



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN SEKRETARIAT JENDERAL

JL. MEDAN MERDEKA BARAT NO. 8
JAKARTA 10110

TELP. : (021) 3811308, 3505006
FAX : (021) 3522338
SMS Center : +62 813-111111-05
contact center : 151

TLX : 46116 Menhub IA
email : pusdatin@dephub.go.id
home page : www.dephub.go.id

KEPUTUSAN KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI

NOMOR : **KP-STJ 417** TAHUN 2025

TENTANG

RENCANA STRATEGIS BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI
SEKTERIAT JENDERAL KEMENTERIAN PERHUBUNGAN TAHUN 2025 - 2029

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI,

Menimbang : a. bahwa dengan telah ditetapkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 12 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Perhubungan Tahun 2025-2029 dan Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan Nomor KP-SKJ 31 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan Tahun 2025-2029, perlu disusun Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029;

b. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka perlu menetapkan Keputusan Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi tentang Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembar Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Ngmor 4421);

2. Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 194);

3. Peraturan ...

3. Peraturan Presiden Nomor 173 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2024 Nomor 369);
4. Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025- 2029 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 19);
5. Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 114);
6. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 85 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1402);
7. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 4 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 115);
8. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Perhubungan Tahun 2025-2029 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2025 Nomor 1049);
9. Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan Nomor KP-SKJ 31 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan Tahun 2025-2029.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : KEPUTUSAN KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI TENTANG RENCANA STRATEGIS BIRO SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI TAHUN 2025-2029.

KESATU : Menetapkan Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029 sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi ini.

KEDUA ...

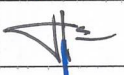
- KEDUA : Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sebagaimana dimaksud pada DIKTUM PERTAMA adalah dokumen perencanaan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi untuk periode 5 (lima) tahun, yakni tahun 2025 sampai dengan tahun 2029.
- KETIGA : Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sebagaimana dimaksud pada DIKTUM KEDUA merupakan pedoman bagi pegawai di lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sebagai acuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi.
- KEEMPAT : Ruang lingkup Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2025-2029 sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM PERTAMA, meliputi:
- a. Pendahuluan, yang berisi kondisi umum, potensi dan permasalahan;
 - b. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kegiatan;
 - c. Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, Kerangka Kelembagaan, dan Manajemen Risiko;
 - d. Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan; dan
 - e. Penutup.
- KELIMA : Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan Renstra Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029.
- KEENAM : Keputusan Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal **31** Desember 2025

Kepala Biro Sumber Daya Manusia
dan Organisasi,



Hananto Prakoso
NIP. 19790521 200012 1 005

No	Keterangan	Nama	Jabatan	Tanggal	Paraf
1	Dikonsep	Sulistiono	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	30-12-2025	
2	Diperiksa	Yose Rizal Martin	Kepala Bagian Perencanaan Sumber Daya Manusia	30-12-2025	
3	Diperiksa	Agus Sugiharto	Kepala Bagian Manajemen Talenta Sumber Daya Manusia	30-12-2025	
4	Diperiksa	Reza Hertantyo	Kepala Bagian Karier Sumber Daya Manusia	30-12-2025	
5	Diperiksa	Retno Dewayani	Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana	30-12-2025	

- KEDUA : Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sebagaimana dimaksud pada DIKTUM PERTAMA adalah dokumen perencanaan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi untuk periode 5 (lima) tahun, yakni tahun 2025 sampai dengan tahun 2029.
- KETIGA : Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sebagaimana dimaksud pada DIKTUM KEDUA merupakan pedoman bagi pegawai di lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sebagai acuan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi.
- KEEMPAT : Ruang lingkup Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2025-2029 sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM PERTAMA, meliputi:
- a. Pendahuluan, yang berisi kondisi umum, potensi dan permasalahan;
 - b. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kegiatan;
 - c. Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, Kerangka Kelembagaan, dan Manajemen Risiko;
 - d. Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan; dan
 - e. Penutup.
- KELIMA : Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan Renstra Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029.
- KEENAM : Keputusan Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal **31** Desember 2025

Kepala Biro Sumber Daya Manusia
dan Organisasi,



Hananto Prakoso
NIP. 19790521 200012 1 005

SALINAN Keputusan Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi ini disampaikan kepada:

1. Sekretaris Jenderal;
2. Para Kepala Bagian di lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi.

LAMPIRAN
KEPUTUSAN KEPALA BIRO SUMBER DAYA
MANUSIA DAN ORGANISASI
NOMOR KP – STJ 417 TAHUN 2025
TENTANG
RENCANA STRATEGIS BIRO SUMBER DAYA
MANUSIA DAN ORGANISASI TAHUN 2025-2029

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan kepada Pemerintah untuk menyusun perencanaan pembangunan nasional yang bersifat jangka panjang, menengah, dan tahunan. Perencanaan pembangunan disusun melalui pendekatan teknokratik, politik, partisipatif, atas-bawah (*top-down*), dan bawah-atas (*bottom up*). Sebagai implementasi pendekatan teknokratik dalam penyusunan dokumen perencanaan jangka menengah, telah disusun Rancangan Teknokratik RPJMN Tahun 2025-2029. Penyusunan Rancangan Teknokratik RPJM dilakukan dengan metode dan kerangka berpikir ilmiah yang mengacu pada tahap pertama pembangunan dalam Rancangan Akhir RPJPN Tahun 2025-2045.

Dari penyusunan RPJP 2025-2045 dan RPJMN 2025-2029 sebagai turunan maka disusun Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Perhubungan 2025-2029 dan selanjutnya disusun Renstra Sekretariat Jenderal yang mempunyai peran dan fungsi yang penting dalam melaksanakan manajemen koordinasi dan fungsi teknis lainnya di lingkup Kementerian Perhubungan secara tahunan dalam periode tahun 2025-2029 dengan muatan materi Renstra Sekretariat Jenderal 2025-2029 berisi program dan kegiatan yang dilengkapi sasaran, indikator, target dan alokasi anggaran yang akan dilakukan oleh unit kerja pada lingkup Sekretariat Jenderal.

Sebagai turunan dari Rencana Strategis Sekretariat Jenderal 2025-2029, maka Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sebagai salah satu unit kerja pada lingkup Sekretariat Jenderal melakukan penyusunan Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029. Dalam penyusunan Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029 diperlukan pelaporan dan reviu terhadap pelaksanaan dan evaluasi kegiatan yang sudah dilaksanakan pada periode Rencana Strategis 2020-2024 sehingga dalam penyusunan Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029 dapat dilakukan perencanaan, pemetaan kegiatan, kerangka pendanaan terhadap

rencana-rencana kegiatan yang akan diprogramkan dan dilaksanakan dalam menghadapi isu-isu strategis serta pencapaian sasaran, tugas dan fungsi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada periode Rencana Strategis 2025-2029.

Pada akhirnya nanti, Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029 juga perlu melihat isu-isu serta perubahan strategis di lingkungannya sehingga memungkinkan untuk dilakukan perubahan atau reviu.

1.1.1. Tugas dan Fungsi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 4 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi merupakan organisasi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Jenderal. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi sumber daya manusia, penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian. Dalam melaksanakan tugasnya Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi perencanaan sumber daya manusia;
- b. Penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi akuisisi, pengembangan kompetensi, peningkatan kualifikasi, retensi, pemantauan dan evaluasi manajemen talenta, serta pengelolaan manajemen kinerja sumber daya manusia;
- c. Penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi pelaksanaan asesmen hasil akuisisi, penempatan talenta, manajemen karier, penugasan, layanan administrasi, kesejahteraan, disiplin sumber daya manusia, serta sistem merit;
- d. Penyiapan pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi; dan
- e. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Biro.

1.1.2. Evaluasi Pelaksanaan Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2020-2024

1.1.2.1 Evaluasi Indikator Kinerja

Peninjauan terhadap Indikator Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dilakukan melalui telaah dokumen dan tinjauan literatur (*literature review*). Indikator Kinerja Kegiatan tetap dijalankan sebagaimana diamanatkan dalam Renstra, namun demikian terdapat indikator kinerja yang memerlukan penyempurnaan seperti penyesuaian target, perubahan

manual IKK, usulan peleburan indikator kinerja, usulan pencabutan Indikator Kinerja serta usulan penggantian nomenklatur Indikator Kinerja. Dari tinjauan Indikator Kinerja di atas, dapat disimpulkan rekomendasi untuk penyempurnaan Indikator Kinerja Utama (IKP/IKK) Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi tahun 2020 – 2024, yakni:

Tabel 1. 1 Rekomendasi Penyemburnaan Indikator Kinerja Utama Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2020-2024

Indikator Kinerja		Rekomendasi
IKK 1	Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan	Diusulkan diubah menjadi “Indeks Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan area organisasi”
IKK 2	Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan	Penyesuaian terhadap IKK Indeks Profesionalisme ASN perlu adanya perubahan target (penurunan nilai target)
IKK 3	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan	Diusulkan dilebur menjadi 1 (satu) IKK yaitu Indeks Tata Kelola Manajemen ASN berbasis Sistem Merit dan diusulkan perubahan targetnya
IKK 4	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Sekretariat Jenderal	Diusulkan dilebur menjadi 1 (satu) IKK yaitu Indeks Tata Kelola Manajemen ASN berbasis Sistem Merit dan diusulkan perubahan targetnya
IKK 5	Indeks Merit System Kementerian Perhubungan	Diusulkan dileburmenjadi 1 (satu) IKK yaitu Indeks Tata Kelola Manajemen ASN berbasis Sistem Merit dan diusulkan perubahan targetnya
IKK 6	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan	Penyempurnaan Manual IK apabila kebijakan baru telah ditetapkan.

1.1.2.2 Evaluasi Anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2020-2024

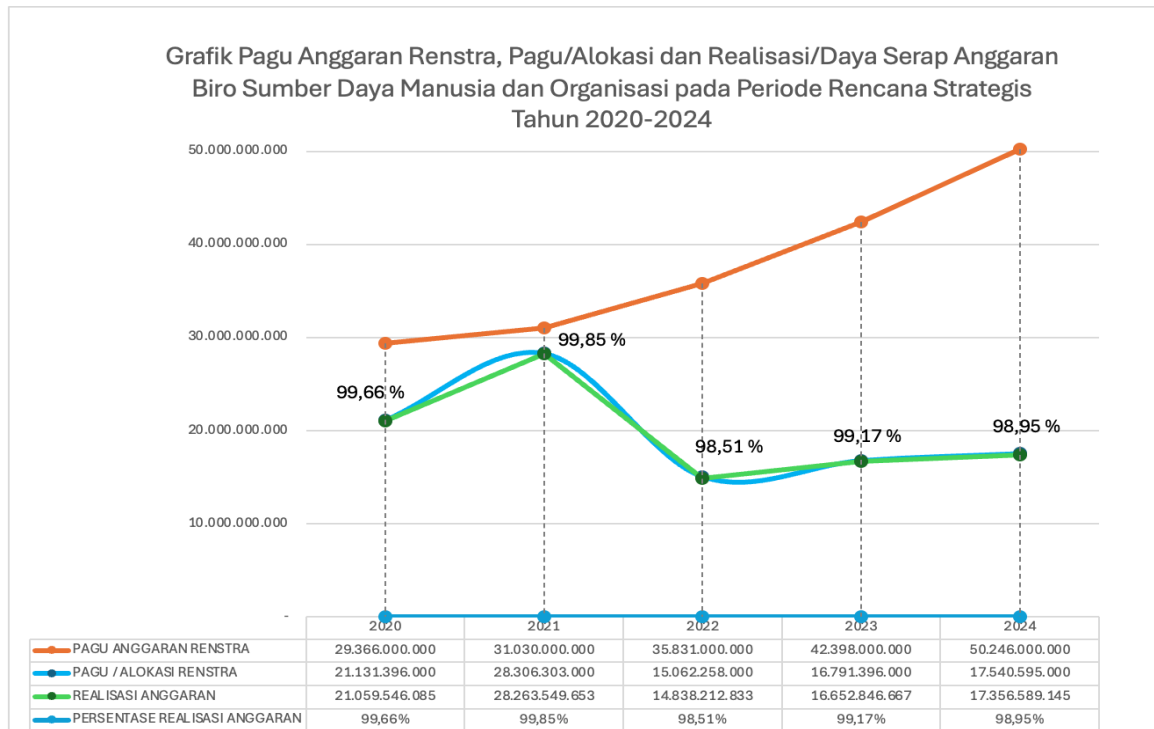
Berdasarkan Renstra Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2020-2024, Indikator kinerja dan indikasi pendanaan tahun 2020-2024 disusun dengan mengacu kepada arah pembangunan nasional yang tertuang dalam Rencana Strategis Sekretariat Jenderal tahun 2020-2024, dan belum memperhitungkan dampak pandemi global Covid-19 yang terjadi sejak awal tahun 2020. Total indikasi anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi untuk 2020-2024 berdasarkan Renstra Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2020 – 2024 adalah sebesar Rp188,871 Miliar.

Pagu Anggaran dan Realisasi Anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2020-2024 menggambarkan pertanggungjawaban atas penggunaan anggaran dengan tingkat ketercapaian kinerja terhadap program, tugas dan fungsi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi selama tahun 2020-2024. Adapun selama periode Rencana Strategis tahun 2020-2024 alokasi anggaran dan persentase realisasi/daya serap anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi berturut-turut tergambar dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Postur Anggaran Biro SDMO Tahun 2020-2024

No	Periode Tahun Anggaran	Pagu Anggaran Renstra 2020-2024	Pagu/Alokasi Anggaran	Realisasi/Daya Serap Anggaran	Daya Serap (%)
1.	Tahun 2020	Rp 29.366.000.000	Rp 21.131.396.000	Rp 21.059.546.085	99,66%
2.	Tahun 2021	Rp 31.030.000.000	Rp 28.306.303.000	Rp 28.263.549.653	99,85%
3.	Tahun 2022	Rp 35.831.000.000	Rp 15.062.258.000	Rp 14.838.212.833	98,51%
4.	Tahun 2023	Rp 42.398.000.000	Rp 16.791.396.000	Rp 16.652.846.667	99,17%
5.	Tahun 2024	Rp 50.246.000.000	Rp 17.540.595.000	Rp 17.356.589.145	98,95%

Gambar 1. 1 Grafik Anggaran Biro SDMO Tahun 2020–2024



Berdasarkan grafik pagu anggaran Renstra, pagu/alokasi, serta realisasi dan daya serap anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2020–2024, terlihat bahwa pengelolaan anggaran Biro SDMO secara umum menunjukkan tren yang positif, baik dari sisi peningkatan pagu anggaran maupun tingkat serapan anggaran yang konsisten tinggi.

Sejalan dengan peningkatan pagu tersebut, alokasi anggaran tahunan juga mengalami fluktuasi, dengan kecenderungan meningkat kembali sejak tahun 2022 hingga 2024. Realisasi anggaran Biro SDMO pada seluruh tahun berada pada tingkat yang sangat tinggi, dengan persentase penyerapan masing-masing sebesar 99,66% (2020), 99,85% (2021), 98,51% (2022), 99,17% (2023), dan 98,95% (2024). Tingginya capaian ini menunjukkan bahwa perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan Biro SDMO telah berjalan efektif, akuntabel, dan tepat sasaran.

Secara keseluruhan, kinerja anggaran Biro SDMO selama periode Renstra 2020–2024 menunjukkan kapasitas organisasi yang baik dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan anggaran secara efisien dan akuntabel. Hal ini menjadi modal penting bagi Biro SDMO dalam memasuki periode Renstra 2025–2029 untuk memperkuat dukungan manajemen SDM dan kelembagaan serta mendorong transformasi tata kelola di lingkungan Kementerian Perhubungan.

1.1.3. Capaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada Periode Rencana Strategis Tahun 2020-2024

1.1.3.1. Capaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2020-2024

Dalam melakukan penyusunan dokumen Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029, maka diperlukan data capaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada periode Rencana Strategis Tahun 2020-2024 yang dipergunakan sebagai acuan dan gambaran dalam proses perencanaan kegiatan dan program yang berkelanjutan serta mampu mendorong peningkatan kinerja serta target capaian yang lebih baik, dan untuk mengantisipasi perubahan dinamika organisasi yang sangat cepat.

Capaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi disusun berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan yang telah dilaksanakan dan disampaikan melalui Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2020-2024. LAKIP tersebut merupakan hasil evaluasi dan pengendalian perencanaan yang disusun setiap tahun untuk melihat kinerja fisik dan keuangan di lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, yang dikaitkan dengan konteks Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi berdasarkan hasil capaian pada Tahun 2020-2024. Adapun Capaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2020-2024 sebagaimana terlampir pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 3 Perbandingan Target dan Capaian Kinerja Biro SDMO Tahun 2020-2022

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	2020		2021		2022		Ket
			Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	
Meningkatnya Kapabilitas SDM dan Organisasi Kementerian Perhubungan	Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan	Nilai	78	77,52	78,5	77,52	79	77,5	
	Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan	Nilai	71	-	72	35,99	74	38,19	
	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan	Nilai	0,8	0,65	0,9	0,65	0,92	0,77	
	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Sekretariat Jenderal	Nilai	0,8	0,65	0,9	0,65	0,92	0,77	
	Indeks Merit System Kementerian Perhubungan	Nilai	0,8	0,65	0,9	0,65	0,92	0,77	

Tabel 1. 4 Perbandingan Target dan Capaian Kinerja Biro SDMO Tahun 2022-2024

Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Satuan	2023		2024		Ket
			Target	Capaian	Target	Capaian	
Meningkatnya Kapabilitas SDM dan Organisasi Kementerian Perhubungan	Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan	Nilai	79,5	79,698	80	80,198	
	Indeks Merit System Kementerian Perhubungan	Nilai	0,73	0,73	0,75	0,74	
Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan	Nilai	80	85,26	80,5	90,84	

Selanjutnya hasil evaluasi fisik dan keuangan Tahun 2020-2024 tersebut menjadi masukan dalam perumusan dokumen perencanaan yaitu Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029. Berdasarkan data pada tabel 1.1 dan 1.2 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan

Indeks Kelembagaan diukur setiap tahun melalui kuesioner yang diisi oleh 9 (sembilan) unit eselon I di lingkungan Kementerian Perhubungan, dengan kenaikan penetapan target tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Hasil capaian kinerja Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan pada periode tahun 2020 sampai dengan 2024 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Capaian Kinerja Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2022-2024

Tahun	Target	Capaian	Peringkat Komposit	Interprestasi
2020	78,0	77,52	P-4	Organisasi yang ada tergolong efektif dan mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi, namun masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi bila dilakukan perbaikan melalui indakan rutin yang bersifat marjinal.
2021	78,5	77,52	P-4	Organisasi yang ada tergolong efektif dan mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi, namun masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi bila dilakukan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marjinal.
2022	79,0	77,52	P-4	Organisasi yang ada tergolong efektif dan mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi, namun masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi bila dilakukan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marjinal.
2023	79,5	79,698	P-4	Organisasi yang ada tergolong dan mampu mangakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi segera apabila diadakan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marjinal.
2024	80,0	80, 198	P-4	Organisasi yang ada tergolong dan mampu mangakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi segera apabila diadakan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marjinal.

a. Capaian Kinerja Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2020

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 1 yaitu Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan pada Tahun 2020 ditetapkan target dengan nilai 78, setelah dilakukan pelaksanaan evaluasi kelembagaan di lingkungan Kementerian Perhubungan dan dilakukan analisis terhadap hasil pengisian kuesioner yang dibagi sesuai dengan jumlah unit organisasi eselon I di lingkungan Kementerian Perhubungan yang terdiri dari 9 (sembilan) unit organisasi mendapatkan dengan capaian nilai 77,52.

b. Capaian Kinerja Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2021

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 1 yaitu Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan pada Tahun 2021 ditetapkan target dengan nilai 78,5, nilai evaluasi kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2021 masih sama dengan nilai tahun 2020 yaitu 77,52 hal ini mengacu dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara bahwa evaluasi kelembagaan dilakukan paling kurang 3 (tiga) tahun sekali. Evaluasi kelembagaan di lingkungan Kementerian Perhubungan telah dilakukan pada tahun 2018/2019 sehingga akan dilakukan kembali pada tahun 2023.

c. Capaian Kinerja Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2022

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 1 yaitu Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan pada Tahun 2022 ditetapkan target dengan nilai 79, nilai evaluasi kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2022 masih sama dengan nilai tahun 2021 yaitu 77,52 hal ini mengacu dalam Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara bahwa evaluasi kelembagaan dilakukan paling kurang 3 (tiga) tahun sekali. Evaluasi kelembagaan di lingkungan Kementerian Perhubungan telah dilakukan pada tahun 2018/2019 sehingga akan dilakukan kembali pada tahun 2023.

d. Capaian Kinerja Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2023

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 1 yaitu Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan pada tahun 2023 ditetapkan target dengan nilai 79,5, selanjutnya berdasarkan hasil penilaian mandiri yang telah dilaksanakan tanggal 26 September 2023 untuk Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan pada tahun 2023

mendapatkan nilai 79,698 termasuk pada kategori P-4 yaitu mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong efektif. Struktur dan proses organisasi yang mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih memiliki beberapa kelemahan minor yang perlu segera diatasi, melalui tindakan rutin yang bersifat marjinal.

Dalam penilaian indeks kelembagaan, terdapat beberapa dimensi yang masih memerlukan perbaikan, Penilaian dibagi dua kelompok besar: **Struktur** (Kompleksitas, Formalisasi, Sentralisasi) dan **Proses & Tata Kelola** (*Alignment, Governance & Compliance*, Perbaikan Proses, Manajemen Risiko, Teknologi IT).

e. Capaian Kinerja Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2024

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) 1 yaitu Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan pada tahun 2024 ditetapkan target dengan nilai 80,0. Selanjutnya Evaluasi Kelembagaan dilaksanakan dengan metode survei menggunakan pertanyaan kuesioner yang diatur dalam Lampiran II Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Instansi Pemerintah. Kuesioner menggunakan skala likert dengan 4 (empat) opsi jawaban. Kuesioner disebarkan oleh Tim Evaluasi Kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2024 melalui *google form*, dengan tautan: bit.ly/EvaluasiKelembagaanPHB. Populasi responden evaluasi kelembagaan adalah seluruh tingkatan unit organisasi yaitu organisasi Kementerian Perhubungan (*organization wide level*) dan unit organisasi Eselon I di lingkungan Kementerian Perhubungan (*suborganization wide level*), dengan berdasarkan hasil penilaian mandiri yaitu : 80,198.

2. Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) : Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, untuk selanjutnya Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan mulai tahun 2023 digabungkan menjadi Indeks Merit System Kementerian Perhubungan, hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024. Dalam 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. Penilaian tingkat profesionalitas pegawai ASN berdasarkan 4 (empat) dimensi, yaitu Dimensi Kualifikasi (Bobot 25%) dari keseluruhan pengukuran, Dimensi Kompetensi (Bobot 40%) dari keseluruhan pengukuran, Dimensi Kinerja (Bobot 30%) dari keseluruhan pengukuran serta Dimensi Disiplin (Bobot 5%) dari keseluruhan pengukuran.

Tabel 1. 6 Dimensi Penilaian Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan

No.	Dimensi	Bobot
A.	Kualifikasi (Pendidikan formal terakhir yang dicapai oleh PNS)	
1.	Pendidikan S-3 (Strata Tiga).	25
2.	Pendidikan S-2 (Strata Dua).	20
3.	Pendidikan S-1 (Strata Satu)/DIV (Diploma Empat).	15
4.	Pendidikan D-III (Diploma Tiga).	10
5.	Pendidikan D-II (Diploma Dua)/D-I (Diploma Satu)/Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat.	5
6.	Di bawah SLTA.	1
Total Kualifikasi		25%
B.	Kompetensi	
1.	Diklat Kepemimpinan (Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, dan jabatan pengawas yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan jabatan yang diduduki, dan Bobot nilai sebesar 0 (nol) yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan).	15

No.	Dimensi	Bobot
2.	Diklat Fungsional Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional sesuai dengan jabatan yang diduduki dan Bobot nilai sebesar 0 (nol) yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional).	15
3.	Diklat Teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional dan Bobot nilai sebesar 22,5 (dua puluh dua koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis paling sedikit 20 (dua puluh) JP yang mendukung tugas jabatannya dalam 1 (satu) tahun terakhir, dan Bobot nilai sebesar 0 (nol) yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Teknis.	15 / 22,5
4.	Seminar/Workshop/Magang/Kursus/Sejenisnya Bobot nilai sebesar 10 (sepuluh) bagi PNS yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional dan Bobot nilai sebesar 17,5 (tujuh belas koma lima) bagi PNS yang menduduki jabatan pelaksana yang telah mengikuti seminar / workshop / kursus / magang / sejenisnya sesuai jabatannya dalam 2 (dua) tahun terakhir, dan Bobot nilai sebesar 0 (nol) yang belum mengikuti Seminar/Workshop/Magang/Kursus/Sejenisnya dalam 2 (dua) tahun terakhir.	10 / 17,5
Total Kompetensi		40%
C.	Kinerja (Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai (PKP)	

No.	Dimensi	Bobot
	PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.	30
2.	PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.	25
3.	PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir.	15
4.	PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir.	5
5.	PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.	1
Total Kinerja		30%
D.	Disiplin	
1.	PNS yang memiliki riwayat tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin.	5
2.	PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan.	3
3.	PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang.	2
4.	PNS yang memiliki riwayat dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat.	1
Total Disiplin		5%
Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan (A+B+C+D)		100 %

- a. Capaian Kinerja Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan Tahun 2020
 Capaian kinerja Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan Tahun 2020 tidak dilakukan penilaian oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) selaku instansi pembina, dikarenakan

sedang dilakukannya penyusunan naskah peraturan terkait Indeks Profesionalisme ASN.

b. Capaian Kinerja Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan Tahun 2021

Berdasarkan Surat Deputi Bidang Pembinaan Manajemen Kepegawaian Nomor 870/B-BH.02.01/SD/C/2022 tanggal 13 Januari 2022 perihal pengukuran Indeks Profesionalitas ASN Tahun 2021 dilakukan pengukuran terhadap 28.035 pegawai terhadap 4 (empat) dimensi penilaian yaitu Dimensi Kualifikasi, Dimensi Kompetensi, Dimensi Kinerja, serta Dimensi Disiplin, dengan masing-masing nilai dimensi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- 1) Dimensi Kualifikasi dengan total nilai: 10,85
- 2) Dimensi Kompetensi dengan total nilai: 0,65
- 3) Dimensi Kinerja dengan total nilai: 19,50
- 4) Dimensi Disiplin dengan total nilai: 4,99

Dari hasil perhitungan tersebut maka didapatkan nilai Indeks Profesionalisme ASN untuk sementara adalah 35,99 yang dilakukan menggunakan metode pengukuran SAPK dan BKN memberikan batas waktu untuk melakukan pengkinian (*update*) data sampai dengan bulan Maret 2022.

c. Capaian Kinerja Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan Tahun 2022

Sesuai Peraturan Menteri PANRB nomor 38 Tahun 2018 Tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 Tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN, pada tahun 2022 untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan memperhatikan nilai Indeks Profesionalitas ASN Kementerian Perhubungan yang masih rendah telah dilakukan beberapa upaya antara lain:

- 1) Telah dilaksanakan Pembahasan Terkait Tata Cara Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN dengan mengundang Direktur Jabatan ASN, Badan Kepegawaian Negara dengan sub sektor/badan pada tanggal 18 Mei 2022 pada kegiatan ini BKN memberikan pendalaman tentang dimensi dan bobot penilaian Indeks Profesionalitas ASN serta metode pengisian IP ASN;
- 2) Pada tanggal 20 Mei 2022, mengundang Badan Kepegawaian Negara dan Pustikomhub dalam rangka rekonsiliasi serta pemutakhiran data kompetensi para pegawai Kementerian Perhubungan pada SAPK;

- 3) Melakukan Pemutakhiran data pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan dalam tingkat pendidikan terakhir melalui data Pencantuman Gelar Akademik yang telah ditetapkan BKN melalui SAPK pada tanggal 29 Juni 2022;
- 4) Rapat Pembahasan Tindak lanjut hasil perolehan IP ASN Kementerian Perhubungan dengan mengundang Sub sektor/Badan pada tanggal 10 Agustus 2022 yang dihadiri oleh para pengelola Kepegawaian, pada rapat ini disampaikan bahwa perlu adanya upaya intensif agar segera melakukan pemutakhiran data semua pegawai melalui SAPK BKN dan e-Lapkin;
- 5) Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi telah melayangkan surat kepada sub sektor/badan di lingkungan Kementerian Perhubungan untuk segera melakukan Pemutakhiran data pegawai khususnya pendidikan dan pelatihan yang telah diselenggarakan oleh Kementerian Perhubungan pada tahun 2020 s.d. 2021 pada SAPK BKN dan pemutakhiran data e-lapkin untuk meningkatkan nilai dimensi IP ASN Kementerian Perhubungan pada tanggal 9 Agustus 2022.

Adapun Nilai Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan Tahun 2022 dari masing-masing nilai dimensi adalah sebagai berikut:

- 1) Dimensi Kualifikasi dengan total nilai: 11,19
- 2) Dimensi Kompetensi dengan total nilai: 2,08
- 3) Dimensi Kinerja dengan total nilai: 19,93
- 4) Dimensi Disiplin dengan total nilai: 4,99

Dari hasil perhitungan tersebut maka didapatkan nilai Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan Tahun 2022 adalah 38,19.

3. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan
Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) : Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, untuk selanjutnya Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan mulai tahun 2023 digabungkan menjadi Indeks Merit System Kementerian Perhubungan, hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024*.

Pengelolaan atau Manajemen ASN pada dasarnya adalah kebijakan dan praktek dalam mengelola aspek manusia atau sumber daya manusia dalam organisasi termasuk dalam hal ini adalah pengadaan, penempatan, mutasi, promosi, pengembangan, penilaian dan penghargaan. Manajemen ASN meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat, jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan hari tua, perlindungan dan pelayanan, sistem informasi.

a. Capaian Kinerja Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan Tahun 2020

Pada tahun 2020 capaian nilai Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan telah dilakukan verifikasi dan penetapan penilaian mandiri melalui Pelaksanaan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Perhubungan oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan rekomendasi Kategori III “BAIK” dengan total nilai akhir 258,5 dan Indeks 0,65.

b. Capaian Kinerja Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan Tahun 2021

Indeks ini menggunakan penilaian berbasis sistem merit UU ASN secara jelas mengakomodasi prinsip merit dalam pelaksanaan Manajemen ASN dimana pada Pasal 1 tentang Ketentuan Umum memuat cakupan sistem merit dalam pengelolaan ASN: “ *Sistem merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan*”.

Pencantuman sistem merit ini mengindikasikan keseriusan pemerintah untuk menerapkan objektivitas dalam Manajemen ASN dan juga keharusan semua instansi pemerintah untuk menerapkan sistem merit dalam pengelolaan ASNnya. Prinsip keadilan dan kewajaran yang ada dalam pasal diatas harus diterapkan dalam menjamin karir ASN yang jelas dan juga untuk tujuan peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah.

Pada tahun 2021 capaian nilai Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan telah dilakukan verifikasi dan penetapan

penilaian mandiri melalui Pelaksanaan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Perhubungan oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan rekomendasi Kategori III “BAIK” dengan total nilai akhir 258,5 dan Indeks 0,65.

c. Capaian Kinerja Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan Tahun 2022

Indeks ini menggunakan penilaian berbasis Sistem Merit UU ASN secara jelas mengakomodasi prinsip merit dalam pelaksanaan Manajemen ASN dimana pada Pasal 1 tentang Ketentuan Umum memuat cakupan sistem merit dalam pengelolaan ASN: “ Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecatatan”.

Pencantuman sistem merit ini mengindikasikan keseriusan pemerintah untuk menerapkan obyektifitas dalam Manajemen ASN dan juga keharusan semua instansi pemerintah untuk menerapkan sistem merit dalam pengelolaan ASNNya. Prinsip keadilan dan kewajaran yang ada dalam pasal diatas harus diterapkan untuk menjamin karir ASN yang jelas dan juga untuk tujuan peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah.

Pada Tahun 2022 dilakukan verifikasi dan penetapan penilaian mandiri Pelaksanaan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Perhubungan oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan rekomendasi Kategori III “BAIK” dengan total nilai akhir 308 dan Indeks 0,77 sesuai dengan surat Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor. B-16/SM.00.02/01/2023 Hal Penyampaian Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit Kementerian Perhubungan tanggal 2 Januari 2023.

Tabel 1. 7 Penilaian Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan Tahun 2022

No.	Aspek	Sub Aspek	Kondisi Saat Ini
1.	Perencanaan Kebutuhan	1. Ketersediaan peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 Tahun) yang sudah ditetapkan PPK;	Telah tersedia peta jabatan dan rencana kebutuhan pegawai untuk jangka menengah (5 Tahun) berdasarkan anjab dan ABK, dirinci menurut jenis jabatan, pangkat, deskripsi tugas dan kualifikasi yang telah ditetapkan dengan keputusan PPK.
		2. Ketersediaan data kepegawaian secara lengkap dan <i>up to date</i> yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja, kualifikasi dan kompetensi;	Telah tersedia data Kepegawaian yang dikelola melalui aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian berbasis sistem informasi, yang diperbarui secara berkala dan sudah terintegrasi dengan data kepegawaian lainnya (data kinerja dan disiplin).
		3. Ketersediaan data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir;	Telah tersedia data pegawai yang akan memasuki masa pensiun dalam 5 (lima) tahun dalam Sistem Informasi Kepegawaian yang disusun menurut jabatan, pangkat, unit kerja dan pendidikan terakhir dan diperbarui secara otomatis.
		4. Ketersediaan rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun);	Telah tersusun rencana pemenuhan kebutuhan ASN jangka menengah (5 tahun) berdasarkan Anjab dan ABK sesuai dengan program prioritas pembangunan dan/atau potensi daerah.
2.	Pengadaan	1. Ketersediaan rencana pengadaan ASN untuk tahun berjalan;	Telah dilaksanakan Pengadaan melalui jalur Pola Pembibitan Kementerian Perhubungan sebanyak 1.896 dan PPPK Kementerian Perhubungan Formasi Tahun 2022 yang saat ini PPPK dalam proses seleksi yang dibuka sebanyak 2.573 formasi.
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) terkait pengadaan ASN secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	Telah tersedia Pedoman Pelaksanaan Tata Cara Tahapan Tes dalam Pengadaan PPPK Formasi 2022.
		3. Pelaksanaan penerimaan ASN dilakukan secara terbuka, kompetitif, transparan dan tidak diskriminatif;	1. Telah ditetapkan SK Tim Panitia Pelaksana Pengadaan PPPK; 2. Telah ditetapkan SK Tim Sekretariat Pelaksana Pengadaan PPPK; 3. Pengumuman Pengadaan PPPK yang telah diumumkan melalui <i>Website</i> Kementerian Perhubungan.
		4. Pelaksanaan Pelatihan Dasar (Latsar) bagi CASN;	Telah dilaksanakan Pelatihan Dasar bagi CASN Formasi Tahun 2020.
		5. Persentase CASN yang diangkat menjadi ASN ditempatkan sesuai formasi jabatan dan unit kerja yang dilamar;	Telah ditetapkan Keputusan Menteri Perhubungan tentang Pengangkatan CASN menjadi ASN Formasi Tahun 2020 di lingkungan Kementerian Perhubungan.

No.	Aspek	Sub Aspek	Kondisi Saat Ini
3.	Pengembangan Karir	1. Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan;	1. Telah ditetapkan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural); 2. Telah dibuat Rencana Induk SKKNI Sektor Transportasi dalam PM Nomor 7 Tahun 2018.
		2. Ketersediaan profil pegawai yang disusun berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi;	Telah dibuat profil pegawai berdasarkan pemetaan talenta/kompetensi untuk JPT, JA dan JF.
		3. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kualifikasi dan kompetensi pegawai;	Telah dilakukan analisis kesenjangan kualifikasi dan kompetensi, serta laporan akhir analisis kebutuhan diklat.
		4. Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN;	Strategi pengembangan kompetensi dan kinerja dilakukan dalam jangka pendek (1 Tahun) dimana setiap tahun akan dilakukan rapat guna mengetahui dan merencanakan pengembangan kompetensi pegawai.
		5. Penyelenggaraan Diklat untuk mengatasi kesenjangan;	Sudah tersedia program diklat untuk memenuhi kewajiban 20 JP per tahun untuk setiap pegawai dengan telah diadakannya tiap tahun pelaksanaan pengembangan kompetensi.
		6. Pelaksanaan peningkatan kompetensi melalui praktik kerja dan pertukaran pegawai.	Telah dilakukan praktik kerja di sekolah-sekolah di lingkungan Kementerian Perhubungan dengan BUMN dan dilakukan evaluasi setelah pelaksanaannya.
4.	Promosi dan Mutasi	1. Penyusunan dan penetapan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwal) tentang pola karir;	Telah disusun dan ditetapkan Peraturan Menteri Perhubungan tentang: 1. Pola Karir Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan; 2. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Perka Lembaga/ Pergub/ Perbup/ Perwali) tentang pengisian JPT secara terbuka serta promosi dan mutasi dengan mengacu pada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi.	Telah disusun dan ditetapkan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
5.	Manajemen Kinerja	1. Ketersediaan kontrak kinerja yang terukur dan diturunkan dari Rencana Strategis organisasi;	1. Renstra Kementerian Perhubungan 2020-2024 masih dalam bentuk <i>draft</i> karena masih dalam proses penyusunan; 2. Telah disusun Perjanjian Kinerja 2022.
		2. Penggunaan metode penilaian kinerja yang obyektif;	SKEMARAJA mulai digunakan untuk monitoring kehadiran pegawai selama masa pandemi Covid-19.

