



LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2022



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

kata pengantar



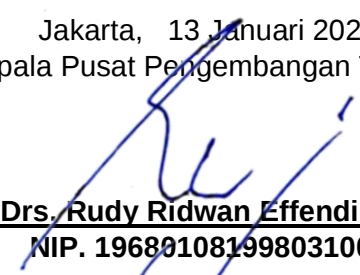
Puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan karunia dan rahmatNya, Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2022 dapat disusun dan selesai tepat waktu. Laporan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Pusat Pengembangan Talenta selama periode tahun 2022.

Laporan Kinerja ini disusun mengacu pada Perpres. No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), 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 2022 ini berdasarkan Rencana Strategis Kementerian PUPR Tahun 2020-2024, DIPA Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2022, dan Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2022. 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 internal baik di Kementerian PUPR maupun BPSDM selama tahun 2022, serta dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun berikutnya.

Jakarta, 13 Januari 2023
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	BAB 1-1
1.2 Tugas dan Fungsi	BAB 1-3
1.3 Struktur Organisasi	BAB 1-5
1.4 Isu Strategis	BAB 1-6

BAB 2 PERENCANAAN KINERJA

2.1 Uraian Singkat RENSTRA	BAB 2-1
2.2 Perjanjian Kinerja	BAB 2-4
2.3 Metode Pengukuran Kinerja	BAB 2-7
2.4 Target PPT Tahun 2022 Berdasarkan Reviu Renstra	BAB 2-8

BAB 3 KAPASITAS ORGANISASI

3.1 Sumber Daya Manusia	BAB 3-1
3.2 Sarana dan Prasarana	BAB 3-5
3.3 DIPA	BAB 3-5

BAB 4 AKUNTABILITAS KINERJA

4.1 Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta	BAB 4-1
4.2 Perbandingan Kinerja Organisasi	BAB 4-24
4.3 Realisasi Anggaran	BAB 4-31
4.4 Upaya Peningkatan Akuntabilitas.....	BAB 4-33
4.5 Penghargaan.....	BAB 4-35

BAB 5 PENUTUP

5.1 Permasalahan	BAB 5-1
5.2 Rekomendasi dan Tindak Lanjut	BAB 5-2

LAMPIRAN

daftar gambar

1.	Gambar 1.1	Struktur Organisasi Pusat Pengembangan Talenta	BAB 1-6
2.	Gambar 1.2	Struktur Organisasi Balai Penilaian Kompetensi	BAB 1-6
3.	Gambar 2.1	Perjanjian Kinerja Awal	BAB 2-5
4.	Gambar 2.2	Perjanjian Kinerja Revisi I	BAB 2-6
5.	Gambar 3.1	Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin	BAB 3-2
6.	Gambar 3.2	Profil PNS Berdasarkan Golongan	BAB 3-2
7.	Gambar 3.3	Profil PNS Berdasarkan Pendidikan dan Usia	BAB 3-3
8.	Gambar 4.1	Peringkat 1 Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja Kategori Kementerian Tipe Besar Tahun 2021	BAB 4-36

daftar tabel

1.	Tabel 2.1	Tabel Sandingan Target Renstra dan PK	BAB 2-7
2.	Tabel 2.2	Matriks Target Pusat Pengembangan Talenta Berdasarkan Renstra BPSDM Tahun 2022	BAB 2-9
3.	Tabel 3.1	Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin	BAB 3-1
4.	Tabel 3.2	Kategori Pegawai Berdasarkan Usia	BAB 3-4
5.	Tabel 3.3	Kategori SDM Berdasarkan Jabatan	BAB 3-4
6.	Tabel 3.4	Kategori SDM Berdasarkan Keteknikan	BAB 3-4
7.	Tabel 3.5	Daftar Sarpras Pusat Pengembangan Talenta	BAB 3-5
8.	Tabel 3.6	Kronologis Revisi DIPA Tahun 2021	BAB 3-6
9.	Tabel 4.1	PNS Kementerian PUPR yang Dipetakan Kariernya	BAB 4-7
10.	Tabel 4.2	Rekap Data Penyusunan SKP Per Satminkal Tahun 2022	BAB 4-9
11.	Tabel 4.3	Capaian Penilaian Potensi dan Kompetensi Tahun 2022	BAB 4-19
12.	Tabel 4.4	Capaian Pejabat Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Tahun 2022	BAB 4-19
13.	Tabel 4.5	Perbandingan Target DIPA dengan Capaian Tahun 2022	BAB 4-25
14.	Tabel 4.6	Perbandingan Target Perjanjian Kinerja dengan Capaian Tahun 2022	BAB 4-26
15.	Tabel 4.7	Perbandingan Target Renstra dengan Capaian Tahun 2022	BAB 4-27
16.	Tabel 4.8	Perbandingan Capaian Tahun 2021-2022	BAB 4-29
17.	Tabel 4.9	Perbandingan Capaian Tahun 2020-2022	BAB 4-30
18.	Tabel 4.10	Perbandingan Capaian Kinerja Tingkat Nasional	BAB 4-31
19.	Tabel 4.11	Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2021	BAB 4-33

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 2022. *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 2022 yaitu meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya, dengan indikator indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR.

Dalam rangka mendukung *outcome* tersebut maka Pusat Pengembangan Talenta dalam Rencana Strategis Tahun 2022 berdasarkan Rencana Strategi Tahun 2020-2024 dan Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 2022 menetapkan target *output* utama, yaitu:

1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya, sejumlah 6.320 orang (Renstra)/ 4.500 orang (PK);
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerja sejumlah 22.086 orang (Renstra)/ 93% dari jumlah PNS terkini (PK);
3. Jumlah ASN yang dipetakan kariernya, sejumlah 860 orang (Renstra)/ 249 orang (PK);
4. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko, sejumlah 2 laporan (Renstra/PK); dan
5. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal, sejumlah 1 laporan (Renstra/PK).

Capaian *output* Pusat Pengembangan Talenta di Tahun 2022 sebagai berikut:

1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya, sejumlah 4.319 orang;
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerja sejumlah 20.735 orang/ 96,11% dari jumlah PNS terkini (PK);
3. Jumlah ASN yang dipetakan kariernya, sejumlah 624 orang;
4. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko, sejumlah 2 laporan; dan
5. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal, sejumlah 1 laporan.

Anggaran yang diberikan untuk mencapai tujuan tersebut di awal tahun sebesar Rp12.892.570.000,- dan bertambah menjadi Rp13.192.570.000,- karena adanya penambahan pada belanja pegawai. Dari alokasi anggaran tersebut, realisasi keuangan Pusat Pengembangan Talenta sebesar Rp12.966.516.000,- dengan persentase: 98,29%, dan realisasi fisik sebesar 100%. Realisasi fisik dapat mencapai 100% karena perubahan metode pelaksanaan kegiatan dari luring menjadi daring sehingga terjadi efisiensi anggaran.



BAB 1

KELOMPOK KERJA
PEKERJAAN UMUM

1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) telah mewajibkan bahwa seluruh instansi pemerintah harus mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. SAKIP merupakan upaya dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik dan terpercaya, sesuai dengan semangat reformasi untuk mewujudkan sebuah sistem pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Dalam pelaksanaannya, Perpres ini dilengkapi dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 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 adalah ikhtisar yang menjelaskan secara terperinci dan lengkap tentang capaian dan kegagalan kinerja yang telah disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan. Laporan Akuntabilitas Kinerja juga merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Secara umum Laporan Akuntabilitas Kinerja 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 Laporan Akuntabilitas Kinerja, hal terpenting yang diperlukan adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Laporan Akuntabilitas Kinerja 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.

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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara, 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.

Salah satu upaya untuk menciptakan aparatur sipil negara sesuai tuntutan UU ASN adalah melalui pelaksanaan manajemen PNS. Untuk itu, Pusat Pengembangan Talenta, sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 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. Permenpan RB Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
6. Permenpan Nomor: 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Akuntabilitas Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Permen PUPR No. 09/PRT/M/2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian PUPR
8. Permen PUPR No. 23/PRT/M/2020 tentang Rencana Strategis Kementerian PUPR Tahun 2020-2024;
9. Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 – 2024;
10. Renstra Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020 – 2024.

Pada tahun 2021 ini sebagai pertanggungjawaban penyelenggaraan kegiatan di Pusat Pengembangan Talenta maka disusun Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) Tahun 2021, 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.

Bidang Pemetaan Karier didukung oleh 2 Koordinator dan 4 Sub Koordinator, yaitu:

- 1) Koordinator Bidang Pemantauan Kinerja, yang menjadi koordinator dari 1 Sub Koordinator:
 - a) Sub Koordinator Bidang Tugas Pemantauan Kinerja
- 2) Koordinator Bidang Standar Kompetensi, yang menjadi koordinator dari 1 Sub Koordinator:
 - a) Sub Koordinator Bidang Tugas Standar Kompetensi

Sedangkan 2 Sub Koordinator lainnya di bawah koordinasi Kepala Bidang Pemetaan Karier, yaitu:

- 1) Sub Koordinator Bidang Tugas Pemetaan Karier
- 2) Sub Koordinator Bidang Tugas Evaluasi Manajemen 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

Bidang Kepatuhan Intern didukung oleh:

- 1) Sub Koordinator Bidang Tugas Pengendalian Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko
- 2) Sub Koordinator Bidang Tugas Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko

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

Selain itu ada 1 Sub Koordinator lagi bertugas langsung dibawah koordinasi Kepala Pusat, yaitu Sub Koordinator Bidang Tugas Program dan Anggaran, yang bertugas melaksanakan tugas perencanaan program, anggaran, serta evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan Pusat.

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

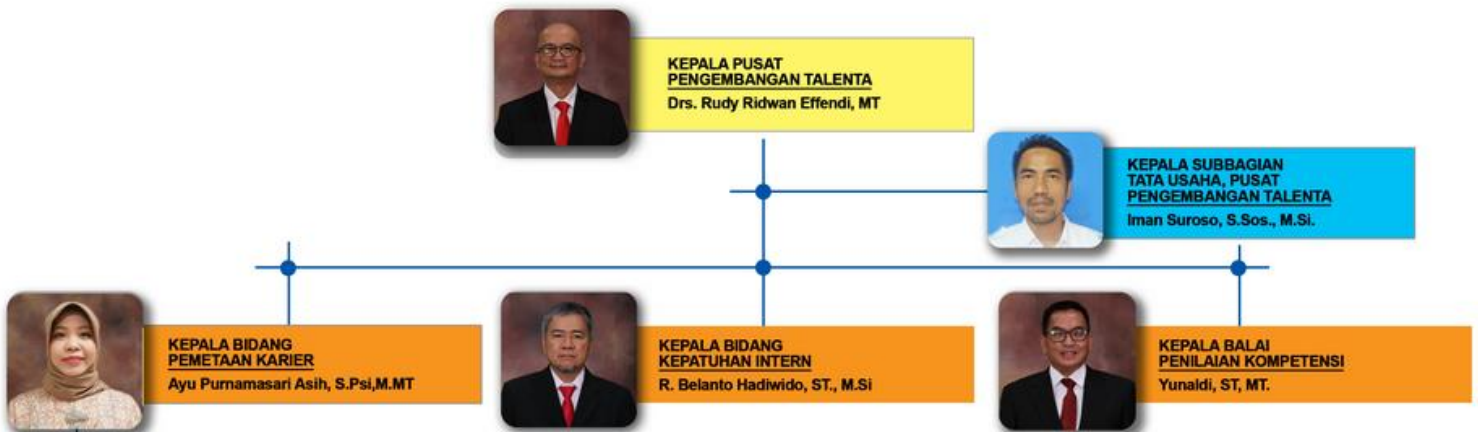
Pusat Pengembangan Talenta adalah organisasi pusat di bawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang struktur, tugas dan fungsinya berdasarkan Permen PUPR No.13 tahun 2020 terdiri dari:

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

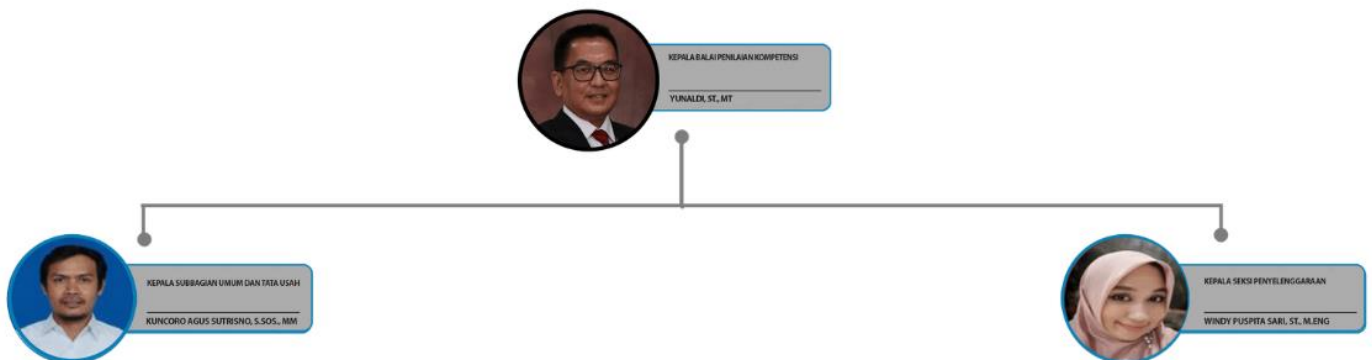
Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Pusat Pengembangan Talenta dibantu oleh Balai Penilaian Kompetensi. Balai Penilaian Kompetensi bertugas melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.

Struktur organisasi Pusat Pengembangan Talenta didasarkan pada Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No.13 tahun 2020 adalah sebagai berikut:

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



Gambar 1.2. Struktur Organisasi Balai Penilaian Kompetensi



1.4 Isu Strategis

Saat ini terjadi perubahan paradigma dalam hal pengelolaan SDM Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tentunya 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. Hal ini sebagai konsekuensi

dari diterbitkannya dan diberlakukannya peraturan perundangan yang berkenaan dengan sumber daya manusia.

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, **P**rofesional, **O**rientasi misi, **V**isioner, dan memiliki **E**tika ahklakul kharimah.

