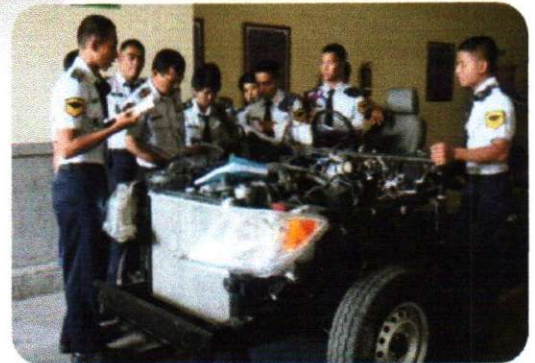




REVISI RENCANA KINERJA TAHUN 2020

**REVISI RENCANA KINERJA TAHUNAN
PUSAT PENGEMBANGAN SDM
PERHUBUNGAN UDARA
TAHUN 2020**



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN**

**Komplek Bandar Udara Budiarto, Jl. Raya PLP Curug, Tromol Pos 06, Curug,
Serdang Wetan, Tangerang, Banten 15820**

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
KATA PENGANTAR	ii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A.GAMBARAN UMUM PUSAT PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN UDARA	1
1.Visi dan Misi.....	1
2.Tujuan.....	3
B.TUGAS POKOK DAN FUNGSI	4
1.Tugas Pokok.....	4
2.Fungsi.....	4
C.STRUKTUR ORGANISASI	5
BAB II	8
PERENCANAAN STRATEGIS PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA TAHUN 2020 - 2024	8
A.SASARAN STRATEGIS 2020 – 2024.....	8
B.RENCANA KINERJA 2020 – 2024	8
BAB III	17
RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA	17
A.INDIKATOR KINERJA.....	17
B.TARGET KINERJA.....	17
BAB IV	341
P E N U T U P	341

KATA PENGANTAR

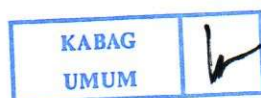
Puji syukur kami ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan kemurahanNya sehingga kami dapat menyusun Revisi Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara tahun 2020.

Dokumen Revisi RKT ini dibuat berdasarkan Keputusan Kepala BPSDMP Nomor SK.261/BPSDMP-2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja terbaru di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Perhubungan Udara Tahun 2020-2024 yang ditetapkan pada tanggal 07 Desember 2020. Disusunnya Revisi RKT 2020 untuk keselarasan IKK baru antara Rencana Strategis, Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja.

Dengan demikian diharapkan indeks perencanaan Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara dapat mencapai nilai yang diharapkan dalam rangka mewujudkan tujuan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara dalam menghasilkan SDM Transportasi Udara yang berkompeten dan profesional.

Tangerang, 2020

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA



Ir.HERI SUDARMAJI,DEA.QIA
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19660907 199403 1 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan kemurahanNya sehingga kami dapat menyusun Revisi Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara tahun 2020.


Dokumen Revisi RKT ini dibuat berdasarkan Keputusan Kepala BPSDMP Nomor SK.261/BPSDMP-2020 tentang Penetapan Indikator Kinerja terbaru di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Perhubungan Udara Tahun 2020-2024 yang ditetapkan pada tanggal 07 Desember 2020. Disusunnya Revisi RKT 2020 untuk keselarasan IKK baru antara Rencana Strategis, Rencana Kinerja Tahunan dan Perjanjian Kinerja.

Dengan demikian diharapkan indeks perencanaan Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara dapat mencapai nilai yang diharapkan dalam rangka mewujudkan tujuan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara dalam menghasilkan SDM Transportasi Udara yang berkompeten dan profesional.

Tangerang,

2020

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA


Ir.HERI SUDARMAJI,DEA.QIA
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19660907 199403 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. GAMBARAN UMUM PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA

1. Visi dan Misi

Kebijakan yang mengatur keberadaan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara melalui Peraturan Menteri Perhubungan R.I Nomor :PM. 122 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan mempunyai tugas Melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang Perhubungan Udara.

a. Visi

Rencana Strategis Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara pada hakekatnya merupakan pernyataan komitmen bersama mengenai upaya terencana dan sistematis untuk meningkatkan kinerja serta cara pencapaiannya melalui pembinaan, penataan, perbaikan, penertiban, penyempurnaan dan pembaharuan terhadap sistem, kebijakan, peraturan perundang-undangan bidang pendidikan dan pelatihan penerbangan.

Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta sebagai pedoman dan tolok ukur kinerja dalam pelaksanaan pembangunan aparatur negara yang diselaraskan dengan arah kebijakan dan program pembangunan nasional yang telah ditetapkan dalam Pembangunan Jangka Panjang (PJP) 2005-2025 dan Pembangunan Jangka Menengah (PJM) 2020-2024, maupun dalam Kebijakan Strategis Nasional bidang Perhubungan, Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara menetapkan Rencana Strategis Pusbang SDM Perhubungan Udara Tahun 2020-2024 sebagai dasar acuan penyusunan kebijakan, program, dan

kegiatan, serta sebagai pedoman dan pengendalian kinerja dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan organisasi pada tahun 2020 - 2024.

Dari pengkajian dan analisis terhadap tugas pokok dan fungsi Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara serta berbagai pikiran yang berkembang karena semangat zaman, ditetapkan visi, misi dan tujuan serta arah kebijakan pembangunan Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara sebagai penunjuk jalan bagi Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara dalam perkembangannya di masa datang.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan mengamanatkan bahwa setiap personil yang bertugas dalam bidang penerbangan wajib memiliki sertifikat kompetensi dan lisensi yang dipersyaratkan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam rangka pembangunan/pengembangan Sumber Daya Manusia sub sektor perhubungan udara, Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara menetapkan visi sebagai berikut:

“Terwujudnya SDM Perhubungan udara yang prima, profesional dan beretika dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan transportasi udara yang handal dan bertaraf Internasional”

b. Misi

Untuk mencapai visi yang ditetapkan, maka misi Pusat pengembangan SDM Perhubungan Udara yang menggambarkan hal-hal yang harus dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan standarisasi tenaga pengajar yang dapat memenuhi diklat nasional dan internasional;
- 2) Mewujudkan bahan ajar berstandar internasional (ICAO TRAINAIR Plus);
- 3) Mewujudkan terakreditasinya lembaga Diklat