No.	Aspek	Sub Aspek	Kondisi Saat Ini
		3. Pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala yang disertai dengan dialog kinerja untuk memastikan tercapainya kontrak kinerja;	Penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap bulan menggunakan aplikasi AP2KP yang sudah menyediakan ruang bagi pimpinan dan bawahan untuk berkomunikasi.
		4. Ketersediaan informasi tentang analisis permasalahan kinerja dan penyusunan strategi penyelesaiannya untuk mewujudkan tujuan organisasi;	Telah dilaksanakan analisis permasalahan kinerja dan dilaksanakan program pelatihan kompetensi untuk meningkatkan kinerja.
		5. Penggunaan hasil penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan dan pengembangan karir.	Telah disusun peraturan yang mengatur persyaratan hasil penilaian kinerja dalam pembinaan dan pengembangan karir.
6.	Penggajian, Penghargaan dan Disiplin	1. Kebijakan internal instansi tentang pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja;	Telah tersedia dan dilaksanakan peraturan terkait dengan pembayaran tunjangan kinerja, yaitu: 1. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan; 2. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
		2. Ketersediaan kebijakan internal (Permen/ Pergub/ Perbup/ Perwali) untuk memberi penghargaan yang bersifat finansial dan non-finansial terhadap pegawai berprestasi;	Telah tersedia kebijakan terkait dengan pemberian penghargaan di Lingkungan Kementerian Perhubungan, yaitu : 1. Keputusan Menteri Perhubungan KM 92 Tahun 1999 Tentang Tata Cara Tetap Pelaksanaan Pemberian Tanda Penghargaan di Lingkungan Departemen Perhubungan; 2. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 35 Tahun 2018 Tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Wahana Tata Nugraha; 3. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 840 Tahun 2017 tentang Penerima Penghargaan Unit Kerja Dengan Kinerja Terbaik Di Lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2017; 4. Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KM 180 Tahun 2019 tentang Penetapan Kota/Kabupaten dan Provinsi Sebagai Penerima Penghargaan Wahana Tata Nugraha Tahun 2019; 5. Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KM 181

No.	Aspek	Sub Aspek	Kondisi Saat Ini
			Tahun 2019 tentang Penerima Penghargaan Badan Usaha Angkutan Penyeberangan Terbaik Tahun 2019.
		3. Kebijakan internal instansi tentang penegakan disiplin, kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya;	Telah tersedia peraturan terkait dengan Kode etik di Lingkungan Kementerian Perhubungan, yaitu Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 99 Tahun 2011 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
		4. Pengelolaan data terkait pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan kode perilaku yang dilakukan pegawai;	Telah tersedia pengelolaan data terkait disiplin, Pelanggaran kode etik yang dilakukan pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan yang terintegrasi di Sistem Informasi Kepegawaian (SIK).
7.	Perlindungan dan Pelayanan	1. Kebijakan perlindungan untuk pegawai (diluar dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, program pensiun, yang diselenggarakan secara nasional);	1. Sudah berjalan layanan kesehatan berupa klinik kesehatan yang memberikan fasilitas pemeriksaan kesehatan dan terapi medis oleh dokter umum dan dokter spesialis di beberapa lokasi di lingkungan Kementerian Perhubungan; 2. Sudah tersedia aturan terkait pendampingan/bantuan hukum kepada pegawai selain kasus pidana dan korupsi; 3. Persiapan pembekalan yang akan memasuki masa purna bakti.
		2. Penyediaan fasilitas untuk memberi kemudahan bagi pegawai yang membutuhkan pelayanan administrasi;	1. Telah tersedianya aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIK); 2. Telah tersedia aplikasi E-Persuratan; 3. Telah tersedia sistem AP2KP terkait dengan kinerja pegawai. 4. Telah tersedia aplikasi E-Planning terkait dengan perencanaan kegiatan. 5. Telah tersedia aplikasi E- Performance terkait dengan capaian kinerja. 6. Telah tersedia aplikasi SKEMARAJA terkait dengan Daftar Hadir selama Covid-19. 7. Telah tersedia aplikasi Monitoring Kesehatan Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan selama Covid-19.

No.	Aspek	Sub Aspek	Kondisi Saat Ini
8.	Sistem Informasi	1. Pembangunan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis <i>online</i> yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai;	Sistem Informasi Kepegawaian berbasis aplikasi <i>online</i> dengan data <i>realtime</i> dan telah terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja, penegakan disiplin dan pembinaan pegawai.
		2. Penerapan <i>e-performance</i> yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian yang berbasis <i>online</i> ;	Penerapan <i>e-performance</i> telah terintegrasi dengan sistem informasi tentang penghargaan (tunjangan kinerja).
		3. Penggunaan <i>e-office</i> yang memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian;	Penggunaan <i>e-office</i> dilakukan paralel dengan secara manual untuk memudahkan pelayanan administrasi kepegawaian.
		4. Pembangunan dan penggunaan <i>asessment center</i> dalam pemetaan kompetensi dan pengisian jabatan berbasis teknologi informasi.	<i>Asessment center</i> telah dimanfaatkan dalam sistem penilaian kompetensi pegawai untuk JPT, Administrator dan Pengawas.

4. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Sekretariat Jenderal

a. Capaian Kinerja Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Sekretariat Jenderal Tahun 2020

Pengelolaan atau Manajemen ASN pada dasarnya adalah kebijakan dan praktek dalam mengelola aspek manusia atau sumber daya manusia dalam organisasi termasuk dalam hal ini adalah pengadaan, penempatan, mutasi, promosi, pengembangan, penilaian dan penghargaan. Manajemen ASN meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat, jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan hari tua, perlindungan dan pelayanan, sistem informasi.

Pada tahun 2020 capaian nilai Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Sekretariat Jenderal telah dilakukan verifikasi dan penetapan penilaian mandiri melalui Pelaksanaan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Perhubungan oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan rekomendasi Kategori III “BAIK” dengan total nilai akhir 258,5 dan Indeks 0,65.

b. Capaian Kinerja Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Sekretariat Jenderal Tahun 2021

Indeks ini menggunakan penilaian berbasis Sistem Merit UU ASN secara jelas mengakomodasi prinsip merit dalam pelaksanaan Manajemen ASN dimana pada Pasal 1 tentang Ketentuan Umum memuat cakupan sistem merit dalam pengelolaan ASN: “ Sistem

merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan”.

Pencantuman sistem merit ini mengindikasikan keseriusan pemerintah untuk menerapkan obyektivitas dalam Manajemen ASN dan juga keharusan semua instansi pemerintah untuk menerapkan sistem merit dalam pengelolaan ASNnya. Prinsip keadilan dan kewajaran yang ada dalam pasal diatas harus diterapkan untuk menjamin karir ASN yang jelas dan juga untuk tujuan peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah. Pada tahun 2021 Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Sekretariat Jenderal mendapatkan nilai indeks 0,65.

c. Capaian Kinerja Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Sekretariat Jenderal Tahun 2022

Pada Tahun 2022 dilakukan verifikasi dan penetapan penilaian mandiri Pelaksanaan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Perhubungan oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan rekomendasi Kategori III “BAIK” dengan total nilai akhir 308 dan Indeks 0,77 sesuai dengan surat Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor. B-16/SM.00.02/01/2023 Hal Penyampaian Hasil Penilaian Penerapan Sistem Merit Kementerian Perhubungan tanggal 2 Januari 2023.

5. Indeks Merit System Kementerian Perhubungan

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) : Indeks Merit System Kementerian Perhubungan, Sistem Merit didefinisikan sebagai kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi.

a. Capaian Kinerja Indeks Merit System Kementerian Perhubungan Tahun 2020

Pelaksanaan sistem merit di lingkungan Kementerian Perhubungan pada tahun 2020 meliputi ruang lingkup sebagai berikut:

- 1) Melakukan rekrutmen, seleksi dan promosi berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil dengan menyusun perencanaan sumber daya manusia aparatur secara berkelanjutan;
- 2) Memperlakukan pegawai ASN secara adil dan setara;
- 3) Mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien;
- 4) Memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dengan memperhatikan hasil kinerja;

- 5) Memberikan penghargaan atas kinerja pegawai yang tinggi;
- 6) Memberikan hukuman disiplin atas pelanggaran disiplin;
- 7) Menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku, dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
- 8) Menerapkan pengisian jabatan dengan uji kompetensi sesuai standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan;
- 9) Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN;
- 10) Melaksanakan manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi;
- 11) Melindungi pegawai ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan; dan
- 12) Memberikan perlindungan kepada pegawai.

Kegiatan Sistem Merit Kementerian Perhubungan yang dilaksanakan pada tahun 2020 antara lain sebagai berikut:

- 1) Seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- 2) Penilaian kompetensi dan potensi pegawai (*Assessment*) sebagai salah satu bahan dalam menyusun kebijakan manajemen kepegawaian yang mencakup pengangkatan dalam jabatan, peningkatan kompetensi, mutasi, serta pengembangan karier pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan, bekerjasama dengan beberapa lembaga independen dari Lembaga Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas (LMFEB-UI), Lembaga Pengembangan Kualitas Manusia (LPKM) Fakultas Psikologi dan Universitas Gajah Mada;
- 3) Membangun manajemen talenta pegawai Kementerian Perhubungan melalui *talent pool*;
- 4) Melakukan digitalisasi pelayanan kepegawaian/SDM yang ditandai dengan peluncuran *website* Biro Kepegawaian dan Organisasi sehingga kedepannya pelayanan kepegawaian dapat dilakukan lebih efektif, efisien bersih dan profesional.

Penilaian pelaksanaan Indeks Sistem Merit Kementerian Perhubungan Tahun 2020 dilakukan berdasarkan aspek-aspek penilaian sebagai berikut:

- 1) Perencanaan kebutuhan;
- 2) Pengadaan;
- 3) Pengembangan karier;
- 4) Promosi dan mutasi;
- 5) Manajemen kinerja;
- 6) Penggajian, penghargaan dan disiplin;

- 7) Perlindungan dan pelayanan; dan
- 8) Sistem informasi.

Pada tahun 2020 telah dilakukan verifikasi dan penetapan penilaian mandiri pelaksanaan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Perhubungan oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan rekomendasi kategori III “Baik” dengan total nilai akhir 258,5 dengan konversi menjadi nilai indeks 0,65.

b. Capaian Kinerja Indeks Merit System Kementerian Perhubungan Tahun 2021

Kegiatan Sistem Merit Kementerian Perhubungan yang dilaksanakan pada Tahun 2021 sebagai berikut:

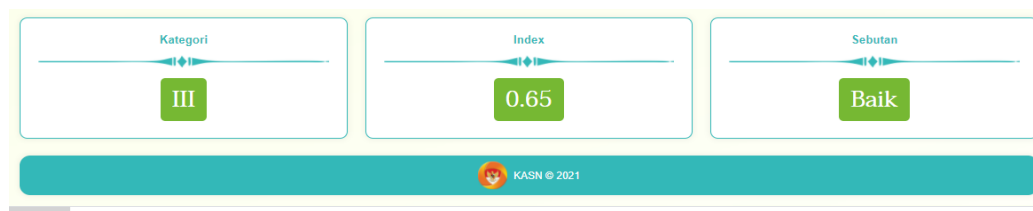
- 1) Telah dilaksanakannya perencanaan kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja;
- 2) Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil secara terbuka dan kompetitif;
- 3) Pengembangan Pegawai melalui pelatihan maupun *short course*;
- 4) Penilaian kinerja bagi seluruh pegawai Kementerian Perhubungan melalui Aplikasi Penilaian Prestasi dan Kinerja Pegawai;
- 5) Penegakan disiplin pegawai;
- 6) Seleksi Terbuka Jabatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sejumlah 19 (sembilan belas) Jabatan;
- 7) Penilaian kompetensi dan potensi pegawai (*Assessment*) sebagai salah satu bahan dalam menyusun kebijakan manajemen kepegawaian yang mencakup pengangkatan dalam jabatan, peningkatan kompetensi, mutasi, serta pengembangan karir pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan, bekerjasama dengan beberapa lembaga independen yaitu dari Lembaga Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LMFEB-UI) dan *Assessment Center* Indonesia PT. TELKOM Indonesia;
- 8) Membangun manajemen talenta Pegawai Kementerian Perhubungan melalui *talent pool* dengan penyusunan *nine box talent* dari hasil pementaan potensi dan kompetensi pegawai;
- 9) Melakukan digitalisasi pelayanan kepegawaian/SDM melalui *website* Biro Kepegawaian dan Organisasi, sehingga kedepannya pelayanan kepegawaian dapat dilakukan lebih efektif, efisien bersih, dan profesional;
- 10) Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian dengan beberapa kegiatan di Manajemen ASN seperti integrasi hasil *assessment*, penilaian kinerja dan disiplin pegawai.

Penilaian pelaksanaan Indeks Sistem Merit Kementerian Perhubungan Tahun 2021 dilakukan berdasarkan aspek-aspek penilaian sebagai berikut:

- 1) Perencanaan kebutuhan;
- 2) Pengadaan;
- 3) Pengembangan karier;
- 4) Promosi dan mutasi;
- 5) Manajemen kinerja;
- 6) Penggajian, penghargaan dan disiplin;
- 7) Perlindungan dan pelayanan; dan
- 8) Sistem informasi.

Pada Tahun 2020 telah dilakukan verifikasi dan penetapan penilaian mandiri Pelaksanaan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Perhubungan oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan rekomendasi Kategori III “BAIK” dengan total nilai akhir 258,5 dan Indeks 0,65 sebagaimana gambar berikut:

Gambar 1. 2 Hasil Capaian Penilaian Sistem Merit Kementerian Perhubungan Tahun 2021



Adapun dari hasil penilaian tersebut diatas telah dilakukan tindaklanjut dari hasil rekomendasi KASN yang dilakukan selama tahun 2021 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 8 Rekomendasi dan Tindak Lanjut Atas Penilaian KASN Terhadap Penilaian Sistem Merit Kementerian Perhubungan Tahun 2021

No.	Aspek Penilaian	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1.	Perencanaan Kebutuhan	Menetapkan rencana kebutuhan yang sudah disusun serta diselaraskan dengan program prioritas pembangunan.	Telah disusun rencana kebutuhan yang diselaraskan dengan program prioritas pembangunan tahun 2020-2024.
2.	Pengadaan Pegawai	Melakukan evaluasi pasca Latsar kepada para CPNS untuk mengetahui potensi dan pengembangan kompetensi yang bersangkutan kedepan sesuai dengan peraturan LAN No. 12 Tahun 2018.	Sudah dilakukan namun belum mengacu pada Per LAN No. 1 Tahun 2021.

No.	Aspek Penilaian	Rekomendasi	Tindak Lanjut
3.	Pengembangan Karir	1. Mendorong percepatan penetapan standar kompetensi teknis untuk semua jenis jabatan	1. KM 204 Thn 2021 Kamus Kompetensi Teknis Bidang Perhubungan. 2. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan JPT (dalam proses verifikasi MENPAN RB).
		2. Melengkapi profil pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai	Sudah dilakukan profil pemetaan kompetensi untuk JPT, Administrator dan Pengawas.
		3. Mendorong percepatan pembangunan <i>talent pool</i> (9 <i>box talent</i>) dan rencana suksesi berdasarkan profil kompetensi dan kinerja pegawai	Sudah disusun 9 <i>box talent</i> untuk peserta asesmen tahun 2021.
		4. Menyusun analisis kesenjangan kinerja berdasarkan realisasi dan target yang telah diperjanjikan/ditetapkan untuk setiap pegawai	Menyusun analisa kinerja berdasarkan SKP 2020 secara global.
		5. Menyusun program peningkatan kompetensi (diklat, praktik kerja/magang, <i>coaching</i> dan mentoring) secara terjadwal yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pegawai	Penyusunan <i>Human Capital Development Plan</i> .
4.	Promosi dan Mutasi	1. Menyusun kebijakan internal tentang Pola Karir, Promosi dan Mutasi yang dikaitkan dengan manajemen talenta;	1. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 46 Tahun 2012 tentang Pola Karir Pegawai Kementerian Perhubungan; 2. Sudah disusun Naskah Akademik tentang Manajemen Talenta.
		2. Melaksanakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan administrator dan Pengawas secara terbuka, kompetitif dan berkoordinasi dengan KASN.	Sudah dilakukan Seleksi Terbuka pengisian 19 Jabatan JPT Pratama, dan sudah dilaporkan ke KASN.
5.	Manajemen Kinerja	1. Menyusun analisis permasalahan kinerja untuk masing-masing pegawai dan strategi penyelesaiannya;	Menyusun analisis permasalahan kinerja.
		2. Memanfaatkan hasil penilaian kinerja sebagai pertimbangan utama dalam pembinaan dan pengembangan karir pegawai.	Menyusun analisis kesenjangan kinerja dari penilaian AP2KP dan SKP.
6.	Sistem Informasi	1. Mengintegrasikan data kepegawaian secara menyeluruh dalam Sistem Informasi Kepegawaian (data penilaian kinerja, data penilaian kompetensi, perhitungan tunjangan kinerja dan pengembangan karir pegawai);	Data pada aplikasi kepegawaian sudah diintegrasikan.
		2. Mengoptimalkan penggunaan <i>e-office</i> dan dan menghubungkan beberapa <i>e-office</i> dalam sebuah <i>dashboard</i> pimpinan.	Penggunaan <i>e-office</i> dilakukan secara optimal.

c. Capaian Kinerja Indeks Merit System Kementerian Perhubungan Tahun 2022

Penilaian penerapan Sistem Merit bertujuan untuk mengevaluasi kemajuan pemenuhan aspek penerapan sistem merit dan kepatuhan implementasi penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN di Lingkungan Instansi Pemerintah secara berkualitas. Penilaian pelaksanaan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Perhubungan pada tahun 2022 dilakukan terhadap penerapan aspek-aspek sebagai berikut :

- 1) Perencanaan Kebutuhan;
- 2) Pengadaan;
- 3) Pengembangan Karier;
- 4) Promosi dan Mutasi;
- 5) Manajemen Kinerja;
- 6) Penggajian, Penghargaan dan Disiplin;
- 7) Perlindungan dan Pelayanan; dan
- 8) Sistem Informasi.

Untuk kegiatan Sistem Merit Kementerian Perhubungan yang dilaksanakan pada tahun 2022 sebagai berikut:

- 1) Telah dilaksanakannya perencanaan kebutuhan pegawai berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja;
- 2) Pelaksanaan Pengadaan Calon Aparatur Negeri Sipil secara terbuka dan kompetitif;
- 3) Pengembangan Pegawai melalui pelatihan maupun *short course*;
- 4) Penilaian kinerja bagi seluruh pegawai Kementerian Perhubungan melalui Aplikasi Penilaian Prestasi dan Kinerja Pegawai;
- 5) Penegakan disiplin pegawai;
- 6) Seleksi Terbuka Jabatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sejumlah 21 (dua puluh satu) Jabatan;
- 7) Penilaian kompetensi dan potensi pegawai (*Assessment*) sebagai salah satu bahan dalam menyusun kebijakan manajemen kepegawaian yang mencakup pengangkatan dalam jabatan, peningkatan kompetensi, mutasi, serta pengembangan karir pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan, bekerjasama dengan beberapa lembaga independen yaitu dari Lembaga Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia (LMFEB-UI) dan *Assessment Center* Indonesia PT. TELKOM Indonesia;

- 8) Membangun manajemen talenta Pegawai Kementerian Perhubungan melalui *talent pool* dengan penyusunan *nine box talent* dari hasil pementaan potensi dan kompetensi pegawai;
- 9) Melakukan digitalisasi pelayanan kepegawaian/SDM melalui *website* Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, sehingga kedepannya pelayanan kepegawaian dapat dilakukan lebih efektif, efisien bersih, dan profesional;
- 10) Integrasi Sistem Informasi Kepegawaian dengan beberapa kegiatan di Manajemen ASN seperti integrasi hasil *assessment*, penilaian kinerja dan disiplin pegawai.

Setelah dilakukan verifikasi dan penetapan penilaian mandiri pelaksanaan Sistem Merit di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2022 oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) dengan rekomendasi Kategori III “BAIK” dengan total nilai akhir 308 dan Indeks 0,77 sebagaimana gambar berikut:

Gambar 1. 3 Hasil Capaian Penilaian Sistem Merit Kementerian Perhubungan Tahun 2022



Adapun dari hasil penilaian tersebut diatas telah dilakukan tindaklanjut dari hasil rekomendasi KASN yang dilakukan selama tahun 2022, adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 9 Rekomendasi dan Tindak Lanjut Atas Penilaian KASN Terhadap Penilaian Sistem Merit Kementerian Perhubungan Tahun 2022

No.	Aspek Penilaian	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1.	Perencanaan Kebutuhan	Menetapkan rencana kebutuhan yang sudah disusun serta diselaraskan dengan program prioritas pembangunan.	Telah disusun rencana kebutuhan yang diselaraskan dengan program prioritas

No.	Aspek Penilaian	Rekomendasi	Tindak Lanjut
			pembangunan tahun 2020-2024.
2.	Pengadaan Pegawai	Melakukan evaluasi pasca Latsar kepada para CPNS untuk mengetahui potensi dan pengembangan kompetensi yang bersangkutan kedepan sesuai dengan peraturan LAN No. 12 Tahun 2018.	Sudah dilakukan namun belum mengacu pada Per LAN No. 1 Tahun 2021.
3.	Pengembangan Karir	1. Mendorong percepatan penetapan standard kompetensi teknis untuk semua jenis jabatan;	1. KM 204 Tahun 2021 Kamus Kompetensi Teknis Bidang Perhubungan;
		2. Melengkapi profil pemetaan kompetensi untuk seluruh pegawai;	2. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan JPT (dalam proses verifikasi MENPAN RB).
		3. Mendorong percepatan pembangunan <i>talent pool</i> (9 <i>box talent</i>) dan rencana suksesi berdasarkan profil kompetensi dan kinerja pegawai;	Sudah disusun 9 <i>box talent</i> untuk peserta asesmen tahun 2021.
		4. Menyusun analisis kesenjangan kinerja berdasarkan realisasi dan target yang telah diperjanjikan/ditetapkan untuk setiap pegawai;	Menyusun analisa kinerja berdasarkan SKP 2020 secara global.

No.	Aspek Penilaian	Rekomendasi	Tindak Lanjut
		5. Menyusun program peningkatan kompetensi (diklat, praktik kerja/magang, <i>coaching</i> dan mentoring) secara terjadwal yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing pegawai.	Penyusunan <i>Human Capital Development Plan</i> .
4.	Promosi dan Mutasi	1. Menyusun kebijakan internal tentang Pola Karir, Promosi dan Mutasi yang dikaitkan dengan manajemen talenta;	1. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 46 Tahun 2012 tentang Pola Karir Pegawai Kementerian Perhubungan; 2. Sudah disusun Naskah Akademik tentang Manajemen Talenta.
		2. Melaksanakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan administrator dan Pengawas secara terbuka, kompetitif dan berkoordinasi dengan KASN.	Sudah dilakukan Seleksi Terbuka pengisian 6 Jabatan JPT Madya, dan sudah dilaporkan ke KASN dan telah mendapatkan rekomendasi.
5.	Manajemen Kinerja	1. Menyusun analisis permasalahan kinerja untuk masing-masing pegawai dan strategi penyelesaiannya;	Menyusun analisis permasalahan kinerja.
		2. Memanfaatkan hasil penilaian kinerja sebagai pertimbangan utama dalam pembinaan dan pengembang karir pegawai.	Menyusun analisis kesenjangan kinerja dari penilaian AP2KP dan SKP.

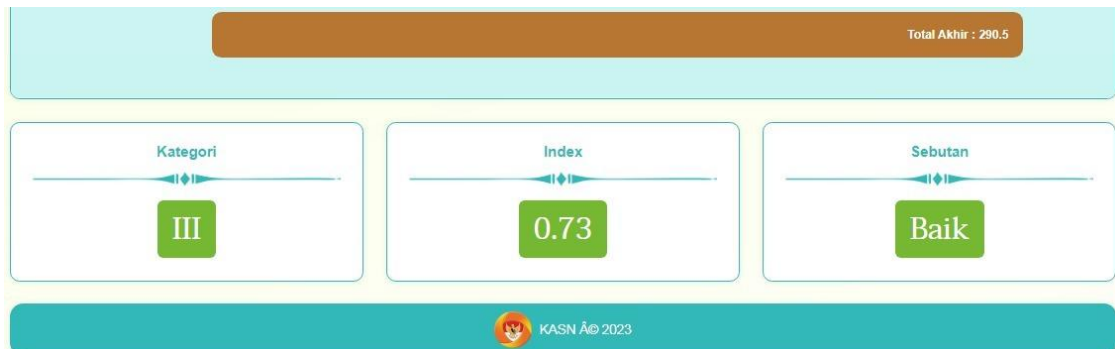
No.	Aspek Penilaian	Rekomendasi	Tindak Lanjut
6.	Sistem Informasi	1. Mengintegrasikan data kepegawaian secara menyeluruh dalam Sistem Informasi Kepegawaian (data penilaian kinerja, data penilaian kompetensi, perhitungan tunjangan kinerja dan pengembangan karir pegawai);	Data pada aplikasi kepegawaian sudah diintegrasikan.
		2. Mengoptimalkan penggunaan <i>e-office</i> dan menghubungkan beberapa <i>e-office</i> dalam sebuah <i>dashboard</i> pimpinan.	Penggunaan <i>e-office</i> dilakukan secara optimal.

d. Capaian Kinerja Indeks Merit System Kementerian Perhubungan Tahun 2023

Penilaian penerapan sistem merit bertujuan untuk mengevaluasi kemajuan pemenuhan aspek penerapan sistem merit dan kepatuhan implementasi penerapan sistem merit dalam Manajemen ASN di lingkungan Instansi Pemerintah secara berkualitas. Menindaklanjuti Permenpan RB Nomor 3 Tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020-2024 dalam lampiran pada bab 2 yaitu Fokus Penajaman *Road Map* RB Tahun 2020-2024 di tabel 2.1 pada area perubahan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia indikator hasil antara dalam *Road Map* RB sebelum penajaman antara lain Indeks Profesionalitas ASN, Indeks Tata Kelola Manajemen ASN dan Indeks Merit Sistem namun setelah dilakukan penajaman *Road Map* indikator tersebut diintegrasikan ke dalam Indeks Merit System. Sehingga Perjanjian Kinerja Tahun 2023 Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang semula terdapat 4 (empat) indikator tersebut setelah dilakukan reuiu Rencana Strategis Sekretariat Jenderal saat ini telah diintegrasikan menjadi Indeks Merit System dengan target setelah reuiu yang semula 0,96 menjadi 0,73. Dan sesuai Keputusan KASN Nomor 31/KEP.KASN/C/VII/2023 tanggal 12 Juli 2023 untuk hasil capaian Indeks Merit System Kementerian Perhubungan Tahun

2023 yaitu pada kategori III (Baik) dengan nilai 290,5 dan indeks 0,73 sebagaimana gambar berikut:

Gambar 1. 4 Hasil Capaian Penilaian Sistem Merit Kementerian Perhubungan 2023



Adapun beberapa rekomendasi langkah-langkah penataan/perbaikan aspek-aspek, yaitu:

- 1) Aspek Perencanaan kebutuhan berupa menetapkan peta jabatan dan rencana kebutuhan 5 tahun yang telah disesuaikan dengan SOTK terbaru setelah proses penyetaraan jabatan, Anjab, ABK serta rencana strategis instansi.
- 2) Aspek Pengadaan berupa mengintegrasikan program pelatihan dasar CPNS dengan program pengembangan kompetensi teknis bidang tugas lainnya.
- 3) Aspek Pengembangan Karir berupa melengkapi penyusunan *talent pool* dan rencana suksesi untuk jabatan lainnya, memperdalam analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja setiap pegawai yang diperbaharui secara berkala, menyusun dan melaksanakan strategi/program peningkatan kompetensi pegawai.
- 4) Aspek Promosi dan Mutasi berupa menyusun kebijakan internal tentang pola karir, pengisian jabatan dengan mengacu pada *talent pool* dan rencana suksesi, dokumen penilaian uji kompetensi terkait proses dan pertimbangan atas hasil mutasi/promosi, melaksanakan pengisian JPT secara terbuka, kompetitif dan berkoordinasi dengan KASN.
- 5) Aspek Manajemen Kinerja berupa menyusun analisis permasalahan kinerja pegawai dan strategi / program untuk mengatasi permasalahan/kinerja tersebut serta dilakukan monitoring dan evaluasi atas strategi yang telah dilakukan.
- 6) Aspek Sistem Informasi berupa mengintegrasikan sistem kepegawaian internal dengan SIASN, mengintegrasikan e-kinerja dengan data Dokumen Manajemen Sistem (DMS) untuk

mengelola hasil penilaian kinerja, mengembangkan *e-office* dan mengintegrasikan dalam *dashboard* pimpinan, meningkatkan penggunaan metode *assessment center* untuk penilaian kompetensi bagi pegawai.

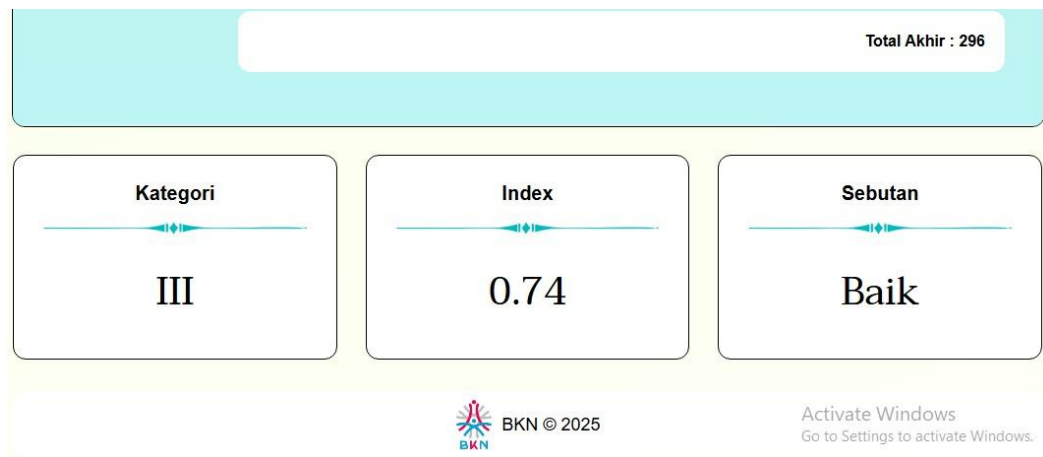
e. Capaian Kinerja Indeks Merit System Kementerian Perhubungan Tahun 2024

Pasca pengalihan tugas dan fungsi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) kepada Kementerian PAN dan RB dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah terbit Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 4 Tahun 2024 tanggal 4 September 2024 Tentang Pengalihan Pelaksanaan Pengawasan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Penilaian atas pengawasan penerapan sistem merit dalam pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) di seluruh instansi Pemerintah Pusat dan Daerah telah dilaksanakan. Evaluasi dilakukan terhadap penerapan Sistem Merit yang dilakukan di sepanjang tahun 2024. Terhitung ada 98 (sembilan puluh delapan) Kementerian/Lembaga/Daerah yang memperoleh nilai sangat baik dan baik.

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

Hasil capaian Indeks Merit System Kementerian Perhubungan Tahun 2024 yaitu nilai 296 dan indeks 0,74 dan memperoleh penghargaan pada kategori III (Baik) sebagaimana gambar berikut:

Gambar 1. 5 Hasil Capaian Penilaian Sistem Merit Kementerian Perhubungan Tahun 2024



Adapun dari hasil penilaian tersebut diatas Badan Kepegawaian Negara telah dilakukan memberikan hasil rekomendasi Penilaian Sistem Merit Kementerian Perhubungan Tahun 2024, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 10 Rekomendasi Badan Kepegawaian Negara (BKN) Terhadap Penilaian Sistem Merit Kementerian Perhubungan Tahun 2024

No	Aspek Penilaian	Rekomendasi Badan Kepegawaian Negara (BKN)
1.	Perencanaan Kebutuhan	Nihil.
2.	Pengadaan Pegawai	Mengintegrasikan program pelatihan dasar CPNS dengan program pengembangan kompetensi teknis bidang tugas lainnya sesuai Peraturan LAN No. 1 Tahun 2021 tentang Pelatihan Dasar CPNS.
3.	Pengembangan Karir	1. Melengkapi penyusunan <i>talent pool</i> dan rencana suksesi untuk jabatan lainnya sesuai Peraturan Menteri PANRB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta; 2. Memperdalam analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja untuk setiap pegawai yang diperbaharui secara berkala; 3. Menyusun dan melaksanakan strategi/program peningkatan kompetensi pegawai (diklat, praktik kerja/magang, <i>coaching</i>, <i>mentoring</i>) berdasarkan analisis kesenjangan secara terjadwal dan dievaluasi.

No	Aspek Penilaian	Rekomendasi Badan Kepegawaian Negara (BKN)
4.	Promosi dan Mutasi	1. Melaksanakan kebijakan internal tentang pola karir, pengisian jabatan (JPT, Administrator dan Pengawas) dengan mengacu pada <i>talent pool</i> dan rencana suksesi (Manajemen Talenta); 2. Melaksanakan pengisian JPT, Administrator secara terbuka kompetitif, dan berkoordinasi dengan BKN.
5.	Manajemen Kinerja	Menyusun analisis permasalahan kinerja pegawai dan strategi/program untuk mengatasi permasalahan kinerja tersebut serta dilakukan monitoring dan evaluasi atas strategi yang telah dilakukan.
6.	Penggajian, Penghargaan, dan Disiplin	Mengintegrasikan data pengelolaan pelanggaran disiplin dengan sistem informasi kepegawaian BKN.
7.	Perlindungan dan Pelayanan	Mengoptimalisasi penggunaan sistem informasi dalam proses pelayanan administrasi kepegawaian.
8.	Sistem Informasi	1. Mengintegrasikan e-kinerja dengan data <i>Document Management System</i> (DMS) untuk mengelola hasil penilaian kinerja dan kompetensi dalam penyusunan manajemen talenta; 2. Mengembangkan e-office lainnya dan mengintegrasikan dalam <i>dashboard</i> pimpinan; 3. Meningkatkan penggunaan metode <i>assessment center</i> untuk penilaian kompetensi bagi seluruh pegawai.

6. Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan

a. Capaian Kinerja Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan Tahun 2023

Sesuai surat Deputi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor B/21/RB.06/2004 tanggal 1 Februari 2024 hal Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023, nilai indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan tahun 2022 adalah sebesar 77,45.

Tabel 1. 11 Rincian Hasil Evaluasi Awal Indeks Reformasi Birokrasi
Kementerian Perhubungan Tahun 2023

No.	Penilaian	Bobot	2023
A	RB General	100	75,94
B	RB Tematik	10	1,51
C	Indeks RB	110	77,45
			(BB)

Nilai Reformasi Birokrasi tahun 2023 mengalami penurunan sebesar 0,96 poin dari tahun 2022 karena adanya masa transisi peraturan baru dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi menjadi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi.

Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 tahun 2020 poin maksimal sebesar 100 poin, sedangkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 poin maksimal sebesar 110 poin terdapat tambahan pada item RB Tematik. Selain itu terdapat perubahan mekanisme pelaksanaan Reformasi Birokrasi sebelumnya berdasarkan 8 (delapan) area perubahan menjadi reformasi birokrasi general dan reformasi birokrasi tematik. Kementerian Perhubungan mengajukan penilaian kembali terhadap evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi tahun 2023 dan memperoleh afirmasi nilai pada reformasi birokrasi tematik sehingga memperoleh peningkatan nilai reformasi birokrasi tahun 2023 menjadi 85,26 sesuai surat surat Deputi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor B/646/RB.06/2004 tanggal 3 Oktober 2024 hal Perubahan Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2023. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 12 Rincian Hasil Evaluasi Akhir Indeks Reformasi Birokrasi
Kementerian Perhubungan Tahun 2023

No.	Penilaian	Bobot	2023
A	RB General	100	77,54
B	RB Tematik	10	7,72
C	Indeks RB	110	85,26
			(A-)

Beberapa hal yang telah dilaksanakan pada Tahun 2023 antara lain :

- 1) Telah diterbitkan Keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor KM 89 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 234 Tahun 2021 Tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan 2020-2024;
- 2) Telah diterbitkan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 116 Tahun 2023 tentang Tim Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan.

b. Capaian Kinerja Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan Tahun 2024

Sesuai dengan Surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/356/RB.06/2025 tanggal 25 April 2025 Hal Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2024, Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan tahun 2024 adalah 90,84 dengan kategori “A”: Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 13 Rincian Hasil Evaluasi Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan Tahun 2024

No.	Penilaian	Bobot	2024
A	RB General	100	83,31
B	RB Tematik	10	7,53
C	Indeks RB	110	90,84
			A

Beberapa hal yang telah dilaksanakan pada Tahun 2024 antara lain :

- 1) Telah diterbitkan Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor KP.SKJ 21 Tahun 2024 tentang Rencana Aksi Reformasi Birokrasi General dan Tematik Kementerian Perhubungan tahun 2024;
- 2) Laporan Hasil Monitoring Capaian Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan Tahun 2024;
- 3) Sesuai surat Deputi Bidang Reformasi Birokrasi Nomor B/229/PW.99/2024 tanggal 2 Desember 2024 hal Undangan Satu Dekade Zona Integritas dan Penganugerahan Zona Integritas Menuju WBK/ WBBM Tahun Tahun 2024,

Kementerian Perhubungan mendapatkan predikat WBK dan WBBM pada unit kerja sebagai berikut:

- a) Unit Kerja yang mendapatkan predikat WBK yaitu :
 - Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Domine Eduard Osok Sorong;
 - Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas Utama Makassar.
- b) Unit Kerja yang mendapatkan predikat WBBM yaitu :
 - Kantor Unit Penyelenggara bandar Udara Kalimantan-Berau.