2. **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.

3. **Pembentukan Talenta Nasional.** Pada saat ini di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (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.

4. **Penyederhanaan Birokrasi.** Dalam pidato kenegaraan Pelantikan Presiden dan Wakil Presiden Periode 2019-2024, Presiden Joko Widodo mengagendakan penyederhanaan birokrasi dengan menghapus jabatan Eselon III dan Eselon IV, dan menggantinya dengan jabatan fungsional yang menghargai keahlian dan kompetensi. Dengan disederhanakannya birokrasi tersebut diharapkan dapat memangkas proses birokrasi. Penyederhanaan birokrasi membawa konsekuensi pada penataan manajemen Sumber Daya Manusia, baik yang terkait dengan pengembangan kompetensi, pengelolaan karier maupun pada penerapan sistem penilaian kinerja. Selain itu penyederhanaan birokrasi ini membutuhkan strategi penguatan jabatan fungsional dan pola kerja *agile*.
5. **Revolusi Industri 4.0.** Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang utama dalam mendukung penerapan revolusi industri keempat. Namun, SDM yang dibutuhkan oleh industri saat ini adalah yang memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi digital yang sebetulnya selaras dengan target PNS Indonesia untuk menjadi *World Class Government*. Dalam industri 4.0 tantangan meliputi otomatisasi, *internet of things*, serta digitalisasi. Dalam beberapa hal *soft skill* tidak dapat digantikan oleh mesin, oleh karena itu pengembangan SDM harus mampu mengimbangi tantangan industri tersebut namun tidak kehilangan *soft skill* untuk dapat berinteraksi menyaingi mesin.

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

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan bahwa penyelenggaraan Manajemen ASN dilakukan dengan sistem merit yakni berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Selain itu juga mengamanatkan perlunya menyusun sistem manajemen karier yaitu pola karier dan pengembangan karier termasuk di dalamnya mempunyai rencana suksesi bagi pegawai negeri sipil sebagai salah satu sistem pengelolaan SDM.
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.

4. Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN utamanya harus dapat meningkatkan penerapan sistem merit, meningkatkan kinerja SDM ASN serta meningkatkan profesionalisme SDM ASN.
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 pencapaian 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. Kualitas penyelenggaraan asesmen perlu ditingkatkan, mengingat hasil asesmen sudah merupakan salah satu yang menjadi bahan pertimbangan oleh pimpinan dalam pelaksanaan mutasi, rotasi dan promosi, sehingga seluruh Unor memerlukan data asesmen tersebut.
8. 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.



BAB 2

KELOMPOK KERJA POKOK
PEKERJAAN UMUM

2

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Uraian Singkat RENSTRA

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 kerumahtanggan yang memadai.

2.2. Perjanjian Kinerja

Di tahun 2022 terjadi 1 (kali) kali revisi Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta di bulan Oktober, disebabkan karena adanya penambahan pagu untuk belanja pegawai sebesar Rp.300.000.000,-. Penambahan ini menyebabkan adanya perubahan pagu semula Rp.12.892.870.000,00 menjadi Rp.13.192.570.000,00. Penambahan pagu ini tidak mengubah target Pusat Pengembangan Talenta karena penambahan ditujukan untuk menambah kekurangan gaji dan tunjangan kinerja pegawai.

Berikut adalah Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta T.A 2022:

Gambar 2.1. Perjanjian Kinerja Awal



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
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

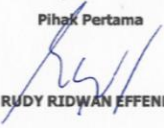
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

1. Pihak pertama pada tahun 2022 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.

Jakarta, 2 Januari 2022

Pihak Kedua: 
 KHALAWI AH

Pihak Pertama: 
 RUDY RIDWAN EFFENDI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR	TARGET
(1)	(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	1,2%
2. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	25%
3. Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta	100%
4. Nilai Maturitas SPIP/Penerapan Manajemen Risiko BPSDM	3,4
OUTPUT: 1. Pengembangan Talenta ASN	
a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	4.500 orang
b. Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya	93%
c. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	249 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. Indeks Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta	77%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	91

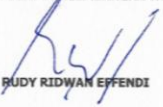
Kegiatan:

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.12.892.570.000,-
 Rp.14.039.222.000,-

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

 KHALAWI AH

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

 RUDY RIDWAN EFFENDI

Gambar 2.2. Perjanjian Kinerja Revisi 1



REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
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 2022 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, 29 Oktober 2022

Pihak Kedua



KHALAWI AH

Pihak Pertama



RUDY RIDWAN EFFENDI

REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
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	1,2%
2. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	25%
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	93%
c. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	249 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. Indeks Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta	77%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	91

Kegiatan:

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

Anggaran

Rp.13.192.570.000,-

Rp.16.630.703.000,-

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



KHALAWI AH

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA



RUDY RIDWAN EFFENDI

Tabel 2.1 Tabel Sandingan Target Renstra dan PK

No	Sasaran Kegiatan	Satuan	Target Renstra 2022	Target PK 2022
Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta				
Jumlah ASN yang Dikembangkan Talentanya		Orang	860	860
1	Pengembangan Talenta ASN	Orang		
	a. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya		6.320	4.500
	b. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya		22.086	93% jml PNS terkini
	c. Jumlah ASN yang dipetakan kariernya		860	249
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	%	N/A	77%
4	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	0-100	N/A	91

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 2022 Berdasarkan Renstra

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 2.2. Matriks Target Pusat Pengembangan Talenta Berdasarkan Renstra BPSDM Tahun 2022

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 2022, yaitu:

1. Pengembangan Talenta dengan uraian sebagai berikut

a Indikator Jumlah PNS yang dipantau kinerjanya

Target untuk tahun 2022 sesuai dengan Renstra yaitu 22.086 orang, berdasarkan DIPA target pemantauan kinerja sebanyak 21.575 orang, dan berdasarkan PK targetnya 93% dari jumlah PNS eksisting. Target Renstra dan DIPA tersebut tidak sesuai dengan jumlah PNS Kementerian PUPR dalam e-HRM yaitu 21.155 orang karena adanya PNS yang pensiun/meninggal maupun penerimaan formasi baru Tahun 2022 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, serta adanya pengurangan *output* karena adanya pemotongan pagu kegiatan.

c Indikator Jumlah PNS yang dipetakan karirnya

Pada Renstra targetnya adalah 860 orang, sedangkan pada DIPA dan PK targetnya adalah 249 orang. Perbedaan jumlah orang kembali disebabkan karena pagu DIPA yang jauh lebih rendah daripada pagu yang dianggarkan di Renstra, sehingga dilakukan pengurangan target *output*.

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 dan 1 dokumen NSPK Kepatuhan Intern.
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 18 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 dokumen.



BAB 3

3

KAPASITAS ORGANISASI

3.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Peran dan fungsi manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Berkaitan dengan hal tersebut, Pusat Pengembangan Talenta 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.

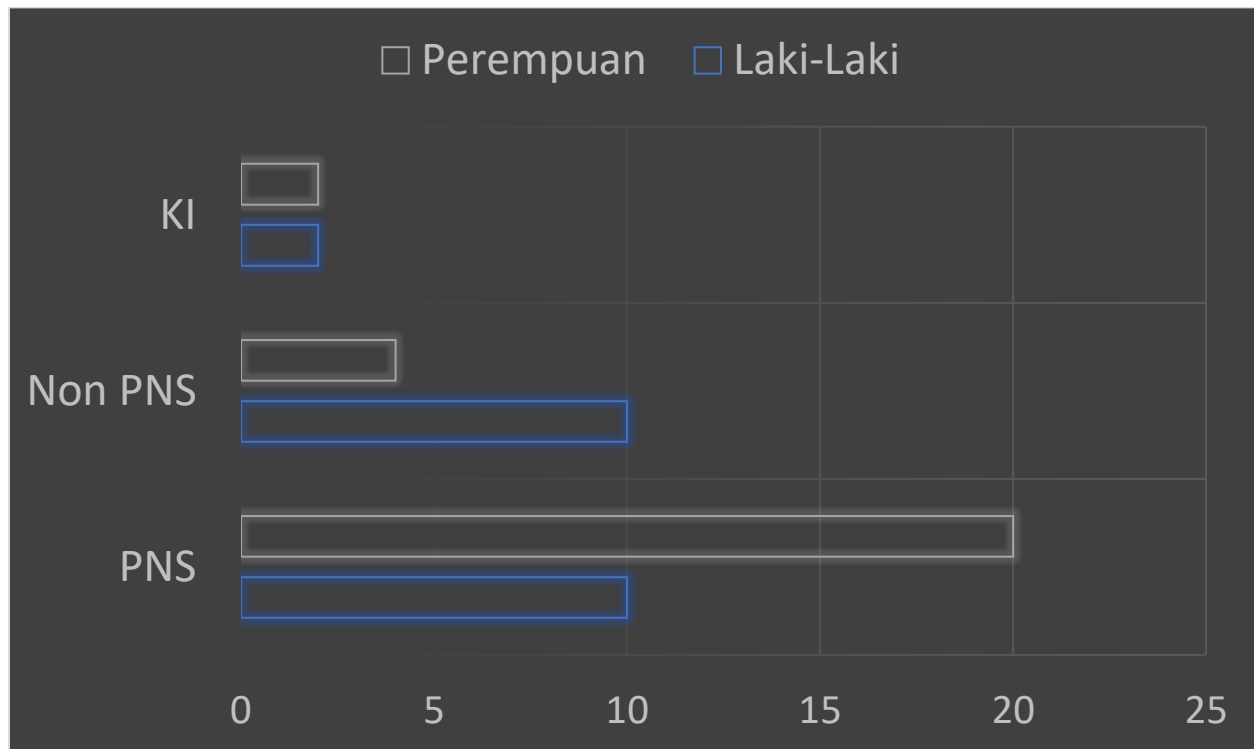
Jumlah SDM pada Pusat Pengembangan Talenta di Tahun 2021 ini adalah sejumlah 48 (empat puluh delapan) orang, yang terdiri dari 30 orang PNS, 14 orang Non PNS serta 4 orang Konsultan Individu. Adapun Profil SDM berdasarkan jenis kelamin, seperti dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	KATEGORI	JUMLAH		TOTAL
		Laki-Laki	Perempuan	
1	PNS	10	20	30
2	Non PNS	10	4	14
3	Konsultan Individu	2	2	4
Jumlah		22	26	48

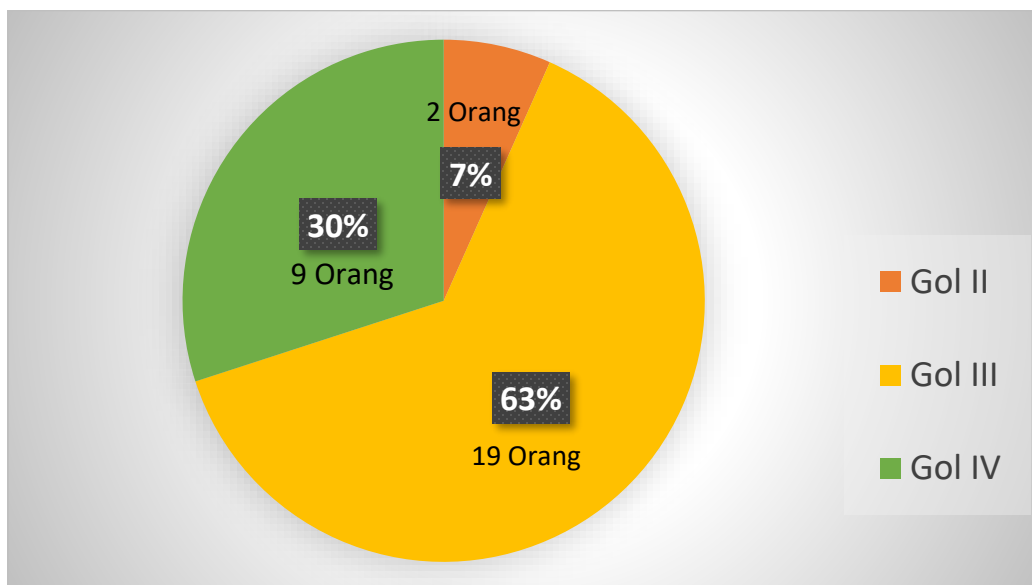
Sumber: Pengolahan Aplikasi e-HRM

Gambar 3.1. Jumlah SDM Berdasarkan Jenis Kelamin



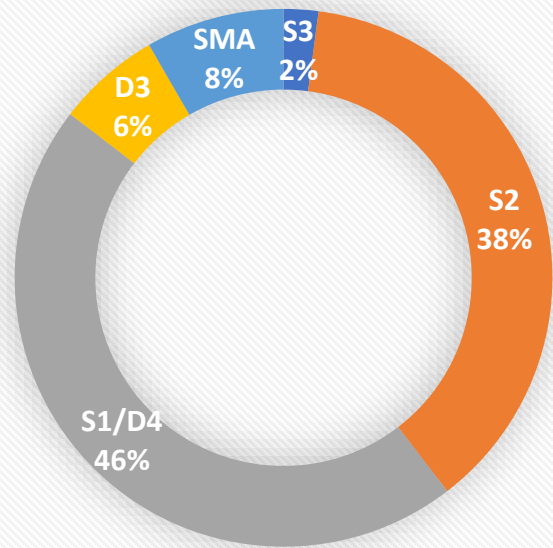
Sumber: Pengolahan Aplikasi e-HRM

Gambar 3.2. Profil PNS Berdasarkan Golongan



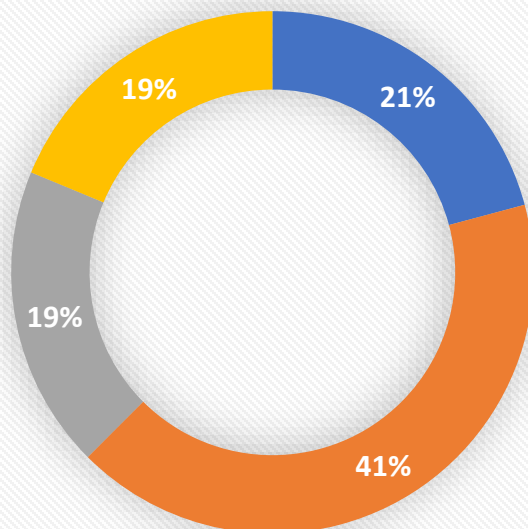
Sumber: Aplikasi e-HRM

Gambar 3.3. Profil Pegawai Berdasarkan Pendidikan dan Usia

**Berdasarkan Pendidikan**

- SMA : 4 Orang
- D3 : 3 Orang
- D4/S1 : 22 Orang
- S2 : 18 Orang
- S3 : 1 Orang

Sumber: Pengolahan Aplikasi e-HRM

**Berdasarkan Usia**

- 20-30 Tahun : 10 Orang
- 31-40 Tahun : 20 Orang
- 41-50 Tahun : 9 Orang
- > 50 Tahun : 9 Orang

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

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. Kategori Pegawai Berdasarkan Usia

NO	RANGE USIA	PNS	NON PNS	KI
2	>50 tahun	9 orang	0	0 orang
3	41 – 50 tahun	5 orang	4 orang	0 orang
4	31 – 40 tahun	10 orang	9 orang	1 orang
5	20 – 30 tahun	6 orang	1 orang	3 orang

Sumber: Aplikasi e-HRM

Tabel 3.3. Kategori SDM Berdasarkan Jabatan

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	9
8	Jafung Pertama	5
9	Jafung Terampil	2
10	Pelaksana	5

Sumber: Aplikasi Aplikasi e-HRM

Tabel 3.4. SDM Berdasarkan Keteknikan

KATEGORI	TEKNIK	NON TEKNIK
PNS	12	18
NON PNS	4	10
KI	3	1
JUMLAH	19	29

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.