- 4) Mewujudkan Sarana dan Prasarana yang berteknologi tinggi
- 5) Menciptakan iklim yang kondusif, humanis dan bernuansa lingkungan dalam penyelenggaraan diklat perhubungan udara;
- 6) Mewujudkan komunikasi, kerjasama dan link and match diklat perhubungan udara dengan institusi terkait baik pusat, daerah, BUMN serta pihak swasta serta peran masyarakat transportasi;
- 7) Memberikan pelayanan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, merata, terjangkau dan berorientasi kepada ilmu pengetahuan dan teknologi dengan pendekatan lingkungan strategis global, regional dan nasional ;
- 8) Mewujudkan pemenuhan sumber daya manusia (*manpower planning*) perhubungan udara yang berkompeten dan berdaya saing.

2. Tujuan

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan oleh organisasi dalam memenuhi visi misinya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan dengan diformulasikannya tujuan strategis ini dalam mempertimbangkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki.

Lebih dari itu, perumusan tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara untuk mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi misi organisasi. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur. Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Terwujudnya Sumber Daya Manusia Penerbangan yang profesional

2. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan penerbangan
3. Terjalinnnya hubungan dan kerjasama dalam bidang pendidikan dan pelatihan penerbangan dengan instansi-instansi baik nasional maupun internasional
4. Terwujudnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan penerbangan yang akuntabel

B. TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara sebagaimana tersebut pada Bab XI bagian keenam, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : PM. 122 tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara

1. Tugas Pokok

Melaksanakan pembinaan teknis dan pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi udara, Adapun organisasi dan tata kerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara sebagaimana diatur pada bagian keenam Pasal 837, Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara, terdiri dari :

- a. Bagian Umum.
- b. Bidang Pendidikan;
- c. Bidang Pelatihan;

2. Fungsi

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara melaksanakan fungsi sebagai berikut :

- a. Penyiapan koordinasi dan penyusunan rencana, program kerja dan anggaran, rencana pengembangan sumber daya manusia, perumusan kinerja, laporan akuntabilitas kinerja, penanganan system pengendalian intern pemerintah, manajemen kepegawaian, organisasi dan tata laksana, reformasi birokrasi, pengelolaan data, keuangan , barang milik Negara, penerimaan Negara bukan pajak, laporan evaluasi kegiatan, teknologi informasi dan komunikasi,

- perpustakaan, pelaksanaan laporan harta kekayaan penyelenggara Negara dan aparatur sipil Negara, pengendalian gratifikasi, urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, hukum, kehumasan, keterbukaan informasi publik, koordinasi tatakelola, dan pengelolaan keuangan badan layanan umum;
- b. Penyiapan pembinaan lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan, pemantauan dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan, penyusunan kurikulum, silabus, pedoman pendidikan, kerjasama, pelaksanaan sertifikasi, standardisasi, akreditasi, rekomendasi pendirian lembaga pendidikan; dan
- c. Penyiapan pembinaan lembaga pelatihan, tenaga pelatih dan kepelatihan, pemantauan dan pelaporan penyelenggaraan pelatihan, penyusunan kurikulum, silabus, pedoman pelatihan, kerjasama, pelaksanaan sertifikasi, standardisasi, akreditasi, dan rekomendasi pendirian lembaga pelatihan.

C. STRUKTUR ORGANISASI

Organisasi Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara sebagaimana diatur pada bagian keenam Pasal 837, Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara, terdiri dari :

- a. Bagian Umum.
- b. Bidang Pendidikan;
- c. Bidang Pelatihan;

Tata kerja Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Udara sebagaimana diatur pada bagian keenam Pasal 838, 839, 841, 844, 845, dan 848.

- a. Bagian Umum mempunyai tugas “Melaksanakan penyiapan koordinasi dan penyusunan rencana, program kerja dan anggaran, rencana pengembangan sumber daya manusia, perumusan kinerja, laporan akuntabilitas kinerja, penanganan system pengendalian intern pemerintah, manajemen kepegawaian, organisasi dan tata laksana, reformasi birokrasi, pengelolaan data, keuangan , barang milik Negara, penerimaan Negara bukan pajak, laporan evaluasi kegiatan, teknologi informasi dan komunikasi, perpustakaan, pelaksanaan laporan harta kekayaan penyelenggara Negara dan aparatur sipil Negara,

pengendalian gratifikasi, urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, hukum, kehumasan, keterbukaan informasi publik, koordinasi tatakelola, dan pengelolaan keuangan badan layanan umum.”