Disamping capaian kinerja yang sudah dilaksanakan selama tahun 2020-2024, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi juga telah meraih berbagai penghargaan dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Capaian Prestasi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2021
 - a) Kementerian Perhubungan c.q Biro Kepegawaian menerima Piagam Penghargaan Peringkat III atas Capaian dalam Implementasi SAPK dan Pemanfaat CAT yang diterima pada acara BKN *Award* yang diselenggarakan secara *Hybrid*, Kamis 01 Juli 2021;
 - b) Kementerian Perhubungan berhasil meraih kategori “Tinggi” dalam pengukuran pilot *project* Indeks Maturitas Nilai Dasar, Kode Etik, dan Kode Perilaku ASN yang penghargaannya diterima dalam acara BKN *Award*
- 2) Capaian Prestasi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2023
 - a) Kementerian Perhubungan meraih Penghargaan BKN Award 2023 Kementerian Tipe Besar Peringkat 5 (lima) Kategori Elemen Implementasi Manajemen ASN: Pengembangan Kompetensi yang diterima pada tanggal 30 Mei 2023;
 - b) Kementerian Perhubungan c.q Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menerima Piagam Penghargaan atas Keberhasilannya Menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara yang diselenggarakan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara dengan predikat “Baik” pada tanggal 12 Juli 2023;
 - c) Kementerian Perhubungan c.q Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menerima Piagam Penghargaan Peringkat III atas Capaian dalam Penerapan Pemanfaatan Data, Sistem Informasi dan CAT yang diterima pada acara BKN *Award* yang

diselenggarakan pada tanggal 4 September 2023;

- d) Kementerian Perhubungan c.q Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menerima Piagam Penghargaan Peringkat V atas Capaian dalam Pengembangan Kompetensi yang diterima pada acara BKN *Award* yang diselenggarakan pada tanggal 4 September 2023.
 - e) Kementerian Perhubungan c.q Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menerima Penghargaan yaitu Peringkat 1 (satu) Penyelesaian Disparitas Data Terbaik untuk instansi Kementerian/Lembaga Kategori Besar yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tanggal 20 Desember 2023.
- 3) Capaian Prestasi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2024
- a) Kementerian Perhubungan c.q Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menerima Piagam Penghargaan atas Satuan Kerja dengan Implementasi *Zero* Retur Pagu Sedang Terbaik Kedua Tahun Anggaran 2023 yang diselenggarakan oleh KPPN Jakarta IV, Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan pada tanggal 16 Februari 2024;
 - b) Kementerian Perhubungan c.q Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menerima Piagam Penghargaan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yaitu penghargaan Anugerah Manajemen ASN untuk predikat atau penghargaan dengan kategori Pengelolaan Sistem Informasi dan Data Tahun 2024 dengan posisi Peringkat 3;
 - c) Kementerian Perhubungan c.q Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menerima 2 (dua) Piagam Penghargaan Peringkat 1 dari Deputi SINKA BKN dengan predikat “Atas Pencapaian Sebagai Lembaga Pemerintah Pusat Dengan Persentase Penyelesaian Disparitas Tertinggi Kategori A sebesar 96,41%” dan “Atas Pencapaian Sebagai Lembaga Pemerintah Pusat dengan Jumlah Penyelesaian Disparitas Terbanyak Kategori A sebesar 31.496 Data” pada tanggal 26 September 2024;
 - d) Kementerian Perhubungan c.q Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menerima Piagam Penghargaan dengan predikat “Baik” atas keberhasilan menerapkan Sistem Merit dalam Manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara).

1.1.3.2. Capaian Realisasi Anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2020-2024

Dalam mencapai visi dan misi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, sudah disusun langkah-langkah perencanaan yang telah ditetapkan 5 (lima) tahun sebelumnya dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2020-2024. Selanjutnya, disusun dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK), serta Rencana Aksi dan Monitoring Rencana Aksi.

Pencapaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi selama periode Renstra 2020 – 2024 tentunya didukung oleh anggaran yang sebelumnya telah dirumuskan dalam kerangka pendanaan pada Renstra sampai dengan ditetapkan sebagai DIPA.

Adapun rincian perjalanan anggaran Biro Sumber Daya Manusia Dan Organisasi periode 2020 – 2024 dijelaskan sebagai berikut.

Perjalanan Anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2020

Pada tahun 2020 pagu awal Biro Sumber Daya Manusia Dan Organisasi adalah sebesar Rp. 29.365.227.000,- (dua puluh sembilan miliar tiga ratus enam puluh lima juta dua ratus dua puluh tujuh ribu rupiah) telah mengalami perubahan anggaran sebanyak 7 kali sehingga pagu akhir menjadi Rp.21.131.396.000,- (dua puluh satu miliar seratus tiga puluh satu juta tiga ratus sembilan puluh enam ribu rupiah) terealisasi sebesar Rp. 21.059.546.085,- (dua puluh miliar lima puluh sembilan juta lima ratus empat puluh enam ribu delapan puluh lima rupiah) atau 99,66% (sembilan puluh sembilan koma enam puluh enam persen). Perubahan anggaran tersebut disebabkan oleh adanya program penghematan belanja pemerintah dan adanya perubahan kegiatan sesuai dengan kebutuhan dan situasi serta kondisi pada saat pelaksanaan antara lain sesuai Surat Menteri Keuangan Nomor S-302/MK.02/2020 tanggal 15 April 2020 perihal Langkah Langkah Penyesuaian Belanja Kementerian/Lembaga TA dan Surat Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan Nomor KU.002/9/5/Phb 2020 tanggal 22 April 2020 perihal Usulan Revisi Anggaran Dalam Rangka Penyesuaian Belanja TA.2020 di Lingkungan Sekretariat Jenderal.

Perjalanan Anggaran Biro Sumber Daya Manusia Dan Organisasi Tahun 2021

Sementara itu, pada tahun 2021, pagu anggaran awal Biro Sumber Daya Manusia Dan Organisasi dialokasikan sebesar Rp. 41.343.504.000 (empat puluh satu miliar tiga ratus empat puluh tiga juta lima ratus empat ribu rupiah) dan terdapat perubahan anggaran sebanyak 7 kali sehingga pagu akhir menjadi Rp 28.306.303.000 (dua puluh delapan miliar tiga ratus enam juta tiga ratus tiga ribu rupiah) terealisasi sebesar Rp. 28.263.549.53 (dua puluh delapan miliar dua ratus enam puluh tiga juta lima ratus empat puluh sembilan ribu enam ratus lima puluh tiga rupiah) atau sebesar 99,85% (sembilan puluh sembilan koma delapan puluh lima persen). Perubahan anggaran pada tahun 2021 dilakukan berdasarkan: Surat Menteri Keuangan Nomor S-30/MK.02/2021 tanggal 12 Januari 2021 perihal Refocusing dan Realokasi Belanja Kementerian/Lembaga TA 2021, Surat Sekretariat Jenderal Nomor KU.003/1/2/ Phb 2021 tanggal 21 Januari 2021 perihal Perubahan APBN di Lingkungan Sekretariat Jenderal TA 2021, Surat Menteri Keuangan Nomor S-408/MK.02/2021 tanggal 18 Mei 2021 perihal Penghematan Belanja Kementerian/Lembaga TA 2021 dan Surat Direktur Jenderal Anggaran Kementerian keuangan Nomor S-453/AG/AG.3/2021 tanggal 14 Juli 2021 perihal Pengesahaan Revisi Anggaran Lingkup Sekretariat Jenderal Kementerian perhubungan TA 2021.

Perlunya perubahan pagu di dasarkan karena beberapa mata anggaran mengalami pemotongan dan realokasi dalam usaha penanganan pandemi COVID-19. Biro Kepegawaian dan Organisasi menganggarkan belanja penanganan dampak pandemic COVID-19 serta Realisasi Anggaran Tahun 2021 Adanya pandemi COVID-19 berdampak pada penyerapan anggaran dimana dilakukan pembatasan kegiatan di tempat dan/atau fasilitas umum serta kegiatan perkantoran dilaksanakan di tempat tinggal masing-masing untuk sementara.

Perjalanan Anggaran Biro Sumber Daya Manusia Dan Organisasi Tahun 2022

Dalam Pelaksanaan tahun anggaran 2022 terdapat kebijakan *Automatic Adjustment* (pencadangan Anggaran) yang di alami oleh Biro Sumber Daya Manusia Dan Organisasi. Kebijakan *Automatic Adjustment* (pencadangan Anggaran) sendiri telah diatur di dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 202 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja negara Tahun Anggaran 2022, tepatnya dalam pasal 28 ayat 2 huruf e, dimana yang dimaksud

dengan “penyesuaian Belanja Negara” adalah melakukan Pengutamaan penggunaan anggaran yang disesuaikan secara otomatis (*automatic adjustment*), realokasi anggaran, pemotongan anggaran Belanja Negara, dan/ atau pergeseran anggaran antar program.

Sehingga tahun 2022 pagu awal Biro Sumber Daya Manusia Dan Organisasi adalah sebesar Rp. Rp 29.365.227.000,- (dua puluh sembilan miliar tiga ratus enam puluh lima juta dua ratus dua puluh tujuh ribu rupiah) telah mengalami perubahan anggaran sebanyak 13 kali sehingga pagu akhir menjadi Rp. Rp 15.062.258.000,- (lima belas miliar enam puluh dua juta dua ratus lima puluh delapan ribu rupiah) terealisasi sebesar Rp. 14.838.212.833,- (empat belas miliar delapan ratus tiga puluh delapan juta dua ratus dua belas ribu delapan ratus tiga puluh tiga rupiah) atau 98,51% (sembilan puluh delapan koma lima puluh satu persen).

Perjalanan Anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2023

Dalam pelaksanaan Tahun Anggaran 2023, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi didukung dengan alokasi anggaran berdasarkan DIPA Nomor DIPA-022.01.1.466317/2023 tanggal 30 November 2022 sebesar Rp18.131.396.000,- (delapan belas miliar seratus tiga puluh satu juta tiga ratus sembilan puluh enam ribu rupiah). Dalam perjalanannya, anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi mengalami beberapa kali penyesuaian melalui kebijakan Automatic Adjustment, realokasi anggaran antar satuan kerja, serta realokasi blokir anggaran, baik ke satuan kerja lain maupun ke Bendahara Umum Negara (BA BUN). Penyesuaian anggaran tersebut dilakukan sebagai tindak lanjut kebijakan pengelolaan fiskal dan optimalisasi pelaksanaan anggaran tahun berjalan. Pagu anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi per 31 Desember 2023 menjadi Rp16.791.396.000,- (enam belas miliar tujuh ratus sembilan puluh satu juta tiga ratus sembilan puluh enam ribu rupiah) terealisasi sebesar Rp. 16.652.846.667,- (enam belas miliar enam ratus lima puluh dua juta delapan ratus empat puluh enam ribu enam ratus enam puluh tujuh rupiah) atau 99,17% (sembilan puluh sembilan koma tujuh belas persen).

Perjalanan Anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2024

Dalam pelaksanaan Tahun Anggaran 2024, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi didukung dengan alokasi anggaran

berdasarkan DIPA Nomor SP DIPA-022.01.1.466317/2024 tanggal 24 November 2023 sebesar Rp18.502.183.000,- (Delapan Belas Miliar Lima Ratus Dua Juta Seratus Delapan Puluh Tiga Ribu Rupiah). Dalam perjalanannya, anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi mengalami beberapa kali penyesuaian melalui kebijakan Automatic Adjustment, realokasi anggaran antar satuan kerja, serta penghematan anggaran Belanja Perjalanan Dinas. Penyesuaian anggaran tersebut dilakukan sebagai tindak lanjut kebijakan pengelolaan fiskal dan optimalisasi pelaksanaan anggaran tahun berjalan. Sebagai akibat dari penyesuaian tersebut, pagu efektif Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi per 31 Desember 2024 menjadi Rp17.540.595.000,- (Tujuh Belas Miliar Lima Ratus Empat Puluh Juta Lima Ratus Sembilan Puluh Lima Ribu Rupiah) terealisasi sebesar Rp. 17.356.589.145,- (tujuh belas miliar tiga ratus lima puluh enam juta lima ratus delapan puluh sembilan ribu seratus empat puluh lima rupiah) atau 98,95% (sembilan puluh delapan koma sembilan puluh lima persen).

1.2 Potensi dan Permasalahan

1.2.1. Perkembangan Lingkungan Strategis

Perkembangan lingkungan strategis nasional meliputi aspek tata kelola sumber daya manusia dijelaskan sebagai berikut:

1. Penguatan Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan

Pelaksanaan reformasi birokrasi yang mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2025 telah berakhir, untuk melanjutkan reformasi birokrasi berikutnya dalam rangka mendukung pencapaian Visi Indonesia Emas 2045, diperlukan Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional (GDRBN) Tahun 2025-2045 yang diatur dalam Peraturan Presiden. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2025 tentang Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada Periode Transisi Tahun 2025, dijelaskan bahwa Surat edaran ini diterbitkan untuk menjadi pedoman pelaksanaan Reformasi Birokrasi nasional pada masa transisi tahun 2025.

Road Map Reformasi Birokrasi Nasional (RMRBN) 2025-2029 merupakan bentuk operasionalisasi Grand Design Reformasi Birokrasi, yang berisi agenda Reformasi Birokrasi selama lima tahun pertama dari GDRBN. Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2025-2045 dan Road Map Reformasi Birokrasi Nasional 2025-2029 yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan.

Reformasi birokrasi difokuskan pada kolaborasi, kapabilitas, dan integritas dalam mendukung Visi Indonesia Emas 2045. Pelaksanaan evaluasi dan penguatan sumber daya manusia juga menjadi bagian penting dari strategi.

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2025 merupakan bagian dari implementasi kebijakan Reformasi Birokrasi Nasional yang diarahkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, akuntabel, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik. Pelaksanaan RB Tahun 2025 merupakan penyempurnaan kebijakan nasional yang telah berjalan sebelumnya dengan menguatkan Reformasi Birokrasi General dan penajaman Reformasi Birokrasi Tematik.

Dari sisi tata kelola, pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan mengalami peningkatan sejak tahun 2023 sampai dengan tahun 2024, hal tersebut menunjukkan penguatan koordinasi lintas unit kerja, peningkatan keterlibatan pimpinan, serta penguatan mekanisme monitoring dan evaluasi secara periodik. Hal ini turut mendukung pencapaian Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan yang berada pada kategori A sangat baik pada tahun 2024.

Selama Tahun 2025, Kementerian Perhubungan telah melaksanakan serangkaian kegiatan yang meliputi penyusunan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi, pembentukan Tim Reformasi Birokrasi, pengumpulan dan penyampaian data dukung, evaluasi Ex-Ante, evaluasi On Going Triwulan, serta penyusunan laporan akhir pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Untuk mengakomodasi kebijakan nasional terbaru, Kementerian Perhubungan juga telah melakukan penyesuaian Rencana Aksi Reformasi Birokrasi melalui penerbitan keputusan Sekretaris Jenderal.

Secara umum, pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2025 menunjukkan bahwa sebagian besar rencana aksi Reformasi Birokrasi General dan Tematik telah dilaksanakan sesuai target yang ditetapkan. Dukungan perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan program di masing-masing unit kerja turut memberikan kontribusi positif terhadap capaian kinerja Reformasi Birokrasi. Berdasarkan hasil evaluasi, pelaksanaan RB Tematik terbukti memberikan dampak terhadap beberapa prioritas nasional, antara lain pengentasan kemiskinan, peningkatan investasi, hilirisasi industri, peningkatan akses pelayanan kesehatan, dan penguatan ketahanan pangan.

2. Transformasi Digital Pemerintah

Transformasi digital kini menjadi salah satu pilar utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efisien, transparan, dan

responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Transformasi digital pemerintah ditetapkan sebagai salah satu strategi utama pengarusutamaan pembangunan nasional melalui Peraturan Presiden No. 12/2025 tentang RPJMN 2025-2029. Transformasi digital Pemerintah dilakukan dengan memanfaatkan fondasi yang sudah ada melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

3. Penguatan Manajemen ASN dan Sistem Merit

Dalam pembangunan jangka menengah 2025–2029, pemerintah berkomitmen memperkuat pembangunan sumber daya manusia (Prioritas Nasional 4), salah satunya dengan pengembangan Manajemen Talenta Nasional. Hal tersebut selaras dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang telah menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya dalam pengaturan Manajemen ASN dan penguatan pengawasan Sistem Merit. UU tersebut menegaskan bahwa pengelolaan ASN harus dilakukan secara terencana, objektif, dan berbasis kompetensi, kinerja, serta kebutuhan organisasi guna menghasilkan ASN yang profesional, berintegritas, adaptif, dan berdaya saing. Melalui Manajemen ASN yang mencakup perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pola karier yang adil dan transparan berbasis Sistem Merit, pembangunan kualitas ASN menjadi instrumen strategis dalam mendukung peningkatan kualitas SDM nasional.

4. Penataan Organisasi dan Ketatalaksanaan

Penataan organisasi wajib dilakukan oleh setiap instansi pemerintah sebagai bagian dari program Reformasi Birokrasi pemerintah demi mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik, meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, serta menumbuhkan kepercayaan publik. Kementerian Perhubungan telah melaksanakan penataan organisasi dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 4 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan.

Perubahan lingkungan internal dan eksternal menuntut lebih banyak peran Kementerian Perhubungan dalam menjalankan tugas sebagai penyelenggara urusan pemerintahan di bidang transportasi, sehingga diperlukan organisasi yang *agile* yang dapat memenuhi tuntutan tersebut. Salah satu cara dalam menciptakan organisasi yang *agile* adalah dilaksanakannya evaluasi kelembagaan Kementerian Perhubungan.

Hasil evaluasi kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2025, berdasarkan hasil pengisian kuesioner dan konsensus Tim Evaluasi Kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2025 memperoleh skor

sebesar **80,740**. Hasil evaluasi berada pada komposit P4, yang mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi masih diperlukan optimalisasi/peningkatan yang dilakukan melalui Tindakan rutin.

1.2.2. Isu Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Isu strategis yang menjadi permasalahan bidang sumber daya manusia dan organisasi pada perioda Renstra 2025-2029 dapat berasal dari 5 (lima) aspek, yaitu (i) Aspek Perencanaan Sumber Daya, (ii) Aspek Manajemen Talenta Sumber Daya Manusia, (iii) Aspek Karier Sumber Daya Manusia, (iv) Aspek Organisasi dan Tata Laksana, serta (v) Aspek Dukungan Manajemen.

1. Aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia

Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menyelenggarakan fungsi penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi perencanaan sumber daya manusia. Berikut ini merupakan isu yang menjadi permasalahan dalam menyelenggarakan fungsi tersebut, yaitu:

a. Penyusunan Analisis Beban Kerja (ABK) Pegawai Kementerian Perhubungan

- 1) Penyamaan persepsi serta peningkatan pemahaman dan kompetensi pengelola kepegawaian dalam proses pelaksanaan penyusunan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, serta Perhitungan Proyeksi Kebutuhan ASN di Lingkungan Kementerian Perhubungan.
- 2) Optimalisasi penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagai dasar perencanaan SDM yang efektif, efisien, dan sesuai prinsip meritokrasi.
- 3) Penguatan mekanisme pengumpulan dokumen hasil penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagai landasan konsistensi data, akurasi perencanaan, dan efektivitas manajemen SDM berbasis merit.
- 4) Perhitungan proyeksi kebutuhan ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan per periode 5 tahunan untuk memastikan ketersediaan, distribusi, dan kualitas aparatur yang selaras dengan dinamika pembangunan transportasi nasional serta prinsip meritokrasi.

- 5) Redistribusi SDM di lingkungan Kementerian Perhubungan dalam memastikan pemerataan kompetensi, efektivitas kinerja, dan optimalisasi pelayanan publik sesuai kebutuhan organisasi.
- 6) Evaluasi kesesuaian hasil penyusunan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, serta Perhitungan Proyeksi Kebutuhan ASN terhadap proses pelaksanaan pengadaan dan pengangkatan ASN serta redistribusi SDM di lingkungan Kementerian Perhubungan.

b. Penyusunan Formasi Pegawai Kementerian Perhubungan

- 1) Penyamaan persepsi serta peningkatan pemahaman dan kompetensi pengelola kepegawaian dalam proses pelaksanaan penyusunan formasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.
- 2) Penyusunan formasi CPNS Reguler, PPPK Reguler, CPNS lulusan Sekolah Kedinasan, serta kebutuhan Mahasiswa/Taruna Sekolah Kedinasan di lingkungan Kementerian Perhubungan untuk menjamin ketersediaan, kualitas, dan kesinambungan SDM transportasi yang adaptif terhadap tuntutan pembangunan nasional dan prinsip meritokrasi.
- 3) Evaluasi kesesuaian hasil penyusunan formasi terhadap proses pelaksanaan pengadaan dan pengangkatan ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan.

c. Seleksi Penerimaan, Pengangkatan, Penempatan, Orientasi ASN, serta Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan CASN

- 1) Keterisian formasi Pengadaan dan Pengangkatan ASN pada periode sebelumnya belum sepenuhnya mengisi kuota formasi yang telah ditetapkan.

d. Penyusunan dan pembaharuan serta penambahan kombinasi Naskah Soal Seleksi Kompetensi Bidang Transportasi di Database BKN

- 1) Pembaharuan Soal Seleksi Kompetensi Bidang Transportasi dalam penerimaan ASN secara berkala.

e. Pengelolaan Peta Jalan (Roadmap) SDM Kementerian Perhubungan

- 1) Peta Jalan (Roadmap) SDM Kementerian Perhubungan masih belum tersedia.

f. Pengolahan dan Pengelolaan Data Pegawai Kementerian Perhubungan

- 1) Integrasi dan validasi data SDM yang akurat, mutakhir, dan seragam lintas unit kerja untuk mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan berbasis data.
- 2) Peningkatan kualitas, kelengkapan, dan sinkronisasi data ASN secara nasional agar kebijakan manajemen ASN dapat diterapkan secara efektif, akurat, dan transparan.
- 3) Ketersediaan data SDM yang belum sepenuhnya terstandar, terpadu, dan terintegrasi dalam mendukung analisis, perencanaan, serta proyeksi kebutuhan SDM secara akurat dan komprehensif.
- 4) Penyusunan Buku Informasi dan Data ASN Kementerian Perhubungan berperan penting sebagai sumber data resmi yang akurat, terpadu, dan mudah diakses untuk mendukung perencanaan SDM, pengambilan keputusan, serta penguatan tata kelola kepegawaian yang transparan dan akuntabel.
- 5) Penyelesaian disparitas data pada Aplikasi SIASN BKN diperlukan untuk menjamin konsistensi, validitas, dan sinkronisasi data ASN yang menjadi landasan utama dalam manajemen ASN, perumusan kebijakan yang akurat dan terintegrasi, dan terwujudnya Satu Data ASN.
- 6) Penyajian Data SDM Kementerian Perhubungan diperlukan untuk menyediakan informasi sumber daya manusia yang akurat, komprehensif, dan mudah diakses sesuai dengan kebutuhan sebagai dasar pengambilan keputusan.
- 7) Perbaikan Data SDM dan penyelesaian disparitas data Kementerian Perhubungan diperlukan untuk meningkatkan akurasi, kelengkapan, dan keandalan informasi kepegawaian yang mendukung efektivitas manajemen SDM, pengambilan kebijakan berbasis data, serta penguatan tata kelola birokrasi.
- 8) Pengelolaan hak akses pada aplikasi SIK Kemenhub dan SIASN BKN berdasarkan perkembangan kewenangan unit kerja serta dinamika rotasi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan.
- 9) Pengelolaan *Document Management System* (DMS) pada Aplikasi SIASN BKN diperlukan untuk memastikan ketersediaan, keamanan, keteraturan, dan integritas dokumen kepegawaian sebagai dasar pelayanan administrasi ASN yang efisien, transparan, dan terdigitalisasi.
- 10) Penyamaan persepsi serta peningkatan pemahaman dan kompetensi pengelola data dalam proses Pengelolaan Data SDM pada Aplikasi SIK Kemenhub dan Aplikasi SIASN Kemenhub.
- 11) Peningkatan Kesadaran dan Pemahaman Pegawai Kemenhub tentang pentingnya pemenuhan kelengkapan data pada aplikasi SIK dan aplikasi SI-ASN serta dampaknya bagi pengembangan karier pegawai.

g. Pencegahan Korupsi melalui Pelaporan LHKPN dan Pengendalian Gratifikasi

- 1) Penguatan kepatuhan dan integritas aparatur melalui optimalisasi pelaporan LHKPN dan LHKAN sebagai instrumen transparansi serta akuntabilitas di lingkungan Kementerian Perhubungan.
- 2) Penguatan pengendalian gratifikasi di lingkungan Sekretariat Jenderal sebagai upaya membangun budaya integritas, transparansi, dan akuntabilitas birokrasi.

2. Aspek Manajemen Talenta Sumber Daya Manusia

Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menyelenggarakan fungsi penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi akuisisi, pengembangan kompetensi, peningkatan kualifikasi, retensi, pemantauan dan evaluasi manajemen talenta, serta pengelolaan manajemen kinerja sumber daya manusia. Berikut ini merupakan isu yang menjadi permasalahan dalam menyelenggarakan fungsi tersebut, yaitu:

a. Peningkatan Pengembangan Kompetensi Bagi Aparatur Perhubungan

- 1) Penyediaan dokumen rencana pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan.

b. Pengembangan Kompetensi Pegawai, Pembekalan dan Pelaksanaan Penyesuaian Ijazah dan Ujian Dinas, serta Pencantuman Gelar Akademik

- 1) Penyelenggaraan fasilitasi dan kerjasama program pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan dan jalur pelatihan (klasikal dan atau non klasikal).

c. Administrasi Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Jabatan Fungsional Non Transportasi di Lingkungan Kementerian Perhubungan

- 1) Pengembangan kompetensi dan dukungan administrasi Jabatan Fungsional Non Transportasi.

d. Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Perhubungan

- 1) Penyediaan dokumen pemetaan talenta.
- 2) Penyediaan dokumen rencana suksesi.
- 3) Pengelolaan data dan informasi di bidang manajemen talenta.

e. Akreditasi Asessment Center

f. Pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia

g. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Pegawai Tersusun Pemetaan Kinerja Pegawai

- 1) Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di bidang manajemen kinerja.
- 2) Pengelolaan data dan informasi di bidang manajemen kinerja sumber daya manusia.

h. Penyediaan naskah urgensi pembentukan Pusat Pengembangan Kompetensi ASN

3. Aspek Karier Sumber Daya Manusia

Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menyelenggarakan fungsi penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi pelaksanaan asesmen hasil akuisisi, penempatan talenta, manajemen karier, penugasan, layanan administrasi, kesejahteraan, disiplin, sumber daya manusia, serta sistem merit. Berikut ini merupakan isu yang menjadi permasalahan dalam menyelenggarakan fungsi tersebut, yaitu:

a. Pemberian Tanda Penghargaan Menteri Perhubungan

- 1) Belum optimalnya digitalisasi dan integrasi data penghargaan.
- 2) Kurangnya kepatuhan unit kerja dalam pengusulan penghargaan melalui Biro SDMO.
- 3) Kurangnya sosialisasi serta belum efektifnya monitoring dan evaluasi terkait mekanisme dan pelaksanaan pemberian penghargaan.

b. Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat, Administrasi Pensiun PNS, Layanan Administrasi Kepegawaian & Kesejahteraan Pegawai, Pemantapan Pembinaan dan Peningkatan Administrasi Kepegawaian, serta Pembekalan PNS menjelang Pensiun di lingkungan Kementerian Perhubungan

- 1) Kelengkapan administrasi dan usulan kesejahteraan, kepangkatan, dan pemberhentian belum optimal.

c. Sosialisasi dan Bimbingan Teknis Disiplin ASN (PNS & PPPK), Penegakan, dan Pemantauan implementasi serta konseling Ketentuan/aturan Disiplin

- 1) Disiplin ASN dan pemahaman regulasi belum konsisten.
- 2) Sosialisasi disiplin belum cukup terstruktur.

d. Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja, dan menyusun laporan rekapitulasi hasil penilaian kinerja seluruh pegawai Kementerian Perhubungan

- 1) Integrasi nilai IP ASN dan komponen sistem merit belum kuat.

e. Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Seleksi Pengisian Jabatan, dan Penempatan Talenta

- 1) Penyusunan Sistem Manajemen Karier ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan yang Berdasarkan Sistem Merit.

f. Assessment Proyeksi Jabatan

- 1) Penyusunan Database Penilaian Potensi dan Kompetensi/Assessment.

g. Sosialisasi dan Bimbingan Teknis terkait Mutasi PNS

- 1) Regulasi terkait Usulan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan.

h. Sosialisasi dan Pengembangan Aplikasi Usulan Mutasi dan Implementasi Aplikasi Sistem Mutasi BKN di lingkungan Kementerian Perhubungan

- 1) Belum Optimalnya digitalisasi pengusulan Data Mutasi pegawai.
- 2) Rekapitulasi Pelaporan Data Mutasi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan.

i. Sosialisasi Regulasi kebijakan Perpindahan dan Penugasan PPPK di lingkungan Kementerian Perhubungan

- 1) Belum tersedianya Regulasi terkait kebijakan Perpindahan atau Penugasan PPPK di lingkungan Kementerian Perhubungan.

4. Aspek Organisasi dan Tata Laksana

Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menyelenggarakan fungsi penyiapan pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana serta administrasi reformasi birokrasi. Berikut ini merupakan isu yang menjadi permasalahan dalam menyelenggarakan fungsi tersebut, yaitu:

a. Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Perhubungan

- 1) Peningkatan nilai RB dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang berdampak.

b. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan

- 1) Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan berdasarkan kebutuhan manajemen talenta.

c. Penyusunan peraturan bidang kepegawaian/SDM

- 1) Ketersediaan kebijakan terkait bidang Sumber Daya Manusia di lingkungan Kementerian Perhubungan.

d. Pelaksanaan evaluasi jabatan dan peta jabatan di lingkungan Kementerian Perhubungan

- 1) Evaluasi Jabatan dan peta jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan penataan kelembagaan.

e. Evaluasi dan penataan organisasi dan ketatalaksanaan

- 1) Struktur organisasi yang agile, efektif dan efisien.

5. Aspek Dukungan Manajemen

- a. Kebijakan pemerintah terkait efisiensi anggaran fluktuatif.
- b. Keterpaduan perencanaan dan penganggaran belum sepenuhnya optimal.
- c. Penguatan tata kelola kearsipan melalui standardisasi dan digitalisasi arsip untuk mendukung akuntabilitas, keamanan informasi, dan efektivitas layanan.
- d. Peningkatan kompetensi pengelola arsip serta optimalisasi sistem kearsipan elektronik sebagai bagian dari transformasi kerja digital biro.
- e. Penguatan standar layanan perkantoran yang profesional, responsif, dan berbasis teknologi untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi Biro SDMO.
- f. Peningkatan kualitas sarana prasarana dan mekanisme pengukuran layanan guna mendorong kepuasan pengguna layanan internal.

1.2.5 Peluang dan Tantangan serta Manajemen Risiko

Dalam pelaksanaan fungsi manajemen SDM dan kelembagaan selama periode perencanaan 2025–2029, Biro SDMO menghadapi berbagai peluang strategis yang dapat memperkuat tata kelola pemerintahan di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan. Kebijakan nasional

mengenai Reformasi Birokrasi Tematik, Sistem Merit, dan Manajemen Talenta Nasional menjadi peluang besar untuk menyelaraskan pengelolaan ASN dengan arah pembangunan nasional. Selain itu, akselerasi transformasi digital pemerintahan serta pengembangan Satu Data ASN membuka ruang penguatan integrasi data, efisiensi proses manajemen SDM, dan peningkatan kualitas pengambilan keputusan berbasis bukti. Perkembangan kebutuhan layanan transportasi juga mendorong peningkatan peran Jabatan Fungsional Tertentu (JFT), sehingga menjadi peluang bagi Kemenhub untuk mengoptimalkan kompetensi teknis pejabat fungsional. Di sisi lain, keberadaan BPSDMP sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan teknis transportasi menyediakan dukungan kuat untuk *upskilling* dan *reskilling* ASN, terutama dalam menghadapi era Society 5.0. Selain itu, arah kebijakan penyempurnaan kelembagaan pusat dan daerah memberikan kesempatan bagi Biro SDMO untuk mendorong organisasi yang semakin adaptif, efisien, dan responsif terhadap perubahan lingkungan strategis.

Namun demikian, berbagai tantangan juga perlu diantisipasi. Integrasi proses dalam manajemen talenta masih belum optimal sehingga pemetaan potensi, pengembangan karier, dan pemanfaatan talenta strategis belum berjalan secara menyeluruh. Penerapan sistem merit pun masih belum merata di seluruh unit kerja, dan kondisi ini berpengaruh pada objektivitas serta kualitas pengisian jabatan maupun penilaian kinerja ASN. Tantangan juga muncul dari sisi pengelolaan JFT, terutama terkait distribusi yang belum proporsional, pemahaman unit kerja terhadap mekanisme pembinaan yang belum homogen, serta belum sepenuhnya selarasnya standar kompetensi dengan kebutuhan tugas organisasi. Kapasitas Pusbin JFT dalam menyusun standar kompetensi, kurikulum teknis, serta kebijakan pembinaan lintas moda juga perlu diperkuat. Di sisi lain, Assessment Center menghadapi keterbatasan sumber daya asesor, metode asesmen yang belum sepenuhnya terdigitalisasi, dan integrasi data asesmen yang belum optimal. Tantangan semakin kompleks dengan adanya kesenjangan literasi digital ASN, padahal era Society 5.0 menuntut pegawai yang mampu memanfaatkan teknologi, big data, automasi, dan kecerdasan buatan. Dari perspektif kelembagaan, penataan organisasi harus menjawab dinamika beban kerja dan perubahan tugas serta tuntutan untuk menciptakan struktur yang ramping, tepat fungsi, dan adaptif. Keterbatasan integrasi data SDM dan kelembagaan juga menjadi hambatan bagi perencanaan berbasis analisis jabatan, beban kerja, dan kebutuhan strategis organisasi.

Untuk menghadapi peluang dan tantangan tersebut, diperlukan manajemen risiko yang komprehensif dan berkelanjutan. Risiko kegagalan implementasi manajemen talenta perlu dimitigasi melalui penguatan sistem informasi talenta, peningkatan kapasitas asesor, serta integrasi data kinerja,

kompetensi, dan kebutuhan jabatan. Risiko penerapan sistem merit yang tidak konsisten harus diatasi melalui penyusunan standar pengisian jabatan, audit meritokrasi berkala, serta penguatan pengawasan internal. Risiko ketidakoptimalan kinerja JFT dapat diminimalisir dengan penyempurnaan standar kompetensi fungsional, redistribusi jabatan berdasarkan analisis beban kerja, serta peningkatan pembinaan oleh Pusbin JFT dan pelatihan teknis melalui BPSDMP. Risiko rendahnya akurasi hasil Assessment Center harus dikelola dengan meningkatkan kapasitas asesor, digitalisasi metode asesmen, dan integrasi hasil asesmen dengan talent management system. Risiko kesenjangan kompetensi ASN dalam menghadapi era Society 5.0 dapat diatasi melalui program *upskilling* dan *reskilling*, penguatan kurikulum pelatihan berbasis teknologi, serta penetapan standar kompetensi digital. Sementara itu, risiko ketidakadaptifan kelembagaan perlu dimitigasi melalui evaluasi kelembagaan rutin, penyederhanaan proses bisnis, penyesuaian tugas dan fungsi, serta pembaruan regulasi kelembagaan secara berkala. Terakhir, risiko keterbatasan integrasi data SDM dan kelembagaan harus ditangani melalui pengembangan Satu Data SDM–Kelembagaan, pemutakhiran data secara berkala, dan penguatan tata kelola data. Secara keseluruhan, penguatan peluang, pengendalian tantangan, dan mitigasi risiko tersebut menjadi prasyarat penting bagi Biro SDMO untuk mewujudkan tata kelola SDM dan kelembagaan yang modern, profesional, adaptif, serta mampu mendukung transformasi sektor transportasi menuju Indonesia Emas 2045.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN & SASARAN

2.1. Visi

2.1.1 Visi Presiden Republik Indonesia

Dalam rangka melaksanakan dan mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045 yang tercantum dalam RPJPN Tahun 2025-2045, Presiden dan Wakil Presiden Periode 2025-2029 menetapkan Visi Presiden 2025-2029.

