapat, *coaching clinic*, klinik SKP, FGD, workshop, dan pelatihan/bintek, selain itu juga mengubah lokasi kegiatan semula di luar kantor menjadi dalam kantor, atau di luar kota menjadi dalam kota.

4.2 Perbandingan Kinerja Organisasi

4.2.1 Perbandingan Target DIPA/Perjanjian Kinerja dengan Capaian Tahun 2023

Pencapaian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta merupakan akumulasi dari capaian kinerja Bidang Pemetaan Karir dan Bidang Kepatuhan Intern, dengan dukungan manajemen dari Sub Bagian Tata Usaha. Dengan kata lain, *output* yang dihasilkan oleh bidang tersebut berkontribusi terhadap pencapaian sasaran kegiatan Pusat Pengembangan Talenta, dalam rangka pencapaian sasaran program pengembangan SDM. Perbandingan target DIPA dengan realisasi kinerja Pusat Pengembangan Talenta adalah sebagaimana pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Perbandingan Target DIPA dengan Capaian Tahun 2023

No	Sasaran Kegiatan	Satuan	Target DIPA 2023	Capaian	Kinerja
Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta					
1	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria				
	a. NSPK Pengembangan Talenta	Dokumen	1	1	100%
2	Penyelenggaraan Pengembangan Talenta				
	a. Jumlah orang yang dinilai Kompetensinya	Orang	4.500	5.142	114,27%
	b. Jumlah orang yang dipantau Kinerjanya	Orang	21.560	19.165	88,89%
	c. Jumlah orang yang dipetakan Karirnya	Orang	400	600	150%
3	Pelaksanaan Pengawasan Internal				
	Laporan Kepatuhan Internal BPSDM	Laporan	2	2	100%
4	Dukungan Manajemen Pengembangan SDM				
	a. Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan	3	3	100%
	b. Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Unit	1	10	1000%
	c. Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan	1	1	100%

Sumber: Pengolahan Laporan Evaluasi Bulanan PPT

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa bila disandingkan dengan DIPA Tahun 2023 maka kinerja Pusat Pengembangan Talenta mayoritas *on track* meskipun masih ada satu dengan keterangan perlu kerja keras. Tidak tercapainya 100% disebabkan karena tidak sesuai angka target DIPA dengan eksisting

jumlah PNS (eksisting lebih sedikit dari target). Apabila dibandingkan dengan jumlah eksisting PNS PUPR maka capaian kinerja masih *on track*.

Perbandingan target Perjanjian Kinerja Kepala Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023 dapat dilihat dalam Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Perbandingan Target PK dengan Capaian Tahun 2023

NO	OUTCOME/OUTPUT/INDIKATOR	TARGET	CAPAIAN	KINERJA
Pengembangan Talenta ASN				
1	Persentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	2%	3%	150%
2	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	90%	91%	101,11%
3	Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta	100%	100%	100%
Output				
a.	Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	4.500	5.142	114,27%
b.	Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya	94%	96,74%	102,91%
c.	Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	219	600	273,9%
Pelaksanaan Kepatuhan Internal				
1	Nilai SPIP Terintegrasi	3,5	3,99	114%
Output				
a.	Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko	2 lap	2 lap	100%
b.	Jumlah Laporan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal	1 lap	1 lap	100%
Dukungan Manajemen				
1	Indeks Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta	79	79,29	100,37%
2	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	93	94,23	101,32

Sumber: Pengolahan Laporan Evaluasi Bulanan PPT

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa kinerja Pusat Pengembangan Talenta *on track* atau sudah sesuai dengan target bila disandingkan dengan target dalam Perjanjian Kinerja. Beberapa hal yang menunjang keberhasilan pencapaian target PK karena pelaksanaan kegiatan dengan beberapa metode luring dan daring, menyelenggarakan kegiatan berkerja sama dengan unit kerja lain sehingga terjadi penghematan anggaran dan target terlampaui.

4.2.2 Perbandingan Target Renstra dengan Capaian Tahun 2023

Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta apabila dibandingkan dengan target Renstra di Tahun 2022 adalah sebagaimana tertera dalam Tabel 4.6.

Berdasarkan tabel 4.6 di bawah, kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023 sebagian besar sudah *on track*, meskipun

ada beberapa *output* yang perlu kerja keras dan sulit tercapai

perbedaan antara capaian dengan target Renstra.

Tabel 4.6. Perbandingan Target Renstra dengan Capaian Tahun 2023

No	Sasaran Kegiatan	Satuan	Target Renstra 2023	Capaian	Kinerja
Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta					
Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karier, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal					
Indikator Kinerja Kegiatan:					
1	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860	600	69,77%
Output:					
1	Pengembangan Talenta ASN				
	1.1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.820	5.142	75,40%
	1.2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22.086	19.165	86,77%
	1.3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	600	69,77%
2	Pelaksanaan Kepatuhan Internal				
	2.1. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	100%
	2.2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	100%
Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia					
Sasaran Kegiatan: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR					
Output:					
1	Layanan Sarana dan Prasarana Internal				
	1.1. Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	100%
2	Layanan Dukungan Manajemen Satker				
	2.1. Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	100%
3	Layanan Perkantoran				
	3.1. Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	100%

Sumber: Pengolahan Laporan Evaluasi Bulanan PPT

apabila dibandingkan dengan Renstra. *Output* yang tidak sesuai tersebut disebabkan karena tidak sesuai anggaran yang diperlukan dalam pencapaian target Renstra dengan anggaran dalam DIPA, sehingga perlu penyesuaian dalam target yang dimunculkan dalam DIPA. Selain itu dinamisnya jumlah ASN Kementerian PUPR juga menjadi penyebab yang menyebabkan

Apabila mengacu pada Peraturan Menteri PAN-RB No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, hasil pengukuran kinerja output kegiatan Pusat Pengembangan Talenta apabila dianalisis disimpulkan tingkat keberhasilannya sebagian besar dikategorikan Memuaskan dan sebagian kecil Baik dan Sangat Baik. dengan menggunakan kategori predikat yang sebagai berikut:

- Nilai >90-100%: Sangat Memuaskan;
- Nilai >80-90%: Memuaskan;

- Nilai >70-80%: Sangat Baik;
- Nilai >60-70%: Baik;
- Nilai >50-60%: Cukup (Memadai);
- Nilai >30-50%: Kurang;
- Nilai >0-30%: Sangat Kurang."

4.2.3. Perbandingan Capaian Tahun 2023 dengan Capaian Tahun 2022

Berdasarkan Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Pusat Pengembangan Talenta, kinerja capaian *outcome* Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2023 terdapat penurunan bila dibandingkan tahun 2022, yaitu dari 260% menjadi 150%, sehingga terdapat penurunan kinerja sebesar 57,96%. Hal ini disebabkan naiknya target pengembangan talenta dalam PK semula 1,2% menjadi 2%, sehingga memperbesar nilai pembagiannya. Demikian pula jika berdasarkan Renstra, terdapat penurunan kinerja, yaitu dari 72,56% menjadi 69,77%. Penurunan ini disebabkan karena meningkatnya kualitas pelaksanaan kegiatan pengembangan talenta di tahun 2023 bila dibandingkan dengan anggaran tahun 2022, semula lebih banyak dilaksanakan secara *massive* menjadi *one on one meeting*, sementara target tetap, sehingga capaian berkurang dibandingkan dengan tahun lalu.

Untuk capaian output pengembangan talenta, terjadi kenaikan jumlah capaian di tahun 2023 bila dibandingkan dengan capaian tahun 2022. Secara khusus dapat

dijelaskan secara detil sebagai berikut.

Dalam kegiatan penilaian *assessment* terdapat kenaikan anggaran dan pelaksanaan kegiatan yang efektif dan efisien dengan penggunaan metode yang baru, yaitu *quick assessment* (SJT), sehingga capaian *assessment* dapat melebihi target. Dalam kegiatan pemantauan kinerja, terdapat kenaikan kinerja karena perubahan satuan target dari orang menjadi persentase berdasarkan jumlah eksisting pegawai PUPR. Adapun kegiatan pemetaan karir terdapat kenaikan kinerja disebabkan karena turunnya target pemetaan karier dalam PK di tahun 2022 yaitu 249 orang menjadi 219 orang di tahun 2023 sehingga ada sedikit peningkatan kinerja.

Apabila membandingkan target jangka menengah dalam Renstra 2020-2024 dengan capaiannya, terjadi gap yang cukup besar karena adanya perbedaan perencanaan anggaran dan realisasi pagu. Karena itu target dalam DIPA 2020-2024 berbeda dengan Renstra dan disesuaikan sesuai dengan pagu yang diterima. Adapun capaian di 2020-2022 ada beberapa output tidak dapat memenuhi target karena adanya Pandemi Covid 19. Namun setelah status pandemi berakhir, target dapat kembali tercapai, bahkan ada beberapa yang melampaui target.

Perbandingan capaian kinerja dapat dilihat dalam tabel 4.7 dan 4.8.

Tabel 4.7. Perbandingan Capaian Tahun 2022 -2023

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/Indikator/Output	Satuan	Target				Capaian				% Kinerja			
		Renstra		PK						Renstra		PK	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta													
Sasaran Kegiatan: Meningkatkan kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karier, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal													
Indikator Kinerja Kegiatan:													
Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860	860	1,2%	2%	624	600	72,56%	69,77%	260%	150%		
Output:													
A. Pengembangan Talenta ASN													
1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.320	6.320	4.500	4.500	4.319	5.142	68,34%	81,36%	95,98%	114,27%		
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22.086	22.086	93%	94%	20.735	19.615	93,88%	88,81%	96,11%	96,74%		
3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	860	249	219	624	600	72,56%	69,77%	250,60%	273,97%		
B. Pelaksanaan Kepatuhan Internal													
1. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	2	2	2	100%	100%	100%	100%		
2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	1	1	1	100%	100%	100%	100%		

Kinerja < 30	Kurang Sekali
30 < kinerja 50	Kurang
50 < kinerja 65	Cukup
65 < kinerja 75	Baik
75 < kinerja 85	Baik Sekali
kinerja > 85	Memuaskan

Sumber: Pengolahan Laporan Evaluasi Bulanan PPT

Tabel 4.8. Perbandingan Capaian Tahun 2020 -2023

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/Indikator/Output	Satuan	Target						Capaian						% Kinerja															
		Renstra						PK						Renstra						PK									
		2020		2021		2022		2023		2020		2021		2022		2023		2020		2021		2022		2023					
Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta																													
Sasaran Kegiatan: Meningkatkan kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karier, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal																													
Indikator Kinerja Kegiatan:																													
Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya		Orang	860	860	860	860	860	860	860	860	860	860	860	860	860	860	860	1.254	669	624	600	145,81%	77,79%	72,56%	69,77%	145,81%	77,79%	260,00%	150%
Output:																													
A. Pengembangan Talenta ASN																													
1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya		Orang	7.820	6.320	6.320	6.320	6.320	4.735	5.000	4.500	4.500	4.377	7.353	4.319	5.142	55,97%	116,34%	68,34%	81,36%	92,44%	147,06%	95,98%	114,27%						
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya		Orang	21.497	22.086	22.086	22.086	22.086	22.906	22.000	93%	94%	20.908	21.326	20.735	19.165	97,26%	96,56%	93,88%	86,77%	91,28%	96,94%	96,11%	96,74%						
3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya		Orang	860	860	860	860	860	150	50	249	219	1.254	669	624	600	145,81%	77,79%	72,56%	69,77%	836,00%	1338%	251%	273,97%						
B. Pelaksanaan Kepatuhan Internal																													
1. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko		Laporan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal		Laporan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Sumber: Pengolahan Laporan Evaluasi Bulanan PPT

kinerja < 30	Kurang Sekali
30 < kinerja 50	Kurang
50 < kinerja 65	Cukup
65 < kinerja 75	Baik
75 < kinerja 85	Baik Sekali
kinerja > 85	Memuaskan

4.2.4. Perbandingan Capaian Organisasi Tingkat Nasional

Berdasarkan RPJMN 2020-2024, pembangunan sumber daya manusia bertujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, yaitu sumber daya manusia yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Untuk mencapai tujuan tersebut, kebijakan pembangunan manusia diarahkan pada pengendalian penduduk dan penguatan tata kelola kependudukan, pemenuhan pelayanan dasar dan perlindungan sosial, peningkatan kualitas anak, perempuan dan pemuda, pengentasan kemiskinan, serta peningkatan produktivitas dan daya saing angkatan kerja. Kebijakan pembangunan manusia tersebut dilakukan berdasarkan pendekatan siklus hidup, dan inklusif termasuk memperhatikan kebutuhan penduduk usia lanjut maupun penduduk penyandang disabilitas, dan pengelolaan SDM bertalenta.