Tabel 3.5. Daftar Sarpras Pusat Pengembangan Talenta

N0	NAMA SARPRAS	JUMLAH	SATUAN
1	Kendaraan Roda 4	6	Unit
2	Kendaraan Roda 2	10	Unit
3	Meubelair	307	Unit
4	Perlengkapan Sarana Kantor	144	Unit
5	Alat Pengolah Data	206	Unit
	JUMLAH	673	Unit

Sumber: Aplikasi SAKTI Modul Aset Tetap

Di tahun 2022 terdapat penambahan jumlah Sarpras dibandingkan dengan tahun 2021 yang semula 643 menjadi 673 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.

3.3 Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)

Di akhir tahun 2021, Pusat Pengembangan Talenta (mendapatkan pagu anggaran sebesar Rp12.892.570.000,- yang ditetapkan dalam DIPA Nomor: DIPA-033.15.1.400834/2022 tanggal 17 November 2021.

Adapun hingga akhir tahun anggaran 2022 ini, telah terjadi 5 kali perubahan DIPA yaitu:

- DIPA Revisi 01 tanggal 14 Desember 2021 yang disebabkan adanya *automatic adjustment* (AA) untuk penanganan Covid-19, sehingga terjadi pembekuan anggaran belanja pegawai sebesar Rp233.000.000,-.
- DIPA Revisi 02 tanggal 18 April 2022 dalam rangka Revisi POK dan penyesuaian Halaman III DIPA. Pagu tetap Rp12.892.570.000,-.
- DIPA Revisi 03 tanggal 7 Juli 2022 dalam rangka Revisi POK dan penyesuaian Halaman III DIPA. Pagu tetap Rp12.892.570.000,-.
- DIPA Revisi 04 tanggal 18 Oktober 2022 dalam rangka pembukaan blokir belanja pegawai karena AA dan penambahan belanja pegawai sebesar Rp300.000.000,- Pagu berubah menjadi Rp13.192.570.000,-.
- DIPA Revisi 05 tanggal 30 November 2022 dalam rangka Revisi POK dan penyesuaian Halaman III DIPA. Pagu tetap Rp13.192.570.000,-.

BAB 4

KELOMPOK KERJA
PEKERJAAN UMUM

4

AKUNTABILITAS KINERJA

4.1 Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta

Berdasarkan DIPA tahun 2022, Pusat Pengembangan Talenta melaksanakan 26 kegiatan yang disusun berdasarkan Rencana Strategi Kementerian PUPR Tahun 2020-2024. Adapun struktur program dan kegiatan tahun 2022 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.

Pagu anggaran Pusat Pengembangan Talenta di awal tahun 2022, sebesar Rp.12.892.570.000,-. Karena masih berlangsungnya Pandemi COVID-19 di Indonesia, maka di bulan Desember 2021 dilakukan revisi 1 DIPA 2022 untuk *Automatic Adjustment* (AA) yaitu pemblokiran sebagian anggaran belanja pegawai sebesar Rp.233.000.000,-. Pada bulan April dan Juli tahun 2022 dilakukan revisi 2 dan revisi 3 DIPA dengan tujuan Revisi POK dan halaman III DIPA, dengan pagu dan output tetap. Bulan Oktober kembali dilakukan revisi 4 DIPA untuk membuka blokir AA dan penambahan belanja pegawai, dan terjadi penambahan pagu sebesar Rp.300.000.000,- sehingga pagu berubah menjadi 13.192.570.000,-. Terakhir di bulan November dilakukan revisi 5 DIPA dalam rangka Pemutakhiran Data POK Akhir TA 2022.

Realisasi keuangan Pusat Pengembangan Talenta Hingga akhir Tahun Anggaran 2022 sebesar Rp.12.966.516.000,- atau 98,29%, dan progres fisik 100% (Data e-monitoring 31 Desember 2022). Walaupun penyerapan tidak mencapai 100%, akan tetapi melebihi prognosis 98,03%. Hal ini disebabkan adanya efisiensi anggaran antara lain melalui mengubah metode kegiatan dari luring menjadi daring, dan penghematan belanja barang. Secara fisik seluruh *output* pekerjaan tercapai bahkan beberapa melebihi target. Adapun target output yang tidak tercapai seperti penilaian potensi dan kompetensi disebabkan adanya pemotongan anggaran penilaian potensi dan kompetensi.

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), 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 2 Rincian *Output* (RO): a) NSPK Pengembangan Talenta; dan b) NSPK Kepatuhan Internal. KRO ini memiliki 2 target NSPK, dan capaiannya, yaitu:

- a. NSPK Pengembangan Talenta, dengan 1 capaian output, yaitu:
 - SE Pedoman Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi
- b. NSPK Kepatuhan Internal, dengan 1 capaian output, yaitu Pedoman Pemberian Penghargaan Akuntabilitas Kinerja dan Manajemen Risiko

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 96,28% 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 Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Sedangkan jabatan non teknis, jabatan perbendaharaan, serta jabatan fungsional yang merupakan motor penggerak bagi Kementerian PUPR, masih belum ditetapkan standar kompetensi jabatannya secara resmi, sehingga perlu segera disusun agar penerapan sistem merit pada aspek pengembangan karir dan kompetensi dapat berjalan secara proporsional.

Namun sehubungan dengan adanya perubahan struktur organisasi dan tata laksana sesuai dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 13 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No. 16 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 05/PRT/M/2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, maka standar-standar kompetensi yang telah disusun harus dilakukan revisi sesuai dengan peraturan yang baru tersebut.

Pada tahun 2021 sudah selesai dilakukan review terhadap standar kompetensi jabatan struktural Ditjen. Pembiayaan Infrastruktur PUPR dan Ditjen. Perumahan. Pada tahun 2022 dilanjutkan review Ditjen. Bina Marga, Ditjen. Bina Konstruksi, dan Ditjen. Sumber Daya Air.

Adapun *output* dari kegiatan ini adalah Review 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, yaitu Review Standar Kompetensi Ditjen. Pembiayaan Infrastruktur PUPR, Ditjen. Perumahan, dan SE Pedoman Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi.

Realisasi keuangan pada kegiatan ini yaitu sebesar 92,64%, 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 jabatan struktural Ditjen. Bina Marga, Ditjen. Bina Konstruksi, dan Ditjen. Sumber Daya Air. Selain itu juga melanjutkan penyusunan standar kompetensi jabatan fungsional di Kementerian PUPR.

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 dikembangkan instrumen *assessment center* berbasis teknologi informasi, yaitu psikotes online. Namun masih belum sempurna dan perlu dikembangkan dan ditambahkan lagi menu dan fitur sesuai dengan kebutuhan terkini.

Keluaran dari kegiatan ini adalah pengembangan instrumen psikotes *online*. Untuk menghasilkan keluaran tersebut, realisasi keuangan pada kegiatan ini yaitu sebesar 98,67%, 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, menyesuaikan dengan standar kompetensi yang baru, serta Workshop Penyusunan

Instrumen Manajerial. Pengembangan instrumen perlu disusun terus menerus agar soal-soal yang digunakan bervariasi dan dapat tercipta suatu bank soal.

3) Kegiatan Sertifikasi Asesor Kompetensi

Saat ini Kementerian PUPR melalui *Assessment Center*-nya 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 dalam melakukan penilaian yang lebih objektif. Karena itu perlu dilakukan kegiatan *workshop* peningkatan kompetensi kepada *assessor* dan penilai teknis internal, dengan harapan dapat mendorong mereka untuk mengikuti uji sertifikasi profesi sebagai penilai kompetensi SDM Aparatur, serta untuk memberikan informasi dan meningkatkan pemahaman *assessor* eksternal akan *business process* Kementerian PUPR.

Keluaran dari kegiatan ini adalah profiling calon asesor eksternal, asesor dan penilai teknis yang dikembangkan kompetensinya, serta fasilitasi sertifikasi asesor. Adapun realisasi keuangan untuk kegiatan ini adalah sebesar 93,57% 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 dimiliki diukur melalui metode *Assessment Center*. 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 monitoring neurobehaviour untuk profiling bela negara, laporan analisis hasil asesmen potensi dan kompetensi 2022, laporan survey kepuasan manajemen karier, manajemen talenta, pemantauan kinerja, dan penerapan sistem merit, laporan monitoring dan evaluasi pelaksanaan *Coaching Clinic*, dan laporan evaluasi penilai teknis. Capaian keuangan kegiatan ini 97,08% dengan capaian fisik 100%.

b. NSPK KEPATUHAN INTERNAL

1) Kegiatan Pengembangan Instrumen Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko

Sehubungan dengan pembentukan unit kepatuhan intern di Kementerian PUPR sebagai *second line defense* dalam pengawasan dan pengendalian pelaksanaan tugas, maka untuk langkah awal diperlukan penyiapan infrastruktur dan kapasitas dalam menerapkan manajemen risiko. Unit kepatuhan intern di BPSDM terdapat di Pusat Pengembangan Talenta dan bertugas untuk melaksanakan pengendalian kepatuhan intern dan manajemen risiko di BPSDM.

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 Pedoman Pemberian Penghargaan Akuntabilitas Kinerja dan Manajemen Risiko, serta pengembangan *e-Risk*. Hingga akhir tahun 2022, realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 94,79%, dengan capaian 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 249 orang, dengan capaian output 624 orang yang terpetakan karirnya
- b. Manajemen Kinerja, memiliki target DIPA 21.575 orang atau target PK sebesar 93% dari jumlah PNS, dengan capaian output sebesar 20.735 orang yang terpantau kinerjanya atau 96,11% dari target DIPA.

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 99,03% 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-flier* 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 249 orang calon suksesor, 624 orang yang dipetakan karir dan dikembangkan talentanya, juga *talent pipeline* Kementerian PUPR, serta pengembangan aplikasi e-Nominasi.

Adapun capaian keuangan kegiatan ini sebesar 99,16% dengan capaian fisik 100%.

Tabel 4.1. PNS Kementerian PUPR yang Dipetakan Kariernya

NO	JABATAN	JUMLAH
1	JPT Pratama	30
2	Administrator	211
3	Pengawas	186
4	Kasatker/PPK	18
5	Jabfung Madya	4
6	Jabfung Muda	100
7	Jabfung Pertama	13
8	Pelaksana	62
Total		624

2) Kegiatan Pelaksanaan *Coaching, Mentoring, Counselling*

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam Rencana Strategis tahun 2020 – 2024 menggarisbawahi pentingnya peningkatan pengembangan SDM guna membangun PNS yang kompeten, profesional, berkualifikasi, melalui pengembangan karir dan kompetensi.

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 kemampuan 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 pengembangannya, salah satunya melalui program *coaching* dan *mentoring* karir.

Capaian *output* dari kegiatan ini adalah 278 orang pegawai (administrator hingga pelaksana) yang telah direncanakan kariernya. Adapun realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 99,23%, dengan capaian fisik 100%.

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, PermenPAN RB No. 08 Tahun 2021, dan PermenPANRB No.06 Tahun 2022) kepada setiap unit organisasi di lingkungan Kementerian PUPR.

Karena itu, output dari kegiatan ini adalah perencanaan dan penilaian kinerja sesuai dengan Permen PANRB No.08/2021 pada periode I Tahun 2022 dan Permen PANRB

No.06/2022 di periode II Tahun 2022 (SKP dalam bentuk Indikator Kinerja Individu) terhadap 21.575 orang PNS Kementerian PUPR, draf SE Menteri PUPR tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai, kesamaan tingkat pemahaman pegawai di lingkungan Kementerian PUPR mengenai implementasi sistem manajemen kinerja pegawai, dan SK Sekretaris Jenderal Kementerian PUPR tentang Tim Pengelola Kinerja Kementerian PUPR. Adapun realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 99,20% dengan capaian fisik 100%.

Tabel 4.2. Rekap Data Pemantauan Kinerja Per Satminkal Tahun 2022
Per 31 Desember 2022

UNOR	JML ASN PER 28 DES 2021	JML ASN YANG DIPANTAU KINERJANYA
Sekretariat Jenderal	552	542
Ditjen. Sumber Daya Air	7.158	7.046
Ditjen. Bina Marga	7.253	7.155
Ditjen. Cipta Karya	2.826	2.749
Ditjen. Perumahan	788	788
Ditjen. Bina Konstruksi	1.291	1.291
Ditjen. Pembiayaan Infrastruktur PUPR	227	227
Inspektorat Jenderal	298	294
Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	201	201
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	442	442
TOTAL	21.155	20.735

Sumber: Aplikasi e-Kinerja

2) Kegiatan Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja

Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS menyatakan unsur penyusunan SKP yang harus memuat indikator kinerja individu dan target kinerja. Implementasi peraturan tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam PermenPANRB No. 08 Tahun 2021 yang selanjutnya diubah Kembali dalam PermenPANRB No.06 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.

