



Kementerian Pekerjaan Umum
dan Perumahan Rakyat

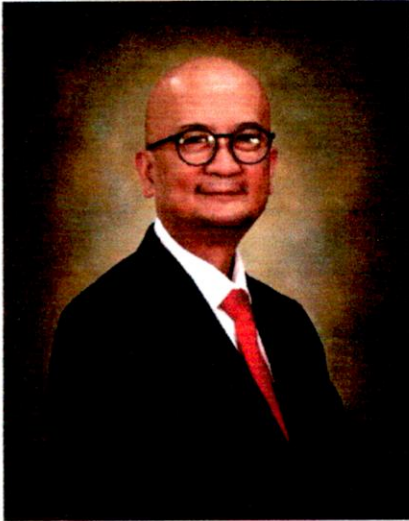
Laporan Kinerja

Disusun oleh:

**Pusat Pengembangan Talenta
Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia**

2024

kata pengantar



Puji syukur kepada Allah SWT, Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2024 dapat disusun dan selesai tepat waktu. Laporan ini merupakan bentuk pertanggungjawaban atas kinerja Pusat Pengembangan Talenta selama periode tahun 2024.

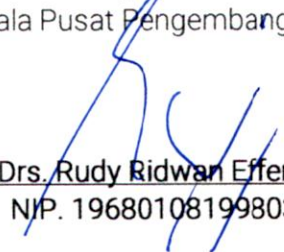
Laporan Kinerja ini disusun mengacu pada Perpres. No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Permen PAN-RB No. 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis

Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja, serta Permen. PUPR No. 09 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian PUPR.

Program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Talenta di Tahun 2024 ini berdasarkan Revisi Rencana Strategis Kementerian PUPR Tahun 2020-2024, Revisi Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024, Revisi Rencana Strategis Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020-2024, DIPA Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2024, dan Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2024. Untuk mencapainya, Pusat Pengembangan Talenta terus berusaha membenahi kinerja internal dan mengelola sumber daya organisasi yang ada dengan lebih baik.

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 2024, serta dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pada tahun berikutnya.

Jakarta, 17 Januari 2025
Kepala Pusat Pengembangan Talenta


Drs. Rudy Ridwan Effendi, MT
NIP. 196801081998031002

DAFTAR ISI

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

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tugas dan Fungsi	4
1.3 Struktur Organisasi	5
1.4 Sarana dan Prasarana	10
1.5 Isu Strategis	13
1.6 Sistematika Laporan	18

BAB 2 PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis	20
2.2 Perjanjian Kinerja	24
2.3 Metode Pengukuran Kinerja	27
2.4 Target PPT Tahun 2020 Berdasarkan Revisi Renstra	28

BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Upaya Peningkatan Akuntabilitas Kinerja	34
3.2 Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta	35
3.3 Analisa Perbandingan Kinerja	56
3.4 Analisis Realisasi Anggaran	61
3.5 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	64
3.6 Analisis Pemanfaatan Informasi Dalam Laporan Kinerja	64

BAB 4 PENUTUP

4.1 Simpulan Umum	68
4.2 Rekomendasi dan Tindak Lanjut	70

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

1.	Gambar 1.1	Struktur Organisasi Pusat Pengembangan Talenta	6
2.	Gambar 1.2	Struktur Organisasi Balai Penilaian Kompetensi	6
3.	Gambar 1.3	Jumlah Pegawai Pusat Berdasarkan Jenis Kelamin	7
4.	Gambar 1.4	Jumlah Pegawai Pusat Berdasarkan Jabatan	8
5.	Gambar 2.2	Perjanjian Kinerja Revisi I	19
6.	Gambar 2.3	Perjanjian Kinerja Revisi II	20
7.	Gambar 3.1	Perbandingan Pagu Pusat TA 2020-2024	61
8.	Gambar 3.2	Pagu Awal Pusat TA 2024	62
9.	Gambar 3.3	Pagu Akhir Pusat TA 2024	62
10.	Gambar 3.4	Dokumentasi Keterlibatan Pimpinan	64
11.	Gambar 3.5	Dokumentasi Kepedulian Pegawai 2024	65

DAFTAR TABEL

1.	Tabel 1.1	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan	10
2.	Tabel 1.2	Jumlah Sarana dan Prasarana Pusat	10
3.	Tabel 2.1	Kronologis Perjanjian Kinerja Pusat Tahun 2024	26
4.	Tabel 2.2	Matriks Target Pusat Berdasarkan Revisi Renstra 2020-2024	29
5.	Tabel 2.3	Tabel Sandingan Target Renstra 2020-2024	30
6.	Tabel 2.4	Tabel Sandingan Target-Capaian Renstra 2020-2024	31
7.	Tabel 2.5	Tabel Sandingan Target Renstra-PK 2024	33
8.	Tabel 3.1	Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP 2024	34
9.	Tabel 3.2	Perbandingan Capaian Kinerja Tahun 2024	36
10.	Tabel 3.3	PNS Kementerian PUPR yang Dikembangkan Talentanya	42
11.	Tabel 3.4	Rekap Data Pemantauan Kinerja Per Unor Tahun 2024	44
12.	Tabel 3.5	Capaian Penilaian Potensi dan Kompetensi Tahun 2024	53
13.	Tabel 3.6	Perbandingan Kinerja Tahun 2020-2024	57
14.	Tabel 3.7	Perbandingan Target Renstra dengan Capaian Kinerja Tahun 2020-2024	59
15.	Tabel 3.8	Capaian Perbandingan Organisasi Tingkat Nasional	60
16.	Tabel 3.9	Realisasi Anggaran TA 2024	63
17.	Tabel 3.10	Perbandingan Realisasi Anggaran TA 2023-2024	63

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 2024. *Outcome* dan *Output* yang diperoleh dari pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi, pemantauan kinerja, pemetaan karier, dan kepatuhan intern menjadi komponen penting dalam mendukung pencapaian *outcome* program pengembangan SDM di tahun 2024 yaitu meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya, dengan indikator indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR.

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

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

Dalam rangka mendukung *outcome* tersebut maka Pusat Pengembangan Talenta dalam Rencana Strategis dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 menetapkan target *outcome* dan *ouput* utama, yaitu:

1. Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya sejumlah 860 orang (Renstra), 3% (PK);
2. Persentase penempatan talenta pada jabatan target Kementerian 91% (PK);
3. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya, sejumlah 6.820 orang (Renstra), 12.000 orang (PK);
5. Jumlah ASN yang dipantau kinerja sejumlah 97% jumlah ASN terkini (Renstra dan PK);
6. Jumlah ASN yang dipetakan kariernya, sejumlah 860 orang (Renstra), 400 (PK);
7. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko 76,9 (Renstra dan PK);
8. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko, sejumlah 2 laporan (Renstra);
9. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal, sejumlah 2 laporan

10. Indeks kualitas layanan internal Pusat Pengembangan Talenta 90% (Renstra dan PK);
11. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta 95 (Renstra dan PK);
12. Nilai SAKIP Pusat Pengembangan Talenta 83 (Renstra dan PK); dan
13. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 senilai 80,12 (Renstra dan PK);

Adapun capaian kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Persentase ASN yang dikembangkan talentanya sejumlah 4,32% (865 orang);
2. Persentase penempatan talenta pada jabatan target Kementerian 100%;
3. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya, sejumlah 13.883 orang;
5. Jumlah ASN yang dipantau kinerja sejumlah 99,85% jumlah ASN terkini;
6. Jumlah ASN yang dipetakan kariernya, sejumlah 400 orang;
7. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko senilai 80,24;
8. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko, sejumlah 2 laporan;
9. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal, sejumlah 2 laporan;
10. Indeks kualitas layanan internal Pusat Pengembangan Talenta 90,01%;
11. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta 92,68;
12. Nilai SAKIP Pusat Pengembangan Talenta yaitu 84,61; dan
13. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 senilai 83,53.

Pagu awal yang diberikan untuk mencapai tujuan tersebut sebesar Rp.9.833.885.000,- dan berkurang menjadi Rp.9.530.758.000,- karena adanya pengurangan anggaran untuk belanja pegawai. Dari alokasi anggaran tersebut, realisasi keuangan Pusat Pengembangan Talenta sebesar Rp.9.449.404.000,- atau 99,15%. Sedangkan realisasi fisik mencapai 100% karena ada inovasi dan perubahan metode pelaksanaan kegiatan sehingga target tercapai dan terjadi efisiensi anggaran.

Beberapa permasalahan yang timbul selama pelaksanaan kegiatan antara lain Standar Kompetensi Teknis yang masih dalam proses reviu (terutama struktural) sehingga tidak dapat dijadikan dasar dalam asesmen, kurangnya pemanfaatan Hasil Asesmen dan Gap Kinerja sebagai dasar pengembangan, terdapat gap target pembangunan SMAP di BPSDM (50% atau 8 unit kerja/UPT dari 16 unit kerja/UPT), dan kurangnya kedisiplinan terhadap pelaksanaan siklus MR sesuai dengan SE 04/SE/M/2021 tentang Pedoman Penerapan Manajemen Risiko utamanya terkait dengan ketepatan waktu dalam penyampaian laporan.

Rekomendasi dan tindak lanjut yang perlu dilakukan antara lain penyelesaian dan penetapan Standar Kompetensi seluruh jafung PUPR serta dilanjutkan dengan standar kompetensi teknis jabatan manajerial, pelaksanaan Workshop IDP/RPI bagi Pengelola SDM, penyusunan Pedoman Pembinaan Kinerja bagi atasan langsung, Persiapan pembentukan auditor internal SMAP bekerja sama dengan Sekretariat BPSDM, Perlu dilakukan kegiatan MR secara spesifik dengan tetap memperhatikan prinsip efektif, efisien, ekonomis dan ketaatan pada peraturan

1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akuntabilitas kinerja bertujuan menciptakan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), berorientasi hasil (*outcome*) dan tepat sasaran demi peningkatan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, melalui Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), seluruh instansi pemerintah diwajibkan mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal tersebut dilaksanakan untuk mewujudkan sebuah sistem pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) sesuai dengan semangat reformasi.

SAKIP merupakan perwujudan atas rangkaian sistematis pertanggungjawaban keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui pelaporan kinerja yang disusun secara periodik.

Dalam pelaksanaannya, Perpres ini dilengkapi dengan PermenPANRB No.53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Akuntabilitas Kinerja, dan Tata Cara Review atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta PermenPANRB No.88 Tahun 2021 tentang Evaluasi 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 kinerja (LAKIN) memuat rencana kinerja, realisasi, dan analisis pencapaian kinerjanya. Laporan Kinerja menjelaskan secara terperinci dan lengkap tentang capaian dan kegagalan kinerja yang telah disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan. Laporan kinerja juga merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran.

Informasi pencapaian kinerja dilakukan dengan melihat *gap* target dengan capaian kinerja. Adapun perbandingan kinerja berfokus pada beberapa hal: (1) perbandingan capaian kinerja dengan tahun sebelumnya, (2) perbandingan realisasi anggaran dengan tahun sebelumnya, (3) perbandingan capaian kinerja dengan target jangka menengah, dan (4) perbandingan capaian kinerja antara instansi dengan instansi lainnya di level nasional dan internasional.

Secara umum LAKIN berfungsi sebagai:

1. Pelaksanaan instrumen reformasi birokrasi dalam penyelenggaraan tugas

-tugas pemerintahan, pemanfaatan, dan pelayanan masyarakat. Cara dan sarana yang efektif untuk mendorong seluruh aparatur pemerintah meningkatkan disiplin dalam menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dan fungsi-fungsi manajemen kinerja.

2. Sarana dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah/unit kerja berdasarkan rencana kerja yang jelas dan sistematis dengan sasaran kinerja yang terukur dan berkelanjutan.
3. Alat monitoring dan evaluasi untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan instansi/unit kerja dalam menjalankan visi dan misinya.

Dalam penyusunan LAKIN, hal terpenting yang diperlukan adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. LAKIN disusun dengan tujuan memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai.

Berdasarkan kondisi, potensi, dan permasalahan serta tantangan yang akan dihadapi pada periode 2020-2024, ditetapkan Visi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yaitu

“Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang Andal, Responsif, Inovatif dan Profesional dalam Pelayanan Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: Indonesia Maju yang

Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

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

Untuk mendukung pencapaian visi tersebut, diperlukan sumber daya manusia (SDM) sebagai motor penggerak yang memegang peranan penting sebagai perencana, pelaksana dan pengendali pembangunan bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Salah satu upaya untuk mempercepat transformasi ASN sesuai tuntutan UU ASN adalah melalui penyempurnaan terhadap pelaksanaan manajemen ASN. Untuk itu,

LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2024

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

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

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

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
3. Instruksi Presiden Nomor: 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Instruksi Presiden Nomor: 5 tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
5. PermenPANRB Nomor 29 tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
6. PermenPANRB Nomor: 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Akuntabilitas Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Permen PUPR No. 09/PRT/M/2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian PUPR;
9. Permen PUPR No. 23/PRT/M/2020 tentang Rencana Strategis Kementerian PUPR Tahun 2020-2024;
10. SE Inspektur Jenderal Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 2 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi AKIP di Tingkat Unit Organisasi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
11. Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 – 2024;
12. Renstra Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020 – 2024.

Pada tahun 2024 ini sebagai pertanggungjawaban penyelenggaraan kegiatan di Pusat Pengembangan Talenta maka disusun Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIN) Tahun 2024, yang memberikan gambaran tingkat pencapaian tujuan dan sasaran program dan kegiatan yang telah ditetapkan di Pusat Pengembangan Talenta.

1.2 Tugas dan Fungsi

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

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

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pemetaan Karier menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penilaian

potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta;

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

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

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bidang Kepatuhan Intern

menyelenggarakan fungsi: pelaksanaan kepatuhan intern, manajemen risiko, dan sistem pengendalian intern pemerintah di lingkungan Badan

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

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

4. Balai Penilaian Kompetensi

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

- penyusunan rencana, program, dan anggaran penilaian potensi dan kompetensi;
- pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi untuk kebutuhan

pengadaan, seleksi, pemetaan, dan penempatan sumber daya manusia;

- pelaksanaan pengelolaan kerja sama penilaian potensi dan kompetensi;
- pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penilaian potensi dan kompetensi;
- pelaksanaan pengelolaan data dan informasi hasil penilaian potensi dan kompetensi;
- pelaksanaan umpan balik hasil penilaian potensi dan kompetensi;
- pengelolaan sarana dan prasarana balai; dan
- pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.

1.3 Struktur Organisasi dan Sumber Daya Manusia

1.3.1 Struktur Organisasi

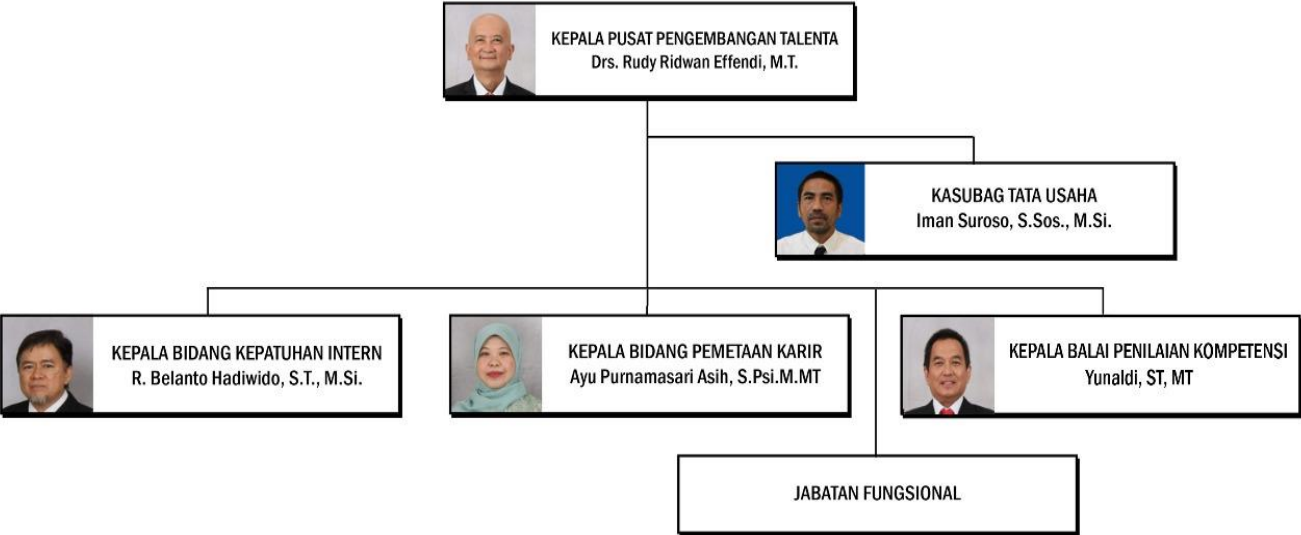
Struktur organisasi Pusat Pengembangan Talenta berdasarkan Permen PUPR No.13 tahun 2020 terdiri dari:

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

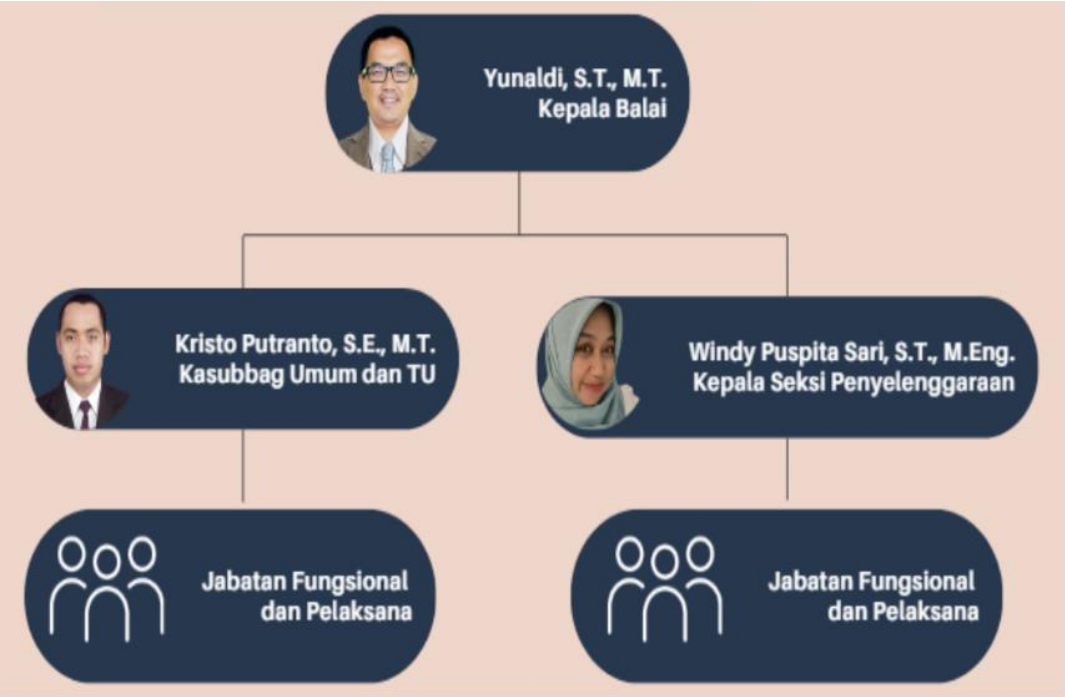
Sedangkan Balai Penilaian Kompetensi berdasarkan Permen PUPR No.26/PRT/M/2020 struktur organisasinya terdiri dari:

- Sub Bagian Tata Usaha.
- Kepala Seksi Penyelenggara

Gambar 1.1. Struktur Organisasi Pusat Pengembangan Talenta



Gambar 1.2. Struktur Organisasi Balai Penilaian Kompetensi



1.3.2 Sumber Daya Manusia

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

Jumlah SDM pada Pusat Pengembangan Talenta di Tahun 2024 ini adalah sejumlah 52 orang, yang terdiri dari 29 orang PNS, 11 orang PPPK, 7 orang Non PNS serta 5 orang Konsultan Individu.

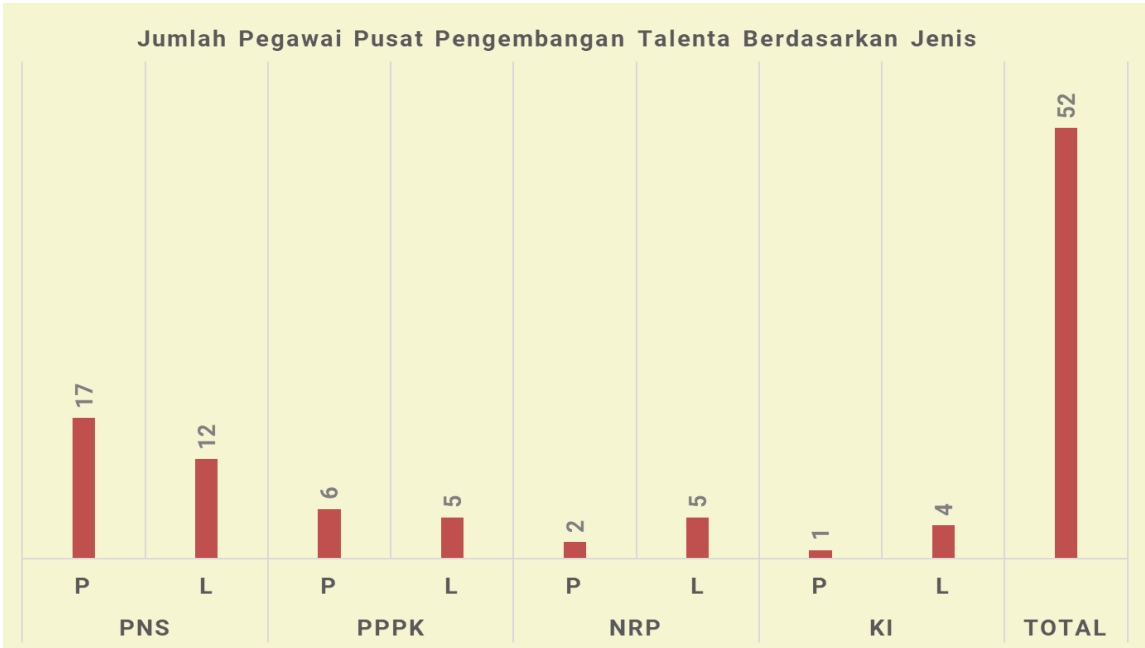
1.3.2.1 Jumlah SDM Berdasarkan Jenis

Jumlah pegawai di Pusat Pengembangan Talenta sebanyak 52 orang, terdiri dari 26 orang laki-laki dan 26 orang Perempuan. Adapun rincian pegawai sebagai berikut:

- a. PNS: 17 orang perempuan dan 12 orang laki-laki.
- b. PPPK: 6 perempuan dan 5 orang laki-laki.
- c. NRP: 2 orang perempuan dan 5 orang laki-laki.
- d. KI: 1 orang perempuan dan 4 orang laki-laki.