Di lingkungan Kementerian PUPR, Manajemen Talenta merupakan salah satu kunci untuk dapat mendo-

rong optimasi kinerja instansi serta lahirnya beragam inovasi yang membantu pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh instansi. Berdasarkan Permen PANRB No. 40 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Merit disebutkan bahwa penerapan sistem merit meliputi perencanaan kebutuhan; pengadaan; pengembangan karier; promosi dan mutasi, manajemen kinerja, penggajian, penghargaan, dan disiplin; perlindungan dan pelayanan; serta sistem informasi. Hal ini menjadi dasar bagi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) dalam melaksanakan penilaian sistem merit di setiap K/L.

Berdasarkan aspek di atas, Pusat Pengembangan Talenta berperan dalam aspek pengembangan karier, manajemen kinerja, serta sistem informasi (e-Kinerja, e-Nominasi, dan e-Karier). Capaian Pusat Pengembangan Talenta bila dibandingkan dengan beberapa Kementerian lain dalam aspek pengembangan karier, manajemen kinerja, serta sistem informasi berdasarkan penilaian KASN adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Perbandingan Capaian Organisasi Tingkat Nasional

NO	ASPEK	KEMENTERIAN				
		PUPR	KKP	BUMN	SETNEG	DIKBUD
1	Pengembangan Karier	127,5	120	110	117,5	95
2	Manajemen Kinerja	80	80	80	80	80
3	Sistem Informasi	24	24	24	24	22

Sumber: Penilaian Sistem Merit KASN

4.3. Realisasi Anggaran

Rencana anggaran (pagu) Pusat Pengembangan Talenta di Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar Rp. 9.164.937.000,00 sesuai dengan DIPA Satuan Kerja Pusat Pengembangan Talenta tahun 2023 Nomor: SP DIPA-033.15.1.400834/2023 tanggal 30 November 2022.

Adapun hingga akhir tahun anggaran 2023 ini, telah terjadi 10 kali perubahan DIPA yaitu:

- DIPA Revisi 01 tanggal 14 Februari 2023 yang dalam rangka pemutakhiran data
- DIPA Revisi 02 tanggal 17 Mei 2023 dalam rangka penyesuaian halaman 3 DIPA
- DIPA Revisi 03 tanggal 15 Juni 2023 dalam rangka pemutakhiran data
- DIPA Revisi 04 tanggal 11 Juli 2023 dalam rangka penyesuaian halaman 3 DIPA
- DIPA Revisi 05 tanggal 18 Agustus 2023 dalam rangka pemutakhiran data
- DIPA Revisi 06 tanggal 12 Oktober 2023 dalam penyesuaian halaman 3 DIPA
- DIPA Revisi 07 tanggal 3 November 2023 dalam rangka pemutakhiran data
- DIPA Revisi 08 tanggal 27 November 2023 dalam rangka pemindahan anggaran dari belanja pegawai ke belanja barang.
- DIPA Revisi 09 tanggal 1 Desember 2023 dalam rangka penambahan pagu sebesar Rp.200.000.000,- sehingga pagu berubah menjadi Rp.9.164.194.000,-

- DIPA Revisi 10 tanggal 22 Desember 2023 dalam rangka pemutakhiran data akhir tahun anggaran 2023.

Di Tahun 2023, realisasi anggaran Pusat Pengembangan Talenta sebesar Rp.8.938.561.000,- atau 97,53%, dengan semua target terpenuhi, bahkan ada yang melebihi target, maka kinerja pelaksanaan anggaran Pusat Pengembangan Talenta termasuk kategori baik.

Hal ini bisa dilihat dari nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Pusat Pengembangan Talenta yang dikeluarkan Kementerian Keuangan. IKPA merupakan instrumen monev kinerja anggaran yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) sesuai dengan PMK 195/PMK.05/2018 yang terdiri atas 8 indikator, yaitu: Revisi DIPA, Deviasi Halaman III DIPA, Pengelolaan UP dan TUP, Penyerapan Anggaran, Capaian Output, Dispensasi SPM, Belanja Kontraktual, dan Penyelesaian Tagihan.

Berdasarkan penilaian Kementerian Keuangan, Pusat Pengembangan Talenta mendapatkan nilai IKPA 94,32 (Tabel terlampir). Capaian ini melebihi dari target PK Pusat Pengembangan Talenta sebesar 93. Sedangkan untuk realisasi anggaran terdapat penurunan realisasi di tahun 2023 ini yaitu 97,53% bila dibandingkan dengan tahun 2022 sebesar 98,29 %, sehingga terdapat penurunan kinerja realisasi anggaran sebesar 99,23%. Hal ini disebabkan karena adanya efisiensi anggaran.

Efisiensi pelaksanaan anggaran dilaksanakan Pusat Pengembangan Talenta melalui optimalisasi penggunaan

3-5

anggaran dalam melaksanakan kegiatan, yaitu untuk perjalanan dinas dan belanja bahan. Upaya yang dilakukan antara lain dengan melakukan penajaman kembali terhadap target dan sasaran kegiatan dalam rangka mendukung program pengembangan SDM dan menyesuaikan metodologi yang digunakan untuk mencapai target dan sasaran tersebut. Kemudian merelokasi kegiatan menjadi di dalam kota/kantor serta merubah metode pelaksanaan kegiatan menjadi daring sehingga mengurangi biaya perjalanan dinas.

Selain itu juga adanya inovasi yaitu melaksanakan kegiatan dengan cara bekerja sama dengan unit kerja lain untuk menghemat anggaran. Hasil efisiensi ini digunakan kembali untuk menyelenggarakan kegiatan strategis yang mendukung *output* utama Pusat Pengembangan Talenta yaitu penilaian kompetensi, pemantauan kinerja, pemetaan karir, dan kepatuhan intern.

4.4. Upaya Peningkatan Akuntabilitas

4.4.1. Rekomendasi dan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP 2022

Pada tahun 2023 telah dilaksanakan evaluasi internal pelaksanaan SAKIP tahun 2022 di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan evaluasi tersebut terdapat beberapa rekomendasi pelaksanaan SAKIP 2022 yang perlu ditindaklanjuti oleh Pusat Pengembangan Talenta untuk meningkatkan akuntabilitas kinerjanya. Rekomendasi yang telah ditindaklanjuti antara lain:

Tabel 4.10. Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP 2022

No.	Komponen	Rekomendasi	Tindak Lanjut 2023
A.	Perencanaan Kinerja	1. Indikator Kinerja Utama (IKU) perlu diformalkan dalam bentuk Surat Keputusan oleh Pimpinan Unit Kerja. 2. Mendokumentasikan data revisi anggaran di tingkat Satker/Unit Kerja dan/atau Kanwil DJPB sebagai bagian dari implementasi SAKIP; 3. Mendokumentasikan setiap pelaksanaan pembahasan ketika terjadi perubahan/revisi anggaran, PK maupun target capaian kedalam notulensi ataupun nota dinas ataupun disposisi TNDE, agar mudah ditelusuri dan valid.	1. Telah menetapkan IKU Pusat Pengembangan Talenta melalui Surat Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Talenta 2. Data revisi anggaran Pusat Pengembangan Talenta telah terdokumentasi. 3. Revisi anggaran/PK telah terdokumentasi dalam catatan/notulen

No.	Komponen	Rekomendasi	Tindak Lanjut 2023
B.	Pengukuran Kinerja	1. Menerapkan mekanisme pengumpulan data kinerja sesuai SOP. 2. Mendorong pemanfaatan teknologi informasi yang sederhana untuk pengumpulan data kinerja agar lebih cepat; 3. Perlu ada catatan atau analisis penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja di dalam laporan, selain dokumentasi DIPA dan revisinya; 4. Mendokumentasikan setiap pelaksanaan pembahasan terkait pengukuran kinerja.	1. Mekanisme pengumpulan data kinerja telah diterapkan sesuai SOP 2. Telah menggunakan emonitoring, ekarier, e-hrm, e-kinerja, dan aplikasi lainnya untuk mengumpulkan data kinerja. 3. Telah mencantumkan strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dalam laporan bulanan. 4. Telah mendokumentasikan kegiatan pembahasan target kinerja.
C.	Pelaporan Kinerja	1. Meningkatkan kualitas Laporan Kinerja secara lengkap dengan menyajikan keberhasilan/ kegagalan kinerja, upaya perbaikan/ penyempurnaannya; 2. Menyajikan analisis dan evaluasi dengan target jangka menengah (2020-2024); 3. Mendokumentasikan setiap rapat pembahasan terkait pelaporan kinerja dalam bentuk notulensi/ nota dinas.	1. Informasi terkait keberhasilan/ kegagalan kinerja, upaya perbaikan/ penyempurnaannya, sudah ada dan akan disempurnakan; 2. Laporan kinerja akan dilengkapi dengan analisis dan evaluasi target jangka menengah; 3. Rapat pembahasan pelaporan kinerja akan didokumentasikan.
D.	Evaluasi Kinerja	1. Memformalkan SK Tim Petugas SAKIP Internal; 2. Terus meningkatkan kinerja pada tahun mendatang, baik capaian target hingga pelaksanaan anggaran; 3. Tindak lanjut terhadap evaluasi SAKIP tahun sebelumnya agar disajikan lebih spesifik, dan mengawal tindak lanjut agar tidak terjadi permasalahan yang terjadi berulang, serta menyajikan lampiran bukti tindak lanjut atas LHE tahun sebelumnya.	1. SK Tim Petugas SAKIP telah dibuat. 2. Terus meningkatkan kinerja Pusat Pengembangan Talenta agar target Renstra tercapai. 3. Rekomendasi dalam evaluasi SAKIP 2022 telah ditindaklanjuti, dan melampirkan bukti tindak lanjutnya.

