

# **RENCANA STRATEGIS**

**BIRO KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI**

**TAHUN  
2020 - 2024**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Rencana Strategis (RENSTRA) Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024 dapat diselesaikan.


Rencana Strategis ini merupakan gambaran suatu proses perencanaan yang berorientasi pada hasil yang akan dicapai oleh unit kerja Biro Kepegawaian dan Organisasi setiap tahun dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan berbagai kekuatan/potensi, hambatan dan peluang yang ada. Dokumen Renstra memuat tujuan dan sasaran strategis serta kebijakan dan program yang realistis selama periode 2020-2024 yang mengacu dan sejalan dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : 80 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Perhubungan Tahun 2020 - 2024 dan Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor KP. 1360 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2020 - 2024, yang digunakan sebagai pedoman dan arah pembangunan yang hendak dicapai serta merupakan dasar dan acuan bagi pemangku kepentingan di lingkungan Biro Kepegawaian dan Organisasi untuk: (1) Penyusunan dan penetapan Rencana Lima Tahunan (Rencana Strategis); (2) Penyusunan dan penetapan Rencana Kerja Tahunan (Renja) dan RKA-KL; (3) Pelaksanaan Rencana Kerja Tahunan; dan (4) Pemantauan dan Evaluasi (Renja, Renstra, dan LAKIP).

Dalam kesempatan ini, kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh jajaran di lingkungan Biro Kepegawaian dan Organisasi yang telah memberikan dukungan substansi, data dan sumbang saran dalam penyusunan Renstra Biro Kepegawaian dan Organisasi 2020-2024. Kami menyadari bahwa Renstra Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024 ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kami mengharapkan saran dan masukan guna penyempurnaan dokumen dimaksud

Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha dan upaya kita. Aamiin.

Jakarta, 2021

Kepala Biro Kepegawaian  
dan Organisasi

^ Hernadi Tri Cahyanto  
NIP. 19681007 199503 1 002 

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Rencana Strategis (RENSTRA) Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024 dapat diselesaikan.

Rencana Strategis ini merupakan gambaran suatu proses perencanaan yang berorientasi pada hasil yang akan dicapai oleh unit kerja Biro Kepegawaian dan Organisasi setiap tahun dalam kurun waktu 5 (lima) tahun dengan memperhitungkan berbagai kekuatan/potensi, hambatan dan peluang yang ada. Dokumen Renstra memuat tujuan dan sasaran strategis serta kebijakan dan program yang realistis selama periode 2020-2024 yang mengacu dan sejalan dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : 80 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Perhubungan Tahun 2020 - 2024 dan Keputusan Sekretaris Jenderal Nomor KP. 1360 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan 2020 - 2024, yang digunakan sebagai pedoman dan arah pembangunan yang hendak dicapai serta merupakan dasar dan acuan bagi pemangku kepentingan di lingkungan Biro Kepegawaian dan Organisasi untuk: (1) Penyusunan dan penetapan Rencana Lima Tahunan (Rencana Strategis); (2) Penyusunan dan penetapan Rencana Kerja Tahunan (Renja) dan RKA-KL; (3) Pelaksanaan Rencana Kerja Tahunan; dan (4) Pemantauan dan Evaluasi (Renja, Renstra, dan LAKIP).

Dalam kesempatan ini, kami menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh jajaran di lingkungan Biro Kepegawaian dan Organisasi yang telah memberikan dukungan substansi, data dan sumbang saran dalam penyusunan Renstra Biro Kepegawaian dan Organisasi 2020-2024. Kami menyadari bahwa Renstra Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024 ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kami mengharapkan saran dan masukan guna penyempurnaan dokumen dimaksud

Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha dan upaya kita. Aamiin.