Grafik jumlah pegawai berdasarkan jenis dapat dilihat dalam Gambar 1.3

Gambar 1.3 Jumlah Pegawai Pusat Pengembangan Talenta Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: eHRM PUPR

1.3.2.2 Jumlah SDM Berdasarkan Golongan dan Jabatan

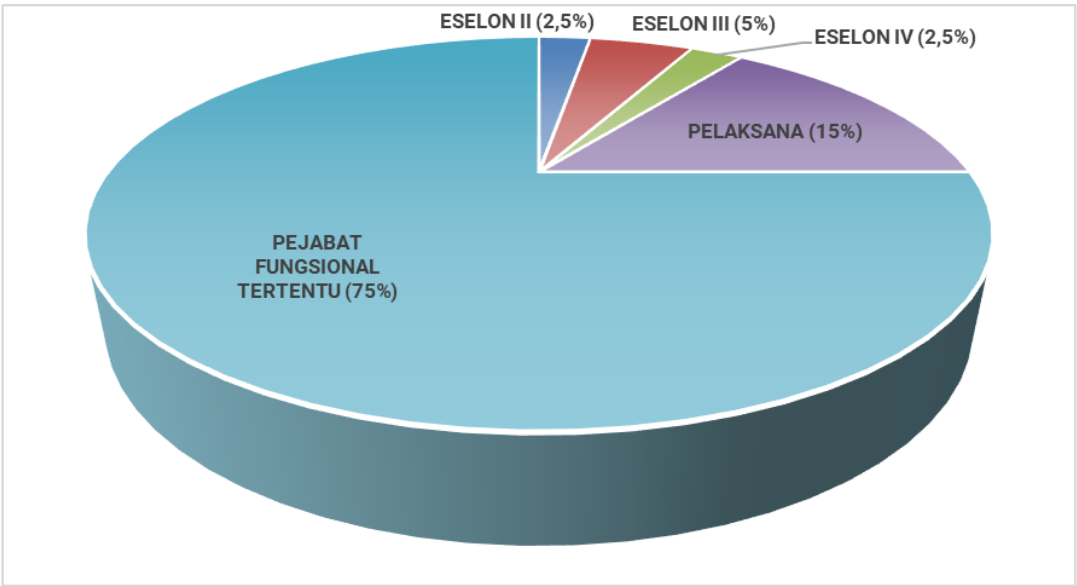
Berdasarkan jabatannya, pegawai Pusat Pengembangan Talenta terdiri dari:

- a. Eselon II: 1 orang
- b. Eselon III: 2 orang
- c. Eselon IV: 1 orang
- d. JFT Tertentu: 30 orang
- e. Pelaksana: 6 orang

Sedangkan bila berdasarkan golongan pegawai Pusat Pengembangan Talenta terdiri atas:

- a. Gol IV: 13 orang
- b. Gol III: 15 orang
- c. Gol II: 3 orang
- d. PPPK Gol IX: 10 orang
- e. PPPK Gol VII: 1 orang

Gambar 1.4 Jumlah Pegawai Pusat Pengembangan Talenta Berdasarkan Jabatan



Sumber: eHRM PUPR



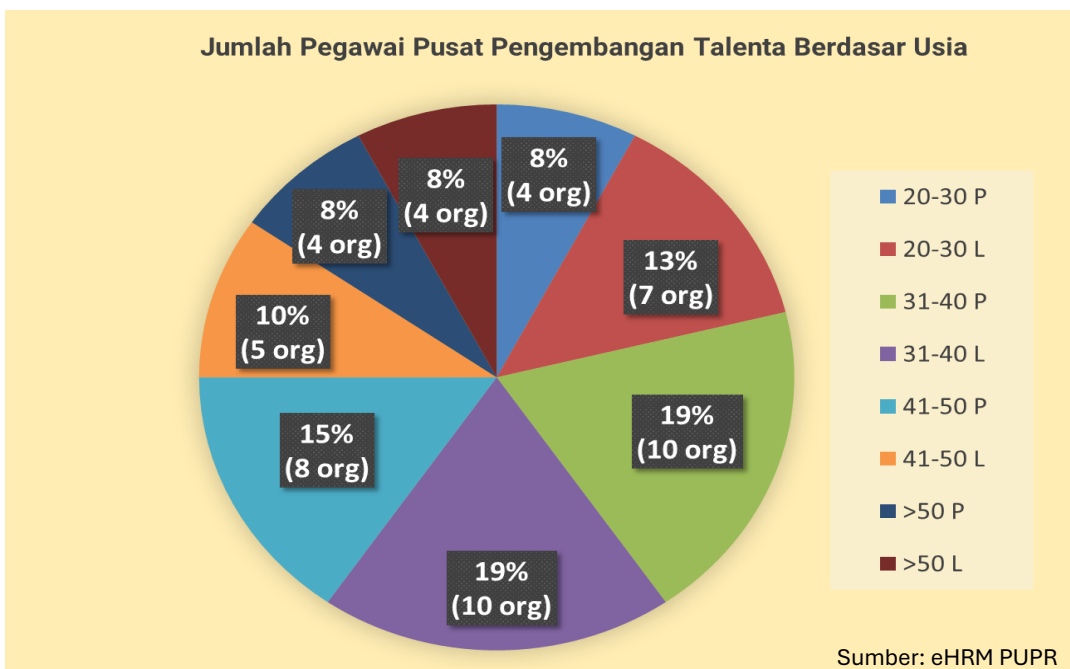
1.3.2.3 Jumlah SDM Berdasarkan Usia dan Pendidikan

Berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki, pegawai Pusat Pengembangan Talenta terdiri atas:

- S3: 1 orang
- S2: 16 orang
- S1: 28 orang
- D1/D3: 3 orang
- SMA: 4 orang

Sedangkan berdasarkan usia, pegawai Pusat Pengembangan Talenta terdiri atas:

- 20-30 th: 11 orang
- 31-40 th: 20 orang
- 41-50 th: 13 orang
- >50 th: 8 orang



1.3.2.4 Pengembangan Kompetensi SDM

Selama tahun 2024, Pusat Pengembangan Talenta telah menyelenggarakan kegiatan peningkatan kompetensi kepada semua pegawainya melalui kegiatan Diklat, Bimbingan Teknis, Workshop, maupun kegiatan peningkatan kompetensi lainnya. Selain itu seluruh PNS Pusat Pengembangan Talenta telah melaksanakan memiliki profil kompetensi karena semua telah mengikuti penilaian potensi dan kompetensi.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan

NO	Jumlah Pelatihan	Jumlah Pegawai
1	> 20 JP	31
2	< 20 JP	9
TOTAL		40

Sumber: Sibangkoman

1.4 Sarana dan Prasarana

1.4.1 Sarana dan Prasarana dan Fisik

Lokasi kantor, Pusat Pengembangan Talenta saat ini menempati Gedung Heritage Lantai 2, Jl. Pattimura No. 20 Jakarta Selatan. 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 tahun 2024 terdapat penambahan jumlah Sarpras dibandingkan dengan tahun 2023 yang semula 643 menjadi 650 unit.

Tabel 1.2 Jumlah Sarana dan Prasarana Pusat Pengembangan Talenta

Peralatan dan Mesin	
Jumlah (unit)	Nilai (Rupiah)
650	6.795.540.506

Sumber: Simak BMN

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.



1.4.2 Transformasi Digital

Di tahun 2024 ini Pusat Pengembangan Talenta telah melaksanakan transformasi digital. Bahkan dalam Kompetisi Transformasi Digital Kementerian PUPR Tahun 2024 Pusat meraih peringkat 3 untuk level Unit Kerja.

Dalam pelaksanaannya, kegiatan transformasi digital di Pusat Pengembangan Talenta berlandaskan dasar hukum antara lain SK Kepala BPSDM tentang Pembentukan Tim Kelompok Kerja (POKJA) SPBE, SK Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi, serta SOP SPBE BPSDM.

Pusat Pengembangan Talenta dalam melaksanakan tugasnya melakukan inovasi di bidang teknologi informasi antara lain membangun dan mengembangkan beberapa aplikasi yang dimanfaatkan oleh seluruh Unit Organisasi di Kementerian PUPR. Aplikasi yang dikembangkan antara lain e-Kinerja, e-Karir, e-Nominasi, dan *Continues Monitoring Risk Controlling (CMRC)*.

Kegiatan yang dilakukan dalam transformasi digital antara lain penggunaan email PUPR, penggunaan *workspace Microsoft 365 (Microsoft teams, one drive, calender outlook, forms, dll)* dalam kegiatan perkantoran di Pusat, penggunaan TTE dan TNDE, pemanfaatan TIK (e-kinerja, e-Karir,

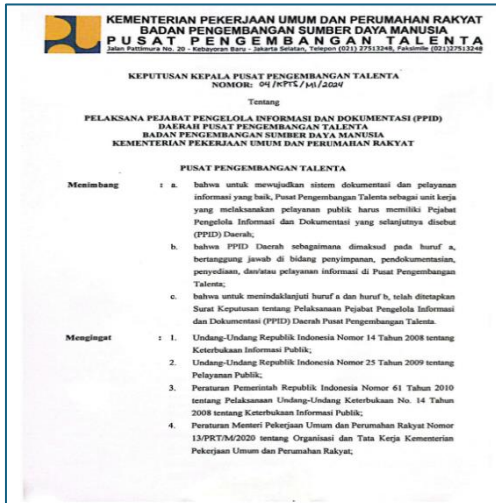
eNominasi, CMRC, i-emon, eHRM, eHRD, SIMAN, Bravo, dll) dalam melaksanakan tugas di Pusat.

Untuk mendukung transformasi digital di Pusat, Pusat Pengembangan Talenta meningkatkan kompetensi TIK SDM-nya. Peningkatan yang dilakukan antara lain:

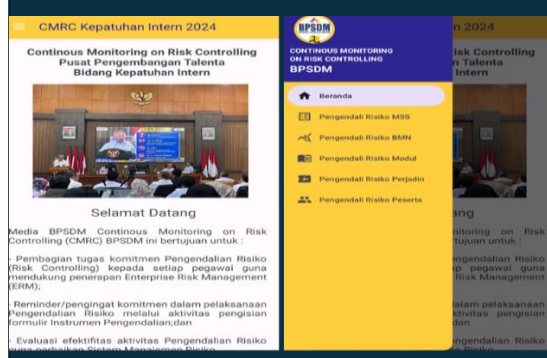
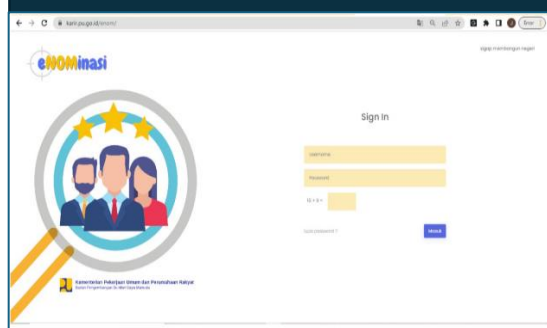
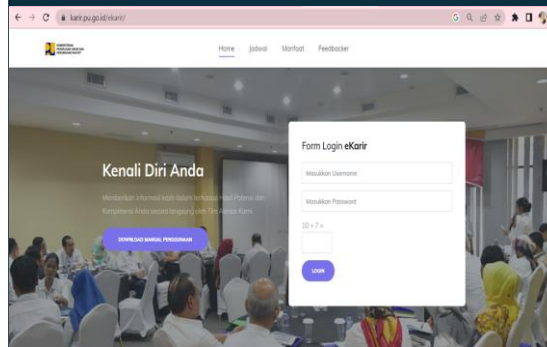
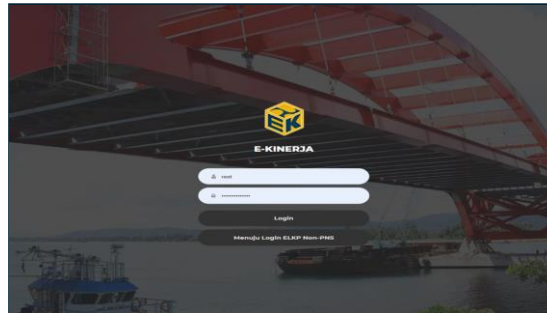
1. Mengirimkan pegawai mengikuti *International Learning Bootcamp 2024 – The Future of Corporate University in the Era of AI*
2. Workshop Penerapan TNDE V2 dan Optimalisasi Pemanfaatan *Microsoft Outlook*.
3. *Sharing Knowledge* dalam rangka Peningkatan Kapasitas SDM Pegawai di Lingkungan Pusat Pengembangan Talenta.
4. 2 orang pegawai Pusat ditugaskan mengikuti Pendidikan Magister Super Spesialis *Cyber Security*.

Pusat Pengembangan Talenta juga melakukan manajemen insiden siber. Bila terdapat permasalahan terkait teknologi informasi, maka petugas akan menangani sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Proses yang dilakukan adalah melakukan identifikasi, pencatatan, dan kategorisasi, pemberitahuan dan eskalasi, investigasi dan diagnosis, resolusi dan pemulihan, dan diakhiri dengan penutupan insiden.

LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2024



Email PU		
NO	NAME	Email
1	Drs. Rudy Ridwan Effendi, M.T.	rdffendi@pu.go.id
2	Ir. Asep Arofah Permana, M.M., M.T.	aseparafah@pu.go.id
3	Prof(R) Dr. Ir. Anita Firmanti Eko Susetyowati, M.T.	anitifirmanti@pu.go.id
4	Iin Sri Herdiyani, S.E., M.T.	linsriherdiyani@pu.go.id
5	Lina Angraini, S.Psi., M.M.	lina74@pu.go.id
6	Retno Indarwati, S.T., M.T., M.Sc.	r.indarwati@pu.go.id
7	Ayu Purnamasari Asih, S.Psi., M.M.	ayupurnamasari@pu.go.id
8	Monica Junia Payung, S.Sos., M.Si.	monica.junia@pu.go.id
9	Nurul Apriyandi, S.Kom.	nurulapriyandi@pu.go.id
10	Intan Octaviana, S.Sos., M.T.	intano@pu.go.id
11	Alisa Sri Arum, S.E., M.T.	alisaarum@pu.go.id
12	Andrevanus Dharma Perwira, S.Kom.	andrevanus@pu.go.id
13	Sutarnin, A.Md.	tarmin2408@pu.go.id
14	Rizal Gozali, S.Psi	rizal.gozali@pu.go.id
15	Achmad Nur Farid Dullabib, S.Psi	achmadnurfid@pu.go.id
16	R. Belanto Hadiwido, S.T., M.Si.	r.belanto@pu.go.id
17	Nieke Permani, S.Sos., M.T.	nieke.p@pu.go.id
18	Fika Laili Rakhmawati, S.IP, M.Ec.Dev, M.E.	fikalaili@pu.go.id
19	Khalil Mojadidi, S.T.	khalil.moja@pu.go.id



STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR	
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	
DASAR HUKUM :	
1. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik	
2. Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik	
3. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 27 Tahun 2020 tentang Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	
4. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 15 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Layanan Informasi Publik	
KETERKAITAN :	
PERINGATAN :	
Jika SOP ini tidak dilaksanakan, maka proses pembuatan dan penomoran surat dinas tidak terlaksana dengan baik dan teratur.	
NOMOR SOP	
TGL PEMBUATAN	
TGL REVISI	
TGL EFEKTIF	
DISAHKAN OLEH	
Kepala Bagian Hukum, Kerja Sama, dan Komunikasi Publik, Sekretariat Badan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
JUDUL SOP	
: LAYANAN ELEKTRONIK	
KUALIFIKASI PELAKSANA :	
1. Memiliki kemampuan dan kecakapan dalam penggunaan perangkat keras/lunak	
2. Memahami konsep layanan elektronik	
3. Memahami bisnis proses/konsep pengembangan Sistem Informasi	
4. Mengetahui Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan Teknologi Informasi	
PERALATAN/PERLENGKAPAN :	
1. Pedoman / Prosedur pelaksanaan tugas di unit kerja	
2. Komputer/printer/ATC	
3. Jaringan internet	
PENCATATAN DAN PENDATAAN :	
Diumpung sebagai data elektronik dan manual	

1.5 Isu Strategis

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

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

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

1. **Visium 2030.** Kementerian PUPR telah menetapkan sasaran pada tahun 2030 yang dikenal dengan Visium 2030 yaitu:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. **Corporate University.**

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu fokus Presiden Prabowo dalam Asta Cita khususnya pada misi keempat dan ketujuh. Saat ini baru 37% ASN Kementerian PU yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pengembangan kompetensi lebih dari 20 Jam Pelajaran (JP) pertahun sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Untuk mendukung peningkatan kompetensi ASN, Kementerian Pekerjaan Umum telah mencanangkan *Corporate University (PU Corpu)*.

PU Corpu bukan universitas fisik, melainkan instrumen strategis untuk mempercepat transformasi pegawai dan mendukung kinerja Kementerian PU. PU Corpu didukung sistem pembelajaran berbasis manajemen talenta dan platform pembelajaran terintegrasi (KLOP)

yang berisi 300 modul e-learning serta 6.947 aset pengetahuan, PU Corpu memastikan ASN dapat mengembangkan kompetensi sesuai potensi mereka. Pengembangan kompetensi melalui PU Corpu bukan sekadar investasi individu, tetapi langkah membangun bangsa. ASN yang kompeten akan memastikan infrastruktur berman-faat bagi masyarakat.

8. Transformasi Tata Kelola RPJMN 2025-2045. Memasuki periode baru RPJMN 2025-2045, terdapat beberapa isu strategis di bidang sumber daya manusia dan kepatuhan intern dalam masa transformasi dari periode RPJMN 2004-2024. Isu yang diprioritaskan tersebut antara lain peningkatan kualitas ASN berbasis merit dan penerapan manajemen risiko perencanaan dan pengendalian pembangunan.

Dalam periode 2004-2024 penerapan sistem merit dalam pengembangan manajemen talenta belum optimal dan belum diterapkannya manajemen talenta secara merata di seluruh K/L/D.

Penguatan manajemen talenta ASN dilakukan melalui pembangunan *talent pool* di seluruh K/L/D dengan 1) pembangunan Sistem Manajemen Talenta dan satu data manajemen talenta, 2)

penuntasan asesmen kompetensi, 3) penguatan manajemen kinerja dan pengembangan kompetensi, serta 4) perbaikan kebijakan penghargaan bagi ASN.

Sedangkan penguatan sistem merit dan manajemen ASN melalui sistem penggajian tunggal dan sistem pensiun untuk mendukung pelaksanaan mobilitas talenta dan meningkatkan kesejahteraan ASN, peninjauan kewenangan Kepala Daerah sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian, serta penguatan fungsi pengawasan atas penerapan sistem merit;

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

1. Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN. Adanya beberapa perubahan dalam aturan pengelolaan kinerja menyebabkan tersendatnya pengelolaan kinerja di Kementerian PUPR. Perubahan itu antara lain: a) Penetapan dan klarifikasi ekspektasi dalam perencanaan kinerja yaitu kegiatan dialog kinerja untuk menetapkan dan mengklarifikasi ekspektasi pimpinan terhadap peran pegawai dalam mendukung pencapaian kinerja

organisasi; b) Pengembangan kinerja pegawai melalui umpan balik berkala (*on going feedback*) dalam pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja yaitu kegiatan dialog kinerja untuk memberikan *feedback* atau umpan balik terhadap hal-hal yang sudah baik atau hal-hal yang perlu diperbaiki pegawai kapan pun dibutuhkan; c) Evaluasi kinerja pegawai dalam melakukan penilaian kinerja yaitu kegiatan evaluasi kinerja pegawai dalam siklus pendek (*short cycle*/kuartal) dan siklus penuh (*full cycle*/tahunan); dan d) Pemberian penghargaan berdasarkan kinerja pegawai dalam tindak lanjut penilaian kinerja yaitu kegiatan memberikan pengakuan/penghargaan atas keberhasilan kinerja pegawai

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

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 896/PRT/M/2021 tentang Penetapan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 2020-2024, mengamanatkan diantaranya yang terkait dengan program Penguatan Sistem Manajemen SDM ASN utamanya harus dapat meningkatkan penerapan sistem merit, meningkatkan kinerja SDM ASN serta meningkatkan profesionalisme SDM ASN.

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

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

5. Amanat Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 26/PRT/M/2017 tentang Panduan Pembangunan Budaya Integritas di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yaitu bahwa budaya Integritas adalah hasil internalisasi perilaku, pola kepemimpinan, yang berintegritas pada semua tataran komponen dalam rangka mewujudkan visi dan misi dalam pencegahan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam 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. Transformasi pola pengembangan kompetensi yang semula fokus kepada pelatihan/*training* menjadi *learning and development*. Dengan pola ini pelaksanaan pengembangan kompetensi dapat dilakukan di setiap tempat, bukan hanya di lembaga pelatihan/pendidikan, tapi juga di lingkungan kerja seperti melalui *coaching*, *mentoring*, dan magang.

1.6 Sistematika Laporan

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

Bab 1 Pendahuluan, menyampaikan latar belakang, tugas dan fungsi, struktur organisasi dan sumber daya manusia, sarana dan

prasarana, isu strategis unit kerja dan sistematika laporan.

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

Bab 3 Akuntabilitas Kinerja, berisi upaya peningkatan akuntabilitas kinerja, capaian kinerja Pusat Pengembangan Talenta, analisis perbandingan kinerja Pusat Pengembangan Talenta, analisis realisasi anggaran, efisiensi penggunaan sumber daya, dan analisis pemanfaatan informasi dalam laporan kinerja.

Bab 4 Penutup, menyampaikan simpulan umum dan rekomendasi serta tindak lanjut.

Lampiran, berisi perjanjian kinerja, bukti dukung capaian kinerja, penghargaan, berita acara kesepakatan capaian kinerja, dan dokumentasi kegiatan.

2

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Subbab ini akan menjelaskan visi, misi, tujuan, sasaran, arah kebijakan dan strategi, serta program/kegiatan yang tercantum dalam Rencana Strategis Kementerian PUPR, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Pusat Pengembangan Talenta.

2.1.1 Visi dan Misi

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

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

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

1. Memberikan dukungan teknis dan administratif serta analisis yang cepat, akurat, dan responsif kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan dan pelaksanaan kebijakan pembangunan serta penyelenggaraan infrastruktur

tur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

2. Memberikan dukungan teknis dan administrasi kepada Presiden dalam menyelenggarakan pembangunan infrastruktur sumber daya air, konektivitas, permukiman dan perumahan dalam suatu pengembangan infrastruktur wilayah yang terpadu.
3. Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang tata kelola, perencanaan, pengawasan, informasi, dan hubungan kelembagaan.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, penyelenggaraan jasa konstruksi, dan pembiayaan infrastruktur dalam mendukung penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

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

2.1.2 Arah Kebijakan dan Strategi

Dalam Renstra Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tahun 2020-2024, sasaran strategis yang terkait dengan aspek sumber daya manusia yaitu

"Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis lainnya"

dengan 21elola21io sasaran strategis

"Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR".

Untuk mencapai sasaran dalam RPJM 2020-2024, 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 21elola merit;
3. Penerapan 21elola 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, berke-wajiban 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.

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:

Persentase ASN yang dikembangkan talentanya setiap tahun

- 1) Persentase penempatan talenta pada jabatan target Kementerian PUPR
- 2) Presentase penyelesaian peraturan terkait manajemen talenta di Kementerian PUPR

2. Tujuan – 2:

Peningkatan efektifitas penerapan 22elola 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 22elola 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 22elola *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 22elola merit, dicapai dengan strategi:

- a. Pengembangan pelaksanaan *talent mapping* (pemetaan pegawai).
 - b. Internalisasi manajemen talenta sebagai 23elol penanaman *talent mindset*.
 - c. Peningkatkan pelaksanaan *coaching, mentoring, dan counseling* (CMC).
 - d. Integrasi talenta PUPR dengan talenta nasional
3. Kebijakan: Penerapan 23elola 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 Penge-
lola Kinerja yang 23elola23ional dan bersertifikat pada seluruh unit.
 - c. Peningkatan kepatuhan pegawai dalam penerapan 23elola 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 disetiap 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 23elola keuangan yang baik.
 - c. Peningkatan intensitas pemantauan dan evaluasi kinerja dan Penerapan SAKIP secara konsisten
 6. Peningkatan kualitas tata 23elola 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.

2.1.3 Program dan Kegiatan

Program dan Kegiatan yang diselenggarakan Pusat Pengembangan Talenta di Tahun Anggaran 2024 sebagai berikut:

1. Program Teknis

Program Teknis Pusat Pengembangan Talenta dilaksanakan dalam Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta, dengan detil kegiatan swakelola:

- a. Analisa Kesesuaian Standar Kompetensi Teknis dengan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Teknis Berbasis Gap Kompetensi.
 - b. Penyusunan Simulasi *Assessment Center*
 - c. Peningkatan Profesionalitas Penilai Kompetensi Manajerial dan Teknis
 - d. Monitoring dan Evaluasi Pemetaan Karier
 - e. Pengembangan *Empowered Leader* Melalui Implementasi *Coaching, Mentoring, dan Counseling*
 - f. Pengembangan *Coach* dan *Mentor*
 - g. Pendampingan dan Pemantauan Implementasi Manajemen Kinerja
 - h. Pemutakhiran Sistem dan Aplikasi e-Kinerja
 - i. Pendampingan Penerapan Kepatuhan *Intern* dan Manajemen Risiko di Lingkungan BPSDM
 - j. Pengendalian Pelaksanaan Kepatuhan *Intern* dan Manajemen Risiko
 - k. Pengembangan Instrumen Kepatuhan *Intern* dan Manajemen Risiko
2. Program Generik
Program Generik di Pusat Pengembangan Talenta dilaksanakan dalam kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan detail kegiatan swakelola:
 - a. Pendampingan Pemenuhan Kriteria Reformasi Birokrasi Kementerian PUPR
 - b. Dukungan Manajemen Internal Pusat Pengembangan Talenta
 - c. Layanan Perkantoran
 - d. Pengadaan Fasilitas Perkantoran

- e. Dukungan Manajemen Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta

2.2. Perjanjian Kinerja

Di tahun 2024 Pusat Pengembangan Talenta melakukan 3 kali revisi Perjanjian Kinerja (PK), karena adanya perubahan pagu dan perubahan target.