Berdasarkan perubahan kebijakan yang berdekatan waktunya tersebut, maka 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) Adapun melalui kegiatan ini, akan

dilakukan pengembangan terhadap aplikasi tersebut sesuai dengan kebijakan penilaian kinerja pegawai terbaru.

Keluaran dari kegiatan ini adalah Instrumen Penilaian Kinerja Pegawai yang objektif dan telah disesuaikan dengan kebijakan terbaru (PermenPANRB No.06/2022). Adapun realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 98,34% dengan realisasi fisik sebesar 100%.

Adapun tindak lanjut dari kegiatan ini adalah menyempurnakan instrumen penilaian kinerja yang sesuai dengan PermenPANRB No. 6 Tahun 2022 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 1 laporan.

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 96,80% 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 dan penilaian ZI di level kementerian pada pokja MSDM, pendampingan penerapan MR, SPIP, dan PIPK, penilaian efektivitas MR, dan penilaian mandiri maturitas SPIP terintegrasi BPSDM. Adapun realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 97,73% dengan capaian fisik 100%.

2) 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.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PUPR, 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. Karena itu 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 96,02% dengan capaian fisik 100%.

Adapun output kegiatan ini yaitu:

- Pendampingan pemeriksaan BPK
- Pendampingan pengendalian gratifikasi
- Pemantauan pelaksanaan kegiatan BPSDM
- Pendampingan TL LHP-BPK RI
- Validasi dokumen TL LHP-BPK RI & dokumen Laporan Keuangan 2021 serta dokumen pemeriksaan interim semester I tahun 2022
- Pendampingan verifikasi Itjen atas dokumen TL LHP-BPK RI

- Pendampingan Tindaklanjut Penyelesaian Kerugian Negara
- Pembentukan UPG BPSDM dan penyusunan PPG
- Penyusunan peta risiko dan rencana mitigasi Pungutan Liar di BPSDM
- Monitoring dan evaluasi Penerapan Pengendalian Gratifikasi, Benturan Kepentingan, Pengaduan Masyarakat dan WBS
- Penyusunan SOP Pemantauan Tindaklanjut LHP BPK RI
- Penelaahan kebijakan terkait kepatuhan intern dan manajemen risiko (strategi pengendalian gratifikasi & penyelesaian kerugian negara pada program beasiswa Kementerian PUPR)
- Penilaian PIPK pada 5 satker sampel BPSDM
- Perumusan *lesson learned* hasil audit dan pembelajaran katalog temuan audit sebagai pencegahan termuan berulang, dan
- Penyusunan *Loss Event Database*

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 97,49% 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 2022 perlu dilakukan penajaman/penyesuaian dengan kebijakan baru yang mungkin timbul. Sedangkan untuk pelaksanaan kegiatan tahun 2023 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 97,43% dengan capaian fisik sebesar 100%. Sedangkan output dari kegiatan ini adalah:

- 1 Perjanjian Kinerja dan Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2022
- 2 Rencana Aksi Kinerja Tahun 2022 Pusat Pengembangan Talenta
- 3 Dokumen POK Tahun 2022
- 4 Hasil penajaman Program Kegiatan (TOR dan RAB) Tahun 2022 Pusat Pengembangan Talenta
- 5 Hasil penyusunan Program Kegiatan (TOR dan RAB) Tahun 2023 Pusat Pengembangan Talenta
- 6 Revisi 1-5 DIPA TA 2022
- 7 DIPA 2023
- 8 Laporan Keuangan Unaudited dan Audited Tahun 2022
- 9 Laporan Akhir Dukungan Manajemen Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta

4-15

2) Sistem Pelaporan Secara Elektronik

Dalam menyelenggarakan fungsinya, Pusat Pengembangan Talenta didukung oleh penyusunan program dan anggaran yang dimonitor pencapaiannya terhadap pelaksanaan program dan anggaran tahun anggaran 2022. Monitoring capaian yang digambarkan dalam bentuk kurva-S untuk melihat permasalahan-permasalahan yang muncul sehingga mampu untuk menjadi dasar pengambilan keputusan dalam rangka tindaklanjut perbaikan dan percepatan terhadap pelaksanaan anggaran. Hal ini berguna bagi penyediaan kebutuhan informasi bagi pimpinan dalam bentuk Format Laporan yang seragam dan konsisten setiap bulannya serta sebagai sistem pendukung pengelolaan SAKIP sesuai dengan Peraturan Presiden nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pekerjaan ini diperlukan koordinasi antara Bidang serta Sub Bagian untuk memonitoring capaian, hambatan serta tindak lanjut setiap pekerjaan tahun 2022 yang disesuaikan dengan perkembangan terakhir yang dilakukan melalui sebuah sistem elektronik.

Oleh karena sebagai bentuk pertanggungjawaban Pusat Pengembangan Talenta maka dalam hal ini dilaksanakan kegiatan Sistem Pelaporan Secara Elektronik. Adapun output dari kegiatan ini adalah Laporan Penyerapan Bulanan Pusat Pengembangan Talenta. Sedangkan realisasi keuangan sebesar 98,52 dengan capaian fisik 100%.

4-16

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 98,64% 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 bukti dukung PMPRB Pokja Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur PUPR 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 92,31%.

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 pemerintah 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, 90% pegawai yang meningkat kompetensinya, serta dokumen SPIP yang berkualitas. Realisasi fisik kegiatan ini mencapai 100%, dan realisasi keuangan kegiatan ini mencapai 98,74%.

2) Penataan dan Pendataan BMN

Dalam rangka menjamin terlaksananya tertib administrasi dan tertib pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) secara menyeluruh dari unsur-unsur terkait pengelolaan BMN dengan memperhatikan fungsionalitasnya, efisiensi, akuntabilitas, dan kepastian nilai maka salah satu aktivitas yang diperlukan dalam pengelolaan BMN adalah penghapusan 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 2022 ini antara lain pemindahan aset kendaraan dinas operasional dari Satker Politeknik PUPR ke Satker Pusat Pengembangan Talenta, dan pemindahan aset *sound system* dari Satker Pusat Pengembangan Talenta ke Satker Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah III Jakarta.

Output dari kegiatan ini adalah laporan penataan dan pendataan BMN. Sedangkan realisasi keuangan mencapai 87,31% dengan capaian fisik 100%.

c. Layanan Perkantoran

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 98,77% dan capaian fisik sebesar 100%. Adapun analisis indikator *output* kegiatan ini adalah sebagai berikut: 4-23

1) Gaji dan Tunjangan

Realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 99,47% dengan capaian fisik 100%. Adapun PNS yang menerima layanan gaji dan tunjangan di kegiatan ini sebanyak 30 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 97,61% dengan realisasi fisik sebesar 100%.

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

KRO Layanan Sarana Internal terdiri dari 2 Rincian *Output* yaitu a) Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran, dan b) Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi. Adapun target dan capaian KRO ini yaitu:

- a. Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran memiliki target 6 unit, dengan capaian 17 unit.
- b. Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi, memiliki target 12 unit, dengan capaian 13 unit

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 98,00% dan capaian fisik sebesar 100%. Adapun analisis indikator *output* kegiatan ini adalah sebagai berikut:

a. Kegiatan Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran

Pengadaan peralatan fasilitas perkantoran di tahun 2022 menargetkan 6 (enam) unit peralatan fasilitas perkantoran. Realisasi keuangan dari kegiatan ini 96,18% dengan realisasi fisik sebesar 283,33%, berupa 17 unit fasilitas perkantoran, yaitu *head phone* 7 unit, *air purifier* 9 unit, mesin penghancur kertas 1 unit.

b. Kegiatan Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi

Rencana pengadaan untuk perangkat pengolah data dan komunikasi di tahun 2022 adalah 12 (dua belas) unit perangkat pengolah data dan komunikasi. Hingga akhir tahun anggaran

ini, keluaran dari indikator ini adalah 13 (tiga belas) unit peralatan yang terdiri dari 4 unit laptop, 6 unit PC, 2 unit *mobile scanner* dan 1 *tablet*. Realisasi keuangan dari kegiatan ini 98,92% dengan realisasi fisik sebesar 108,33%.

Analisis Kinerja Pusat Pengembangan Talenta

Kinerja Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2022 ini dapat diuraikan untuk tiap output kegiatannya sebagai berikut:

- a. Dokumen Kebijakan Teknis/NSPK Pengembangan Talenta dan Kepatuhan Intern ASN PUPR, pada DIPA targetnya sebanyak 2 dokumen. Dokumen tersebut antara lain 1 dokumen kebijakan teknis/NSPK pengembangan talenta dan 1 dokumen kebijakan teknis/NSPK kepatuhan intern. Capaian output ini di tahun 2022 sesuai dengan target yang telah ditetapkan, yaitu 2 dokumen (1 dokumen kebijakan teknis/NSPK pengembangan talenta dan 1 dokumen kebijakan teknis/NSPK kepatuhan intern). Sedangkan dalam Renstra 2020-2024 NSPK sudah tidak lagi menjadi indikator kegiatan utama di Pusat Pengembangan Talenta.

Capaian tersebut bila disandingkan dengan DIPA sudah melebihi target yaitu 2 NSPK (100%) dari target 2 NSPK.

Target NSPK tahun 2022 dapat diselesaikan tanpa hambatan karena pentingnya NSPK yang dihasilkan tersebut untuk pelaksanaan program pengembangan SDM di Kementerian PUPR, serta kegiatan berjalan secara efektif. Untuk efisiensi anggaran, pekerjaan 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 2022 sebanyak 20.735 orang atau 96,11% dari 21.575 orang jumlah ASN PUPR (DIPA). Sedangkan apabila dibandingkan dengan jumlah ASN PUPR terkini yaitu 21.155 orang maka capaian ASN yang terpantau kinerjanya sebesar 98,01%. Bila dibandingkan dengan target Renstra sebanyak 22.086 orang, maka capaian kinerjanya adalah 93,88%.

Terdapat perbedaan jumlah target dalam Renstra dan DIPA karena jumlah target disesuaikan dengan jumlah ASN dalam e-HRM dan disusun di waktu yang berbeda, dan 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 disebabkan karena 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.8/2021 (untuk SKP Periode I) dan PermenPANRB No.6/2022 untuk SKP Periode II.

Di tahun 2023, untuk menanggulangi masalah tersebut sosialisasi dan pendampingan pengisian SKP perlu lebih intensif dilaksanakan. Selain itu perlu juga dilakukan penguatan kompetensi Pengelola Kinerja di tiap Unit Kerja/UPT.

- 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 2022 sebanyak 4.319 orang, atau sebesar 63,33% dari target Renstra, dan 95,98% dari target DIPA.

Tabel 4.3. Capaian Penilaian Potensi dan Kompetensi Tahun 2022

URAIAN ASSESSMENT	REALISASI
A. Full Assessment/Neurobehaviour	2.296
1. Pejabat Struktural	444
2. Pejabat Kesatkeran	411
3. Pejabat Fungsional	953
4. Pelaksana S1 ke atas	488
B. Hanya Neurobehaviour	937
1. Pejabat Struktural	36
2. Pejabat Kesatkeran	901
C. Quasi Assessment/ Hanya Potensi	1.086
1. Pelaksana S1 ke atas usia 50-53 tahun (gol IIIb ke atas) (Potensi+CPUPR)	390
2. Pelaksana D3 ke bawah	696
3. Seleksi PPPK	0
TOTAL	4.319

Sumber: Laporan Bulanan Balai Penilaian Kompetensi

Tabel 4.4. Capaian Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan Tahun 2022

Belum Memenuhi Syarat	Memenuhi Syarat	Memenuhi Syarat dengan Pengembangan
607	2.223	447

Sumber: Laporan Bulanan Balai Penilaian Kompetensi

Tidak tercapainya target baik Renstra maupun DIPA disebabkan karena adanya pemotongan anggaran pelaksanaan *assessment* sebesar Rp.2.631.771.000,-. Di tahun 2022 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.

Tantangan dalam *assessment* di tahun 2022 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. Tindak lanjut untuk masalah ini di tahun 2023 adalah berkoordinasi dengan bagian kepegawaian masing-masing unit organisasi sehingga bisa mendapatkan informasi yang lebih *update*.

- d. Di kegiatan Pemetaan Karir ASN PUPR, pada Renstra jumlah ASN PUPR yang dipetakan karirnya sebanyak 860 orang, sedangkan berdasar DIPA dan PK sebanyak 249 orang. Adapun capaian pemetaan karir ASN PUPR di tahun 2022 ini sebanyak 624 orang, yang terdiri dari 249 orang calon suksesor dan 375 orang yang mengikuti *coaching and mentoring*, atau 72,56% dari target Renstra dan 250,60% dari target DIPA.

Target di DIPA hanya 249 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 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 96,80%, 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, tersusunnya instrument MR di BPSDM, dikembangkannya e-risk, pendampingan pemeriksaan BPK, pendampingan penanganan pelanggaran, 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 2022 capaiannya adalah 3 laporan sesuai target DIPA (100%), yaitu Laporan Fasilitas Pokja Reformasi Birokrasi Manajemen SDM Kementerian PUPR, Laporan Dukungan Manajemen Internal Pusat Pengembangan Talenta, dan Laporan Penataan dan Pendataan Aset. Adapun capaian keuangan sebesar 98,64%.

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, 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 18 unit di target DIPA. Di tahun 2022 ini capaiannya adalah 30 Unit atau 166,67% dari target DIPA atau 1 layanan sesuai target Renstra, dengan capaian keuangan sebesar 98%. Capaian yang melebihi target DIPA disebabkan 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 98,77%.