Gambar 2. 1 Visi Presiden dan Wakil Presiden 2024-2029



Adapun pengertian dari masing-masing frasa dalam visi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bersama: Prabowo dan Gibran mengajak putra putri terbaik bangsa dari semua latar belakang yang memiliki kesamaan tekad untuk bekerja sama;
- b. Indonesia Maju: Membangun bangsa dengan dasar fondasi kuat yang dibangun oleh kepemimpinan Presiden Joko Widodo;
- c. Menuju: Dengan tujuan yang jelas, yaitu Indonesia Emas;
- d. Indonesia Emas: Negara yang setara dengan negara maju di tahun 2045 atau lebih cepat.

Visi tersebut mengandung arti pembangunan memerlukan kerja sama seluruh putra-putri terbaik bangsa dengan kesamaan tekad berdasarkan fondasi yang telah dibangun oleh pemerintah sebelumnya untuk mewujudkan Indonesia setara negara maju di tahun 2045.

2.1.2 Visi Kementerian Perhubungan 2025-2029

Dalam mewujudkan visi pembangunan nasional dan visi Presiden dan Wakil Presiden 2024-2029, Kementerian Perhubungan memiliki peranan penting dan strategis dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang transportasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara sesuai Peraturan Presiden No. 173 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan.

Untuk menyelenggarakan pembangunan nasional sektor transportasi selama 5 tahun ke depan dalam rangka mewujudkan Visi Presiden dan Wakil Presiden menuju Indonesia Emas 2045 ditetapkan Visi Kementerian Perhubungan 2025-2029 yakni:

Gambar 2. 2 Visi Kementerian Perhubungan 2025-2029



Penjelasan:

- a. **Transportasi maju** merupakan pengejawantahan dari Visi Presiden dan Wakil Presiden 2025-2029 dalam RPJMN 2025-2029 (Perpres 12/2025) yakni “Bersama **Indonesia Maju** menuju Indonesia Emas 2045”. Transportasi maju artinya tersedianya jaringan dan layanan transportasi yang modern, handal, inklusif, berdaya saing dan memberikan nilai tambah secara berkelanjutan.
 - 1) Handal: tersedianya layanan transportasi yang aman, nyaman, selamat, tepat waktu, terpelihara, mencukupi kebutuhan, dan secara terpadu mampu mengkoneksikan seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI);
 - 2) Inklusif: tersedianya layanan transportasi yang adil dan merata serta dapat diakses oleh semua golongan masyarakat;
 - 3) Berdaya saing: tersedianya layanan transportasi yang efisien, terjangkau dan kompetitif, yang dilayani oleh penyedia jasa dan sumber daya manusia yang profesional, mandiri dan produktif, serta berdaya saing global;
 - 4) Memberikan nilai tambah: penyelenggaraan perhubungan mampu mendorong perwujudan kedaulatan, keamanan dan ketahanan nasional di segala bidang (ideologi, politik, ekonomi, lingkungan,

sosial, budaya, pertahanan dan keamanan) secara berkesinambungan dan berkelanjutan, serta berperan dalam pengembangan wilayah.

- b. **Indonesia Emas 2045** merupakan bentuk dukungan sektor transportasi terhadap visi pembangunan nasional jangka panjang dalam RPJPN 2025-2045 (UU 59/2024).

2.1.3 Visi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2025-2029

Dengan memperhatikan Visi Kementerian Perhubungan 2025-2029 yang telah disesuaikan dengan Visi RPJMN 2025-2029 (Perpres 12/2025), maka ditetapkan Visi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2025-2029 sesuai tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal yang tercantum dalam PM 4 Tahun 2025 yaitu:

Gambar 2. 3 Visi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2025-2029



Penjelasan mengenai Visi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2024-2029 yakni:

- a. **Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik** merupakan tujuan hasil yang sesuai dari penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian sesuai tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan (PM 4/2025).
- b. **Transportasi maju** mengambil dari Visi Kementerian Perhubungan merupakan pengejawantahan dari Visi Presiden dan Wakil Presiden 2025-2029 dalam RPJMN 2025-2029 (Perpres 12/2025) yakni “Bersama **Indonesia Maju** menuju Indonesia Emas 2045”. **Transportasi maju** artinya **tersedianya jaringan dan layanan transportasi yang modern, handal, inklusif, berdaya saing dan memberikan nilai tambah secara berkelanjutan**.
- c. **Indonesia Emas 2045** merupakan bentuk dukungan sektor transportasi terhadap visi pembangunan nasional jangka panjang dalam RPJPN 2025-2045 (UU 59/2024).

2.1.4 Visi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Gambar 2. 4 Visi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2025-2029



Komitmen Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sebagai unit strategis yang berperan dalam membangun fondasi tata kelola pemerintahan yang kuat melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kelembagaan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi kinerja. Tata kelola yang baik di bidang SDM dan kelembagaan sebagai terciptanya birokrasi yang efektif dan mampu mendukung penyelenggaraan transportasi nasional yang modern, aman, dan berkelanjutan.

- a. **Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Bidang SDM Dan Kelembagaan Yang Baik** mencerminkan fokus Biro SDMO dalam memastikan penerapan sistem merit, penguatan manajemen ASN, penataan organisasi dan tata laksana, serta pelaksanaan reformasi birokrasi yang konsisten dan berdampak. Melalui tata kelola yang transparan, terintegrasi, dan berbasis data, Biro SDMO berupaya menciptakan aparatur yang kompeten, berintegritas, serta organisasi yang adaptif terhadap dinamika perubahan.
- b. **Dalam Mendukung Terwujudnya Transportasi Maju** menegaskan bahwa penguatan SDM dan kelembagaan bukan merupakan tujuan akhir, melainkan sarana strategis untuk mendukung pencapaian visi Kementerian Perhubungan. SDM yang unggul dan organisasi yang efektif menjadi penggerak utama dalam peningkatan kualitas layanan transportasi, penguatan keselamatan dan konektivitas, serta penerapan inovasi dan teknologi di sektor transportasi.
- c. **Menuju Indonesia Emas 2045** menunjukkan orientasi jangka panjang visi Biro SDMO yang sejalan dengan arah pembangunan nasional. Biro SDMO berkomitmen menyiapkan SDM dan kelembagaan Kementerian Perhubungan yang berdaya saing, berkelanjutan, dan siap menghadapi tantangan global, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata bagi terwujudnya Indonesia sebagai negara maju pada tahun 2045.

Dengan visi ini, Biro SDMO menempatkan dirinya sebagai leading tata kelola pemerintahan di bidang SDM dan Organisasi, guna memastikan

keberlanjutan kinerja Kementerian Perhubungan dalam mewujudkan transportasi yang maju, andal, dan berorientasi pada kepentingan publik.

2.2. Misi

2.2.1. Misi Presiden dan Wakil Presiden 2025-2029

Visi Presiden dan Wakil Presiden akan dicapai dengan 8 misi yang disebut ASTA CITA. Perumusan ASTA CITA didasarkan pada semangat nasionalisme, patriotisme, dan kebangsaan yang tinggi, serta komitmen untuk melayani rakyat dengan sepenuh hati. ASTA CITA mencerminkan visi dan misi PRABOWO dan GIBRAN sebagai pemimpin bangsa yang ingin membawa Indonesia ke arah kemajuan, kesejahteraan dan kejayaan. Filosofi ASTA CITA mengajak seluruh rakyat Indonesia untuk bersatu, berjuang dan berkontribusi untuk mewujudkan ASTA CITA demi kemajuan Indonesia :

Gambar 2. 5 Delapan Misi (Asta Cita) Presiden 2025-2029



Gambar 2. 6 Asta Cita sebagai Prioritas Pembangunan (PN)



Lebih lanjut, RPJMN 2025-2029 menjadikan Astacita Presiden dan Wakil Presdien 2025-2029 sebagai Prioritas Nasional (PN) pembangunan jangka menengah untuk Tahun 2025-2029. Prioritas Nasional (PN) tersebut merupakan wujud implementasi langsung dari Asta Cita, dimana setiap Prioritas Nasional mencakup langkah-langkah strategis untuk mencapai keberhasilan pembangunan dalam periode 2025-2029. Pengejawantahan Astacita Presiden 2025-2029 menjadi Prioritas Nasional (PN) dalam RPJMN 2025-2029.

2.2.2. Misi Kementerian Perhubungan 2025-2029

Misi Kementerian Perhubungan 2025-2029 merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilakukan untuk mewujudkan dukungan bidang transportasi terhadap Visi Presiden dan Wakil Presiden 2025-2029 serta Visi Indonesia Emas 2045.

Dalam hal ini ditetapkan sebanyak 8 (delapan) Misi Kementerian Perhubungan Tahun 2025-2029 yang berkesesuaian secara langsung satu per satu dengan 8 (delapan) Misi Presiden dan Wakil Presiden 2025-2029 (Asta Cita), yakni:

1. Menyediakan transportasi yang inklusif dan berkeadilan sesuai standarpelayanan dan keselamatan;
2. Mewujudkan dukungan transportasi terhadap ketahanan dan kemandirian nasional melalui penguatan industri transportasi yg berbasis ekonomi hijau dan ekonomi biru;

3. Melanjutkan pengembangan infrastruktur transportasi yang merata dan terintegrasi secara kesisteman;
4. Memperkuat kualitas SDM transportasi dan penerapan kebijakan transportasi yang sesuai perkembangan teknologi, prinsip kesetaraan dan keberlanjutan;
5. Memperkuat konektivitas transportasi nasional untuk mendukung hilirisasi, industrialisasi, dan sektor-sektor ekonomi utama;
6. Membangun transportasi kewilayahan dan perkotaan yang terintegrasi dan terjangkau;
7. Melanjutkan transformasi tatakelola dalam penyelenggaraan transportasi nasional;
8. Mewujudkan transportasi ramah lingkungan dan berketahanan iklim.

2.2.3. Misi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2025-2029

Dengan memperhatikan Misi Kementerian Perhubungan 2025-2029 yang telah disesuaikan dengan Misi RPJMN 2025-2029, maka ditetapkan Misi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2025-2029 yakni:

Misi 1 berkaitan dengan upaya-upaya yang akan dilaksanakan sesuai tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal dalam upaya mendukung transformasi tata kelola Kementerian Perhubungan.

Misi 2 berkaitan dengan upaya-upaya yang akan dilaksanakan di internal Sekretariat Jenderal dalam rangka mewujudkan organisasi Sekretariat Jenderal yang Melesat (menekankan pada kecepatan, efisiensi dan dampak yang besar dalam memberikan dukungan administrasi sesuai target pencapaian, akuntabel dan memanfaatkan kemajuan teknologi).

Penjelasan mengenai Misi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2024-2029 yakni:

- a. **Misi 1** berkaitan dengan upaya-upaya yang akan dilaksanakan sesuai tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal dalam upaya mendukung transformasi tata kelola Kementerian Perhubungan.
- b. **Misi 2** berkaitan dengan upaya-upaya yang akan dilaksanakan di internal Sekretariat Jenderal dalam rangka mewujudkan organisasi Sekretariat Jenderal yang Melesat (menekankan pada kecepatan, efisiensi dan dampak yang besar dalam memberikan dukungan administrasi sesuai target pencapaian, akuntabel dan memanfaatkan kemajuan teknologi).

Transformasi Tata Kelola difokuskan pada perbaikan kelembagaan yang tepat fungsi, penyempurnaan fondasi penataan regulasi, pembentukan dan penguatan lembaga tunggal pengelola regulasi, peningkatan kualitas ASN berbasis merit, kebijakan pembangunan berbasis bukti, penerapan manajemen risiko perencanaan dan pengendalian pembangunan,

peningkatan pelayanan publik berbasis teknologi informasi. Transformasi Tata Kelola bertujuan untuk menciptakan lingkungan kelembagaan yang memungkinkan tercapainya regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif. Terkait hal tersebut, terdapat 11 (sebelas) isu strategis dalam upaya transformasi tata kelola.

2.2.4. Misi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2025-2029

Dengan memperhatikan Visi dan Misi Kementerian Perhubungan Tahun 2025–2029 serta Misi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan Tahun 2025–2029, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menetapkan misi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pembinaan serta dukungan administrasi di bidang sumber daya manusia dan kelembagaan. Misi Biro SDMO diarahkan untuk mendukung transformasi tata kelola pemerintahan melalui penguatan manajemen ASN berbasis sistem merit, penataan organisasi yang adaptif, serta peningkatan kualitas layanan dukungan manajemen yang profesional, akuntabel, dan berbasis teknologi.

Berdasarkan hal tersebut, Misi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025–2029 adalah sebagai berikut:

- 1. Meningkatkan kinerja layanan dukungan manajemen di bidang sumber daya manusia dan kelembagaan dalam mendukung transformasi tata kelola Kementerian Perhubungan.**

Misi ini difokuskan pada penguatan perencanaan kebutuhan ASN, manajemen talenta, pengembangan kompetensi, manajemen karier, serta penataan organisasi dan tata laksana yang berbasis sistem merit, akuntabilitas, dan kebijakan berbasis bukti, guna mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi.

- 2. Mewujudkan organisasi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang melayani secara efisien, bersinergi, akuntabel, dan berbasis teknologi.**

Misi ini diarahkan pada penguatan organisasi internal Biro SDMO melalui penyempurnaan proses bisnis, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung layanan administrasi SDM dan kelembagaan yang cepat, tepat, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan unit kerja dan pemangku kepentingan.

***) Transformasi Tata Kelola** difokuskan pada perbaikan kelembagaan yang tepat fungsi, penyempurnaan fondasi penataan regulasi, pembentukan dan

penguatan lembaga tunggal pengelola regulasi, peningkatan kualitas ASN berbasis merit, kebijakan pembangunan berbasis bukti, penerapan manajemen risiko perencanaan dan pengendalian pembangunan, peningkatan pelayanan publik berbasis teknologi informasi. Transformasi Tata Kelola bertujuan untuk menciptakan lingkungan kelembagaan yang memungkinkan tercapainya regulasi dan tata kelola yang berintegritas dan adaptif.

2.3. Tujuan

2.3.1. Tujuan Kementerian Perhubungan 2025-2029

Sebagai penjabaran Visi dan Misi Kementerian Perhubungan 2025-2029 dalam rangka mendukung pencapaian Prioritas Nasional (PN) RPJMN 2025-2029, ditetapkan 4 (empat) tujuan Kementerian Perhubungan untuk Tahun 2025-2029 yang dirumuskan dengan pendekatan *Balanced Scorecard (BSC)* di mana setiap tujuan merupakan representasi dari masing-masing perspektif, yakni:

- a. Terwujudnya nilai tambah transportasi dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan nasional dalam RPJMN 2025-2029 (T.0)
Tujuan pada Level *Stakeholders Perspectives (SP)* ini merepresentasikan externalities dari kinerja Kementerian Perhubungan, yang berkaitan dengan nilai tambah atau dukungan bidang transportasi terhadap pencapaian Prioritas Nasional (PN) dalam RPJMN 2025-2029.
- b. Terwujudnya transportasi nasional yang handal, inklusif, dan berdaya saing (T.1)
Tujuan pada Level *Customer Perspectives (CP)* ini merepresentasikan pelaksanaan Core Business sesuai tugas dan fungsi dari Kementerian Perhubungan dalam penyediaan layanan publik di bidang transportasi yang diharapkan handal, inklusif, dan berdaya saing.
- c. Terwujudnya kebijakan dan SDM transportasi yang berkualitas (T.2)
Tujuan pada Level *Internal Business Process Perspectives (IBP)* ini mewakili kualitas kegiatan dukungan teknis (technical support) yang dilakukan jajaran Kementerian Perhubungan dalam menjalankan bisnis proses perumusan dan pelaksanaan kebijakan

transportasi yang berkualitas yakni cepat, akurat, dan manfaat yang didukung oleh pemanfaatan teknologi yang tepat guna dan dioperasikan oleh SDM transportasi yang kompeten.

- d. Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang berintegritas dan adaptif di Lingkungan Kementerian Perhubungan (T.3)
Tujuan pada Level *Learning and Growth Perspectives (LG)* ini menggambarkan kualitas dukungan manajemen (management support) yang mampu disediakan Kementerian Perhubungan, yang berkaitan dengan tata kelola pemerintahan yang baik sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan pertanggungjawaban untuk mewujudkan good and clean governance di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Untuk mengukur tingkat keberhasilan Kementerian Perhubungan 2025-2029 dalam mencapai tujuan akan digunakan Indikator Tujuan seperti yang disampaikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 2. 1 Indikator Tujuan Kementerian Perhubungan 2025-2029

Level <i>Perspective</i>	Tujuan	Indikator dan Formulasi Perhitungan
<i>Stakeholder Perspective</i>	Tujuan 0 (T.0): Terwujudnya nilai tambah transportasi dalam mendukung pencapaian sasaran pembangunan nasional dalam RPJMN 2025-2029	Kinerja pada level <i>Stakeholder Perspective</i> diukur pada tingkatan nasional (RPJMN 2025-2029)
<i>Customer Perspective</i>	Tujuan 1 (T.1): Terwujudnya transportasi nasional yang handal, inklusif, dan berdaya saing	IKT.1 Capaian kinerja penyediaan layanan transportasi nasional (satuan %) Capaian Kinerja Penyediaan Layanan Transportasi Nasional (<i>CKLTN</i>) $CKLTN = (RRKTN/TRKTN + RTITN/TTITN + RIKMTN/TIKMTN + RTKTN/TTKTN)/4$ • <i>RRKTN</i> = Realisasi Rasio Konektivitas Transportasi Nasional • Nasional

Level Perspective	Tujuan	Indikator dan Formulasi Perhitungan
		• <i>TRKTN</i> = Target Rasio Konektivitas Transportasi Nasional • <i>RTITN</i> = Realisasi Tingkat Integrasi Transportasi Nasional • <i>TTITN</i> = Target Tingkat Integrasi Transportasi Nasional • <i>RIKMTN</i> = Realisasi IKM terhadap pelayanan publik sektor transportasi • <i>TIKMTN</i> = Target IKM terhadap pelayanan publik sektor transportasi • <i>RTKTN</i> = Realisasi Tingkat Keselamatan Transportasi Nasional • <i>TTKTN</i> = Target Tingkat Keselamatan Transportasi Nasional
Internal Business Perspectives	Tujuan 2 (T.2) Terwujudnya kebijakan dan SDM transportasi yang berkualitas	IKT.2 Capaian kinerja penyusunan rekomendasi kebijakan dan peningkatan SDM transportasi (satuan %) Capaian Kineja Penyusunan Rekomendasi Kebijakan dan Peningkatan SDM Transportasi (<i>CKKSTN</i>) $CKKSTN = (RIKRKT/TKRKT + RCtransportasi/ TCtransportasi))/2$ • <i>RIKRKT</i> = Realisasi Indeks Kualitas Rekomendasi Kebijakan Transportasi • <i>TKRKT</i> = Target Indeks Kualitas Rekomendasi Kebijakan Transportasi • <i>RCtransportasi</i> = Realisasi Peningkatan Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten • <i>TCtransportasi</i> = Target Peningkatan Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten

Level <i>Perspective</i>	Tujuan	Indikator dan Formulasi Perhitungan
<i>Learning and Growth Perspectives</i>	Tujuan 2 (T.2) Terwujudnya tata kelola Pemerintahan yang berintegritas dan adaptif di Lingkungan Kementerian Perhubungan	IKT.3 Capaian kinerja Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Perhubungan (satuan %) Capaian Kinerja Reformasi Birokrasi (RB) Kementerian Perhubungan (<i>CKRBKP</i>) <i>CKRBKP = (RIRBKP/TIRBKP)</i> • <i>RIRBKP</i> = Realisasi Indeks Reformasi Birokrasi (RB) • Kementerian Perhubungan • <i>TIRBKP</i> = Target Indeks Reformasi Birokrasi (RB) • Kementerian Perhubungan

2.3.2. Tujuan Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2025-2029

Sebagai penjabaran Visi dan Misi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2025-2029 dalam rangka mendukung pencapaian Prioritas Nasional (PN) RPJMN 2025-2029 dan pencapaian Kementerian Perhubungan, ditetapkan 3 (tiga) tujuan Sekretariat Jenderal 2025-2029 yang dirumuskan dengan pendekatan Balanced Scorecard (BSC) di mana setiap tujuan merupakan representasi dari masing-masing perspektif, yakni:

a. Terselenggaranya Penguatan Transformasi Tata Kelola dalam Mewujudkan Tata Kelola yang Berintegritas dan Adaptif (T.0)

Tujuan pada Level Stakeholders Perspectives (SP) ini merepresentasikan externalities dari kinerja Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan, yang berkaitan dengan transformasi tata kelola nilai tambah atau dukungan bidang transportasi terhadap pencapaian Prioritas Nasional (PN) dalam RPJMN 2025-2029 termasuk sasaran strategis Kementerian Perhubungan 2025-2029.

b. Optimalnya Dukungan Manajemen dan Teknis guna Mewujudkan Transformasi Tata Kelola Kementerian Perhubungan (T.1)

Tujuan pada Level *Customer Perspectives (CP)* ini merepresentasikan pelaksanaan *Core Business* sesuai tugas dan fungsi dari Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan dalam upaya mendukung transformasi tata kelola, dukungan teknis dan peningkatan kinerja

Kementerian Perhubungan.

c. **Terwujudnya Good Government di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan**

Tujuan pada Level Internal Business Process Perspectives (IBP) dan Learning and Growth Perspectives (LG) ini menggambarkan kualitas dukungan manajemen (management support) yang mampu disediakan Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan, yang berkaitan dengan tata kelola pemerintahan yang baik sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan pertanggungjawaban untuk mewujudkan organisasi Sekretariat Jenderal yang Melesat (menekankan pada kecepatan, efisiensi dan dampak yang besar dalam memberikan dukungan administrasi sesuai target pencapaian, akuntabel dan memanfaatkan kemajuan teknologi).

Tabel 2. 2 Indikator Kinerja Sekretariat Jenderal

Level <i>Perspective</i>	Tujuan	Indikator dan Formulasi Perhitungan
<i>Stakeholder Perspective</i>	Tujuan 0 (T.0): Terselenggaranya Penguatan Transformasi Tata Kelola dalam Mewujudkan Tata Kelola yang Berintegritas dan Adaptif (T.0)	Kinerja pada level <i>Stakeholder Perspective</i> diukur pada tingkatan Kementerian Perhubungan yaitu dukungan secara langsung terhadap indikator Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan dan dukungan secara tidak langsung pada indikator konektivitas dan integasi, pelayanan, keselamatan, kualitas rekomendasi kebijakan dan kompetensi SDM transportasi
<i>Customer Perspective</i>	Tujuan 1 (T.1): Optimalnya Dukungan Manajemen dan Teknis guna Mewujudkan Transformasi Tata Kelola Kementerian Perhubungan	IKT.1 Tingkat Capaian Kinerja Tata Kelola Pemerintahan Kementerian Perhubungan Tingkat Capaian Kinerja Tata Kelola Pemerintahan = (TCK-IKP1 + TCK-IKP2 + TCK-IKP3)/3 - TCK-IKP1 = Tingkat Pencapaian Kinerja Indeks Reformasi Hukum Kementerian Perhubungan - TCK-IKP2 = Tingkat Pencapaian Kinerja Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan - TCK-IKP3 = Tingkat Pencapaian Kinerja Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca Sektor Transportasi
<i>Internal Business Perspectives</i>	Tujuan 2 (T.2): Terwujudnya Good Government di lingkungan Sekretariat Kementerian Perhubungan	IKT.2 Tingkat Capaian Kinerja Dukungan Manajemen Sekretariat Jenderal Tingkat Capaian Kinerja Dukungan Manajemen Sekretariat Jenderal = Dukman-Setjen Dukman-Setjen = Tingkat Pencapaian Kinerja Tata Kelola Pemerintahan di Lingkungan Sekretariat Jenderal

2.3.3. Tujuan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2025-2029

Sebagai penjabaran Visi dan Misi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam mendukung pencapaian Tujuan Sekretariat Jenderal serta sasaran

strategis Kementerian Perhubungan Tahun 2025–2029, Biro SDMO menetapkan tujuan strategis yang dirumuskan dengan pendekatan Balanced Scorecard (BSC). Tujuan ini menggambarkan kontribusi Biro SDMO dalam memperkuat tata kelola pemerintahan, manajemen ASN, dan kelembagaan secara terintegrasi dan berkelanjutan.

1. Terwujudnya tata kelola sumber daya manusia dan organisasi yang berintegritas, adaptif, dan berbasis Sistem Merit di lingkungan Kementerian Perhubungan (*Stakeholder Perspectives-SP*)

Tujuan ini merepresentasikan kontribusi strategis Biro SDMO dalam mendukung transformasi tata kelola penyelenggaraan transportasi nasional melalui penguatan perencanaan SDM, penataan organisasi, serta penerapan sistem merit secara konsisten. Pengelolaan SDM dan organisasi diarahkan untuk memastikan tersedianya aparatur yang kompeten, profesional, dan berdaya saing guna mendukung pencapaian sasaran strategis Kementerian Perhubungan.

2. Optimalnya layanan dukungan manajemen dan teknis di bidang SDM dan organisasi dalam mendukung transformasi tata kelola Kementerian Perhubungan (*Customer Perspectives-CP*)

Tujuan ini menggambarkan kualitas layanan Biro SDMO sebagai penyedia dukungan manajemen kepada seluruh unit kerja, khususnya dalam perencanaan kebutuhan ASN, pengadaan dan penempatan, pengembangan kompetensi, manajemen karier, serta layanan administrasi kepegawaian. Layanan diarahkan agar semakin cepat, tepat, terstandar, dan berbasis data untuk mendukung efektivitas kinerja organisasi.

3. Terwujudnya tata kelola internal Biro SDMO yang efektif, efisien, dan berbasis teknologi informasi dalam mendukung reformasi birokrasi berkelanjutan (*Internal Business Process & Learning and Growth Perspectives – IBP & LG*)

Tujuan ini menggambarkan penguatan kapasitas internal Biro SDMO melalui penyempurnaan proses bisnis, digitalisasi sistem dan layanan SDM, peningkatan kualitas data, serta pengembangan kompetensi aparatur pengelola. Tata kelola internal diarahkan untuk menciptakan organisasi Biro SDMO yang melayani, akuntabel, kolaboratif, dan adaptif dalam mendukung agenda reformasi birokrasi dan organisasi Sekretariat Jenderal yang melesat.

2.4. Sasaran

2.4.1. Sasaran Pembangunan Nasional RPJMN 2025-2029

RPJMN Tahun 2025-2029 dilengkapi dengan sasaran pembangunan yang terukur. Sasaran pembangunan menggambarkan kondisi yang diharapkan dalam mencapai penurunan kemiskinan, peningkatan kualitas sumber daya

manusia, dan pertumbuhan ekonomi tinggi yang berkelanjutan. Kondisi yang diharapkan juga diperkuat dengan sasaran pada aspek politik luar negeri dan lingkungan. Pencapaian sasaran pembangunan nasional tahun 2025-2029 merupakan manifestasi dari penguatan transformasi menuju Indonesia Emas 2045. Sasaran utama pembangunan nasional dalam RPJMN 2025-2029 secara umum disampaikan pada **Gambar 2.6**, susunan sasaran tersebut berkesesuaian dan merupakan pelaksanaan dari sasaran pembangunan nasional dalam RPJPN 2025-2029.

Detail sasaran pembangunan dan indikator pada level Prioritas Nasional (PN) RPJMN 2025-2029 yang terkait langsung dengan tugas dan fungsi Kementerian Perhubungan disampaikan pada **Tabel 2.4**. Dalam RPJMN Tahun 2025-2029 terdapat sasaran dan indikator pada level Program Prioritas (PP), Kegiatan Prioritas (KP), dan Proyek Prioritas (Pro-P) yang ditugaskan kepada Kementerian Perhubungan sebagai

Tabel 2. 3 Sasaran Utama Pembangunan Nasional RPJMN Tahun 2025-2029

Sasaran Pembangunan Nasional

Representasi keberhasilan pembangunan tahun 2025-2029 tergambar pada pencapaian sasaran pembangunan nasional sebagai berikut.



Meningkatkan Pendapatan per Kapita menuju setara Negara Maju

- ✓ Pertumbuhan ekonomi dari **5,05 (2024)** menjadi **5,3 (2025)** dan menuju **8% (2029)**
- ✓ GNI per kapita meningkat dari **4.870 USD (2023)** menjadi **5.410 USD (2025)** dan **8.000 USD (2029)**
- ✓ Kontribusi PDB Maritim meningkat dari **7,9 % (2022)** menjadi **8,1% (2025)** dan **9,1% (2029)**
- ✓ Kontribusi PDB Manufaktur meningkat dari **18,67% (2023)** menjadi **20,8% (2025)** dan **21,9% (2029)**



Kepemimpinan dan Pengaruh di Dunia Internasional Meningkat

- ✓ *Global Power Index* meningkat dari peringkat **34 (2023)** menjadi peringkat **33 (2025)** dan peringkat **29 (2029)**



Kemiskinan Menurun dan Ketimpangan Berkurang

- ✓ Tingkat Kemiskinan turun dari **9,03% (Mar 2024)** menjadi **7,0-8% (2025)** dan **4,5-5,0% (2029)** serta kemiskinan ekstrem (2,15 PPP) hingga **<0,5% (2026)**
- ✓ Rasio gini turun dari **0,379 (Mar 2024)** menjadi **0,378-0,382 (2025)** dan **0,372-0,375 (2029)**
- ✓ Kontribusi PDRB KTI meningkat dari **20,9% (2023)** menjadi **21,4% (2025)** dan **22,4% (2029)**



Daya Saing Sumber Daya Manusia Meningkat

- ✓ Indeks Modal Manusia (IMM) meningkat dari **0,54 (2020)** menjadi **0,56 (2025)** dan **0,59 (2029)**



Intensitas emisi GRK menurun menuju net zero emission

- ✓ Penurunan intensitas emisi GRK dari **34,09% (2022)** menjadi **35,53% (2025)** dan **45,17% (2029)**
- ✓ Indeks kualitas lingkungan hidup meningkat dari **72,54 (2023)** menjadi **76,49 (2025)** dan **77,20 (2029)**

koordinator/pengampu maupun sebagai pendukung (detailnya dapat dilihat pada Lampiran II Perpres No 12 Tahun 2025 tentang RPJMN 2025-2029).

Tabel 2. 4 Sasaran dan Indikator Prioritas Nasional (PN) pada RPJMN 2025-2029

Prioritas Nasional (PN)	Sasaran PN	Indikator PN	Satuan	Baseline 2024	Target 2025	Target 2029
03-PN: Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim Industri di Sentra Produksi melalui Peran Aktif Koperasi	01- Terwujudnya pengembangan infrastruktur yang berkelanjutan	01-Stok Infrastruktur terhadap PDB	%	43,00 (2019)	46,50	48,50
04-PN: Memperkuat pembangunan SDM, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi, olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas	01- Terwujudnya pendidikan berkualitas yang merata	04-Persentase pekerja lulusan pendidikan menengah dan tinggi yang bekerja di bidang keahlian menengah dan tinggi	%	66,30 (2023)	66,78	67,66
05-PN: Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan Industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri	02- Terwujudnya peningkatan integrasi ekonomi domestik dan global	01-Biaya Logistik	% PDB	14,29 (2022)	13,52	12,50
07-PN: Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan	02- Terwujudnya birokrasi pemerintahan yang adaptif dan melayani	01-Indeks reformasi birokrasi nasional	Nilai	69,98	71,38	77,26

Adapun penjelasan atas identifikasi Sasaran dan Indikator Prioritas Nasional (PN) pada RPJMN 2025-2029 yang terkait Tugas dan Fungsi Kementerian Perhubungan adalah sebagai berikut:

- a. Sasaran pada PN3 dan PN5 terkait stok infrastruktur dan biaya logistik terkait dengan tugas Kementerian Perhubungan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang transportasi (Pasal 5 Perpres No 173 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan);
- b. Sasaran pada PN4 terkait pendidikan yang berkualitas terkait dengan fungsi Kementerian Perhubungan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia transportasi (Pasal 6 Butir f. Perpres No 173 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan);
- c. Sasaran pada PN7 terkait dengan reformasi birokrasi fungsi Kementerian Perhubungan dalam pemberian dukungan administrasi, pengelolaan BMN/Kekayaan Negara, dan pelaksanaan pengawasan di Lingkungan Kementerian Perhubungan (Pasal 6 Butir c., d., dan e. Perpres No 173 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan);

Dalam lampiran II dan Lampiran III terdapat sejumlah sasaran dan indikator pada level Program Prioritas (PP) dan Kegiatan Prioritas (KP) yang ditugaskan kepada Kementerian Perhubungan sebagai koordinator maupun pengampu dalam pencapaiannya, seperti yang dirangkum pada **Tabel 2.5**.

Tabel 2. 5 Matriks Kinerja Penugasan RPJMN 2025-2029 kepada Kementerian Perhubungan

Level	Indikator	Satuan	Baseline 2024	Target	
				2025	2029
Koordinator Pencapaian Indikator Program Prioritas					
PP 03.01	Jumlah perjalanan kereta api	juta perjalanan	0,86	0,92	1,03
PP 03.01	On time performance penerbangan	persen	72,46 (2023)	80	85
PP 03.01	Peningkatan volume angkutan laut (kumulatif angka dasar tahun 2022)	persen (kumulatif)	5,6 (2023)	10	24
PP 03.01	Jumlah penumpang angkutan kereta api	juta penumpang	501	519	601
PP 03.01	Volume angkutan penyeberangan	juta kendaraan	11,5 (2023)	11,60	12,20
PP 03.01	Jumlah penumpang angkutan perkotaan di 10 kota metropolitan	juta penumpang	685 (2023)	850	950
PP 03.01	Penurunan rasio fatalitas kecelakaan jalan	persen	53,68 (2023)	65	73
PP 03.01	Peningkatan pemenuhan SDM transportasi yang kompeten	persen	85,5 (2023)	85,0	87,0
Pengampu Pencapaian Indikator Kegiatan Prioritas					
KP 03.01.02	Panjang jalur KA yang beroperasi	km (kumulatif)	6.880 (2023)	6.928	6.985

Level	Indikator	Satuan	Baseline 2024	Target	
				2025	2029
KP 03.01.02	Jalur KA yang menggunakan persinyalan elektrik	persen	63 (2023)	65	70
KP 03.01.02	Kondisi jalur KA sesuai standar <i>Track Quality Index</i> (TQI) kategori 1 dan 2	persen	93,85 (2023)	94	98
KP 03.01.03	Pelabuhan yang ditingkatkan kapasitasnya (kumulatif angka dasar tahun 2020)	lokasi (kumulatif)	72	86	142
KP 03.01.03	Penumpang angkutan laut nonkomersil	ribu penumpang	1.444 (2023)	1.637	2.022
KP 03.01.03	Muatan barang angkutan laut nonkomersil	ton	660.664 (2023)	720.124	839.043
KP 03.01.03	Tingkat keandalan kenavigasian	persen	92,33 (2023)	94,84	95,57
KP 03.01.04	Bandara yang dibangun dan dikembangkan (kumulatif angka dasar tahun 2020)	lokasi (kumulatif)	100 (2023)	116	121
KP 03.01.04	Jumlah layanan nonkomersil angkutan udara penumpang dan kargo	layanan	261 (2023)	313	408
KP 03.01.04	Persentase kepatuhan keamanan penerbangan	persen	80,58 (2023)	77	81
KP 03.01.05	Pelabuhan penyeberangan yang beroperasi	lokasi (kumulatif)	230 (2023)	235	242
KP 03.01.05	Terminal penumpang Tipe A yang beroperasi	lokasi (kumulatif)	119 (2024)	121	124
KP 03.01.05	Lokasi rawan kecelakaan yang ditangani	lokasi	179 (2023)	534	574
KP 03.01.06	Pengembangan sistem angkutan umum massal perkotaan (kumulatif angka dasar tahun (2020)*	Kota (kumulatif)	6 (2023)	10	20
KP 03.01.06	Ketersediaan angkutan umum massal perkotaan berbasis jalan**	juta penumpang/ hari	1,4 (2023)	1,42	1,56
KP 03.01.06	Ketersediaan angkutan umum massal perkotaan berbasis rel**	juta penumpang/ hari	2,989 (2023)	2,825	2,836
KP 03.01.07	Tingkat lulusan SDM transportasi yang bersertifikat kompetensi	persen	92 (2023)	95,00	97,00
KP 03.01.07	Tingkat penyerapan lulusan pembentukan SDM transportasi	persen	85,1 (2023)	70	72

Level	Indikator	Satuan	Baseline 2024	Target	
				2025	2029
KP 05.03.01	Biaya transportasi logistik pada angkutan darat selain angkutan rel terhadap PDB***	persen	2,66	2,5	2,29
KP 05.03.01	Biaya transportasi logistik pada angkutan laut terhadap PDB***	persen	1,02	0,96	0,87
KP 05.03.01	Biaya transportasi logistik pada angkutan udara terhadap PDB***	persen	0,89	0,84	0,77
KP 05.03.01	Biaya transportasi logistik pada angkutan rel terhadap PDB***	persen	0,04	0,03	0,03
KP 05.03.01	Biaya transportasi logistik pada angkutan sungai danau dan penyeberangan terhadap PDB***	persen	0,1	0,09	0,08
KP 05.03.01	Jumlah pelabuhan utama yang memenuhi standar	lokasi (kumulatif)	6	7	12/ 07'
KP 05.03.01	Kinerja bongkar muat pada pelabuhan utama petikemas	box/ ship/ jam	21 (2023)	31 / 27,92	50 / 30,82
KP 05.03.01	Jumlah bandara primer/utama yang ditingkatkan kapasitasnya	lokasi (kumulatif)	3 (2023)	9	5
KP 05.03.01	Volume angkutan barang transportasi udara pada bandara primer/ utama	juta ton	1.391	1.419	1.536
KP 05.03.03	Indeks peningkatan SDM transportasi	Indeks	110,1	85,00	87,00

Sumber: Ditabelkan dari Perpres 12 Tahun 2025 tentang RPJMN 2025-2045

Keterangan:

- * Instansi penghasil Kementerian Perhubungan (Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Direktorat Jenderal Perkeretaapian) dan Pemda
- ** Instansi penghasil Kementerian PPN/Bappenas, karena melibatkan Pemerintah Daerah untuk SAUM yang sudah handover dan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah sejak awal.
- *** Diukur oleh Kementerian PPN/Bappenas dan Kemenko Ekonomi.