2.2.1 Perjanjian Kinerja (PK) Awal

PK Awal terdiri dari 2 Sasaran Kegiatan yaitu:

1. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal. SK ini memiliki 3 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK):
 - a. Persentase ASN yang dikembangkan Talentanya, target 3%
 - b. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian, target 91%
 - c. Nilai Tingkat Efektifitas Penerapan Manajemen Risiko T1, target 73
2. Meningkatnya Efektifitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR. SK ini memiliki 4 IKK:
 - a. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal, target 80%
 - b. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA), target 95
 - c. Nilai SAKIP Unit Kerja, target 83
 - d. Nilai Tingkat Efektifitas Penerapan Manajemen Risiko T2, target 80,12

Selain 2 *outcome* tersebut, juga terdapat 3 *output* Pengembangan Talenta ASN, yaitu:

- a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya, target 4.000 orang
- b. Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya, target 97% dari jumlah ASN terkini
- c. Jumlah ASN yang Dipetakan Kinerjanya, target 400 orang

Target *outcome* dan *output* dalam PK tersebut disesuaikan dengan Renstra, namun ada target output pengembangan talenta disesuaikan dengan DIPA karena adanya gap antara anggaran yang direncanakan dalam Renstra dengan yang disetujui dalam DIPA. Adapun pagu kegiatan penyelenggaraan talenta dan dukungan manajemen pengembangan SDM dalam PK Awal sebesar Rp.9.833.885.000,00, sedangkan pagu awal kegiatan penyelenggaraan talenta sebesar Rp.13.626.614.000,00.

2.2.2 Perjanjian Kinerja (PK) Akhir

Dalam PK Akhir 2024, setelah melaksanakan 3 kali revisi yaitu perubahan pagu, indikator kegiatan, dan target kinerja, PK Akhir Pusat Pengembangan Talenta 2024 berubah menjadi sebagai berikut:

2 Sasaran Kegiatan yaitu:

1. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal. SK ini memiliki 3 Indikator Kinerja Kegiatan (IKK):
 - a. Persentase ASN yang dikembangkan Talentanya, target 3%

- b. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian, target 91%

- c. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko, target 76,9

2. Meningkatnya Efektifitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR. SK ini memiliki 4 IKK:

- a. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal, target 90%
- b. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA), target 95
- c. Nilai SAKIP Unit Kerja, target 83
- d. Nilai Tingkat Efektifitas Penerapan Manajemen Risiko T2, target 80,12

Selain 2 *outcome* tersebut, juga terdapat 3 *output* Pengembangan Talenta ASN, yaitu:

- a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya, target 12.000 orang
- b. Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya, target 97% dari jumlah ASN terkini
- c. Jumlah ASN yang Dipetakan Kinerjanya, target 400 orang

Adapun pagu kegiatan penyelenggaraan talenta dan dukungan manajemen pengembangan SDM dalam PK Akhir sebesar Rp.9.630.758.000,00, sedangkan pagu akhir kegiatan penyelenggaraan talenta sebesar Rp.12.912.219.000,00.

2.2.3 Kronologi Perubahan PK

Terjadi 3 kali revisi Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta yaitu di bulan Maret, Agustus, dan PK Akhir di bulan Desember. Kronologi perubahan Perjanjian Kinerja di 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Kronologis Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2024

Sasaran Kegiatan (SK)/Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)		Satuan	Target			
			PK Awal	PK Rev-1	PK Rev-2	PK Akhir
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta						
SK-1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal					
IKK-1	Persentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	%	3%	3%	3%	3%
IKK-2	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	%	91%	91%	91%	91%
IKK-3	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T1	Nilai	73	73	-	-
	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko				76,9	76,9
	Output:					
	1. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	Orang	4,000	4,000	4,000	12,000
	2. Persentase ASN yang Dipantau Kinerjanya	% dari jml ASN terkini	97%	97%	97%	97%
	3. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	Orang	400	400	400	400
KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia						
SK-2	Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR					
IKK-1	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	%	80%	80%	90%	90%
IKK-2	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Nilai	95	95	95	95
IKK-3	Nilai SAKIP Unit Kerja	Nilai	83	83	83	83
IKK-4	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	Nilai	80.12	80.12	80.12	80.12
Jumlah Anggaran (dalam ribuan)			9.833.885	10.450.258	10.310.758	9.630.758

Sumber: PK Pusat Pengembangan Talenta

Revisi ke-1 dilaksanakan karena ada penambahan pagu sebesar Rp.616.373.000 untuk kegiatan pengembangan talenta, yaitu penyelenggaraan *feedback* terhadap pegawai yang telah mengikuti penilaian kompetensi.

Perubahan target jumlah orang yang dinilai kompetensinya karena adanya penugasan baru untuk mengases CPNS 2024.

Revisi ke-2 dilaksanakan karena ada pengurangan pagu Rp.139.500.00,- untuk memenuhi belanja pegawai, perubahan IKK dari Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T1 menjadi Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan KIMR, serta perubahan target IKK Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal dari 80 menjadi 90.

Revisi terakhir dilaksanakan dalam rangka pengurangan pagu Rp.680.000.000,- untuk memenuhi belanja pegawai dan perubahan target jumlah ASN yang dinilai kompetensinya dari 4.000 orang menjadi 12.000.

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.

Berikut ini adalah manual indikator penghitungan capaian kinerja Pusat Pengembangan Talenta.

1. Persentase ASN yang dikembangkan talentanya dihitung dari:

$$\frac{\text{jumlah pegawai yang dikembangkan talentanya}}{\text{jumlah pegawai PUPR}} \times 100$$

2. Persentase penempatan talenta pada jabatan target Kementerian, dihitung dari:

$$\frac{\text{jumlah talenta yang menduduki jabatan target}}{\text{jumlah jabatan target yang kosong pada tahun berjalan}} \times 100$$

3. Nilai tingkat efektivitas penerapan manajemen risiko T1, dihitung dari penilaian kondisi penerapan Manajemen Risiko di level Unit Organisasi pada saat evaluasi dilakukan. Komponen yang dievaluasi adalah: 1) budaya sadar risiko, 2) struktur manajemen risiko, 3) proses manajemen risiko, dan 4) hasil penerapan manajemen risiko.
4. Tingkat kepuasan pengguna layanan internal, diukur dari hasil survey pengguna layanan internal Pusat. Adapun indikatornya adalah 1) tingkat kepuasan layanan administrasi kepegawaian (20%), 2) tingkat kepuasan layanan tata kelola keuangan (20%), 3) tingkat kepuasan layanan sarana dan prasarana kantor (20%), 4) tingkat kepuasan layanan tata Kelola BMN (20%), dan 5) tingkat kepuasan layanan kerumahtanggaan (20%).
5. Nilai kinerja pelaksanaan anggaran diukur berdasarkan indikator: 1) Revisi DIPA (10%), 2) Deviasi Halaman III DIPA (15%), 3) Penyerapan anggaran (20%), 4) Belanja kontraktual (10%), 5) Penyelesaian tagihan (10%), 6) Pengelolaan UP dan TUP (10%), dan 7) Capaian output (25%).
6. Nilai SAKIP unit kerja, dihitung menggunakan acuan PermenPANRB No.88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
7. Nilai tingkat efektivitas penerapan manajemen risiko T2, dihitung dari penilaian kondisi penerapan

Manajemen Risiko di level Unit Kerja pada saat evaluasi dilakukan. Komponen yang dievaluasi adalah: 1) budaya sadar risiko, 2) struktur manajemen risiko, 3) proses manajemen risiko, dan 4) hasil penerapan manajemen risiko.

2.4. Target Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2024 Berdasarkan Revisi 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 Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020 - 2024, dan di dalam Renstra BPSDM Tahun 2020-2024, dan direvisi di tahun 2024 dalam Revisi Renstra Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020 - 2024, dan di dalam Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024.

LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2024

Dalam Revisi Renstra tersebut, Sasaran Kegiatan (*outcome*) Pusat Pengembangan Talenta yang pertama adalah Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja dan kepatuhan internal, dengan indikator Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya dan Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko. Sasaran kegiatan tersebut di-*breakdown* menjadi 2 (dua) *output* yaitu: Pengembangan Talenta ASN dan Pelaksanaan Kepatuhan Internal

Sasaran Kegiatan (*outcome*) Pusat Pengembangan Talenta yang kedua adalah Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR. Indikator sasaran kegiatan ini adalah Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal, Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran, Nilai SAKIP Unit Kerja, dan Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2.

Detil target kinerja berdasarkan Revisi Rencana Strategi Pusat Pengembangan Talenta 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 2.2. Matriks Target Pusat Pengembangan Talenta Berdasarkan Revisi Renstra Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2024

No	Sasaran Kegiatan	Satuan	Target Renstra 2024
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	Orang	860
2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	%	76,9
Output:			
1 Pengembangan Talenta ASN			
	1.1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6,820
	1.2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	%	97
	1.3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860
2 Pelaksanaan Kepatuhan Internal			
	2.1. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2
	2.2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	2
Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia			
Sasaran Kegiatan: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	%	90
2	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Nilai	95
3	Nilai SAKIP Unit Kerja	Nilai	83
4	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	Nilai	80,12
Output:			
1 Layanan Dukungan Manajemen Internal			
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan	1
2 Layanan Sarana dan Prasarana Internal			
	2.1. Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1
3 Layanan Manajemen SDM Internal			
	3.1 Jumlah Manajemen SDM Internal	Layanan	1
4 Layanan Manajemen Kinerja Internal			
	4.1 Jumlah Manajemen Kinerja Internal	Layanan	1

Sumber: Revisi Renstra Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020-2024

2.4.1 Reviu Capaian Target Renstra

Di tahun 2024 dilaksanakan reviu dan revisi terhadap Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2020-2024 dan Renstra Pusat Pengembangan Talenta 2020-2024. Terdapat perubahan yaitu penambahan indikator kinerja kegiatan (IKK) dan ouput serta perubahan target.

Penambahan IKK sebagai berikut:

1. SK Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karier, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal, bertambah satu IKK, yaitu:
IKK Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko.

Tabel 2.3 Tabel Sandingan Target Renstra 2020-2024

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/Indikator/Output	Satuan	Target Renstra 2020-2024					TOTAL (2020-2024)	Unit Kerja
		2020	2021	2022	2023	2024		
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	860	860	860	860	4,300	Pusat 1
2. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	%	-	-	-	-	76,9	76,9	
Output:								
A. Pengembangan Talenta ASN								
1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7,820	6,320	6,820	6,320	6,820	34,100	Pusat 1
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	21,497	22,086	22,086	22,086	97%	109,157	
3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	860	860	860	860	4,300	
B. Pelaksanaan Kepatuhan Internal								
1. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	2	2	10	Pusat 1
2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	1	2	6	
Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia								
Sasaran Kegiatan: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR								
Output:								
A. Layanan Sarana dan Prasarana Internal								
1. Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1		4	Pusat 1
B. Layanan Dukungan Manajemen Satker								
1. Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	1		4	Pusat 1
C. Layanan Perkantoran								
1. Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1		4	Pusat 1
Indikator Kinerja Kegiatan:								
1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	%	-	-	-	-	90	90	Pusat 1
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Nilai	-	-	-	-	95	95	
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	Nilai	-	-	-	-	83	83	
4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	Nilai	-	-	-	-	80,12	80,12	
Output:								
A. Layanan Dukungan Manajemen Internal								
1. Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan	-	-	-	-	1	1	Pusat 1
B. Layanan Sarana dan Prasarana Internal								
1. Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	-	-	-	-	1	1	Pusat 1
C. Layanan Manajemen SDM Internal								
1. Jumlah Manajemen SDM Internal	Layanan	-	-	-	-	1	1	Pusat 1
D. Layanan Manajemen Kinerja Internal								
1. Jumlah Manajemen Kinerja Internal	Layanan	-	-	-	-	1	1	Pusat 1

Sumber: Renstra Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020-2024

LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2024

2. SK Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR, bertambah 4 IKK, yaitu:

- Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal
- Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran
- Nilai SAKIP Unit Kerja
- Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2

Perubahan *output* sebagai berikut:

- Output Pengembangan Talenta ASN:
Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya semula target dengan satuan orang (20.086 orang) berubah menjadi persentase (97%). Perubahan disebabkan karena dinamisnya jumlah ASN di Kementerian, sehingga dengan berubah menjadi persentase jumlah ASN terkini target dapat menjadi lebih akurat.
- Output Pelaksanaan Kepatuhan Internal:

Target jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal semula 1 laporan berubah menjadi 2 laporan disebabkan bertambahnya kegiatan dalam output tersebut.

3. Output SK Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan SDM aparatur:

Output kegiatan ini berubah semula 3 output menjadi 4, yaitu:

- Jmlah Layanan Dukungan Manajemen Internal 1 layanan
- Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal 1 layanan
- Jumlah Manajemen SDM Internal 1 layanan
- Jumlah Manajemen Kinerja Internal 1 layanan

Adapun berdasarkan capaian target kinerja dari tahun 2020-2023 terdapat selisih angka capaian yang cukup besar untuk dapat memenuhi target kinerja 2020-2024 di akhir periode tahun 2024 ini.

Tabel 2.4 Tabel Sandingan Target-Capaian Renstra 2020-2024

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/Indikator/Output	Satuan	Target Renstra 2020-2024										TOTAL		Selisih
		2020		2021		2022		2023		2024	Target (2020-2024)	Real (2020-2023)		
		Target	Real	Target	Real	Target	Real	Target	Real	Target				
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	1,254	860	669	860	624	860	600	860	4,300	3,147	1,153	
Output:														
A. Pengembangan Talenta ASN														
1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7,820	4,377	6,320	7,353	6,820	4,319	6,320	5,142	6,820	34,100	21,191	12,909	
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	21,497	20,908	22,086	21,326	22,086	20,735	22,086	19,165	22,086	109,841	82,134	27,707	
3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	1,254	860	669	860	624	860	600	860	4,300	3,147	1,153	
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	10	8	2	
2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	1	1	1	1	1	2	6	4	2	

Sumber: Renstra Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020-2024

2.4.2 Target Kinerja Berdasarkan Rencana Strategis Unit Kerja Tahun 2024

Terdapat perbedaan Sasaran Kegiatan maupun jumlah target capaian yang tertera pada Renstra dengan yang dibebankan pada DIPA Pusat Pengembangan Talenta untuk tahun 2024, yaitu:

1. Pengembangan Talenta dengan uraian sebagai berikut

a Indikator Jumlah PNS yang dipantau kinerjanya

Target untuk tahun 2024 sesuai dengan Renstra dan PK yaitu 97% dari jumlah ASN eksisting. Sedangkan berdasarkan DIPA target pemantauan kinerja sebanyak 18.485 orang. Target Renstra dan DIPA tersebut berbeda karena dalam DIPA satuan target pemantauan kinerja harus menyesuaikan format dari Bappenas dan Kemenkeu yaitu orang, sehingga tidak bisa menggunakan persentase.

b Indikator Jumlah PNS yang dinilai kompetensinya

Pada Renstra targetnya adalah 6.820 orang, sedangkan pada DIPA 4.000 orang dan PK targetnya 12.000 orang. Perbedaan target dalam DIPA disebabkan pagu DIPA yang lebih rendah daripada pagu di Renstra PUPR. Sedangkan adanya perbedaan dalam PK Revisi Akhir disebabkan adanya kebijakan pimpinan untuk melaksanakan

asesmen tambahan untuk CPNS di akhir tahun 2024.

c Indikator Jumlah PNS yang dipetakan karirnya

Pada Renstra targetnya adalah 860 orang, sedangkan pada DIPA dan PK targetnya adalah 400 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.
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 2 laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal. Sedangkan dalam DIPA memiliki target 2 laporan Kepatuhan Internal BPSDM.
4. Layanan Sarana dan Prasarana Internal dalam Renstra memiliki 1 target layanan, sedangkan dalam DIPA memiliki nama Layanan Sarana Internal dengan target 7 Unit.
5. Layanan Dukungan Manajemen dalam Renstra memiliki target 4 layanan dan dalam DIPA memiliki target 4 layanan

LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2024

dan 7 unit sarana internal. Sedangkan dalam Renstra dan PK memiliki target outcome sebanyak 4 dengan satuan nilai dan persentase.

Output Renstra yang dimasukkan dalam PK hanya output kegiatan strategis Pusat Pengembangan Talen-

ta yaitu output pengembangan talenta ASN. Sedangkan output pendukung tidak dimasukkan sesuai dengan arahan KemenPANRB bahwa PK mencantumkan outcome unit kerja.

Tabel 2.5 Tabel Sandingan Target Renstra-PK TA 2024

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/Indikator/Output	Satuan	Target	
		Renstra	PK
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	3.00%
2. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	Nilai	76,9	76,9
3. Persentase Penempatan Talenta pada jabatan Target Kementerian	%	-	91%
Output:			
A. Pengembangan Talenta ASN			
1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6,820	12,000
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	97%	97%
3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	400
B. Pelaksanaan Kepatuhan Internal			
1. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	-
2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	2	-
Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia			
Sasaran Kegiatan: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDN			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	%	90	90
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Nilai	95	95
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	Nilai	83	83
4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	Nilai	80,12	80,12
Output:			
A. Layanan Dukungan Manajemen Internal			
1. Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan	1	-
B. Layanan Sarana dan Prasarana Internal			
1. Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	-
C. Layanan Manajemen SDM Internal			
1. Jumlah Manajemen SDM Internal	Layanan	1	-
D. Layanan Manajemen Kinerja Internal			
1. Jumlah Manajemen Kinerja Internal	Layanan	1	-

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

3

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Upaya Peningkatan Akuntabilitas Kinerja

Pada tahun 2024 telah dilaksanakan evaluasi internal pelaksanaan SAKIP tahun 2023 di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan evaluasi tersebut terdapat beberapa reko-

mendasi pelaksanaan SAKIP 2023 yang perlu ditindaklanjuti oleh Pusat Pengembangan Talenta untuk meningkatkan akuntabilitas kinerjanya. Rekomendasi yang telah ditindaklanjuti sebagai berikut:

Tabel 3.1. Tindak Lanjut Evaluasi SAKIP 2023

No.	Komponen	Rekomendasi 2023	Tindak Lanjut 2024
A.	Perencanaan Kinerja	Target Realisasi Keuangan dan Fisik Periodik pada Dokumen Rencana Aksi Kinerja harus dijadikan acuan pemantauan dalam Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Bulanan.	Target Realisasi Keuangan dan Fisik Periodik dalam Dokumen Rencana Aksi Kinerja telah menjadi acuan pemantauan dalam Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Bulanan. Selain itu pemantauan juga berdasarkan Target Kinerja Output Bulanan Pusat Pengembangan Talenta
B.	Pengukuran Kinerja	- Menyajikan permasalahan periodik secara spesifik/ mendetil (tidak bersifat normatif) pada Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Bulanan; - Menyajikan hasil rencana tindak lanjut dari periode bulan sebelumnya pada Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Bulanan; - Mendokumentasikan aktivitas proses pelaksanaan pengukuran kinerja dalam bentuk Notulensi Rapat Internal Periodik/Disposisi dan Supervisi berjenjang oleh Pimpinan/ Dokumentasi kegiatan.	- Permasalahan periodik dalam Laporan Monev Kinerja Bulanan telah disajikan secara mendetil - Tindak lanjut dari permasalahan periode bulan sebelumnya telah disajikan dalam Laporan Monev Kinerja Bulanan - Aktivitas proses pelaksanaan pengukuran kinerja seperti perencanaan Perjanjian Kinerja, pengumpulan data kinerja, rapat internal monev kinerja telah didokumentasikan.

No.	Komponen	Rekomendasi	Tindak Lanjut 2024
C.	Pelaporan Kinerja	1. Mendokumentasikan aktivitas diformalkannya Laporan Kinerja dalam bentuk Nota Dinas Persetujuan/Penandatanganan Laporan Kinerja; 2. Mempertahankan konsistensi prestasi pencapaian target kinerja; 3. Melakukan inovasi pelaksanaan kegiatan dalam rangka mempertahankan tren peningkatan pencapaian kinerja.	1. Aktivitas formalitas Laporan Kinerja akan didokumentasikan dalam bentuk Nota Dinas Persetujuan/ Penandatanganan Laporan Kinerja di awal Bulan Januari 2025. 2. Pusbang Talenta berupaya untuk mempertahankan capaian kinerja. Hingga akhir Desember 2024 capaian kinerja <i>output</i> kegiatan strategi telah melebihi target. 3. Melakukan beberapa inovasi antara lain: penerapan <i>reward and punishment</i> serta penilaian unit kerja dalam pengelolaan kinerja.
D.	Evaluasi Kinerja	1. Mendorong implementasi Teknologi Informasi (Aplikasi) untuk pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; 2. Mempertahankan konsistensi prestasi pencapaian target kinerja; 3. Melakukan inovasi pelaksanaan kegiatan dalam rangka mempertahankan tren peningkatan pencapaian kinerja.	1. Telah menggunakan aplikasi untuk evaluasi akuntabilitas internal yang ada dalam e-sakip 2. Hingga akhir Desember 2024, capaian <i>output</i> kinerja kegiatan strategis Pusbang Talenta telah melebihi target PK dan DIPA. 3. Melakukan inovasi berupa beberapa metode dalam pelaksanaan kegiatan CC agar target tercapai serta meningkatkan pemahaman terhadap ASN akan pentingnya pemahaman akan kompetensi individu untuk pengembangan karir mereka.

3.2 Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta

Capaian kinerja Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2024 bila dibandingkan dengan target Rencana Strategi dan Perjanjian Kinerja Tahun 2024 sebagian besar mendapat predikat Memuaskan. Hanya 1 output yang capaiannya bila dibandingkan dengan Renstra berpredikat Kurang, yaitu output Jumlah ASN yang dipetakan kariernya.

Tidak tercapainya target Renstra tersebut karena adanya pengurangan target menyesuaikan dengan anggaran DIPA untuk kegiatan pemetaan karier. Sedangkan apabila dibandingkan dengan target PK yang sudah menyesuaikan dengan pagu DIPA, capaian sudah 100% atau Memuaskan.

Tabel 3.2. Tabel Perbandingan Capaian Kinerja TA 2024

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/Indikator/Output	Satuan	Target		Capaian	% Kinerja	
		Renstra	PK		Renstra	PK
Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta						
Sasaran Kegiatan: Meningkatkan kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karier, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal						
Indikator Kinerja Kegiatan:						
1. Jumlah/Persentase ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860	3.00%	865	100.58%	144.17%
2. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	Nilai	76.9	76.90	90.85	118.14%	118.14%
3. Persentase Penempatan Talenta pada jabatan Target Kementerian	%	-	91%	100%	-	109.89%
Output:						
A. Pengembangan Talenta ASN						
1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6,820	12,000	13,883	203.56%	115.69%
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	97%	97%	99.85%	102.93%	102.93%
3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	400	400	46.51%	100%
B. Pelaksanaan Kepatuhan Internal						
1. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	-	2	100%	-
2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	2	-	2	100%	-
Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia						
Sasaran Kegiatan: Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembai						
Indikator Kinerja Kegiatan:						
1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	%	90%	90%	90.01%	100.01%	100.01%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Nilai	95	95	92.72	97.60%	97.60%
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	Nilai	83	83	84.61	101.94%	101.94%
4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	Nilai	80.12	80.12	83.53	104.26%	104.26%
Output:						
A. Layanan Dukungan Manajemen Internal						
1. Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan	1	-	1	100%	-
B. Layanan Sarana dan Prasarana Internal						
1. Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	-	1	100%	-
C. Layanan Manajemen SDM Internal						
1. Jumlah Manajemen SDM Internal	Layanan	1	-	1	100%	-
D. Layanan Manajemen Kinerja Internal						
1. Jumlah Manajemen Kinerja Internal	Layanan	1	-	1	100%	-

Sumber: Pengolahan data laporan bulanan Pusbang Talenta

3.2.1 Analisis Capaian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta

Berdasarkan tabel capaian kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2024 di atas, berikut ini adalah analisa keberhasilan dan kegagalan yang ada.

Keberhasilan capaian target 2024 disebabkan antara lain:

- a. Perubahan metode pelaksanaan kegiatan dari klasikal menjadi online meningkatkan efisiensi anggaran sehingga dapat menambah capaian kinerja.
- b. SE Menteri PUPR No. 8 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, yang mengatur penilaian kinerja

dilakukan dalam periode triwulan dan hasil penilaian kinerja yang menentukan besaran tunjangan kinerja pegawai meningkatkan kesadaran ASN PU untuk melaksanakan penilaian SKP secara tepat waktu.

