

**Kementerian Perhubungan
Badan Pengembangan SDM Perhubungan**



Rencana

Kinerja

Tahunan

**Pusat Pengembangan SDM
Perhubungan Udara 2024**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
KATA PENGANTAR	ii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. GAMBARAN UMUM PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA.....	1
B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI.....	1
BAB II	7
PERENCANAAN STRATEGIS PUSAT PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN UDARA TAHUN 2020 - 2024	7
A. SASARAN PROGRAM/KEGIATAN 2020 – 2024.....	7
B. RENCANA KINERJA 2020 – 2024.....	9
BAB III	14
RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SDM.....	14
PERHUBUNGAN UDARA TAHUN 2023	14
A. INDIKATOR KINERJA	14
B. TARGET KINERJA.....	15
BAB IV	31
P E N U T U P.....	31

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan kemurahan-Nya sehingga kami dapat menyusun Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara tahun 2024.

Rencana Kinerja Tahunan adalah dokumen yang berisi penjabaran dari sasaran dan Program yang telah ditetapkan dalam Renstra, yang akan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan serta berisi informasi mengenai tingkat atau target Kinerja berupa output dan/atau outcome yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi pada satu tahun tertentu, revisi dokumen di buat apabila terdapat perubahan dalam sasaran strategis dan indikator Kinerja Kegiatan Satuan Kerja.

Dokume RKT ini dibuat berdasarkan Keputusan Kepala BPSDMP Nomor SK.59/BPSDMP-2022 tentang Penetapan Indikator Kinerja di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Perhubungan Udara Tahun 2022 yang ditetapkan pada tanggal 06 April 2022. Dengan tersusunnya RKT 2024 diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam menyusun Perjanjian Kinerja TA. 2024.

Demikian disampaikan Rencana Kinerja Tahunan dalam rangka mendukung meningkatkan akuntabilitas kinerja di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Curug, Januari 2023

PLT. KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA



AHMAD BAHRAWI

Pembina Tk.I (IV/b)

NIP. 19800517 200012 1 003

BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA

Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara sebagaimana diamanahkan dalam Peraturan Pemerintah yang terbaru Nomor 17 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan teknis dan pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi udara.

Salah satu fungsi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara adalah penetapan Indikator Kinerja, Target Kinerja dan Penetapan Kinerja.

Landasan legalitas penyusunan Rencana Kinerja Tahunan berdasarkan pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 69 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kinerja Tahunan, Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan dan Peraturan Menteri Perhubungan No 85 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Rencana Kinerja Tahunan adalah dokumen yang berisi penjabaran dari sasaran dan Program yang telah ditetapkan dalam Renstra, yang akan dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui berbagai kegiatan tahunan serta berisi informasi mengenai tingkat atau target Kinerja berupa output dan/atau outcome yang ingin diwujudkan oleh suatu organisasi pada satu tahun tertentu

B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Tugas Pokok dan Fungsi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara sebagaimana tersebut pada Bab XI bagian keenam, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : PM. 17 tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, adalah sebagai berikut :

1. Tugas Pokok

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi udara sebagaimana diatur pada bagian keenam Pasal 706. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara.

2. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 706, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. penyiapan penyusunan kebijakan teknis di bidang koordinasi program, anggaran, rencana kebutuhan sumber daya manusia pendidikan dan pelatihan, jenis pelatihan, jumlah peserta pelatihan, pengujian sertifikasi profesi, penyusunan kerja sama, kurikulum, silabus, pedoman pendidikan dan pelatihan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, program pembinaan lembaga pendidikan dan pelatihan, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, pelaksanaan sertifikasi, standardisasi, akreditasi, serta rekomendasi pendirian lembaga pendidikan dan pelatihan;
- b. Penyiapan pelaksanaan di bidang koordinasi program, anggaran, rencana kebutuhan sumber daya manusia pendidikan dan pelatihan, jenis pelatihan, jumlah peserta pelatihan, pengujian sertifikasi profesi, penyusunan kerjasama, kurikulum, silabus, pedoman pendidikan dan pelatihan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, program pembinaan lembaga pendidikan dan pelatihan, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, pelaksanaan sertifikasi, standardisasi, akreditasi, serta rekomendasi pendirian lembaga pendidikan dan pelatihan; dan
- c. Penyiapan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang koordinasi program, anggaran, rencana kebutuhan sumber daya manusia pendidikan dan pelatihan, jenis pelatihan, jumlah peserta pelatihan,

- pengujian sertifikasi profesi, penyusunan kerja sama, kurikulum, silabus, pedoman pendidikan dan pelatihan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, program pembinaan lembaga pendidikan dan pelatihan, pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan, pelaksanaan sertifikasi, standarisasi, akreditasi, serta rekomendasi pendirian lembaga pendidikan dan pelatihan;
- d. penyiapan koordinasi dan penyusunan rencana, program kerja dan anggaran, rencana pengembangan sumber daya manusia, penetapan dan perumusan kinerja, analisis, evaluasi, dan pelaporan kinerja, laporan evaluasi kegiatan, pengelolaan data dan teknologi informasi, penanganan sistem pengendalian intern pemerintah, manajemen sumber daya manusia, organisasi dan tata laksana, reformasi birokrasi, pelaksanaan laporan harta kekayaan penyelenggara negara dan aparatur sipil negara, pengendalian gratifikasi, urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, hukum, kehumasan, pengelolaan keuangan, barang milik negara, penerimaan negara bukan pajak, serta koordinasi tata kelola dan pengelolaan keuangan badan layanan umum; dan
 - e. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara terdiri atas :

- a. Bidang Pendidikan;
- b. Bidang Pelatihan;
- c. Bagian Umum; dan
- d. Kelompok Jabatan Fungsional

Bidang Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang koordinasi program, anggaran, rencana kebutuhan sumber daya manusia pendidikan, penyusunan kerja sama, kurikulum, silabus, pedoman pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, program pembinaan lembaga pendidikan, pembinaan pendidik

dan tenaga kependidikan, pelaksanaan sertifikasi, standardisasi, akreditasi, serta rekomendasi pendirian lembaga pendidikan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 709, Bidang Pendidikan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang koordinasi program, anggaran, rencana kebutuhan sumber daya manusia pendidikan, penyusunan kerja sama, program pembinaan lembaga pendidikan, serta pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan; dan
- b. penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang penyusunan kurikulum, silabus, pedoman pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, pelaksanaan sertifikasi, standardisasi, akreditasi, serta rekomendasi pendirian lembaga pendidikan.