Untuk setiap indikator penugasan dari RPJMN 2025-2029 tersebut akan diturunkan ke setiap Unit Kerja Eselon I dan/atau Unit Kerja Eselon II sebagai pelaksana dari kegiatan terkait dengan indikator.

2.4.2. Sasaran Strategis Kementerian Perhubungan 2025-2029

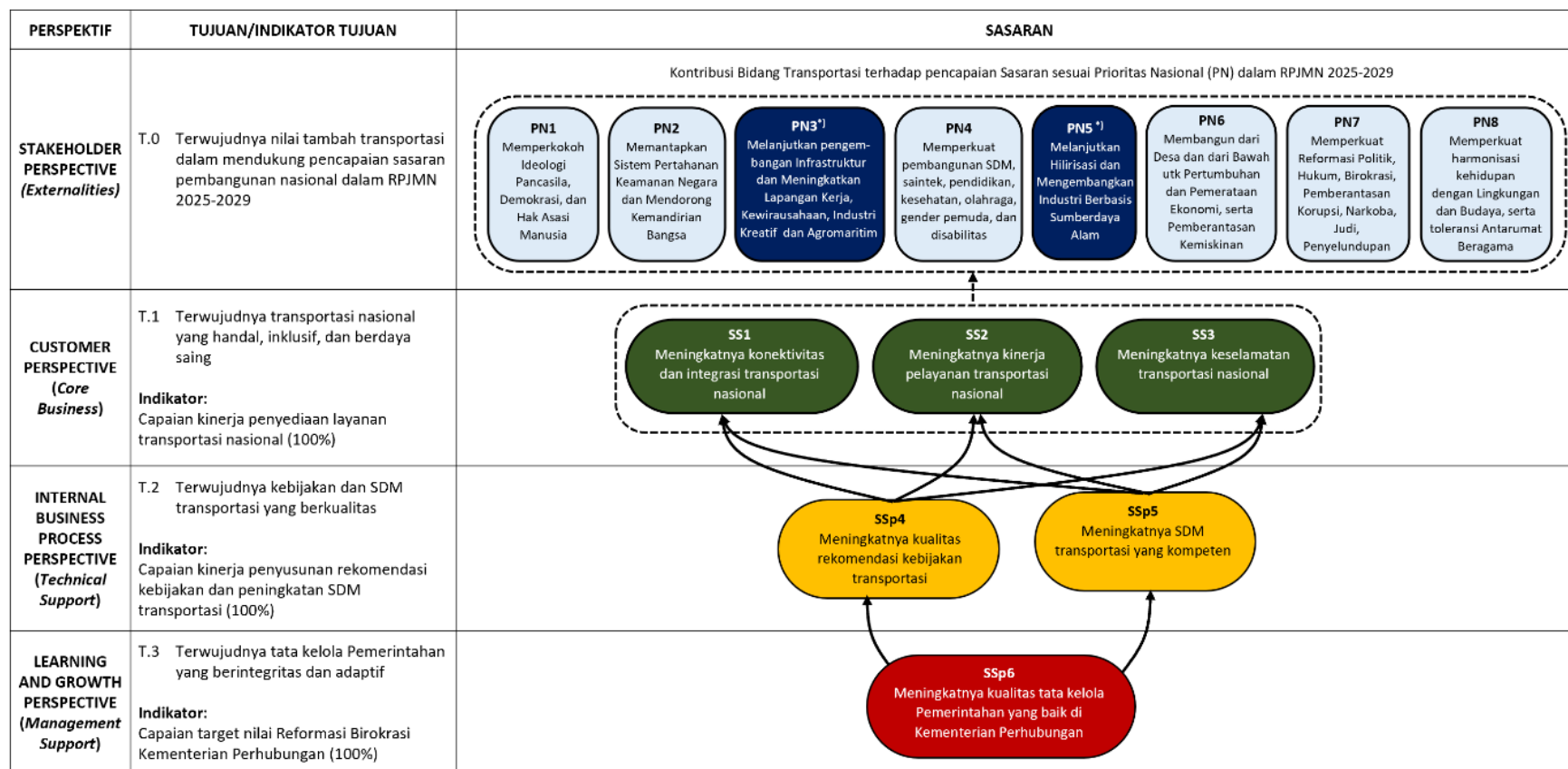
Sasaran Strategis (SS) Kementerian Perhubungan 2025-2029 ditetapkan sebagai bentuk dukungan terhadap pencapaian Sasaran Utama dan Sasaran dan Indikator Prioritas Nasional (PN) pada RPJMN 2025-2029 sesuai lingkup

tugas dan fungsi Kementerian Perhubungan dalam Perpres Nomor 173 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan.

Gambar 2.7 menjelaskan keterkaitan antara tujuan dengan sasaran strategis (SS) Kementerian Perhubungan, serta dukungannya terhadap Sasaran Utama dan sasaran serta indikator pada Prioritas Nasional (PN) pada RPJMN 2025-2029. Selain itu, sebagai bentuk komitmen Kementerian Perhubungan untuk mendukung pembangunan di segala bidang, maka dalam **Gambar 2.7** digambarkan bahwa selain mendukung pencapaian sasaran dan indikator pada PN3 dan PN5 yang secara langsung terdapat kontribusi dari *core business* Kementerian Perhubungan, serta dukungan terhadap sasaran dan indikator pada PN4 dan PN7 di mana terdapat kontribusi dari supporting system Kementerian Perhubungan, maka untuk PN1, PN2, PN6, dan PN8 akan terdapat sejumlah kegiatan pendukung yang dapat di-*tagging* sebagai dukungan Kementerian Perhubungan, khususnya dalam mendukung pembangunan yang inklusif, ketahanan nasional (khususnya pangan, dan energi), pembangunan industri transportasi laut, penyediaan layanan perintis dan subsidi angkutan perkotaan, serta pengembangan transportasi yang ramah lingkungan dan berketahanan iklim.

Struktur Sasaran Strategis (SS) Kementerian Perhubungan 2025-2029 disampaikan pada gambar. Struktur tersebut disusun dengan pendekatan *Balanced Scorecard* (BSC) yang secara komprehensif telah mengakomodir peran dari setiap Unit Eselon I di Kementerian Perhubungan beserta dengan seluruh program dan kegiatan pembangunan yang dilaksanakan.

Gambar 2. 7 Peta strategi (Strategy Map) Kementerian Perhubungan 2025-2029



*) Pada level Stakeholder (T.0) merupakan tujuan dan sasaran pada level Nasional (RPJMN 2025-2029) yang pengukurannya dikoordinasikan oleh Kemenko Bidang Perekonomian dan Kementerian PPN/Bappenas.

**) Pada PN3 dan PN5 terdapat penugasan langsung kepada Kementerian Perhubungan sebagai koordinator pencapaian Indikator Program Prioritas atau pengampu pencapaian Indikator Kegiatan Prioritas pada Lampiran III RPJMN 2025-2029.

Penjelasan terhadap struktur Sasaran Strategis (SS) Kementerian Perhubungan 2025-2029 dalam **Gambar 2.6** adalah sebagai berikut:

- a. Pada *Stakeholders Perspective* (SP) digambarkan dukungan Kementerian Perhubungan terhadap pencapaian Astacita Presiden (Prioritas Nasional) dalam RPJMN 2025-2029 yang merepresentasikan nilai tambah (*externalities*) bidang transportasi terhadap pengurangan emisi Gas Rumah Kaca, peningkatan stok infrastruktur, penurunan biaya logistik, peningkatan penyerapan SDM pendidikan tinggi, dan peningkatan kemajuan penerapan Reformasi Birokrasi.
- b. Pada *Customers Perspective* (CP) terdapat 3 (tiga) Sasaran Strategis (SS.1, SS.2, dan SS.3) mewakili kegiatan utama (*core business*) Kementerian Perhubungan sesuai tugas dan fungsi dalam Perpres No 173 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan, yakni: (1) konektivitas dan integrasi (2) pelayanan, dan (3) keselamatan transportasi. Ketiga sasaran strategis yang berada pada level CP ini merepresentasikan hasil kinerja (*outcome*) Kementerian Perhubungan dalam menyediakan pelayanan publik di bidang transportasi.
- c. Pada *Internal Business Perspective* (IBP) terdapat 2 (dua) Sasaran Strategis Pendukung (SSp.4 dan SSp.5) yang merupakan dukungan teknis (*technical support*) bagi penyediaan pelayanan publik di bidang transportasi (SS1, SS2 dan SS3 pada CP). Bisnis proses utama Kementerian Perhubungan berkaitan dengan teknis penyediaan layanan transportasi yang mencakup proses perumusan, penetapan, dan pelaksanaan penyusunan rekomendasi kebijakan transportasi yang berkualitas yang dijawantahkan melalui penyediaan sarana, prasarana, dan jaringan pelayanan sesuai standar teknis yang berlaku serta dioperasikan oleh SDM transportasi yang berkompeten.
- d. Pada *Learning and Growth Perspective* (LGP) terdapat 1 (satu) Sasaran Strategis Pendukung (SSp.6) yang merupakan dukungan manajemen (*manajemen support*) bagi jajaran Kementerian Perhubungan agar dapat melaksanakan bisnis proses secara optimal. Sasaran terkait dukungan manajemen ini mencakup kualitas pengelolaan ASN, keuangan, aset, data dan informasi, regulasi dan kelembagaan yang diukur melalui tingkat pelaksanaan Reformasi Birokrasi (*Good Governance*) di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Pada **Tabel 2.6** disampaikan Indikator Kinerja untuk setiap Sasaran Strategis (IKSS) Kementerian Perhubungan 2025-2029 berikut dengan formulasi perhitungannya. Penetapan IKSS tersebut sudah memperhatikan persyaratan SMART (*Specific, Measurable, Achivable, Realistic, Timebound*) dan sifatnya adalah *outcome* (*ultimate outcome* ataupun *intermediate outcome*) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PPN/Bappenas No 10 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga Tahun 2025-2029 dan Peraturan Menteri PAN dan RB No 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tabel 2. 6 Rumusan Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS) Kementerian Perhubungan 2025-2029

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA		SATUAN	FORMULASI PERHITUNGAN
SS.1	Meningkatnya Konektivitas Dan Integrasi Transportasi Nasional	IKSS.1.1	Rasio Konektivitas Transportasi Nasional	Rasio	Rasio Konektivitas Transportasi Nasional (RK_{TN}) $RK_{TN} = (RK_{TD} + RK_{KA} + RK_{TL} + RK_{TU})/4$ RK_{TD} = Rasio konektivitas transportasi darat RK_{KA} = Rasio konektivitas transportasi perkeretaapian RK_{TL} = Rasio konektivitas transportasi laut RK_{TU} = Rasio konektivitas transportasi udara
		IKSS.1.2	Tingkat Integrasi Transportasi Nasional	%	Tingkat integrasi transportasi nasional (TI_{TN}) $TI_{TN} = (TI_{TA} + TI_{TM} + TI_{TK})/3$ TI_{TA} = Tingkat integrasi transportasi antarmoda TI_{TM} = Tingkat integrasi transportasi multimoda TI_{TK} = Tingkat integrasi transportasi perkotaan
SS.2	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Transportasi Nasional	IKSS.2	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Terhadap Pelayanan Publik Sektor Transportasi	Indeks	Indeks kepuasan masyarakat (IKM) terhadap pelayanan publik sektor transportasi (IKM_{TN}) $IKM_{TN} = (IKM_{TD} + IKM_{KA} + IKM_{TL} + IKM_{TU} + IKM_{TAM})/5$ IKM_{TD} = IKM terhadap pelayanan publik Transportasi Darat IKM_{KA} = IKM terhadap pelayanan publik Transportasi Kereta Api IKM_{TL} = IKM terhadap pelayanan publik Transportasi Laut IKM_{TU} = IKM terhadap pelayanan publik Transportasi Udara IKM_{TAM} = IKM terhadap pelayanan publik Transportasi Antarmoda dan Multimoda IKM diukur melalui survei sesuai dengan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA		SATUAN	FORMULASI PERHITUNGAN
SS.3	Meningkatnya Keselamatan Transportasi Nasional	IKSS.3	Tingkat Keselamatan Transportasi Nasional	%	Tingkat keselamatan transportasi nasional (TK_{TN}) $TK_{TN} = (TK_{TD} + TK_{KA} + TK_{TL} + TK_{TU})/4$ TK_{TD} = Tingkat keselamatan transportasi darat TK_{KA} = Tingkat keselamatan transportasi perkeretaapian TK_{TL} = Tingkat keselamatan transportasi laut TK_{TU} = Tingkat keselamatan transportasi udara
SSp.4	Meningkatnya Kualitas Rekomendasi Kebijakan Transportasi	IKSSp.4	Indeks Kualitas Rekomendasi Kebijakan Transportasi	Indeks	Indeks Kualitas Rekomendasi Kebijakan Transportasi (IK_{RKT}) $IK_{RKT} = 50\% \text{ Efektivitas Rekomendasi Kebijakan} + 50\% \text{ Kemanfaatan Rekomendasi Kebijakan (t-1)}$
SSp.5	Meningkatnya SDM Transportasi Yang Kompeten	IKSSp.5	Indeks Peningkatan SDM Transportasi	Indeks	Indeks Peningkatan SDM Transportasi (Ctransportasi) $C_{transportasi} = C_{vokasi} * 40\% + C_{kompetensi} * 60\%$ C_{vokasi} = Persentase penyerapan lulusan diklat pembentukan transportasi C_{kompetensi} = Persentase lulusan diklat transportasi yang bersertifikat kompetensi
SSp.6	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Di Kementerian Perhubungan	IKSSp.6	Indeks Rb Kementerian Perhubungan	Indeks	Nilai Indeks RB atas kinerja organisasi Kementerian Perhubungan yang diukur oleh Kementerian PAN-RB

2.4.3. Sasaran Program dan Indikator Kinerja Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2025-2029

2.4.3.1. Sasaran Program dan Indikator Kinerja Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2025-2029

Sesuai dengan PM 4 Tahun 2025, tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan, selain memberikan layanan dukungan manajemen dan teknis ke seluruh unit kerja Kementerian Perhubungan, juga

melaksanakan layanan dukungan manajemen di lingkungan internal Sekretariat Jenderal. Artinya Sekretariat Jenderal perlu meningkatkan kinerja dukungan manajemen internal dalam rangka mewujudkan organisasi Sekretariat Jenderal yang melayani dengan efisien bersinergi secara akuntabel berbasis teknologi (sesuai Misi 2 Sekretariat Jenderal 2025-2029), agar dapat memberikan peningkatan kinerja layanan dukungan manajemen dan teknis dalam mendukung Transformasi Tata Kelola Kementerian Perhubungan (terwujud Misi 1 Sekretariat Jenderal 2025-2029).

Sebagaimana sudah dijelaskan di atas, Sasaran Program (SP) Sekretariat Jenderal 2025-2029 berada pada level *Customer Perfective* yang dilaksanakan untuk mewujudkan peningkatan kinerja layanan dukungan manajemen dan teknis dalam mendukung transformasi tata kelola Kementerian Perhubungan (sesuai Misi 1 Sekretariat Jenderal 2025-2029) dan berada pada level *Internal Business Perspectives* dan *Learning and Growth Perspectives* yang dilaksanakan untuk mewujudkan organisasi Sekretariat Jenderal yang melayani dengan efisien bersinergi secara akuntabel berbasis teknologi (sesuai Misi 2 Sekretariat Jenderal 2025-2029).

Tabel 2. 7 Tujuan dan Sasaran Program Sekretariat Jenderal 2025-2029

Level Perspective	Tujuan	Sasaran Program (SP)
<i>Stakeholder Perspective</i>	Tujuan 0 (T.0): Terselenggaranya Penguatan Transformasi Tata Kelola dalam mewujudkan tata kelola yang berintegritas dan adaptif	a. Prioritas Nasional sesuai RPJMN 2025-2029 b. Sasaran Strategis (SS) Kementerian Perhubungan 2025-2029
<i>Customer Perspective</i>	Tujuan 1 (T.1) Optimalnya Dukungan Manajemen dan Teknis guna Mewujudkan Transformasi Tata Kelola Kementerian Perhubungan	a. Sasaran Program 1 (SP.1) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum Sekretariat Jenderal b. Sasaran Program 2 (SP.2) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Sekretariat Jenderal c. Sasaran Program 3 (SP.3) Meningkatnya Kualitas Transportasi yang Berkelanjutan Sekretariat Jenderal
<i>Internal Business Perspectives</i>	Tujuan 2 (T.2) Terwujudnya <i>Good Government</i> di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan	a. Sasaran Program 2 (SP.2) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Sekretariat Jenderal
<i>Learning and Growth Perspectives</i>		

Berikut disampaikan penjelasan masing-masing Sasaran Program sebagai berikut:

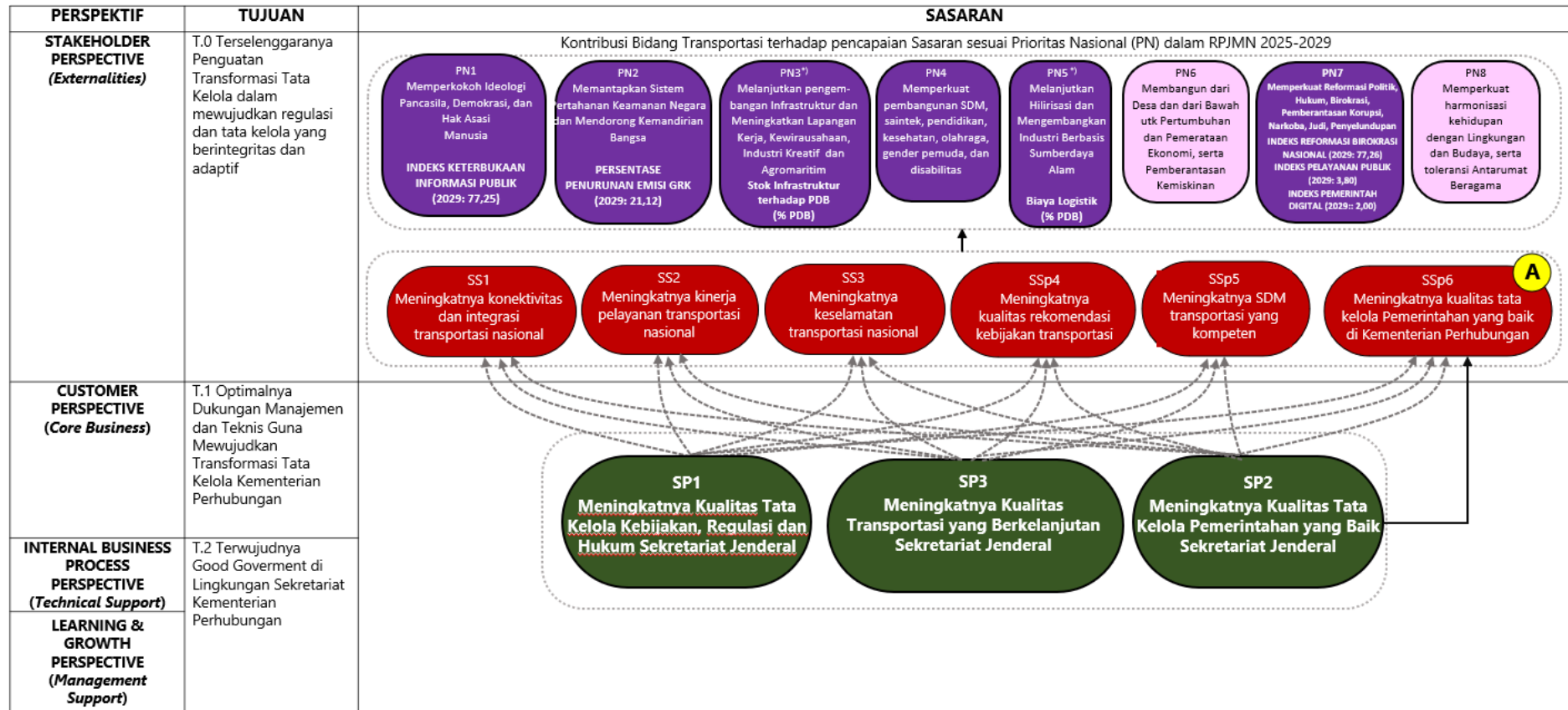
- a. Sasaran Program 1 (SP1), Sasaran Program 2 (SP2) dan Sasaran Program 3 (SP3) merupakan sasaran untuk mewujudkan tujuan pada tingkatan *Customer Perspectives* yang berkaitan dengan perwujudan peningkatan kinerja layanan dukungan manajemen dan teknis dalam mendukung transformasi tata kelola Kementerian Perhubungan.
 - 1) Sasaran Program 1 (SP1) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum Sekretariat Jenderal mempunyai Indikator Kinerja Program (IKP1) Indeks Reformasi Hukum Kementerian Perhubungan dengan pengampu Biro Hukum;
 - 2) Sasaran Program 2 (SP2) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik mempunyai Indikator Kinerja Program (IKP2) Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan yang juga merupakan Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSp) Kementerian Perhubungan dengan pengampu Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Dimana dalam IKP2 terdapat kontribusi dari seluruh Unit Kerja Eselon II di lingkungan Sekretariat Jenderal guna mendukung Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan;
 - 3) Sasaran Program 3 (SP3) Meningkatnya Kualitas Transportasi yang Berkelanjutan mempunyai Indikator Kinerja Program (IKP3) Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca Sektor Transportasi dengan pengampu Pusat Pengelolaan Transportasi Berkelanjutan (PPTB) dimana IKP tersebut merupakan target nasional yang terdapat dalam RPJMN .
- b. Indikator Kinerja Program (IKP) Sekretariat Jenderal adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan keberhasilan pencapaian Sasaran Program sesuai tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal. Penetapan IKP tersebut sudah memperhatikan persyaratan SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Timebound*) dan sifatnya adalah *outcome* (*ultimate outcome* ataupun *intermediate outcome*) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden RI No 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga dan Peraturan Menteri PAN dan RB No 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tabel 2. 8 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Program Sekretariat Jenderal Tahun 2025-2029

SASARAN STRATEGIS PENDUKUNG (SSp)	SASARAN PROGRAM (SP)		INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKP)		SATUAN	FORMULASI PERHITUNGAN
SSp 6 Meningkatnya kualitas tata kelola Pemerintahan yang baik di Kementerian Perhubungan	SP1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum Sekretariat Jenderal	IKP1.1	Indeks Reformasi Hukum Kementerian Perhubungan	Indeks	Variabel Indeks Reformasi Hukum
	SP2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Sekretariat Jenderal	IKP2.1	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan	Indeks	Nilai Indeks RB atas kinerja organisasi Kementerian Perhubungan yang diukur oleh Kementerian PAN-RB
	SP3	Meningkatnya Kualitas Transportasi yang Berkelanjutan Sekretariat Jenderal	IKP3.1	Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca Sektor Transportasi	Juta Ton CO2	Total Penurunan Emisi GRK Transportasi

2.4.3.2. Cascading Peta Strategis Rencana Strategis Sekretariat Jenderal 2025-2029

Gambar 2. 8 Peta Strategis Sekretariat Jenderal 2025 - 2029



Keterangan: — Sasaran Program mendukung langsung SSp6
 Sasaran Program mendukung tidak langsung SS1, SS2, SS3, SSp4, SSp5

A SSp6 diturunkan ke Sasaran Program (SP) Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan

Dalam menetapkan peta strategis (*strategy map*) Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan Tahun 2025-2029 dilakukan berdasarkan penurunan/*cascading* dari peta strategis Kementerian Perhubungan Tahun 2025-2029.

Tabel 2. 9 Indikator Kinerja Program Sekretariat Jenderal 2025-2029

Sasaran Program (SP)	Indikator Kinerja Program (IKP)	Formulasi Perhitungan	Keterangan/Meta Data	Pengampu
SP1 Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum	IKP1 Indeks Reformasi Hukum Kementerian Perhubungan	IKP1 = Variabel Indeks Reformasi Hukum (Tingkat koordinasi Kementerian Hukum untuk melakukan harmonisasi regulasi/memperkuat koordinasi untuk melakukan harmonisasi regulasi + Kompetensi Aparatur Sipil Negara sebagai perancang peraturan perundang-undangan (<i>legal drafter</i>) pusat pusat yang berkualitas + Kualitas re-regulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil revidu + Penataan Database Peraturan Perundang-undangan)	• Tingkat koordinasi Kementerian Hukum untuk melakukan harmonisasi regulasi/memperkuat koordinasi untuk melakukan harmonisasi regulasi * 25% • Kompetensi Aparatur Sipil Negara sebagai perancang peraturan perundang-undangan (<i>legal drafter</i>) pusat pusat yang berkualitas * 25% • Kualitas re-regulasi atau deregulasi berbagai peraturan perundang-undangan berdasarkan hasil revidu * 30% • Penataan Database Peraturan Perundang-undangan * 20%	Biro Hukum
SP2 Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Sekretariat Jenderal	IKP2 Indeks RB Kementerian Perhubungan	IKP2 = Nilai Indeks RB atas kinerja organisasi Kementerian Perhubungan yang diukur oleh Kementerian PAN-RB	• Reformasi Birokrasi General memotret kemajuan RB K/L berdasarkan pada Upaya perbaikan masalah hulu atau masalah-masalah umum yang terjadi di internal birokrasi yang saat ini terbagi menjadi beberapa indeks/nilai dan menjadi kewenangan unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan yang ditunjuk sebagai Koordinator Kegiatan Utama; • Pelaksanaan RB Tematik lebih menekankan pada Upaya yang bersifat terobosan atau inovasi dalam mengatasi berbagai masalah tata kelola yang terjadi sesuai dengan tema prioritas yang telah ditetapkan, yang dalam pelaksanaan evaluasi RB tematik lebih ke arah program unggulan yang akan dilaksanakan K/L dan untuk Kementerian Perhubungan sendiri difokuskan pada program kerja pada sub sektor yaitu Ditjen Hubdat, Ditjen Hubla, Ditjen Hubud, Ditjen Perkeretaapian, BPSDMP, Ditjen Intram; • Adapun penilaian tersebut dilaksanakan oleh K/L sesuai dengan kewenangannya dengan berkoordinasi langsung dengan masing-masing unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan.	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi
SP3 Meningkatnya Kualitas Transportasi yang Berkelanjutan	IKP3 Penurunan Emisi Gas Rumah Kaca Sektor Transportasi	IKP3 = Total Penurunan Emisi GRK Transportasi (Penurunan Emisi GRK Sub Sektor Darat + Penurunan Emisi GRK Sub Sektor Laut + Penurunan Emisi GRK Sub Sektor Udara + Penurunan Emisi GRK Sub Sektor Perkeretaapian)	Secara umum metodologi sesuai dengan IPCC 2006, perhitungan emisi GRK sektor transportasi merupakan selisih dari jumlah emisi yang dihasilkan dari aktivitas transportasi eksisting dikurangi jumlah emisi yang dihasilkan dari aktifitas mitigasi, secara matematis yaitu: • Emisi GRK = Konsumsi Energi x Faktor Emisi • Penurunan Emisi GRK = Emisi Baseline - emisi Aksi Mitigasi	Pusat Pengelolaan Transportasi Berkelanjutan

Sasaran Program (SP)	Indikator Kinerja Program (IKP)	Formulasi Perhitungan	Keterangan/Meta Data	Pengampu
Sekretariat Jenderal			- Total Penurunan Emisi GRK Transportasi = Penurunan Emisi GRK Sub Sektor Darat + Penurunan Emisi GRK Sub Sektor Laut + Penurunan Emisi GRK Sub Sektor Udara + Penurunan Emisi GRK Sub Sektor Perkeretaapian - Persentase Penurunan Emisi GRK (%) = (Total Penurunan Emisi GRK Tahun x / Target Penurunan Emisi GRK Tahun akhir periode)* 100% Catatan : pelaporan dapat dilakukan tahun N-1 sesuai dengan ketersediaan data monitoring	

2.4.3.3. Indikasi Risiko Pencapaian Sasaran Program (SP) Sekretariat Jenderal

Berdasarkan atas hasil identifikasi potensi dan permasalahan pada Sub Bab 1.2 sebelumnya, terdapat beberapa indikasi potensi adanya risiko terhadap pencapaian target kinerja pada masing-masing Sasaran Program (SP) Sekretariat Jenderal yang perlu dirumuskan langkah-langkah manajemen risiko untuk mengantisipasinya.

Tabel 2. 10 Daftar Indikasi Risiko Pencapaian setiap Sasaran Program (SP) Sekretariat Jenderal 2025-2029

No	Sasaran Program (SP)	Indikasi Risiko
1	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum	a. Perlunya peningkatan relevansi dan efektivitas regulasi penyelenggaraan bidang transportasi sesuai perkembangan teknologi dan tantangan pembangunan ke depan; b. Tidak tercapai target regulasi sektor transportasi yang ditetapkan.
2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	a. Kurangnya akuntabilitas dalam manajemen kinerja di lingkungan Kementerian Perhubungan; b. Manajemen sumberdaya manusia yang belum berjalan sepenuhnya berbasis sistem merit; c. Belum optimalnya kelembagaan Biro Kementerian Perhubungan dalam memberikan dukungan manajemen dalam mewujudkan transformasi tata kelola Kementerian Perhubungan; d. Belum optimalnya Indeks Profesional ASN; e. Tidak tercapainya Nilai Kinerja Anggaran; f. Banyaknya temuan dan rekomendasi BPK; g. Pengelolaan Satuan Kerja BLU yang belum optimal dalam penyediaan layanan dan capaian penerimaan belum sesuai dengan target yang ditetapkan; h. Perlunya peningkatan relevansi dan efektivitas regulasi penyelenggaraan bidang transportasi sesuai perkembangan teknologi dan tantangan pembangunan ke depan; i. Tidak tercapai target regulasi sektor transportasi yang ditetapkan; j. Kurang optimanya pengelolaan Barang Milik Negara (BMN); k. Belum optimalnya layanan pengadaan; l. Kurangnya antisipasi dalam volume penambahan arsip dimasa lalu sehingga menyebabkan persediaan tempat yang terus berkurang atau bahkan arsip tidak dapat tertampung lagi; m. Sistem monitoring dan evaluasi opini publik masih berdasarkan pemberitaan media

		arusutama serta perbincangan media sosial, belum berdasarkan survey persepsi publik sehingga kurang merepresentasikan persepsi publik; n. Belum optimalnya pengelolaan informasi publik (PPID); o. Belum terkelolanya informasi secara optimal sehingga menghambat dalam pengolahan materi komunikasi publik; p. Kurang optimalnya pengelolaan data dan teknologi informasi dalam mendukung digitalisasi pemerintahan di bidang transportasi; q. Belum optimalnya pelaksanaan kerjasama dalam negeri, luar negeri dan ratifikasi di sektor transportasi; r. Belum terpenuhinya kebutuhan jabatan fungsional transportasi; s. Rendahnya pemanfaatan potensi pendanaan alternatif serta peran swasta dan pemda dalam investasi di bidang transportasi; t. Belum optimal pelaksanaan investigasi kecelakaan transportasi; u. Penyelesaian laporan hasil investigasi kecelakaan transportasi yang belum seluruhnya terselesaikan; v. Rekomendasi yang telah diterbitkan oleh KNKT kurang mendapat perhatian, lambat dalam memberikan respon tanggapan dan tidak ada laporan tindak lanjut rekomendasi dari instansi terkait; w. Belum optimal pelaksanaan sidang pemeriksaan lanjutan kecelakaan kapal; x. Hasil keputusan sidang yang belum ditindaklanjuti ; y. Belum optimalnya peran Mahkamah Pelayaran dalam mewujudkan penegakan hukum pelayaran yang berkeadilan, transparan dan berstandar internasional dalam upaya memperkuat sistem keselamatan pelayaran nasional menuju transportasi laut yang selamat, modern dan berdaya saing global.
3	Meningkatnya Kualitas Transportasi yang Berkelanjutan	a. Aspek transportasi berkelanjutan belum terintegrasikan dalam penyusunan rencana induk (master plan) prasarana dan sarana transportasi yang dilakukan masing-masing subsektor dan kebijakan terkait lainnya; b. Belum optimalnya perumusan kebijakan transportasi terhadap upaya konservasi energi, pemanfaatan energi baru terbarukan dan upaya mitigasi dan adaptasi perubahan iklim di sektor transportasi.

2.4.4.Sasaran Program dan Indikator Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2025-2029

2.4.4.1. Sasaran Program dan Indikator Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2025-2029

Sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 4 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di bidang sumber daya manusia, penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan. Dalam konteks pelaksanaan tugas tersebut, Biro SDMO tidak hanya memberikan layanan dukungan manajemen kepada seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan, tetapi juga berperan dalam memperkuat dukungan manajemen internal di lingkungan Sekretariat Jenderal.

Sejalan dengan Visi, Misi, serta peran strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam mendukung tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal, sasaran kegiatan Biro SDMO Tahun 2025–2029 dirumuskan untuk memastikan terwujudnya peningkatan kinerja dukungan manajemen di bidang sumber daya manusia dan kelembagaan, serta penguatan tata kelola internal biro yang profesional, akuntabel, dan berbasis teknologi.

Sasaran kegiatan Biro SDMO merupakan penjabaran dari Misi Biro SDMO yang diselaraskan dengan Misi Sekretariat Jenderal, khususnya dalam mendukung transformasi tata kelola Kementerian Perhubungan dan mewujudkan organisasi Sekretariat Jenderal yang melayani secara efisien dan adaptif. Sasaran kegiatan ini sekaligus menjadi dasar dalam penetapan indikator kinerja, perumusan program, dan penyusunan kegiatan Biro SDMO selama periode Renstra.

Sebagaimana Sasaran Program Sekretariat Jenderal yang dirumuskan dengan pendekatan *Balanced Scorecard*, sasaran kegiatan Biro SDMO juga diarahkan pada dua fokus utama. Pertama, sasaran yang berada pada level *Customer Perspectives* untuk mendukung peningkatan kinerja layanan dukungan manajemen bidang sumber daya manusia dan kelembagaan dalam mendukung transformasi tata kelola Kementerian Perhubungan. Kedua, sasaran yang berada pada level *Internal Business Process Perspectives* dan *Learning and Growth Perspectives* yang diarahkan untuk memperkuat tata kelola internal Biro SDMO agar mampu memberikan layanan yang efisien, akuntabel, dan berkelanjutan.

Tabel 2. 11 Sasaran dan Indikator Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

No	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA		SATUAN
1	2	3		4
SK 1	Meningkatnya Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam Mendukung Tata Kelola Pemerintahan Kementerian Perhubungan	IKK 1	Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan	Nilai
		IKK 2	Indeks Sistem Merit Kementerian Perhubungan	Nilai
		IKK 3	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan	Nilai
SK 2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di Lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	IKK 4	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Nilai
		IKK 5	Nilai AKIP Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Nilai
		IKK 6	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Nilai
		IKK 7	Terselenggaranya Layanan Perkantoran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Nilai

Dalam kerangka tersebut, Biro SDMO menetapkan dua sasaran kegiatan. **Sasaran pertama** diarahkan pada meningkatnya kinerja Biro Sumber Daya

Manusia dan Organisasi dalam mendukung tata kelola pemerintahan Kementerian Perhubungan, yang diukur melalui Indeks Kelembagaan, Indeks Sistem Merit, dan Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan. Sasaran ini merefleksikan kontribusi Biro SDMO terhadap penguatan tata kelola, profesionalisme ASN, serta efektivitas kelembagaan di tingkat Kementerian.