- c. Adanya Bimbingan Teknis Pembinaan Kinerja bagi para Pengelola Kinerja dan Klinik Kinerja yang mudah diakses ASN PU membantu penyusunan SKP.
- d. Meningkatnya kesadaran Pimpinan dan ASN PU akan pentingnya pengembangan talenta sehingga meningkatkan partisipasi penilaian kompetensi, *feedback*, dan *coaching clinic*.

Sedangkan permasalahan yang menyebabkan kegagalan pencapaian target antara lain:

- a. Target PK lebih rendah dari target Renstra karena menyesuaikan dengan pagu DIPA yang lebih rendah dari pagu Renstra sehingga capaian tidak sesuai Renstra.
- b. *Self Blocking* pada akun perjalanan dinas mengurangi penyerapan anggaran.
- c. Kurangnya jumlah sumber daya manusia menyebabkan satu orang mengerjakan lebih banyak tugas dan rangkap jabatan, dan memperlambat pekerjaan.

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

NSPK Pengembangan Talenta, dengan 2 capaian output, yaitu:

- Standar Kompetensi Jabatan Bidang Perumahan
- SE Menteri PUPR No.8 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN di Kementerian PUPR

A. NSPK PENGEMBANGAN TALENTA

1) Kegiatan Analisa Kesesuaian Standar Kompetensi Teknis Dengan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Teknis Berbasis Gap Kompetensi

Dalam kegiatan ini, selain telah disahkannya Standar Kompetensi Jabatan Bidang Perumahan, juga telah disusun draft standar kompetensi bidang lain yaitu Draft Standar Kompetensi Jabatan

Pejabat Struktural Bidang Cipta Karya, Draft Standar Kompetensi Teknis Struktural Bidang SDA, Reviu Stankom Jabfung Pembina Jasa Konstruksi, dan Reviu Standar Kompetensi Teknis Umum Jabatan Struktural BPIW.

Realisasi keuangan pada kegiatan ini yaitu sebesar 85,38%, dan realisasi fisiknya sebesar 100%. Realisasi keuangan kegiatan ini tidak mencapai 100% karena adanya *self blocking* anggaran perjalanan dinas sehingga tidak bisa dipergunakan.

Tantangan yang dihadapi dari kegiatan ini antara lain terjadinya perubahan nomenklatur organisasi, proses komunikasi antar unit organisasi yang sering mengalami penjadwalan ulang, dan reviu stankom teknis memerlukan penyempurnaan lingkup dan taksonomi agar lebih akurat.

Tindak lanjut untuk kegiatan ini adalah mempercepat proses validasi usulan stankom teknis, meningkatkan koordinasi dgn mengagendakan rapat bersama unit terkait, dan melaksanakan sinkronisasi antar unit kerja agar tidak tumpang tindih atau salah leveling.

2) Kegiatan Penyusunan Simulasi *Assessment Center*

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 2024 telah dilakukan beberapa kegiatan yaitu penyusunan *Instrument Quick Assessment (Situational Judgement Test)* Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural Level 2, dan Instrumen Simulasi *Assessment Center*.

Untuk menghasilkan keluaran tersebut, realisasi keuangan pada kegiatan ini yaitu sebesar 99,96%, sedangkan realisasi fisik sebesar 100%.

Tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan ini antara lain dinamisnya isu strategis Bidang PU, permintaan yang mendadak untuk pembuatan simulasi, dan dinamika

kolaborasi Tim dengan Teknis masing-masing sektor.

Adapun tindak lanjut untuk kegiatan ini adalah melakukan revidi instrumen yang sudah pernah digunakan, melakukan revidi format laporan dan aspek potensi untuk disesuaikan PERKA BKN no 26/2019, pembuatan proses bisnis terkait penyelenggaraan penilaian potkom dan penyusunan instrument (SOP).

3) Kegiatan Peningkatan Profesionalitas Asesor dan Penilai Teknis

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

Karena itu perlu dilakukan kegiatan bimbingan teknis penilaian potensi dan kompetensi, penyampaian

feedback dan bimtek penyusunan laporan, *knowledge sharing*, serta pembekalan kepada *assessor* dan penilai teknis internal, serta untuk memberikan informasi dan meningkatkan pemahaman *assessor* eksternal akan *business process* Kementerian PUPR.

Keluaran dari kegiatan ini adalah asesor internal yang telah tersertifikasi dan penilai teknis yang dikembangkan kompeten-sinya. Adapun realisasi keuangan untuk kegiatan ini adalah sebesar 99,95% dengan fisik sebesar 100%.

Tantangan yang dihadapi dalam kegiatan ini antara lain proses bintek perlu dilakukan terus menerus agar tetap *up to date* dengan kondisi terkini (namun ada keterbatasan sumber daya) dan minimnya pengalaman asesor internal baik dalam melakukan asesmen ataupun hal lain yang terkait.

Tindak lanjut dari kegiatan ini adalah melakukan evaluasi Hasil Laporan Penilai Teknis yang baru dibentuk, penugasan asesor secara lebih intensive baik di lingkup internal dan eksternal, proses validasi hasil asesmen secara berkala dan evaluasi kinerja asesor, dan asesor senior memberikan *Transfer of Knowledge*, dan asesor junior mendapatkan *feedback* dari senior.

4) 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 dari penerapan sistem merit di Kementerian PUPR sejak tahun 2019, perlu dilaksanakan evaluasi terhadap implementasinya selama ini. Karena itu dilaksanakan evaluasi implementasi sistem merit dan pengelolaan kinerja di Kementerian PUPR.

Output dari kegiatan ini adalah laporan Evaluasi Penerapan Sistem Merit di Kementerian PUPR dan Evaluasi Pengelolaan Kinerja di Kementerian PUPR.

Capaian keuangan kegiatan ini 99,58% dengan capaian fisik 100%.

B. 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:

1. SDM Terpetakan Karirnya, memiliki target DIPA 400 orang, dengan capaian output 400 orang yang terpetakan karirnya
2. Manajemen Kinerja, memiliki target DIPA 18.485 orang atau target PK sebesar 97% dari jumlah PNS terkini, dengan capaian output sebesar 22.030 orang yang terpantau kinerjanya atau 119,18% dari target DIPA atau 99,85% bila dibandingkan jumlah PNS terkini (22.064 orang).

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 99,79% dan capaian fisik sebesar 100%. Adapun analisis indikator *output* kegiatan ini adalah sebagai berikut:

a. SDM TERPETAKAN KARIRNYA

1) Perencanaan Suksesi Melalui Manajemen Talenta

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

sistem prestasi kerja dan sistem merit.

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

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.

Adapun *output* kegiatan ini selain 400 orang yang dipetakan karirnya, *talent pipeline* dan matriks talenta Kementerian PUPR, serta pengembangan aplikasi e-Nominasi.

Tantangan yang dihadapi dalam kegiatan ini adalah belum banyak unit kerja pemilik akun e-nominasi yang telah memanfaatkan aplikasi e-nominasi secara optimal, dan perlunya reviu Roadmap Talenta yang selama tahun 2020-2024 dijadikan acuan pelaksanaan

pengembangan talenta dan sistem merit di PUPR.

Tindak lanjut yang perlu dilakukan antara lain melaksanakan survei terkait penggunaan aplikasi enominasi terkait pengembangan enominasi yang sesuai dengan kebutuhan unit organisasi/unit kerja, dan Evaluasi terhadap Implementasi Manajemen Talenta sebagai tindak lanjut rencana aksi sistem merit.

Adapun capaian keuangan kegiatan ini sebesar 99,69% dengan capaian fisik 100%.

2) Pengembangan *Empowered Leader* melalui Implementasi *Coaching, Mentoring* dan *Counseling*

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 pengembangan kariernya, salah satunya melalui program *coaching* dan *mentoring* karir.

Capaian *output* dari kegiatan ini adalah 865 orang yang dikembangkan talentanya melalui kegiatan *coaching* dan *mentoring*. Adapun realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 99,93%, dengan capaian fisik 100%.

Tantangan yang dihadapi dalam kegiatan ini adalah Belum dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap Rencana Pengembangan Individu yang telah disusun oleh peserta. Sehingga tindak lanjut yang akan dilakukan adalah melaksanakan evaluasi secara

berkala terhadap kualitas RPI yang tersusun maupun yang terimplementasikan oleh masing-masing peserta.

Tabel 3.3. PNS Kementerian PUPR yang Dikembangkan Talentanya TA 2024

NO	COACHING CLINIC	JML
1	Individual Coaching dan Counselling	24
2	Pelaksana	29
3	Struktural	83
4	Pejabat Fungsional	576
TOTAL		865

Sumber: Pengolahan data karier

3) Pengembangan *Coach* dan *Mentor*

Dalam rangka mengembangkan sistem pengembangan karier, diantaranya melalui penyiapan *mentor* dan *coach* yang dapat memberikan pendampingan kepada pegawai yang membutuhkan, mengenai manajemen karier yang diterapkan di Kementerian PUPR pada umumnya dan penyusunan rencana karier individu pada khususnya.

Untuk itu perlu dilaksanakan kegiatan pembekalan dan pendampingan, serta *workshop coaching* dan *mentor* bagi pimpinan di Kementerian PUPR. Setelah pembekalan dan pelatihan untuk mengetahui

hasilnya maka dilaksanakan evaluasi terhadap *coach* dan *mentor* tersebut.

Adapun realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 99.47%, dengan capaian fisik 100%.

b. MANAJEMEN KINERJA

1) Kegiatan Pendampingan dan Pemantauan Implementasi Manajemen Kinerja

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

Dalam Surat Edaran Menteri PUPR No. 07 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang mengatur pelaksanaan penilaian kinerja di Kementerian PUPR yang sebelumnya berpedoman pada Peraturan Kepala BKN No. 01 Tahun 2013, perlu disesuaikan kembali sesuai

dengan petunjuk teknis penerapan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 yaitu PermenPANRB tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS. Selain itu perlu dilakukan internalisasi kebijakan Penilaian Kinerja (PP 30 Tahun 2019 dan Permen PANRB tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS, dan PermenPANRB No.06 Tahun 2022) kepada setiap unit organisasi di lingkungan Kementerian PUPR.

Output dari kegiatan ini adalah SE Menteri PUPR No.8 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN di Kementerian PUPR, dan perencanaan dan penilaian kinerja sesuai dengan Permen PANRB No.06/2022 dan SE Menteri No 8/2024 terhadap 99,85% orang ASN Kementerian PUPR.

Capaian tersebut bila dibandingkan dengan target DIPA mencapai 119,18% dari 18.485 orang. Sementara jumlah eksisting PNS Kementerian PUPR per Desember 2024 sebanyak 22.064 orang.

Permasalahan yang dihadapi adalah Sebanyak 0,14% (25 orang) Pegawai status kepegawaiannya tidak jelas (mutasi keluar PUPR, sakit menahun, dalam proses pemberhentian), mengakibatkan capaian pemantauan kinerja

tidak dapat 100% dikarenakan mereka tidak menyusun SKP. Selain itu belum meratanya pemahaman pegawai PU mengenai tahapan pengelolaan kinerja, khususnya mengenai Pembinaan Kinerja.

Tindak lanjut yang akan dilakukan adalah akan segera disiapkan DRAFT Juklak/Juknis yang mengatur pengecualian penyusunan SKP untuk pegawai dengan kriteria tersebut. Selain itu juga akan melanjutkan pelaksanaan *Workshop* pengelolaan kinerja dan Bimtek Pembinaan Kinerja.

Capaian anggaran kegiatan ini sebesar 99,79%, sedangkan capaian fisik mencapai 100%.

2) Kegiatan Pemutakhiran Sistem dan Aplikasi e-Kinerja

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

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

Tabel 3.4. Rekap Data Pengelolaan Kinerja Per Unit Organisasi Tahun 2024

NO	UNIT ORGANISASI	JUMLAH ASN	JUMLAH SKP YANG DINILAI	PERSENTASE
1	SEKRETARIAT JENDERAL	593	581	97,98
2	INSPEKTORAT JENDERAL	302	295	97,68
3	DITJEN. SUMBER DAYA AIR	6.869	6.867	99,97
4	DITJEN. BINA MARGA	7.224	7.222	99,97
5	DITJEN. CIPTA KARYA	3.655	3.653	99,95
6	DITJEN. BINA KONSTRUKSI	1.295	1.293	99,85
7	DITJEN. PERUMAHAN	1.163	1.161	99,83
8	DITJEN. PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN	260	258	99,23
9	BADAN PENGEMBANGAN INFRASTUKTUR WILAYAH	205	205	100
10	BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	498	495	99,40
TOTAL		22.064	220.30	99,85

Sumber: Aplikasi e-Kinerja, Des 2024

Lingkup kegiatan ini adalah pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Pegawai yang objektif disesuaikan dengan kebijakan terbaru (PermenPANRB No.06/2022), SE Menteri PUPR No.8/2024, dan telah terintegrasi dengan eSakip, eHRM, dan BRAVO. Fitur yang dikembangkan antara lain bimbingan kinerja, penyusunan SKP, penilaian kinerja, update dashboard, dan migrasi server ke PDN. Sedangkan fitur yang ditambah menu rekapitulasi penyusunan dan penilain SKP.

Adapun realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 99,95% dengan realisasi fisik sebesar 100%.

Permasalahan yang dihadapi adalah Masih terdapat beberapa fitur masukan dari *user* yang belum terdapat di e-Kinerja. Adapun tindak lanjut dari kegiatan ini adalah penambahan fitur-fitur pada eKinerja sesuai dengan masukan user (pengembangan e-Kinerja menjadi lebih *user friendly*).

C. LAYANAN PENGAWASAN INTERNAL

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

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 99,11% dan capaian fisik sebesar 100%.

Adapun analisis *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.

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:

- Komitmen Manajemen Risiko pada triwulan I
- Pemberian Penghargaan Akuntabilitas Kinerja dan Penerapan MR, Hasil Penilaian Efektivitas MR sesuai dengan pedoman tahun 2023
- Persiapan Penerapan MR dan SPIP BPSDM TA 2024
- Penilaian Efektivitas MR level T-2 dan support data penilaian MR level T-1 tahun 2023
- Reviu profil risiko dan penguatan pengendalian risiko melalui CMRC (*Continuous Monitoring on Risk Controlling*)
- Berita acara reviu profil risiko BPSDM tahun 2024
- Pendampingan manajemen risiko baik secara daring maupun luring (termasuk pengendalian gratifikasi)
- Pelaksanaan program rencana aksi kebijakan strategi pencegahan penyimpangan dalam pengadaan barang dan jasa periode tahap 2-B27 sampai B33

- Partisipasi keikutsertaan *Compliance Forum*
- Updating pelaksanaan rencana aksi *Area of Improvement* SPIP 2024
- Pembangunan SMAP di BPSDM
- Penilaian Efektivitas Manajemen Risiko Interim tahun 2024
- Survey layanan pemantauan kepatuhan intern dan manajemen risiko 92,101

Adapun realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 98,71% dengan capaian fisik 100%.

2) Kegiatan Pengembangan Instrumen Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko

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

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

Dalam rangka menjamin terselenggaranya Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yang

memadai di BPSDM tersebut, maka diperlukan instrumen sebagai alat pengendalian intern dan manajemen risiko yang secara dinamis dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Output dari kegiatan ini adalah:

- Penyusunan CMRC
- Pembaharuan SE pemberian penghargaan akuntabilitas kinerja dan penerapan manajemen risiko tahun 2024
- Peran aktif dalam revisi peraturan perundang-undangan terkait manajemen risiko dan kepatuhan intern (revisi SE 04 tahun 2021 menjadi SE 12 tahun 2024 tentang Pedoman Penerapan MR)
- Penghargaan penggunaan CMRC
- Evaluasi penerapan manajemen risiko dan kepatuhan intern BPSDM tahun 2024 melalui evaluasi dan penerapan CMRC, pemutakhiran data kedalam SIMR PU RISK dan evaluasi PIPK
- Penyusunan Buku Saku SMAP BPSDM

Hingga akhir tahun 2024, realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 99,61%, dengan capaian 100%.

3) Kegiatan Pengendalian Pelaksanaan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko

Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, penyelenggaraan pengendalian intern diperlukan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi

tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan Aset Negara, dan ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan.

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

Secara garis besar *output* dari kegiatan ini adalah Laporan hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko, serta Rekomendasi terhadap unit kerja berdasarkan laporan hasil pemantauan dan evaluasi pelaksanaan MR dan KI. Adapun capaian keuangan kegiatan ini sebesar 99,18% dengan capaian fisik 100%.

Adapun detail *output* kegiatan ini yaitu:

- Telaahan dan rekomendasi Program Kerjasama Beasiswa Pendidikan Magister Super Spesialis, Usulan Revisi Anggaran dalam Rangka Peningkatan Penggunaan Dana PNBP Satuan kerja Politeknik Pekerjaan Umum TA 2024, Usulan Revisi Anggaran dalam

Rangka Pemenuhan Kebutuhan Anggaran Tunjangan Kinerja BPSDM TA 2024, dan Tanggapan Rekomendasi Belanja Modal Peralatan dan Mesin (TKDN)

- Pemantauan penyampaian LHKAN Tahun 2023, Monev Pengaduan dan *Whistle Blowing System* di BPSDM Tw I Tahun 2024, Monev Pengelolaan Pengaduan, Pengendalian Gratifikasi, *Whistleblowing System*, dan Penanganan Benturan Kepentingan BPSDM Periode Semester I Tahun 2024,
- Pengendalian gratifikasi di BPSDM
- Validasi terhadap LHP BPK, usulan penetapan Pejabat Perbendaharaan BPSDM 2025, dokumen ADTT, dan dokumen TLRHP BPK.
- Pendampingan Penyusunan Rencana Aksi Tindak Lanjut Hasil SPI Kementerian PUPR, Deklarasi Benturan Kepentingan oleh seluruh Pimpinan Unit Kerja dan UPT BPSDM, Pemeriksaan Terinci Laporan Keuangan Kementerian PUPR TA 2023 pada BPSDM, Penyusunan Rencana Aksi KHP PDDT BPK-RI TA 2023, Audit Semester II Tahun 2024, dan Penerapan PIPK Tahun 2024
- Penilaian Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK) BPSDM Tahun 2024, dan Pembangunan Zona Integritas

Menuju WBK Pokja Pengawasan pada UPT BPSDM

D. LAYANAN DUKUNGAN MANAJEMEN INTERNAL

Pencapaian pada kegiatan ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 99,49% 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 2024 perlu dilakukan penajaman/penyesuaian dengan kebijakan baru yang mungkin timbul. Sedangkan untuk pelaksanaan kegiatan tahun 2024 perlu disusun rencana kegiatan dan pendanaannya sampai dengan diterbitkannya DIPA. Selain itu untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta memenuhi capaian kinerja, diperlukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan tugas tersebut. Capaian kinerja tersebut setiap tahun dilaporkan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

LAKIP tersebut merupakan laporan pertanggungjawaban organisasi yang memuat capaian kinerja

LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2024

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 2024. 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 98,63% dengan capaian fisik sebesar 100%. Sedangkan output dari kegiatan ini adalah:

- 1 Perjanjian Kinerja dan 3 Revisi Perjanjian Kinerja Tahun 2024
- 2 Rencana Aksi Kinerja dan 2 Revisi Rencana Aksi Kinerja Tahun 2024 Pusat Pengembangan Talenta
- 3 Dokumen POK Tahun 2024
- 4 Hasil penajaman Program Kegiatan (TOR dan RAB) Tahun

2024 Pusat Pengembangan Talenta

- 5 Hasil penyusunan Program Kegiatan (TOR dan RAB) Tahun 2025 Pusat Pengembangan Talenta
- 6 Revisi 1-10 DIPA TA 2024
- 7 RKAKL dan DIPA 2025
- 8 Laporan Keuangan Unaudited dan Audited Tahun 2024
- 9 Laporan BMN
- 10 Laporan Akhir Dukungan Manajemen Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta
- 11 Draft Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Talenta TA 2024
- 12 Revisi Rencana Strategi Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2020-2024

2) Pendampingan Pemenuhan Kriteria Reformasi Birokrasi 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.

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 pendampingan pelaksanaan Rencana Aksi Pokja MSDM tahun 2024, pendampingan Pembangunan ZI Kementerian PUPR, hasil penilaian TPI Pembangunan ZI Kementerian PUPR bidang Manajemen SDM, serta Laporan Fasilitasi Pokja RB Manajemen SDM Kementerian PUPR, dengan realisasi fisik 100% dan realisasi keuangan 98,93%.

3) Kegiatan Dukungan Manajemen Internal Pusat Pengembangan Talenta

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

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

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

Untuk menjamin terselenggaranya manajemen pemerintahan yang efektif dan efisien tersebut diperlukan sistem pengendalian, terutama dari internal Pemerintah. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan

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

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

Output dari kegiatan ini adalah tata laksana dan proses bisnis Pusat Pengembangan Talenta; pengelolaan data pegawai yang andal, pengelolaan arsip, pengelolaan PPID, pegawai yang meningkat kompetensinya, serta dokumen SPIP yang berkualitas. Realisasi fisik kegiatan ini mencapai 100%, dan realisasi keuangan kegiatan ini mencapai 98,44%.

4) Layanan Perkantoran

a) Gaji dan Tunjangan

Realisasi keuangan kegiatan ini sebesar 99,63% dengan capaian fisik 100%. Adapun PNS yang menerima layanan berupa uang makan dan lembur

di kegiatan ini sebanyak 40 orang ASN.

b) 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 99,66% dengan realisasi fisik sebesar 100%.

5) Layanan Sarana Internal

KRO Layanan Sarana Internal terdiri dari 1 Rincian *Output* yaitu Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran. Adapun target dan capaian KRO ini yaitu pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran memiliki target 7 unit, dengan capaian 12 unit.

Pencapaian pada indikator ini telah menyebabkan penyerapan keuangan sebesar 99,95% dan capaian fisik sebesar 171,43%.

Adapun capaian kegiatan ini adalah pengadaan peralatan berupa 4 unit laptop, 2 unit PC, 5 unit printer, dan 1 unit tablet.

Selain kegiatan yang bersumber dari DIPA Pusat Pengembangan Talenta, terdapat

satu output yang bersumber dari DIPA Balai Penilaian Kompetensi, yaitu output kegiatan Penilaian Potensi dan Kompetensi.

Kegiatan Penilaian Potensi dan Kompetensi

Target awal kegiatan penilaian potensi dan kompetensi di tahun 2024 sebesar 4.000 orang (Target DIPA dan PK Awal). Namun dengan adanya kebijakan penerimaan CPNS baru tahun 2024 maka target asesmen bertambah sehingga di akhir tahun berdasarkan PK Akhir Pusat Pengembangan Talenta dan Balai Penilaian Kompetensi, target asesmen berubah menjadi 12.000 orang.

Hingga akhir tahun 2024, capaian penilaian potensi dan kompetensi sebanyak 13.883 orang, atau sebesar 115,69% dari target PK, dan 203,56% dari target Renstra.

Tercapainya target Renstra dan PK disebabkan karena sebagian besar *assessment* dilaksanakan secara *online*, sehingga terjadi efektifitas dan efisiensi waktu dan biaya. Peserta lebih banyak yang dapat mengikuti *assessment* karena dapat melakukan *assessment* dari lokasi dia bertugas. Selain itu juga dilaksanakan *assessment* menggunakan metode *Quick Assessment (Situational Judgement Test)* untuk para pelaksana yang mempercepat penyelenggaraan asesmen.

LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2024

Tabel 3.5. Capaian Penilaian Potensi dan Kompetensi TA 2024

No	Tujuan Penilaian Potensi dan Kompetensi	Jumlah
1	Seleksi	11.600
2	Pemetaan	1.727
3	Uji Integritas	556
Total		13.883

Sumber: Laporan Bulanan Balai Penilaian Kompetensi

Tantangan dalam *assessment* di tahun 2024 ini adalah masih tidak updatenya data pegawai di e-HRM yg menyebabkan kesulitan menghubungi peserta dan tidak terupdatenya jabatan menyebabkan standar asesmen dan pengelompokan peserta tidak sesuai. Selain itu jumlah jabatan fungsional asesor SDM Aparatur (Asesor Internal) masih terbatas dan tidak sebanding dengan pengelolaan target asesmen, dan animo ASN Kementerian PUPR untuk mengetahui gambaran hasil asesmen serta rencana tindak lanjut pengembangan karir semakin meningkat. Tindak lanjut untuk masalah ini di tahun 2025 adalah berkoordinasi dengan bagian kepegawaian masing-masing unit organisasi sehingga bisa mendapatkan informasi yang lebih *update*. Selain itu diperlukan strategi untuk memenuhi kebutuhan asesor dalam mencapai target asesmen, sementara masih memaksimalkan sumber daya dari asesor eksternal.