Bidang Pelatihan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang koordinasi program, anggaran, rencana kebutuhan sumber daya manusia pelatihan, jenis pelatihan, jumlah peserta pelatihan, pengujian sertifikasi profesi, penyusunan kerja sama, kurikulum, silabus, pedoman pelatihan, program pembinaan lembaga pelatihan, pembinaan pendidik, pelaksanaan sertifikasi, standardisasi, akreditasi, serta rekomendasi pendirian lembaga pelatihan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 712, Bidang Pelatihan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang koordinasi program, anggaran, rencana kebutuhan sumber daya manusia pelatihan, jenis pelatihan, jumlah peserta pelatihan, pengujian sertifikasi profesi, penyusunan kerja sama, program pembinaan lembaga pelatihan, serta pembinaan pendidik; dan
- b. penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang penyusunan kurikulum,

silabus, pedoman pelatihan, serta pengujian sertifikasi profesi, pelaksanaan sertifikasi, standardisasi, akreditasi, serta rekomendasi pendirian lembaga pelatihan.

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana, program kerja dan anggaran, rencana pengembangan sumber daya manusia, penetapan dan perumusan kinerja, analisis, evaluasi dan pelaporan kinerja, laporan evaluasi kegiatan, pengelolaan data dan teknologi informasi, penanganan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, manajemen sumber daya manusia, organisasi dan tata laksana, reformasi birokrasi, pelaksanaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Aparatur Sipil Negara, pengendalian gratifikasi, urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, hukum, kehumasan, keterbukaan informasi publik, dan perpustakaan, pengelolaan keuangan, Barang Milik Negara, Penerimaan Negara Bukan Pajak, serta koordinasi tata kelola dan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum.

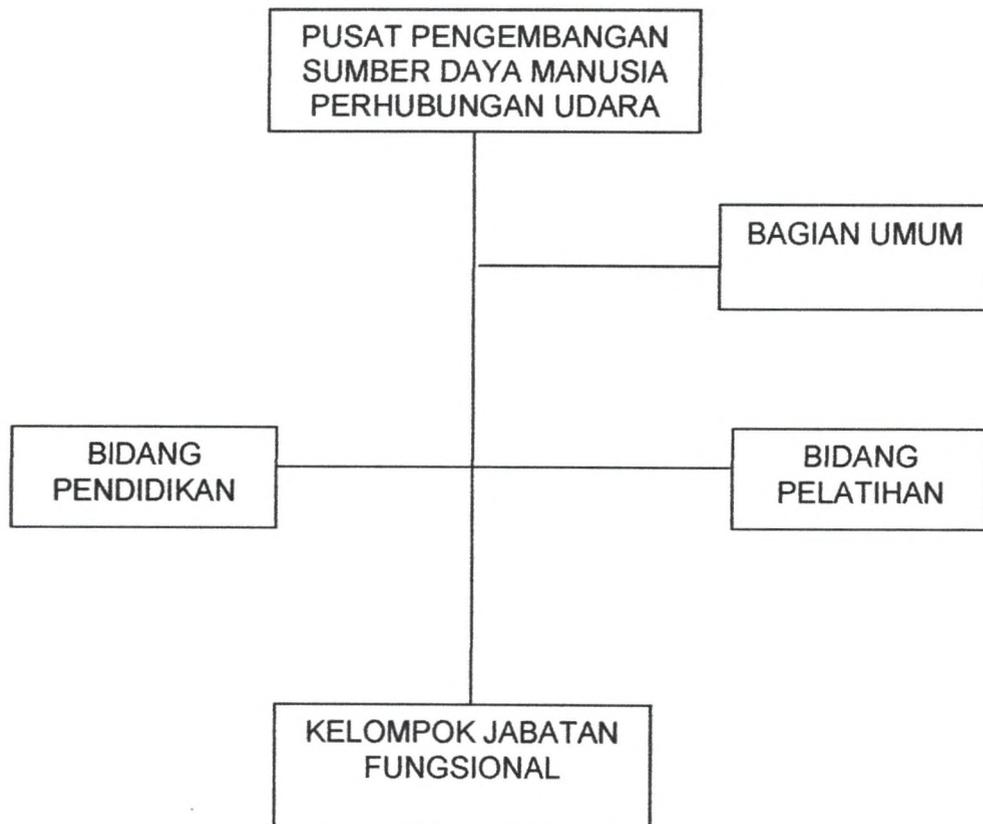
Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 715, Bagian Umum menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana, program kerja dan anggaran, rencana pengembangan sumber daya manusia, penetapan dan perumusan Kinerja, analisis, evaluasi, dan pelaporan kinerja, laporan evaluasi kegiatan, pengelolaan data dan teknologi informasi serta penanganan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah; dan
- b. penyiapan bahan manajemen sumber daya manusia, organisasi dan tata laksana, reformasi birokrasi, pelaksanaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Aparatur Sipil Negara, pengendalian gratifikasi, urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, hukum, kehumasan, keterbukaan informasi publik, dan perpustakaan pengelolaan keuangan, Barang Milik Negara, Penerimaan Negara Bukan Pajak, serta koordinasi tata kelola dan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum.

C. Struktur Organisasi Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara terdiri dari 3 (tiga) Bagian/Bidang, yaitu 2 (dua) Bidang dan 1 (satu) Bagian, yang terdiri dari:

- 1 Bagian Umum;
- 2 Bidang Pendidikan;
- 3 Bidang Pelatihan.



Gambar I.1. Bagan Struktur Organisasi
Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara

BAB II**PERENCANAAN STRATEGIS PUSAT PENGEMBANGAN SDM
PERHUBUNGAN UDARA TAHUN 2020 - 2024****A. SASARAN PROGRAM/KEGIATAN 2020 – 2024**

Sasaran strategis yang ingin dicapai Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara Tahun 2020 – 2024 sesuai Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara Nomor SK.59/BPSDMP-2022 tanggal 6 April 2022 meliputi:

1. SP.WA.03. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah yang Baik;
2. SP.DL.01. Meningkatnya Kualitas SDM Transportasi yang Kompeten;
3. SK.DL.01.02. Meningkatnya Kualitas perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta lembaga yang sesuai standar;
4. SK.DL.01.03. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan SDM Transportasi;
5. SP.WA.03.02. Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel;
6. SK.DL.01.04. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum SDM Transportasi;
7. SK.WA.03.03. Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi BPSDM Perhubungan;
8. SK.WA.03.05. Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik BPSDMP.