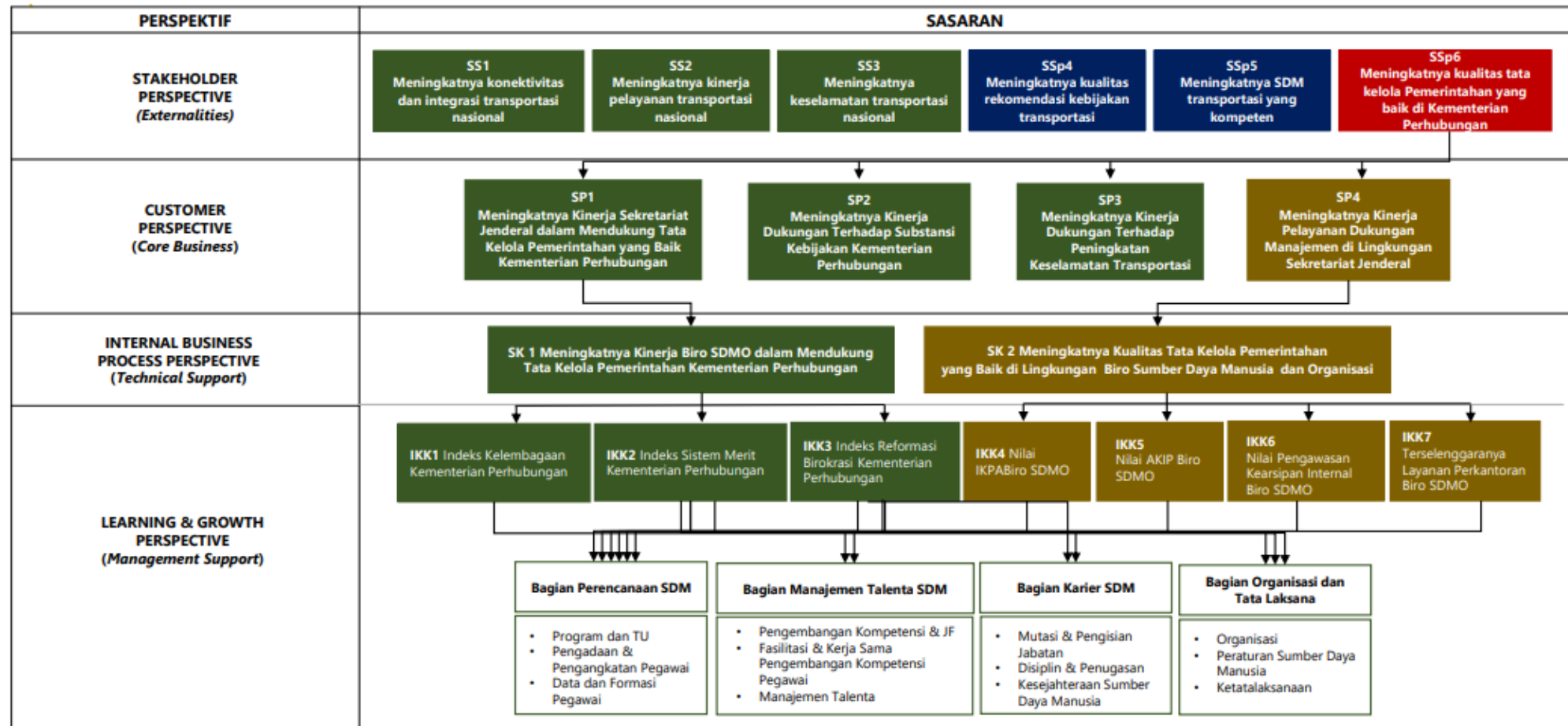
Sasaran kedua diarahkan pada meningkatnya kualitas tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, yang diukur melalui indikator kinerja internal meliputi Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran, Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Nilai Pengawasan Kearsipan Internal, serta terselenggaranya layanan perkantoran Biro SDMO. Sasaran ini menegaskan komitmen Biro SDMO untuk membangun organisasi internal yang tertib kelola, efisien dalam pemanfaatan sumber daya, kuat dalam akuntabilitas kinerja, serta andal dalam penyelenggaraan layanan administrasi.

Melalui pencapaian kedua sasaran kegiatan tersebut, Biro SDMO diharapkan mampu memperkuat perannya sebagai pengampu kebijakan dan penggerak transformasi di bidang sumber daya manusia dan kelembagaan, sekaligus sebagai unit pendukung yang profesional dan adaptif dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Kementerian Perhubungan.

2.4.4.2. Cascading Peta Strategis Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2025-2029

Gambar 2. 9 Cascading Sasaran Kegiatan (SK) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Peta Strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029



2.4.4.3. Indikasi Risiko Pencapaian Sasaran Program (SP) Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Berdasarkan atas hasil identifikasi potensi dan permasalahan pada Sub Bab 1.2 sebelumnya, terdapat beberapa indikasi potensi adanya risiko terhadap pencapaian target kinerja pada masing-masing Sasaran Program (SP) Sekretariat Jenderal yang perlu dirumuskan langkah-langkah manajemen risiko untuk mengantisipasinya.

Tabel 2. 12 Sasaran Program dan Indikasi Risiko Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

No	Sasaran Program (SP)	Indikasi Risiko
SK 1	Meningkatnya Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam Mendukung Tata Kelola Pemerintahan Kementerian Perhubungan	a. Ketidaksinkronan kebijakan pusat dengan implementasi unit kerja/UPT b. Penerapan sistem merit yang belum seragam c. Kualitas data SDM dan kelembagaan yang belum akurat, mutakhir, dan terintegrasi, d. Keterbatasan kapasitas SDM pengelola SDM dan organisasi\ e. Resistensi terhadap perubahan dan budaya kerja lama, f. Tingginya dinamika dan perubahan regulasi nasional g. Lemahnya koordinasi lintas Eselon I, UPT, dan instansi pembina h. Belum optimalnya mekanisme monitoring dan evaluasi penerapan kebijakan SDM dan organisasi i. Keterbatasan dukungan sistem informasi SDM dan kelembagaan j. Ketergantungan tinggi pada unit kerja lain untuk pemenuhan data dan dokumen
SK 2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di Lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	a. Perencanaan anggaran yang belum sepenuhnya berbasis kinerja dan risiko b. Keterlambatan pelaksanaan

		kegiatan dan pengadaan c. Belum konsistennya penerapan SAKIP dan manajemen kinerja internal d. Kualitas dokumentasi kinerja dan eviden yang belum optimal e. Tata kelola kearsipan yang belum sepenuhnya terstandar dan terdigitalisasi f. Risiko kehilangan, kerusakan, atau ketidaktertelusuran dokumen g. Keterbatasan infrastruktur teknologi informasi dan keamanan data h. Kompetensi teknis pegawai internal yang belum merata i. Tingginya beban kerja administratif dan keterbatasan SDM pendukung j. Ketergantungan pada pihak ketiga atau unit lain dalam layanan pendukung
--	--	---

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

Arah kebijakan Kementerian Perhubungan merupakan penjabaran urusan pemerintahan dan/atau prioritas pembangunan sesuai dengan visi dan misi Presiden yang rumusannya mencerminkan bidang urusan pemerintahan yang menjadi tanggung jawab Kementerian Perhubungan. Sebagaimana dijelaskan dalam Renstra Kemenhub 2025-2029, bahwa tingkat keberhasilan Kemenhub diukur dengan sasaran strategis dan sejalan dengan arah kebijakan dalam RPJMN 2025-2029 yang terkait dengan tugas dan fungsi perhubungan.

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi

3.1.1. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian Perhubungan

1. Arah Kebijakan pada Sasaran Strategis 1 (SS1) Meningkatnya konektivitas dan integrasi transportasi nasional, yaitu:
 - 1) Arah Kebijakan 1 (AK1) Arah kebijakan peningkatan konektivitas internasional untuk mendukung daya saing ekonomi dan kedaulatan nasional
 - 2) Arah Kebijakan 1 (AK2) Peningkatan efektivitas konektivitas *backbone* antar pulau untuk mewujudkan pemerataan pembangunan
 - 3) Arah Kebijakan 3 (AK3) Peningkatan efisiensi sistem distribusi *hinterland* dalam pulau untuk mengurangi biaya logistik
 - 4) Arah Kebijakan 4 (AK4) Pengembangan sistem angkutan massal perkotaan terintegrasi
 - 5) Arah Kebijakan 5 (AK5) Pengembangan sistem angkutan massal perkotaan terintegrasi
 - 6) Arah Kebijakan 6 (AK6) Peningkatan integrasi prasarana, jaringan, dan pelayanan transportasi
2. Arah Kebijakan pada Sasaran Strategis 2 (SS2) Meningkatnya kinerja pelayanan transportasi, yaitu:
 - 1) Arah Kebijakan 7 (AK7) Peningkatan kualitas pelayanan angkutan publik sebagai bagian dari pelayanan dasar
 - 2) Arah Kebijakan 8 (AK8) Peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan melalui digitalisasi
 - 3) Arah Kebijakan 9 (AK9) Peningkatan aksesibilitas publik terhadap pelayanan jasa transportasi yang inklusif dan berkeadilan
 - 4) Arah Kebijakan 10 (AK10) Percepatan transisi energi serta penerapan transportasi ramah lingkungan dan berketahanan

iklim

3. Arah Kebijakan pada Sasaran Strategis 3 (SS3) Meningkatnya keselamatan transportasi, yaitu:
 - 1) Arah Kebijakan 11 (AK11) Pemenuhan (*compliance*) standar teknis sarana dan prasarana transportasi
 - 2) Arah Kebijakan 12 (AK12) Peningkatan efektivitas koordinasi, pengawasan, dan pengendalian di lapangan
 - 3) Arah Kebijakan 13 (AK13) Peningkatan peran pemangku kepentingan dalam peningkatan keselamatan transportasi
4. Arah Kebijakan pada Sasaran Strategis 4 (SSp4) Meningkatnya kualitas kebijakan di bidang transportasi, yaitu:
 - 2) Arah Kebijakan 14 (AK14) Peningkatan relevansi kebijakan transportasi terhadap isu lintas sektoral (inklusivitas, gender, ibu dan anak, disabilitas, kemiskinan)
 - 3) Arah Kebijakan 15 (AK15) Peningkatan kualitas perumusan kebijakan transportasi
 - 4) Arah Kebijakan 16 (AK16) Peningkatan efektivitas pelaksanaan kebijakan transportasi
5. Arah Kebijakan pada Sasaran Strategis 5 (SSp5) Meningkatnya SDM transportasi yang kompeten, yaitu:
 - 1) Arah Kebijakan 17 (AK17) Pemenuhan kebutuhan SDM unggul yang *link and match* dengan kebutuhan industri, teknologi dan pengembangan sarana prasarana transportasi
 - 2) Arah Kebijakan 18 (AK18) Peningkatan pemenuhan kebutuhan sumber daya serta fasilitas pendukung pendidikan dan pelatihan
 - 3) Arah Kebijakan 19 (AK19) Peningkatan kualitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kementerian Perhubungan
6. Arah Kebijakan pada Sasaran Strategis 6 (SSp6) Meningkatnya kualitas tata kelola Pemerintahan yang baik di Kementerian Perhubungan, yaitu:
 - 1) Arah Kebijakan 20 (AK20) Peningkatan efektivitas regulasi dan kelembagaan penyelenggaraan transportasi
 - 2) Arah Kebijakan 21 (AK21) Peningkatan kemajuan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Perhubungan

3.1.2. Arah Kebijakan dan Strategi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan

Arah kebijakan pencapaian Sasaran Program Sekretariat Jenderal 2025-2029:

- a. Sasaran Program 1 (SP1) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum Sekretariat Jenderal dengan

Arah Kebijakan 1 (AK1) Peningkatan Tata Kelola Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum Kementerian Perhubungan;

b. Sasaran Program 2 (SP2) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik Sekretariat Jenderal dengan Arah Kebijakan (AK):

- a) Arah Kebijakan 2 (AK2) Peningkatan Tata Kelola Manajemen Perencanaan Kementerian Perhubungan;
- b) Arah Kebijakan 3 (AK3) Peningkatan Tata Kelola SDM dan Organisasi Kementerian Perhubungan;
- c) Arah Kebijakan 4 (AK4) Peningkatan Tata Kelola, Pengendalian dan Pengawasan Keuangan dan Penganggaran Kementerian Perhubungan;
- d) Arah Kebijakan 5 (AK5) Peningkatan Tata Kelola Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa dan Pengelolaan Aset Kementerian Perhubungan;
- e) Arah Kebijakan 6 (AK6) Peningkatan Kualitas Pengawasan Kearsipan dan Penyelenggaraan Perkantoran;
- f) Arah Kebijakan 7 (AK7) Peningkatan Layanan Informasi dan Efektivitas Komunikasi Publik Kementerian Perhubungan;
- g) Arah Kebijakan 8 (AK8) Peningkatan Penguatan Pondasi dan Berlangsungnya Transformasi Digital Sektor Transportasi dan Kualitas Keterpaduan Data dalam Satu Data Transportasi;
- h) Arah Kebijakan 9 (AK9) Peningkatan Kapabilitas Kerjasama dan Kemitraan Kementerian Perhubungan.
- i) Arah Kebijakan 10 (AK10) Meningkatnya Kualitas dan Kompetensi Jabatan Fungsional Transportasi;
- j) Arah Kebijakan 11 (AK11) Meningkatnya Inovasi Dalam Pembiayaan Infrastruktur Transportasi;
- k) Arah Kebijakan 12 (AK12) Peningkatan Kualitas Manajemen Keselamatan Transportasi;
- l) Arah Kebijakan 13 (AK13) Peningkatan Kualitas Keselamatan Pelayaran;
- m) Arah Kebijakan 14 (AK14) Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perencanaan, Keuangan, Aset, BMN dan Umum Sekretariat Jenderal;
- n) Arah Kebijakan 15 (AK15) Peningkatan Kualitas Pengelolaan Organisasi dan SDM Sekretariat Jenderal;
- o) Arah Kebijakan 16 (AK16) Peningkatan Kualitas Pengelolaan Sistem Informasi dan Teknologi Sekretariat Jenderal;
- p) Arah Kebijakan 17 (AK17) Peningkatan Kualitas Pengelolaan Komunikasi Publik dan Layanan Informasi Sekretariat Jenderal;
- q) Arah Kebijakan 18 (AK18) Peningkatan Kualitas Legislasi dan Litigasi Sekretariat Jenderal.

- c. Sasaran Program 3 (SP3) Meningkatnya Kualitas Transportasi yang Berkelanjutan Sekretariat Jenderal dengan Arah Kebijakan 19 (AK19) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Kementerian Perhubungan dan Transportasi yang Berkelanjutan

3.1.3. Arah Kebijakan dan Strategi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

3.1.3.1. Arah Kebijakan

Arah kebijakan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025–2029 disusun sebagai pedoman strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang pembinaan dan pemberian dukungan administrasi sumber daya manusia, penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan. Arah kebijakan ini merupakan penjabaran dari visi dan misi Biro SDMO yang diselaraskan dengan visi dan misi Kementerian Perhubungan serta Sekretariat Jenderal, khususnya dalam mendukung transformasi tata kelola dan penguatan manajemen ASN berbasis sistem merit.

Perumusan arah kebijakan didasarkan pada hasil analisis lingkungan strategis, isu strategis, serta sasaran kegiatan Biro SDMO, dengan mempertimbangkan dinamika regulasi nasional, perkembangan teknologi, tuntutan reformasi birokrasi, serta kebutuhan penguatan kapasitas kelembagaan. Melalui arah kebijakan ini, Biro SDMO diarahkan untuk berperan sebagai pengampu kebijakan dan penggerak transformasi di bidang sumber daya manusia dan organisasi, sekaligus sebagai unit pendukung yang andal bagi Sekretariat Jenderal dan seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Adapun arah kebijakan Biro SDMO Tahun 2025–2029 meliputi tujuh fokus utama sebagai berikut:

- a. Sasaran Program 1 (SK1) Meningkatnya Kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam Mendukung Tata Kelola Pemerintahan Kementerian Perhubungan dengan Arah Kebijakan (AK):

- a) Arah Kebijakan 1 (AK 1) Penguatan Perencanaan Kebutuhan dan Pemenuhan SDM ASN

Arah kebijakan ini ditujukan untuk memastikan tersedianya sumber daya manusia aparatur yang tepat jumlah, tepat kompetensi, dan tepat penempatan sesuai kebutuhan organisasi. Penguatan dilakukan melalui perencanaan kebutuhan dan distribusi SDM berbasis Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, dan proyeksi kebutuhan ASN yang terintegrasi dan berkelanjutan. Selain itu, kebijakan ini diarahkan pada peningkatan kualitas proses pemenuhan kebutuhan SDM, mulai dari penyusunan formasi, rekrutmen, hingga penempatan ASN yang transparan,

objektif, dan berbasis sistem merit. Penguatan standardisasi dan kualitas naskah soal seleksi kompetensi juga menjadi bagian penting dalam menjamin kualitas input ASN Kementerian Perhubungan.

b) Arah Kebijakan 2 (AK 2) Peningkatan Kualitas SDM dan Pengembangan Kompetensi

Arah kebijakan ini difokuskan pada peningkatan kualitas individu ASN agar memiliki kompetensi yang relevan dengan dinamika pembangunan transportasi dan tuntutan tata kelola pemerintahan modern. Kebijakan diarahkan pada penyusunan strategi pengembangan kompetensi berbasis pemetaan kesenjangan kompetensi dan kinerja, serta penyelenggaraan program pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan. Penguatan kelembagaan pengembangan kompetensi, termasuk pembentukan Pusat Pengembangan Kompetensi ASN, menjadi fondasi untuk memastikan pengelolaan pengembangan SDM yang terstruktur, terintegrasi, dan berorientasi pada kebutuhan organisasi. Pembinaan Jabatan Fungsional Non Transportasi juga menjadi bagian dari arah kebijakan ini.

c) Arah Kebijakan 3 (AK 3) Penguatan Manajemen Talenta, Manajemen Kinerja, dan Sistem Karier ASN

Arah kebijakan ini diarahkan untuk membangun sistem pengelolaan ASN yang mampu mengidentifikasi, mengembangkan, dan menempatkan talenta secara tepat. Fokus kebijakan mencakup penerapan manajemen talenta yang terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja dan sistem manajemen karier berbasis sistem merit. Kebijakan ini meliputi pengembangan karier ASN sesuai kebutuhan organisasi, penguatan pembinaan manajemen kinerja, peningkatan kualitas pengelolaan data dan informasi kinerja SDM, serta penguatan fungsi assessment melalui penyediaan database penilaian potensi dan kompetensi yang terintegrasi. Selain itu, penguatan tata kelola mutasi, perpindahan, dan penugasan ASN juga menjadi bagian penting dalam menjamin objektivitas dan transparansi pengelolaan karier.

d) Arah Kebijakan 4 (AK 4) Penguatan Tata Kelola Pengelolaan SDM dan Sistem Merit

Arah kebijakan ini bertujuan memperkuat fondasi tata kelola pengelolaan SDM yang profesional, konsisten, dan sesuai prinsip sistem merit. Fokus diarahkan pada peningkatan kualitas pengelolaan SDM dan penyempurnaan kebijakan di bidang kepegawaian yang adaptif terhadap perkembangan regulasi. Penguatan sistem merit dilakukan melalui penataan proses bisnis

pengelolaan ASN, digitalisasi tata kelola sistem penghargaan, serta peningkatan tertib administrasi kepegawaian, termasuk dalam aspek kesejahteraan, kepangkatan, dan pemberhentian. Melalui kebijakan ini, seluruh siklus manajemen ASN diharapkan berjalan secara objektif, transparan, dan akuntabel

e) Arah Kebijakan 5 (AK 5) Penguatan Integritas ASN dan Reformasi Birokrasi

Arah kebijakan ini difokuskan pada pembangunan integritas aparatur dan penguatan reformasi birokrasi yang berdampak. Kebijakan diarahkan pada peningkatan pemahaman dan kepatuhan ASN terhadap ketentuan disiplin, penguatan budaya kerja profesional, serta peningkatan integritas dan akuntabilitas aparatur. Selain itu, Biro SDMO mendorong penyusunan dan implementasi Road Map serta Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang solutif dan berkualitas, guna mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

f) Arah Kebijakan 6 (AK 6) Penguatan Kelembagaan dan Ketatalaksanaan

Arah kebijakan ini difokuskan pada pembangunan integritas aparatur dan penguatan reformasi birokrasi yang berdampak. Kebijakan diarahkan pada peningkatan pemahaman dan kepatuhan ASN terhadap ketentuan disiplin, penguatan budaya kerja profesional, serta peningkatan integritas dan akuntabilitas aparatur. Selain itu, Biro SDMO mendorong penyusunan dan implementasi Road Map serta Rencana Aksi Reformasi Birokrasi yang solutif dan berkualitas, guna mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

b. Sasaran Program 2 (SK 2) Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di Lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dengan

a) Arah Kebijakan 7 (AK 7) Peningkatan Kualitas Layanan Dukungan Manajemen di Lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Arah kebijakan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi diarahkan pada penguatan tata kelola internal biro yang terintegrasi, akuntabel, dan berbasis teknologi melalui penguatan integrasi perencanaan kinerja, perencanaan anggaran, dan pengendalian pelaksanaan, serta keterpaduan sistem perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja yang semakin berorientasi pada hasil dan dampak. Penguatan tata kelola tersebut didukung melalui

standardisasi dan digitalisasi kearsipan, peningkatan kompetensi pengelola arsip, serta optimalisasi sistem kearsipan elektronik sebagai bagian dari transformasi kerja digital. Selain itu, arah kebijakan juga menekankan penguatan standar layanan perkantoran yang profesional, responsif, dan berbasis teknologi, didukung peningkatan kualitas sarana prasarana serta mekanisme pengukuran layanan, guna mendorong kepuasan pengguna layanan internal dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Biro SDMO.

3.1.3.2. Strategi

Strategi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025–2029 diarahkan pada penguatan peran Biro SDMO sebagai pengampu kebijakan dan penggerak transformasi di bidang sumber daya manusia dan organisasi, melalui penguatan regulasi, sistem, dan proses bisnis; integrasi pengelolaan SDM berbasis data dan teknologi; serta peningkatan kapasitas kelembagaan dan kompetensi aparatur.

Strategi pelaksanaan arah kebijakan dilakukan melalui:

- a. penyelarasan kebijakan dan regulasi bidang SDM dan organisasi;
- b. penguatan sistem merit dan manajemen talenta terintegrasi;
- c. pengembangan sistem informasi dan tata kelola data SDM;
- d. peningkatan kualitas layanan dukungan manajemen bidang SDM dan kelembagaan; serta
- e. penguatan reformasi birokrasi, integritas aparatur, dan ketatalaksanaan organisasi.

Strategi ini selanjutnya dijabarkan ke dalam program dan kegiatan Biro SDMO yang terukur melalui sasaran kegiatan dan indikator kinerja, sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kinerja Biro SDMO selama periode Renstra.

3.2. Kerangka Regulasi

3.2.1. Rencana Penetapan Kerangka Regulasi Kementerian Perhubungan

Sebagai bagian dari penguatan kerangka regulasi dalam periode 2025–2029, Kementerian Perhubungan tidak hanya merancang kerangka penyusunan regulasi sektoral tetapi juga mengidentifikasi kebutuhan awal atas sejumlah regulasi yang memerlukan pembaruan atau pengembangan. Proses tersebut didukung oleh berbagai kegiatan seperti kajian kebijakan, inventarisasi regulasi serta penyusunan rencana naskah akademik sebagai fondasi

pembentukan atau revisi regulasi ke depan. Beberapa rencana inisiatif regulasi yang telah diusulkan antara lain:

a. Rencana penyusunan naskah akademik

1. Rencana Naskah Akademik RPP Perubahan atas PP Nomor 62 Tahun 2013 didasarkan pada hasil inventarisasi dan evaluasi awal terhadap substansi PP dimaksud yang berkaitan dengan pendanaan dan tanggung jawab penyelenggaraan transportasi yang dinilai perlu disesuaikan dengan perkembangan regulasi internasional, khususnya dari lembaga-lembaga seperti IMO dan ICAO.
2. Rencana Naskah Akademik Penataan Kelembagaan dan Pendanaan KNKT, dengan ruang lingkup yang telah diidentifikasi mencakup analisis permasalahan kelembagaan dan organisasi KNKT termasuk keterbatasan dalam mandat dan struktur, analisis beban kerja dalam investigasi kecelakaan lintas moda, dan tinjauan terhadap peraturan perundang-undangan terkait yang menunjukkan perlunya reposisi peran dan penguatan pendanaan, usulan awal skenario penataan organisasi dan pendanaan serta prediksi dampaknya terhadap tata kelola dan efektivitas investigasi kecelakaan.

b. Rekomendasi penyusunan regulasi

Telah diusulkan beberapa rekomendasi penyusunan maupun revisi Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri Perhubungan sebagai bagian dari respons terhadap dinamika pelayanan transportasi yang terus berkembang dimana diarahkan untuk mendukung reformasi birokrasi, integrasi layanan, serta pengembangan sistem pengawasan dan sertifikasi transportasi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi.

c. Kajian revisi regulasi sebagai langkah awal menuju pembaruan regulasi telah dilakukan kajian pendahuluan terhadap sejumlah regulasi diantaranya:

1. Kajian terhadap PP Nomor 62 Tahun 2013 difokuskan pada evaluasi implementasi dan relevansi terhadap perkembangan terbaru, inventarisasi kebutuhan penyesuaian dengan regulasi internasional seperti IMO dan ICAO, dan penyusunan matriks awal usulan perubahan yang menjadi dasar dalam merencanakan penyusunan revisi PP tersebut.
2. Kajian terhadap PM Nomor 54 Tahun 2023 difokuskan pada identifikasi masalah implementasi dan kebutuhan substansial untuk revisi terutama dalam konteks reformasi kelembagaan dan penataan UPT, analisis keterkaitan dengan peraturan perundang-undangan lainnya agar tidak terjadi disharmonisasi regulasi serta penyusunan

kerangka awal rekomendasi revisi sesuai arah kebijakan reformasi kelembagaan dan tata kelola SDM sektor transportasi.

Keseluruhan proses tersebut merupakan bagian dari agenda penguatan reviu regulasi yang lebih sistematis dan berkelanjutan yang tidak hanya difokuskan pada kualitas substansi peraturan namun juga peningkatan efektivitas implementasinya di lapangan. Dengan membangun fondasi regulasi yang berbasis kajian, partisipatif, dan selaras dengan standar global, diharapkan kerangka regulasi Kementerian Perhubungan 2025–2029 mampu memperkuat kapasitas institusional, meningkatkan kualitas layanan publik transportasi serta mendorong konektivitas nasional yang inklusif, efisien, dan berkelanjutan.

Rangkuman rencana penetapan regulasi baik yang berupa Undang-Undang (UU), Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Presiden (Perpres), Peraturan Menteri (Permen) Keputusan Menteri (Kepmen), Instruksi Menteri (Inmen), dan bentuk peraturan lain-lain yang akan dilakukan di lingkungan Kementerian Perhubungan disampaikan pada **Tabel 3.1** berikut ini. Direncanakan terdapat sebanyak 320 (tiga ratus dua puluh) rencana penetapan regulasi baik yang sifatnya teknis maupun administratif pada periode Tahun 2025-2029. Detail penjelasan mengenai latar belakang, unit kerja terkait, dan target penyelesaian dari setiap regulasi tersebut disampaikan pada **Anak Lampiran 2**.

Tabel 3. 1 Rekapitulasi Rencana Penetapan Regulasi per Eselon 1

No	Unit Kerja	Total	Rekapitulasi berdasar Jenis Kerangka Regulasi						
			UU	PP	Perpres	PM	KM	IM	Lain-lain
1	Setjen	78	-	2	2	30	37	-	7
2	Itjen	11	-	-	-	3	7	1	-
3	DJPD	16	1	1	1	12	1	-	-
4	DJPL	32	-	7	2	23	-	-	-
5	DJPU	51	1	-	-	45	5	-	-
6	DJKA	33	1	-	-	31	1	-	-
7	DJITM	48	-	1	1	46	-	-	-
8	BKT	29	1	2	6	12	2	-	6
9	BPSDM	11	-	-	-	10	1	-	-
Total		309	4	13	12	212	54	1	13

Dalam hal terdapat kebutuhan penetapan regulasi lainnya diluar yang sudah disampaikan dalam Renstra ini, maka regulasi tersebut tetap harus sesuai dengan arah kebijakan dan strategi pembangunan bidang transportasi yang telah ditetapkan. Kemajuan pelaksanaan penetapan regulasi ini akan dipantau pada setiap tahun sebagai bahan evaluasi.

3.2.2. Rencana Penetapan Kerangka Regulasi Sekretariat Jenderal 2025-2029

Kerangka regulasi menjadi upaya sistematis untuk mengarahkan penyusunan peraturan perundang-undangan dalam lingkup Sekretariat

Jenderal. Untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional serta menyelaraskan regulasi dengan perkembangan teknologi, sosial, dan ekonomi, Sekretariat Jenderal telah menyusun Kerangka Regulasi 2025–2029 yang memuat rencana strategis penyusunan regulasi yang akan menjadi acuan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal selama lima tahun ke depan:

Tabel 3. 2 Rekapitulasi Rencana Penetapan Regulasi per Eselon 2

No	Unit Kerja	Total	Rekapitulasi Berdasar Jenis Kerangka Regulasi						
			PP	Perpres	PM lain	PM	KM	IM	Lainnya
1	Biro Perencanaan	6	1	-	-	3	2	-	-
2	Biro SDMO	20	-	-	-	12	8	-	-
3	Biro Keuangan	4	-	-	-	2	2	-	-
4	Biro Hukum	0	-	-	-	0	-	-	-
5	Biro LPPBMN	1	-	-	-	1	-	-	-
6	Biro Umum	8	-	-	-	4	4	-	-
7	Biro KIP	5	-	-	-	2	3	-	-
8	PFKKI	0	-	-	-	-	-	-	-
9	PPTB	5	-	-	-	2	3	-	-
10	Pusdatin	6	-	-	-	1	4	1	-
11	PPIT	3	-	-	-	2	1	-	-
12	Pusbin JF	8	-	-	2	3	3	-	-
13	Mahpel	3	1	-	-	2	-	-	-
14	KNKT	9	1	1	-	1	-	-	6
	Total	78	3	1	2	32	30	1	6

Sumber : Diolah dari masukan UKE II Setjen

Dari Tabel 3.2 dapat disampaikan rincian rencana regulasi tahun 2025-2029 di masing-masing Unit Kerja Eselon II:

- Biro Perencanaan menyusun 1 revisi Peraturan Pemerintah, 3 Peraturan Menteri baru dan 2 Keputusan Menteri baru;
- Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menyusun 11 Peraturan Menteri baru, 1 revisi Peraturan Menteri, dan 8 Keputusan Menteri baru;
- Biro Keuangan menyusun 2 redvisi Peraturan Menteri, 1 Keputusan Menteri baru dan 1 revisi Keputusan Menteri;
- Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan BMN menyusun 1 revisi Peraturan Menteri;
- Biro Umum menyusun 2 Peraturan Menteri baru dan 2 revisi Peraturan Menteri, 2 Keputusan Menteri baru dan 2 revisi Keputusan Menteri;
- Biro Komunikasi dan Informasi Publik menyusun 2 revisi Peraturan Menteri, 2 Keputusan Menteri baru dan 1 revisi Keputusan Menteri;
- Pusat Pengelolaan Transportasi Berkelanjutan menyusun 2 Peraturan Menteri baru, 1 Keputusan Menteri baru dan 2 revisi Keputusan Menteri;
- Pusat Data dan Informasi menyusun 1 Peraturan Menteri baru, 4 Keputusan Menteri baru dan 1 Instruksi Menteri baru;
- Pusat Pembiayaan Infrastruktur Transportasi menyusun 2 Peraturan Menteri baru, dan 1 Keputusan Menteri baru;

- j. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Transportasi menyusun 2 Peraturan Menteri PAN RB baru, 3 Peraturan Menteri baru, dan 3 Keputusan Menteri baru;
- k. Mahkamah Pelayaran menyusun 1 revisi Peraturan Pemerintah, dan 2 revisi Peraturan Menteri
- l. Komite Nasional Keselamatan Transportasi menyusun 1 revisi Peraturan Pemerintah, 1 revisi Peraturan Presiden, 1 revisi Peraturan Menteri dan 6 dokumen kajian revisi PP, Perpres dan PM.

Secara keseluruhan terdapat 78 regulasi, 57 regulasi baru dan 21 revisi regulasi yang akan dikerjakan Unit Kerja Eselon II di lingkungan Sekretariat Jenderal.

3.2.3. Rencana Penetapan Kerangka Regulasi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2025-2029

Kerangka Regulasi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi (SDMO) Sekretariat Jenderal dirancang untuk memperkuat kualitas tata kelola pemerintah di bidang SDM dan Kelembagaan sebagai bagian dari mandat Sekretariat Jenderal. Melalui penyusunan regulasi secara bertahap, Biro SDMO membangun landasan yang kokoh bagi manajemen SDM berbasis merit dan kelembagaan yang adaptif dalam mendukung terwujudnya Transportasi Maju serta mengarah kepada Visi Indonesia Emas 2045.

Tabel 3. 3 Arah Kerangka Regula dan/atau Kebutuhan Regulasi

No	Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Unit Penanggung Jawab	Target Penyelesaian
1	Peraturan Menteri Perhubungan tentang Kelas Jabatan di lingkungan Kementerian Perhubungan	Biro SDMO	2025
2	Peraturan Menteri Perhubungan tentang Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Perhubungan	Biro SDMO	2025
3	Keputusan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Tugas Jabatan (Kantor Pusat)	Biro SDMO	2025
4	Revisi Peraturan Presiden No. 173 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan	Biro SDMO	2025
5	Revisi Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 4 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan	Biro SDMO	2026
6	Keputusan Menteri Perhubungan tentang Peta Proses, Subproses dan Peta Relasi di lingkungan Kementerian Perhubungan	Biro SDMO	2026
7	Keputusan Menteri Perhubungan tentang Standar Kompetensi Jabatan (Pelaksana)	Biro SDMO	2026
8	Peraturan Menteri Perhubungan tentang Pedoman Pemberian Penghargaan Bagi Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan	Biro SDMO	2026
9	Peraturan/ Keputusan Menteri Perhubungan tentang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan	Biro SDMO	2027
10	Keputusan Menteri Perhubungan tentang Pedoman Penyusunan Proses Bisnis dan Standar Operasional Prosedur di lingkungan Kementerian Perhubungan	Biro SDMO	2027
11	Keputusan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Tugas jabatan (UPT Darat, Laut)	Biro SDMO	2027
12	Peraturan Menteri Perhubungan tentang Organisasi dan Tata Kerja (Unit Pelaksana Teknis Ditjen Perhubungan Laut, Darat)	Biro SDMO	2027
13	Keputusan Menteri Perhubungan tentang Standar Kompetensi Jabatan (Manajerial)	Biro SDMO	2028
14	Peraturan Menteri Perhubungan tentang Organisasi dan Tata Kerja (Unit Pelaksana Teknis Ditjen Perhubungan Udara)	Biro SDMO	2028
15	Keputusan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Tugas Jabatan (UPT Udara)	Biro SDMO	2029
16	Keputusan Menteri Perhubungan tentang Pedoman Pengisian Kebutuhan Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Biro SDMO	2029

Pada tahap awal (2025–2026), regulasi fokus memperkuat pondasi tata kelola SDM, seperti pengaturan kelas jabatan, manajemen talenta, peta jabatan, standar kompetensi, serta penyempurnaan struktur kelembagaan pusat. Tahap ini memastikan Kementerian Perhubungan memiliki arah yang jelas dalam pengelolaan pegawai dan modernisasi organisasi.

Memasuki periode 2026–2027, penyusunan regulasi diarahkan pada peningkatan kapasitas organisasi dan kompetensi ASN. Regulasi mengenai proses bisnis, pengembangan kompetensi, penghargaan ASN, serta penataan

organisasi dan peta jabatan UPT darat dan laut disusun untuk memperkuat kinerja layanan transportasi di lapangan.

Pada tahap akhir (2028–2029), regulasi difokuskan pada harmonisasi lintas moda dan penyempurnaan ekosistem SDM transportasi secara menyeluruh, melalui standar kompetensi manajerial, penataan organisasi dan peta jabatan Unit Pelaksa Teknis, serta pedoman pengisian kebutuhan pegawai.