Analisis Capaian *Outcome* Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2024

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

- 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 2024 target dari persentase ASN yang dikembangkan talentanya sebesar 3%, dan tercapai 4,33%. Capaian ini melebihi target karena adanya inovasi dalam metode penyelenggaraan kegiatan semula direncanakan menggunakan 1 metode klasikal *one on one* menjadi metode 2 metode yaitu klasikal dan *massive*, serta lebih banyak dilaksanakan secara *online*.

Selain itu adanya penambahan pagu untuk kegiatan pengembangan talenta membantu pencapaian target tersebut. Dengan inovasi tersebut maka terjadi efisiensi anggaran, yaitu dengan anggaran yang terbatas namun capaian dapat melebihi target.

- 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 2024 sebesar 91%, dan capaian outcome ini 100%. Capaian ini bisa tercapai menunjukkan efektifnya pelaksanaan program ini, dan tingginya kepercayaan pimpinan akan keakuratan hasil kegiatan pengembangan talenta sehingga digunakan oleh pimpinan.

c. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko

Outcome Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko dengan nilai 90,85, melebihi target 76,9. Nilai tersebut berasal dari indikator:

- Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko BPSDM Level T-1 TA 2024 Interim sebesar 75,37 (level 4/*managed*)
- Tingkat pemenuhan validasi tindaklanjut LHP/LHA sebesar 100%
- Tingkat Kepuasan Layanan Kepatuhan Intern sebesar 92.10 (Sangat Baik)

Keberhasilan pencapaian outcome ini disebabkan karena mulai meningkatnya kesadaran pimpinan dan pegawai akan manajemen risiko dan mulai menerapkannya dalam pelaksanaan kegiatan, serta mulai terbukanya Unit Kerja akan peran pembinaan dan pendampingan Unit Kepatuhan Intern sehingga mereka tidak segan lagi untuk meminta pendampingan dan arahan dalam pelaksanaan kegiatan mereka untuk mencegah dan meminimalisir risiko yang mungkin timbul.

d. Indeks Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta

Indeks kualitas layanan internal Pusat Pengembangan Talenta dihitung berdasarkan kualitas layanan internal yang diberikan oleh bagian tata usaha Pusat Pengembangan Talenta. Penilaiannya berdasarkan indikator tingkat kepuasan pegawai terhadap administrasi kepegawaian, layanan tata kelola keuangan, layanan sarana dan prasarana perkantoran, layanan tata kelola BMN, dan layanan kerumahtanggaan. Berdasarkan hasil survey terhadap 29 PNS Pusat Pengembangan Talenta, dari target nilai 90 di PK Kepala Pusat Pengembangan Talenta, capaian 90,01 sehingga kinerja layanan internal melebihi target yang telah ditetapkan.

e. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta

Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta diukur oleh Kementerian Keuangan berdasarkan PER-5/PB/2024 Tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Belanja K/L. Indikator penilaian dalam kinerja pelaksanaan anggaran adalah kualitas perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan anggaran. Dari target nilai 95 di tahun 2024, Pusat Pengembangan Talenta berhasil mencapai nilai 92,72.

Hal ini disebabkan tidak tercapainya rencana penyerapan anggaran, cukup besarnya deviasi Hal III DIPA, terlambatnya proses pekerjaan kontraktual pengadaan

barang dan jasa karena kesalahan pengiriman barang oleh penyedia jasa, dan terlambatnya proses UP di awal tahun.

f. Nilai SAKIP Pusat Pengembangan Talenta

Nilai SAKIP Pusat Pengembangan Talenta yang digunakan adalah hasil evaluasi SAKIP tahun 2023 yang dinilai di tahun 2024. Berdasarkan hasil evaluasi Tim Evaluasi Implementasi SAKIP BPSDM, Nilai SAKIP Tahun 2023 Pusat Pengembangan Talenta adalah 84,61, melebihi target 83.

Keberhasilan ini disebabkan lebih tertibnya pelaksanaan kegiatan dan tercapainya target kinerja Pusat Pengembangan Talenta.

g. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko BPSDM Level T-2

Nilai tingkat efektivitas penerapan manajemen risiko T2, dihitung dari penilaian kondisi penerapan Manajemen Risiko di Pusat Pengembangan Talenta pada saat evaluasi dilakukan. Komponen yang dievaluasi adalah: 1) budaya sadar risiko, 2) struktur manajemen risiko, 3) proses manajemen risiko, dan 4) hasil penerapan manajemen risiko. Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2024 dari target 80,12 dapat mencapai nilai 83,53.

Keberhasilan capaian ini disebabkan meningkatnya kesadaran manajemen risiko Pusat dalam penyelenggaraan kegiatan. Selain itu adanya tambahan SDM yang khusus bertugas menangani kepatuhan intern di Pusat sangat membantu capaian ini.

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2024 jika diukur berdasarkan capaian Target Renstra, DIPA, dan PK baik karena sebagian besar sasaran kegiatan terpenuhi sesuai target yang ditetapkan. Beberapa kegiatan yang tidak memenuhi target yaitu pemetaan karir yang tidak mencapai target Renstra dan Nilai IKPA yang juga tidak memenuhi target Renstra dan PK.

Tidak tercapainya jumlah orang yang dipetakan karirnya sesuai 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 klasikal one on one menjadi metode klasikal dan *Massive Coaching Clinic*, serta dilaksanakan sebagian besar secara online untuk efisiensi anggaran.

Sedangkan tidak tercapainya target nilai IKPA disebabkan tidak tercapainya rencana penyerapan anggaran karena adanya blokir, dan terlambatnya proses keuangan baik karena faktor eksternal maupun internal.

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 98,12% dengan capaian fisik 100% menunjukkan adanya efisiensi anggaran.

Efisiensi anggaran terjadi karena adanya perubahan metode pelaksanaan kegiatan dari tatap muka luring menjadi daring, untuk pelaksanaan rapat, *coaching clinic*, klinik SKP, FGD, workshop, dan pelatihan/bintek, selain itu juga mengubah lokasi kegiatan semula di luar kantor menjadi dalam kantor, atau di luar kota menjadi dalam kota, dan metode klasikal one on one menjadi secara *massive*.

3.3 Analisa Perbandingan Kinerja

3.3.1 Analisa Perbandingan Kinerja Tahun 2020-2024

Perbandingan capaian kinerja Pusat Pengembangan Talenta tahun 2020-2024 berdasarkan Perjanjian Kinerja Pusat Pengembangan Talenta, mayoritas target dapat terpenuhi setiap tahunnya, bahkan di tahun 2023 semua capaian *outcome* dan *output* melampaui target. Beberapa target yang tidak tercapai pun kinerjanya masih dalam kategori Istimewa ($>100\%$), dan Baik ($99\% < \text{kinerja} < 100\%$)

Satu target IKK yang kinerjanya tidak tercapai berpredikat Butuh Perbaikan (77,79) yaitu jumlah ASN yang dikembangkan talentanya di tahun 2021. Hal ini disebabkan target menyesuaikan Renstra, tidak berdasarkan anggaran DIPA 2021 yang jauh lebih rendah daripada pagu Renstra. Untuk tahun 2022-2024, walaupun capaian melampaui target, namun persentase kinerja

menurun. Hal ini disebabkan target tiap tahun dinaikkan mengikuti capaian tahun sebelumnya.

Untuk output jumlah ASN yang dipantau kinerjanya, pada tahun 2020-2021 tidak dapat mencapai target, karena satuan target berupa orang yang bersifat statis, sedangkan jumlah ASN di Kementerian PUPR bersifat dinamis. Oleh karena itu mulai tahun 2022 target pemantauan kinerja diubah menjadi persentase, dibagi dengan jumlah ASN terkini. Berdasarkan tabel 3.6 output pemantauan kinerja setiap tahun meningkat persentase kinerjanya. Hal tersebut menunjukkan semakin baiknya kinerja Pusat dalam melaksanakan pemantauan kinerja ASN.

Beberapa target yang tidak terpenuhi karena dipengaruhi faktor eksternal, seperti Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran. Di tahun 2020, 2021, dan 2024 nilai IKPA dibawah target karena rendahnya penyerapan anggaran. Pada tahun 2020-2021 kegiatan diselenggarakan dalam masa pandemi, sehingga ada perubahan metode kegiatan dari *offline* menjadi *online*, yang menyebabkan adanya efisiensi anggaran. Sedangkan di tahun 2024 ada kebijakan *self blocking* anggaran yang mempengaruhi nilai penyerapan anggaran.

Tabel 3.6. Perbandingan Kinerja Tahun 2020-2024

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/Indikator/Output	Satuan	Target PK														
		2020			2021			2022			2023			2024		
		Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja
Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta																
Sasaran Kegiatan: Meningkatkan kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karier, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal																
Indikator Kinerja Kegiatan:																
1. Persentase ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860	1,254	145.81%	860	669	77.79%	1.20%	3.12%	2.00%	3.00%	150%	3.00%	4.35%	145%	
2. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	Nilai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	76.90	90.85	118%	
3. Persentase Penempatan Talenta pada jabatan Target Kementerian	%	-	-	-	20%	90%	450%	25%	95%	380%	91%	101%	91%	100%	110%	
4. Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta	%	-	-	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	-	-	-	
5. Nilai SPIP Terintegrasi	Nilai	-	-	-	3.3	4.3	130%	3.40	3.92	115%	3.99	114%	-	-	-	
Output:																
A. Pengembangan Talenta ASN																
1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	4,735	4,377	92.44%	5,000	7,353	147.06%	4,500	4,319	95.98%	4,500	5,142	114.27%	12,000	13,883	
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22,906	20,908	91.28%	22,000	21,326	96.94%	93%	98.67%	106.10%	94%	96.74%	102.91%	97%	99.85%	
3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	150	1,254	836.00%	50	669	1338%	249	624	251%	219	600	274%	400	400	
B. Pelaksanaan Kepatuhan Internal																
1. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	100%	2	2	100%	2	2	100%	2	2	100%	-	-	
2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	-	-	
Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia																
Sasaran Kegiatan: Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR																
Indikator Kinerja Kegiatan:																
1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	%	72	75.14	104.36%	75	78.61	104.81%	77	82.94	107.71%	79	79.29	100.37%	90	90.01	
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Nilai	88	82.24	93.45%	90	96.67	107.41%	91	96.75	106.32%	93	94.32	101.42%	95	92.72	
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	Nilai	78.37	80.03	102.12%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	83	84.61	
4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	Nilai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80.12	83.53	

Sumber: Pengolahan Laporan Evaluasi Bulanan PPT

3.3.2 Analisa Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Sepanjang periode 2020-2024 terdapat revisi Renstra di akhir periode yaitu di tahun 2024. Revisi Renstra ini dalam rangka menambah Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan menambah target.

IKK yang ditambah adalah Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko sebagai pertanggungjawaban tusi manajemen risiko dan kepatuhan intern, serta IKK untuk Sasaran Kegiatan Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR, yaitu:

1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran
3. Nilai SAKIP Unit Kerja
4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2

Sedangkan output Sasaran Kegiatan Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR bertambah semula 3 menjadi 4 output, yaitu:

1. Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Internal
2. Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal

3. Jumlah Manajemen SDM Internal

4. Jumlah Manajemen Kinerja Internal

Berdasarkan tabel 3.6, mayoritas IKK dan output kinerja berpredikat Baik dan Istimewa, kecuali untuk IKK jumlah ASN yang dikembangkan talentanya di tahun 2021-2023 berpredikat Butuh Perbaikan. Hal tersebut disebabkan penyesuaian jumlah target dengan jumlah anggaran DIPA Pusat yang berkurang dari pagu Renstra. Sedangkan untuk tahun 2024 capaian dapat melampaui target karena selain adanya penambahan anggaran juga karena kegiatan lebih banyak dilaksanakan menggunakan metode *online*, sehingga ada efisiensi anggaran.

Realisasi capaian kinerja Pusat Pengembangan Talenta apabila dibandingkan dengan target Renstra di Tahun 2020-2024 adalah sebagaimana tertera dalam Tabel 3.6.

Keterangan:

kinerja <60	Sangat Kurang
61< kinerja <69	Kurang
70< kinerja <=89	Butuh Perbaikan
90< kinerja <=100	Baik
kinerja > 100	Istimewa

Tabel 3.7. Perbandingan Target Renstra dengan Capaian Tahun 2020-2024

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/Indikator/Output	Satuan	Target Renstra														
		2020			2021			2022			2023			2024		
		Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja
Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta																
Sasaran Kegiatan: Meningkatkan kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karier, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal																
Indikator Kinerja Kegiatan:																
1. Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860	1,254	145.81%	860	669	77.79%	860	624	73%	860	600	70%	860	865	101%
2. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	Nilai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	76.90	90.85	118%
Output:																
A. Pengembangan Talenta ASN																
1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	4,735	4,377	92.44%	5,000	7,353	147.06%	4,500	4,319	95.98%	4,500	5,142	114.27%	12,000	13,883	115.69%
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22,906	20,908	91.28%	22,000	21,326	96.94%	93%	98.67%	106.10%	94%	96.74%	102.91%	97%	99.85%	102.94%
3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	150	1,254	836.00%	50	669	1338%	249	624	251%	219	600	274%	400	400	100.00%
B. Pelaksanaan Kepatuhan Internal																
1. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	100%	2	2	100%	2	2	100%	2	2	100%	2	2	100%
2. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia																
Sasaran Kegiatan: Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR																
Indikator Kinerja Kegiatan:																
1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	90	90.01	100.01%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Nilai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	95	92.72	97.60%
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	Nilai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	83	84.61	101.94%
4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	Nilai	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80.12	83.53	104.26%
Output:																
A. Layanan Dukungan Manajemen Internal																
1. Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100%
B. Layanan Sarana dan Prasarana Internal																
1. Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100%
C. Layanan Manajemen SDM Internal																
1. Jumlah Manajemen SDM Internal	Layanan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100%
D. Layanan Manajemen Kinerja Internal																
1. Jumlah Manajemen Kinerja Internal	Layanan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	100%
Output:																
A. Layanan Sarana dan Prasarana Internal																
1. Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	-	-	-
B. Layanan Dukungan Manajemen Sotker																
1. Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Sotker	Layanan	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	-	-	-
C. Layanan Perkantoran																
1. Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	-	-	-

Sumber: Pengolahan Laporan Evaluasi Bulanan PPT

3.3.3 Analisa Perbandingan Kinerja dengan Standar Nasional (*Benchmarking*)

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

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

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

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

Tabel 3.8. Perbandingan Capaian Organisasi Tingkat Nasional

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

Sumber: Penilaian Sistem Merit KASN

3.4 Analisis Realisasi Anggaran

Subbab ini menyajikan Gambaran struktur anggaran beserta realisasi Pusat Pengembangan Talenta pada tahun 2024.

3.4.1 Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)

Dalam rentang periode tahun 2020-2024 pagu anggaran Pusat Pengembangan Talenta terus mengalami penurunan, dan baru di tahun 2024 kembali meningkat. Penurunan pada tahun 2020-2023 disebabkan karena prioritas pembangunan Indonesia difokuskan pada pembangunan infrastruktur untuk pemerataan pembangunan dan ekonomi, sehingga belanja untuk dukungan manajemen dialihkan untuk pembangunan infrastruktur. Selain itu adanya Pandemi Covid-19 juga menyebabkan prioritas dialihkan untuk selain untuk Pembangunan infrastruktur padat karya juga untuk bantuan sosial dalam rangka pemulihan ekonomi nasional.

Meskipun pagu anggaran untuk dukungan manajemen terus menurun, namun kinerja pelaksanaan anggaran (IKPA) terus meningkat, sehingga di tahun 2024 pagu anggaran Pusat Pengembangan Talenta kembali meningkat.

Berikut ini adalah Gambaran perbandingan pagu Pusat Pengembangan Talenta TA 2020-2024.

Gambar 3.1. Perbandingan Pagu Pusat TA 2020-2024

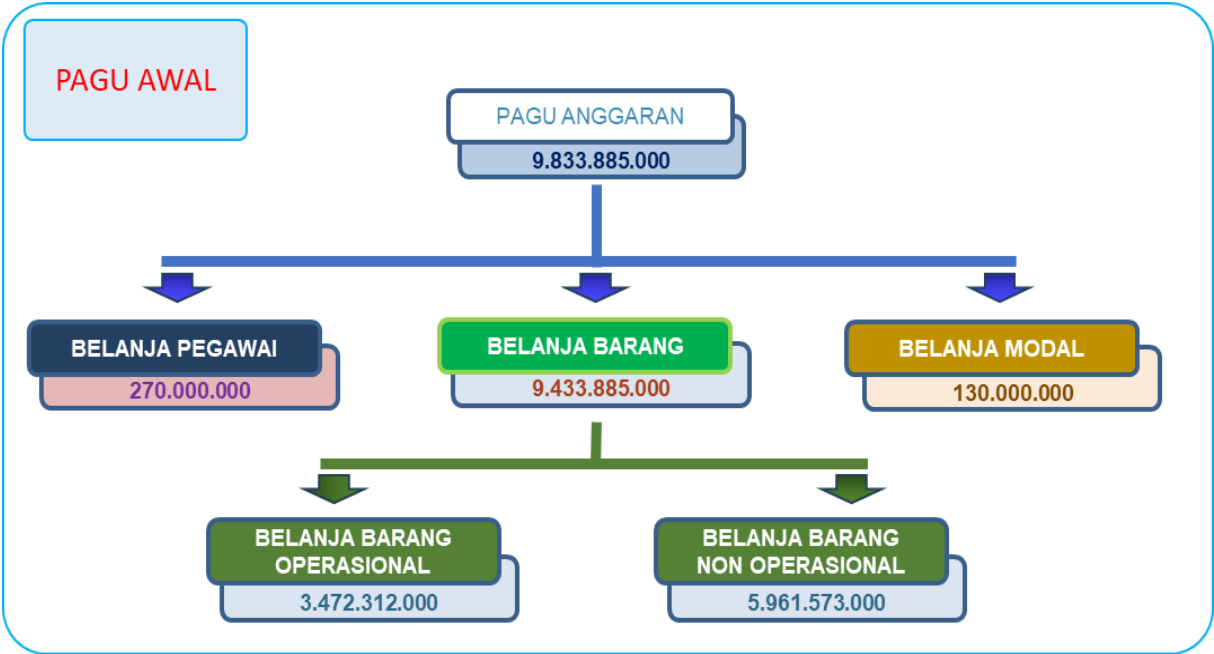


Sumber: i-emonitoring PUPR

Pada pelaksanaan anggaran TA 2024, terjadi perubahan pagu disebabkan adanya penambahan ASN yaitu PPPK sehingga menyebabkan kurangnya pagu untuk belanja pegawai di Satuan Kerja penanggung jawab pembayaran gaji dan tunjangan pegawai. Oleh sebab itu diperlukan pemindahan anggaran dari Satuan Kerja Pusat Pengembangan Talenta untuk keperluan belanja pegawai ke Satuan Kerja pembayar gaji dan tunjangan, dan ada pengurangan pagu anggaran Pusat Pengembangan Talenta yang semula Rp.9.833.885.000,- menjadi Rp.9.530.758.000,-.

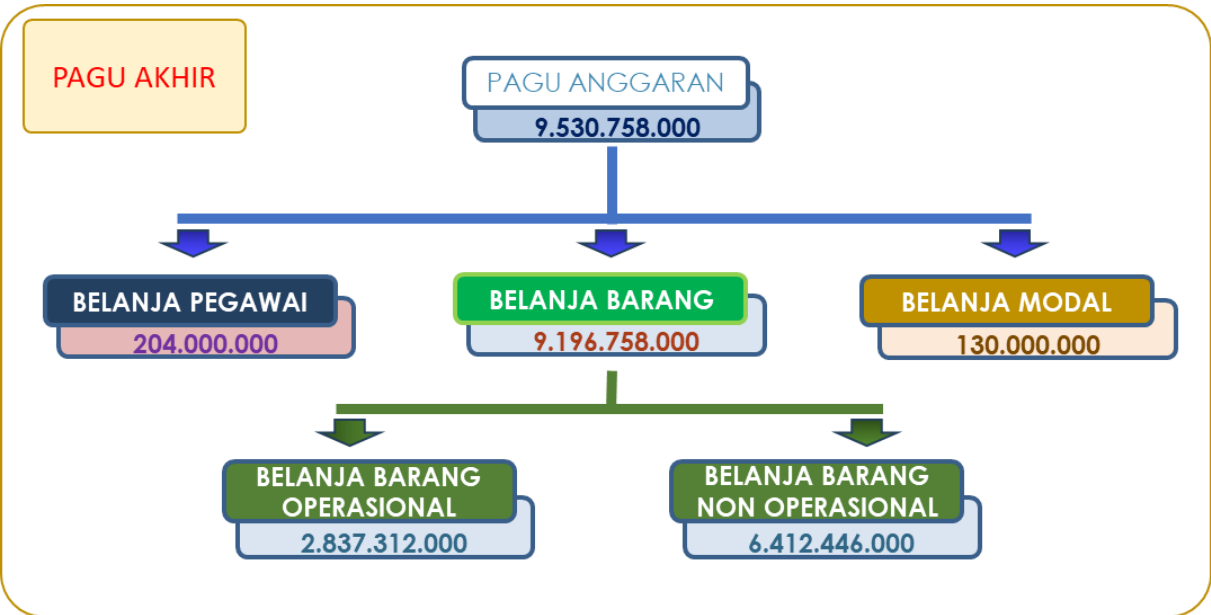
Berikut ini gambar perubahan DIPA Pusat Pengembangan Talenta TA 2024.

Gambar 3.2. Pagu Awal Pusat TA 2024



Sumber: i-emonitoring PUPR

Gambar 3.3. Pagu Akhir Pusat TA 2024



Sumber: i-emonitoring PUPR

LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2024

3.4.2 Realisasi Anggaran TA 2024

Penyerapan anggaran Pusat Pengembangan Talenta di TA 2024 yaitu sebesar 99,15%. Penyerapan terbesar terjadi di RP Sarana dan Prasarana Internal yaitu 99,95%, sedangkan terendah pada RO Penyusunan NSPK yaitu sebesar 97,08%.

Anggaran terbagi atas 3 belanja, yaitu belanja pegawai, belanja barang (operasional dan non operasional), dan belanja modal. Penyerapan terbesar terjadi pada belanja modal yaitu 99,95%, dan te-

rendah pada belanja barang non operasional yaitu 98,89%. Penyerapan belanja modal besar realisasi melebihi rencana karena adanya kebutuhan mendesak fasilitas kantor untuk ASN baru.

3.4.3 Perbandingan Realisasi Anggaran TA 2024 dengan TA 2023

Bila dibandingkan dengan penyerapan TA 2023, maka terjadi peningkatan penyerapan sebesar 1,62% yaitu 97,53% di TA 2023 menjadi 99,15% di TA 2024. Adapun anggaran yang tidak terserap

Tabel 3.9. Realisasi Anggaran TA 2024

No	Kode	Kegiatan/Output	Pagu (Rp)	Realisasi (Rp)	Progres		Nilai Efisiensi %
					Keu (%)	Fis (%)	
	5596	Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	3.901.373.000	3.879.859.694	99,45	100,00	
1	5596.EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	3.519.889.000	3.501.884.703	99,49	100,00	100,51
2	5596.EBB	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	130.000.000	129.931.526	99,95	100,00	100,05
3	5596.EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal	251.484.000	248.043.465	98,63	100,00	101,39
	5597	Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	5.629.385.000	5.569.544.324	98,94	100,00	
1	5597.AFA	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria	1.567.193.000	1.521.480.439	97,08	100,00	103,01
2	5597.EBC	Layanan Manajemen SDM Internal	3.231.744.000	3.224.989.171	99,79	100,00	100,21
3	5597.EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal	830.448.000	823.074.714	99,11	100,00	100,90
TOTAL			9.530.758.000	9.449.404.018	99,15	100,00	

Sumber: i-eMonitoring PUPR

Tabel 3.10. Perbandingan Realisasi Anggaran TA 2023-2024

No	PROGRAM	TAHUN ANGGARAN 2023			TAHUN ANGGARAN 2024		
		Pagu	Realisasi		Pagu	Realisasi	
		(Rp) - ribuan	(Rp) - ribuan	%	(Rp) - ribuan	(Rp) - ribuan	%
1	PEGAWAI	223.000	180.646	81,01	204.000	203.246	99,63
2	BARANG						
	Operasional	3.322.312	3.279.157	98,70	2.784.312	2.775.027	99,67
	Non-Operasional	5.519.625	5.322.393	96,43	6.412.446	6.341.200	98,89
3	MODAL	100.000	99.923	99,92	130.000	129.931	99,95
TOTAL		9.164.937	8.882.119		9.530.758	9.449.404	

Sumber: i-eMonitoring PUPR

3.5 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

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.