Dari Sasaran Program/Kegiatan tersebut diatas, telah ditetapkan Indikator Kinerja satuan kerja Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara sebagai berikut:

Tabel 2.1 Indikator Kinerja Kegiatan Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara

SASARAN PROGRAM/KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		SATUAN
(1)		(2)		(3)
a.	SP.WA.03. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah yang Baik	1)	IKP 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan	Indeks
b.	SP.DL.01. Meningkatnya Kualitas SDM Transportasi yang Kompeten	2)	IKP 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten	%
c.	SK.DL.01.02. Meningkatnya Kualitas perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta lembaga yang sesuai standar	3)	IKK 10. Persentase Keterpaduan antara perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai standar serta lembaga yang terakreditasi	%
d.	SK.DL.01.03. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan SDM Transportasi	4)	IKK 11. Kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM Transportasi	%
		5)	IKK 12. Kualitas penyelenggaraan pendidikan SDM Transportasi	%
e.	SP.WA.03.02. Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	6)	IKK 13. Indeks Maturitas SPIP BPSDMP	Level
		7)	IKK 14. Indeks Pengawasan kearsipan BPSDMP	Nilai
		8)	IKK 15. Indeks Pengelolaan aset BPSDMP	Nilai
		9)	IKK 16. Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP	Nilai
		10)	IKK 17. Indeks Perencanaan BPSDMP	Nilai
		11)	IKK 18. Nilai SAKIP BPSDMP	Nilai
f.	SK.DL.01.04. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum SDM Transportasi	12)	IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan perkantoran BPSDMP	Nilai
		13)	IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi	%
g.	SK.WA.03.04. Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian Dan Organisasi BPSDMP Perhubungan	14)	IKK 24. Indeks tata kelola manajemen ASN BPSDMP	Nilai

SASARAN PROGRAM/KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA		SATUAN
(1)		(2)		(3)
h.	SK.WA.03.05 Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik BPSDMP	15)	IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP	%

B. RENCANA KINERJA 2020 – 2024

Berikut uraian Sasaran program/Kegiatan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) 2020 – 2024 yakni sebagai berikut :

1. SASARAN PROGRAM/KEGIATAN 1 :

Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah yang Baik

Tabel 2.2 Sasaran Program/Kegiatan 1 Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara

NO	Indikator Kinerja	Sat	2020	2021	2022	2023	2024
1	Indeks RB Kementerian Perhubungan	%	75	79	79.5	80	80.5

2. SASARAN PROGRAM/KEGIATAN 2 :

Meningkatnya Kualitas SDM Transportasi yang Kompeten

Tabel 2.3 Sasaran Program/Kegiatan 2 Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara

NO	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Sat	2020	2021	2022	2023	2024
1.	Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten	%	85	85	85	85	85

3. SASARAN PROGRAM/KEGIATAN 3 :

Meningkatnya Kualitas perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta lembaga yang sesuai standar.

Tabel 2.4 Sasaran Program/Kegiatan 3 Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara

NO	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Sat	2020	2021	2022	2023	2024
1	Persentase Keterpaduan antara	%	100	100	100	100	100

	perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai standar serta lembaga yang terakreditasi						
--	--	--	--	--	--	--	--

4. SASARAN PROGRAM/KEGIATAN 4 :

Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan SDM Transportasi

Tabel 2.5 Sasaran Program/Kegiatan Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara

NO	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Sat	2020	2021	2022	2023	2024
			T	T	T	T	T
1.	Kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM Transportasi	%	70	80	87	88	89
2.	Kualitas penyelenggaraan pendidikan SDM Transportasi	%	90	90	90	90	90

5. SASARAN PROGRAM/KEGIATAN 5

Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel

Tabel 2.6 Sasaran Program/Kegiatan 5 Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara

No	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	SAT	2020	2021	2022	2023	2024
			T	T	T	T	T
1	Indeks Maturitas SPIP BPSDMP	Level	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6
2	Indeks Pengawasan kearsipan BPSDMP	Nilai	91	91.5	91.7	91.9	92.3
3	Indeks Pengelolaan aset BPSDMP	Nilai	75	76	77	78	80
4	Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP	Nilai	80.2	84.2	86	88.2	90.2
5	Indeks Perencanaan BPSDMP	Nilai	78	80	82	84	85
6	Nilai SAKIP BPSDMP	Nilai	85	85	90	90	90
7	Tingkat Penyelenggaraan perkantoran BPSDMP	Nilai	70	71	72	73	74

6. SASARAN PROGRAM/KEGIATAN 6

Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum
SDM Transportasi

Tabel 2.7 Sasaran Program/Kegiatan 6 Pusat Pengembangan SDM Perhubungan
Udara

No.	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	SAT	2020	2021	2022	2023	2024
			T	T	T	T	T
1	Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi	%	100	100	100	100	100

7. SASARAN PROGRAM/KEGIATAN 7

Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi BPSDM
Perhubungan.

Tabel 2.8 Sasaran Program/Kegiatan 7 Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara

No.	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	SAT	2020	2021	2022	2023	2024
			T	T	T	T	T
1.	Indeks tata kelola manajemen ASN BPSDMP	Nilai	0.8	0.9	0.92	0.96	1

8. SASARAN PROGRAM/KEGIATAN 8

Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik
BPSDMP

Tabel 2.9 Sasaran Program/Kegiatan 8 Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara

No.	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	SAT	2020	2021	2022	2023	2024
			T	T	T	T	T
1	Indeks SPBE BPSDMP	%	90	90	90	90	90

Berikut tabel rencana kinerja dalam Rencana Strategis Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara tahun 2020 - 2024