4.5. Analisis Pemanfaatan Laporan Kinerja

Berdasarkan survey yang dilakukan Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah terkait penilaian pemanfaatan laporan kinerja kepada 245 orang pegawai BPSDM.

Survey terdiri dari 38 pertanyaan yang terbagi dalam 7 indikator, untuk mengetahui *awareness* dan pemanfaatan informasi yang ada dalam laporan kinerja oleh pegawai PUPR. Berdasarkan hasil survey diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 4.11. Survey Pemanfaatan Laporan Kinerja di BPSDM

No	Indikator		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1	Informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian utama pimpinan	Informasi isu strategis dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2023 dibahas oleh pimpinan unit organisasi/unit kerja	49,39%	49,80%	0,41%	0,41%
		Informasi rencana kerja dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2023 dibahas oleh pimpinan unit organisasi/unit kerja	50,61%	48,16%	0,82%	0,41%
		Informasi capaian kinerja dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2023 dibahas oleh pimpinan unit organisasi/unit kerja	52,65%	46,53%	0,41%	0,41%
		Informasi realisasi anggaran dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2023 dibahas oleh pimpinan unit organisasi/unit kerja	51,84%	47,35%	0,41%	0,41%
		Informasi permasalahan dan rekomendasi dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2023 dibahas oleh pimpinan unit organisasi/unit kerja	49,39%	49,80%	0,41%	0,41%
2	Informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai	Saya mengetahui informasi isu strategis unit organisasi/unit kerja dalam laporan kinerja tahun 2023	43,67%	54,29%	1,63%	0,41%
		Saya mengetahui informasi rencana kerja unit organisasi/unit kerja dalam laporan kinerja tahun 2023	44,49%	53,47%	1,63%	0,41%
		Saya mengetahui informasi capaian kinerja unit organisasi/unit kerja dalam laporan kinerja tahun 2023	48,98%	48,57%	2,04%	0,41%
		Saya mengetahui informasi realisasi anggaran unit organisasi/unit kerja dalam laporan kinerja tahun 2023	47,76%	49,80%	2,04%	0,41%
		Saya mengetahui informasi permasalahan dan rekomendasi unit organisasi/unit kerja dalam laporan kinerja tahun 2023	40,00%	57,55%	2,04%	0,41%
		Saya mengetahui informasi kemajuan hasil pelaksanaan kegiatan dalam laporan kinerja tahun 2023	48,16%	49,80%	1,63%	0,41%
		Saya mengetahui informasi deviasi antara rencana serta realisasi fisik dan keuangan dalam laporan kinerja tahun 2023	43,67%	52,65%	2,86%	0,82%

No	Indikator		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	Informasi kemajuan hasil pelaksanaan kegiatan dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	42,45%	56,33%	0,82%	0,41%
		Informasi deviasi antara rencana dengan realisasi fisik dan keuangan dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	42,04%	56,33%	1,22%	0,41%
		Informasi permasalahan dan rekomendasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	44,08%	53,88%	1,63%	0,41%
		Laporan kinerja tahun 2022 menjadi acuan untuk penyusunan laporan kinerja tahun 2023	48,57%	50,20%	0,82%	0,41%
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja	Informasi kemajuan hasil pelaksanaan kegiatan dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja	41,63%	57,14%	0,82%	0,41%
		Informasi deviasi antara rencana serta realisasi fisik dan keuangan dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja	40,82%	57,96%	0,82%	0,41%
		Informasi permasalahan dan rekomendasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja	39,18%	60,00%	0,41%	0,41%
5	Informasi isu strategis dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2022 telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023	Informasi isu strategis dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2023 telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	42,45%	56,73%	0,41%	0,41%
		Informasi rencana kerja dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2023 telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	44,90%	54,29%	0,41%	0,41%
		Informasi capaian kinerja dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2023 telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	46,94%	52,24%	0,41%	0,41%
		Informasi realisasi anggaran dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2023 telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	47,35%	51,43%	0,82%	0,41%
		Informasi permasalahan dan rekomendasi dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2023 telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	43,67%	55,51%	0,41%	0,41%
		Informasi kemajuan hasil pelaksanaan kegiatan dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	46,94%	52,24%	0,41%	0,41%
		Informasi deviasi antara rencana serta realisasi fisik dan keuangan dalam laporan kinerja tahun 2023 telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	46,12%	52,65%	0,82%	0,41%
		Informasi capaian kinerja tahun 2022 telah digunakan sebagai pembandingan dalam mengevaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	44,49%	54,69%	0,41%	0,41%

No	Indikator		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
6	Informasi dalam laporan kinerja tahun 2022 telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023	Informasi isu strategis dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2022 telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023	40,82%	57,96%	0,82%	0,41%
		Informasi rencana kerja dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2022 telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023	42,04%	57,14%	0,41%	0,41%
		Informasi capaian kinerja dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2022 telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023	44,08%	55,10%	0,41%	0,41%
		Informasi realisasi anggaran dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2022 telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023	42,45%	56,73%	0,41%	0,41%
		Informasi permasalahan dan rekomendasi dalam laporan kinerja unit organisasi/unit kerja tahun 2022 telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023	43,67%	55,51%	0,41%	0,41%
		Informasi kemajuan hasil pelaksanaan kegiatan dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023	45,31%	53,47%	0,82%	0,41%
		Informasi deviasi antara rencana serta realisasi fisik dan keuangan dalam laporan kinerja tahun 2022 telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023	44,08%	54,69%	0,82%	0,41%
		Informasi permasalahan dan rekomendasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023	42,04%	56,73%	0,82%	0,41%
		[Laporan kinerja tahun 2022 telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023	47,35%	51,84%	0,41%	0,41%
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi	Informasi permasalahan dalam laporan kinerja menjadi pertimbangan dalam meningkatkan budaya kinerja organisasi	43,27%	55,51%	0,82%	0,41%
		Informasi rekomendasi dalam laporan kinerja menjadi pertimbangan dalam meningkatkan budaya kinerja organisasi	45,31%	53,06%	1,22%	0,41%

1. Lebih dari 98% pegawai menyatakan bahwa informasi yang ada dalam laporan kinerja dibahas oleh pimpinan BPSDM. Hanya < 2% pegawai yang menganggap

sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki perhatian terhadap informasi dalam laporan kinerja.

2. Lebih dari 97% pegawai mengetahui informasi yang ada dalam laporan

kinerja, dan <3% dari mereka tidak mengetahuinya. Hal ini menunjukkan adanya kepedulian dari pegawai terhadap laporan kinerja.

3. Lebih dari 98% pegawai memanfaatkan informasi yang ada dalam laporan kinerja berkala dan menjadikannya sebagai acuan. Sebaliknya ada < 2% dari pegawai tidak memanfaatkan informasi tersebut. Hal ini menunjukkan informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan untuk menyesuaikan aktivitas mereka untuk mencapai kinerja.
4. Lebih dari 98% pegawai memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja berkala dalam penyesuaian anggaran untuk mencapai kinerja, dan < 2% tidak memanfaatkannya. Ini berarti informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian anggaran untuk mencapai target kinerja.
5. Lebih dari 99% pegawai memanfaatkan informasi dalam laporan kinerja tahun 2022 dan berkala 2023 untuk mengevaluasi capaian keberhasilan kinerja di 2023. Sedangkan <1% pegawai tidak memanfaatkannya. Hal ini menunjukkan bahwa informasi strategis yang ada dalam laporan kinerja 2022 dan laporan berkala 2023 digunakan untuk memperbaiki kinerja tahun 2023.
6. Lebih dari 98% pegawai menggunakan informasi dalam laporan kinerja 2022 untuk penyesuaian perencanaan kinerja di

tahun 2023, dan <2% pegawai tidak memanfaatkannya. Ini menunjukkan bahwa informasi yang ada dalam laporan kinerja 2022 digunakan untuk penyesuaian perencanaan kinerja tahun 2023.

7. Lebih dari 98% pegawai menggunakan informasi dalam laporan kinerja sebagai pertimbangan untuk meningkatkan budaya kinerja organisasi, dan <2% pegawai tidak memanfaatkan informasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa informasi dalam laporan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.



4.6. Penghargaan

Di Tahun 2023, Kementerian PUPR melalui Biro Kepegawaian dan Ortala Bersama Pusat Pengembangan Talenta berhasil memperoleh penghargaan BKN Award yaitu Implementasi NSPK Manajemen ASN Terbaik. Penghargaan ini diberikan kepada instansi yang melaksanakan pengawasan dan pengendalian implementasi NSPK Manajemen ASN dengan baik.



5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Tahun 2023 merupakan langkah baru setelah status pandemi Covid-19 berakhir dan kegiatan berjalan dengan normal kembali. Banyak kegiatan yang dilaksanakan untuk mengejar ketertinggalan di tahun 2020-2022. Meskipun kegiatan sudah dilaksanakan dengan normal, anggaran masih terpengaruh selain untuk pemulihan pasca pandemi juga untuk proyek strategis nasional lainnya. Sehingga banyak kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran terbatas, namun tetap dituntut untuk memenuhi target Renstra.

Berdasarkan pengukuran yang dilakukan, dari 6 IKK dalam Perjanjian Kinerja 2023, semuanya sudah mencapai target, bahkan ada beberapa yang melampaui. Pencapaian ini merupakan hasil dari komitmen dan kerjasama semua pegawai Pusat Pengembangan Talenta dalam melaksanakan tugasnya, serta kepedulian pimpinan dan pegawai. Selain itu, hal ini juga menunjukkan adanya proses perencanaan, persiapan, pemantauan, dan evaluasi yang berjalan dengan cukup baik.

Terlepas dari keberhasilan mencapai target PK 2023, Pusat Pengembangan Talenta masih perlu meningkatkan kinerjanya untuk mencapai target tahun depan, dan mengurangi gap dengan target Renstra.

5.2. Faktor Pendukung Keberhasilan

Faktor-faktor yang mendukung berhasilnya pencapaian target PK 2023 adalah:

1. Penggunaan beberapa metode untuk melaksanakan kegiatan. Kombinasi pelaksanaan kegiatan secara *offline-online*, serta kerjasama dengan unit kerja lain dalam melaksanakan kegiatan cukup membantu efisiensi anggaran sehingga dapat menambah capaian dengan jumlah anggaran yang sama.
2. Inovasi dalam pelaksanaan kegiatan. Disusunnya instrumen *Quick Assessment/ Situational Judgement Test (SJT)* sangat membantu pelaksanaan asesmen sehingga prosesnya dapat berjalan lebih cepat, sehingga terjadi efisiensi waktu dan biaya.