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

Selain efisiensi anggaran, efisiensi sumber daya manusia juga dilaksanakan. Keterbatasan sumber daya manusia di Pusat menyebabkan setiap pegawai memiliki lebih dari 1 tugas. Selain mengerjakan tugas fungsionalnya sesuai tusi Pusat, pegawai ada yang merangkap mengerjakan tugas perbendaharaan seperti menjadi operator e-monitoring, staf PPSPM,

petugas BMN, petugas SAI, dan lain sebagainya. Selain itu adanya pelajar yang melaksanakan kerja praktek di Pusat turut membantu pelaksanaan tugas.

3.6 Analisis Pemanfaatan Informasi Dalam Laporan Kinerja

3.6.1 Analisis Perhatian Utama Pimpinan Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja

Pimpinan organisasi dalam hal ini Kepala Pusat Pengembangan Talenta memberikan perhatian yang besar dalam penyusunan laporan kinerja dan informasi yang tertulis didalamnya. Pimpinan memberikan arahan dalam rapat maupun disposisi dalam penulisan laporan kinerja.

Gambar 3.4. Dokumentasi Keterlibatan Pimpinan



LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2024



3.6.2 Analisis Kepedulian Seluruh Pegawai Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja

Kepedulian Pegawai Pusat Pengembangan Talenta terhadap informasi dalam laporan kinerja ditunjukkan dalam keikutsertaan mereka dalam Bimtek penyusunan Laporan Kinerja dan evaluasi SAKIP. Selain itu pegawai ikut dalam pembahasan penyusunan laporan kinerja dan terlibat dalam pemberian data dan informasi yang disajikan dalam laporan kinerja.



Gambar 3.5. Dokumentasi Kepedulian Pegawai 2024



3.6.3 Analisis Penyesuaian Aktivitas Untuk Mencapai Kinerja Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja Berkala

Berdasarkan informasi dan rekomendasi untuk tindak lanjut permasalahan dalam laporan kinerja bulanan, maka dilaksanakan penyesuaian akan kegiatan yang akan dilanjutkan di bulan berikutnya. Sebagai contoh penyerapan anggaran di bawah target rencana, maka informasi tersebut digunakan untuk meningkatkan kegiatan di bulan berikutnya untuk meningkatkan penyerapan anggaran.

3.6.4 Analisis Penyesuaian Anggaran Untuk Mencapai Kinerja Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja Berkala

Dalam periode TA 2024 telah dilaksanakan beberapa kali revisi DIPA untuk menyesuaikan anggaran dan rencana penyerapannya dalam Halaman III DIPA.

Sebagai contoh, untuk mengakomodasi tambahan kegiatan *coaching clinic* untuk mendukung target maka diperlukan tambahan anggaran. Maka dilaksanakan revisi anggaran dengan memindahkan anggaran dari Satker Balai Penilaian Kompetensi ke Satker Pusat Pengembangan Talenta. Dokumentasi revisi DIPA terlampir dalam Bab Lampiran.

3.6.5 Analisis Pencapaian Keberhasilan Kinerja Berdasarkan Informasi Dalam Laporan Kinerja

Berdasarkan informasi yang ditampilkan dalam laporan kinerja berkala dan laporan kinerja tahunan, akan diperoleh informasi faktor-faktor penyebab keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian kinerja.

Sebagai contoh keberhasilan pencapaian target pengembangan talenta. Dengan informasi keterbatasan anggaran dengan tuntutan target yang banyak, maka diambil keputusan untuk melaksanakan kegiatan dengan beberapa metode untuk efisiensi dan efektifitas anggaran, sehingga target dapat tercapai.

3.6.6 Analisis Penyesuaian Perencanaan Kinerja Berdasarkan Informasi Dalam Laporan Kinerja

Dalam laporan kinerja terdapat data yang memberikan informasi akan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian target, yang dianalisa untuk mencari penyebab keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kegiatan. Selanjutnya diberikan rekomendasi akan permasalahan yang dapat ditindaklanjuti untuk perencanaan dan pelaksanaan kegiatan periode berikutnya.

Sebagai contoh, tidak tercapainya nilai indikator kinerja pelaksanaan anggaran disebabkan karena deviasi Halaman III DIPA, dan tidak sesuai realisasi dengan rencana penyerapan triwulanan sesuai target Kementerian Keuangan. Selain itu keterlambatan kegiatan kontraktual akibat kesalahan pengiriman barang oleh penyedia jasa. Hal ini menjadi catatan agar tidak terulang di pelaksanaan anggaran periode berikutnya.

Untuk periode berikutnya perlu perencanaan jadwal pelaksanaan kegiatan yang lebih tepat, serta lebih disiplin dalam melaksanakan jadwal kegiatan.

3.6.7 Analisis Perubahan Budaya Kinerja Organisasi Berdasarkan Informasi Dalam Laporan Kinerja

Informasi dalam laporan kinerja menunjukkan keberhasilan dan permasalahan yang dapat menyebabkan kegagalan pencapaian target dapat mengubah budaya kerja organisasi.

Sebagai contoh saat diinformasikan kemungkinan tidak tercapainya target akan muncul *resilience* dari tim untuk bertanggung jawab mengupayakan agar targetnya tercapai. Karena itu dilakukan adaptasi perubahan metode kegiatan, dan meningkatkan kolaborasi antar tim agar target kegiatan dapat tercapai.

Selain itu adanya laporan kinerja abai berkala dan tahunan akan meningkatkan akuntabilitas pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan.

4

PENUTUP

4.1. Simpulan Umum

Tahun 2024 merupakan tahun terakhir periode RPJMN 2020-2024. Banyak kegiatan yang dilaksanakan untuk mengejar ketertinggalan di tahun 2020-2023. Pada tahun 2024 fokus pembangunan ditujukan kepada pembangunan infrastruktur, terutama Proyek Strategis Nasional seperti *food estate* dan IKN Nusantara. Karena itu banyak kegiatan yang dilaksanakan dengan anggaran terbatas, namun tetap dituntut untuk memenuhi target Renstra.

Berdasarkan pengukuran yang dilakukan, dari 7 IKK dalam Perjanjian Kinerja 2024, hampir semua melampaui target, kecuali IKK Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran. Pencapaian ini merupakan hasil dari komitmen dan kerjasama semua pegawai Pusat Pengembangan Talenta dalam melaksanakan tugasnya, serta kepedulian pimpinan dan pegawai. Selain itu, hal ini juga menunjukkan adanya proses perencanaan, persiapan, pemantauan, dan evaluasi yang berjalan dengan cukup baik.

Terlepas dari keberhasilan mencapai target PK 2024, Pusat Pengembangan Talenta masih perlu meningkatkan kinerjanya untuk mencapai target kinerja periode RPJM 2025-2029.

4.1.1 Faktor Pendukung Keberhasilan

Faktor-faktor yang mendukung berhasilnya pencapaian target PK 2024 adalah:

1. Penggunaan beberapa metode untuk melaksanakan kegiatan. Untuk

mendukung IKK presentase ASN yang dikembangkan talentanya, kombinasi pelaksanaan kegiatan secara *offline-online*, serta pelaksanaan secara *massive class* selain dengan *classical (one on one meeting)* dalam kegiatan *coaching clinic* sangat membantu efisiensi anggaran sehingga dapat menambah capaian dengan jumlah anggaran yang sama.

2. Semakin dipercayanya proses pengembangan talenta di Kementerian PUPR. Dalam IKK persentase penempatan talenta pada jabatan target Kementerian, dari target 91% tercapai 100%. Hal ini menunjukkan kualitas pengelolaan dan pengembangan talenta di Kementerian PUPR yang dilaksanakan Pusat Pengembangan Talenta semakin baik, dan berhasil meningkatkan kepercayaan pimpinan akan proses pengelolaan dan pengembangan talenta serta keakuratan hasil, sehingga semua jabatan target ditempati oleh talenta PUPR.
3. Meningkatnya kesadaran pimpinan dan pegawai akan manajemen risiko dan mulai menerapkannya dalam pelaksanaan kegiatan. Dalam IKK tingkat pelaksanaan pengendalian dan pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko capaian dapat melebihi target disebabkan meningkatnya kesadaran akan penting

4. pentingnya manajemen risiko. Selain itu mulai terbukanya Unit Kerja akan peran pembinaan dan pendampingan Unit Kepatuhan Intern sehingga mereka tidak segan lagi untuk meminta pendampingan dan arahan dalam pelaksanaan kegiatan mereka untuk mencegah dan meminimalisir risiko yang mungkin timbul.
5. Indeks kualitas layanan internal Pusat Pengembangan Talenta dihitung berdasarkan kualitas layanan internal yang diberikan oleh bagian tata usaha Pusat Pengembangan Talenta kepada pegawai Pusat Pengembangan Talenta. Keberhasilan pencapaian Indikator ini disebabkan meningkatnya kualitas pelayanan umum dan ketatausahaan. Peningkatan disebabkan adanya penambahan sumber daya manusia, dan meningkatnya semangat pelayanan publik di bagian tata usaha.
6. Nilai SAKIP Pusat Pengembangan Talenta. Keberhasilan pencapaian indikator ini disebabkan lebih tertibnya pelaksanaan kegiatan dan tercapainya target kinerja Pusat Pengembangan Talenta.
7. Nilai tingkat efektivitas penerapan manajemen risiko T2, dihitung dari penilaian kondisi penerapan Manajemen Risiko di Pusat Pengembangan Talenta. Keberhasilan capaian ini disebabkan meningkatnya kesadaran manajemen risiko Pusat dalam penyelenggaraan kegiatan. Selain itu adanya tambahan SDM yang khusus bertugas menangani

kepatuhan intern di Pusat sangat membantu capaian ini.

4.1.2. Faktor Penyebab Kegagalan

Indikator yang gagal mencapai target di TA 2024 adalah Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta. Berikut ini adalah penyebab kegagalan pelaksanaan kegiatan Pusat Pengembangan Talenta:

1. Tidak tercapainya rencana penyerapan anggaran karena adanya blokir anggaran. Pemblokiran menyebabkan tidak dapat terserapnya sebagian anggaran kegiatan Pusat.
2. Terlambatnya proses pekerjaan kontraktual pengadaan barang dan jasa karena kesalahan pengiriman barang oleh penyedia jasa.
3. Realisasi pekerjaan tidak sesuai rencana sehingga ada deviasi Halaman III DIPA yang cukup besar.

Selain faktor penyebab kegagalan capaian indikator kinerja di atas, terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai berikut:

1. Kertas kerja berbagai macam penilaian memerlukan bukti dukung yang berbeda-beda (SPIP, MR, ZI, PMPRB, PPID, SAKIP dsb) tidak sesuai dengan jumlah SDM yang mengelola (mengumpulkan bukti, menginput, dan mengevaluasi mandiri)
2. Kurangnya kedisiplinan terhadap pelaksanaan siklus MR sesuai dengan SE 04/SE/M/2021 tentang Pedoman Penerapan Manajemen Risiko

- utamanya terkait dengan ketepatan waktu dalam penyampaian laporan;
3. Terdapat gap target pembangunan SMAP di BPSDM (50% atau 8 unit kerja/UPT dari 16 unit kerja/UPT) Saat ini baru 4 UPT tersertifikasi dan 3 sedang memnbangun SMAP per 2024 sehingga terdapat gap 1 unit kerja.
 4. Pelaksanaan kegiatan terkait dengan manajemen risiko selalu bersamaan dengan kegiatan lain sehingga capaian kurang optimal (fokus dan SDM terbagi dengan kegiatan lain)
 5. Sebanyak 1% (184) Pegawai status kepegawaiannya tidak jelas (mutasi keluar PUPR, sakit menahun, dalam proses pemberhentian), mengakibatkan capaian pemantauan kinerja tidak dapat 100% dikarenakan ybs tidak menyusun SKP;
 6. Standar Kompetensi Teknis yang masih dalam proses reviu (terutama struktural) sehingga tidak dapat dijadikan dasar dalam asesmen;
 7. Karena perbedaan Validitas Instrumen *Quick Assessment (SJT)* dibandingkan dengan *Assessment Center*, sampai dengan saat ini data tersebut belum menjadi dasar penilaian talenta 9 kotak baik di E-Nominasi dan BRAVO. Karena keterbatasan anggaran, variasi instrumen penilaian kompetensi, tidak sebanding dengan banyaknya asesmen;
 8. Kurangnya pemanfaatan Hasil Asesmen dan Gap Kinerja sebagai dasar pengembangan, ditunjukkan dengan:
 - a. belum banyak unit kerja pemilik akun e-nominasi yang

memanfaatkan hasil asesmen dalam penyusunan IDP /RPI pegawainya

- b. Masih sedikitnya keterisian menu pembinaan kinerja (bimker dan konseling) dalam aplikasi e-kinerja, padahal telah dilakukan workshop pembinaan kinerja melalui coaching dan mentoring kepada administrator dan kasubag TU sejak akhir tahun 2022 s.d 2024 (±350peserta)

4.2 Rekomendasi dan Tindak Lanjut

Untuk perbaikan dan peningkatan kinerja Pusat Pengembangan Talenta di tahun 2025, perlu dilakukan berbagai upaya melalui beberapa strategi, antara lain:

1. Perlu dilakukan integrasi sistem agar efektif dan efisien dalam penggunaan sumber daya yang terbatas (misalintegrasi penerapan SMAP ke dalam SMM)
2. Perlu dilakukan pemantauan secara berkala dan reminder melalui berbagai media
3. Persiapan pembentukan auditor internal SMAP bekerja sama dengan Sekretariat BPSDM
4. Perlu dilakukan kegiatan MR secara spesifik dengan tetap memperhatikan prinsip efektif, efisien, ekonomis dan ketaatan pada peraturan
5. Akan segera disiapkan DRAFT Juklak/Juknis yang mengatur pengecualian penyusunan SKP untuk pegawai dengan kriteria tersebut

6. Penyelesaian dan penetapan Standar Kompetensi seluruh jafung PUPR serta dilanjutkan dengan standar kompetensi teknis jabatan manajerial
7. Terkait *asesment center*:
 - a. Penyusunan Prosedur Konversi QA (potensi+SJT) kedalam Matriks 9 kotak E-Nominasi dan BRAVO.
 - b. *Massive Coaching Clinic* kepada peserta QA
 - c. Mereviu dan memodifikasi soal-soal lama,
 - d. Optimalisasi anggaran dialihkan untuk penyusunan instrumen
8. Terkait pemanfaatan Hasil Asesmen dan Gap Kinerja sebagai dasar pengembangan:
 - a. Pelaksanaan Workshop IDP/RPI Bagi Pengelola SDM
 - b. Evaluasi Implementasi RPI peserta *Coaching Clinic*
 - c. Penyusunan Pedoman Pembinaan Kinerja bagi atasan langsung
 - d. Melakukan penilaian pengelolaan kinerja unit kerja

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.



o o o o

o o o o

LAMPIRAN

I. DIPA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TA 2024

DIPA AWAL



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



D/S:0394-1430-0267-9033

A. Dasar Hukum:
1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3.UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:
1. Kementerian Negara/Lembaga : (033) KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. Unit Organisasi : (15) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Provinsi : (01) DKI JAKARTA
4. Kode>Nama Satker : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
Sebesar : Rp. 9.833.885.000 (SEMBILAN MILIAR DELAPAN RATUS TIGA PULUH TIGA JUTA DELAPAN RATUS DELAPAN PULUH LIMA RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04.90 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :
1. Rupiah Murni Rp. 9.833.885.000
2. PNPB PNPB TA Berjalan Rp. 0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0
- Pinjaman Luar Negeri Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Rp. 0
D. Pencairan dana dilakukan melalui :
1. KPPN JAKARTA V (139) Rp. 9.833.885.000

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

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang terluang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.

Jakarta, 24 November 2023
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DIPA REVISI 1



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



D/S:2706-2005-0249-1213

A. Dasar Hukum:
1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3.UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:
1. Kementerian Negara/Lembaga : (033) KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. Unit Organisasi : (15) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Provinsi : (01) DKI JAKARTA
4. Kode>Nama Satker : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
Sebesar : Rp. 9.833.885.000 (SEMBILAN MILIAR DELAPAN RATUS TIGA PULUH TIGA JUTA DELAPAN RATUS DELAPAN PULUH LIMA RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04.90 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :
1. Rupiah Murni Rp. 9.833.885.000
2. PNPB PNPB TA Berjalan Rp. 0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0
- Pinjaman Luar Negeri Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Rp. 0
D. Pencairan dana dilakukan melalui :
1. KPPN JAKARTA V (139) Rp. 9.833.885.000

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

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang terluang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.

Jakarta, 24 November 2023
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

Revisi ke 01

Tanggal : 30 Januari 2024

DIPA REVISI 2



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



DIG: 9341-0358-8225-8148

Revisi ke 02

Tanggal : 27 Maret 2024

A. Dasar Hukum:

1. UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2. UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3. UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

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. 10.450.258.000 (SEPULUH MILIAR EMPAT RATUS LIMA PULUH JUTA DUA RATUS LIMA PULUH DELAPAN 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 :

Terlampir

Jumlah Uang

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni Rp. 10.450.258.000 4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri Rp. 0
2. PNPB - Pinjaman Dalam Negeri Rp. 0
PNBP TA Berjalan Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Rp. 0
5. Hibah Langsung Rp. 0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Luar Negeri Langsung Rp. 0
- Pinjaman Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Langsung Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Rp. 0 6. SBSN PBS Rp. 0

D. Pencairan dana dilakukan melalui :
1. KPKN JAKARTA V (139) Rp. 10.450.258.000

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.

Jakarta, 24 November 2023
A. N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DIPA REVISI 3



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



DIG: 9341-0358-8225-8148

Revisi ke 03

Tanggal : 04 April 2024

A. Dasar Hukum:

1. UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2. UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3. UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

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. 10.450.258.000 (SEPULUH MILIAR EMPAT RATUS LIMA PULUH JUTA DUA RATUS LIMA PULUH DELAPAN 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 :

Terlampir

Jumlah Uang

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni Rp. 10.450.258.000 4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri Rp. 0
2. PNPB - Pinjaman Dalam Negeri Rp. 0
PNBP TA Berjalan Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Rp. 0
5. Hibah Langsung Rp. 0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Luar Negeri Langsung Rp. 0
- Pinjaman Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Langsung Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Rp. 0 6. SBSN PBS Rp. 0

D. Pencairan dana dilakukan melalui :
1. KPKN JAKARTA V (139) Rp. 10.450.258.000

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.

Jakarta, 24 November 2023
A. N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DIPA REVISI 4



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



010.0203 0121 0002 8079

A. Dasar Hukum:
1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3.UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

Revisi ke 04
Tanggal : 31 Mei 2024

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. 10.450.258.000 (SEPULUH MILIAR EMPAT RATUS LIMA PULUH JUTA DUA RATUS LIMA PULUH DELAPAN RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04.90 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :					
1. Rupiah Murni	Rp.	10.450.258.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
			5. Hibah Langsung	Rp.	0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0
D. Pencairan dana dilakukan melalui :					
1. KPPN JAKARTA V	(139) Rp.	10.450.258.000			
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)					
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).					
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).					
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.					
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.					
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.					
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).					
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.					

Jakarta, 24 November 2023
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

ttd.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DIPA REVISI 5



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



010.0204 7002 0130 9116

A. Dasar Hukum:
1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3.UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

Revisi ke 05
Tanggal : 11 Agustus 2024

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. 10.310.758.000 (SEPULUH MILIAR TIGA RATUS SEPULUH JUTA TUJUH RATUS LIMA PULUH DELAPAN RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04.90 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :					
1. Rupiah Murni	Rp.	10.310.758.000	4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
2. PNPB			- Pinjaman Dalam Negeri	Rp.	0
PNBP TA Berjalan	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri	Rp.	0
			5. Hibah Langsung	Rp.	0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Luar Negeri Langsung	Rp.	0
- Pinjaman Luar Negeri	Rp.	0	- Hibah Dalam Negeri Langsung	Rp.	0
- Hibah Luar Negeri	Rp.	0	6. SBSN PBS	Rp.	0
D. Pencairan dana dilakukan melalui :					
1. KPPN JAKARTA V	(139) Rp.	10.310.758.000			
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)					
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).					
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).					
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.					
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.					
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.					
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).					
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.					

Jakarta, 24 November 2023
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

ttd.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DIPA REVISI 6



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



03.0324-7002-0150-9110

Revisi ke 06

Tanggal : 07 Oktober 2024

A. Dasar Hukum:

1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3.UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

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. KodeNama Satker : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
Sebesar : Rp. 10.310.758.000 (SEPULUH MILIAR TIGA RATUS SEPULUH JUTA TUJUH RATUS LIMA PULUH DELAPAN RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04.90 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni Rp. 10.310.758.000
2. PNPB PNPB TA Berjalan Rp. 0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0
- Pinjaman Luar Negeri Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Rp. 0
4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri Rp. 0
- Pinjaman Dalam Negeri Rp. 0
- Hibah Dalam Negeri Rp. 0
5. Hibah Langsung Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Langsung Rp. 0
- Hibah Dalam Negeri Langsung Rp. 0
6. SBSN PBS Rp. 0
D. Pencairan dana dilakukan melalui :
1. KPPN JAKARTA V (139) Rp. 10.310.758.000

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.

Jakarta, 24 November 2023
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DIPA REVISI 7



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



03.0324-7002-0150-9110

Revisi ke 07

Tanggal : 23 Oktober 2024

A. Dasar Hukum:

1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3.UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

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. KodeNama Satker : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
Sebesar : Rp. 10.310.758.000 (SEPULUH MILIAR TIGA RATUS SEPULUH JUTA TUJUH RATUS LIMA PULUH DELAPAN RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04.90 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni Rp. 10.310.758.000
2. PNPB PNPB TA Berjalan Rp. 0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0
- Pinjaman Luar Negeri Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Rp. 0
4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri Rp. 0
- Pinjaman Dalam Negeri Rp. 0
- Hibah Dalam Negeri Rp. 0
5. Hibah Langsung Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Langsung Rp. 0
- Hibah Dalam Negeri Langsung Rp. 0
6. SBSN PBS Rp. 0
D. Pencairan dana dilakukan melalui :
1. KPPN JAKARTA V (139) Rp. 10.310.758.000

E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)

1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.

Jakarta, 24 November 2023
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DIPA REVISI 8



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



03-4927-4237-8421-0167

Revisi ke 08

Tanggal : 18 November 2024

A. Dasar Hukum:

1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3.UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

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 Sdkter : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
Sebesar : Rp. 10.310.758.000 (SEPULUH MILIAR TIGA RATUS SEPULUH JUTA TUJUH RATUS LIMA PULUH DELAPAN RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04.90 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni Rp. 10.310.758.000
2. PNPB PNPB TA Berjalan Rp. 0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0
- Pinjaman Luar Negeri Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Rp. 0
D. Pencairan dana dilakukan melalui :
1. KPFP JAKARTA V (139) Rp. 10.310.758.000
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan salker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.

Jakarta, 24 November 2023
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

ttd.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DIPA REVISI 9



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



03-4927-4237-8421-0167

Revisi ke 09

Tanggal : 20 November 2024

A. Dasar Hukum:

1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3.UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

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 Sdkter : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
Sebesar : Rp. 10.310.758.000 (SEPULUH MILIAR TIGA RATUS SEPULUH JUTA TUJUH RATUS LIMA PULUH DELAPAN RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04.90 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :

1. Rupiah Murni Rp. 10.310.758.000
2. PNPB PNPB TA Berjalan Rp. 0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0
- Pinjaman Luar Negeri Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Rp. 0
D. Pencairan dana dilakukan melalui :
1. KPFP JAKARTA V (139) Rp. 10.310.758.000
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan salker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.