Tabel 2.10. Sasaran Program Tahun 2020 - 2024

SASARAN STRATEGIS (SS)	(IKK) Indikator Kinerja Kegiatan	SATUAN	TAHUN				
			2020	2021	2022	2023	2024
SP.WA.03. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	IKP 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan	Indeks	75	79	79.5	80	80.5
SP.DL.01. Meningkatnya Kualitas SDM Transportasi yang Kompeten	IKP 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten	%	85	85	85	85	85
SK.DL.01.02. Meingkatkan Kualitas Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan serta Lembaga yang Sesuai Standar	IKK 10. Persentase Keterpaduan antara Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang Sesuai Standar serta Lembaga yang Terakreditasi	%	100	100	100	100	100
SK.DL.01.03. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan SDM Transportasi	IKK 11. Kualitas Penyelenggaraan Dukungan Teknis Pengembangan SDM Transportasi	%	70	80	87	88	89
	IKK 12. Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan SDM Transportasi	%	90	90	90	90	90
SK.WA.03.02. Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	IKK 13. Indeks Maturitas SPIP BPSDMP	Level	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6
	IKK 14. Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP	Nilai	91	91.5	91.7	91.9	92.3
	IKK 15. Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP	Nilai	75	76	77	78	80
	IKK 16. Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP	Nilai	80.2	84.2	86	88.2	90.2
	IKK 17. Indeks Perencanaan BPSDMP	Nilai	78	80	82	84	85
	IKK 18. Nilai SAKIP BPSDMP	Nilai	85	85	90	90	90
	IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP	Nilai	70	71	72	73	74
SK.DL.01.04. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum SDM Transportasi	IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi	%	100	100	100	100	100
SK.WA.03.04. Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian Dan Organisasi BPSDM Perhubungan	IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP	Nilai	0.8	0.9	0.92	0.96	1
SK.WA.03.05.	IKK 25. Indeks SPBE	%	90	90	90	90	90

SASARAN STRATEGIS (SS)	(IKK) Indikator Kinerja Kegiatan	SATUAN	TAHUN				
			2020	2021	2022	2023	2024
Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik BPSDMP	BPSDMP						

BAB III RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN UDARA TAHUN 2023

A. INDIKATOR KINERJA

Adapun indikator kinerja Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara pada Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara yaitu :

- 1) IKP 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan.
- 2) IKP 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten.
- 3) IKK 10. Persentase Keterpaduan antara Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang Sesuai Standar serta Lembaga yang Terakreditasi.
- 4) IKK 11. Kualitas Penyelenggaraan Dukungan Teknis Pengembangan SDM Transportasi.
- 5) IKK 12. Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan SDM Transportasi.
- 6) IKK 13. Indeks Maturitas SPIP BPSDMP.
- 7) IKK 14. Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP.
- 8) IKK 15. Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP.
- 9) IKK 16. Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP.
- 10)IKK 17. Indeks Perencanaan BPSDMP.
- 11)IKK 18. Nilai SAKIP BPSDMP.
- 12)IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP.
- 13)IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi.
- 14)IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP.
- 15)IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP.

B. TARGET KINERJA

1. Indikator Kinerja

IKK 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan.

Definisi:

Nilai yang dapat diukur dalam Reformasi Birokrasi dilingkungan Kementerian Perhubungan.

Cara Menghitung:

Nilai Indeks RB atas kinerja organisasi Kementerian Perhubungan oleh Kementerian PAN-RB.

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks RB Kementerian Perhubungan dengan target indeks 80.5.

Tabel 3.1. IKK 1 Persentase dokumen kerjasama

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKP.1	Indeks RB Kementerian Perhubungan	Indeks	80.5

2. Indikator Kinerja

IKP 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten.

Definisi:

Pemenuhan Sumber daya manusia dalam bidang Transportasi yang berkompeten.

Cara Menghitung:

Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten dan Berkeselamatan:

$$(Cvokasi \times Wvokasi) + (Ckompetensi \times Wkompetensi)$$

Dimana:

Wvokasi = Bobot Persentase penyerapan lulusan diklat pembentukan 60%.

Wkompetensi = Bobot persentase lulusan diklat transportasi yang bersertifikat kompetensi 40%.

Cvokasi = Persentase Penyerapan Lulusan Diklat Pembentukan Transportasi.

Ckompetensi = Persentase Lulusan Diklat Transportasi yang bersertifikat kompetensi.

BAB III

RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN UDARA TAHUN 2023

A. INDIKATOR KINERJA

Adapun indikator kinerja Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara pada Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara yaitu :

- 1) IKP 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan.
- 2) IKP 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten.
- 3) IKK 10. Persentase Keterpaduan antara Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang Sesuai Standar serta Lembaga yang Terakreditasi.
- 4) IKK 11. Kualitas Penyelenggaraan Dukungan Teknis Pengembangan SDM Transportasi.
- 5) IKK 12. Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan SDM Transportasi.
- 6) IKK 13. Indeks Maturitas SPIP BPSDMP.
- 7) IKK 14. Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP.
- 8) IKK 15. Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP.
- 9) IKK 16. Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP.
- 10)IKK 17. Indeks Perencanaan BPSDMP.
- 11)IKK 18. Nilai SAKIP BPSDMP.
- 12)IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP.
- 13)IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi.
- 14)IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP.
- 15)IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP.

B. TARGET KINERJA

1. Indikator Kinerja

IKK 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan.

Definisi:

Nilai yang dapat diukur dalam Reformasi Birokrasi dilingkungan Kementerian Perhubungan.

Cara Menghitung:

Nilai Indeks RB atas kinerja organisasi Kementerian Perhubungan oleh Kementerian PAN-RB.

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks RB Kementerian Perhubungan dengan target indeks 80.5.

Tabel 3.1. IKK 1 Persentase dokumen kerjasama

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKP.1	Indeks RB Kementerian Perhubungan	Indeks	80.5

2. Indikator Kinerja

IKP 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten.

Definisi:

Pemenuhan Sumber daya manusia dalam bidang Transportasi yang berkompeten.

Cara Menghitung:

Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten dan Berkeselamatan:

$$(C_{vokasi} \times W_{vokasi}) + (C_{kompetensi} \times W_{kompetensi})$$

Dimana:

W_{vokasi} = Bobot Persentasi penyerapan lulusan diklat pembentukan 60%.

W_{kompetensi} = Bobot persentase lulusan diklat transportasi yang bersertifikat kompetensi 40%.

C_{vokasi} = Persentase Penyerapan Lulusan Diklat Pembentukan Transportasi.

C_{kompetensi} = Persentase Lulusan Diklat Transportasi yang bersertifikat kompetensi.

Target Kinerja :

Tercapainya Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten dengan target 85%.

Tabel 3.2. IKP 3 Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKP.3	Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten.	%	85

3. Indikator Kinerja

IKK 10. Persentase keterpaduan antara perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai standar serta lembaga yang terakreditasi.