5.3. Permasalahan

Berikut ini adalah beberapa permasalahan selama pelaksanaan kegiatan Pusat Pengembangan Talenta:

1. Tata laksana kegiatan yang terkait penyelesaian tugas tertentu belum optimal, misal terkait penyusunan dokumen SPIP, PIPK dan Pengelolaan Pengaduan Masyarakat yang pengerjaannya oleh 2 unit yaitu Setba dan Bidang KI;

2. Resistensi dari beberapa Satker dalam menindaklanjuti rekomendasi LHP BPK RI terkait surat teguran dan saksi administratif;
3. Rendahnya kesadaran unit-unit kerja untuk melaksanakan siklus MR sesuai dengan SE 04/SE/M/2021 tentang Pedoman Penerapan Manajemen Risiko utamanya terkait dengan ketepatan waktu dalam penyampaian laporan;
4. Aplikasi e-Sakip dan e-Kinerja belum menjadi basis *reward and punishment*, baru akan dilaksanakan di tahun 2024 setelah pengintegrasian e-Sakip dan e-Kinerja di tahun 2023;
5. Masih kurangnya *awareness* pimpinan Unit Organisasi dalam pengelolaan kinerja;
6. Keterbatasan pagu anggaran terhadap target renstra yang tetap yaitu 860 pegawai sedangkan alokasi anggaran adalah untuk 400 pegawai;
7. *Gap* antara jumlah SDM Pusat Pengembangan Talenta berdasarkan Anjab/ABK dengan kondisi eksisting, terutama setelah adanya PPPK karena jumlah PPPK yang keluar lebih banyak daripada yang masuk;
8. Pada penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural, asesi dengan jabatan fungsional mengalami kesulitan untuk mendapatkan nilai sesuai level standar yang dipersyaratkan;
9. Masih terdapat perbedaan persepsi antar asesor dalam memahami indikator perilaku pada kamus kompetensi manajerial PermenPAN RB No. 38 tahun 2017;

10. Jumlah jabatan fungsional asesor SDM Aparatur (Asesor Internal) masih terbatas dan tidak sebanding dengan target asesmen;
11. Animo ASN Kementerian PUPR untuk mengetahui gambaran hasil asesmen serta rencana tindak lanjut pengembangan karir melalui kegiatan feedback dan coaching clinic semakin meningkat, sementara sumber daya untuk melaksanakan terbatas.

Adapun hambatan yang ada antara lain:

1. Tugas baru untuk melaksanakan coaching yang berbeda dengan coaching yang biasa dilaksanakan, menyebabkan SDM yang ada perlu meningkatkan kompetensinya terlebih dahulu;
2. Undang-Undang No. 20/2023 tentang ASN yang baru menyebabkan kemungkinan perubahan yang cukup signifikan dalam kebijakan dan implementasinya. Karena itu diharapkan peraturan teknis pendukungnya segera diterbitkan;
3. Adanya PPPK belum dilengkapi dengan peraturan pendukung untuk pengelolaannya.

5.4. Rekomendasi dan Tindak Lanjut

Untuk perbaikan dan peningkatan kinerja Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2024, perlu dilakukan berbagai upaya melalui beberapa strategi, antara lain:

1. Perlu dilakukan pendampingan dan pengendalian terkait KI&MR terhadap seluruh Unit Kerja di BPSDM;

2. Perlu dilakukan pemantauan secara berkala dan *reminder* melalui berbagai media dalam pelaksanaan KIMR;
3. Terus melaksanakan koordinasi dengan BKO dan Biro PAKLN untuk tindak lanjut pengintegrasian e-Sakip dengan e-Kinerja dan keterkaitannya dengan *rewards and punishment*;
4. Terus melanjutkan kegiatan pendampingan penyusunan SKP antara lain melalui penyediaan *help desk* berupa Klinik SKP baik secara luring maupun daring, serta terus mengembangkan aplikasi e-kinerja agar semakin *user friendly*;
5. Melakukan sosialisasi kepada pimpinan tinggi Unit Organisasi agar semakin *aware* akan pentingnya pengelolaan kinerja pegawai;
6. Melakukan inovasi dalam metode pelaksanaan *Coaching Clinic* sehingga dalam pelaksanaannya dapat diaplikasikan ke lebih banyak orang dengan anggaran tetap;
7. Memberi tugas tambahan bagi para pegawai untuk merangkap dalam tugas, membekali dengan mengikutsertakan dalam diklat, bimtek, atau sejenis untuk meningkatkan kompetensi, selain mendapat tambahan PNS/PPPK juga menambah SDM melalui rekrutmen Konsultan individu;
8. Perlu dilakukan penyamaan persepsi kepada para asesor terhadap penggunaan kamus kompetensi;
9. Perlu disusun panduan/*guidance* kamus kompetensi sesuai proses bisnis PUPR;
10. Strategi untuk memenuhi kebutuhan asesor dalam mencapai target asesmen, sementara masih memaksimalkan sumber daya dari asesor eksternal.
11. Balai Penilaian Kompetensi bersama Pusat Pengembangan Talenta menyelenggarakan kegiatan *feedback* dan *coaching clinic* secara berkesinambungan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama setelah pegawai Kementerian PUPR mengikuti asesmen serta fokus terhadap profil asesmen yang masih berlaku; dan
12. Mengadakan monitoring bersama secara berkala terkait progres pelaksanaan asesmen

Langkah-langkah rekomendasi dan tindak lanjut tersebut tentu membutuhkan dukungan dari berbagai *stakeholder* yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan talenta dan kepatuhan intern. Oleh karena itu, diharapkan sinergisitas dapat terus ditingkatkan demi mencapai Sasaran Kegiatan meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal.

LAMPIRAN

I. DIPA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TA 2023

DIPA AWAL



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2023

NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2023



05:1513-0061-0867-3003

A. Dasar Hukum:

- 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- 3.UU No.28 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2023

B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:

1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA
4. Kode/Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :

04 EKONOMI

04.90 EKONOMI LAINNYA

Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni	Rp.	8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
			5. Hibah Langsung	Rp.	0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0

D. Pencairan dana dilakukan melalui :

1. KPPN JAKARTA V (139) Rp. 8.964.937.000

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.

Jakarta, 30 November 2022

A.N. MENTERI KEUANGAN

DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.

ISA RACHMATARWATA

NIP. 196612301991021001

DIPA REVISI 1



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2023

NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2023



05:1513-0061-0867-3003

A. Dasar Hukum:

- 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- 3.UU No.28 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2023

B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:

1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA
4. Kode/Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :

04 EKONOMI

04.90 EKONOMI LAINNYA

Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni	Rp.	8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
			5. Hibah Langsung	Rp.	0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0

D. Pencairan dana dilakukan melalui :

1. KPPN JAKARTA V (139) Rp. 8.964.937.000

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.

Jakarta, 30 November 2022

A.N. MENTERI KEUANGAN

DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.

ISA RACHMATARWATA

NIP. 196612301991021001

Revisi ke 01

Tanggal : 14 Februari 2023

DIPA REVISI 2

	KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan	
SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN TAHUN ANGGARAN 2023 NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2023		
A. Dasar Hukum: 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. 3.UU No.28 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2023		Revisi ke 02 Tanggal : 17 Mei 2023
B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk: 1. Kementerian Negara/Lembaga : (033) KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT 2. Unit Organisasi : (15) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 3. Provinsi : (01) DKI JAKARTA 4. Kode/Nama Satker : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA Sebesar : Rp. 8.964.937.000 (DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)		
Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut : Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi : 04 EKONOMI 04.90 EKONOMI LAINNYA Kode dan Nama Program dan Kegiatan :		
Jumlah Uang		
C. Sumber Dana Berasal Dari : 1. Rupiah Murni Rp. 8.964.937.000 4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri Rp. 0 2. PNPB Rp. 0 - Pinjaman Dalam Negeri Rp. 0 PNBP TA Berjalan Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Rp. 0 3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0 5. Hibah Langsung Rp. 0 - Pinjaman Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Luar Negeri Langsung Rp. 0 - Hibah Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Langsung Rp. 0 6. SBSN PBS Rp. 0 D. Pencairan dana dilakukan melalui : 1. KPKN JAKARTA V (139) Rp. 8.964.937.000		
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer) 1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga). 2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi). 3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara. 4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan. 5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran. 6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada). 7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.		
Jakarta, 30 November 2022 A.N. MENTERI KEUANGAN DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN ttd. ISA RACHMATARWATA NIP. 196612301991021001		

DIPA REVISI 3

	KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan	
SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN TAHUN ANGGARAN 2023 NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2023		
A. Dasar Hukum: 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. 3.UU No.28 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2023		Revisi ke 03 Tanggal : 15 Juni 2023
B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk: 1. Kementerian Negara/Lembaga : (033) KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT 2. Unit Organisasi : (15) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 3. Provinsi : (01) DKI JAKARTA 4. Kode/Nama Satker : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA Sebesar : Rp. 8.964.937.000 (DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)		
Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut : Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi : 04 EKONOMI 04.90 EKONOMI LAINNYA Kode dan Nama Program dan Kegiatan :		
Jumlah Uang		
C. Sumber Dana Berasal Dari : 1. Rupiah Murni Rp. 8.964.937.000 4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri Rp. 0 2. PNPB Rp. 0 - Pinjaman Dalam Negeri Rp. 0 PNBP TA Berjalan Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Rp. 0 3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0 5. Hibah Langsung Rp. 0 - Pinjaman Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Luar Negeri Langsung Rp. 0 - Hibah Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Langsung Rp. 0 6. SBSN PBS Rp. 0 D. Pencairan dana dilakukan melalui : 1. KPKN JAKARTA V (139) Rp. 8.964.937.000		
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer) 1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga). 2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi). 3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara. 4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan. 5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran. 6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada). 7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.		
Jakarta, 30 November 2022 A.N. MENTERI KEUANGAN DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN ttd. ISA RACHMATARWATA NIP. 196612301991021001		