Jakarta, 24 November 2023
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

ttd.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DIPA REVISI 10



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



033.3240-2363-0746-6271

A. Dasar Hukum:
1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3.UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

Revisi ke 10

Tanggal : 02 Desember 2024

B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:
1. Kementerian Negara/Lembaga : (033) KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. Unit Organisasi : (15) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Provinsi : (01) DKI JAKARTA
4. Kode>Nama Satker : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
Sebesar : Rp. 9.630.758.000 (SEMBILAN MILIAR ENAM RATUS TIGA PULUH JUTA TUJUH RATUS LIMA PULUH DELAPAN RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04.90 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :
1. Rupiah Murni Rp. 9.630.758.000 4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri Rp. 0
2. PNBP Rp. 0 - Pinjaman Dalam Negeri Rp. 0
PNBP TA Berjalan Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Rp. 0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0 5. Hibah Langsung Rp. 0
- Pinjaman Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Luar Negeri Langsung Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Langsung Rp. 0
6. SBSN PBS Rp. 0
D. Pencairan dana dilakukan melalui :
1. KPPN JAKARTA V (139) Rp. 9.630.758.000
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.

Jakarta, 24 November 2023
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

DIPA REVISI 11



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
LAMPIRAN : Satu set DIPA Petikan

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN PETIKAN
TAHUN ANGGARAN 2024
NOMOR : SP DIPA- 033.15.1.400834/2024



033.3240-2363-0746-6271

A. Dasar Hukum:
1.UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2.UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3.UU No. 19 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2024

Revisi ke 11

Tanggal : 23 Desember 2024

B. Dengan ini disahkan Alokasi Anggaran Untuk:
1. Kementerian Negara/Lembaga : (033) KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. Unit Organisasi : (15) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Provinsi : (01) DKI JAKARTA
4. Kode>Nama Satker : (400834) PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
Sebesar : Rp. 9.630.758.000 (SEMBILAN MILIAR ENAM RATUS TIGA PULUH JUTA TUJUH RATUS LIMA PULUH DELAPAN RIBU RUPIAH)

Untuk kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
Kode dan Nama Fungsi dan Sub Fungsi :
04 EKONOMI
04.90 EKONOMI LAINNYA
Kode dan Nama Program dan Kegiatan :

Jumlah Uang

Terlampir

C. Sumber Dana Berasal Dari :
1. Rupiah Murni Rp. 9.630.758.000 4. Pinjaman/Hibah Dalam Negeri Rp. 0
2. PNBP Rp. 0 - Pinjaman Dalam Negeri Rp. 0
PNBP TA Berjalan Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Rp. 0
3. Pinjaman/Hibah Luar Negeri Rp. 0 5. Hibah Langsung Rp. 0
- Pinjaman Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Luar Negeri Langsung Rp. 0
- Hibah Luar Negeri Rp. 0 - Hibah Dalam Negeri Langsung Rp. 0
6. SBSN PBS Rp. 0
D. Pencairan dana dilakukan melalui :
1. KPPN JAKARTA V (139) Rp. 9.630.758.000
E. Pernyataan Syarat dan Ketentuan (Disclaimer)
1. DIPA Petikan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari DIPA Induk (Nama Program, Unit Organisasi dan Kementerian Negara/Lembaga).
2. DIPA Petikan ini dicetak secara otomatis melalui sistem yang dilengkapi dengan kode pengaman berupa digital stamp sebagai pengganti tanda tangan pengesahan (otentifikasi).
3. DIPA Petikan berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan satker dan pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA diisi sesuai dengan rencana pelaksanaan kegiatan.
5. Tanggung jawab terhadap penggunaan anggaran yang tertuang dalam DIPA Petikan sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. Dalam hal terdapat perbedaan data antara DIPA Petikan dengan database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan maka yang berlaku adalah data yang terdapat di dalam database RKA-K/L-DIPA Kementerian Keuangan (berdasarkan bukti-bukti yang ada).
7. DIPA Petikan berlaku sejak tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan 31 Desember 2024.

Jakarta, 24 November 2023
A.N. MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

td.
ISA RACHMATARWATA
NIP. 196612301991021001

II. PERJANJIAN KINERJA (PK)

PERJANJIAN KINERJA (PK) Awal


PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
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 : Dadang Rukmana
Jabatan : Plt. 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 2024 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, 22 Januari 2024

Pihak Kedua

DADANG RUKMANA

Pihak Pertama

RUDY RIDWAN EFFENDI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR (1)	TARGET (2)
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	
SK. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal	
IKK: 1. Presentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	3%
2. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	91%
3. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T1	73
OUTPUT: Pengembangan Talenta ASN	
a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	4.000 orang
b. Persentase ASN yang Dipantau Kinerjanya	97% dari Jumlah ASN terkini
c. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	400 orang
KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	
SK. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	
IKK: 1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	80%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	83
4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	80,12

KEGIATAN

- Pusat Pengembangan Talenta (Kegiatan Penyelenggaraan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM)
- Balai Penilaian Kompetensi (Kegiatan Penyelenggaraan Talenta)

ANGGARAN

Rp. 9.833.885.000
Rp. 13.626.614.000

Plt. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

DADANG RUKMANA

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

RUDY RIDWAN EFFENDI

PERJANJIAN KINERJA (PK) REVISI 1

	REVISI 1
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 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 : Dadang Rukmana Jabatan : Plt. 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 2024 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, 28 Maret 2024 Pihak Kedua  DADANG RUKMANA Pihak Pertama  RUDY RIDWAN EFFENDI	

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT		REVISI 1
SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR (1)	TARGET (2)	
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Talenta		
SK. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal		
IKK: 1. Presentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	3%	
2. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	91%	
3. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T1	73	
OUTPUT: Pengembangan Talenta ASN		
a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	4.000 orang	
b. Persentase ASN yang Dipantau Kinerjanya	97% dari Jumlah ASN terkini	
c. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	400 orang	
KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia		
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR		
IKK: 1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	80%	
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95	
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	83	
4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	80,12	
KEGIATAN		ANGGARAN
1. Pusat Pengembangan Talenta (Kegiatan Penyelenggaraan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM)		Rp. 10.450.258.000
2. Balai Penilaian Kompetensi (Kegiatan Penyelenggaraan Talenta)		Rp. 13.626.614.000
Pit. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  DADANG RUKMANA		KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA  RUDY RIDWAN EFFENDI

PERJANJIAN KINERJA (PK) REVISI 2



REVISI 2

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
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 : Dadang Rukmana
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 2024 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, 26 Agustus 2024

Pihak Kedua

DADANG RUKMANA

Pihak Pertama

RUDY RIDWAN EFFENDI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

REVISI 2

SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR		TARGET
(1)		(2)
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Talenta		
SK. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal		
IKK: 1. Presentase ASN yang Dikembangkan Talentanya		3%
2. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian		91%
3. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko		76,9
OUTPUT: Pengembangan Talenta ASN		
a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya		4.000 orang
b. Persentase ASN yang Dipantau Kinerjanya		97% dari Jumlah ASN terkini
c. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya		400 orang
KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia		
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR		
IKK: 1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal		90%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran		95
3. Nilai SAKIP Unit Kerja		83
4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2		80,12

KEGIATAN

- Pusat Pengembangan Talenta (Kegiatan Penyelenggaraan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM)
- Balai Penilaian Kompetensi (Kegiatan Penyelenggaraan Talenta)

ANGGARAN

Rp. 10.310.758.000
Rp. 13.380.719.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

DADANG RUKMANA

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
TALENTA

RUDY RIDWAN EFFENDI

PERJANJIAN KINERJA (PK) REVISI 3



REVISI 3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 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 : Dadang Rukmana
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 2024 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, 3 Desember 2024

Pihak Kedua

DADANG RUKMANA

Pihak Pertama

RUDY RIDWAN EFFENDI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024

REVISI 3

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

SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR		TARGET
(1)		(2)
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Talenta		
SK. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal		
IKK: 1. Presentase ASN yang Dikembangkan Talentanya		3%
2. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian		91%
3. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko		76,9
OUTPUT: Pengembangan Talenta ASN		
a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya		12.000 orang
b. Persentase ASN yang Dipantau Kinerjanya		97% dari Jumlah ASN terkini
c. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya		400 orang
KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia		
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR		
IKK: 1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal		90%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran		95
3. Nilai SAKIP Unit Kerja		83
4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2		80,12

KEGIATAN

- Pusat Pengembangan Talenta (Kegiatan Penyelenggaraan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM)
- Balai Penilaian Kompetensi (Kegiatan Penyelenggaraan Talenta)

ANGGARAN

Rp. 9.630.758.000
Rp. 12.912.219.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

DADANG RUKMANA

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
TALENTA

RUDY RIDWAN EFFENDI

III. BUKTI DUKUNG CAPAIAN KINERJA

a. Persentase ASN yang Dikembangkan Talentanya



b. Persentase Penempatan Talenta pada jabatan Target Kementerian



1. Persentase Validasi Tindak Lanjut Hasil Rekomendasi

Indikator		Bobot	Desember			
			Target		Capaian	
1	Persentase validasi TL	50%	100.00%	80.00	125.00%	100.00
2	Survei layanan KIMR	20%	75.00%	75.00	92.10%	92.10
3	Nilai efektifitas MR	30%	100.00%	73.00	102.42%	74.77
				76.9		90.8

1. Persentase Validasi Tindak Lanjut Hasil Rekomendasi

[illegible]

Jakarta, 31 Desember 2024
Kepala Bidang Kesehatan Intern

R. Gustavo Hadjilov, S.T., M.Si.
WP: 147311041001123071

2. Survey Layanan KIMR

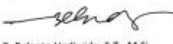
29	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Puas	Puas	Sangat Setuju	Cukup	90,625
		100	100	100	100	100	75	75	75		
30	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Setuju	Frekuensi pendampingan kepada UPT agar ditingkatkan.	100
		100	100	100	100	100	100	100	100		
31	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	Sangat Puas	Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Setuju	Secara keseluruhan sudah sangat baik	93,75
		100	75	100	100	75	100	100	100		
32	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Setuju	Ditetapkan target penerapan MRKI yang perlu dipenuhi dan dimonitor realisasi bulanan tiap satuan kerja	100
		100	100	100	100	100	100	100	100		
33	Sekretariat BPSDM	Sangat Puas	Sangat Puas	Puas	Puas	Sangat Puas	Puas	Puas	Sangat Setuju	dibuatkan buku saku dalam penyusunan komitmen MR agar seragam utk bpsdm	87,5
		100	100	75	75	100	75	75	100		
34	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	Puas	Sangat Puas	Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Setuju	Pendampingan berkala	93,75
		75	100	75	100	100	100	100	100		
35	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Setuju	diharapkan kedepannya untuk aplikasi terkait MR dapat lebih sederhana dan praktis	100
		100	100	100	100	100	100	100	100		

No	Unit Kerja/Unit Pelaksana Teknis	Pertanyaan								Rata-rata
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
36	Sekretariat BPSDM	Sangat Puas	Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Sangat Puas	Setuju	93,75
		100	75	100	100	100	100	100	75	
										92,101

Keterangan Pertanyaan:

- (1) Bagaimana pendapat Saudara terkait pendampingan Bidang Kepatuhan Intern dalam Penerapan Manajemen Risiko sesuai dengan SE 04 tahun 2021?
- (2) Bagaimana pendapat Saudara layanan konsultasi Bidang Kepatuhan Intern terkait penyelesaian tindak lanjut temuan auditor yang akan dilakukan validasi?
- (3) Bagaimana pendapat Saudara terkait pendampingan Bidang Kepatuhan Intern dalam Pembangunan Zona Integritas khususnya Pokja Pengawasan?
- (4) Bagaimana pendapat Saudara layanan konsultasi Bidang Kepatuhan Intern terkait penerapan pengendalian gratifikasi?
- (5) Bagaimana pendapat Saudara terkait pendampingan Bidang Kepatuhan Intern terhadap Penerapan Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK)?
- (6) Bagaimana pendapat Saudara terkait pendampingan Bidang Kepatuhan Intern dalam perumusan peta benturan kepentingan?
- (7) Bagaimana pendapat Saudara layanan konsultasi Bidang Kepatuhan Intern terkait permasalahan kepatuhan intern (disiplin pegawai, penggunaan anggaran, dll) di unit kerja Saudara?
- (8) Penilaian akuntabilitas kinerja dan penerapan manajemen risiko oleh Bidang Kepatuhan Intern yang diselenggarakan BPSDM setiap tahun melalui pemberian penghargaan pada unit kerja berdampak memacu perba
- (9) Saran dan masukan dalam rangka peningkatan kualitas penerapan manajemen risiko dan kepatuhan intern

Jakarta, 31 Desember 2024
Kepala Bidang Kepatuhan Intern


R. Belanto Hadiwido, S.T., M.Si.
197011042001121001

3. Nilai Efektifitas Manajemen Risiko

Kesimpulan Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko Unit Pemilik Risiko

Berdasarkan perhitungan bobot komponen dan sub komponen serta perhitungan nilai hasil revidi dokumen dan survei persepsi penerapan manajemen risiko terhadap komponen Budaya Sadar Risiko, Struktur Manajemen Risiko, Proses Manajemen Risiko, dan Hasil Penerapan Manajemen Risiko), diperoleh Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko UPR-T1 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu **74,77% (Tingkat Efektivitas Level 3, *Defined*)**, yang menunjukkan bahwa UPR-T1 telah mampu mengidentifikasi dan menetapkan risiko-risiko kunci, melakukan revidi secara berkala, dan menempatkan langkah penanganan atas risiko-risiko kunci dalam organisasi. Adapun rincian hasil rekapitulasi atas Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko sebagai berikut:

No.	Area Penilaian	Nilai Subkomponen	Bobot Subkomponen	Bobot Komponen	Nilai Revidi Dokumen	Nilai Survei
a	b	c	d	e	f (cxdxe)	e
A	INFRASTRUKTUR MANAJEMEN RISIKO					28,65
1	Nilai Budaya Sadar Risiko	100	20%	35%	7,00	
2	Nilai Struktur Manajemen Risiko	50	20%		3,50	
3	Nilai Sistem Informasi Manajemen Risiko	0	30%		0	
4	Nilai Anggaran Penerapan Manajemen Risiko	50	30%		5,25	

B. Proses...

- 6 -

No.	Area Penilaian	Nilai Subkomponen	Bobot Subkomponen	Bobot Komponen	Nilai Reviu Dokumen	Nilai Survei
B	PROSES MANAJEMEN RISIKO					28, 26
1	Nilai Komunikasi dan Konsultasi	100	20%	35%	7,00	
2	Nilai Perumusan Lingkup, Konteks, dan Kriteria	100	20%		7,00	
3	Nilai Identifikasi Risiko	90	10%		3,15	
4	Nilai Analisis Risiko	30	10%		1,05	
5	Nilai Evaluasi Risiko	30	10%		1,05	
6	Nilai Respon Risiko	60	10%		2,10	
7	Nilai Pemantauan dan Tinjauan	100	10%		3,50	
8	Nilai Pencatatan dan Pelaporan	70	10%		2,45	
C	HASIL PENERAPAN MANAJEMEN RISIKO					24,74
1	Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko	100	100%	30%	30,00	81,65
Total Nilai Reviu Dokumen					73,05	
Bobot Penilaian					80%	
Nilai Reviu Dokumen Tertimbang					58,44	
Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko					74,77	
Tingkat Efektivitas/Level					Defined / 3	

d. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal

REKAP HASIL SURVEY LAYANAN KEPEGAWAIAN DAN KETATAUSAHAAN TRIWULAN IV TA 2024

Survey dilaksanakan secara online melalui google forms, dan diisi oleh ASN Pusat Pengembangan Talenta.

Dari 38 orang PNS dan PPPK, diperoleh nilai kepuasan layanan kepegawaian dan tata usaha sebesar 90,01% (sangat puas)

1. Layanan Administrasi Kepegawaian

Pertanyaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total
Ketepatan waktu usulan kenaikan pangkat	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
Ketepatan waktu usulan penghargaan masa kerja	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
keterbukan informasi pendidikan dan pelatihan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152
Layanan proses pengusulan pendidikan dan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152

2. Layanan Tata Kelola Keuangan

Layanan pencairan SPDP dan transport	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	131
Layanan ketepatan waktu pencairan gaji, tunj,	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	130
Total																																						861

Nilai Maksimal: 912

Nilai Rata-Rata: 94,41%

3. Layanan Sarana Prasarana Kantor

Layanan administrasi surat-menyurat	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	129
Terpenuhinya permintaan ATK	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	128
Penggunaan dan pemeliharaan KDO	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	128

4. Layanan Tata Kelola BMN

Ketersediaan/kelengkapan BMN di ruang kerja	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	129		
Kondisi BMN di ruang kerja	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	129
Perawatan BMN di ruang kerja	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	130

5. Layanan Kerumahtanggaan

Kebersihan ruangan tempat bekerja	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	134	
Layanan jasa OB di Pusbang Talenta	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	134
Total																																		1041

Nilai Maksimal: 1216

Nilai Rata-Rata: 85,61%

Keterangan:

Nilai 4: Sangat Puas

Nilai 3: Puas

Nilai 2: Tidak Puas

Nilai 1: Sangat Tidak Puas

Interpretasi Persentase

0% - 25% : sangat tidak puas

25% - 50% : tidak puas

51% - 75% : puas

76% - 100% : sangat puas

90,01%

e. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI DAN PEMANTAUAN KINERJA

INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

Sampai Dengan : DESEMBER

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
1	139	033	400834	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA	Nilai	100.00	75.79	88.55	92.00	100.00	94.41	100.00	92.72	100%	0.00	92.72
					Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
					Nilai Akhir	10.00	11.37	17.71	9.20	10.00	9.44	25.00				
					Nilai Aspek	87.90		93.74				100.00				

f. Nilai SAKIP Unit Kerja

Lampiran Surat Plt. Sekretaris Badan Pengembangan SDM

Nomor : ~~SK 0102~~-Ms/987

Sifat : Penting

Lampiran : 1 (satu) berkas

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Unit Kerja di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Tahun 2023

HASIL EVALUASI IMPLEMENTASI SAKIP UNIT KERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN ANGGARAN 2023

1. Berdasarkan penilaian komponen sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka implementasi atas SAKIP Unit Kerja **Pusat Pengembangan Talenta** Tahun Anggaran 2023 dapat dikategorikan **A (Memuaskan)**, dalam pengertian bahwa Unit Kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, berkinerja tinggi dan memuaskan, serta sangat akuntabel pada seluruh unit kerja karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator, dengan pencapaian nilai **84,61** dengan rincian per komponen:

No.	Komponen	Bobot/Nilai Maks.	Nilai Hasil Evaluasi
1.	Perencanaan Kinerja	30%	26,10
2.	Pengukuran Kinerja	30%	25,20
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12,30
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	21,00
Jumlah		100 %	84,61

2. Uraian Hasil Evaluasi

Tidak tercapainya nilai maksimal dalam implementasi SAKIP di Unit Kerja **Pusat Pengembangan Talenta** disebabkan masih adanya kelemahan dalam komponen/subkomponen SAKIP sebagai berikut:

No.	Komponen/Sub	Permasalahan
1.	Perencanaan Kinerja	
a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia.	-
b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>).	-
c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.	Target Realisasi Keuangan dan Fisik Periodik pada Dokumen Rencana Aksi Kinerja belum dijadikan acuan pemantauan dalam Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Bulanan (terdapat perbedaan target).

g. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2

Kesimpulan Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan MR T-2

Berdasarkan hasil komponen evaluasi dari nilai revidi dokumen tertimbang dan nilai survei tertimbang diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sekretariat BPSDM dengan nilai 75.95556704 tingkat efektivitas Managed/4;
2. Pusat Pengembangan Talenta dengan nilai 83.53478697 tingkat efektivitas Managed/4;
3. Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman dengan nilai 84.19 tingkat efektivitas Managed/4;
4. Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW dengan nilai 75.40658591 tingkat efektivitas Defined / 3;
5. Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen dengan nilai 71.18865611 tingkat efektivitas Defined / 3;
6. Politeknik Pekerjaan Umum dengan nilai 58.76 18865611 tingkat efektivitas Defined / 3;
7. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan dengan nilai 82.47 tingkat efektivitas Managed/4;
8. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang dengan nilai 80.6987006 tingkat efektivitas Managed/4;
9. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta dengan nilai 83.37021377 tingkat efektivitas Managed/4;
10. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung dengan nilai 75.66856793 tingkat efektivitas Managed/4;
11. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta dengan nilai 76.025 tingkat efektivitas Managed/4;
12. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya dengan nilai 83.9614285 tingkat efektivitas Managed/4;
13. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin dengan nilai 84.92720301 tingkat efektivitas Managed/4;
14. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar dengan nilai 76.89728016 tingkat efektivitas Managed/4;
15. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura dengan nilai 83.14754346 tingkat efektivitas Managed/4;
16. Balai Penilaian Kompetensi 72.48538847 tingkat efektivitas Defined / 3.

IV. MANUAL INDIKATOR KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN						
SS	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya					
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya					
SK-1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Intern	Jumlah ASN yang Dikembangkan Talentanya	Non Komposit	Jumlah ASN yang: 1. Dilakukan Asesmen: Data asesmen berlaku selama 3 tahun, sehingga ada pengulangan untuk ASN yang masih menduduki posisi yang sama 2. Jumlah orang yang dipetakan karirnya: Asumsi bahwa yang menduduki kotak 9 dalam matriks talenta ada 20% dari jumlah pegawai 3. Persentase ASN yang dipantau kinerjanya dan memiliki profil kinerja	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal BPSDM
		Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal & Manajemen Risiko	Non Komposit	Indikator Kinerja Kegiatan dihitung dari penjumlahan dari indikator-indikator sbb: 1. Persentase Validasi Tindak Lanjut Rekomendasi Temuan (Bobot 50%); 2. Hasil Evaluasi Tingkat Efektivitas Manajemen Risiko (Bobot 30); dan 3. Survei Unit Kepatuhan Internal (Bobot 20%) Variabel perhitungan akan dikalikan dengan bobot masing-masing indikator, kemudian dijumlahkan untuk memperoleh nilai indikator kinerja.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	1. Merupakan persentase dokumen tindak lanjut rekomendasi temuan yang sudah divalidasi. 2. Merupakan nilai tingkat efektivitas manajemen risiko tingkat unit organisasi. 3. Diperoleh dari hasil survei unit kepatuhan internal di tingkat BPSDM

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
SK-1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Intern	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi	Non Komposit	Diperoleh dari jumlah PNS Kementerian PUPR yang sudah mengikuti penilaian potensi dan kompetensi (asesmen) dibagi jumlah PNS dengan batas periode pension >2 tahun, lalu dikalikan 100%.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal BPSDM
		Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	Non Komposit	Diperoleh dari hasil kuesioner penyelenggaraan asesmen.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal BPSDM
SK-3	Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal;	Non Komposit	Merupakan hasil survei dari unsur sbb: a. Tingkat layanan manajemen kepegawaian; b. Tingkat layanan tata kelola anggaran dan keuangan; c. Tingkat layanan kerumahtanggaan dan tata kelola BMN; dan d. Layanan administrasi surat menyurat dan kearsipan.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Hasil survei kepuasan pengguna layanan internal
		2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran;		2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran		Dihitung berdasarkan nilai IKPA dari OM SPAN
		3. Nilai SAKIP Unit Kerja; dan		3. Nilai SAKIP Unit Kerja; dan		Diperoleh dari penilaian SAKIP unit kerja oleh Tim Evaluator BPSDM
		4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2		4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2		Berdasarkan penilaian efektifitas penerapan manajemen risiko oleh Tim Evaluator Unit Kepatuhan Intern

Manual Indikator Kinerja Kepala Pusat Pengembangan Talenta

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, dan penilaian kinerja	Persentase ASN yang dikembangkan talentanya	$= \frac{\text{Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya}}{\text{Jumlah ASN seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: ASN yang dikembangkan talentanya adalah yang memiliki kriteria sebagai berikut: - ASN lulus seleksi administrasi yang dipersyaratkan sesuai Jabatan - ASN yang memiliki nilai kinerja di atas yang dipersyaratkan - ASN sudah diases dan hasil penilaian potensi kompetensi berada pada posisi 7,8,9 dalam matriks talenta. - ASN yang memiliki track record baik. - ASN mengikuti program pengembangan talenta (ASN yang mengikuti seleksi oleh komite manajemen talenta)
2	Meningkatnya kualitas manajemen talenta	Persentase penempatan talenta pada jabatan target Kementerian	$= \frac{\text{Jumlah talenta yang menduduki jabatan target}}{\text{Jumlah talenta seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - Talenta adalah pegawai potensial yang memiliki potensi, kompetensi dan kinerja tinggi serta sesuai dengan persyaratan.; - Jabatan target adalah jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi dan jabatan perbendaharaan yang setingkat lebih tinggi atau jabatan kritis yang akan diisi oleh talenta. - Data yang diolah untuk keperluan suksesi adalah data PNS yang berada di kotak 7, 8 dan 9 talent matrix (jumlah data 1/3 dari data pemetaan karir)
3	Meningkatnya kepatuhan internal/penerapan manajemen risiko BPSDM	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T1	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T1 dari hasil penilaian Inspektorat Jenderal Kementerian PUPR.
4	Tersusunnya peraturan terkait dengan Manajemen Talenta	Persentase penyelesaian peraturan terkait manajemen talenta	$= \frac{\text{Jumlah peraturan yang diselesaikan}}{\text{Jumlah peraturan seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - Peraturan yang diselesaikan adalah peraturan yang disusun hingga diterbitkan menjadi peraturan dalam bentuk produk hukum.
5	Tenwujudnya Pusat Pengembangan Talenta yang reform dan akuntabel	Nilai akuntabilitas kinerja Pusat Pengembangan Talenta	Nilai Akuntabilitas Kinerja dari hasil penilaian Inspektorat Jenderal Kementerian PUPR
6	Meningkatnya kompetensi pegawai Pusat Pengembangan Talenta	Persentase pegawai yang terpenuhi standar jam pengembangan kompetensi minimal 20 jam	$= \frac{\text{Jumlah pegawai yang memenuhi 20 jam pengembangan kompetensi}}{\text{Jumlah pegawai seluruhnya}} \times 100\%$

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
		Persentase pegawai dengan nilai Kinerja yang BAIK.	$= \frac{\text{Jumlah pegawai dengan nilai kinerja baik}}{\text{Jumlah pegawai seluruhnya}} \times 100\%$
7	Meningkatnya kualitas layanan internal Pusat Pengembangan Talenta	Indeks kualitas layanan internal Pusat Pengembangan Talenta.	Merupakan indikator komposit yang diukur dari penjumlahan nilai-nilai sebagai berikut: - Tingkat kepuasan pegawai terhadap administrasi kepegawaian berdasarkan hasil survey - Tingkat kepuasan layanan sarana dan prasarana perkantoran/kerumahtanggaan berdasarkan hasil survei - Tingkat ketepatan waktu penyampaian laporan BMN - Tingkat ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan
8	Pengelolaan anggaran kegiatan Pengembangan Talenta yang optimal	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta Persentase pengelolaan anggaran yang bebas dari temuan material	Perhitungan dilakukan berdasarkan Peraturan.Menteri Keuangan Nomor 195/ PMK.05 /2018 Tentang Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran Kementerian Negara/ Lembaga $= \frac{\text{Jumlah paket kegiatan yang terdapat temuan material}}{\text{Jumlah paket kegiatan seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - Temuan material adalah temuan hasil pemeriksaan dari aparat pemeriksaan dengan konsekuensi mengembalikan dana kepada negara.