Definisi:

Persentase Jumlah jenis Pendidikan dan Pelatihan yang dilaksanakan pada tahun (n) dibandingkan dengan jumlah keseluruhan jenis pendidikan dan pelatihan yang ditargetkan pada tahun (n).

Cara Menghitung:

$$\left(\frac{\text{Jumlah jenis pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada tahun (n)}}{\text{jumlah keseluruhan jumlah jenis dikat yang ditargetkan pada dokumen perencanaan untuk tahun (n)}} \right) \times 100 \%$$

Satuan : %

n : tahun berjalan

Target Kinerja :

Tercapainya persentase keterpaduan antara perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai standar serta lembaga yang terakreditasi dengan target 100%, sebagai berikut:

Tabel 3.3. IKK 10 Persentase keterpaduan antara perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai standar serta lembaga yang terakreditasi

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.10	Persentase keterpaduan antara perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai	%	100

NO	IKK	SATUAN	TARGET
	standar serta lembaga yang terakreditasi.		

4. Indikator Kinerja

IKK 11. Kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM transportasi.

Definisi:

Presentase jumlah Program Studi yang terakreditasi (minimal "B") atau sesuai standar dibandingkan dengan total keseluruhan Program Studi pada lembaga diklat di bawah naungan BPSDM Perhubungan.

Cara Menghitung:

$$\left(\frac{\text{Jumlah Program Studi yang terakreditasi pada Lembaga pendidikan dan pelatihan}}{\text{Jumlah Total Program Studi pada Lembaga pendidikan dan pelatihan}} \right) \times 100 \%$$

Satuan : %

n : tahun berjalan

Target Kinerja :

Tercapainya kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM transportasi dengan target 89% (30 prodi dari 33 prodi di UPT).

Tabel 3.4. IKK 11 Kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM transportasi

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.11	Kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM transportasi.	%	89

5. Indikator Kinerja

IKK 12. Kualitas penyelenggaraan pendidikan SDM transportasi.

Definisi:

Prosentase jumlah dokumen kerjasama dalam bidang pendidikan dan pelatihan yang telah dihasilkan tahun (n) dibandingkan dengan jumlah keseluruhan target dokumen kerjasama dalam bidang pendidikan dan pelatihan yang dihasilkan pada tahun (n) di lingkup Satker/UPT matra darat, laut dan Udara.

Cara Menghitung:

$$= \left(\frac{\text{jumlah dokumen kerja sama yang telah dihasilkan pada tahun (n)}}{\text{jumlah keseluruhan target dokumen kerja sama yang dihasilkan pada tahun (n)}} \right) \times 100 \%$$

Target Kinerja :

Tercapainya kualitas penyelenggaraan pendidikan SDM transportasi dengan target 90%.

Tabel 3.5. IKK 12 Kualitas penyelenggaraan pendidikan SDM transportasi

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.12	Kualitas penyelenggaraan pendidikan SDM transportasi.	%	90

Berikut rincian kerjasama yang akan dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara di Tahun 2024.

Tabel 3.6 Rincian Jenis Kerjasama

NO	RINCIAN KEGIATAN	SATUAN	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Kerjasama Antar Instansi Pemerintah/Swasta/Lembaga Terkait kerjasama Pelatihan Penerbangan	Kesepakatan	1
2	Kerjasama Luar Negeri	Kesepakatan	1

6. Indikator Kinerja

IKK 13. Indeks Maturitas SPIP BPSDMP.

Definisi:

Tingkat Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah tingkat kematangan/kesempurnaan penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah dalam mencapai tujuan pengendalian intern sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Cara Menghitung:

Penilaian *Maturity Level* SPIP difokuskan pada 25 sub Unsur SPIP. Masing-masing sub unsur mempunyai 5 indikator, sehingga terdapat 125

buah parameter *Maturity Level* SPIP yang disusun tergradasi dari terendah (belum ada) hingga tertinggi (optimum). Penetapan skor maturitas SPIP menggunakan skor hasil validasi dengan membuat rerata tertimbang dari skor validasi. Skor ini yang kemudian digunakan untuk menentukan tingkat maturitas SPIP.

NO	TINGKAT MATURITAS	INTERVAL SKOR
0	Belum ada	Kurang dari 1,0 ($0 < \text{skor} < 1,0$)
1	Rintisan	1,0 s/d kurang dari 2,0 ($1,0 \leq \text{skor} < 2,0$)
2	Berkembang	2,0 s/d kurang dari 3,0 ($2,0 \leq \text{skor} < 3,0$)
3	Terdefinisi	3,0 s/d kurang dari 4,0 ($3,0 \leq \text{skor} < 4,0$)
4	Terkelola dan terukur	4,0 s/d kurang dari 4,5 ($4,0 \leq \text{skor} < 4,5$)
5	Optimum	Antara 4,5 s/d 5,0 ($4,5 \leq \text{skor} \leq 5,0$)

Tingkat	Karakteristik SPIP
Belum Ada	K/L/Pemda sama sekali belum memiliki kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk melaksanakan praktik-praktik pengendalian intern.
Rintisan	Ada praktik pengendalian intern, namun pendekatan risiko dan pengendalian yang diperlukan masih bersifat <i>ad-hoc</i> dan tidak terorganisasi dengan baik, tanpa komunikasi dan pemantauan, sehingga kelemahan tidak teridentifikasi.
Berkembang	K/L/Pemda telah melaksanakan praktik pengendalian intern, namun tidak terdokumentasi dengan baik, dan pelaksanaannya sangat tergantung pada individu, serta belum melibatkan semua unit organisasi. Efektivitas pengendalian belum dievaluasi, sehingga banyak terjadi kelemahan yang belum ditangani secara memadai.
Terdefinisi	K/L/Pemda telah melaksanakan praktik pengendalian intern dan terdokumentasi dengan baik. Namun, evaluasi atas pengendalian intern dilakukan tanpa dokumentasi yang memadai.
Terkelola dan Terukur	K/L/Pemda telah menerapkan pengendalian intern yang efektif, masing-masing personel pelaksana kegiatan selalu mengendalikan kegiatan pada pencapaian tujuan kegiatan itu sendiri maupun tujuan K/L/Pemda. Telah ada evaluasi formal dan terdokumentasi.