Keseluruhan rangkaian regulasi ini membentuk kerangka tata kelola SDM dan kelembagaan yang modern, terintegrasi, dan berorientasi masa depan sehingga menjadi pendorong utama dalam mewujudkan Transportasi Maju dan mendukung perjalanan Indonesia menuju Indonesia Emas 2045

3.3. Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan merupakan perangkat Kementerian/Lembaga (struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan ASN) yang digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran melalui kebijakan, strategi, program dan kegiatan pembangunan sesuai tugas dan fungsi kementerian/lembaga yang disusun dengan berpedoman kepada RPJMN Nasional.

Pada beberapa sub bab berikut ini disampaikan struktur kelembagaan/organisasi Kementerian Perhubungan Eksisting serta kebutuhan penguatannya untuk mendukung pencapaian target kinerja dan mendukung pelaksanaan prioritas presiden pada periode Pemerintahan 2025-2029.

3.3.1. Struktur Organisasi Kementerian Perhubungan Tahun 2025-2029

Sesuai mandat dari pasal 5, 6, dan 7 Perpres No 173 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan, maka:

- a. Kementerian Perhubungan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang transportasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.
- b. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kementerian Perhubungan menyelenggarakan fungsi:
 1. perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang penyelenggaraan pelayanan, keselamatan, dan keamanan transportasi, serta peningkatan aksesibilitas, konektivitas, dan kapasitas sarana dan prasarana transportasi;
 2. pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian di daerah;
 3. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian;

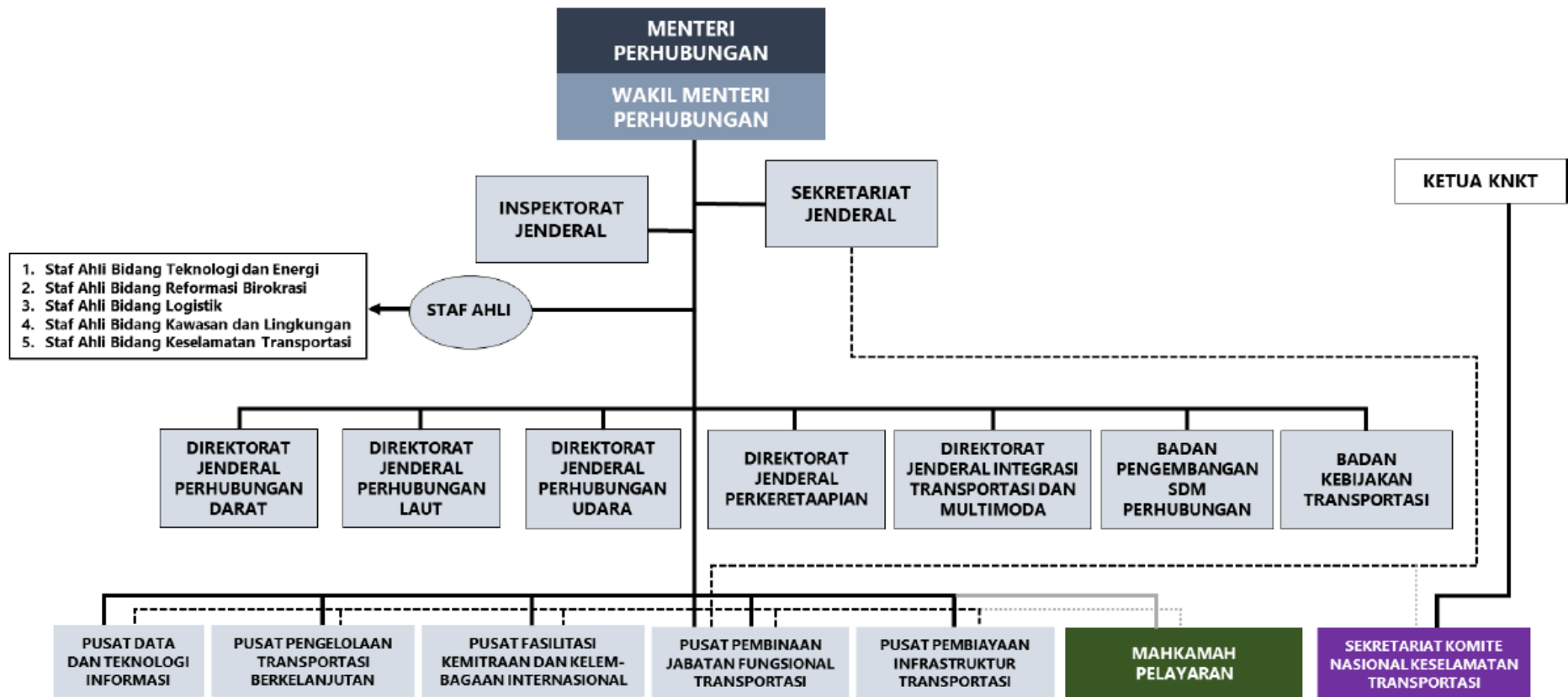
4. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian;
 5. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian;
 6. pelaksanaan analisis dan rekomendasi kebijakan transportasi;
 7. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia transportasi;
 8. pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian; dan
 9. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Presiden.
- c. Susunan organisasi Kementerian terdiri atas 14 (empat belas) Unit Kerja setingkat Eselon I, yakni:
1. Sekretariat Jenderal;
 2. Direktorat Jenderal Perhubungan Darat;
 3. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut;
 4. Direktorat Jenderal Perhubungan Udara;
 5. Direktorat Jenderal Perkeretaapian;
 6. Direktorat Jenderal Integrasi Transportasi dan Multimoda;
 7. Inspektorat Jenderal;
 8. Badan Kebijakan Transportasi;
 9. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan;
 10. Staf Ahli Bidang Teknologi dan Energi;
 11. Staf Ahli Bidang Reformasi Birokrasi;
 12. Staf Ahli Bidang Logistik;
 13. Staf Ahli Bidang Kawasan dan Lingkungan; dan
 14. Staf Ahli Bidang Keselamatan Transportasi.
- d. Selain itu dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 4 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, terdapat organisasi setingkat eselon II yang secara administrasi berada di Bawah Sekretaris Jenderal, yakni:
1. Pusat Data dan Teknologi Informasi;
 2. Pusat Pengelolaan Transportasi Berkelanjutan;
 3. Pusat Fasilitas Kemitraan dan Kelembagaan Internasional;
 4. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Transportasi; dan
 5. Pusat Pembiayaan Infrastruktur Transportasi.

Presiden juga memberikan mandat kepada Kementerian Perhubungan untuk mengelola anggaran bagi 2 (dua) lembaga yang bertanggung jawab kepada Presiden, yakni:

1. Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT);
2. Mahkamah Pelayaran (Mahpel).

Untuk melaksanakan tugas teknis di lapangan, pada setiap eselon I teknis dibentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang organisasi dan tatakerjanya ditetapkan melalui sejumlah Peraturan Menteri (PM) Perhubungan yang berbeda-beda. Setiap UPT bertanggungjawab langsung kepada Direktur Jenderal/Kepala Badan masing-masing. Gambaran mengenai struktur organisasi Kementerian Perhubungan disampaikan pada **Gambar 3.1**. Pada Perpres No 173 Tahun 2024 tentang Kementerian Perhubungan dibentuk Direktorat Jenderal Integrasi Transportasi dan Multimoda guna memenuhi tujuan Kementerian Perhubungan untuk peningkatan Konektivitas Transportasi.

Gambar 3. 1 Kerangka Kelembagaan Kementerian Perhubungan Tahun 2025-2029



(Sumber: digambarkan dari Permenhub Nomor PM 4 Tahun 2025 tentang OTK Kementerian Perhubungan)

3.3.2. Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal Tahun 2025-2029

Sekretariat Jenderal sebagai unsur pembantu pimpinan mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh organisasi di lingkungan Kementerian Perhubungan. Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan terdiri atas 7 (tujuh) biro, yakni:

- a. Biro Perencanaan;
- b. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi;
- c. Biro Keuangan;
- d. Biro Hukum;
- e. Biro Layanan Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Negara;
- f. Biro Umum; dan
- g. Biro Komunikasi dan Informasi Publik.

Di lingkungan Kementerian Perhubungan saat ini terdapat 5 (lima) Pusat yang merupakan unsur pendukung pimpinan, yaitu:

- a. Pusat Data dan Teknologi Informasi;
- b. Pusat Pengelolaan Transportasi Berkelanjutan;
- c. Pusat Fasilitasi Kemitraan dan Kelembagaan Internasional;
- d. Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Transportasi;
- e. Pusat Pembiayaan Infrastruktur Transportasi.

Organisasi Biro dan Pusat tersebut berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekretaris Jenderal. Pusat ini mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan yang bersifat substantif untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran strategis Kementerian dalam pelaksanaan agenda pembangunan nasional.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas organisasi, perlu dilakukan evaluasi terhadap struktur organisasi, tugas dan fungsi, maupun besaran organisasi yang telah ada. Evaluasi tersebut perlu dilakukan dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

a. Efisiensi Birokrasi

Evaluasi dilakukan pada struktur organisasi untuk memastikan apakah struktur organisasi sudah efektif dan efisien, sudah tepat fungsi dan sasaran. Setelah evaluasi dapat mengurangi redundansi dalam pengambilan keputusan dan mempercepat proses administratif. Selain hal tersebut, penyatuan unit-unit ini dapat meningkatkan fungsi koordinasi antara pihak-pihak yang bertanggungjawab dalam perancangan kebijakan dan implementasi operasional, sehingga dapat mengurangi hambatan eksternal maupun internal.

b. Pemenuhan Tujuan Strategis

Evaluasi ini dilakukan untuk penyelarasan visi dan strategi dalam mengembangkan sistem transportasi yang lebih berkelanjutan dan dapat mencapai tujuan jangka panjang Kementerian secara lebih efektif dan efisien.

c. Optimalisasi Sumber Daya

Evaluasi pemanfaatan sumber daya, baik sarana prasarana maupun SDM yang ada dengan lebih efisien, baik itu dalam bentuk tenaga kerja, keuangan, penggunaan teknologi.

d. Peningkatan adaptasi dan resiliensi

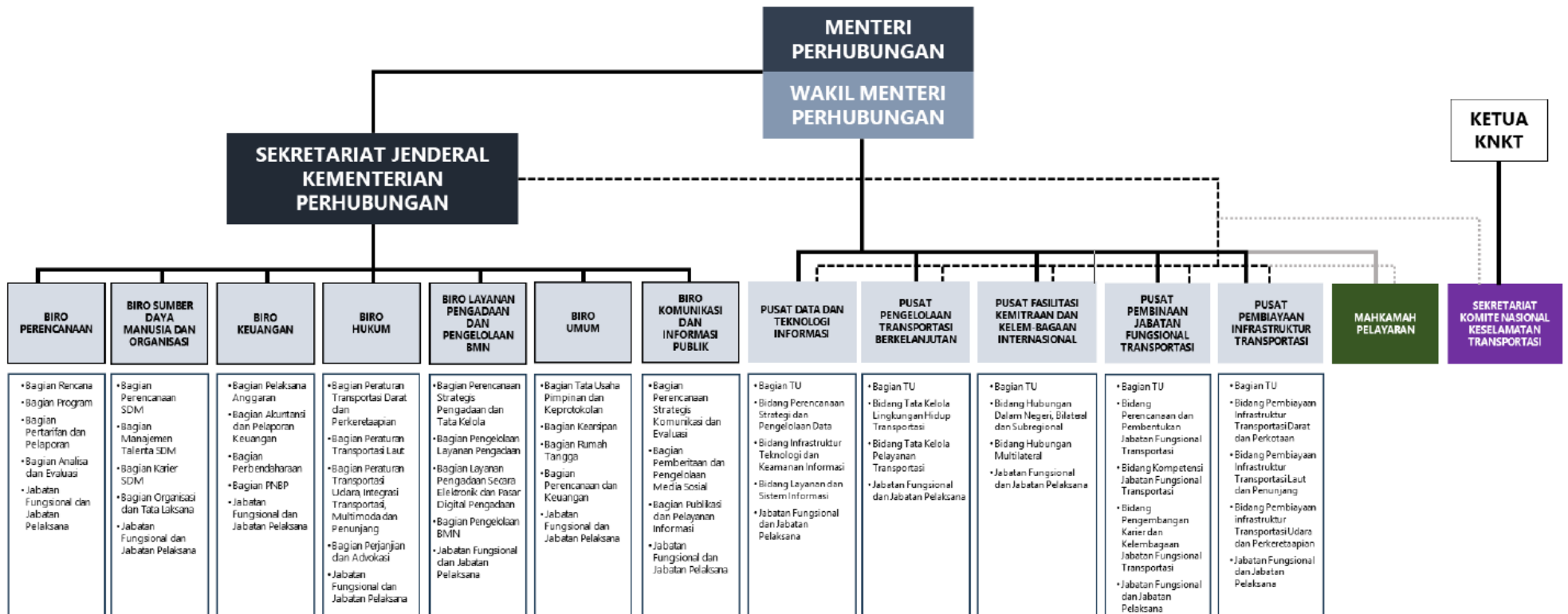
Evaluasi organisasi diharapkan dapat mendukung pembangunan sistem transportasi yang lebih adaptif dan tahan terhadap perubahan politik, ekonomi, maupun lingkungan yang semakin relevan di tengah tantangan global.

e. Memperkuat fungsi monitoring dan evaluasi

Evaluasi ini dapat memperkuat fungsi unit organisasi, serta untuk menentukan apakah kebijakan yang diimplementasikan berjalan efektif dan efisien.

Evaluasi kelembagaan dan penataan di lingkungan Sekretariat Jenderal dilakukan melalui penataan eselon II ke bawah diantaranya meliputi penajaman, penguatan, dan *clustering* tugas dan fungsi.

Gambar 3. 2 Struktur Organisasi di Lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan



Sumber:

- UU No. 86 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran
- PM 54 Tahun 2023 tentang OTK Sekretariat KNKT
- PM 4 Tahun 2025 tentang OTK Kementerian Perhubungan

3.3.3. Struktur Organisasi Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029

Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi merupakan unit kerja di bawah Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan yang mempunyai peran strategis sebagai pengampu kebijakan dan penyedia dukungan manajemen di bidang sumber daya manusia, penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi. Dalam konteks transformasi tata kelola Kementerian Perhubungan, Biro SDMO memegang fungsi kunci dalam membangun fondasi manajemen ASN berbasis sistem merit, penguatan kelembagaan yang adaptif, serta pengembangan tata kelola organisasi yang efektif dan akuntabel.

Sebagai unsur penunjang, Biro SDMO tidak hanya berfungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai *enabler* transformasi, yang memastikan kebijakan, sistem, dan proses di bidang SDM dan organisasi mampu mendukung pencapaian sasaran strategis Kementerian Perhubungan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 4 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menyelenggarakan fungsi pembinaan dan dukungan administrasi di bidang perencanaan SDM, manajemen talenta dan kinerja, manajemen karier, penataan organisasi dan tata laksana, serta reformasi birokrasi.

Secara struktural, Biro SDMO terdiri atas:

1. Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi sumber daya manusia, penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian.

2. Bagian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi perencanaan sumber daya manusia, serta pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Biro.

3. Bagian Manajemen Talenta Sumber Daya Manusia

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi akuisisi, pengembangan kompetensi, peningkatan kualifikasi, retensi, pemantauan dan evaluasi manajemen talenta, serta pengelolaan manajemen kinerja sumber daya manusia.

4. Bagian Karier Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi pelaksanaan asesmen hasil akuisisi, penempatan talenta, manajemen karier, penugasan, layanan administrasi,

kesejahteraan, disiplin, sumber daya manusia, serta sistem merit.

5. Bagian Organisasi dan Tata Laksana

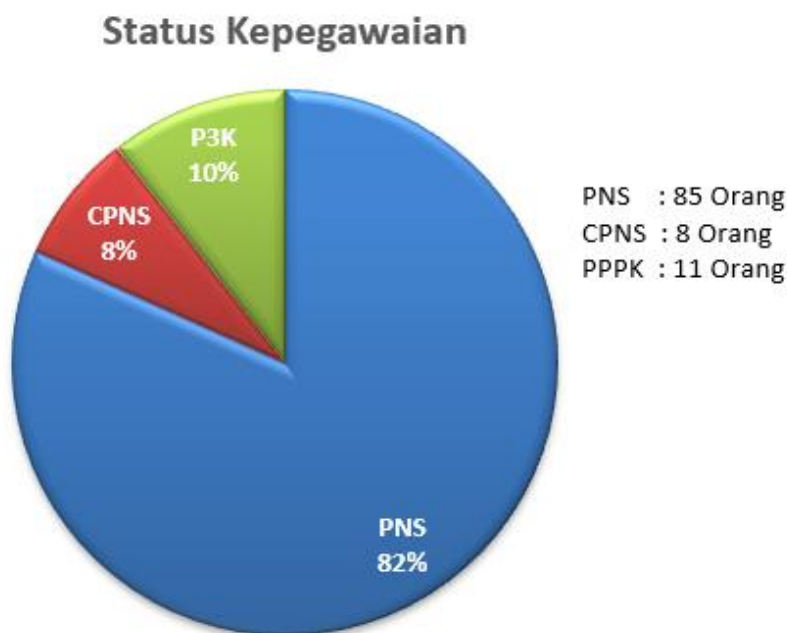
Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana, penyusunan dan sosialisasi peraturan sumber daya manusia serta administrasi reformasi birokrasi.

3.3.3.1. Sumber Daya Manusia Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2025-2029

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam menjalankan peran strategisnya sebagai pengampu kebijakan dan pemberi dukungan manajemen di bidang SDM, kelembagaan, dan reformasi birokrasi. Kualitas perencanaan, pengelolaan, serta layanan yang dihasilkan oleh Biro SDMO sangat ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, integritas, dan kapasitas aparatur yang dimiliki. Total pefawai Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi sebanyak 104 pegawai dengan komposisi sebagai berikut:

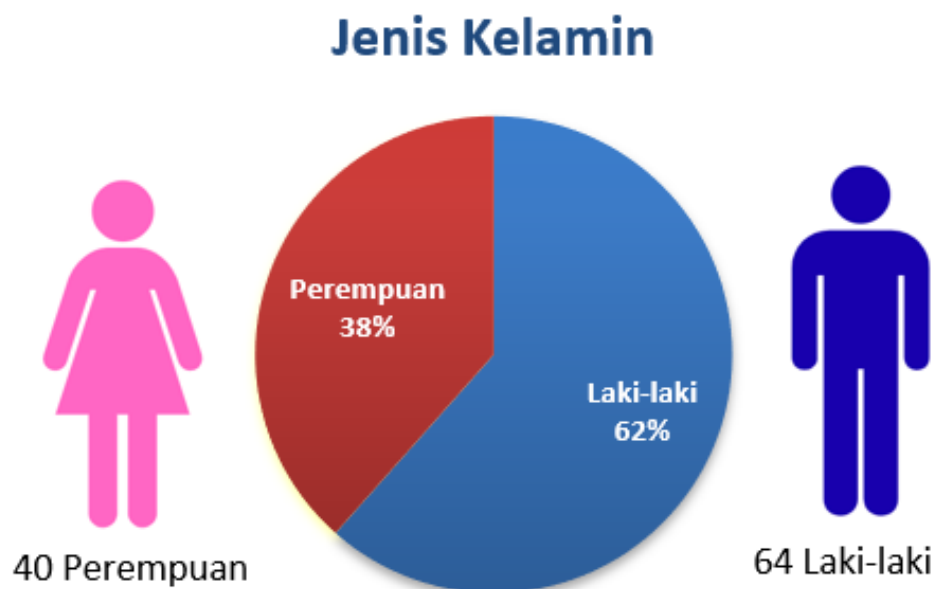
- a. Data pegawai berdasarkan status kepegawai terdapat sebanyak 85 pegawai PNS, 8 pegawai CPNS, dan 11 pegawai PPPK;

Gambar 3. 3 Grafik Berdasarkan Status Kepegawaian



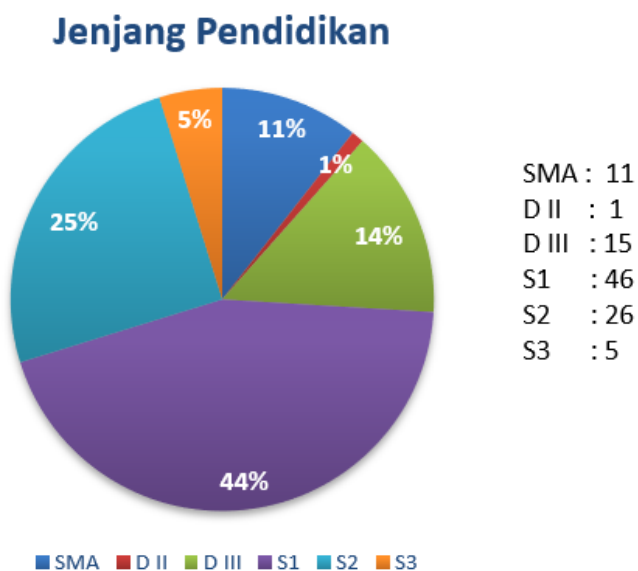
- b. Data pegawai berdasarkan jenis kelamin terdapat pegawai laki-laki 64 pegawai dan perempuan 40 pegawai;

Gambar 3. 4 Grafik Berdasarkan Status Kepegawaian



- c. Data pegawai berdasarkan penjenjangan Pendidikan pegawai sebanyak 11 pegawai lulusan SMA/SLTA Sederajat, 1 Pegawai lulusan D II, 15 pegawai lulusan D III, 46 Pegawai lulusan S1/DIV, 26 pegawai lulusan S2, dan 5 pegawai lulusan S3;

Gambar 3. 5 Grafik Berdasarkan Jenjang Pendidikan



3.3.3.2. Penguatan Sasaran Program Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi

Dalam rangka mendukung pencapaian Sasaran Strategis Kementerian Perhubungan serta Sasaran Program Sekretariat Jenderal Tahun 2025–2029, Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi berperan sebagai unit kerja pengampu turunan **Sasaran Program 2 (SP2)** Sekretariat Jenderal, yaitu *meningkatkan kinerja dukungan terhadap substansi kebijakan Kementerian Perhubungan*. Pengampunan SP2 tersebut menegaskan peran strategis Biro SDMO dalam mendukung transformasi tata kelola melalui penguatan manajemen sumber daya manusia, penataan organisasi dan tata laksana, serta penerapan sistem merit secara konsisten dan berkelanjutan di lingkungan Sekretariat Jenderal.

Sejalan dengan pengampunan SP2, pada level internal Sekretariat Jenderal ditetapkan **Sasaran Program 4 (SP4)** yaitu *meningkatkan kinerja dukungan manajemen di lingkungan Sekretariat Jenderal*, yang diturunkan kepada seluruh unit kerja Eselon II sebagai sasaran kegiatan. Penurunan SP4 ini menjadi dasar penguatan tata kelola internal, peningkatan kualitas layanan dukungan manajemen, serta pembenahan sistem, proses bisnis, dan pemanfaatan teknologi informasi. Dalam konteks ini, Biro SDMO berkewajiban memastikan terwujudnya dukungan manajemen bidang SDM dan kelembagaan yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kinerja.

Dengan demikian, Biro SDMO mengemban peran ganda, yaitu sebagai pengampu dukungan terhadap substansi kebijakan Kementerian Perhubungan melalui penguatan tata kelola SDM dan kelembagaan (turunan SP2), sekaligus sebagai pelaksana peningkatan kualitas dukungan manajemen internal Sekretariat Jenderal (turunan SP4). Sinergi kedua sasaran tersebut diarahkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, birokrasi yang berintegritas dan adaptif, serta organisasi Sekretariat Jenderal yang efisien, melesat, dan berbasis teknologi dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan transportasi nasional.

3.4. Manajemen Risiko

Tabel 3. 4 Manajemen Resiko Utama Sasaran Kegiatan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 2025-2029

No	Identifikasi Risiko	Uraian Mitigasi Risiko	Penanggung Jawab Risiko
SK1 Meningkatkan Kinerja Biro SDMO dalam Mendukung Tata Kelola Pemerintahan Kementerian Perhubungan			
1	Penerapan manajemen talenta kemenhub belum terlaksana secara optimal	- Penyusunan peraturan Manajemen Talenta di lingkungan Kementerian Perhubungan - Penyusunan probis Sistem Informasi Manajemen Talenta kebutuhan sektor terkait dan tantangan aktual yang dihadapi - Penilaian kinerja terhadap seluruh Pegawai Kementerian Perhubungan	Bagian Manajemen Talenta SDM
2	Rencana pengembangan kompetensi pegawai belum tersusun dengan baik	- Penyusunan peraturan pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan - Analisis GAP Kompetensi dan Kinerja pegawai serta menyusun kebutuhan pendidikan formal dan pendidikan non formal (Diklat)	Bagian Manajemen Talenta SDM
3	Pegawai yang belum paham terkait prosedur penjatuhan hukuman disiplin	Pembahasan penyusunan Peraturan Disiplin di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Bagian Karier SDM
4	Banyaknya pegawai PPPK yang mengundurkan diri	- Koordinasi dengan subsektor terkait sesuai unit kerja PPPK di lingkungan kementerian perhubungan - Dikeluarkannya surat penundaan pemutusan hubungan kerja PPPK - Dikeluarkannya Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja PPPK	Bagian Karier SDM
5	Manajemen sumberdaya manusia yang belum berjalan sepenuhnya berbasis sistem merit	- Pemenuhan kuantitas (rekrutment) SDM Kementerian Perhubungan sesuai Analisis Beban Kerja - Pelaksanaan metoda pengisian jabatan melalui seleksi terbuka dan uji kompetensi sesuai standar yang berlaku - Penerapan sistem pengembangan karir ASN berbasis hasil penilaian kinerja dan kesesuaian kompetensi	Bagian Perencanaan SDM, Bagian Karier SDM
6	Belum optimalnya kelembagaan Biro Kementerian Perhubungan dalam memberikan dukungan manajemen dalam mewujudkan transformasi tata kelola Kementerian Perhubungan	- Penguatan tugas dan fungsi Biro dalam mendukung peran strategis Sekretariat Jenderal dalam memberikan dukungan manajemen terhadap peningkatan kinerja transportasi dan transformasi tata Kelola Kementerian Perhubungan - Penataan dan penyederhanaan bisnis proses sesuai struktur organisasi Kementerian Perhubungan - Penguatan pola kerja kolaboratif dan organik melalui penerapan nilai-nilai ASN untuk membentuk budaya kerja yang positif dan berorientasi pada pelayanan - Mendorong pemisahan fungsi operator dan regulator dalam penyelenggaraan bidang transportasi - Penataan/penguatan organisasi dan tata kerja di lingkungan UPT pelaksana pembangunan dan pelayanan publik	Bagian Organisasi dan Tata Laksana
7	Belum optimalnya Indeks Profesional ASN	- Peningkatan pembinaan ASN Kementerian Perhubungan secara rutin dalam upaya meningkatkan disiplin dan kinerja - Mengusulkan anggaran terkait pengembangan kompetensi ASN Kementerian Perhubungan - Penyelenggaraan Diklat secara hybrid dan bimbingan teknis secara online	Bagian Manajemen Talenta SDM

No	Identifikasi Risiko	Uraian Mitigasi Risiko	Penanggung Jawab Risiko
		- Menyesuaikan materi diklat dan bimtek sesuai kebutuhan kompetensi manajerial, sosio kultural, dan teknis sesuai standar kompetensi jabatan - Sosialisasi dan bimbingan teknis dalam rangka pemenuhan data dukung ASN dalam aplikasi SIK atau my ASN	
SK2 Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di Lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi			
1	Penyelarasan perencanaan kinerja, perencanaan anggaran, dan pengendalian pelaksanaan untuk mewujudkan pengelolaan anggaran yang semakin efektif, tepat waktu, dan berkualitas	- Penguatan koordinasi lintas bagian dalam siklus perencanaan dan penganggaran. - Penerapan mekanisme review dan quality assurance atas dokumen perencanaan anggaran dan pelaporan keuangan. - Penguatan monitoring dan pengendalian pelaksanaan kegiatan secara periodik. - Peningkatan kapasitas SDM perencana dan pengelola anggaran.	Bagian Perencanaan SDM
2	Penguatan tata kelola kearsipan melalui standardisasi dan digitalisasi arsip	- Implementasi sistem kearsipan elektronik menggunakan aplikasi SRIKANDI. - Penataan klasifikasi, retensi, dan pengamanan arsip secara konsisten. - Pelaksanaan pengawasan kearsipan secara berkala. - Penguatan koordinasi dengan unit kearsipan kementerian. - Penguatan peran fungsional arsiparis melalui pelatihan teknis kearsipan berkelanjutan.	Bagian Perencanaan SDM
3	Peningkatan standar layanan perkantoran serta kualitas sarana dan prasarana yang profesional, responsif, dan berbasis teknologi untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi Biro SDMO.	- Digitalisasi proses layanan administrasi dan perkantoran. - Penguatan kompetensi SDM pelayanan dan budaya layanan. - Monitoring berkala atas kinerja layanan perkantoran. - Pemanfaatan hasil pengukuran sebagai dasar perbaikan layanan. - Penguatan pengendalian internal dalam pengelolaan aset dan fasilitas.	Bagian Perencanaan SDM

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. Target Kinerja

Target kinerja diukur dari Indikator Sasaran dan Indikator Kinerja Kegiatan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029 yang disusun berdasarkan acuan dari kinerja sasaran Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Tahun 2025-2029. Sasaran strategis Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi terdiri dari 2 (dua) Sasaran Kegiatan dengan 7 (tujuh) Indikator Kinerja Kegiatan.

Secara umum, capaian kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi menunjukkan tren yang positif dan meningkat selama periode perencanaan. Pada Sasaran Kegiatan peningkatan kinerja Biro SDMO dalam mendukung tata kelola pemerintahan Kementerian Perhubungan, indikator Indeks Kelembagaan, Indeks Sistem Merit, dan Indeks Reformasi Birokrasi. Hal ini mencerminkan semakin menguatnya peran Biro SDMO dalam mendorong kelembagaan yang efektif, penerapan sistem merit yang lebih konsisten, serta peningkatan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Pada Sasaran Kegiatan peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan Biro SDMO, kinerja juga menunjukkan perbaikan yang berkelanjutan. Nilai IKPA Biro SDMO meningkat secara konsisten yang menandakan semakin baiknya kualitas perencanaan dan pelaksanaan anggaran. Sejalan dengan itu, nilai AKIP Biro SDMO mengalami peningkatan yang menggambarkan penguatan akuntabilitas kinerja dan keterpaduan perencanaan-pelaksanaan-pelaporan. Di bidang pengawasan kearsipan internal, peningkatan nilai menunjukkan perbaikan tata kelola arsip dan kepatuhan terhadap standar kearsipan. Selain itu, terselenggaranya layanan perkantoran Biro SDMO dengan nilai yang semakin meningkat mencerminkan penguatan kualitas layanan dukungan manajemen yang lebih profesional, efektif, dan responsif.

Secara keseluruhan, capaian kinerja tersebut menggambarkan bahwa Biro SDMO berada pada jalur yang tepat dalam mendukung peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan, baik pada level Kementerian Perhubungan maupun di lingkungan internal Biro SDMO, sebagai fondasi penting dalam mewujudkan birokrasi yang adaptif, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan. Tren peningkatan capaian kinerja dijelaskan lebih lanjut pada tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Target Kinerja, Sasaran Program, Sasaran Kegiatan, Indikator Kinerja Kegiatan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029

SASARAN PROGRAM (SP)		SASARAN KEGIATAN (SK)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK)		SATUAN	TARGET				
						2025	2026	2027	2028	2029
(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatnya Kinerja Sekretariat Jenderal dalam Mendukung Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di Kementerian Perhubungan	Meningkatnya Kinerja Biro SDMO dalam Mendukung Tata Kelola Pemerintahan Kementerian Perhubungan	1.	Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan	Nilai	80,20	80,30	80,40	80,50	80,60
			2.	Indeks Sistem Merit Kementerian Perhubungan	Nilai	296,00	296,30	296,50	296,80	297,00
			3.	Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan	Nilai	90,85	91,00	91,10	91,20	91,30
2.	Meningkatnya Kinerja Pelayanan Dukungan Manajemen di	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di Lingkungan	4.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Biro SDMO	Nilai	94,40	95,00	95,01	95,02	95,03

SASARAN PROGRAM (SP)		SASARAN KEGIATAN (SK)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK)		SATUAN	TARGET				
						2025	2026	2027	2028	2029
(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	Lingkungan Sekretariat Jenderal	Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	5.	Nilai AKIP Biro SDMO	Nilai	80,20	80,30	80,40	80,45	80,50
			6.	Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Biro SDMO	Nilai	59,97	60,97	61,97	62,97	63,97
			7.	Terselenggaranya Layanan Perkantoran Biro SDMO	Nilai	80,00	80,10	80,20	80,30	80,40

Dalam mendukung pencapaian sasaran dan indikator kinerja Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi, dibutuhkan dukungan kegiatan dalam mendukung indikator kinerja kegiatan, namun demikian berdasarkan reviu dan telaahan terdapat penyesuaian sehubungan dengan terbitnya Permenpan RB No. 3 Tahun 2023 tentang perubahan atas Permenpan RB No. 25 Tahun 2020 tentang *Road Map* Reformasi Birokrasi 2020 - 2024, yaitu Indikator Indeks Tata Kelola Manajemen ASN, Indeks Tata Kelola Manajemen ASN dan Indeks Sistem Merit diintegrasikan ke dalam indikator Indeks Sistem Merit.

Berdasarkan target kinerja Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Tahun 2025-2029, sasaran kegiatan Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik di Lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi dengan indikator kinerja kegiatan Nilai IKPA Biro SDMO, Nilai AKIP Biro SDMO, Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Biro SDMO, serta Terselenggaranya Layanan Perkantoran Biro SDMO merupakan target kinerja Indikator Kinerja Kegiatan yang menjadi pembentuk Indikator Kinerja Program Sekretariat Jenderal Tahun 2025-2029.

4.2. Kerangka Pendanaan

Aspek pendanaan merupakan salah satu kunci utama dalam tercapainya output dan outcome, pengalokasian pendanaan selama periode 2025-2029 mengacu pada besarnya pendanaan dalam Renstra Kementerian Perhubungan 2020-2024 dan Renstra Sekretariat Jenderal 2020-2024 serta berpedoman pada tugas dan fungsi serta beban kerja yang menjadi tanggung jawab Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi.

Pada tahap pertama Rencana Strategis Kementerian Perhubungan di tahun 2025 terdapat kebijakan efisiensi anggaran sebesar 56,81% atau Rp17.873.263.000.000 dari total anggaran Kementerian Perhubungan sebesar Rp31.459.601.847.000, sehingga total anggaran 2025 menjadi sebesar Rp13.586.338.847.000. Setelah dilakukan restrukturisasi anggaran, maka Kementerian Perhubungan mendapatkan penambahan anggaran sebesar Rp4.100.000.000.000 sehingga mengalami perubahan anggaran menjadi Rp17.686.338.847.000. Dengan adanya efisiensi anggaran Kementerian Perhubungan juga berdampak pada anggaran di lingkungan Sekretariat Jenderal dari Rp681.310.345.000 menjadi Rp452.359.356.000.

Penyusunan kerangka pendanaan Renstra Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi mengacu pada pagu alokasi anggaran sebelum efisiensi anggaran 2025. Total anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi tahun 2025 semula sebesar Rp19.202.183.000 mendapat efisiensi belanja dalam pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja di lingkungan sekretariat jenderal sebesar 47,48% sehingga menjadi Rp10.085.686.000. Total indikasi anggaran Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi untuk 2025-2029 sebesar Rp. 85,91 Milyar dengan rincian sebagaimana yang tercantum pada

Tabel 4. 2 Kerangka Pendanaan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029

URAIAN	PRAKIRAAN KEBUTUHAN (MILYAR)					INDIKASI 2025-2029
	2025	2026	2027	2028	2029	
Biro SDMO	19,20	23,96	15,25	13,27	14,23	85,91

Indikator kinerja dan indikasi pendanaan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi tahun 2025-2029 disusun dengan mengacu kepada arah pembangunan nasional yang tertuang dalam Rencana Starategis

Kementerian Perhubungan tahun 2025-2029 dan Rencana Strategis Sekretariat Jenderal tahun 2025-2029.

Kerangka pendanaan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi tahun 2025–2029 pada prinsipnya telah disusun selaras dengan arah kebijakan dan prioritas program yang tertuang dalam serta Rencana Strategis Sekretariat Jenderal tahun 2025–2029. Hal ini tercermin dari kebutuhan pendanaan Biro Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi yang secara bertahap dialokasikan sebesar total Rp85,91 miliar dalam kurun lima tahun. Namun demikian, bila dibandingkan dengan kebutuhan anggaran untuk melaksanakan tuntutan pengelolaan SDM yang semakin kompleks seperti penguatan tata kelola data, pengembangan sistem informasi kepegawaian terintegrasi, penguatan kapasitas ASN, serta dukungan operasional lainnya, kerangka pendanaan tersebut masih belum sepenuhnya dapat mengakomodir kebutuhan yang diperlukan. Oleh karena itu, ruang fiskal yang tersedia masih belum dapat mengoptimalkan seluruh program strategis yang diperlukan guna mendukung transformasi kelembagaan dan peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Sehingga kerangka pendanaan ini perlu dipandang sebagai baseline yang dapat ditingkatkan sejalan dengan dinamika kebijakan, perkembangan beban kerja, serta kondisi fiskal yang mungkin berubah di tahun-tahun pelaksanaan..