Manual Indikator Kinerja Kepala Bidang Pemetaan Karier

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
1	Penyelenggaraan <i>assessment</i> yang semakin berkualitas	Tingkat kualitas layanan <i>assessment</i>	Hasil survey kepada pengguna terhadap pelaksanaan <i>assessment</i> yang diukur dari waktu pemanggilan peserta, ketersediaan sarana dan prasarana, pelayanan petugas, profesionalitas tim penilai dan persepsi penggunaan nilai <i>assessment</i>
2	Peta karier dimanfaatkan pada penempatan pegawai dalam jabatan	Persentase pemanfaatan peta karier pada penempatan pegawai dalam jabatan	$= \frac{\text{Jumlah jabatan struktural yang ditempati sesuai peta karir}}{\text{Jumlah jabatan struktural seluruhnya}} \times 100\%$ - Peta karier adalah implementasi dari jalur karier dan kualifikasi - Data pegawai yang dijadikan rujukan penghitungan adalah data keseluruhan pegawai yang diolah untuk keperluan peta karier dari data <i>assessment</i> kompetensi yang dilakukan oleh Balai dikurangi dengan data pegawai Non PNS, data pegawai dengan tingkat Pendidikan Diploma (D3) ke bawah, data <i>Inpassing</i>, KPPI, data Lolos Butuh, data CPNS, dan data <i>assessment</i> lain yang metodenya tidak lengkap
3	Seluruh unit organisasi menerapkan sistem manajemen kinerja (SMK)	Tingkat penerapan sistem manajemen kinerja pada unit organisasi	$= \frac{\text{Jumlah unit organisasi yg menerapkan SMK}}{\text{Jumlah Unit Organisasi seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi - Unit organisasi yang menerapkan SMK adalah unit organisasi yang menyerahkan SKP seluruh pegawai (100%) sesuai batas waktu yang ditetapkan.
4	Perencanaan dan pemrograman yang berkualitas	Tingkat implementasi program dan kegiatan	$= \frac{\text{Jumlah kegiatan di Renstra yang direalisasikan}}{\text{Jumlah kegiatan yang terdapat di Renstra}} \times 100\%$ Definisi: - Kegiatan di Renstra yang direalisasikan adalah keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun ybs. - Kegiatan yang terdapat di Renstra adalah seluruh kegiatan tahunan yang terdapat di dalam Renstra
5	Terpenuhinya pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai	Persentase pemenuhan pelaksanaan pengembangan kompetensi	$= \frac{\text{Jumlah event pengembangan kompetensi yang dipenuhi}}{\text{Jumlah event pengembangan kompetensi seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - Event pengembangan kompetensi yang dipenuhi adalah event yang dipenuhi oleh Pusat Pengembangan Talenta dengan mengirimkan pegawainya untuk mengikuti event tersebut. - Event pengembangan kompetensi seluruhnya adalah event pengembangan kompetensi yang undangannya diterima oleh Pusat Pengembangan Talenta

Manual Indikator Kinerja Kepala Bidang Kepatuhan Internal

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
1	Unit kerja di lingkungan BPSDM mematuhi kebijakan manajemen risiko	Tingkat keakuratan dokumen manajemen risiko/SPIP unit kerja	$= \frac{\text{Jumlah unit kerja yang memenuhi standar dokumen manajemen risiko/SPIP}}{\text{Jumlah Unit Kerja seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - Perbandingan antara jumlah Unit Kerja yang memenuhi standar dokumen MR/SPIP dengan Unit Kerja seluruhnya. - Standar dokumen MR/SPIP dalam bentuk <i>checklist</i> sesuai ketentuan. - Dokumen MR/SPIP akurat adalah yang memenuhi indikator dalam <i>checklist</i>.
2	Meningkatnya pengendalian risiko pada setiap kegiatan	Persentase penurunan kejadian atas risiko yang telah dilakukan pengendalian	$= \frac{\text{Jumlah kejadian resiko}}{\text{Jumlah resiko yang dimitigasi}} \times 100\%$ Definisi: - Kejadian atas risiko yaitu kejadian risiko pada risiko yang dikendalikan (risiko signifikan yang disepakati bersama dan sudah ada program mitigasi).
3	Meningkatnya budaya sadar risiko pada seluruh pegawai Kementerian PUPR	Tingkat pemahaman pegawai terhadap manajemen risiko	Dinilai dari hasil survey tingkat pemahaman pegawai terhadap manajemen risiko

Manual Indikator Kinerja Kasubbag Tata Usaha

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
1	Tertib administrasi BMN	Nilai pengelolaan BMN	Diukur Tingkat Kualitas Laporan BMN, Tingkat Efektifitas Pengelolaan BMN, dan Tingkat Efektifitas Pemanfaatan dan Penerbitan BMN sebagaimana yang diatur oleh Kementerian Keuangan.
2	Tertib administrasi keuangan	Nilai Pengelolaan Keuangan	Keakuratan pencatatan/pembukuan dan pelaporan keuangan sesuai SAP yang ditetapkan Kementerian Keuangan
3	Tertib administrasi kepegawaian	Tingkat penyelesaian administrasi kepegawaian	$PSMK = \frac{\text{Jumlah administrasi kepegawaian yang diselesaikan}}{\text{Jumlah administrasi kepegawaian seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi - Administrasi kepegawaian adalah seluruh pencatatan, pengurusan, penjaminan dan sebagainya yang menyangkut kepegawaian. - Administrasi kepegawaian yang diselesaikan adalah administrasi kepegawaian yang diselesaikan sesuai SOP.
4	Terpenuhinya pelayanan sarana dan prasarana perkantoran/ kerumahtanggaan	Tingkat penyelesaian pelayanan sarana dan prasarana perkantoran/ kerumahtanggaan	$TIPK = \frac{\text{Jumlah layanan ps perkantoran & kerumahtanggaan yang diselesaikan}}{\text{Jumlah ps perkantoran & kerumahtanggaan seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - PS Perkantoran & urusan kerumahtanggaan yang diselesaikan adalah PS Perkantoran & urusan kerumahtanggaan yang diselesaikan sesuai SOP
5	Tertib pengelolaan arsip	Nilai Pengelolaan Arsip	Penilaian menggunakan Peraturan Kepala Arsip Nasional Nomor 38 Tahun 2015 Tentang Pedoman Pengawasan Kearsipan.

Manual Indikator Kinerja JF Analisis Kepegawaian Ahli Muda (SubKoordinasi Pemantauan Kinerja)

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
1	Tersedianya Aplikasi manajemen kinerja yang sesuai NSPK, <i>reliable</i> dan <i>user friendly</i> untuk menjamin kemudahan dalam penilaian kinerja	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Aplikasi Manajemen Kinerja	Diukur dari hasil survey pengguna layanan aplikasi manajemen kinerja di Kementerian PUPR

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
2	Tersedianya pengelola kinerja yang kompeten di tiap unit kerja	Persentase unit kerja yang memiliki pengelola kinerja	$= \frac{\text{Jumlah unit kerja yang memiliki pengelola kinerja}}{\text{Jumlah unit kerja seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - Unit kerja adalah unit kerja yang ditetapkan oleh peraturan harus memiliki pengelola kinerja. - Pengelola kinerja adalah pengelola kinerja yang ditetapkan oleh pimpinan unit yang bersangkutan dan/atau memiliki sertifikat sebagai pengelola kinerja.
3	Meningkatnya jumlah pegawai PUPR yang dapat merencanakan dan menilai SKP sesuai ketentuan dan menyerahkan secara tepat	Persentase pegawai yang merencanakan dan menilai kinerja sesuai ketentuan	$= \frac{\text{Jumlah pegawai yang merencanakan dan menilai kinerja}}{\text{Jumlah pegawai seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - Pegawai yang merencanakan dan menilai kinerja adalah pegawai yang menyusun dan menilai kinerja melalui sistem aplikasi dan dilaksanakan tepat waktu sesuai ketentuan. - Pegawai adalah seluruh pegawai Kementerian PUPR yang diwajibkan untuk merencanakan dan menilai Kinerja.

Manual Indikator Kinerja JF Analis Kepegawaian Ahli Muda (SubKoordinasi Penilaian Kompetensi)

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
1	Tersedianya aplikasi <i>assessment</i> yang sesuai NSPK, <i>reliable</i> dan <i>user friendly</i> untuk menjamin kemudahan dalam penilaian kompetensi	Tingkat kepuasan pengguna layanan aplikasi <i>assessment</i>	Dikur dari hasil survey pengguna layanan aplikasi <i>assessment</i> di Kementerian PUPR
2	Ketersediaan assessor yang mencukupi dan berkualitas	Tingkat ketersediaan assessor	$= \frac{\text{Jumlah assessor yang bersertifikasi}}{\text{Jumlah assessor seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - Assessor yang bersertifikasi adalah Assessor yang memiliki sertifikat assessor, baik dari internal PUPR maupun assessor independen
3	Ketersediaan penilai teknis yang mencukupi dan berkualitas	Tingkat ketersediaan penilai teknis	$= \frac{\text{Jumlah Penilai Teknis yang Tersedia}}{\text{Jumlah Penilai Teknis sesuai Kapasitas Balai Pensi}} \times 100\%$

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
			Definisi: - Penilai Teknis adalah Penilai yang melakukan pengukuran/penilaian kompetensi teknis sesuai masing-masing bidang yang telah ditetapkan melalui SK Kepala BPSDM. - Jumlah Penilai Teknis sesuai kapasitas pelaksanaan <i>assessment</i> di Balai dibagi dengan rasio ideal kemampuan penilai teknis untuk menilai pegawai yaitu 1 penilai teknis menilai 60 pegawai
4	Ketersediaan standar kompetensi yang lengkap sebagai basis penilaian kompetensi	Persentase kelengkapan standar kompetensi	$= \frac{\text{Jumlah standar kompetensi yang tersusun}}{\text{Jumlah jabatan seluruhnya}} \times 100\%$

Manual Indikator Kinerja JF Analis Kepegawaian Ahli Muda (SubKoordinasi Pengembangan Karier)

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
1	Meningkatnya kualitas pelaksanaan pengembangan karier (<i>coaching clinic</i>)	Tingkat kualitas pelayanan pengembangan karier (<i>coaching clinic</i>)	Dikur dari hasil survey terhadap tingkat pemahaman peserta dan tingkat kepuasan peserta setelah mengikuti pengembangan karier
2	Meningkatnya ketersediaan peta karier pegawai	Persentase pegawai yang memiliki peta karier	$= \frac{\text{Jumlah peta karier yang tersusun}}{\text{Jumlah pegawai seluruhnya}} \times 100\%$
3	Terpenuhinya pengembangan talenta <i>high flyer</i>	Persentase talenta <i>high flyer</i> yang dikembangkan	$= \frac{\text{Jumlah high flyer yang dikembangkan}}{\text{Jumlah high flyer seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - <i>High flyer</i> yang dikembangkan adalah <i>high flyer</i> yang mengikuti program khusus talenta <i>high flyer</i> berdasarkan gap terhadap sasaran karier. - <i>High flyer</i> adalah pegawai yang memenuhi kriteria <i>high flyer</i> baik dari sisi administrasi, kompetensi maupun kinerja.

Manual Indikator Kinerja JF Perencana Ahli Muda (SubKoordinasi Program)

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
1	Persentase persetujuan bahan usulan anggaran	Tingkat persetujuan bahan usulan anggaran.	$= \frac{\text{Jumlah bahan usulan anggaran yang disetujui}}{\text{Jumlah bahan usulan anggaran yang disampaikan}} \times 100\%$ Definisi: - Bahan usulan anggaran yang disetujui adalah bahan usulan anggaran yang disetujui oleh Direktorat Jenderal Keuangan (DJA), Kementerian Keuangan. - Bahan usulan anggaran yang disampaikan adalah bahan usulan anggaran yang disampaikan oleh Pusat Pengembangan Talenta
2	Pengelolaan akuntabilitas kinerja memenuhi standar SAKIP	Tingkat ketepatan waktu penyampaian dokumen SAKIP	Diukur dari tingkat ketepatan waktu penyampaian dokumen Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Pusat Pengembangan Talenta sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Inspektorat Jenderal dan/atau Kementerian MerpanRB
		Tingkat akurasi dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAK)	Diukur dari akurasi dokumen LAK yang disusun sesuai dengan format dan substansi yang diatur dalam peraturan yang ditetapkan oleh Inspektorat Jenderal dan/atau Kementerian MerpanRB
		Tingkat ketepatan waktu dalam penyusunan dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAK)	Diukur dengan membandingkan antara waktu yang dibutuhkan untuk menyusun dokumen LAK dengan standar waktu yang ditetapkan di dalam SOP

Manual Indikator Kinerja JF Analis Kepegawaian Ahli Muda (SubKoordinasi Pembinaan Dan Pengembangan Manajemen Risiko)

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
1	Tersedianya aplikasi manajemen risiko yang sesuai NSPK, <i>reliable</i> dan <i>user friendly</i>	Tingkat kepuasan pengguna layanan aplikasi manajemen risiko	Dinilai dari hasil survey kepuasan pengguna aplikasi manajemen risiko
2	Seluruh kegiatan/aktivitas memiliki <i>risk register</i>	Persentase pengisian <i>risk register</i> pada sistem pengendalian risiko	$= \frac{\text{Jumlah kegiatan (aktivitas) yang masuk dalam risk register}}{\text{Jumlah kegiatan (aktivitas) seluruhnya}} \times 100\%$

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
3	Meningkatnya kepatuhan dalam penerapan SOP	Tingkat kepatuhan penerapan SOP	$= \frac{\text{Jumlah unit kerja yang menerapkan SOP}}{\text{Jumlah unit kerja seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - SOP yang diterapkan adalah SOP yang sudah ditetapkan oleh pimpinan masing-masing unit kerja. - Unit Kerja adalah unit kerja di lingkungan BPSDM termasuk unit pelaksana teknis atau unit kerja mandiri

Manual Indikator Kinerja JF Analis Kepegawaian Ahli Muda (SubKoordinasi Pemantauan Manajemen Risiko)

NO	SASARAN KINERJA	INDIKATOR KINERJA	RUMUS/FORMULA/CARA PERHITUNGAN
1	Seluruh kegiatan/aktivitas yang memiliki risiko tinggi dilakukan pengendalian	Persentase pengendalian pada kegiatan/aktivitas yang berisiko tinggi	$= \frac{\text{Jumlah risiko tinggi yang dikendalikan}}{\text{Jumlah risiko tinggi seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - Risiko tinggi adalah risiko yang berstatus merah dalam sistem aplikasi manajemen risiko - Risiko tinggi yang dikendalikan adalah risiko yang semula berstatus merah menjadi berstatus hijau dalam sistem aplikasi manajemen risiko
2	Seluruh kegiatan/aktivitas dilakukan pemantauan untuk memastikan terlaksananya pengendalian risiko	Persentase kegiatan/aktivitas yang memenuhi standar pengendalian risiko	$= \frac{\text{Jumlah kegiatan yang memenuhi standar pengendalian risiko}}{\text{Jumlah kegiatan seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - Standar pengendalian risiko adalah standar yang ditetapkan dalam bentuk checklist kesesuaian dalam pemantauan manajemen risiko - Kegiatan adalah kegiatan pada 9 sektor yang dikendalikan dalam sistem manajemen risiko
3	Meningkatnya kepatuhan dalam pelaksanaan pengawasan	Persentase temuan hasil pengawasan yang ditindaklanjuti	$= \frac{\text{Jumlah temuan di unit kerja yang ditindaklanjuti}}{\text{Jumlah temuan seluruhnya}} \times 100\%$ Definisi: - Temuan adalah temuan hasil pemeriksaan - Unit Kerja adalah unit kerja di lingkungan BPSDM termasuk unit pelaksana teknis atau unit kerja mandiri.

V. BERITA ACARA KESEPAKATAN CAPAIAN KERJA

BERITA ACARA KESEPAKATAN

KONFIRMASI CAPAIAN DALAM RANGKA PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA TAHUN 2024

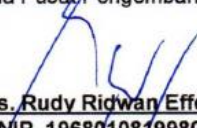
Pada hari Senin, tanggal 5 Januari 2025, bertempat di Jakarta, telah dilaksanakan Finalisasi Capaian Program dan Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2024 dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Talenta Tahun 2024, dengan poin-poin hasil kesepakatan sebagai berikut:

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/Indikator/Output	Satuan	Target PK 2024	Capaian 2024	% Kinerja PK 2024
Kegiatan: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta				
Sasaran Kegiatan: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karier, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal				
Indikator Kinerja Kegiatan:				
1. Persentase ASN yang dikembangkan talentanya	%	3%	4.32%	144%
2. Persentase Penempatan Talenta pada jabatan Target Kementerian	%	91%	100%	110%
3. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	Nilai	76.90	90.85	118.14%
Output:				
A. Pengembangan Talenta ASN				
1. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	12,000	13,833	115.28%
2. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	%	97%	99.85%	102.94%
3. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	400	400	100.00%
Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia				
Sasaran Kegiatan: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR				
Indikator Kinerja Kegiatan:				
C. Dukungan Manajemen				
1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	%	90	90.01	100.01%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Nilai	95	92.68	97.56%
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	Nilai	83	84.61	101.94%
4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	Nilai	80.12	83.53	104.26%

Jakarta, 5 Januari 2025

Menyetujui,

Kepala Pusat Pengembangan Talenta


Drs. Rudy Ridwan Effendi, MT.
NIP. 196801081998031002

Kepala Bidang Kepatuhan Intern


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

Kepala Bidang Pemetaan Karir


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

VI. PENGHARGAAN DARI PIHAK LUAR

Peringkat Pertama Sebagai Pelaksana Uji Kompetensi Fungsional dan Okupasi PBJ Terbaik dari LKPP



**Pengakuan Kelayakan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN)
kategori A**



Juara III Penilaian Transformasi Digital 2024 Kategori Unit Kerja



VII. DOKUMENTASI KEGIATAN

a. *Benchmark* Kementerian Pertahanan mengenai Pengelolaan Talenta di Kementerian PUPR (1)



b. *Benchmark* Kementerian Pertahanan mengenai Pengelolaan Talenta di Kementerian PUPR (2)



c. *Benchmark* Kementerian Pertahanan mengenai Pengelolaan Talenta di Kementerian PUPR (3)



d. *Benchmarking* Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Kementerian PUPR dengan BPS



e. Internalisasi SE Menteri PUPR No. 23 Tahun 2023 untuk UPT Wilayah Sulawesi dan Kalimantan



f. *Knowledge Sharing Forum* Pengembangan Instrumen Penilaian Kompetensi Teknis



g. Penyusunan Kamus Kompetensi Bidang Bina Marga (1)

The screenshot shows a Zoom meeting in progress. On the left, a presentation slide titled 'Kamus Kompetensi Bidang Bina Marga' is visible. The slide contains a table with three columns: 'No', 'PERMEN 07/ SK KABA NO 93', and 'KOMPETENSI BIDANG BINA MARGA (PAK HEDY)'. The table lists various competencies related to civil engineering, such as 'Analisa Kelayakan Bidang Bina Marga', 'Pengelolaan Jalan Tol', 'Perencanaan Jaringan Jalan', 'Perencanaan Jembatan', 'Pelaksanaan Konstruksi Jalan', 'Pelaksanaan Konstruksi Jembatan', 'Pelaksanaan Preservasi Bidang Bina Marga', 'Pengawasan Teknik Bidang Bina Marga', 'Pengembangan Teknologi dan Material Jalan', 'Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi Jembatan', 'Pengendalian Mutu Pekerjaan Jalan (QA-Quality Assurance)', and 'Pelaksanaan Jembatan Rangka Baja Panel Darurat (BAILEY)'. The right side of the screenshot shows the Zoom interface with several participants, including 'adelya subagyo', 'Rusbang Talenta', 'Hedy Rahadan', 'Taufik Widoycho', 'Soebagiono Soebagiono', 'Alyanto busono', 'Herry Vaza', 'karir pemetaan', 'Frenty Maylydya', and 'Tina'. The bottom of the screenshot shows the Windows taskbar with the date and time '10:36 30/07/2024'.

h. Penyusunan Kamus Kompetensi Bidang Bina Marga (2)

The screenshot shows a Zoom meeting in progress. On the left, a presentation slide titled 'Kamus Kompetensi Bidang Bina Marga' is visible. The slide contains a table with three columns: 'No', 'PERMEN 07/ SK KABA NO 93', and 'KOMPETENSI BIDANG BINA MARGA (PAK HEDY)'. The table lists various competencies related to civil engineering, such as 'Analisa Kelayakan Bidang Bina Marga', 'Pengelolaan Jalan Tol', 'Perencanaan Jaringan Jalan', 'Perencanaan Jembatan', 'Pelaksanaan Konstruksi Jalan', 'Pelaksanaan Konstruksi Jembatan', 'Pelaksanaan Preservasi Bidang Bina Marga', 'Pengawasan Teknik Bidang Bina Marga', 'Pengembangan Teknologi dan Material Jalan', 'Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi Jembatan', 'Pengendalian Mutu Pekerjaan Jalan (QA-Quality Assurance)', and 'Pelaksanaan Jembatan Rangka Baja Panel Darurat (BAILEY)'. The right side of the screenshot shows the Zoom interface with several participants, including 'adelya subagyo', 'Rusbang Talenta', 'Hedy Rahadan', 'Taufik Widoycho', 'Soebagiono Soebagiono', 'Alyanto busono', 'Herry Vaza', 'karir pemetaan', 'Frenty Maylydya', and 'Tina'. The bottom of the screenshot shows the Windows taskbar with the date and time '09:49 30/07/2024'.

i. Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Umum Jabatan Struktural Kementerian PUPR



j. Persiapan Uji Kompetensi Jabatan Auditor



k. Workshsop Pembinaan Kinerja bagi Pengelola Kepegawaian Unit Kerja dan Unor di Kementerian PUPR



l. Penyerahan Penghargaan Pengelolaan Kinerja Terbaik Tingkat Unit Kerja Kategori Pembinaan Kinerja Pegawai ASN Kementerian PUPR