Optimum	K/L/Pemda telah menerapkan pengendalian intern yang berke- lanjutan, terintegrasi dalam pelaksanaan kegiatan, serta didukung oleh pemantauan otomatis dengan menggunakan aplikasi TI.
----------------	--

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Maturitas SPIP BPSDMP dengan target level 3.6

Tabel 3.7 IKK 13 Indeks Maturitas SPIP BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.13	Indeks Maturitas SPIP BPSDMP.	Level	3.6

7. Indikator Kinerja

IKK 14. Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP.

Definisi:

1. Arsip sangat penting bagi organisasi karena arsip bukan hanya sebagai catatan historis, bukan pula hanya menjalankan fungsi dukungan kesekretariatan suatu organisasi pemerintahan saja. Arsip merupakan bukti otentik yang sangat penting, keberadaannya sangat diperlukan pimpinan dalam mengambil keputusan. Pengelolaan arsip secara tertib dan terpadu dengan memanfaatkan teknologi melalui penerapan *e-government* merupakan salah satu indikator keberhasilan reformasi birokrasi untuk membangun pemerintahan modern.
2. Tata kelola kearsipan berbasis elektronik menjadi salah satu indikator penilaian keberhasilan pelaksanaan program SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan) dan reformasi birokrasi. Pengelolaan arsip yang baik sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan administrasi yang lebih lancar, termasuk pendataan. Salah satu indikator tata kelola pemerintahan yang baik ditentukan dengan tata kelola pengarsipan yang baik.

Untuk mewujudkan budaya tertib arsip secara optimal dibutuhkan pengawasan kearsipan untuk mengawal dan mengawasi penyelenggaraan kearsipan. Pengawasan kearsipan bertujuan untuk memastikan bahwa pencipta arsip melaksanakan pengelolaan arsip di lingkungan masing-masing secara prosedural dan sistemik guna

mewujudkan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan menjaga memori kolektif bangsa.

3. Pengawasan Kearsipan adalah proses kegiatan dalam menilai kesesuaian antara prinsip, kaidah, dan standar kearsipan dengan penyelenggaraan kearsipan dengan objek pengawasan terdiri dari kementerian, lembaga, Pemerintahan Daerah, Perguruan Tinggi Negeri, BUMN/BUMD/BUMDes yang mengikuti Pengawasan Kearsipan. Selanjutnya tindak lanjut hasil pengawasan kearsipan akan menghasilkan Laporan Hasil Monitoring Tindak Lanjut Hasil Pengawasan Kearsipan (LHM), yaitu laporan yang disusun oleh Tim Pengawas Kearsipan atas hasil kegiatan monitoring tindak lanjut hasil pengawasan kearsipan (Perka ANRI Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pengawasan Kearsipan).
4. Ruang lingkup pengawasan kearsipan terdiri dari:
 - Pengawasan atas pelaksanaan penyelenggaraan kearsipan;
 - pengawasan atas penegakan peraturan perundang-undangan di bidang kearsipan;
 - pembentukan tim pengawas kearsipan; dan
 - prosedur pengawasan kearsipan.
5. Pengawasan atas Pelaksanaan Penyelenggaraan kearsipan terdiri atas :
 - a. Pengawasan Kearsipan eksternal terdiri atas :
 - 1) Pengawasan system kearsipan eksternal; dan
 - 2) Pengawasan penyelamatan Arsip Statis eksternal.
 - b. Pengawasan kearsipan internal; dilaksanakan oleh unit kearsipan I (Biro Umum, Sekretariat Jenderal) terhadap :
 - 1) Seluruh Unit pengolah setingkat eselon II di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
 - 2) Unit Kearsipan II (Setitjen, Setditjen, dan Setbadan) dan Unit Kearsipan III (UPT).
6. Pengawasan kearsipan terdiri atas :
 - 1) Pengawasan Sistem Kearsipan Internal meliputi pengelolaan arsip dinamis (penciptaan, penggunaan, pemeliharaan dan penyusutan)

dan sumber daya kearsipan (sumber daya manusia kearsipan dan prasarana dan sarana);

- 2) Pengawasan Pengelolaan Arsip Aktif meliputi pemberkasan dan penyimpanan arsip aktif.

Cara Menghitung:

Nilai dan kategori atas hasil Pengawasan Kearsipan yang diperoleh Objek Pengawasan terdiri atas:

- a. nilai > 90 – 100 (lebih dari sembilan puluh sampai dengan seratus) dengan kategori **AA (sangat memuaskan)**;
- b. nilai > 80 – 90 (lebih dari delapan puluh sampai dengan sembilan puluh) dengan kategori **A (memuaskan)**;
- c. nilai > 70 – 80 (lebih dari tujuh puluh sampai dengan delapan puluh) dengan kategori **BB (sangat baik)**;
- d. nilai > 60 – 70 (lebih dari enam puluh sampai dengan tujuh puluh) dengan kategori **B (baik)**;
- e. nilai > 50 - 60 (lebih dari lima puluh sampai dengan enam puluh) dengan kategori **CC (cukup)**; dan
- f. nilai > 30 – 50 (lebih dari tiga puluh sampai dengan lima puluh) dengan kategori **C (kurang)**; dan
- g. nilai 0 - 30 (nol sampai dengan tiga puluh) dengan kategori **D (sangat kurang)**.

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP dengan target nilai 92

Tabel 3.8. IKK 14 Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.14	Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP	Nilai	92.3

8. Indikator Kinerja

IKK 15. Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP.

Definisi:

Indeks Pengelolaan Aset Kementerian Perhubungan merupakan salah satu indikator dalam rangka mendukung kinerja reformasi birokrasi Kementerian Perhubungan yang pada akhirnya dapat mendorong terwujudnya tata Kelola pemerintahan yang baik.

Indeks Pengelolaan Aset Kemenhub dihitung berdasarkan tingkat pencapaian penetapan status penggunaan (PSP) BMN dan Tingkat kepatuhan pelaporan BMN (Laporan BMN Semester 1, Semester 2/Tahunan, dan Laporan Wasdal).

Cara Menghitung:

Penilaian Indeks Pengelolaan Aset BPSDM Perhubungan ada terdiri dari 2 Indikator yaitu Tingkat pencapaian BMN yang dilakukan Penetapan Status Penggunaannya (50%) dan Tingkat Kepatuhan Pelaporan terkait BMN (50%).