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 97,49%, 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 2023, revisi DIPA 2022, penyusunan PK, Rencana Aksi, Laporan Keuangan, Laporan BMN, dan laporan kinerja bulanan dan tahunan. Efisiensi anggaran dilakukan terhadap perjalanan dinas karena kegiatan dilaksanakan secara luring 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 2022 target dari persentase ASN yang dikembangkan talentanya sebesar 1,2%, dan tercapai 3,12%. 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. 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 2022 sebesar 25%, dan capaiannya 95%. 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 2022 Pusat Pengembangan Talenta melaksanakan 1 kegiatan penyusunan peraturan terkait talenta, yaitu SE Pedoman Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi. Dengan target persentase penyelesaian peraturan terkait talenta 100% di tahun 2022, 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 mandiri yang dilaksanakan oleh Bidang Kepatuhan Intern BPSDM, berdasarkan penilaian terhadap komponen struktur dan proses, nilai maturitas SPIP Terintegrasi BPSDM sebesar 3,92.

Berdasarkan hasil penilaian, meskipun sudah melebihi target, terdapat beberapa aspek yang masih bisa ditingkatkan dalam peningkatan maturitas penyelenggaraan SPIP di BPSDM, antara lain peningkatan komitmen pimpinan di level unit kerja/UPT dalam implementasi SPIP dan diintegrasikan dengan aspek manajemen yang lain seperti Sistem Manajemen Mutu (SMM), RB, dan pembangunan ZI, serta mendorong unit kerja/UPT untuk menerapkan SPIP terintegrasi secara terus-menerus dan utuh dalam 1 siklus sehingga didapatkan data baseline untuk menilai efektivitas pengendalian risiko pada tahun berikutnya.

e. Indeks Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta 82,94

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 sarana dan prasarana perkantoran/kerumahtanggaan berdasarkan hasil survey terhadap 30 PNS Pusat Pengembangan Talenta, nilai pengelolaan BMN diukur oleh Tim dari Sekretariat BPSDM, dan ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan. Dari target nilai 77 di PK Kepala Pusat Pengembangan Talenta, capaian nilai yang diperoleh adalah 82,94, sehingga kinerja layanan internal melebihi target yang telah ditetapkan.

f. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta 96,75

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 91 di tahun 2022, Pusat Pengembangan Talenta berhasil mencapai nilai 96,75. Hal ini berarti kinerja

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2022 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. Selain itu adanya perubahan dalam sistem penilaian kinerja pegawai sesuai PermenPANRB No. 08/2021 untuk SKP Semester I dan PermenPANRB No. 06/2022 untuk SKP Semester II yang cukup kompleks dan menyulitkan pegawai untuk mengisinya.

Output lain yang tidak memenuhi target nya adalah penilaian potensi dan kompetensi yang disebabkan karena adanya pemotongan anggaran untuk penilaian potensi dan kompetensi, sehingga meskipun asesmen dilaksanakan secara daring, anggaran tersisa tetap tidak cukup untuk melaksanakan asesmen sesuai target. Sedangkan untuk pemetaan karir, meskipun target Renstra tidak tercapai, target DIPA dan PK dapat tercapai melebihi target sebesar 250,60%. 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*.

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 98,29% dengan capaian fisik 100% menunjukkan adanya efisiensi anggaran. Efisiensi anggaran terjadi karena adanya perubahan metode pelaksanaan kegiatan dari tatap muka luring menjadi daring, seperti 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 2022

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 4.5.

Tabel 4.5. Perbandingan Target DIPA dengan Capaian Tahun 2022

No	Sasaran Kegiatan	Satuan	Target DIPA 2022	Capaian	Kinerja
Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta					
1 Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria					
	a. NSPK Pengembangan Talenta	Dokumen	1	1	100%
	b. NSPK Kepatuhan Internal	Dokumen	1	1	100%
2 Penyelenggaraan Pengembangan Talenta					
	a. Jumlah orang yang dinilai Kompetensinya	Orang	4.500	4.319	95,98%
	b. Jumlah orang yang dipantau Kinerjanya	Orang	21.575	20.735	96,11%
	c. Jumlah orang yang dipetakan Karirnya	Orang	249	624	251%
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	18	30	167%
	c. Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan	1	1	100%

Sumber: Pengolahan Laporan Evaluasi Bulanan PPT

Keterangan:

≥95%	ON TRACK	<95% dan ≥ 75%	PERLU KERJA KERAS	< 75%	SULIT TERCAPAI
------	----------	----------------	-------------------	-------	----------------

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa bila disandingkan dengan DIPA Tahun 2022 maka kinerja Pusat Pengembangan Talenta sudah *on track* meskipun masih ada yang tidak tercapai 100%. Tidak tercapainya 100% disebabkan karena adanya pemotongan anggaran *assessment*, serta tidak sesuainya jumlah PNS eksisting dengan jumlah target (eksisting lebih sedikit dari target). Meskipun demikian, capaian masih di atas 95% sehingga masih *on track*.

Perbandingan target Perjanjian Kinerja Kepala Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2022 dapat dilihat dalam Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Perbandingan Target Perjanjian Kinerja dengan Capaian Tahun 2022

NO	OUTCOME/OUTPUT/INDIKATOR	TARGET	CAPAIAN	KINERJA
Pengembangan Talenta ASN				
1	Persentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	1,2%	3,12%	260%
2	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	25%	95%	380%
3	Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta	100%	100%	100%
Output				
a.	Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	4.500	4.319	96%
b.	Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya	93%	96,11%	103,34%
c.	Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	249	624	250,60%
Pelaksanaan Kepatuhan Internal				
1	Nilai Maturitas SPIP/Penerapan Manajemen Risiko BPSDM	3,4	3,3	97,06%
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	77	82,94	107,71%
2	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	91	96,75	106,32

Sumber: Pengolahan Laporan Evaluasi Bulanan PPT

Keterangan:

≥95%	ON TRACK	<95% dan ≥ 75%	PERLU KERJA KERAS	< 75%	SULIT TERCAPI
------	----------	----------------	-------------------	-------	---------------

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa kinerja Pusat Pengembangan Talenta *on track* atau sudah sesuai dengan target bila disandingkan dengan target dalam Perjanjian Kinerja. Meskipun ada *output* yang tidak mencapai 100% yaitu jumlah ASN yang dinilai kompetensinya karena adanya pemotongan anggaran, akan tetapi kinerjanya tetap *on track* karena di atas 95%.

4.2.2 Perbandingan Target Renstra dengan Capaian Tahun 2022

Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta apabila dibandingkan dengan target Renstra di Tahun 2022 adalah sebagaimana tertera dalam Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Perbandingan Target Renstra dengan Capaian Tahun 2022

No	Sasaran Kegiatan	Satuan	Target Renstra 2022	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	624	72,56%
Output:					
1 Pengembangan Talenta ASN					
1.1.	Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.320	4.319	68,34%
1.2.	Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22.086	20.735	93,88%
1.3.	Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	624	72,56%
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

Keterangan:

≥95%	ON TRACK	<95% dan ≥ 75%	PERLU KERJA KERAS	< 75%	SULIT TERCAPAI
------	----------	----------------	-------------------	-------	----------------

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2022 sebagian besar sudah *on track*, meskipun ada beberapa *output* yang perlu kerja keras dan sulit tercapai 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 perbedaan antara capaian dengan target Renstra.

4.2.3. Perbandingan Capaian Tahun 2022 dengan Capaian Tahun 2021

Berdasarkan Perjanjian Kinerja (PK) Kepala Pusat Pengembangan Talenta, kinerja capaian *outcome* Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2022 terdapat kenaikan bila dibandingkan tahun 2021, yaitu dari 77,79% menjadi 260%, sehingga terdapat kenaikan kinerja sebesar 334,23%. Hal ini disebabkan berubahnya target pengembangan talenta dalam PK yang tidak berdasarkan Renstra namun berdasarkan DIPA atau anggaran. Namun bila berdasarkan Renstra, terdapat penurunan kinerja, yaitu dari 77,79% menjadi 72,56%. Penurunan ini disebabkan karena berkurangnya anggaran dalam kegiatan pengembangan talenta di tahun 2022 bila dibandingkan dengan anggaran tahun 2021, sementara target tetap, sehingga capaian berkurang dibandingkan dengan tahun lalu. Adapun kinerja jumlah ASN yang dikembangkan talentanya bila berdasarkan PK naik karena target di tahun 2022 menyesuaikan dengan pagu DIPA, sedangkan target PK di tahun 2021 sesuai dengan Renstra.

Untuk capaian output pengembangan talenta, terjadi penurunan jumlah capaian di tahun 2022 bila dibandingkan dengan capaian tahun 2021. Secara umum hal ini disebabkan karena adanya penurunan anggaran untuk kegiatan penilaian potensi dan kompetensi, pemantauan kinerja, dan pemetaan karier di tahun 2022 dibandingkan dengan tahun 2021. Secara khusus dapat dijelaskan secara detail sebagai berikut.

Dalam kegiatan penilaian potensi dan kompetensi terdapat pemotongan anggaran karena adanya *automatic adjustment*, sehingga capaian assessment tidak dapat terpenuhi. Dalam kegiatan pemantauan kinerja, terdapat penurunan kinerja karena capaian juga turun. Hal ini disebabkan karena berkurangnya jumlah ASN di Kementerian PUPR di tahun 2022 dibandingkan dengan tahun 2021. Selain itu adanya perubahan peraturan terkait manajemen kinerja pegawai ASN di tahun 2021 dan tahun 2022 yang cukup kompleks, yang menyulitkan pegawai menyusun kinerja individu (SKP). Hal ini sangat mempengaruhi kinerja Pusat Pengembangan Talenta dalam mencapai targetnya. Adapun kegiatan pemetaan karir terlihat terdapat penurunan kinerja untuk capaian targetnya. Padahal hal ini disebabkan karena naiknya target pemetaan karier dalam PK di tahun 2021 yaitu 50 orang menjadi 249 orang di tahun 2022, sehingga perbedaan capaian dan target sangat besar.

Untuk *output* kegiatan kepatuhan intern, kinerja Pusat Pengembangan Talenta stabil 100% di tahun 2022 dan 2021.

Adapun capaian Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2022 ini apabila dibandingkan dengan capaian tahun 2021 secara lebih detail adalah seperti yang tertuang dalam tabel 4.8.

Sedangkan perbandingan capaian kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020-2022 dapat dilihat dalam tabel 4.9.

Tabel 4.8. Perbandingan Capaian Tahun 2021 -2022

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/Indikator/Output	Satuan	Target				Capaian			% Kinerja			
		Renstra		PK					Renstra		PK	
		2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	
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	1,20%	669	624	77,79%	72,56%	77,79%	260%	
Output:												
A. Pengembangan Talenta ASN												
1.1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.320	6.320	5.000	4.500	7.353	4.319	116,34%	68,34%	147,06%	95,98%	
2.2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22.086	22.086	22.000	93%	21.326	20.735	96,56%	93,88%	96,94%	96,11%	
3.3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	860	50	249	669	624	77,79%	72,56%	1338,00%	250,60%	
B. Pelaksanaan Kepatuhan Internal												
1.1.1. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	2	2	2	100%	100%	100%	100%	
2.2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	1	1	1	100%	100%	100%	100%	

Sumber: Pengolahan Laporan Evaluasi Bulanan PPT

Tabel 4.9. Perbandingan Capaian Tahun 2020 -2022

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/Indikator/Output	Satuan	Target						Capaian						% Kinerja					
		Renstra			PK									Renstra			PK		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022			
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	1,20%	1.254	669	624	145,81%	77,79%	72,56%	145,81%	77,79%	260%		
Output:																			
A. Pengembangan Talenta ASN																			
1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7.820	6.320	6.320	4.735	5.000	4.500	4.377	7.353	4.319	55,97%	116,34%	68,34%	92,44%	147,06%	95,98%			
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	21.497	22.086	22.086	22.906	22.000	93%	20.908	21.326	20.735	97,26%	96,56%	93,88%	91,28%	96,94%	96,11%			
3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	860	860	150	50	249	1.254	669	624	145,81%	77,79%	72,56%	836,00%	1338%	250,60%			
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	100%	100%	100%	100%	100%	100%			
2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	100%	100%	100%	100%	100%			

Sumber: Pengolahan Laporan Evaluasi Bulanan PPT

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 mendorong 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 4.10. Perbandingan Capaian Kinerja 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 2022 adalah sebesar Rp. 12.892.870.000,00 sesuai dengan DIPA Satuan Kerja Pusat Pengembangan

Talenta tahun 2022 Nomor: SP DIPA-033.15.1.400834/2022 tanggal 17 November 2021. Pada bulan Januari 2022 telah dilakukan Revisi 1 DIPA pada 14 Desember 2021. Tidak ada perubahan pagu dalam Revisi 1 ini, tapi dilakukan pemblokiran belanja pegawai sebagai dana cadangan penanganan Pandemi Covid-19 sebesar Rp.233.000.000,00. Sedangkan pada 18 April dan 7 Juli 2022 dilakukan revisi ke-2 dan ke-3 DIPA, dengan tujuan untuk melakukan Revisi Hal III DIPA yang dilakukan di setiap awal triwulan. Tidak ada perubahan pagu juga dalam revisi ke-2 dan 3 DIPA.

Pada tanggal 18 Oktober 2022 dilakukan revisi ke-4 DIPA dengan perubahan DIPA karena ada penambahan anggaran untuk gaji pegawai sebesar Rp.300.000.000,- sehingga DIPA berubah menjadi Rp.13.192.570.000,00. Revisi DIPA terakhir yaitu revisi ke-5 pada tanggal 30 November 2022 untuk revisi POK.

Di Tahun 2022, realisasi anggaran Pusat Pengembangan Talenta sebesar Rp.12.966.516.000,- atau 98,29%, dengan sebagian besar 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 96,75 (Tabel terlampir). Capaian ini melebihi dari target PK Pusat Pengembangan Talenta sebesar 91. Sedangkan untuk realisasi anggaran terdapat kenaikan realisasi di tahun 2022 ini yaitu 98,29 % bila dibandingkan dengan tahun 2021 sebesar 92,86%, sehingga terdapat kenaikan kinerja realisasi anggaran sebesar 105,85%.