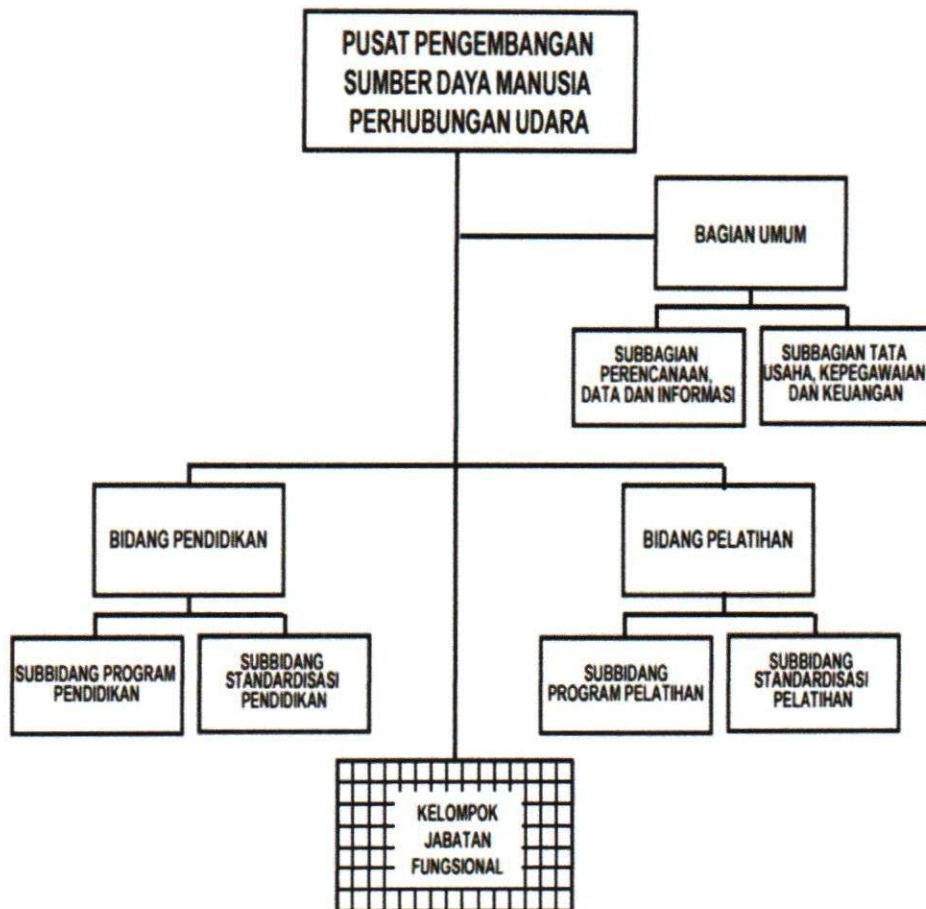
Dalam melaksanakan tugas kepala Bagian Umum dibantu oleh dua orang kepala **SUBBAGIAN PERENCANAAN, DATA DAN INFORMASI** dan **SUBBAGIAN TATA USAHA, KEPEGAWAIAN DAN KEUANGAN.**

- b. Bidang Pendidikan mempunyai tugas “Melaksanakan Penyiapan pembinaan lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan, pemantauan dan pelaporan penyelenggaraan pendidikan, penyusunan kurikulum, silabus, pedoman pendidikan, kerjasama, pelaksanaan sertifikasi, standardisasi, akreditasi, rekomendasi pendirian lembaga pendidikan.”

Dalam melaksanakan tugas kepala **BIDANG PENDIDIKAN** dibantu oleh dua orang kepala **SUB BIDANG PROGRAM PENDIDIKAN dan SUB BIDANG STANDARISASI PENDIDIKAN.**

- c. Bidang Pelatihan mempunyai tugas pokok “Melaksanakan penyiapan pembinaan lembaga pelatihan, tenaga pelatih dan kepelatihan, pemantauan dan pelaporan penyelenggaraan pelatihan, penyusunan kurikulum, silabus, pedoman pelatihan, kerjasama, pelaksanaan sertifikasi, standardisasi, akreditasi, dan rekomendasi pendirian lembaga pelatihan.”

Dalam melaksanakan tugas kepala **BIDANG PELATIHAN** dibantu oleh dua orang kepala **SUB BIDANG PROGRAM PELATIHAN dan SUB BIDANG STANDARISASI PELATIHAN**



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

BAB II

PERENCANAAN STRATEGIS PUSAT PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN UDARA TAHUN 2020 - 2024

A. SASARAN STRATEGIS 2020 – 2024

Sasaran strategis yang ingin dicapai oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara Tahun 2020 – 2024 adalah :

- a. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah yang Baik.
- b. Meningkatnya Kualitas SDM Transportasi yang Kompeten.
- c. Meningkatnya Kualitas perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta lembaga yang sesuai standar.
- d. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan SDM Transportasi.
- e. Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel.
- f. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum SDM Transportasi.
- g. Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi BPSDM Perhubungan.
- h. Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik BPSDMP.

B. RENCANA KINERJA 2020 – 2024

1. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik.

Indikator Kinerja

IKK 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan.

IKK 2. Kualitas Penyelenggaraan Perkantoran.

Target Kinerja :

Tercapainya peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan yang baik.

Tabel II.1. IKK. 1 Indeks RB Kementerian Perhubungan

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK.1	Indeks RB Kementerian Perhubungan	Indeks	75	79	79.5	80	80.5

Tabel II.2. IKK. 2 Kualitas Penyelenggaraan Perkantoran

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK.2	Kualitas Penyelenggaraan Perkantoran	%	100	100	100	100	100

2. Meningkatnya Kualitas SDM Transportasi yang Kompeten.

Indikator Kinerja

IKK 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten.

Target Kinerja :

Tercapainya kualitas SDM transportasi yang kompeten.

Tabel II.3. IKK. 3 Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK.3	Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten	%	85	85	85	85	85

3. Meningkatnya Kualitas Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Serta Lembaga yang Sesuai Standar.

Indikator Kinerja

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

Target Kinerja :

Tercapainya peningkatan kualitas perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta lembaga yang sesuai standar.

Tabel II.4. IKK. 10 Persentase Keterpaduan Antara Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK.10	Persentase keterpaduan antara perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai standar serta lembaga yang terakreditasi	%	85	90	94	96	98

4. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan SDM Transportasi.

Indikator Kinerja

IKK 11. Kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM transportasi.

IKK 12. Kualitas penyelenggaraan pendidikan SDM transportasi.

Target Kinerja :

Tercapainya peningkatan Kualitas Penyelenggaraan, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan SDM Transportasi sebagaimana dalam Tabel berikut:

Tabel II.5. IKK. 11 Kualitas Penyelenggaraan Dukungan Teknis Pengembangan SDM Transportasi

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK. 11	Kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM transportasi	%	75.8	78	80	82	84

Tabel II.6. IKK. 12 Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan SDM Transportasi

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK.12	Kualitas penyelenggaraan pendidikan SDM transportasi	%	90	90	90	90	90
	KERJASAMA DAN KEMITRAAN ANTAR INSTANSI DAN LEMBAGA TRANSPORTASI UDARA	Kesepakatan	4	3	4	4	4
	KERJASAMA ANTAR INSTANSI PEMERINTAH/LEMBAGA/SWASTA	Kesepakatan	3	2	3	3	3
	1.Kerjasama Pelatihan Penerbangan	Kesepakatan	1	1	1	1	1
	2.Kerjasama Pendidikan Penerbangan	Kesepakatan	1	1	1	1	1
	3.Kerjasama Pelayanan Pelatihan	Kesepakatan	1	0	1	1	1
	KERJASAMA LUAR NEGERI	Kesepakatan	1	1	1	1	1
	1.ICAO TRAINAIR PLUS	Kesepakatan	1	1	1	1	1

5. Meningkatkan Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel.

Indikator Kinerja

IKK 13. Indeks Maturitas SPIP BPSDMP.