DIPA REVISI 4

 KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan	SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN TAHUN ANGGARAN 2023 NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2023	 US-1513-0061-0867-3003																																																																																																												
A. Dasar Hukum: 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. 3.UU No.28 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2023		Revisi ke 04 Tanggal : 11 Juli 2023																																																																																																												
B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk: <table><tr><td>1. Kementerian Negara/Lembaga</td><td>:</td><td>(033)</td><td>KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT</td></tr><tr><td>2. Unit Organisasi</td><td>:</td><td>(15)</td><td>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia</td></tr><tr><td>3. Provinsi</td><td>:</td><td>(01)</td><td>DKI JAKARTA</td></tr><tr><td>4. Kode>Nama Satker</td><td>:</td><td>(400834)</td><td>PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA</td></tr><tr><td>Sebesar</td><td>:</td><td>Rp. 8.964.937.000</td><td>(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)</td></tr></table> Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut : Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi : 04 EKONOMI 04.90 EKONOMI LAINNYA Kode dan Nama Program dan Kegiatan :			1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT	2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA	4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA	Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																																																								
1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT																																																																																																											
2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia																																																																																																											
3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA																																																																																																											
4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA																																																																																																											
Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																																																																											
Terlampir <table><tr><td>C. Sumber Dana Berasal Dari :</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Jumlah Uang</td></tr><tr><td>1. Rupiah Murni</td><td>Rp.</td><td>8.964.937.000</td><td>4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>2. PNPB</td><td></td><td></td><td>- Pinjaman Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>PNBP TA Berjalan</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>5. Hibah Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>- Pinjaman Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Luar Negeri Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>- Hibah Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Dalam Negeri Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td>6. SBSN PBS</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>D. Pencairan dana dilakukan melalui :</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1. KPKN JAKARTA V</td><td>(139) Rp.</td><td>8.964.937.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td colspan="6">E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)</td></tr><tr><td colspan="6">1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).</td></tr><tr><td colspan="6">2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).</td></tr><tr><td colspan="6">3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.</td></tr><tr><td colspan="6">4. Rencana Penarikan Dana dan Penarikan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.</td></tr><tr><td colspan="6">5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang terutang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.</td></tr><tr><td colspan="6">6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).</td></tr><tr><td colspan="6">7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.</td></tr></table>			C. Sumber Dana Berasal Dari :					Jumlah Uang	1. Rupiah Murni	Rp.	8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0	2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0	PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0	3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	5. Hibah Langsung	Rp.	0	- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0				6. SBSN PBS	Rp.	0	D. Pencairan dana dilakukan melalui :						1. KPKN JAKARTA V	(139) Rp.	8.964.937.000				E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)						1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).						2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).						3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.						4. Rencana Penarikan Dana dan Penarikan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.						5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang terutang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.						6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).						7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.					
C. Sumber Dana Berasal Dari :					Jumlah Uang																																																																																																									
1. Rupiah Murni	Rp.	8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	5. Hibah Langsung	Rp.	0																																																																																																									
- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0																																																																																																									
- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0																																																																																																									
			6. SBSN PBS	Rp.	0																																																																																																									
D. Pencairan dana dilakukan melalui :																																																																																																														
1. KPKN JAKARTA V	(139) Rp.	8.964.937.000																																																																																																												
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)																																																																																																														
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).																																																																																																														
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).																																																																																																														
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.																																																																																																														
4. Rencana Penarikan Dana dan Penarikan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.																																																																																																														
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang terutang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.																																																																																																														
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).																																																																																																														
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.																																																																																																														
Jakarta, 30 November 2022 A.N. MENTERI KEUANGAN DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN td. ISA RACHMATARWATA NIP. 196612301991021001																																																																																																														

DIPA REVISI 5

 KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan	SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN TAHUN ANGGARAN 2023 NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2023	 US-1513-0061-0867-3003																																																																																																												
A. Dasar Hukum: 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. 3.UU No.28 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2023		Revisi ke 05 Tanggal : 18 Agustus 2023																																																																																																												
B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk: <table><tr><td>1. Kementerian Negara/Lembaga</td><td>:</td><td>(033)</td><td>KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT</td></tr><tr><td>2. Unit Organisasi</td><td>:</td><td>(15)</td><td>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia</td></tr><tr><td>3. Provinsi</td><td>:</td><td>(01)</td><td>DKI JAKARTA</td></tr><tr><td>4. Kode>Nama Satker</td><td>:</td><td>(400834)</td><td>PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA</td></tr><tr><td>Sebesar</td><td>:</td><td>Rp. 8.964.937.000</td><td>(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)</td></tr></table> Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut : Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi : 04 EKONOMI 04.90 EKONOMI LAINNYA Kode dan Nama Program dan Kegiatan :			1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT	2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA	4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA	Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																																																								
1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT																																																																																																											
2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia																																																																																																											
3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA																																																																																																											
4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA																																																																																																											
Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																																																																											
Terlampir <table><tr><td>C. Sumber Dana Berasal Dari :</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>Jumlah Uang</td></tr><tr><td>1. Rupiah Murni</td><td>Rp.</td><td>8.964.937.000</td><td>4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>2. PNPB</td><td></td><td></td><td>- Pinjaman Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>PNBP TA Berjalan</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>5. Hibah Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>- Pinjaman Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Luar Negeri Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>- Hibah Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Dalam Negeri Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td>6. SBSN PBS</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>D. Pencairan dana dilakukan melalui :</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1. KPKN JAKARTA V</td><td>(139) Rp.</td><td>8.964.937.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td colspan="6">E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)</td></tr><tr><td colspan="6">1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).</td></tr><tr><td colspan="6">2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).</td></tr><tr><td colspan="6">3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.</td></tr><tr><td colspan="6">4. Rencana Penarikan Dana dan Penarikan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.</td></tr><tr><td colspan="6">5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang terutang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.</td></tr><tr><td colspan="6">6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).</td></tr><tr><td colspan="6">7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.</td></tr></table>			C. Sumber Dana Berasal Dari :					Jumlah Uang	1. Rupiah Murni	Rp.	8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0	2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0	PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0	3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	5. Hibah Langsung	Rp.	0	- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0				6. SBSN PBS	Rp.	0	D. Pencairan dana dilakukan melalui :						1. KPKN JAKARTA V	(139) Rp.	8.964.937.000				E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)						1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).						2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).						3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.						4. Rencana Penarikan Dana dan Penarikan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.						5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang terutang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.						6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).						7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.					
C. Sumber Dana Berasal Dari :					Jumlah Uang																																																																																																									
1. Rupiah Murni	Rp.	8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	5. Hibah Langsung	Rp.	0																																																																																																									
- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0																																																																																																									
- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0																																																																																																									
			6. SBSN PBS	Rp.	0																																																																																																									
D. Pencairan dana dilakukan melalui :																																																																																																														
1. KPKN JAKARTA V	(139) Rp.	8.964.937.000																																																																																																												
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)																																																																																																														
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).																																																																																																														
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).																																																																																																														
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.																																																																																																														
4. Rencana Penarikan Dana dan Penarikan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.																																																																																																														
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang terutang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.																																																																																																														
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).																																																																																																														
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.																																																																																																														
Jakarta, 30 November 2022 A.N. MENTERI KEUANGAN DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN td. ISA RACHMATARWATA NIP. 196612301991021001																																																																																																														

DIPA REVISI 6

 KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan	SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN TAHUN ANGGARAN 2023 NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2023	 0573947-4857-5739-4791																																																																																																												
A. Dasar Hukum: 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. 3.UU No.28 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2023		Revisi ke 06 Tanggal : 12 Oktober 2023																																																																																																												
B.Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk: <table><tr><td>1. Kementerian Negara/Lembaga</td><td>:</td><td>(033)</td><td>KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT</td></tr><tr><td>2. Unit Organisasi</td><td>:</td><td>(15)</td><td>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia</td></tr><tr><td>3. Provinsi</td><td>:</td><td>(01)</td><td>DKI JAKARTA</td></tr><tr><td>4. Kode>Nama Satker</td><td>:</td><td>(400834)</td><td>PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA</td></tr><tr><td>Sebesar</td><td>:</td><td>Rp. 8.964.937.000</td><td>(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)</td></tr></table> Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut : Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi : 04 EKONOMI 04.90 EKONOMI LAINNYA Kode dan Nama Program dan Kegiatan :			1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT	2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA	4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA	Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																																																								
1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT																																																																																																											
2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia																																																																																																											
3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA																																																																																																											
4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA																																																																																																											
Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																																																																											
Terlampir <table><tr><td>C. Sumber Dana Berasal Dari :</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1. Rupiah Murni</td><td>Rp.</td><td>8.964.937.000</td><td>4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>2. PNPB</td><td></td><td></td><td>- Pinjaman Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>PNBP TA Berjalan</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td>5. Hibah Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Luar Negeri Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>- Pinjaman Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Dalam Negeri Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>- Hibah Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>6. SBSN PBS</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>D. Pencairan dana dilakukan melalui :</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1. KPPN JAKARTA V</td><td>(139) Rp.</td><td>8.964.937.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td colspan="6">E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)</td></tr><tr><td colspan="6">1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).</td></tr><tr><td colspan="6">2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).</td></tr><tr><td colspan="6">3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.</td></tr><tr><td colspan="6">4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.</td></tr><tr><td colspan="6">5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.</td></tr><tr><td colspan="6">6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).</td></tr><tr><td colspan="6">7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.</td></tr></table>			C. Sumber Dana Berasal Dari :						1. Rupiah Murni	Rp.	8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0	2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0	PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0				5. Hibah Langsung	Rp.	0	3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0	- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0	D. Pencairan dana dilakukan melalui :						1. KPPN JAKARTA V	(139) Rp.	8.964.937.000				E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)						1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).						2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).						3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.						4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.						5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.						6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).						7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.					
C. Sumber Dana Berasal Dari :																																																																																																														
1. Rupiah Murni	Rp.	8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
			5. Hibah Langsung	Rp.	0																																																																																																									
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0																																																																																																									
- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0																																																																																																									
- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0																																																																																																									
D. Pencairan dana dilakukan melalui :																																																																																																														
1. KPPN JAKARTA V	(139) Rp.	8.964.937.000																																																																																																												
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)																																																																																																														
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).																																																																																																														
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).																																																																																																														
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.																																																																																																														
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.																																																																																																														
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.																																																																																																														
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).																																																																																																														
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.																																																																																																														
			Jakarta, 30 November 2022 A.N. MENTERI KEUANGAN DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN td. ISA RACHMATARWATA NIP. 196612301991021001																																																																																																											

DIPA REVISI 7

 KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan	SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN TAHUN ANGGARAN 2023 NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2023	 050937-2000-5030-0425																																																																																																												
A. Dasar Hukum: 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. 3.UU No.28 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2023		Revisi ke 07 Tanggal : 03 November 2023																																																																																																												
B.Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk: <table><tr><td>1. Kementerian Negara/Lembaga</td><td>:</td><td>(033)</td><td>KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT</td></tr><tr><td>2. Unit Organisasi</td><td>:</td><td>(15)</td><td>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia</td></tr><tr><td>3. Provinsi</td><td>:</td><td>(01)</td><td>DKI JAKARTA</td></tr><tr><td>4. Kode>Nama Satker</td><td>:</td><td>(400834)</td><td>PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA</td></tr><tr><td>Sebesar</td><td>:</td><td>Rp. 8.964.937.000</td><td>(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)</td></tr></table> Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut : Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi : 04 EKONOMI 04.90 EKONOMI LAINNYA Kode dan Nama Program dan Kegiatan :			1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT	2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA	4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA	Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																																																								
1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT																																																																																																											
2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia																																																																																																											
3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA																																																																																																											
4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA																																																																																																											
Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																																																																											
Terlampir <table><tr><td>C. Sumber Dana Berasal Dari :</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1. Rupiah Murni</td><td>Rp.</td><td>8.964.937.000</td><td>4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>2. PNPB</td><td></td><td></td><td>- Pinjaman Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>PNBP TA Berjalan</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td>5. Hibah Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Luar Negeri Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>- Pinjaman Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>- Hibah Dalam Negeri Langsung</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>- Hibah Luar Negeri</td><td>Rp.</td><td>0</td><td>6. SBSN PBS</td><td>Rp.</td><td>0</td></tr><tr><td>D. Pencairan dana dilakukan melalui :</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1. KPPN JAKARTA V</td><td>(139) Rp.</td><td>8.964.937.000</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td colspan="6">E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)</td></tr><tr><td colspan="6">1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).</td></tr><tr><td colspan="6">2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).</td></tr><tr><td colspan="6">3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.</td></tr><tr><td colspan="6">4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.</td></tr><tr><td colspan="6">5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.</td></tr><tr><td colspan="6">6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).</td></tr><tr><td colspan="6">7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.</td></tr></table>			C. Sumber Dana Berasal Dari :						1. Rupiah Murni	Rp.	8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0	2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0	PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0				5. Hibah Langsung	Rp.	0	3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0	- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0	D. Pencairan dana dilakukan melalui :						1. KPPN JAKARTA V	(139) Rp.	8.964.937.000				E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)						1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).						2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).						3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.						4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.						5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.						6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).						7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.					
C. Sumber Dana Berasal Dari :																																																																																																														
1. Rupiah Murni	Rp.	8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0																																																																																																									
			5. Hibah Langsung	Rp.	0																																																																																																									
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0																																																																																																									
- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0																																																																																																									
- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0																																																																																																									
D. Pencairan dana dilakukan melalui :																																																																																																														
1. KPPN JAKARTA V	(139) Rp.	8.964.937.000																																																																																																												
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)																																																																																																														
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).																																																																																																														
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).																																																																																																														
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.																																																																																																														
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.																																																																																																														
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.																																																																																																														
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).																																																																																																														
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.																																																																																																														
			Jakarta, 30 November 2022 A.N. MENTERI KEUANGAN DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN td. ISA RACHMATARWATA NIP. 196612301991021001																																																																																																											