Efisiensi pelaksanaan anggaran dilaksanakan Pusat Pengembangan Talenta melalui optimalisasi penggunaan 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. 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 2020

Pada tahun 2021 telah dilaksanakan evaluasi internal pelaksanaan SAKIP tahun 2020 di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan evaluasi tersebut terdapat beberapa rekomendasi pelaksanaan SAKIP 2020 yang perlu ditindaklanjuti oleh Pusat Pengembangan Talenta untuk meningkatkan akuntabilitas kinerjanya. Rekomendasi yang telah ditindaklanjuti antara lain:

Tabel 4.11. Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP Tahun 2021

No	Rekomendasi 2021		Tindak Lanjut 2022
1	Perencanaan Kinerja	a. Perlu menyelesaikan penyusunan draft revisi Renstra Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020-2024	Telah disusun Draft Midterm Review Renstra Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020-2024
		b. Dokumen Rencana Aksi perlu menyajikan analisis capaian serta memuat perubahan/revisi dari Perjanjian Kinerja	Terdapat perbaikan Rencana Aksi yang memuat analisis capaian serta memuat perubahan/revisi dari Perjanjian Kinerja
2	Pengukuran Kinerja	a. Melengkapi Standar Operasional Prosedur (SOP) pengumpulan data kinerja yang telah disusun dengan menyertakan penanggungjawab pengumpulan data kinerja.	SOP pengumpulan data kinerja telah berupa draf SOP (menunggu pengesahan)
		b. Dokumen monev kinerja bulanan perlu menyajikan seluruh informasi terkait progress capaian yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja.	Dokumen monev kinerja bulanan telah menyajikan seluruh informasi terkait progress capaian yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja.
		c. Mendokumentasikan kegiatan yang dilakukan sebagai bukti tindak lanjut atas rekomendasi yang tercantum di dalam dokumen pengukuran (Monev Kinerja Bulanan).	Kegiatan yang dilakukan sebagai bukti tindak lanjut atas rekomendasi yang tercantum di dalam dokumen pengukuran (Monev Kinerja Bulanan) telah didokumentasikan.
3	Pelaporan Kinerja	Perlu menyajikan seluruh informasi terkait capaian yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja.	Informasi terkait capaian yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja telah disajikan.
4	Evaluasi Kinerja	Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi SAKIP Tahun 2021 serta mendokumentasikan tindak lanjut tersebut dalam Laporan Kinerja	Dilakukan penyampaian progres tindak lanjut dari evaluasi SAKIP 2021

5	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	Melaksanakan kegiatan dalam upaya pencegahan korupsi.	a. Telah dilakukan evaluasi profil risiko pusat Pengembangan Talenta terutama risiko fraud b. Telah dilaksanakan kegiatan internalisasi berakhlak dan penerapan SPIP
---	--	---	---

4.4.2. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2022

Pusat Pengembangan Talenta selain melaksanakan tugas dan fungsi di bidang pengembangan talenta dan kepatuhan intern juga melaksanakan tugas selaku Koordinator Kelompok Kerja Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Kementerian PUPR, yang memiliki tanggung jawab untuk mengkoordinir, menyusun dan melaksanakan Rencana Aksi dan Rencana Kerja pada lingkup pengembangan sumber daya manusia di Kementerian PUPR.

Adapun capaian Pusat Pengembangan Talenta dalam melaksanakan tugas Pokja Sistem Manajemen SDM Kementerian PUPR adalah:

1. Telah Menyusun Draft SE Menteri PUPR tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Kementerian PUPR. Pedoman pengelolaan kinerja Pegawai ini disusun berdasarkan Permen PANRB No. 06 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang menitikberatkan pada pengembangan kinerja Pegawai, pemenuhan Ekspektasi Pimpinan, dialog kinerja yang intens antara Pimpinan dan Pegawai, pencapaian kinerja organisasi, dan hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai.
2. Pengembangan aplikasi penilaian kinerja pegawai (e-Kinerja) sesuai Permen PANRB No.06 Tahun 2022. Dengan terbitnya Peraturan Menteri PANRB No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN dimana ditekankan pentingnya intensitas dialog kinerja antara pimpinan dan bawahan dalam pencapaian target kinerja, maka perlu dilakukan pengembangan aplikasi e-Kinerja untuk mengakomodasi beberapa kegiatan dalam pengelolaan kinerja sesuai Permen PANRB tersebut.

Beberapa aspek penilaian yang sebelumnya hanya diintegrasikan ke dalam aplikasi, kini sudah dapat diimplementasikan. Peningkatan menu, fitur dan fungsi ini sudah dioptimalkan selama penggunaan dengan mempertimbangkan beberapa hal. Visibilitas merupakan poin penting dalam pengembangan sehingga pengguna bisa

dengan mudah memahami pengoperasian aplikasi ini. Peningkatan dalam segi visibilitas dapat dilihat pada komponen umum dalam aplikasi seperti beranda, menu aplikasi dan menu-menu lainnya.

3. Pelaksanaan *Coaching Clinic* terhadap 375 orang pegawai PUPR. Kegiatan *coaching* diberikan setelah pegawai mengetahui hasil penilaian potensi dan kompetensinya (gap kompetensi), melalui *Coaching Clinic* (CC). CC diikuti Pejabat Tinggi Pratama, administrator, pengawas, Kasatker, PPK, pejabat fungsional, pelaksana, dan mahasiswa Superspesialis. Kegiatan CC ini bertujuan memberikan pendampingan pengembangan karir kepada pegawai melalui penyampaian hasil *assessment*, *group coaching*, penyusunan rencana tindak lanjut serta penyusunan rencana karir melalui aplikasi e-karier sehingga pegawai dapat menyusun langkah konkrit dalam pengembangan dirinya.
4. Melaksanakan Bimbingan Teknis Pengelola Kinerja dan menyelenggarakan Klinik SKP. Untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja, menyamakan persepsi pimpinan tentang pengelolaan kinerja, serta memfasilitasi PNS dalam penyusunan SKP tahun 2022, maka dilaksanakan kegiatan Bimbingan Teknis Pengelola kinerja dan Klinik SKP. Pengelola Kinerja adalah pengelola kepegawaian setiap Unor yang ditetapkan berdasarkan SK Sekretaris Jenderal Kementerian PUPR, yang akan membantu melaksanakan pengelolaan kinerja di setiap Unor. Mereka akan membantu internalisasi dan memberikan pemahaman terkait pengelolaan kinerja di masing-masing Unor, serta berkoordinasi dan melaporkan hasil pelaksanaan pengelolaan kinerja pegawai kepada Pusat Pengembangan Talenta.
5. Pengembangan aplikasi e-nominasi dan e-Karier. Sistem aplikasi manajemen ASN yang dikembangkan di Kementerian PUPR cukup banyak, dan memerlukan integrasi data serta pengembangan sesuai kebutuhan sistem. pengembangan aplikasi e-nominasi berupa pengembangan aplikasi untuk mengakomodir kebutuhan pengambil kebijakan, pengembangan instrument penilaian potensi dan kompetensi berbasis teknologi informasi berupa pengembangan aplikasi psikotest online, serta pengembangan aplikasi e-karier berupa pengembangan dengan penambahan menu yang dibutuhkan pegawai, RPI yang telah mengusung proyek unggulan pegawai, serta penyesuaian aplikasi untuk berbagai jenis *coaching clinic* (*classical*, *massive*).

4.5. Penghargaan

Di Tahun 2022 Pusat Pengembangan Talenta berhasil mendukung Kementerian PUPR dalam meraih kembali memperoleh penghargaan untuk manajemen SDM-nya. Penghargaan diperoleh dari BKN, yaitu BKN Award Peringkat 1 Kategori Implementasi

Penerapan Manajemen Kinerja untuk Kementerian Tipe Besar. Kategori ini diberikan kepada instansi yang mendapatkan nilai kategori A berdasarkan hasil Pengawasan dan Pengendalian Implementasi Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) Manajemen ASN.

Gambar 4.1. Peringkat 1 Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja Kategori Kementerian Tipe Besar Tahun 2022



Di tahun 2022 Pusat Pengembangan Talenta melakukan inovasi dalam pelaksanaan penilaian potensi agar lebih efektif dan efisien, yaitu dengan membangun aplikasi *psikotest online*. Aplikasi ini dibangun agar pelaksanaan penilaian potensi menjadi lebih cepat dan mudah, dan telah digunakan dalam penilaian potensi bagi pegawai D3 ke bawah.



BAB 5

KELOMPOK KERJA PEKERJAAN UMUM

5 PENUTUP

5.1 Permasalahan

Tahun 2022 meskipun pandemi Covid-19 masih berlangsung, kegiatan sudah berjalan dengan normal. Banyak kegiatan yang dilaksanakan untuk mengejar ketertinggalan di tahun 2020-2021. Meskipun kegiatan sudah dilaksanakan dengan normal, anggaran masih terpengaruh penanganan pandemi sehingga banyak kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran terbatas, namun tetap dituntut untuk memenuhi target Renstra. 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. Bidang KI belum banyak dilibatkan dalam kegiatan yang terkait Audit Kinerja sehingga terkendala dalam merumuskan *lesson learnt* audit, rendahnya kesadaran unit-unit kerja untuk melaksanakan siklus MR sesuai dengan SE o4/SE/M/2021, serta masih adanya resistensi dari beberapa Satker dalam menindaklanjuti rekomendasi LHP BPK RI terkait surat teguran dan saksi administratif;
3. Dinamisnya peraturan terkait penyusunan SKP yang berubah pada bulan April 2022 dan harus diterapkan di tahun berjalan, sehingga membutuhkan waktu untuk internalisasi metode terbaru;
4. Masih banyak SKP belum menunjukkan keterhubungan antara kontribusi kinerja individu pada kinerja organisasi, dan mayoritas SKP masih berbasis *output* saja bukan *outcome*. Selain itu aplikasi e-Sakip dan e-Kinerja belum menjadi basis *reward and punishment*;
5. Terdapat perubahan metode penyusunan dan penilaian SKP sehingga perlu disesuaikan kembali pada aplikasi e-Kinerja dan membutuhkan waktu untuk pengembangan fitur-fitur terbaru dan sosialisasi penggunaannya;
6. Keterbatasan pagu anggaran terhadap target renstra yang tetap yaitu 860 pegawai sedangkan alokasi anggaran adalah untuk 249 pegawai;
7. Berdasarkan hasil survey terhadap para peserta yang sudah mengikuti *coaching clinic*, tidak semuanya yang sudah mengisi Rencana Pengembangan Individu (RPI) telah menjalankan RPI yang mereka susun;
8. *Gap* antara jumlah SDM Pusat Pengembangan Talenta berdasarkan Anjab/ABK dengan kondisi eksisting, terutama untuk Bidang Kepatuhan Intern;

9. Masih tidak updatenya data pegawai di e-HRM. Hal ini menyebabkan diantaranya:
 - Sulit untuk menghubungi peserta asesmen karena nomor HP yang tertera di e-HRM sudah tidak aktif;
 - Jabatan yang tidak *update* khususnya untuk jabatan fungsional juga membuat standar asesmen dan pengelompokan peserta ketika asesmen menjadi tidak sesuai;
 - Status pegawai yang tidak *update* seperti meninggal dunia atau sudah mengundurkan diri dari Kementerian PUPR membuat pegawai dengan status tersebut masih terpanggil mengikuti asesmen.
10. Surat undangan yang terlambat sampai ke peserta dikarenakan belum didisposisi oleh atasan sehingga peserta yang melakukan konfirmasi kehadiran kurang dari 80%; dan
11. Jumlah jabatan fungsional asesor SDM Aparatur (Asesor Internal) masih terbatas dan tidak sebanding dengan target asesmen.

5.2 Rekomendasi dan Tindak Lanjut

Untuk perbaikan dan peningkatan kinerja Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2023, perlu dilakukan berbagai upaya melalui beberapa strategi, antara lain:

1. Melakukan upaya berkelanjutan dalam pencegahan terjadinya risiko termasuk pendokumentasian kegiatan sebagai bukti dukung dalam pemenuhan lembar kerja MR, SPIP, PIPK, ZI dan RB;
2. Terus melakukan pendampingan dan pengendalian terkait KI&MR terhadap seluruh Unit Kerja di BPSDM;
3. Terus melanjutkan kegiatan pendampingan penyusunan SKP antara lain melalui penyediaan *help desk* berupa Klinik SKP baik secara luring maupun daring;
4. Memfasilitasi penyusunan dan penilaian SKP ke dalam aplikasi e-Kinerja untuk seluruh unit kerja, serta terus melaksanakan koordinasi dengan BKO dan Biro PAKLN untuk mengintegrasikan e-Sakip dengan e-Kinerja dan keterkaitannya dengan *rewards and punishment*;
5. Melanjutkan penyusunan standar kompetensi dalam rangka perubahan Permen PUPR No.07 Tahun 2020, menyesuaikan dengan SOTK Kementerian PUPR yang baru dan perubahan butir-butir jabatan fungsional PUPR;
6. Melakukan inovasi dalam metode pelaksanaan *Coaching Clinic* sehingga dalam pelaksanaannya dapat diaplikasikan ke lebih banyak orang dengan anggaran tetap;
7. Selain itu diperlukan internalisasi kepada pengelola kepegawaian Unor peserta *Coaching Clinic* untuk dapat memantau bahkan memfasilitasi rencana pengembangan individu para pegawai yang telah mengikuti *Coaching Clinic*;

8. Berkoordinasi dengan bagian kepegawaian masing-masing unit organisasi sehingga bisa mendapatkan informasi yang lebih *update*. Telah dibentuk pula grup WhatsApp Balai Penilaian Kompetensi bersama kepegawaian masing-masing unsur untuk mengkoordinasikan pegawai-pegawai yang akan dipanggil asesmen agar tiap kepegawaian dapat mengkonfirmasi peserta yang akan diundang statusnya masih berada di Kementerian PUPR dan menjabat jabatan yang tertera serta dapat memberikan nomor HP yang terupdate.
9. Notifikasi bagi peserta yang akan mengikuti asesmen akan dibuat melalui aplikasi BRAVO sehingga informasi mengenai pemanggilan asesmen dapat diketahui lebih cepat oleh para peserta.
10. Strategi untuk memenuhi kebutuhan asesor dalam mencapai target asesmen, sementara masih memaksimalkan sumber daya dari asesor eksternal.
11. Membekali dengan mengikutsertakan dalam diklat, bimtek, atau sejenis untuk meningkatkan kompetensi SDM. Mengharapkan adanya tambahan pegawai (PNS/CPNS) untuk mengisi tugas administrasi perkantoran dan kesatkeran, yang saat ini kami sangat kekurangan.