IKK 14. Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP.

IKK 15. Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP.

IKK 16. Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP.

IKK 17. Indeks Perencanaan BPSDMP.

IKK 18. Nilai SAKIP BPSDMP.

IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP.

Target Kinerja :

Tercapainya peningkatan birokrasi kementerian perhubungan yang bersih dan akuntabel, sebagai berikut :

Tabel II.7. IKK. 13 Indeks Maturitas SPIP BPSDMP

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK. 13	Indeks Maturitas SPIP BPSDMP	Level	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6

Tabel II.8. IKK. 14 Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK. 14	Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP	Nilai	91	91.5	91.7	91.9	92

Tabel II.9 IKK. 15 Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK. 15	IKK 15. Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP	Nilai	90	91	92	93	94

Tabel II.10. IKK. 16 Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK.16	Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP	Nilai	85	85.5	85.8	86	86.5

Tabel II.11. IKK. 17 Indeks Perencanaan BPSDMP

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK.17	Indeks Perencanaan BPSDMP	Nilai	78	80	82	84	85

Tabel II.12. IKK. 18 Nilai SAKIP BPSDMP

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK.18	Nilai SAKIP BPSDMP	Nilai	85	85	90	90	90

Tabel II.13. IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024

IKK.19	Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP	Nilai	70	71	72	73	74
--------	--	-------	----	----	----	----	----

6. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi, dan Hukum SDM Transportasi.

Indikator Kinerja

IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi.

Target Kinerja :

Tercapainya peningkatan kualitas tata kelola kebijakan, regulasi, dan hukum SDM transportasi, sebagai berikut :

Tabel II.14. IKK. 22 Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK.22	Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi	%	100	100	100	100	100
	Sertifikasi, Standarisasi Akreditasi dan Manajemen Mutu Diklat Transportasi Udara	NSPK	15	56	20	20	20
	Standarisasi Pemantauan, Analisis, Evaluasi dan Pelaporan Penyelenggaraan Pendidikan Transportasi Udara	NSPK	7	8	8	8	8
	SKKNI Transportasi Udara	NSPK	1	1	1	1	1
	Grand Desain SDM Transportasi Udara	NSPK	1	0	1	1	1
	PENGEMBANGAN KURIKULUM DAN SILABI BERBASIS KOMPETENSI	NSPK	25	9	25	25	25

7. Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi BPSDMP.

Indikator Kinerja

IKK 23. Indeks Kelembagaan BPSDMP.

IKK 9.2. Indeks Profesionalisme ASN BPSDMP.

IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP.

Target Kinerja :

Tercapainya peningkatan kapabilitas kepegawaian dan organisasi BPSDMP, sebagai berikut :

Tabel II.15. IKK. 23 Indeks Kelembagaan BPSDMP

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK. 23	Indeks Kelembagaan BPSDMP	Nilai	78	78.5	79	79.5	80

Tabel II.16. IKK. 9.2 Indeks Profesionalisme ASN BPSDMP

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK. 9.2	Indeks Profesionalisme ASN BPSDMP	Indeks	71	72	74	74	75

Tabel II.17. IKK. 24 Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK. 24	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP	Nilai	0.8	0.9	0.92	0.96	1

8. Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik BPSDMP.

Indikator Kinerja

IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP.

Target Kinerja :

Tercapainya peningkatan kualitas layanan komunikasi dan informasi publik BPSDMP, sebagai berikut :

Tabel II.18. IKK. 25 Indeks SPBE BPSDMP

No	Indikator Kinerja Kegiatan	Satuan	Target				
			2020	2021	2022	2023	2024
IKK. 25	Indeks SPBE BPSDMP	%	90	90	90	90	90

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

Tabel II.15. Sasaran Strategis Tahun 2020 - 2024

SASARAN STRATEGIS (SS)	(IKK) Indikator Kinerja Kegiatan	SATUAN	TAHUN				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS1. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	IKK 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan	Indeks	75	79	79.5	80	80.5
	IKK 2. Kualitas Penyelenggaraan Perkantoran	%	100	100	100	100	100
SS2. Meningkatnya Kualitas SDM Transportasi yang Kompeten	IKK 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten	%	85	85	85	85	85
SS3. Meingkatkan Kualitas Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan serta Lembaga yang Sesuai Standar	IKK 10. Persentase Keterpaduan antara Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang Sesuai Standar serta Lembaga yang Terakreditasi	%	85	90	94	96	98
SS4. Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan SDM Transportasi	IKK 11. Kualitas Penyelenggaraan Dukungan Teknis Pengembangan SDM Transportasi	%	75.8	78	80	82	84
	IKK 12. Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan SDM Transportasi	%	90	90	90	90	90
SS5. Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	IKK 13. Indeks Maturitas SPIP BPSDMP	Level	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6
	IKK 14. Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP	Nilai	91	91.5	91.7	91.9	92
	IKK 15. Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP	Nilai	90	91	92	93	94
	IKK 16. Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP	Nilai	85	85.5	85.8	86	86.5
	IKK 17. Indeks Perencanaan BPSDMP	Nilai	78	80	82	84	85
	IKK 18. Nilai SAKIP BPSDMP	Nilai	85	85	90	90	90
	IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP	Nilai	70	71	72	73	74
SS6. Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum SDM Transportasi	IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi	%	100	100	100	100	100
SS7. Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi BPSDM Perhubungan	IKK 23. Indeks Kelembagaan BPSDMP	Nilai	78	78.5	79	79.5	80
	IKK 9.2 Indeks Profesionalisme ASN BPSDMP	Indeks	71	72	74	74	75
	IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP	Nilai	0.8	0.9	0.92	0.96	1