NO	INDIKATOR	NILAI	BOBOT
1	Tingkat pencapaian BMN yang dilakukan Penetapan Status Penggunaannya		
a	Lebih dari sama dengan 80%	1	50%
b	60% s.d. kurang dari 80%	0,80	
c	40% s.d. kurang dari 60%	0,60	
d	20% s.d. kurang dari 40%	0,40	
e	1% s.d. kurang dari 20%	0,20	
f	0% s.d. kurang dari 1%	0	
Total Tingkat pencapaian BMN yang dilakukan Penetapan Status Penggunaannya = nilai (1) x bobot			50
2	Tingkat Kepatuhan Pelaporan terkait BMN		
a	Laporan BMN Semester 1	1	50%
b	Laporan BMN Semester 2/Tahunan	1	
c	Laporan Wasdal BMN	1	

Total Tingkat Kepatuhan Pelaporan terkait BMN = nilai (2) rata2 x bobot	50
Indeks Pengelolaan Aset BPSDM Perhubungan = Total Tingkat pencapaian BMN + Total Tingkat Kepatuhan Pelaporan	Maksimal nilai =100

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP dengan target nilai 80.

Tabel 3.9. IKK 15 Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.15	Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP	Nilai	80

9. Indikator Kinerja

IKK 16. Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP.

Definisi:

Peraturan Menteri Keuangan Nomor.14/pmk.102/2020 tentang Tata Cara Pemberian Insentif Tahun Anggaran 2020 Atas Kinerja Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Tahun Anggaran 2019.

Cara Menghitung:

$(60\% \times \text{Nilai EKA}) + (40\% \times \text{Nilai IKPA})$

EKA : Nilai Evaluasi Anggaran

IKPA : Nilai Indikator Kinerja atas Pelaksanaan Anggaran

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP dengan target nilai 90.2.

Tabel 3.10. IKK 16 Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.16	Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP	Nilai	90.2

10. Indikator Kinerja

IKK. 17 Indeks Perencanaan BPSDMP.

Definisi:

Tingkat kesesuaian dan keterpaduan kebijakan perencanaan dan pemrograman terhadap penganggaran pembangunan bidang perhubungan merupakan penilaian terhadap aspek kemanfaatan dokumen perencanaan yang terpadu berdasarkan kesesuaian antara perencanaan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek, baik lingkup nasional maupun bidang untuk menghindari terjadinya duplikasi dan ketidaksesuaian antara perencanaan, pemrograman dan penganggaran.

Cara Menghitung:

Penilaian tingkat kesesuaian dan keterpaduan dilakukan berdasarkan aspek Integrasi Perencanaan.

NO	ASPEK	Bobot
A	Integrasi Perencanaan	
1	Persentase Kesesuaian sasaran program renstra K/L dengan sasaran RPJMN *)	20%
2	Persentase kesesuaian sasaran program RKP dengan sasaran RPJMN	20%
3	Persentase Kesesuaian sasaran program Renja K/L dengan sasaran PN, PP, dan KP dalam RKP	30%
4	Persentase Kesesuaian sasaran program Renja K/L dengan sasaran Renstra K/L **)	30%
Total Integrasi Perencanaan		100%

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Perencanaan BPSDMP dengan target nilai 85.

Tabel 3.11. IKK 17 Indeks Perencanaan BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.17	Indeks Perencanaan BPSDMP	Nilai	85

11. Indikator Kinerja

IKK. 18 Nilai SAKIP BPSDMP.

Definisi:

Hasil evaluasi Kementerian PAN dan RB atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang bertujuan untuk menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil (*outcome*) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (*result oriented government*).

Cara Menghitung:

Penilaian dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB setiap satu tahun sekali atas pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan komponen dan bobot sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja, dengan bobot 30%
2. Pengukuran Kinerja, dengan bobot 25%
3. Pelaporan Kinerja, dengan bobot 15%
4. Evaluasi Kinerja, dengan bobot 10%
5. Capaian Kinerja, dengan bobot 20%

No	Predikat	Nilai c Angka	Interpretasi
1.	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80 – 90	Memuaskan , Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3.	BB	>70 – 80	Sangat Baik , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4.	B	>60 – 70	Baik , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan
5.	CC	>50 – 60	Cukup (memadai) , Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar

6.	C	>30 – 50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar
7.	D	0 – 30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Target Kinerja :

Tercapainya nilai SAKIP BPSDMP dengan target nilai 90.

Tabel 3.12. IKK 18 Nilai SAKIP BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.18	Nilai SAKIP BPSDMP	Nilai	90

12. Indikator Kinerja

IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP.

Definisi:

1. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Biro Umum, sebagaimana dijelaskan dalam PM 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan yaitu dalam melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan urusan keprotokolan, ketatausahaan, arsip, kerumatanggaan, serta penyiapan perencanaan dan keuangan Sekretariat Jenderal.
2. Penyelenggaraan perkantoran ditujukan untuk meningkatkan kemampuan instansi di lingkungan BPSDM Perhubungan dalam kegiatan penyelenggaraan perkantoran sehingga dapat berdayaguna, berhasil guna, dan dapat memberikan pelayanan terhadap Pimpinan serta setiap pegawai Kementerian Perhubungan yang bertempat di kantor sesuai dengan kebutuhan dan standar untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan perkantoran di lingkungan BPSDM Perhubungan. lingkup penyelenggaraan perkantoran meliputi aspek K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Cara Menghitung:

No	Uraian	Nilai	Keterangan
1	Tingkat Layanan Rumah Tangga :	20	(RKA Tepat Waktu; LKIP Tepat Waktu; Kinerja Anggaran ; % Pemenuhan Dokumen RENSTRA; %Pencapaian Indeks Maturitas SPIP >3) PMK 214/PMK.02/2017
2	% Kesesuaian Pencatatan Aset BMN	5	- (%) Jumlah asset yang dicatat pada tahun (n) dibandingkan dengan Jumlah asset yang sudah terealisasi pada tahun (n) x total nilai - Pencatatan asset BMN di tahun (n) pada aplikasi SIMAK BMN tahun (n) - Apabila tidak terdapat realisasi aset ditahun (n) maka nilai 5
3	Tingkat Pemenuhan Sarana Perkantoran	5	- (%) Jumlah Sarana perkantoran yang terealisasi pada tahun (n) dibandingkn Jumlah sarana perkantoran dengan target sesuai kebutuhan pada tahun (n) x total nilai - Apabila tidak terdapat target/usulan ditahun (n) maka nilai 5
4	Tingkat Keandalan Sarana Perkantoran	10	(%) Jumlah sarana perkantoran yang dapat digunakan secara optimal dibandingkan jumlah sarana yang tercatat di BMN x total nilai
5	Tingkat Layanan	60	Kuesioner indeks pelayanan

Target Kinerja :

Tercapainya Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP dengan target nilai 74.