DIPA REVISI 8

 KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan	SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN TAHUN ANGGARAN 2023 NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2023	 03-0937-2000-5030-0425																																																																								
A. Dasar Hukum: 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. 3.UU No.28 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2023		Revisi ke 08 Tanggal : 27 November 2023																																																																								
B.Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk: <table><tr><td>1. Kementerian Negara/Lembaga</td><td>:</td><td>(033)</td><td>KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT</td></tr><tr><td>2. Unit Organisasi</td><td>:</td><td>(15)</td><td>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia</td></tr><tr><td>3. Provinsi</td><td>:</td><td>(01)</td><td>DKI JAKARTA</td></tr><tr><td>4. Kode>Nama Satker</td><td>:</td><td>(400834)</td><td>PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA</td></tr><tr><td>Sebesar</td><td>:</td><td>Rp. 8.964.937.000</td><td>(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)</td></tr></table> Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut : Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi : 04 EKONOMI 04.90 EKONOMI LAINNYA Kode dan Nama Program dan Kegiatan :			1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT	2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA	4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA	Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																				
1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT																																																																							
2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia																																																																							
3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA																																																																							
4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA																																																																							
Sebesar	:	Rp. 8.964.937.000	(DELAPAN MILIAR SEMBILAN RATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																																							
Terlampir <table><tr><td colspan="2">C. Sumber Dana Berasal Dari :</td><td colspan="2">Jumlah Uang</td></tr><tr><td>1. Rupiah Murni</td><td>Rp. 8.964.937.000</td><td>4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>2. PNB</td><td></td><td>- Pinjaman Dalam Negeri</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>PNBP TA Berjalan</td><td>Rp. 0</td><td>- Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri</td><td>Rp. 0</td><td>5. Hibah Langsung</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>- Pinjaman Luar Negeri</td><td>Rp. 0</td><td>- Hibah Luar Negeri Langsung</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>- Hibah Luar Negeri</td><td>Rp. 0</td><td>- Hibah Dalam Negeri Langsung</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td></td><td></td><td>6. SBSN PBS</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>D. Pencairan dana dilakukan melalui :</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1. KPPN JAKARTA V</td><td>(139) Rp. 8.964.937.000</td><td></td><td></td></tr><tr><td colspan="4">E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)</td></tr><tr><td colspan="4">1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).</td></tr><tr><td colspan="4">2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).</td></tr><tr><td colspan="4">3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.</td></tr><tr><td colspan="4">4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.</td></tr><tr><td colspan="4">5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.</td></tr><tr><td colspan="4">6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).</td></tr><tr><td colspan="4">7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.</td></tr></table>			C. Sumber Dana Berasal Dari :		Jumlah Uang		1. Rupiah Murni	Rp. 8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp. 0	2. PNB		- Pinjaman Dalam Negeri	Rp. 0	PNBP TA Berjalan	Rp. 0	- Hibah Dalam Negeri	Rp. 0	3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp. 0	5. Hibah Langsung	Rp. 0	- Pinjaman Luar Negeri	Rp. 0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp. 0	- Hibah Luar Negeri	Rp. 0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp. 0			6. SBSN PBS	Rp. 0	D. Pencairan dana dilakukan melalui :				1. KPPN JAKARTA V	(139) Rp. 8.964.937.000			E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)				1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).				2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).				3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.				4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.				5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.				6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).				7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.			
C. Sumber Dana Berasal Dari :		Jumlah Uang																																																																								
1. Rupiah Murni	Rp. 8.964.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp. 0																																																																							
2. PNB		- Pinjaman Dalam Negeri	Rp. 0																																																																							
PNBP TA Berjalan	Rp. 0	- Hibah Dalam Negeri	Rp. 0																																																																							
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp. 0	5. Hibah Langsung	Rp. 0																																																																							
- Pinjaman Luar Negeri	Rp. 0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp. 0																																																																							
- Hibah Luar Negeri	Rp. 0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp. 0																																																																							
		6. SBSN PBS	Rp. 0																																																																							
D. Pencairan dana dilakukan melalui :																																																																										
1. KPPN JAKARTA V	(139) Rp. 8.964.937.000																																																																									
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)																																																																										
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).																																																																										
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).																																																																										
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.																																																																										
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.																																																																										
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.																																																																										
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).																																																																										
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.																																																																										
		Jakarta, 30 November 2022 A.N. MENTERI KEUANGAN DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN td. ISA RACHMATARWATA NIP. 196612301991021001																																																																								

DIPA REVISI 9

 KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan	SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN TAHUN ANGGARAN 2023 NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2023	 03-2058-3074-1956-5300																																																																								
A. Dasar Hukum: 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara. 3.UU No.28 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2023		Revisi ke 09 Tanggal : 01 Desember 2023																																																																								
B.Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk: <table><tr><td>1. Kementerian Negara/Lembaga</td><td>:</td><td>(033)</td><td>KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT</td></tr><tr><td>2. Unit Organisasi</td><td>:</td><td>(15)</td><td>Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia</td></tr><tr><td>3. Provinsi</td><td>:</td><td>(01)</td><td>DKI JAKARTA</td></tr><tr><td>4. Kode>Nama Satker</td><td>:</td><td>(400834)</td><td>PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA</td></tr><tr><td>Sebesar</td><td>:</td><td>Rp. 9.164.937.000</td><td>(SEMBILAN MILIAR SERATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)</td></tr></table> Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut : Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi : 04 EKONOMI 04.90 EKONOMI LAINNYA Kode dan Nama Program dan Kegiatan :			1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT	2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA	4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA	Sebesar	:	Rp. 9.164.937.000	(SEMBILAN MILIAR SERATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																				
1. Kementerian Negara/Lembaga	:	(033)	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT																																																																							
2. Unit Organisasi	:	(15)	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia																																																																							
3. Provinsi	:	(01)	DKI JAKARTA																																																																							
4. Kode>Nama Satker	:	(400834)	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA																																																																							
Sebesar	:	Rp. 9.164.937.000	(SEMBILAN MILIAR SERATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH)																																																																							
Terlampir <table><tr><td colspan="2">C. Sumber Dana Berasal Dari :</td><td colspan="2">Jumlah Uang</td></tr><tr><td>1. Rupiah Murni</td><td>Rp. 9.164.937.000</td><td>4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>2. PNB</td><td></td><td>- Pinjaman Dalam Negeri</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>PNBP TA Berjalan</td><td>Rp. 0</td><td>- Hibah Dalam Negeri</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri</td><td>Rp. 0</td><td>5. Hibah Langsung</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>- Pinjaman Luar Negeri</td><td>Rp. 0</td><td>- Hibah Luar Negeri Langsung</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>- Hibah Luar Negeri</td><td>Rp. 0</td><td>- Hibah Dalam Negeri Langsung</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td></td><td></td><td>6. SBSN PBS</td><td>Rp. 0</td></tr><tr><td>D. Pencairan dana dilakukan melalui :</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>1. KPPN JAKARTA V</td><td>(139) Rp. 9.164.937.000</td><td></td><td></td></tr><tr><td colspan="4">E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)</td></tr><tr><td colspan="4">1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).</td></tr><tr><td colspan="4">2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).</td></tr><tr><td colspan="4">3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.</td></tr><tr><td colspan="4">4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.</td></tr><tr><td colspan="4">5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.</td></tr><tr><td colspan="4">6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).</td></tr><tr><td colspan="4">7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.</td></tr></table>			C. Sumber Dana Berasal Dari :		Jumlah Uang		1. Rupiah Murni	Rp. 9.164.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp. 0	2. PNB		- Pinjaman Dalam Negeri	Rp. 0	PNBP TA Berjalan	Rp. 0	- Hibah Dalam Negeri	Rp. 0	3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp. 0	5. Hibah Langsung	Rp. 0	- Pinjaman Luar Negeri	Rp. 0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp. 0	- Hibah Luar Negeri	Rp. 0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp. 0			6. SBSN PBS	Rp. 0	D. Pencairan dana dilakukan melalui :				1. KPPN JAKARTA V	(139) Rp. 9.164.937.000			E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)				1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).				2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).				3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.				4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.				5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.				6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).				7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.			
C. Sumber Dana Berasal Dari :		Jumlah Uang																																																																								
1. Rupiah Murni	Rp. 9.164.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp. 0																																																																							
2. PNB		- Pinjaman Dalam Negeri	Rp. 0																																																																							
PNBP TA Berjalan	Rp. 0	- Hibah Dalam Negeri	Rp. 0																																																																							
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp. 0	5. Hibah Langsung	Rp. 0																																																																							
- Pinjaman Luar Negeri	Rp. 0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp. 0																																																																							
- Hibah Luar Negeri	Rp. 0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp. 0																																																																							
		6. SBSN PBS	Rp. 0																																																																							
D. Pencairan dana dilakukan melalui :																																																																										
1. KPPN JAKARTA V	(139) Rp. 9.164.937.000																																																																									
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)																																																																										
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).																																																																										
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).																																																																										
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.																																																																										
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.																																																																										
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.																																																																										
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).																																																																										
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.																																																																										
		Jakarta, 30 November 2022 A.N. MENTERI KEUANGAN DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN td. ISA RACHMATARWATA NIP. 196612301991021001																																																																								

DIPA REVISI 10



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN TAHUN ANGGARAN 2023 NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2023



Revisi ke 10

Tanggal : 22 Desember 2023

A. Dasar Hukum:

- UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- UU No.28 Tahun 2022 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2023

B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:

- | | | | |
|-------------------------------|---|-------------------|---|
| 1. Kementerian Negara/Lembaga | : | (033) | KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT |
| 2. Unit Organisasi | : | (15) | Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia |
| 3. Provinsi | : | (01) | DKI JAKARTA |
| 4. Kode/Nama Satker | : | (400834) | PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA |
| Sebesar | : | Rp. 9.164.937.000 | (SEMBILAN MILIAR SERATUS ENAM PULUH EMPAT JUTA SEMBILAN RATUS TIGA PULUH TUJUH RIBU RUPIAH) |

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04.90 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni	Rp.	9.164.937.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	5. Hibah Langsung	Rp.	0
- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
			6. SBSN PBS	Rp.	0

D. Pencairan dana dilakukan melalui :

- | | | |
|-------------------|-----------|---------------|
| 1. KPPN JAKARTA V | (139) Rp. | 9.164.937.000 |
|-------------------|-----------|---------------|

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

- DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
- DIPA Petikan ini diotak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
- DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
- Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
- Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
- Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
- DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023.