SASARAN STRATEGIS (SS)	(IKK) Indikator Kinerja Kegiatan	SATUAN	TAHUN				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS8. Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik BPSDMP	IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP	%	90	90	90	90	90

BAB III
RENCANA KINERJA PUSAT PENGEMBANGAN SDM
PERHUBUNGAN UDARA TAHUN 2020

A. INDIKATOR KINERJA

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

- 1) IKK 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan.
- 2) IKK 2. Kualitas Penyelenggaraan Perkantoran.
- 3) IKK 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten.
- 4) IKK 10. Persentase Keterpaduan antara Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang Sesuai Standar serta Lembaga yang Terakreditasi.
- 5) IKK 11. Kualitas Penyelenggaraan Dukungan Teknis Pengembangan SDM Transportasi.
- 6) IKK 12. Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan SDM Transportasi.
- 7) IKK 13. Indeks Maturitas SPIP BPSDMP.
- 8) IKK 14. Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP.
- 9) IKK 15. Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP.
- 10) IKK 16. Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP.
- 11) IKK 17. Indeks Perencanaan BPSDMP.
- 12) IKK 18. Nilai SAKIP BPSDMP.
- 13) IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP.
- 14) IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi.
- 15) IKK 23. Indeks Kelembagaan BPSDMP.
- 16) IKK 9.2 Indeks Profesionalisme ASN BPSDMP.
- 17) IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP.
- 18) IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP.

B. TARGET KINERJA

1. Indikator Kinerja

IKK 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan.

Definisi:

Nilai yang dapat diukur dalam Reformasi Birokrasi dilingkungan Kementerian Perhubungan.

Cara Menghitung:

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

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks RB Kementerian Perhubungan dengan target indeks 79.

Tabel III.1. IKK 1 Persentase dokumen kerjasama

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.1	Indeks RB Kementerian Perhubungan	Indeks	75

2. Indikator Kinerja

IKK 2. Kualitas Penyelenggaraan Perkantoran.

Definisi:

1. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Biro Umum, sebagaimana dijelaskan dalam PM 122 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan yaitu dalam melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan urusan keprotokolanan, ketatausahaan, arsip, kerumatanggaan, serta penyiapan perencanaan dan keuangan Sekretariat Jenderal.
2. Penyelenggaraan perkantoran ditujukan untuk meningkatkan kemampuan Biro Umum dalam kegiatan penyelenggaraan perkantoran sehingga dapat berdayaguna, berhasil guna, dan dapat memberikan pelayanan terhadap Pimpinan serta setiap pegawai Kementerian Perhubungan yang bertempat di Kantor Pusat Kementerian Perhubungan sesuai dengan kebutuhan dan standar untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan perkantoran di lingkungan Kantor Pusat Kementerian Perhubungan.
3. Pelaksanaan penyelenggaraan perkantoran di lingkungan Sekretariat Jenderal merupakan ujung tombak dalam pelayanan prima pada *stakeholders* (Pimpinan dan pegawai) di lingkungan Kantor Pusat Kementerian Perhubungan sebagai implikasi dari tugas dan fungsi yang diampu Biro Umum.
4. Sesuai dengan tugas dan fungsi Biro Umum, lingkup penyelenggaraan perkantoran meliputi aspek K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Cara Menghitung:

1. Pengukuran kualitas penyelenggaraan perkantoran dibatasi di lingkup unsur K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja) di lingkungan BPSDM Perhubungan sesuai dengan tugas dan fungsi BPSMDP sebagaimana dijelaskan dalam PM 122 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan yang diukur melalui nilai kuesioner yang dikonversi ke dalam bentuk persentase (%).
2. Dimensi yang diukur meliputi unsur K3.

Target Kinerja :

Tercapainya Kualitas Penyelenggaraan Perkantoran dengan target 100%, sebagai berikut:

Tabel III.2. IKK 2 Kualitas Penyelenggaraan Perkantoran

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.2	Kualitas Penyelenggaraan Perkantoran	%	100

3. Indikator Kinerja

IKK 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten.

Definisi:

Pemenuhan Sumber daya manusia dalam bidang Transportasi yang berkompeten.

Cara Menghitung:

Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten dan Berkeselamatan:

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

Dimana:

Wvokasi =Bobot Persentase penyerapan lulusan diklat pembentukan 60%.

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

Persentase Penyerapan Lulusan Diklat Pembentukan Transportasi (Cvokasi).

Persentase Lulusan Diklat Transportasi yang bersertifikat kompetensi (Ckompetensi).

Target Kinerja :

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

Tabel III.3. IKK 3 Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang kompeten

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

4. Indikator Kinerja

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

Definisi:

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

Cara Menghitung:

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

Satuan : %

n : tahun berjalan

Target Kinerja :

Tercapainya persentase keterpaduan antara perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai standar serta lembaga yang terakreditasi dengan target 85%.

Tabel III.4. IKK 10 Persentase keterpaduan antara perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai standar serta lembaga yang terakreditasi

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.10	Persentase keterpaduan antara perencanaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang sesuai standar serta lembaga yang terakreditasi.	%	85

5. Indikator Kinerja

IKK 11. Kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM transportasi.

Definisi:

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

Cara Menghitung:

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

Satuan : %

n : tahun berjalan

Target Kinerja :

Tercapainya kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM transportasi dengan target 75.8%.

Tabel III.5. IKK 11 Kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM transportasi

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.11	Kualitas penyelenggaraan dukungan teknis pengembangan SDM transportasi.	%	75.8

6. Indikator Kinerja

IKK 12. Kualitas penyelenggaraan pendidikan SDM transportasi.

Definisi:

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

Cara Menghitung:

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

Target Kinerja :

Tercapainya kualitas penyelenggaraan pendidikan SDM transportasi dengan target 90%.