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



SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN

TAHUN ANGGARAN 2022

NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2022



DS_3043-7587-6610-0286

A. Dasar Hukum:

- UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- UU No. 6 Tahun 2021 tentang APBN TA 2022

B. Dengan ini diizinkan Alokasi Anggaran Untuk:

1. Kementerian Negara/Lembaga : (003) 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. 12.892.570.000 (DUA BELAS MILIAR DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA JUTA LIMA RATUS TUJUH PULUH 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 :

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni
2. PNBP
PNBP TA Berjalan
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri
- Pinjaman Luar Negeri
- Hibah Luar Negeri

D. Pencairan dana dilakukan melalui :

1. KPPN, JAKARTA V

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

- DIPA Pelikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
- DIPA Pelikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
- DIPA Pelikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/penggesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
- Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA disisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
- Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Pelikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
- Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Pelikan 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 Pelikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2022 sampai dengan 31 Desember 2022.

Terlampir

Rp.	12.892.570.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
Rp.	0	- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
Rp.	0	5. Hibah Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0
(139) Rp.	12.892.570.000			

Jumlah Uang

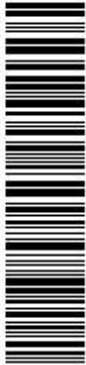
Jakarta, 17 November 2021
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196812301991021001



**SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2022**

NOMOR : SP DIPA - 033.15.1.400834/2022



08 5623-2300-1874-1908

A. Dasar Hukum:

1. UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2. UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3. UU No. 6 Tahun 2021 tentang APBN TA 2022

B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:

1. Kementerian Negara/Lembaga : (003) 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. 12.892.570.000 (DUA BELAS MILIAR DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA JUTA LIMA RATUS TUJUH PULUH RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04 50 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni
2. PNBP
PNBP TA Berjalan
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri
- Pinjaman Luar Negeri
- Hibah Luar Negeri

D. Pencairan dana dilakukan melalui :

1. KPPN JAKARTA V

E. Penjelasan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

1. DIPA Pelikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Pelikan ini dibuat secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentikasi).
3. DIPA Pelikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/penggesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA disisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Pelikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Pelikan dengan database RKA-KL-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-KL-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Pelikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2022 sampai dengan 31 Desember 2022.

Terlampir

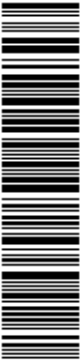
Rp.	12.892.570.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
		- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
		5. Hibah Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0

Jumlah Uang

Jakarta, 17 November 2021
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2022
NOMOR : DIPA-033.15.1.400834/2022
IV A. B L O K I R



03 5923-2300-1874-1906

Kementerian Negara/Lembaga : [003] KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
Unit Organisasi : [15] Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi : [01] DKI JAKARTA
Kode dan Nama Saklar : [400834] PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

Halaman : IV.A. 1
(dalam ribuan rupiah)

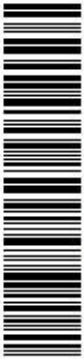
KODE	URAIAN	KODE	URAIAN
400834	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA		
	Jumlah Dana yang tidak dapat dicairkan		Rp. 233.000
	51 BELANJA PEGAWAI		Rp. 233.000
003.15.WA	Program Dukungan Manajemen		
5596	Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia		
5596.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal		
	512411 Belanja Pegawai (Tunjangan Khusus/Kegiatan/Kinerja)(RM)		
	Tidak Dapat Dicairkan		Rp. 233.000
	Automatic Adjustment		
	Disposisi: Automatic Adjustment		

Jakarta, 17 November 2021
a.n. MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
SEKRETARIS JENDERAL
ad.
Mohammad Zainal Fatah
NIP. 1966110211996031001



**SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2022**

NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2022



08 5623-2360-1874-1908

A. Dasar Hukum:

- 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- 3.UU No. 6 Tahun 2021 tentang APBN TA 2022

B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:

1. Kementerian Negara/Lembaga : (003) KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. Unit Organisasi : (15) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Provinsi : (01) DKI JAKARTA
4. Kode/Nama Saker : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
Sebesar : Rp. 12.892.570.000 (DUA BELAS MILIAR DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA JUTA LIMA RATUS TUJUH PULUH 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 :

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni

2. PNBP

PNBP TA Berjalan

3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri

- Pinjaman Luar Negeri

- Hibah Luar Negeri

D. Pencairan dana dilakukan melalui :

1. KPPN JAKARTA V

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

1. DIPA Pelikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Pelikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Pelikan 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 disisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Pelikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Pelikan 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 Pelikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2022 sampai dengan 31 Desember 2022.

Terlampir

Rp.	12.892.570.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
		- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
		5. Hibah Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0

Jumlah Uang

Jakarta, 17 November 2021
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

Isd.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001



SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2022

NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2022



08 5623-2360-18744-1028

A. Dasar Hukum:

- UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- UU No. 6 Tahun 2021 tentang APBN TA 2022

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 Saker | : (400834) | PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA |
| Sebesar | : Rp. | 12.892.570.000 (DUA BELAS MILIAR DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA JUTA LIMA RATUS TUJUH PULUH 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 :

C. Sumber Dana Berasal Dari :

- Rupiah Murni
- PNBP

PNBP TA Berjalan

- Pinjaman/Hibah Luar Negeri
- Pinjaman Luar Negeri
- Hibah Luar Negeri

D. Pencairan dana dilakukan melalui :

- KPPN JAKARTA V

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

- DIPA Pelikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
- DIPA Pelikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
- DIPA Pelikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan selanjutnya dan pencairan dana/penggesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
- Rencana Pencairan Dana dan Pelaksanaan Pencairan yang tercantum dalam Halaman III DIPA ini sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
- Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Pelikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
- Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Pelikan dengan database RKA-KL-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-KL-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
- DIPA Pelikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2022 sampai dengan 31 Desember 2022.

Terlampir

Rp.	12.892.570.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
Rp.	0	- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
Rp.	0	5. Hibah Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0
(139) Rp.	12.892.570.000			

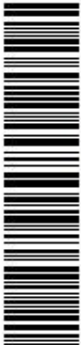
Jumlah Uang

Jakarta, 17 November 2021
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATRIWATA
NIP. 196612301991021001



**SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2022**
NOMOR : SP DIPA - 033.15.1.400834/2022



DS 802-1700-1776-8277

A. Dasar Hukum:

- UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
- UU No. 6 Tahun 2021 tentang APBN TA 2022

B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:

- Kementerian Negara/Lembaga : (033) KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
- Unit Organisasi : (15) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Provinsi : (01) DKI JAKARTA
- Kode/Nama Satker : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
- Sebesar : Rp. 13.192.570.000 (TIGA BELAS MILIAR SERATUS SEMBILAN PULUH DUA JUTA LIMA RATUS TUJUH PULUH 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 :

C. Sumber Dana Berasal Dari :

- Rupiah Murni
- PNSBP
PNSBP TA Berjalan

- Pinjaman/Hibah Luar Negeri
- Pinjaman Luar Negeri
- Hibah Luar Negeri

D. Pencatatan dana dilakukan melalui :

- KPPN JAKARTA V

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

- DIPA Pelikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
- DIPA Pelikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
- DIPA Pelikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
- Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penarikan dalam Halaman III DIPA, diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
- Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tercantum dalam DIPA Pelikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
- Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Pelikan dengan database RKA-KL-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-KL-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
- DIPA Pelikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2022 sampai dengan 31 Desember 2022.

Terlampir

Rp.	13.192.570.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
		- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
		5. Hibah Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0
	(139) Rp.			13.192.570.000

Jumlah Uang

Jakarta, 17 November 2021
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN

TAHUN ANGGARAN 2022

NOMOR : DIPA- 033.15.1.400834/2022

IV A. B L O K I R

Kementerian Negara/Lembaga : [033]

Unit Organisasi : [16]

Provinsi : [01]

Kode dan Nama Saliter : [400834] PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

DKI JAKARTA

PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

Barcode

DS 6022-1700-1776-6077

Halaman : IV.A. 1

(dalam ribuan rupiah)

KODE	URAIAN	KODE	URAIAN

Jakarta, 17 November 2021

a.n. MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SEKRETARIS JENDERAL

td.

Mohammad Zainal Fatah

NIP 1966110211996031001



**SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2022**

NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2022



03-8022-1730-1776-6277

A. Dasar Hukum:

- 1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- 2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Pembendaharaan Negara.
- 3.UU No. 6 Tahun 2021 tentang APBN TA 2022

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. 13.192.570.000 (TIGA BELAS MILIAR SERATUS SEMBILAN PULUH DUA JUTA LIMA RATUS TUJUH PULUH 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 :

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni
2. PNBP
PNBP TA Berjalan
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri
- Pinjaman Luar Negeri
- Hibah Luar Negeri
- D. Pencairan dana dilakukan melalui :
1. KPPN JAKARTA V
- 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 dibuat secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentikasi).
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-KL-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-KL-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2022 sampai dengan 31 Desember 2022.

Terlampir

Jumlah Uang

Rp.	13.192.570.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
		- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
		5. Hibah Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0
	(139) Rp.			
				13.192.570.000

Jakarta, 17 November 2021
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DOKUMENTASI KEGIATAN KEPATUHAN INTERN

1. workshop pemantauan risiko dan penggunaan aplikasi e-risk



2. Pra Konsinyasi e-risk



3. Konsinyasi Risk Register dan Persiapan PIPK



4. Pendampingan&Pengendalian Penerapan MR, SPIP, ZI di Makasar



DOKUMENTASI KEGIATAN PEMANTAUAN KINERJA

1. Finalisasi SKP Semester 2 Tahun 2021 dan Ujicoba Penilaian SKP dan Perilaku dengan Metode Terbaru



2. Uji Coba Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Aplikasi e-Kinerja



3. Uji Coba Instrumen Penilaian Kinerja Sesuai dengan PERMENPANRB No.6 Tahun 2022



4. Pendampingan Sosialisasi PERMENPANRB No.6 Tahun 2022 - BPIW

Zoom Meeting

Recording

Pengelolaan Kinerja Permenpan 6...

PRINSIP UMUM PENGELOLAAN KINERJA

BKN

INTENSITAS DIALOG KINERJA ANTARA PIMPINAN DAN PEGAWAI

TIDAK HANYA MERENCANAKAN DI AWAL DAN MENGEVALUASI DI AKHIR TETAPI JUGA **HOW TO MEET THE EXPECTATIONS**

BUKAN SEKEDAR **PERFORMANCE APPRAISAL** TETAPI JUGA **PERFORMANCE DEVELOPMENT**

BerAKHLAK

KINERJA INDIVIDU HARUS Mendukung KINERJA ORGANISASI

KINERJA **MENCERMINKAN HASIL KERJA** BUKAN SEKEDAR URAIAN TUGAS, TAPI PERILAKU YANG DITUNJUKKAN DALAM BEKERJA DAN BERINTERAKSI DENGAN ORANG LAIN

BPIW Zoom

9:17 AM 6/20/2022

Zoom Meeting

Recording

Endah Prihatiningtyas BPIW - Fauzia Marya... Meilina A. Diana_TaruATR/BN BPIW-Puswil3b BPIW Puswil III, Steph...

BPIW - Fauzia M...

Diana_TaruATR/...

BPIW Zoom

23 Participants Chat Share Screen Record Reactions Apps Whiteboards Leave

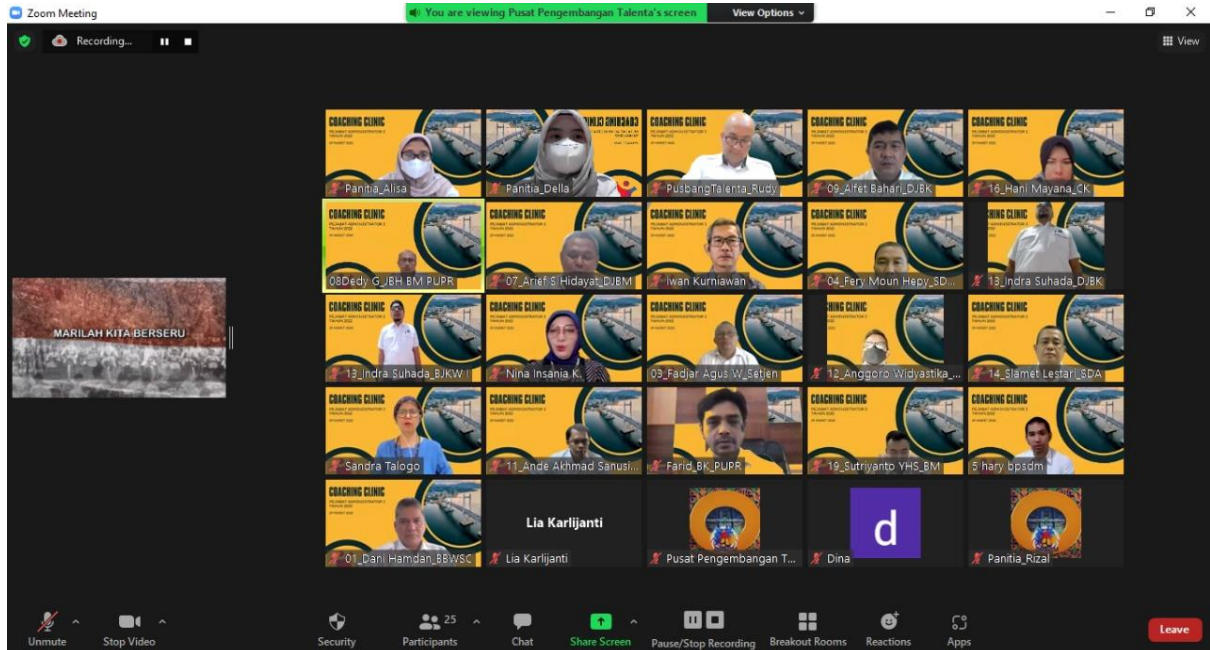
10:25 AM 6/20/2022

DOKUMENTASI KEGIATAN PEMETAAN KARIER

1. *Coaching and Mentoring Offline*



2. Coaching and Mentoring Online



Bagian A Nama:

KANVAS RENCANA TINDAK LANJUT Bagian B

Gambaran singkat pribadi dan karakter

- Strategic
- Analysis
- Punya logika yang baik
- Konsisten
- Memiliki komunikasi yang baik
- Akomodatif
- Asertif
- developer

Kompetensi

Kekuatan:

- Kerjasama
- Komunikasi
- Orientasi pada hasil
- Pengambilan Keputusan

Peluang Peningkatan:

- Mengelola perubahan
- Pelayanan Publik
- Pengembangan diri dan orang lain

Kinerja (1 tahun terakhir)

- Pembagian tugas pada masing-masing personel sudah terbagi
- Pelayanan ke-TU -an relative lebih cepat
- Sebagian pekerjaan sudah dikembangkan SOPnya

Target Kinerja 2022

- Pelayanan ke-TU -an menjadi lebih cepat dengan zero complaint
- Melengkapi SOP pekerjaan untuk keseluruhan tugas dan fungsi
- Tersedianya fasilitas e-office

Mission Statement Pribadi

Dengan berprestasi sebagai Kanwag UTU dan telah dipromosi ke e-office saya berhasrat membangun satu bagian UTU dan TU untuk dapat bekerja secara efektif, efisien dan single dengan kualitas dan ketepatan bekerja secara e-office dengan cara Mendapat grand desain e-office, Sosialisasi dan pembinaan

Rencana Aksi Tindak Lanjut			
S	Pengembangan SOP untuk kegiatan yang belum ada SOP nya	E-Office sudah terbangun dan digunakan	Sosialisasi dan pembinaan penggunaan e-office
M			
A			
R			
T	3 bulan	6 bulan	1 tahun

Rencana Pengembangan Individu			
S	Mempelajari e-office yang efektif	Peningkatan kemampuan komunikasi dalam mempengaruhi orang	Pengembangan manajemen manajemen perkantoran yang efektif
M			
A			
R			
T	3 bulan	6 bulan	1 tahun

Participants: Sandra Talogo, Panitia Rizal, Panitia Rizal, 23_Anita_DJBM, 24_Asep S.DJSDA, 26_Ratih Punia Dewi, 22_Tuti Puri R. Setjen

Zoom toolbar: Unmute, Start Video, Participants (8), Chat, Share Screen, Pause/Stop Recording, Breakout Rooms (2), Reactions, Apps, Leave Room

3. Sosialisasi Dialog Kinerja



PENGEMBANGAN APLIKASI

1. Aplikasi e-Nominasi



MANUAL PENGGUNAAN APLIKASI ENOMINASI

ENOM LOGIN

sign membangun negeri

Sign In

Username

Password

7 + 14 =

Lupa password?

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
Pusat Pengembangan Sistem Daya Manusia

ENOM DASHBOARD

Informasi tentang pegawai

Dashboard

Status Data

Total Pegawai: 20856 - 19 May 2022

Total Asesmen: 52005

Pergerakan Karir: 13 0000

Kompetensi: 6,347 Ases

Komposisi Asesmen

Data Pegawai: Sudah dan Belum Asesmen

Jumlah Jabatan Target Tahun 2022

Jabatan	Total yang akan Penun dan Pejabat Kosong
JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA	2
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA	9
JABATAN ADMINISTRATOR	60
JABATAN PENGAWAS	252

Peta dan Jalur Karir: Informasi per Unit Organisasi

Peraturan: Informasi Peraturan terkait

Komus Kompetensi: Monev dan Teknis

Standar Kompetensi: Informasi Standar per Jaring

ENOM JABATAN TARGET

Informasi tentang pegawai

Daftar Jabatan Target Per Eselon

Eselon	Jabatan Target	Jabatan Target	Jabatan Target	Jabatan Target	Jabatan Target
Level Jabatan	Jan-Mar 2022	Apr-Jun 2022	Jul-Sep 2022	Ok-Nov 2022	Des 2022
JABATAN PIMPINAN TINGGI MADYA	0	0	0	0	2
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA	0	0	2	3	4
JABATAN ADMINISTRATOR	0	2	7	13	38
JABATAN PENGAWAS	1	7	9	8	227

© 2022 Kementerian PUPR - SPICMA - Pusat Pengembangan Sistem Daya Manusia

ENOM JABATAN TARGET – 3 Finalis Calon Terpilih

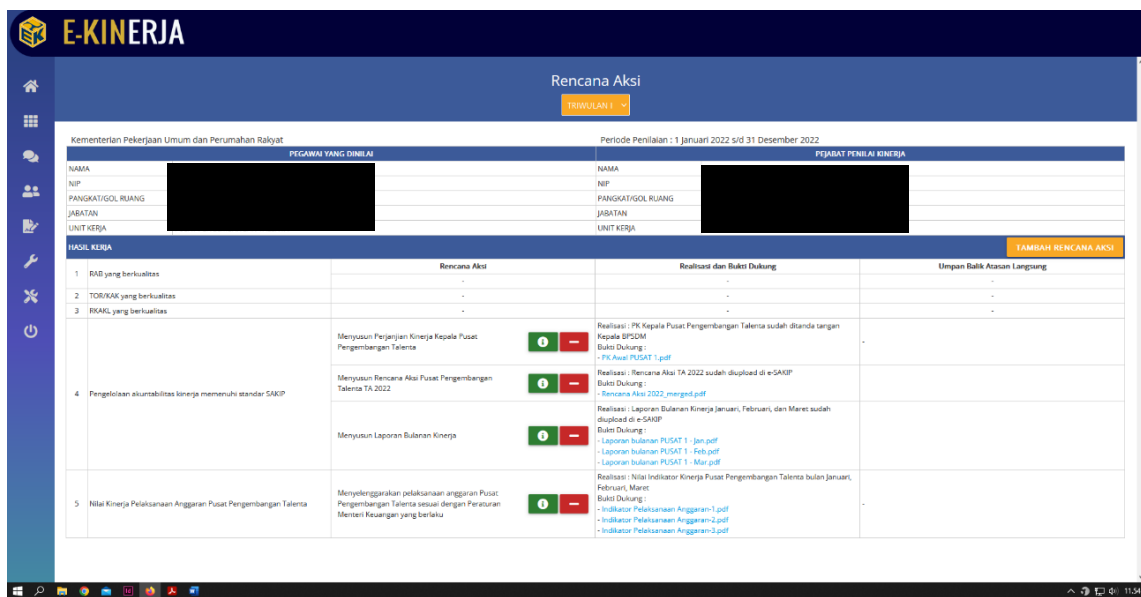
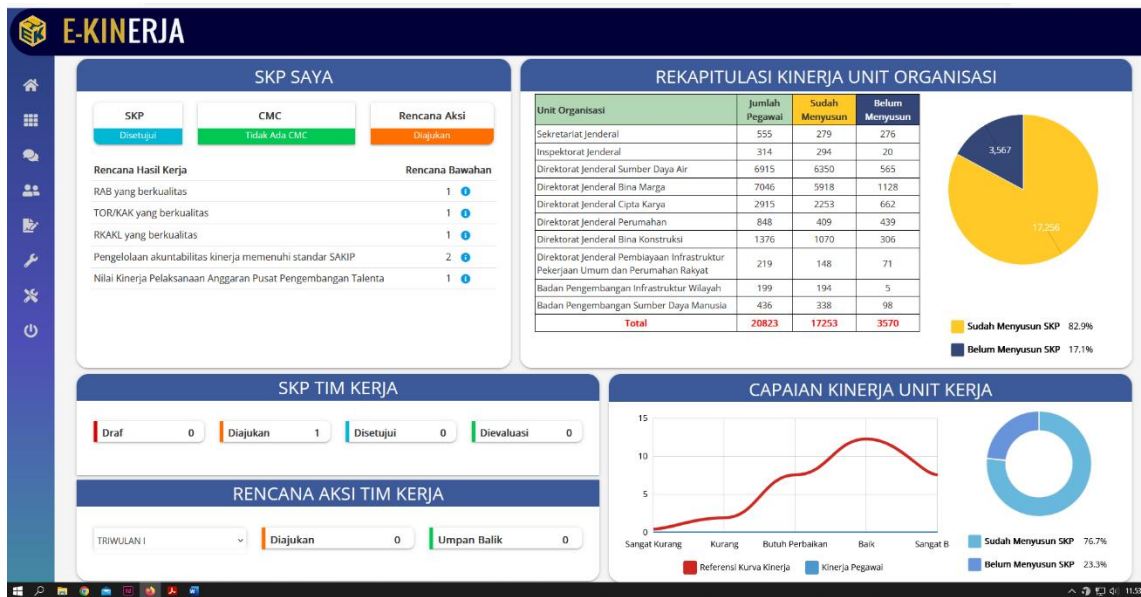
Periode Persun - KOSONG - 2022

Eselon Kosong Staf Ahli Bidang Keterpaduan Pembangunan

3 Finalis Calon Terpilih

No	NIP - Nama	Jabatan	Unit Organisasi	Eselon	Total Nilai
1	[REDACTED]	Direktorat Jenderal Bina Konstruksi, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Direktorat Jenderal Bina Konstruksi	II.a PROMOSI	80.52%
2	[REDACTED]	Direktorat Jenderal Bina Marga, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Direktorat Jenderal Bina Marga	II.a PROMOSI	80.05%
3	[REDACTED]	Direktorat Jenderal Bina Perumahan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	Direktorat Jenderal Bina Perumahan	II.a PROMOSI	79.01%

2. Aplikasi e-Kinerja



3. Aplikasi e-Karier

ALL

LOGIN

EKARIR



[Home](#)
[Jadwal](#)
[Manfaat](#)
[Feedback](#)

Kenali Diri Anda

Memberikan informasi lebih dalam terhadap Hasil Potensi dan Kompetensi Anda secara Integrasi dan Terpadu.

[DOWNLOAD MANUAL PENGGUNAAN](#)

Form Login eKarir

Anda Telah Keluar!

Masukkan Username

Masukkan Password

15 + 9 =

[LOGIN](#)

REGULER

PROFILE PESERTA

EKARIR



[Beranda](#)
[Profil Peserta](#)
[Karir](#)
[Log Out](#)

Profil Peserta

Data terintegrasi dengan EHRM



Analisa Kepegawaian Ahli Pertama PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA, Pusat Pengembangan Talenta, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

[Talent Mapping](#)

87.71
2019
Prestasi Kinerja

95.83
2017
Potensi PR

100.00
2017
Kompetensi PR

87.50
2017
Teknis PR

91.00
2017
Nilai Ases

Hasil Asesmen

No	Tahun	Nilai Prestasi
1	2019	87.71
2	2018	86.47

REGULER

RENCANA KARIR #1

EKARIR

Rencana Karir

Yang Bersangkutan

Analisa Kepegawaian Ahli Pertama PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA, Pusat Pengembangan Talenta, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat

Atasan

Kepala Pusat Pengembangan Talenta, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat

Hasil Asesmen vs Jabatan

pengawas

Potensi	Manajerial	Konversi	Teknis		
No	Kode	Nama Potensi	Standar	Nilai	GAP
1	KU	Kecerdasan Umum	3	4	1
2	LB	Logika Berpikir	3	4	1
3	FB	Fleksibilitas Berpikir	3	3	0
4	KU	Kecerdasan Umum	2	2	0

Sasaran Jabatan yang anda pilih

Eselon 4 / Pengawas
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

[Pilih](#)

Jabatan Anda saat ini

Dalaksana

REGULER

APRESIASI

EKARIR

Apresiasi

[Simpan](#)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		Ya	Tidak			
1	Apakah ini pertama kali anda mengikuti kegiatan Coaching Clinic?	Ya	Tidak			
2	Apakah anda telah memahami penjelasan Fasilitas (main room dan breakout room) mengenai tujuan program Coaching Clinic ini?	Tidak memahami	Sangat Memahami			
3	Bagaimana menurut anda kompetensi fasilitator (main room dan breakout room) selama program Coaching Clinic ini?	Tidak Kompeten	Sangat Kompeten			
4	Bagaimana pendapat anda mengenai penjelasan Asesor/Feedbacker terhadap hasil assessment anda?	Tidak Puas	Sangat Puas			
5	Apakah asesor coaching clinic memberikan penjelasan mengenai?	Potensi	Kompetensi Inti dan Manajerial	Kompetensi Teknis	Talent Mapping	Kinerja

BA KESEPAKATAN CAPAIAN PENGEMBANGAN TALENTA

BERITA ACARA KESEPAKATAN KONFIRMASI CAPAIAN DALAM RANGKA PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2022

Pada hari Selasa, tanggal 23 Desember 2022, bertempat di Jakarta, telah dilaksanakan Finalisasi Capaian Program dan Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2022 dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Talenta, dengan poin-poin hasil kesepakatan sebagai berikut:

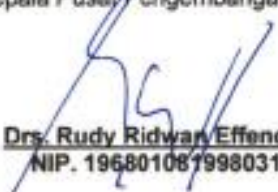
1. Capaian ASN yang dipantau kinerjanya Tahun 2022

UNOR	JUMLAH (ORANG)
Sekretariat Jenderal	542
Direktorat Jenderal Sumber Daya Air	7.046
Direktorat Jenderal Bina Marga	7.155
Direktorat Jenderal Cipta Karya	2.749
Direktorat Jenderal Perumahan	788
Direktorat Jenderal Bina Konstruksi	1.291
Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan	227
Inspektorat Jenderal	294
Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	201
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	442
	20.735

2. Capaian Pemetaan Karier Tahun 2022

NO	JABATAN	JUMLAH
1	IPT Pratama	30
2	Administrator	211
3	Pengawas	186
4	Kasatker/PPK	18
5	Jabfung Madya	4
6	Jabfung Muda	100
7	Jabfung Pertama	13
8	Pelaksana	62
	Total	624

Menyetujui,
Kepala Pusat Pengembangan Talenta


Drs. Rudy Ridwan Effendi, MT.
NIP. 196801081998031002

Jakarta, 23 Desember 2022
Kepala Bidang Pemetaan Karier


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

Dokumentasi Acara Kesepakatan Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta





PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