Tabel 3.13. IKK 19 Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.19	Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP	Level	74

13. Indikator Kinerja

IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi.

Definisi:

Presentase jumlah Norma Standar Prosedur Kriteria yang dihasilkan dibandingkan dengan total keseluruhan target NSPK yang dihasilkan UPT/Satker di Lingkungan BPSDM Perhubungan tahun (n).

Cara Menghitung:

$$= \left(\frac{\text{Jumlah Realisasi NSPK yang dihasilkan tahun (n)}}{\text{Jumlah Target NSPK yang dihasilkan tahun (n)}} \right) \times 100 \%$$

n : tahun berjalan

Target Kinerja :

Tercapainya Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi dengan target 100%, sebagai berikut :

Tabel 3.14 IKK 22 Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.22	Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi	%	100

14. Indikator Kinerja

IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP.

Definisi:

Instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalitas ASN yang mencakup dimensi Kualifikasi, Kompetensi, Kinerja dan Disiplin.

Dokumen HCDP (human capital development plan) Merupakan dokumen perencanaan pengembangan pegawai. Setiap individu pegawai pengembangan kompetensinya sudah direncanakan, jangka pendek dan jangka menengahnya), dari pengembangan kompetensi berdasarkan pendidikan formal maupun non formal (kompetensi teknis/manajerial).

Cara Menghitung:

No	Uraian Penilaian	bobot	Keterangan
1	Tersusunnya dokumen HCDP	30	Konsep : 10 ; Dokumen Sah : 30

2	% Kesesuaian Formasi ASN dengan HCDP	25	Thdp Konsep : 10 ; Thdp HCDP :25
3	%Ketepatan waktu kenaikan Pangkat/jabatan ASN	15	
4	% Gaji dan Tunjangan Tepat waktu	15	
5	% Ketepatan Waktu Perolehan SK Pensiun	15	Jika tahun berjalan tidak ada ASN pensiun nilai 15

HCDP : Human Capital Development Plan

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP dengan target nilai 1

Tabel 3.15. IKK 24 Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.24	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP	Nilai	1

15. Indikator Kinerja

IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP.

Definisi:

Persentase Keandalan Sistem Informasi BPSDM Perhubungan (web, aplikasi berbasis elektronik, dsb), termasuk aplikasi untuk pemantauan dan monitoring dalam rangka mendukung pendidikan, pelatihan dan manajemen perkantoran di satuan kerja/UPT.

Cara Menghitung:

$$\left(\frac{\text{Jumlah sistem informasi yang di update/dapat diakses tahun (n)}}{\text{Jumlah keseluruhan sistem informasi pada tahun (n)}} \right) \times 100 \%$$

n : tahun berjalan

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks SPBE BPSDMP dengan target 90%, sebagai berikut :

Tabel 3.16. IKK 25 Indeks SPBE BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.25	Indeks SPBE BPSDMP	%	90

BAB IV

PENUTUP

Dokumen revisi Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara diharapkan dapat memberikan gambaran tentang berbagai rencana kinerja, baik makro maupun mikro di segala bidang sesuai dengan indicator kinerja kegiatan yang terbaru. Laporan ini merupakan wujud transparansi dan akuntabilitas Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara dalam melaksanakan berbagai kewajiban di fungsinya.

Sangat disadari bahwa dokumen ini belum sempurna menyajikan akuntabilitas seperti yang diharapkan, namun diharapkan dokumen ini mampu menyajikan gambaran tentang rencana dan kinerja yang dilakukan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara yang dapat dikonsumsi bagi pihak yang berkepentingan.

Demikian revisi Rencana Kinerja Tahunan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara ini dibuat untuk diketahui dan digunakan sebagai panduan dalam penyelenggaraan kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan selama Tahun Anggaran 2023.

LAMPIRAN -LAMPIRAN

RENCANA KINERJA TAHUNAN
PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN
UDARA

Unit Organisasi Eselon I : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan
Tahun Anggaran : 2024

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA		SATUAN	VOLUME
a.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	1)	IKP 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan	Indeks	80.5
b.	Meningkatnya Kualitas SDM Transportasi yang Kompeten	2)	IKP 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten	%	85
c.	Meningkatnya Kualitas Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan serta Lembaga yang Sesuai Standar	3)	IKK 10. Persentase Keterpaduan antara Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang Sesuai Standar serta Lembaga yang Terakreditasi	%	100
d.	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan SDM Transportasi	4)	IKK 11. Kualitas Penyelenggaraan Dukungan Teknis Pengembangan SDM Transportasi	%	89
		5)	IKK 12. Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan SDM Transportasi	%	90
e.	Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	6)	IKK 13. Indeks Maturitas SPIP BPSDMP	Level	3.6
		7)	IKK 14. Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP	Nilai	92.3
		8)	IKK 15. Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP	Nilai	80
		9)	IKK 16. Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP	Nilai	90.2
		10)	IKK 17. Indeks Perencanaan BPSDMP	Nilai	85

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA		SATUAN	VOLUME
		11)	IKK 18. Nilai SAKIP BPSDMP	Nilai	90
		12)	IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP	Nilai	74
f.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum SDM Transportasi	13)	IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi	%	100
g.	Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi BPSDM Perhubungan	14)	IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP	Nilai	1
h.	Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik BPSDMP	15)	IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP	%	90

Curug, Januari 2023

PLT. KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARAKATAG
UNTUMKSB. Ren
DATIN
AHMAD BAHRAWI

Pembina Tk.I (IV/b)

NIP. 19800517 200012 1 003

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA		SATUAN	VOLUME
		11)	IKK 18. Nilai SAKIP BPSDMP	Nilai	90
		12)	IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP	Nilai	74
f.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum SDM Transportasi	13)	IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi	%	100
g.	Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi BPSDM Perhubungan	14)	IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP	Nilai	1
h.	Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik BPSDMP	15)	IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP	%	90

Curug, Januari 2023

PLT. KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA**AHMAD BAHRAWI**

Pembina Tk.I (IV/b)

NIP. 19800517 200012 1 003