Tabel III.6. IKK 12 Kualitas penyelenggaraan pendidikan SDM transportasi

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

7. Indikator Kinerja

IKK 13. Indeks Maturitas SPIP BPSDMP.

Definisi:

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

Cara Menghitung:

Penilaian *Maturity Level* SPIP difokuskan pada 25 sub Unsur SPIP. Masing-masing sub unsur mempunyai 5 indikator, sehingga terdapat 125 buah parameter *Maturity Level* SPIP yang disusun tergradasi dari terendah (belum ada) hingga tertinggi (optimum). Penetapan skor maturitas SPIP menggunakan skor hasil validasi dengan membuat rerata tertimbang dari skor validasi. Skor ini yang kemudian digunakan untuk menentukan tingkat maturitas SPIP.

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

Tingkat	Karakteristik SPIP
Belum Ada	K/L/Pemda sama sekali belum memiliki kebijakan dan prosedur yang diperlukan untuk melaksanaka praktik-praktik pengendalian intern.
Rintisan	Ada praktik pengendalian intern, namun pendekatan risiko dan pengendalian yang diperlukan masih bersifat <i>ad-hoc</i> dan tidak terorganisasi dengan baik, tanpa komunikasi dan pemantauan, sehingga kelemahan tidak teridentifikasi.
Berkembang	K/L/Pemda telah melaksanakan praktik pengendalian intern, namun tidak terdokumentasi dengan baik, dan pelaksanaannya sangat tergantung pada individu, serta belum melibatkan semua unit organisasi. Efektivitas pengendalian belum dievaluasi, sehingga banyak terjadi kelemahan yang belum ditangani secara memadai.
Terdefinisi	K/L/Pemda telah melaksanakan praktik pengendalian intern dan terdokumentasi dengan baik. Namun, evaluasi atas pengendalian intern dilakukan tanpa dokumentasi yang memadai.

Terkelola dan Terukur	K/L/Pemda telah menerapkan pengendalian intern yang efektif, masing-masing personel pelaksana kegiatan selalu mengendalikan kegiatan pada pencapaian tujuan kegiatan itu sendiri maupun tujuan K/L/Pemda. Telah ada evaluasi formal dan terdokumentasi.
Optimum	K/L/Pemda telah menerapkan pengendalian intern yang berke- lanjutan, terintegrasi dalam pelaksanaan kegiatan, serta didukung oleh pemantauan otomatis dengan menggunakan aplikasi TI.

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Maturitas SPIP BPSDMP dengan target level 3.2.

Tabel III.7 IKK 13 Indeks Maturitas SPIP BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.13	Indeks Maturitas SPIP BPSDMP.	Level	3.2

8. Indikator Kinerja

IKK 14. Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP.

Definisi:

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

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

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

2) Unit Kearsipan II (Setitjen, Setditjen dan Setbadan) dan Unit Kearsipan III (UPT).

6. Pengawasan kearsipan terdiri atas :

- 1) Pengawasan Sistem Kearsipan Internal meliputi pengelolaan arsip dinamis (penciptaan, penggunaan, pemeliharaan dan penyusutan) dan sumber daya kearsipan (sumber daya manusia kearsipan dan prasarana dan sarana);
- 2) Pengawasan Pengelolaan Arsip Aktif meliputi pemberkasan dan penyimpanan arsip aktif.

Cara Menghitung:

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

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

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP dengan target nilai 91.

Tabel III.8. IKK 14 Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.14	Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP	Nilai	91

9. Indikator Kinerja

IKK 15. Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP.

Definisi:

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

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

Cara Menghitung:

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

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

a	Laporan BMN Semester 1	1	50%
b	Laporan BMN Semester 2/Tahunan	1	
c	Laporan Wasdal BMN	1	
Total Tingkat Kepatuhan Pelaporan terkait BMN = nilai (2) rata2 x bobot			50
Indeks Pengelolaan Aset BPSDM Perhubungan = Total Tingkat pencapaian BMN + Total Tingkat Kepatuhan Pelaporan			Maksimal nilai =100

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP dengan target nilai 90.

Tabel III.9. IKK 15 Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.15	Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP	Nilai	90

10. Indikator Kinerja

IKK 16. Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP.

Definisi:

Peraturan Menteri Keuangan Nomor.47/pmk.02/2019 tentang Tata Cara Pemberian Insentif Tahun Anggaran 2019 Atas Kinerja Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Tahun Anggaran 2018.

Cara Menghitung:

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

EKA : Nilai Evaluasi Anggaran

IKPA : Nilai Indikator Kinerja atas Pelaksanaan Anggaran

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP dengan target nilai 85.

Tabel III.10. IKK 16 Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.16	Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP	Nilai	85

11. Indikator Kinerja

IKK. 17 Indeks Perencanaan BPSDMP.

Definisi:

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

Cara Menghitung:

Penilaian tingkat kesesuaian dan keterpaduan dilakukan berdasarkan aspek Integrasi Perencanaan.

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

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Perencanaan BPSDMP dengan target nilai 78.

Tabel III.11. IKK 17 Indeks Perencanaan BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.17	Indeks Perencanaan BPSDMP	Nilai	78

12. Indikator Kinerja

IKK. 18 Nilai SAKIP BPSDMP.

Definisi:

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

Cara Menghitung:

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

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

No	Predikat	Nilai c Angka	Interpretasi
1.	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80 – 90	Memuaskan , Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3.	BB	>70 – 80	Sangat Baik , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4.	B	>60 – 70	Baik , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan

5.	CC	>50 – 60	Cukup (memadai) , Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar
6.	C	>30 – 50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar
7.	D	0 – 30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Target Kinerja :

Tercapainya nilai SAKIP BPSDMP dengan target nilai 85.

Tabel III.12. IKK 18 Nilai SAKIP BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.18	Nilai SAKIP BPSDMP	Nilai	85

13. Indikator Kinerja

IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP.