BAB V

PENUTUP

5.1 Arahan Pelaksanaan

Pelaksanaan Renstra Biro SDMO 2025–2029 diarahkan untuk memastikan seluruh program, kegiatan, dan regulasi yang dirancang dapat diimplementasikan secara konsisten dan memberikan dampak nyata dalam memperkuat tata kelola SDM dan kelembagaan Kementerian Perhubungan. Arahan pelaksanaan ini menekankan pentingnya kesinambungan koordinasi lintas unit kerja, baik di tingkat pusat maupun UPT, guna menjamin sinkronisasi antara kebijakan perencanaan, pengelolaan SDM, penataan organisasi, serta tata laksana pemerintahan. Setiap unit yang berperan dalam implementasi Renstra wajib menyusun rencana aksi yang terukur, menetapkan indikator kinerja yang relevan, serta memastikan kesiapan sumber daya manusia, anggaran, dan infrastruktur pendukung.

Selain itu, pelaksanaan Renstra perlu didukung oleh penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang akuntabel, transparan, adaptif, serta berorientasi hasil (*outcome oriented*). Optimalisasi teknologi informasi dan transformasi digital juga menjadi prasyarat penting dalam mempercepat pencapaian sasaran strategis, khususnya dalam bidang manajemen talenta, sistem merit, pemetaan jabatan, dan modernisasi proses bisnis. Biro SDMO perlu memastikan bahwa seluruh regulasi dan ketentuan teknis yang disusun selaras dengan kebijakan nasional, perkembangan regulasi antar-kementerian, dan dinamika global di sektor transportasi.

Dalam pelaksanaannya, Renstra ini juga memerlukan komitmen kuat dari seluruh pimpinan unit kerja untuk menjaga kesinambungan pengambilan keputusan, memperkuat budaya kerja kolaboratif, serta membangun iklim organisasi yang mendukung inovasi. Dengan arah pelaksanaan yang terstruktur dan kolaboratif ini, Biro SDMO diharapkan dapat menjadi motor penggerak utama dalam peningkatan kapasitas kelembagaan dan kompetensi ASN Kementerian Perhubungan, sehingga mampu mendukung terwujudnya tata kelola pemerintah yang berkualitas, transportasi yang maju, dan visi pembangunan nasional menuju Indonesia Emas 2045.

5.2 Mekanisme Perubahan dan Pelaksanaan Evaluasi

Mekanisme perubahan dan evaluasi Renstra Biro SDMO 2025–2029 disusun untuk memastikan bahwa setiap kebijakan dan program yang dilaksanakan tetap relevan dengan dinamika organisasi, perkembangan regulasi nasional, serta perubahan lingkungan strategis. Mengingat sektor transportasi terus berkembang dengan cepat, evaluasi yang dilakukan secara berkala menjadi instrumen penting untuk menilai efektivitas program, menyesuaikan arah kebijakan, dan mencegah terjadinya ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dengan pelaksanaan di lapangan.

Evaluasi dilakukan melalui mekanisme pemantauan tahunan, penilaian kinerja triwulanan, serta revidu mendalam pada pertengahan dan akhir periode perencanaan. Proses evaluasi mencakup analisis capaian kinerja, efektivitas regulasi, kesesuaian struktur organisasi, ketepatan standar kompetensi, serta dampak dari implementasi program pengembangan SDM. Setiap hasil evaluasi harus dituangkan dalam rekomendasi tindak lanjut yang menjadi dasar penyesuaian program, perbaikan tata kelola, atau revisi regulasi apabila diperlukan. Mekanisme evaluasi ini juga mencakup penguatan sistem informasi kinerja sehingga penyediaan data dan proses pelaporan dapat dilakukan secara lebih akurat, cepat, dan terintegrasi.

Setiap unit pelaksana diwajibkan mendukung proses evaluasi dengan menyediakan data kinerja yang akurat, lengkap, dan terverifikasi. Mekanisme evaluasi dan perubahan Renstra dilaksanakan untuk menjamin bahwa dokumen ini bersifat adaptif, responsif, dan tetap relevan terhadap kebutuhan organisasi, sehingga Renstra Biro SDMO Tahun 2025–2029 berfungsi sebagai pedoman yang efektif dalam peningkatan tata kelola SDM dan kelembagaan di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Kepala Biro Sumber Daya Manusia
dan Organisasi,



Hananto Prakoso
NIP. 19790521 200012 1 005

Anak Lampiran I
Keputusan Kepala Biro Sumber Daya Manusia
dan Organisasi
Nomor : KP – STJ 417 Tahun 2025
Tentang
Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia
dan Organisasi Tahun 2025-2029

Matriks Isu Strategis dan Arah Kebijakan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokkan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
Indeks Sistem Merit	Penguatan Perencanaan Kebutuhan dan Penataan Formasi SDM ASN secara Terintegrasi dan Berkelanjutan	Penyamaan persepsi serta peningkatan pemahaman dan kompetensi pengelola kepegawaian dalam proses pelaksanaan penyusunan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, serta Perhitungan Proyeksi Kebutuhan ASN di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Penyusunan Analisis Beban Kerja (ABK) Pegawai Kementerian Perhubungan	Asistensi, pendampingan, dan/atau sosialisasi teknis penyusunan dokumen analisis jabatan dan analisis beban kerja serta perhitungan proyeksi kebutuhan ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan	Perencanaan kebutuhan dan distribusi SDM yang akurat, transparan, serta berbasis merit	Bagian Perencanaan SDM	2025 – 2029	
		Optimalisasi penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagai dasar perencanaan SDM yang efektif, efisien, dan sesuai prinsip meritokrasi		Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan			2025 – 2029	
		“Penguatan mekanisme pengumpulan dokumen hasil penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagai landasan konsistensi data, akurasi perencanaan, dan efektivitas manajemen SDM berbasis merit		Pengumpulan Dokumen Hasil Penyusunan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan			2025 – 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
		Perhitungan proyeksi kebutuhan ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan per periode 5 tahunan untuk memastikan ketersediaan, distribusi, dan kualitas aparatur yang selaras dengan dinamika pembangunan transportasi nasional serta prinsip meritokrasi		Perhitungan Proyeksi Kebutuhan ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan per Periode 5 Tahunan			2025 – 2029	
		Redistribusi SDM di lingkungan Kementerian Perhubungan dalam memastikan pemerataan kompetensi, efektivitas kinerja, dan optimalisasi pelayanan publik sesuai kebutuhan organisasi		Redistribusi SDM di lingkungan Kementerian Perhubungan			2025 – 2029	
		Evaluasi kesesuaian hasil penyusunan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, serta Perhitungan Proyeksi Kebutuhan ASN terhadap proses pelaksanaan pengadaan dan pengangkatan ASN serta redistribusi SDM di lingkungan Kementerian Perhubungan.		Evaluasi pelaksanaan Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, Perhitungan Proyeksi Kebutuhan ASN, serta Redistribusi SDM di Lingkungan Kementerian Perhubungan			2025 – 2029	
		Penyamaan persepsi serta peningkatan pemahaman dan kompetensi pengelola kepegawaian dalam proses pelaksanaan penyusunan formasi di lingkungan Kementerian Perhubungan	Penyusunan Formasi Pegawai ASN Kementerian Perhubungan	Asistensi, pendampingan, dan/atau sosialisasi teknis penyusunan formasi di lingkungan Kementerian Perhubungan			2025 – 2029	
		Penyusunan formasi CPNS Reguler, PPPK Reguler, CPNS lulusan Sekolah Kedinasan, serta kebutuhan Mahasiswa/Taruna Sekolah Kedinasan di		Penyusunan Formasi CPNS Reguler di lingkungan Kementerian Perhubungan			2025 – 2029	
				Penyusunan Formasi PPPK Reguler di			2025 – 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
		lingkungan Kementerian Perhubungan untuk menjamin ketersediaan, kualitas, dan kesinambungan SDM transportasi yang adaptif terhadap tuntutan pembangunan nasional dan prinsip meritokrasi		lingkungan Kementerian Perhubungan				
				Penyusunan Formasi CPNS Lulusan Sekolah Kedinasan (Pola Pembibitan) di lingkungan Kementerian Perhubungan			2025 – 2029	
				Penyusunan Formasi Kebutuhan Mahasiswa/Taruna Sekolah Kedinasan di lingkungan Kementerian Perhubungan (SIPENCATAR)			2025 – 2029	
				Evaluasi pelaksanaan penyusunan formasi di lingkungan Kementerian Perhubungan			2025 – 2029	
		Keterisian formasi Pengadaan dan Pengangkatan ASN pada periode sebelumnya belum optimal	Seleksi Penerimaan ASN secara Online dengan metode Computer Assisted Test (CAT) di lingkungan Kementerian Perhubungan	Pengadaan CPNS Umum dan Pengadaan PPPK secara Online dengan metode Computer Assisted Test (CAT) di lingkungan Kementerian Perhubungan	Peningkatan pemenuhan kebutuhan SDM		2025 – 2029	
				Pengangkatan, dan Penempatan CPNS Umum, CPNS Lulusan Pola Pembibitan, CPNS Lulusan STAN, dan PPPK, serta Pengangkatan CPNS menjadi PNS.			2025 – 2029	
		Keterisian formasi Pengangkatan ASN pada periode sebelumnya belum optimal	Pengangkatan, Penempatan, serta orientasi ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan	Perancangan layanan sistem dan perpanjangan Perjanjian Kerja PPPK	Peningkatan Kualitas SDM		2025 – 2029	
				Orientasi CPNS dan PPPK			2025 – 2029	
							2025 – 2029	
							2025 – 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target	
			Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan CASN	Monitoring dan Evaluasi kesesuaian jabatan dan unit kerja penempatan CPNS serta sosialisasi <u>pengangkatan PNS</u>	Peningkatan Kualitas Pengelolaan SDM		2025 – 2029		
				Monitoring dan Evaluasi kesesuaian jabatan dan unit kerja penempatan PPPK serta Sosialisasi <u>Perjanjian Kerja PPPK</u>			2025 – 2029		
				Studi Banding (Benchmarking) Pelaksanaan Pengadaan ASN di Instansi lain			2026 – 2029		
		Standarisasi Soal Seleksi Kompetensi pada Bidang Transportasi dalam penerimaan ASN belum optimal	Penyusunan dan pembaharuan serta penambahan kombinasi Naskah Soal Seleksi Kompetensi pada Bidang Transportasi di Bank Soal BKN	Penyusunan dan pembaharuan serta penambahan kombinasi Naskah Soal Seleksi Kompetensi Bidang pada penerimaan CPNS dan Naskah Soal Seleksi Kompetensi Teknis pada penerimaan PPPK	Peningkatan Kualitas Naskah Soal		2026 – 2029		
		Peta Jalan (Roadmap) SDM Kementerian Perhubungan masih belum tersedia	Penyusunan Peta Jalan (Roadmap) SDM Kementerian Perhubungan	Penyusunan Peta Jalan (Roadmap) SDM Kementerian Perhubungan Jangka Pendek (2025-2026)	Peningkatan Kualitas Pengelolaan SDM		2025 – 2026		
				Penyusunan Peta Jalan (Roadmap) SDM Kementerian Perhubungan Jangka Menengah (2027)			2027		
				Penyusunan Peta Jalan (Roadmap) SDM Kementerian Perhubungan Jangka Panjang (2028-2029)			2028 – 2029		
		Optimalisasi Pengelolaan Data, Informasi, dan Sistem Tata Kelola SDM	integrasi dan validasi data SDM yang akurat, mutakhir, dan seragam lintas unit kerja untuk mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan berbasis data	Pengolahan dan Pengelolaan Data Pegawai Kementerian Perhubungan	Pengelolaan Data SDM pada Aplikasi SIK Kemenhub		Penguatan tata kelola data pegawai yang akurat, terpadu, dan berkelanjutan	2025 – 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
	berbasis Digital dan Terintegrasi	peningkatan kualitas, kelengkapan, dan sinkronisasi data ASN secara nasional agar kebijakan manajemen ASN dapat diterapkan secara efektif, akurat, dan transparan		Pengelolaan Data ASN pada Aplikasi SIASN BKN			2025 – 2029	
		ketersediaan data SDM yang belum sepenuhnya terstandar, terpadu, dan real-time dalam mendukung analisis, perencanaan, serta proyeksi kebutuhan SDM secara akurat dan komprehensif		Penyiapan Data Statistik SDM Perhubungan			2025 – 2029	
		Penyusunan Buku Informasi dan Data ASN Kementerian Perhubungan berperan penting sebagai sumber data resmi yang akurat, terpadu, dan mudah diakses untuk mendukung perencanaan SDM, pengambilan keputusan, serta penguatan tata kelola kepegawaian yang transparan dan akuntabel		Penyusunan Buku Informasi dan Data ASN Kementerian Perhubungan			2025 – 2029	
		Penyelesaian disparitas data pada Aplikasi SIK Kemenhub diperlukan untuk memastikan keselarasan, keakuratan, dan integritas data kepegawaian sebagai dasar perencanaan, pelayanan administrasi, dan pengambilan kebijakan yang efektif di lingkungan Kementerian Perhubungan		Penyelesaian Disparitas Data pada Aplikasi SIK Kemenhub			2025 – 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
		Penyelesaian disparitas data pada Aplikasi SIASN BKN diperlukan untuk menjamin konsistensi, validitas, dan sinkronisasi data ASN yang menjadi landasan utama dalam manajemen ASN, perumusan kebijakan yang akurat dan terintegrasi, dan terwujudnya Satu Data ASN		Penyelesaian Disparitas Data pada Aplikasi SIASN BKN			2025 – 2029	
		Penyajian Data SDM Kementerian Perhubungan diperlukan untuk menyediakan informasi sumber daya manusia yang akurat, komprehensif, dan mudah diakses sesuai dengan kebutuhan sebagai dasar pengambilan keputusan		Penyajian Data SDM Kementerian Perhubungan			2025 – 2029	
		Perbaikan Data SDM Kementerian Perhubungan diperlukan untuk meningkatkan akurasi, kelengkapan, dan keandalan informasi kepegawaian yang mendukung efektivitas manajemen SDM, pengambilan kebijakan berbasis data, serta penguatan tata kelola birokrasi		Perbaikan Data SDM Kementerian Perhubungan			2025 – 2029	
		Pengelolaan hak akses pada aplikasi SIK Kemenhub dan SIASN BKN berdasarkan perkembangan kewenangan unit kerja serta dinamika rotasi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan		Pengelolaan hak akses pada Aplikasi SIK Kemenhub dan SIASN BKN			2025 – 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target	
		Pengelolaan Document Management System (DMS) pada Aplikasi SIASN BKN diperlukan untuk memastikan ketersediaan, keamanan, keteraturan, dan integritas dokumen kepegawaian sebagai dasar pelayanan administrasi ASN yang efisien, transparan, dan terdigitalisasi		Pengelolaan Document Management System (DMS) pada Aplikasi SIASN BKN			2025 – 2029		
		Penyamaan persepsi serta peningkatan pemahaman dan kompetensi pengelola data dalam proses Pengelolaan Data SDM pada Aplikasi SIK Kemenhub dan Aplikasi SIASN Kemenhub		Rapat koordinasi teknis pengelolaan data di lingkungan Kementerian Perhubungan			2025 – 2029		
		Peningkatan Kesadaran dan Pemahaman Pegawai Kemenhub tentang pentingnya pemenuhan kelengkapan data pada aplikasi SIK dan aplikasi SI-ASN serta dampaknya bagi pengembangan karier pegawai		Sosialisasi tentang pentingnya pemenuhan kelengkapan data serta dampaknya bagi pengembangan karier pegawai			2025 – 2029		
		Penguatan kepatuhan dan integritas aparatur melalui optimalisasi pelaporan LHKPN dan LHKAN sebagai instrumen transparansi serta akuntabilitas di lingkungan Kementerian Perhubungan	Pencegahan Korupsi melalui Pelaporan LHKPN dan Pengendalian Gratifikasi	Pelaporan LHKPN di lingkungan Kementerian Perhubungan	Peningkatan integritas dan akuntabilitas aparatur		2025 – 2029		
				Pelaporan LHKPN dan LHKAN di lingkungan Sekretariat Jenderal			2025 – 2029		
				Penyusunan Daftar Wajib Lapo LHKPN di lingkungan Kementerian Perhubungan			2025 – 2029		
				Diseminasi informasi tentang pengendalian gratifikasi di lingkungan Sekretariat Jenderal			2025 – 2029		
				Pengendalian Gratifikasi di lingkungan Sekretariat Jenderal			2025 – 2029		
		Penguatan pengendalian gratifikasi di lingkungan Sekretariat Jenderal sebagai upaya membangun budaya integritas, transparansi, dan akuntabilitas birokrasi							

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
Indeks Sistem Merit	Pengembangan Karier	Penyediaan dokumen rencana pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan	Program Peningkatan Pengembangan Kompetensi Bagi Aparatur Perhubungan	Penyusunan dokumen rencana pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan	Peningkatan pengembangan karier SDM sesuai kebutuhan organisasi	Bagian Manajemen Talenta SDM Bagian Manajemen Talenta SDM Bagian Manajemen Talenta SDM	2025 – 2029	Penyampaian gap kompetensi kepada seluruh pegawai secara berkala setiap bulan Januari dan bulan Juli
		Penyelenggaraan fasilitasi dan kerjasama program pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan dan jalur pelatihan (klasikal &/ non klasikal)	1. Program Peningkatan Pengembangan Kompetensi Bagi Aparatur Perhubungan 2. Program Pengembangan Kompetensi Pegawai di Lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 3. Pembekalan dan Pelaksanaan Penyesuaian Ijazah di Lingkungan Kementerian Perhubungan 4. Pembekalan dan Pelaksanaan Ujian Dinas di Lingkungan Kementerian Perhubungan 5. Pencantuman Gelar Akademik	Pelaksanaan fasilitasi dan kerjasama program pengembangan kompetensi dan tugas belajar, pelaksanaan ujian dinas dan penyesuaian ijazah serta pencantuman gelar akademik			2025 – 2029	Penerbitan STB secara periodik bagi para pegawai kemenhub yang selanjutnya akan digunakan dalam pemenuhan gap kompetensi melalui jalur Penyesuaian Ijazah dan Pencantuman Gelar Akademik serta peningkatan kompetensi pegawai melalui ujian dinas
		Pengembangan kompetensi dan dukungan administrasi Jabatan Fungsional Non Transportasi	Administrasi Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Jabatan Fungsional Non Transportasi di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Pelaksanaan pengembangan kompetensi dan dukungan administrasi Jabatan Fungsional Non Transportasi			2025 – 2029	Pengembangan kompetensi dan dukungan administrasi jabatan fungsional Non Transportasi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pembina Jabatan Fungsional maupun pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
					kebutuhan organisasi Kementerian Perhubungan.			oleh Badan Pengembangan SDM Perhubungan
		Akreditasi Asessment Center	-	Penyiapan data dukung untuk akreditasi Asessment Center			2025 – 2029	Akreditasi B Tahun 2027 Akreditasi A Tahun 2029
		Pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia	-	Pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia			2025 – 2029	5% SDM Tahun 2026 10% SDM Tahun 2027 15% SDM Tahun 2028 20% SDM Tahun 2029
		Penyediaan dokumen pemetaan talenta	Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Penyusunan dokumen pemetaan talenta			2025 – 2029	Penyiapan data talenta paling kurang 2 kali dalam 1 tahun
		Penyediaan dokumen rencana suksesi	Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Penyusunan dokumen rencana suksesi			2025 – 2029	Penyiapan data rencana suksesi paling kurang 2 kali dalam 1 tahun
		Pengelolaan data dan informasi di bidang manajemen talenta	Manajemen Talenta di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi di bidang manajemen talenta			2025 – 2029	
	Manajemen Karier	Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di bidang manajemen kinerja	Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Pegawai Tersusun Pemetaan Kinerja Pegawai	Pelaksanaan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di bidang manajemen kinerja	Peningkatan kualitas pembinaan dan pemberian dukungan administrasi bidang manajemen kinerja	2025 – 2029	Pembinaan dan pemberian dukungan administasi bidang Manajemen Kinerja secara berkesinambungan Tahun 2026 - 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
		Pengelolaan data dan informasi di bidang manajemen kinerja sumber daya manusia	Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Pegawai Tersusun Pemetaan Kinerja Pegawai	Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi di bidang manajemen kinerja sumber daya manusia	Peningkatan kualitas pengelolaan Data dan Informasi Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia		2025 – 2029	Pengelolaan Data dan Informasi Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia secara berkesinambungan Tahun 2026 - 2029
Indeks kelembagaan	Pembentukan Pusat Pengembangan Kompetensi ASN	Penyediaan naskah urgensi pembentukan Pusat Pengembangan Kompetensi ASN	-	Penyusunan kajian/ naskah urgensi dan desain kelembagaan Pusat Pengembangan Kompetensi setingkat Eselon II, serta pengusulan pembentukannya	Peningkatan kelembagaan pengembangan kompetensi melalui pembentukan Pusat Pengembangan Kompetensi yang terstruktur, terintegrasi, dan berfungsi optimal	Bagian Manajemen Talenta SDM & Bagian Organisasi dan Tata Laksana	2025 – 2029	Target NU tahun 2027
Indeks Sistem Merit	Penguatan Manajemen Karier SDM yang Transparan dan Berorientasi Kompetensi	1. Belum optimalnya digitalisasi dan integrasi data penghargaan, 2. Kurangnya kepatuhan unit kerja dalam pengusulan penghargaan melalui Biro SDMO, 3. Kurangnya sosialisasi serta belum efektifnya monitoring dan evaluasi terkait mekanisme dan pelaksanaan pemberian penghargaan.	1. Pemberian Tanda Penghargaan Menteri Perhubungan dalam kegiatan Hari Perhubungan Nasional, 2. Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat di lingkungan Kementerian Perhubungan 3. Administrasi Pensiun PNS di Lingkungan Kementerian Perhubungan 4. Layanan Administrasi Kepegawaian dan Kesejahteraan Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan 5. Pemantapan	1. Penyusunan RPM terkait Penghargaan di Lingkungan Kementerian Perhubungan, 2. Sosialisasi untuk peningkatan kapasitas pemahaman pengelola kepegawaian unit kerja terkait pengusulan penghargaan.	1. Peningkatan tata kelola sistem penghargaan melalui digitalisasi dan sentralisasi, 2. penyusunan SOP terkait Usulan Penghargaan serta Pengembangan Database yang terintegrasi dengan Aplikasi Kepegawaian (SIK dan SIASN)	Bagian Karier SDM	2025 – 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
		Kelengkapan administrasi dan usulan kesejahteraan, kepangkatan, dan pemberhentian belum optimal	Pembinaan dan Peningkatan Administrasi Kepegawaian di lingkungan Kementerian Perhubungan 6. Pembekalan PNS menjelang Pensiun di lingkungan Kementerian Perhubungan	1. Standarisasi persyaratan berkas, verifikasi berjenjang, pendampingan penyelesaian usulan 2. Sosialisasi dan Bimtek untuk peningkatan kapasitas pemahaman pengelola kepegawaian unit kerja terkait kesejahteraan, proses kepangkatan dan pemberhentian.	1. Peningkatan tertib administrasi, proaktif pendampingan, pemenuhan kesejahteraan, kelancaran kepangkatan dan pemberhentian sesuai dengan prosedur dan ketentuan 2. Penyelarasan database yang terintegrasi dengan Aplikasi Kepegawaian (SIK dan SIAASN)		2025 – 2029	
		Disiplin ASN dan pemahaman regulasi belum konsisten; sosialisasi disiplin belum cukup terstruktur	Sosialisasi dan Bimbingan Teknis Disiplin ASN (PNS & PPPK), Penegakan, dan Pemantauan implementasi serta konseling Ketentuan/aturan Disiplin	Penyusunan RPM terkait disiplin ASN (PNS & PPPK) di lingkungan Kementerian Perhubungan, Sosialisasi Regulasi Disiplin ASN	Peningkatan pemahaman regulasi terkait Disiplin ASN (PNS & PPPK) di lingkungan Kementerian Perhubungan baik kewajiban dan larangan sebagai ASN karena Disiplin Bukan Hukuman, Tapi Standar Profesionalisme		2025 – 2029	
		Integrasi nilai IP ASN dan komponen sistem merit belum kuat	Ketersediaan informasi tentang kesenjangan kinerja, dan menyusun laporan rekapitulasi hasil penilaian kinerja seluruh pegawai Kementerian Perhubungan-	Melaksanakan analisis kesenjangan kinerja untuk JPT dengan menggunakan indikator indkes profesional ASN, pengembangan kompetensi dan kinerja dilakukan dalam jangka pendek (1 tahun) dimana setiap tahun akan dilakukan rapat guna mengetahui dan merencanakan pengembangan kompetensi pegawai	Ketersediaan strategi dan program untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan kinerja dalam rangka peningkatan kapasitas ASN		2025 – 2029	
		Penyusunan Sistem Manajemen Karier ASN di lingkungan Kementerian	1. Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi; 2. Seleksi Pengisian	1. Penerapan Sistem Manajemen Karier ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan yang	1. Terlaksananya Sistem Manajemen Karier ASN di lingkungan		2025 – 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
		Perhubungan yang Berdasarkan Sistem Merit	Jabatan; 3. Penempatan Talenta.	Berdasarkan Sistem Merit; 2. Pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi; 3. Pelaksanaan Fit and Proper Test pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi.	Kementerian Perhubungan sesuai Sistem Merit berdasarkan Peraturan dan Perundang-Undangan yang berlaku; 2. Perumusan Kebijakan tentang Manajemen Karier Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan; 3. Penyusunan Petunjuk Teknis terkait pelaksanaan seleksi pengisian jabatan (uji kompetensi/fit and proper test); 4. Sosialisasi Sistem Manajemen Karier ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan; 5. Evaluasi Penerapan Manajemen Karier ASN di lingkungan Kementerian Perhubungan sesuai Sistem Merit.			
		Penyusunan Database Penilaian Potensi dan Kompetensi/Assessment	Assessment Proyeksi Jabatan	1. Pelaksanaan Assessment Proyeksi Jabatan sebagai salah satu persyaratan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi; 2. Penyusunan Database Penilaian Potensi dan Kompetensi/Assessment.	Adanya sistem informasi/aplikasi database assessment yang komprehensif dan terintegrasi dengan sistem aplikasi kepegawaian.		2025 – 2029	
		Regulasi terkait Usulan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Sosialisasi dan Bimbingan Teknis terkait Mutasi PNS	Penyusunan RPM terkait Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan	Peningkatan Pemahaman Regulasi terkait Mutasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan		2025 – 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
					Kementerian Perhubungan			
		1. Belum Optimalnya digitalisasi pengusulan Data Mutasi pegawai 2. Rekapitulasi Pelaporan Data Mutasi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan	Sosialisasi dan Pengembangan Aplikasi Usulan Mutasi dan Implementasi Sistem Mutasi BKN di lingkungan Kementerian Perhubungan	1. Pengembangan Aplikasi Usulan Mutasi dan Implementasi Aplikasi Sistem Mutasi BKN untuk usulan mutasi di lingkungan Kementerian Perhubungan - Mutasi Internal Eselon I - Mutasi Antar Eselon I 2. Penyusunan SOP penggunaan Aplikasi Usulan Mutasi dan Implementasi Aplikasi Sistem Mutasi BKN	Peningkatan tata kelola sistem Digitalisasi dan Integrasi Mutasi		2025 – 2029	
		Belum tersedianya Regulasi terkait kebijakan Perpindahan atau Penugasan PPPK di lingkungan Kementerian Perhubungan	Sosialisasi Regulasi kebijakan Perpindahan dan Penugasan PPPK di lingkungan Kementerian Perhubungan	Penyusunan RKM terkait kebijakan Perpindahan atau Penugasan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Perhubungan	terbitnya regulasi terkait Perpindahan atau Penugasan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Perhubungan yang dapat menjadi Pedoman		2025 – 2029	
Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan	Penguatan reformasi birokrasi yang lebih adaptif dan berorientasi pada pelayanan publik	Peningkatan nilai RB dan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang berdampak	Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Perhubungan	penyusunan rencana aksi pelaksanaan RB Kemenhub	memastikan Road Map dan Rencana Aksi RB berisi solusi dalam pemecahan masalah tata kelola atas isu yang ada di Kemenhub, memiliki kualitas yang baik, dan layak dijadikan pedoman dalam pelaksanaan RB	Bagian Organisasi dan Tata Laksana	2025 – 2029	
				diseminasi dan internalisasi pelaksanaan RB Kemenhub	peningkatan pemahaman pelaksanaan RB		2025 – 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
				monitoring dan evaluasi capaian pelaksanaan RB general dan tematik	Peningkatan pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan berorientasi pada pelayanan publik		2025 – 2029	
Indeks Sistem Merit	Penguatan Pengembangan karir	Ketersediaan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan berdasarkan kebutuhan manajemen talenta	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (manajerial, teknis dan sosial kultural) untuk setiap jabatan	Pelaksanaan Manajemen ASN berbasis merit sistem		2025 – 2029	
	Penguatan Manajemen ASN	Ketersediaan kebijakan terkait bidang Sumber Daya Manusia di lingkungan Kementerian Perhubungan	Penyusunan peraturan bidang kepegawaian/SDM	Penyusunan pedoman dan peraturan bidang Kepegawaian / SDM	Peningkatan kualitas kebijakan di bidang SDM		2025 – 2029	
	Penguatan Manajemen ASN	Ketersediaan kebijakan terkait bidang Sumber Daya Manusia di lingkungan Kementerian Perhubungan	Penyusunan peraturan bidang kepegawaian/SDM	Diseminasi / Sosialisasi peraturan bidang Kepegawaian / SDM	Peningkatan kualitas kebijakan di bidang Kepegawaian / SDM		2025 – 2029	
	Penguatan Manajemen ASN	Evaluasi Jabatan dan peta jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan penataan kelembagaan	Pelaksanaan evaluasi jabatan dan peta jabatan di lingkungan Kementerian Perhubungan	Penyusunan dokumen evaluasi jabatan dan kelas jabatan	Pelaksanaan Manajemen ASN berbasis Sistem Merit		2025 – 2029	
	Penguatan Manajemen ASN	Evaluasi Jabatan dan peta jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan penataan kelembagaan	Pelaksanaan evaluasi jabatan dan peta jabatan di lingkungan Kementerian Perhubungan	Penyusunan peta jabatan di lingkungan Kementerian Perhubungan	Pelaksanaan Manajemen ASN berbasis Sistem Merit		2025 – 2029	
Indeks Kelembagaan	Penguatan kelembagaan dan ketatalaksanaan	struktur organisasi yang agile, efektif dan efisien	evaluasi dan penataan organisasi	Evaluasi dan penataan Kantor Pusat	Terwujudnya organisasi Kementerian Perhubungan yang tepat fungsi dan tepat struktur, penyusunan dan pemutakhiran proses bisnis, penyusunan dan penyalarsan Standar Operasional Prosedur, sesuai arah kebijakan nasional.		2025 – 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
				evaluasi dan penataan UPT	Terwujudnya organisasi Kementerian Perhubungan yang tepat fungsi dan tepat struktur, penyusunan dan pemutakhiran proses bisnis, penyusunan dan penyelarasan Standar Operasional Prosedur, sesuai arah kebijakan nasional.		2026 – 2029	
		Ketatalaksanaan	penatakelolaan tata laksana	penyusunan dan reviu proses bisnis	Terwujudnya organisasi Kementerian Perhubungan yang tepat fungsi dan tepat struktur, penyusunan dan pemutakhiran proses bisnis, penyusunan dan penyelarasan Standar Operasional Prosedur, sesuai arah kebijakan nasional.		2027 – 2029	
				penyusunan dan reviu SOP	Terwujudnya organisasi Kementerian Perhubungan yang tepat fungsi dan tepat struktur, penyusunan dan pemutakhiran proses bisnis, penyusunan dan penyelarasan Standar Operasional Prosedur, sesuai arah kebijakan nasional.		2028 – 2029	
Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Biro SDMO	Penguatan Aspek Dukungan Manajemen	1. Kebijakan pemerintah terkait efisiensi anggaran fluktuatif 2. Keterpaduan perencanaan dan penganggaran belum sepenuhnya optimal			Peningkatan Kualitas Layanan Dukungan Manajemen di Lingkungan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Bagian Perencanaan SDM	2025 - 2029	

Indikator Kinerja Kegiatan	Pengelompokkan Isu Strategis	Isu Strategis	Program Kegiatan (Eksisting)	Kegiatan Utama	Arah Kebijakan	Penanggung Jawab	Waktu	Target
Nilai AKIP Biro SDMO		Nilai AKIP belum sepenuhnya mencerminkan keterkaitan yang kuat antara perencanaan kinerja, penganggaran, pelaksanaan program, dan pelaporan kinerja, sehingga efektivitas dan akuntabilitas pencapaian hasil organisasi						
Nilai Pengawasan Kearsipan Internal Biro SDMO		1. Tata kelola kearsipan melalui standardisasi dan digitalisasi arsip untuk mendukung akuntabilitas, keamanan informasi, dan efektivitas layanan 2. Peningkatan kompetensi pengelola arsip serta optimalisasi sistem kearsipan elektronik sebagai bagian dari transformasi kerja digital biro						
Terselenggaranya Layanan Perkantoran Biro SDMO		Peningkatan kualitas sarana prasarana dan mekanisme pengukuran layanan guna mendorong kepuasan pengguna layanan internal						

Kepala Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi,



Hananto Prakoso
NIP. 19790521 200012 1 005

Anak Lampiran II
Keputusan Kepala Biro Sumber Daya Manusia
dan Organisasi
Nomor : KP-STJ 417 TAHUN 2025
Tentang
Rencana Strategis Biro Sumber Daya Manusia
dan Organisasi Tahun 2025-2029

Matriks Kerangka Pendanaan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi Tahun 2025-2029

KODE		URAIAN	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL
Prog	022.WA	PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	19.202.183.000	23.185.895.000	15.249.755.036	13.267.165.408	14.231.115.250	85.914.954.694
Keg	1933	PENGELOLAAN ORGANISASI DAN SDM	16.622.186.000	18.836.120.000	12.704.755.036	10.993.361.000	11.857.310.842	72.293.601.878
KRO	1933.EBA	LAYANAN DUKUNGAN MANAJEMEN INTERNAL	5.635.753.000	6.751.115.000	4.523.000.000	3.816.256.000	4.216.256.000	24.986.326.000
RO	1933.EBA.960	LAYANAN ORGANISASI DAN TATA KELOLA INTERNAL	5.635.753.000	6.751.115.000	4.523.000.000	3.816.256.000	4.216.256.000	24.986.326.000
KRO	1933.EBC	LAYANAN MANAJEMEN SDM INTERNAL	10.986.433.000	12.085.005.000	8.181.755.036	7.177.105.000	7.641.054.842	47.307.275.878
RO	1933.EBC.954	LAYANAN MANAJEMEN SDM	10.986.433.000	12.085.005.000	8.181.755.036	7.177.105.000	7.641.054.842	47.307.275.878
Keg	4657	PENGELOLAAN PERENCANAAN, KEUANGAN, BMN DAN UMUM	2.579.997.000	4.349.775.000	2.545.000.000	2.273.804.408	2.373.804.408	13.621.352.816
KRO	4657.EBA	LAYANAN DUKUNGAN MANAJEMEN INTERNAL	1.748.087.000	1.922.880.000	1.340.000.000	1.359.290.000	1.359.290.000	7.249.810.000
RO	4657.EBA.994	LAYANAN PERKANTORAN	1.748.087.000	1.922.880.000	1.340.000.000	1.359.290.000	1.359.290.000	7.249.810.000
KRO	4657.EBB	LAYANAN SARANA DAN PRASARANA INTERNAL	400.000.000	1.951.800.000	780.000.000	556.000.000	606.000.000	3.992.500.000
RO	4657.EBB.951	LAYANAN SARANA INTERNAL (MODAL)	400.000.000	1.951.800.000	780.000.000	556.000.000	606.000.000	3.992.500.000
KRO	4657.EBD	LAYANAN MANAJEMEN KINERJA INTERNAL	431.910.000	475.095.000	425.000.000	358.514.408	408.514.408	2.379.042.816
RO	4657.EBD.952	LAYANAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN	333.150.000	0	0	0	0	333.150.000
RO	4657.EBD.953	LAYANAN PEMANTAUAN DAN EVALUASI	98.760.000	475.095.000	425.000.000	358.514.408	408.514.408	2.045.892.816

Kepala Biro Sumber Daya Manusia
dan Organisasi,



Hananto Prakoso
NIP. 19790521 200012 1 005