Jakarta, 30 November 2022
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

II. BERITA ACARA KESEPAKATAN CAPAIAN OUTPUT

BERITA ACARA KESEPAKATAN

KONFIRMASI CAPAIAN DALAM RANGKA PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2023

Pada hari Jumat, tanggal 5 Januari 2024, bertempat di Jakarta, telah dilaksanakan Finalisasi Capaian Program dan Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023 dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2023, dengan poin-poin hasil kesepakatan sebagai berikut:

NO	OUTCOME/OUTPUT/INDIKATOR	TARGET	CAPAIAN	KINERJA
Pengembangan Talenta ASN				
1	Persentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	2%	3%	150%
2	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	90%	91%	101,11%
3	Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta	100%	100%	100%
Output				
a.	Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	4.500	5.142	114,27%
b.	Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya	94%	96,74%	102,91%
c.	Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	219	600	273,9%
Pelaksanaan Kepatuhan Internal				
1	Nilai SPIP Terintegrasi	3,5	3,99	114%
Output				
a.	Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko	2 lap	2 lap	100%
b.	Jumlah Laporan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal	1 lap	1 lap	100%
Dukungan Manajemen				
1	Indeks Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta	79	79,29	100,37%
2	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	93	94,23	101,32%

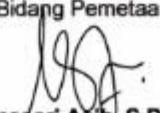
Jakarta, 5 Januari 2024
Menyetujui,
Kepala Pusat Pengembangan Talenta


Drs. Rudy Ridwan Effendi, MT.
NIP. 196801081998031002

Kepala Bidang Kepatuhan Intern


R. Belanto Hadiwido, ST., M.Si
NIP.197011042001121001

Kepala Bidang Pemetaan Karir


Ayu Purnamasari Asih, S.Psi., M.MT
NIP.198202272008012010



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
BALAI PENILAIAN KOMPETENSI
Jalan Sapta Taruna Raya Lantai IV Komp. PU Pasar Jumat Jakarta Selatan 12310 Telepon. 75914156 Faksimili. 75914217

**LEMBAR KESEPAKATAN
KONFIRMASI CAPAIAN DALAM RANGKA PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2023**

Pada hari Kamis, 11 Januari 2024, bertempat di Jakarta, telah dilaksanakan Finalisasi Capaian Program dan Laporan Kinerja Balai Penilaian Kompetensi Tahun 2023 dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja Balai Penilaian Kompetensi, dengan poin-poin hasil kesepakatan sebagai berikut:

1. Capaian dan Kinerja Sasaran Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET			CAPAIAN	% KINERJA		
		RENSTRA	DIPA (REVISI)	PK (REVISI)		RENSTRA	DIPA	PK
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA								
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatkan kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal								
Indikator Kinerja Kegiatan:								
1	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860	219	219			
Output:								
1	Pengembangan Talenta ASN							
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.320	4.500	4.500	5.142	81,36%	114,27%

2. Capaian ASN yang Dinilai Kompetensinya

No.	Kegiatan	Realisasi (Jumlah Orang)
1	Seleksi	962
2	Pemetaan	3.247
3	Profiling	933
Total		5.142

3. Capaian Pegawai yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan

Pegawai PUPR		
Memenuhi Syarat	Memenuhi Syarat dengan Pengembangan	Belum Memenuhi Syarat
3.543	275	391

Jakarta, 11 Januari 2024
Kepala Balai Penilaian Kompetensi,

Yunaldi, S.T., M.T

Kepala Subbagian Umum dan Tata Usaha,

Kuncoro Agus Sutrisno, S.Sos., MM

Kepala Seksi Penyelenggaraan,

Windy Puspita Sari, S.T., M.Eng

III. NOTA DINAS TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

Jalan Pattimura No. 20 - Kebayoran Baru - Jakarta Selatan, Telepon (021) 27513248, Faksimile (021) 27513248

NOTA DINAS

NOMOR: 01 / ND / M1.02 / 2024

Kepada Yth. : Kepala Pusat Pengembangan Talenta
 Dari : Kepala Bidang Kepatuhan Intern
 Perihal : Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2022
 Tanggal : 3 Januari 2024

Berdasarkan hasil evaluasi implementasi SAKIP yang dilaksanakan oleh Tim Evaluasi Internal SAKIP BPSDM dan berdasarkan surat Sekretaris BPSDM No. OR.0201-Ms/663 hal Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Unit Kerja/UPT di Lingkungan BPSDM TA 2021, tanggal 28 April 2023, serta sebagai bentuk upaya peningkatan akuntabilitas menunjukkan hasil yang sangat baik dengan penilaian sebesar 83,91%. Sehubungan dengan hal tersebut, Bersama ini kami sampaikan tindak lanjut yang telah dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Talenta:

No.	Komponen	Rekomendasi	Tindak Lanjut 2023
A.	Perencanaan Kinerja	- Indikator Kinerja Utama (IKU) perlu diformalkan dalam bentuk Surat Keputusan oleh Pimpinan Unit Kerja. - Mendokumentasikan data revisi anggaran di tingkat Satker/Unit Kerja dan/atau Kanwil DJPB sebagai bagian dari implementasi SAKIP; - Mendokumentasikan setiap pelaksanaan pembahasan ketika terjadi perubahan/revisi anggaran, PK maupun target capaian kedalam notulensi ataupun nota dinas ataupun disposisi TNDE, agar mudah ditelusuri dan valid.	- Telah menetapkan IKU Pusat Pengembangan Talenta melalui Surat Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Talenta - Data revisi anggaran Pusat Pengembangan Talenta telah terdokumentasi. - Revisi anggaran/PK telah terdokumentasi dalam catatan/notulen
B.	Pengukuran Kinerja	- Menerapkan mekanisme pengumpulan data kinerja sesuai SOP. - Mendorong pemanfaatan teknologi informasi yang sederhana untuk pengumpulan data kinerja agar lebih cepat; - Perlu ada catatan atau analisis penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja di dalam	- Mekanisme pengumpulan data kinerja telah diterapkan sesuai SOP - Telah menggunakan emonitoring, ekanier, e-hrm, e-kinerja, dan aplikasi lainnya untuk mengumpulkan data kinerja. - Telah mencantumkan strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dalam laporan bulanan.

IV. CAPAIAN NILAI INDIKATOR KINERJA PELAKSANAAN ANGGARAN



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI DAN PEMANTAUAN KINERJA**

INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

Sampai Dengan : DESEMBER

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran					Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran		Nilai Total	Konversi Bobot	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Dispensasi SPM	Capaian Output				
					Nilai	100.00	72.78	92.65	97.00	100.00	88.66	100.00	99.77				
					Bobot	10	10	20	10	10	10	5	25				
1	139	033	400834	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA	Nilai Akhir	10.00	7.28	18.53	9.70	10.00	8.87	5.00	24.94		94.32	100%	94.32
					Nilai Aspek	86.39				95.66			99.77				

V. PENGHARGAAN

BKN Award 2023, Kementerian PUPR meraih penghargaan Implementasi NSPK Manajemen ASN Terbaik



VI. CAPAIAN KEGIATAN

1. Surat Edaran MENTERI PUPR Nomor 23/SE/M/2023 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN di Kementerian PUPR

Yth,

1. Para Pimpinan Tinggi Madya;
 2. Para Pimpinan Tinggi Pratama;
 3. Para Pimpinan Unit Pelaksana Teknis;
- di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

SURAT EDARAN

NOMOR : 23/SE/M/2023

TENTANG

PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

A. Umum

Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara dengan hasil kerja tinggi dan perilaku kerja BERAKHLAK yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif serta mempercepat penerapan pengelolaan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, perlu pengaturan pengelolaan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Pengelolaan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui peningkatan kualitas dan kapasitas, penguatan peran pimpinan, penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan Pegawai Aparatur Sipil Negara, antar-Pegawai Aparatur Sipil Negara, dan antara Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan pemangku kepentingan lainnya.

Pedoman pengelolaan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara berorientasi pada pengembangan kinerja Pegawai, pemenuhan ekspektasi pimpinan dalam rangka pencapaian kinerja organisasi, dialog kinerja yang intensif antara pimpinan dengan Pegawai Aparatur Sipil Negara, serta hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.

Berdasarkan hal tersebut di atas, perlu menetapkan Surat Edaran Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

2. SE Kepala BPSDM No.06/SE/KM/2023 tentang Pedoman Umum Pemberian Penghargaan Akuntabilitas Kinerja dan Penerapan Manajemen Risiko di BPSDM



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Pattimura No 20 - Kebayoran Baru - Jakarta 12110 Telp/Fax (021)27515703

Yth.:

1. Para Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
 2. Para Pejabat Administrasi; dan
 3. Para Pejabat Fungsional.
- di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

SURAT EDARAN

NOMOR : 06/SE/KM/2023

TENTANG

PEDOMAN UMUM PEMBERIAN PENGHARGAAN
AKUNTABILITAS KINERJA DAN PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO
DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. UMUM

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta Surat Edaran Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 04/SE/M/2021 tentang Penerapan Manajemen risiko di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, untuk meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja dalam rangka mewujudkan tercapainya sasaran strategis, serta untuk melindungi organisasi dari risiko signifikan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, perlu dilaksanakan penerapan akuntabilitas kinerja dan manajemen risiko secara komprehensif dan berkelanjutan di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, khususnya di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Bahwa dalam mewujudkan kualitas akuntabilitas kinerja dan memperkuat budaya risiko dalam pelaksanaan manajemen risiko tersebut, diperlukan pedoman pemberian penghargaan dalam penerapan

3. Workshop Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2023 melalui Aplikasi E-Kinerja Kementerian PUPR



4. Rapat Pembahasan Draf Final Pedoman Pengelolaan Kinerja Pegawai



5. Internalisasi Tahapan Pengelolaan Kinerja Pegawai Tahun 2023



6. Forum Manajemen Risiko dan Pembekalan Pejabat Perbendaharaan BPSDM



7. PUPR Compliance Forum dan Penilaian PIPK BPSDM 2023



8. Sdgvn



9. Coaching Clinic Administrator



10. Coaching Clinic melalui Feedback Hasil Assessment dan Penyusunan Rencana Pengembangan Individu



11. Coaching Clinic Online

Recording... You are viewing Asep Hilmansyah TMJJ BPSDM's screen View Options

Pengarahan Program Coaching Dan Mentoring
Senin, 05 Juni 2023
PUSBANGKOM JALAN, PERUMAHAN, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Participants: 29

Unmute Start Video Security Participants Chat Share Screen Pause/Stop Recording Breakout Rooms Reactions Apps More Leave