Definisi:

1. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Biro Umum, sebagaimana dijelaskan dalam PM 122 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan yaitu dalam melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan urusan keprotokolan, ketatausahaan, arsip, kerumatanggaan, serta penyiapan perencanaan dan keuangan Sekretariat Jenderal.
2. Penyelenggaraan perkantoran ditujukan untuk meningkatkan kemampuan instansi di lingkungan BPSDM Perhubungan dalam

kegiatan penyelenggaraan perkantoran sehingga dapat berdayaguna, berhasil guna, dan dapat memberikan pelayanan terhadap Pimpinan serta setiap pegawai Kementerian Perhubungan yang bertempat di kantor sesuai dengan kebutuhan dan standar untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan perkantoran di lingkungan BPSDM Perhubungan. lingkup penyelenggaraan perkantoran meliputi aspek K3 (Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Cara Menghitung:

No	Uraian	Nilai	Keterangan
1	Tingkat Layanan Rumah Tangga :	20	(RKA Tepat Waktu; LKIP Tepat Waktu; Kinerja Anggaran ; % Pemenuhan Dokumen RENSTRA; %Pencapaian Indeks Maturitas SPIP >3) PMK 214/PMK.02/2017
2	% Kesesuaian Pencatatan Aset BMN	5	<ul style="list-style-type: none">• (%) Jumlah asset yang dicatat pada tahun (n) dibandingkan dengan Jumlah asset yang sudah terealisasi pada tahun (n) x total nilai• Pencatatan asset BMN di tahun (n) pada aplikasi SIMAK BMN tahun (n)• Apabila tidak terdapat realisasi aset ditahun (n) maka nilai 5
3	Tingkat Pemenuhan Sarana Perkantoran	5	<ul style="list-style-type: none">• (%) Jumlah Sarana perkantoran yang terealisasi pada tahun (n) dibandingkn Jumlah sarana perkantoran dengan target sesuai kebutuhan pada tahun (n) x total nilai• Apabila tidak terdapat target/usulan ditahun (n) maka nilai 5
4	Tingkat Kehandalan Sarana Perkantoran	10	(%) Jumlah sarana perkantoran yang dapat digunakan secara optimal dibandingkan jumlah sarana yang tercatat di BMN x total nilai
5	Tingkat Layanan	60	Kuesioner indeks pelayanan

Target Kinerja :

Tercapainya Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP dengan target nilai 70.

Tabel III.13. IKK 19 Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.19	Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP	Level	70

14. Indikator Kinerja

IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi.

Definisi:

Presentase jumlah NSPK lembaga diklat transportasi Darat, Laut, Udara dan Perkeretaapian yang dihasilkan dibandingkan dengan total keseluruhan target NSPK lembaga diklat di bawah naungan BPSDM Perhubungan.

Cara Menghitung:

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

n : tahun berjalan

Target Kinerja :

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

Tabel III.14 IKK 22 Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi

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

15. Indikator Kinerja

IKK 23. Indeks Kelembagaan BPSDMP.

Definisi:

Evaluasi kelembagaan instansi pemerintah ini mencakup dua dimensi pokok organisasi, yakni struktur dan proses organisasi. Dimensi struktur mencakup tiga subdimensi sebagai berikut:

1. kompleksitas;
2. formalisasi; dan

3. sentralisasi.

Sedangkan dimensi proses organisasi mencakup 5 (lima) subdimensi, yakni:

1. keselarasan(**alignment**);
2. tata kelola (**governance**) dan kepatuhan (**compliance**);
3. perbaikan dan peningkatan proses;
4. manajemen risiko; dan
5. teknologi informasi.

Evaluasi terhadap kedua dimensi pokok organisasi dimaksud merupakan langkah awal untuk membangun suatu sistem evaluasi lembaga instansi pemerintah yang dapat memotret keberadaan organisasi pemerintah secara dinamis dalam konteks meningkatkan efektivitas pencapaian kinerja organisasi.

Cara Menghitung:

Aspek-aspek yang dievaluasi meliputi indikator-indikator yang terkandung di dalam masing-masing dimensi dan subdimensi. Pengolahan dan analisis data dilakukan berdasarkan instrumen kuesioner yang tercantum di dalam Permenpan RB No.20 Tahun 2018.

PERINGKAT	KETERANGAN
Peringkat Komposit 5 (P-5) Skor 81-100	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong sangat efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai mempunyai kemampuan sangat tinggi untuk mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan sangat mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi.
Peringkat Komposit 4 (P-4) Skor 61-80	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 memiliki beberapa kelemahan minor yang dapat segera diatasi segera apabila diadakan perbaikan melalui tindakan rutin yang bersifat marginal.
Peringkat Komposit 3 (P-3)	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong cukup efektif. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai cukup mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan cukup

Skor 41-60	mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Namun struktur dan proses organisasi memiliki berbagai kelemahan yang dapat menyebabkan peringkatnya menurun apabila organisasi tidak segera melakukan tindakan korektif secara sistematis.
Peringkat Komposit 2 (P-2) Skor 21-40	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong kurang baik. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai kurang mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi dan kurang mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Di samping itu, struktur dan proses organisasi dinilai memiliki beberapa faktor kelemahan serius, baik faktor kelemahan yang bersifat parsial dan berdiri sendiri maupun yang bersifat terkait satu sama lain dan pengaruh negatifnya bersifat simultan. Berbagai kelemahan ini apabila tidak dilakukan tindakan korektif yang efektif berpotensi memperburuk peringkat organisasi sampai ke kondisi terburuk.
Peringkat Komposit 1 (P-1) Skor 0-20	Mencerminkan bahwa dari sisi struktur dan proses, organisasi dinilai tergolong tidak baik. Struktur dan proses organisasi yang ada dinilai tidak efektif dan tidak mampu mengakomodir kebutuhan internal organisasi serta tidak mampu beradaptasi terhadap dinamika perubahan lingkungan eksternal organisasi. Di samping itu, struktur dan proses organisasi dinilai memiliki banyak faktor kelemahan yang sangat serius, baik faktor kelemahan yang bersifat parsial dan berdiri sendiri maupun faktor kelemahan yang bersifat terkait satu sama lain dan pengaruh negatifnya bersifat simultan. Berbagai kelemahan ini apabila tidak dilakukan tindakan korektif yang bersifat total (perombakan total struktur organisasi dan proses organisasi) berpotensi membahayakan kelangsungan organisasi

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Kelembagaan BPSDMP dengan nilai 78.