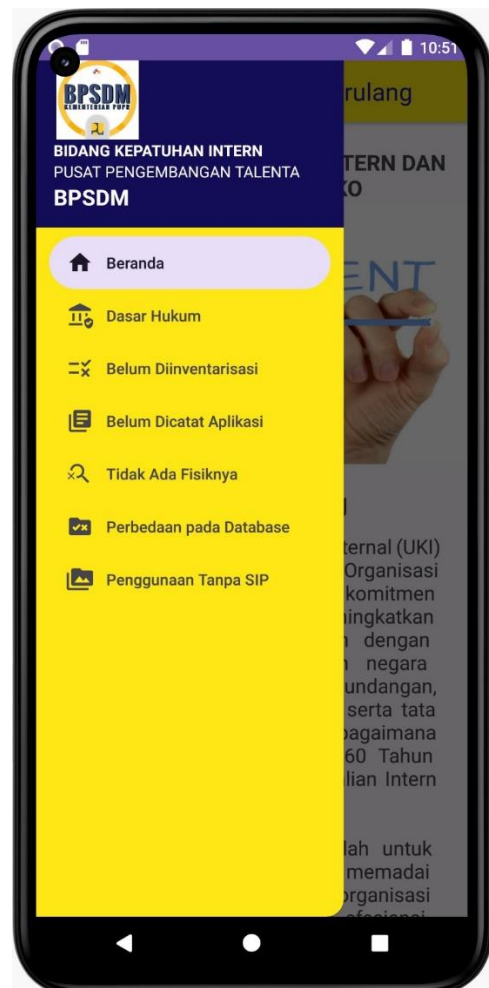
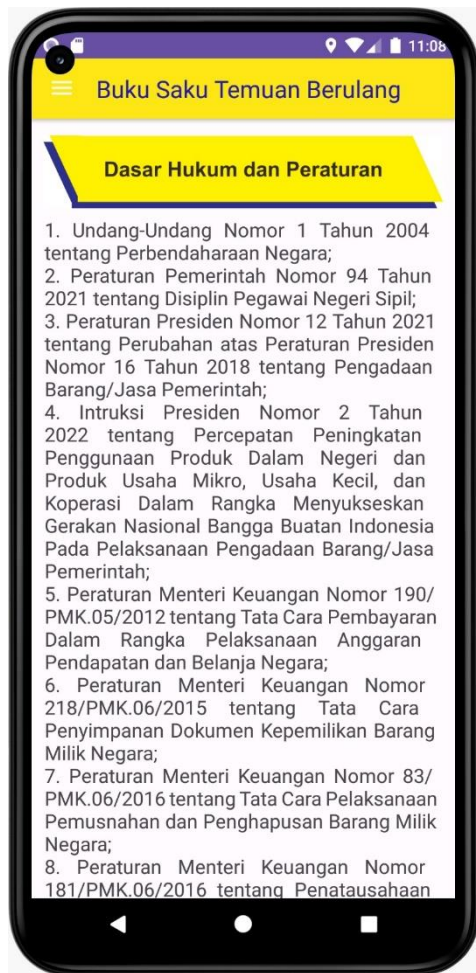
Recording...

Feedback
Mengoptimalkan Potensi Diri untuk SUKSES dalam KARIR dan KEHIDUPAN
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian PUPR
Jakarta, 14 Maret 2022

Participants: 2

Unmute Start Video Security Participants Chat Share Screen Pause/Stop Recording Breakout Rooms Reactions Apps More Leave

12. Penyusunan Buku Saku Kepatuhan Intern



13. Integrasi e-Kinerja dengan Bravo

09.22
📶
🔋
4G
91%
94

←
Penilaian SKP

Sutarmin A.Md.

198908242015031003

2023

Data Rencana Hasil Kerja

Rencana Hasil Kerja Pimpinan Yang di Intervensi : Manual Aplikasi tersedia lengkap dan sesuai PERMENPANRB No. 6 Tahun 2022
Rencana Hasil Kerja : Manual aplikasi E-kinerja tersusun lengkap

Aspek	Indikator Kinerja Individu	Target	Realisasi	Umpan Balik
kuantitatif	Kelengkapan buku manual aplikasi e-kinerja	100 %	100% Sesuai Kebutuhan Kemen PUPR	Manual aplikasi sudah informatif dan detail.
kuantitatif	Jangka waktu penyelesaian laporan	2 bulan	2 Bulan sesuai kebutuhan	baik., tingkatkan untuk kedepannya.

Rencana Hasil Kerja Pimpinan Yang di Intervensi : Aplikasi e-kinerja dapat dimanfaatkan untuk penilaian kinerja pegawai tahun 2022
Rencana Hasil Kerja : Help desk kinerja berjalan sesuai dengan kebutuhan unit kerja ABCP

Aspek	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Umpan Balik
-------	-------------------	--------	-----------	-------------

09.24
📶
🔋
4G
132%
94

←
Status SKP

Sutarmin A.Md.

198908242015031003

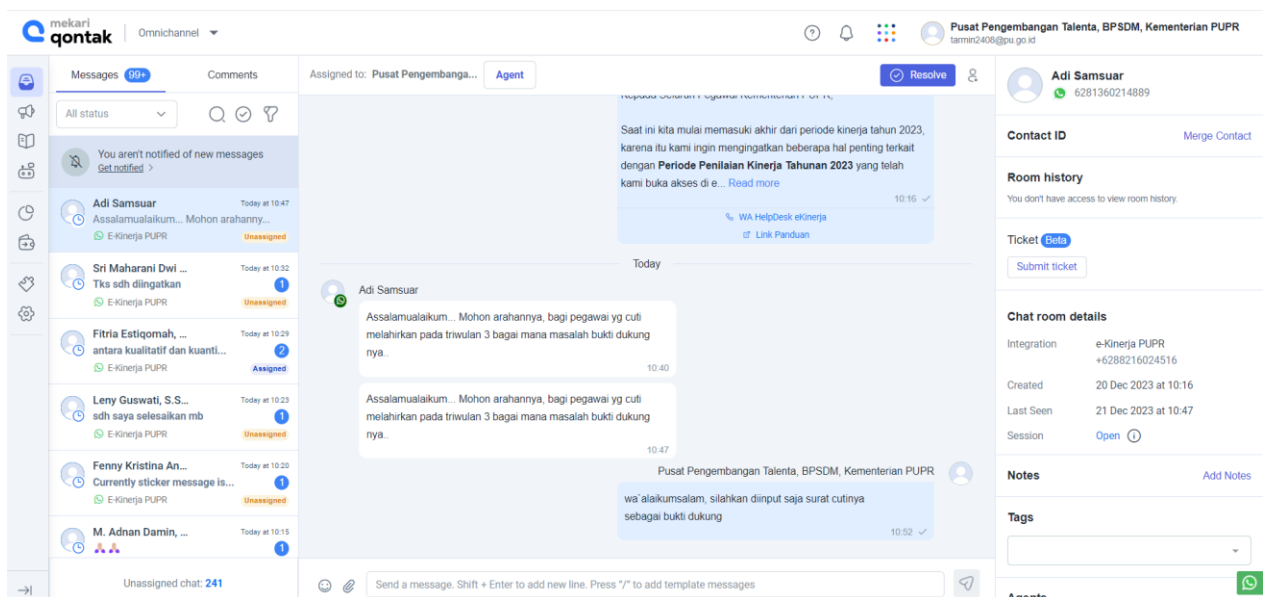
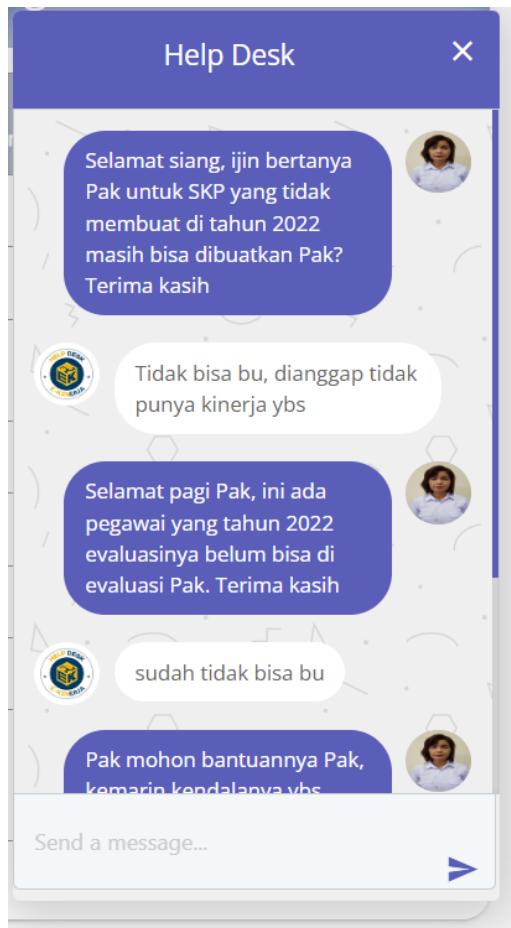
Data SKP

Analisis Kinerja Bidang Pemetaan Karier, Pusat Pengembangan Talenta, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat
01 Januari 2023 s/d 31 Desember 2023
2

Analisis Kinerja Bidang Pemetaan Karier, Pusat Pengembangan Talenta, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat
01 Juli 2023 s/d 31 Desember 2023
2



14. Blast WA, Fitur Chat, dan WA Help Desk e-Kinerja



15. Integrasi e-SAKIP dan e-Kinerja

E-KINERJA

HOME

DAFTAR

PEKERJA

PEKERJAAN

PERUMAHAN

AKHIR

EVALUASI KINERJA PEGAWAI

ANALIS KINERJA BIDANG PEMETAAN KARIER, PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA, BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

PENDEKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF

PERIODE: TRIWULAN I/II/III/IV-AKHIR

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Periode Penilaian : 1 Januari 2023 s/d 31 Desember 2023

PEGAWAI YANG DINILAI		PEJABAT PENILAI KINERJA	
NAMA	Sutarmim, S.Kom	NAMA	Ayu Purnamasari Asih, S.Psi.
NIP	198908242015031003	NIP	198202272008012010
PANGKAT/GOL RUANG	Penata Muda - III/a	PANGKAT/GOL RUANG	Pembina - IV/a
JABATAN	Analisis Kinerja Bidang Pemetaan Karier, Pusat Pengembangan Talenta, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	JABATAN	Kepala Bidang Pemetaan Karier, Pusat Pengembangan Talenta, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
UNIT KERJA	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA	UNIT KERJA	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

CAPAIAN KINERJA ORGANISASI :

ISTIMEWA / BAIK / BUTUH PERBAIKAN / KURANG / SANGAT KURANG

NILAI KINERJA ORGANISASI: 0

TABEL GUIDING PREDIKAT PEGAWAI

SANGAT KURANG	BUTUH PERBAIKAN (dan/atau) KURANG	BAIK (maks. 10%)	SANGAT BAIK
0	0	0	0

KURVA DISTRIBUSI PREDIKAT KINERJA PEGAWAI

Predikat Kinerja Pegawai	Jumlah Pegawai (Referensi)	Jumlah Pegawai (Kinerja)
Sangat Kurang	18	0
Kurang	10	0
Butuh Perbaikan	5	0
Baik	2	0
Sangat Baik	0	0