Tabel III.15. IKK 23 Indeks Kelembagaan BPSDMP.

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.23	Indeks Kelembagaan BPSDMP	Nilai	78

16. Indikator Kinerja

IKK 9.2. Indeks Profesionalisme ASN BPSDMP.

Definisi:

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

Cara Menghitung:

Penilaian tingkat profesionalitas pegawai ASN berdasarkan 4 (empat) dimensi, yaitu dimensi Kualifikasi (25%) dari keseluruhan pengukuran, Kompetensi (40%) dari keseluruhan pengukuran dan Kinerja (30%) dari keseluruhan pengukuran serta Disiplin (5%) dari keseluruhan pengukuran.

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

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)	
1	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 Perencanaan Kementerian Perhubungan (A+B+C+D)		100%

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Profesionalisme ASN BPSDMP dengan target indeks 71.

Tabel III.16. IKK 9.2 Indeks Profesionalisme ASN BPSDMP.

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.9.2	Indeks Profesionalisme ASN BPSDMP	Indeks	71

17. Indikator Kinerja

IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP.

Definisi:

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

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

Cara Menghitung:

No	Uraian Penilaian	bobot	Keterangan
1	Tersusunnya dokumen HCDP	30	Konsep : 10 ; Dokumen Sah : 30
2	% Kesesuaian Formasi ASN dengan HCDP	25	Thdp Konsep : 10 ; Thdp HCDP :25
3	%Ketepatan waktu kenaikan Pangkat/jabatan ASN	15	
4	% Gaji dan Tunjangan Tepat waktu	15	
5	% Ketepatan Waktu Perolehan SK Pensiun	15	Jika tahun berjalan tidak ada ASN pensiun nilai 15

HCDP : Human Capital Development Plan

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP dengan target nilai 0.8

Tabel III.17. IKK 24 Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP

NO	IKK	SATUAN	TARGET
IKK.24	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP	Nilai	0.8

18. Indikator Kinerja

IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP.

Definisi:

Persentase Keandalan Sistem Informasi BPSDM Perhubungan (web, aplikasi berbasis e, dsb), termasuk aplikasi untuk pemantauan dan monitoring sistem informasi pendidikan dan pelatihan satuan kerja/UPT.

Cara Menghitung:

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

n : tahun berjalan

Target Kinerja :

Tercapainya Indeks SPBE BPSDMP dengan target 90%.

Tabel III.18. IKK 25 Indeks SPBE BPSDMP

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

BAB IV

PENUTUP

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

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

Demikian revisi Rencana Kinerja Tahunan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Udara ini dibuat untuk diketahui dan digunakan sebagai dokumen penyesuaian dikarenakan adanya ikk terbaru sesuai SK.261/BPSDMP-2020.

LAMPIRAN -LAMPIRAN

RENCANA KINERJA TAHUNAN

PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA

**Unit Organisasi Eselon I : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan
Tahun Anggaran : 2020**

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA		SATUAN	VOLUME
a.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	1)	IKK 1. Indeks RB Kementerian Perhubungan	Indeks	75
		2)	IKK 2. Kualitas Penyelenggaraan Perkantoran	%	100
b.	Meningkatnya Kualitas SDM Transportasi yang Kompeten	3)	IKK 3. Tingkat Pemenuhan SDM Transportasi yang Kompeten	%	85
c.	Meningkatnya Kualitas Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan serta Lembaga yang Sesuai Standar	4)	IKK 10. Persentase Keterpaduan antara Perencanaan dengan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan yang Sesuai Standar serta Lembaga yang Terakreditasi	%	85
d.	Meningkatnya Kualitas Penyelenggaraan, Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan SDM Transportasi	5)	IKK 11. Kualitas Penyelenggaraan Dukungan Teknis Pengembangan SDM Transportasi	%	75.8
		6)	IKK 12. Kualitas Penyelenggaraan Pendidikan SDM Transportasi	%	90
e.	Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	7)	IKK 13. Indeks Maturitas SPIP BPSDMP	Level	3.2
		8)	IKK 14. Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP	Nilai	91
		9)	IKK 15. Indeks Pengelolaan Aset BPSDMP	Nilai	90
		10)	IKK 16. Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDMP	Nilai	85

[RENCANA KINERJA TAHUNAN 2020] PPSDM Hubud

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA		SATUAN	VOLUME
		11)	IKK 17. Indeks Perencanaan BPSDMP	Nilai	78
		12)	IKK 18. Nilai SAKIP BPSDMP	Nilai	85
		13)	IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP	Nilai	70
f.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum SDM Transportasi	14)	IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi	%	100
g.	Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi BPSDM Perhubungan	15)	IKK 23. Indeks Kelembagaan BPSDMP	Nilai	78
		16)	IKK 9.2 Indeks Profesionalisme ASN BPSDMP	Indeks	71
		17)	IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP	Nilai	0.8
h.	Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik BPSDMP	18)	IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP	%	90

Curug, 2020
KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA




HERI SUDARMAJI

Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19660907 199403 1 001

SASARAN STRATEGIS		INDIKATOR KINERJA		SATUAN	VOLUME
		11)	IKK 17. Indeks Perencanaan BPSDMP	Nilai	78
		12)	IKK 18. Nilai SAKIP BPSDMP	Nilai	85
		13)	IKK 19. Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDMP	Nilai	70
f.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum SDM Transportasi	14)	IKK 22. Tingkat Pemenuhan NSPK SDM Transportasi	%	100
g.	Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi BPSDM Perhubungan	15)	IKK 23. Indeks Kelembagaan BPSDMP	Nilai	78
		16)	IKK 9.2 Indeks Profesionalisme ASN BPSDMP	Indeks	71
		17)	IKK 24. Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP	Nilai	0.8
h.	Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik BPSDMP	18)	IKK 25. Indeks SPBE BPSDMP	%	90

Curug, 2020
KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN UDARA


HERI SUDARJAJI
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19660907 199403 1 001