Jakarta, 2021  
Kepala Biro Kepegawaian  
dan Organisasi

Hernadi Tri Cahyanto  
NIP. 19681007 199503 1 002

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	3
DAFTAR TABEL.....	4
DAFTAR GAMBAR.....	5
BAB I.....	6
PENDAHULUAN.....	6
<b>1.1. Kondisi Umum</b> .....	7
<b>1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Biro Kepegawaian dan Organisasi</b> .....	8
<b>1.3. Capaian Biro Kepegawaian dan Organisasi</b> .....	12
<b>1.4. Potensi dan Permasalahan</b> .....	46
<b>1.4.1. Potensi</b> .....	46
<b>1.4.2. Permasalahan</b> .....	47
BAB II.....	49
VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN.....	49
<b>2.1. Visi dan Misi Presiden Republik Indonesia</b> .....	49
<b>2.2. Misi</b> .....	49
<b>2.3. Tujuan</b> .....	49
<b>2.4. Sasaran Strategis Biro Kepegawaian dan Organisasi</b> .....	50
BAB III.....	52
ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI.....	52
<b>3.1. Arah Kebijakan dan Strategi</b> .....	52
<b>3.2. Kerangka Regulasi</b> .....	53
<b>3.2. Kerangka Kelembagaan</b> .....	53
BAB IV.....	58
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN.....	58
<b>4.1 Target Kinerja</b> .....	58
<b>4.2 Kerangka Pendanaan</b> .....	58
BAB V.....	62
PENUTUP.....	62

## DAFTAR TABEL

1	Tabel 1.1 Capaian Kinerja Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2015-2019.....	13
2	Tabel 2.1 Sasaran Kegiatan Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024 .....	50
3	Tabel 3.1 Sasaran Strategis dan Arah Kebijakan .....	53
4	Tabel 3.2 Peraturan Hasil Penataan Organisasi Tahun 2019 .....	56
5	Tabel 4.1 Target Kinerja dan Indikator Kinerja Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024 .....	58
6	Tabel 4.2. Kerangka Pendanaan Biro Kepegawaian dan Organisasi .....	59
7	Tabel 4.3. Kerangka Pendanaan Kebutuhan Biro Kepegawaian dan Organisasi .....	59
8	Tabel 4.4 Matriks Restrukturisasi Program dan Kegiatan Biro Kepegawaian dan Organisasi .....	59
9	Tabel 4.2. Matriks Restrukturisasi Program Kegiatan, Output, Sub Output Biro Kepegawaian dan Organisasi.....	60

## DAFTAR GAMBAR

1	Gambar 1.1 Struktur Organisasi Biro Kepegawaian dan Organisasi .....	8
2	Gambar 3.1 Rencana Struktur Organisasi Biro SDM dan Organisasi .....	56

# BAB I PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, pada pasal 15 ayat 1 dan pasal 19 ayat 2 menyebutkan bahwa setiap Kementerian/Lembaga wajib menyusun Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L) guna menjaga konsistensi keterkaitan antara perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan disamping untuk menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan. Sejalan dengan hal tersebut di atas, sesuai Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pada diktum kedua menerangkan bahwa setiap instansi pemerintah mulai dari Kementerian/Lembaga, Eselon I dan Eselon II wajib menyusun rencana strategis untuk melaksanakan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah.

Rencana Strategis Biro Kepegawaian dan Organisasi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan Tahun 2020-2024 disusun berdasarkan Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/ Lembaga.

Sebagai turunan dari Renstra Sekretariat Jenderal, maka Renstra Biro Kepegawaian dan Organisasi mempunyai peran dan fungsi yang tidak kalah pentingnya, dimana muatan materi Renstra Biro Kepegawaian dan Organisasi 2020-2024 berisi program dan kegiatan yang dilengkapi sasaran, indikator, target dan alokasi anggaran yang akan dilakukan oleh setiap unit kerja pada lingkup Biro Kepegawaian dan Organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi secara tahunan dalam periode tahun 2020-2024.

Renstra Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024 disusun dengan sistematika sebagai berikut:

- BAB I           PENDAHULUAN**  
Memuat Gambaran Kondisi Umum, Potensi dan Permasalahan
- BAB II          TUJUAN DAN SASARAN**  
Memuat uraian Tujuan dan Sasaran Biro Kepegawaian dan Organisasi
- BAB III        ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI**  
Memuat Arah Kebijakan Kementerian Perhubungan, Sekretariat Jenderal, dan Biro Kepegawaian dan Organisasi
- BAB IV        TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN**  
Memuat Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan Biro Kepegawaian dan Organisasi
- BAB V         PENUTUP**  
Memuat Kaidah Pelaksanaan

## 1.1. Kondisi Umum

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 122 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, Biro Kepegawaian dan Organisasi merupakan organisasi yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris Jenderal. Biro Kepegawaian dan Organisasi mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepegawaian, penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Dalam melaksanakan tugasnya Biro Kepegawaian dan Organisasi menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, dan pengendalian perencanaan kepegawaian;
2. Penyiapan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, dan pengendalian pengembangan kompetensi pegawai;
3. Penyiapan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, dan pengendalian mutasi, kesejahteraan, disiplin, assessment dan konseling pegawai;
4. Penyiapan pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi; dan
5. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Biro.

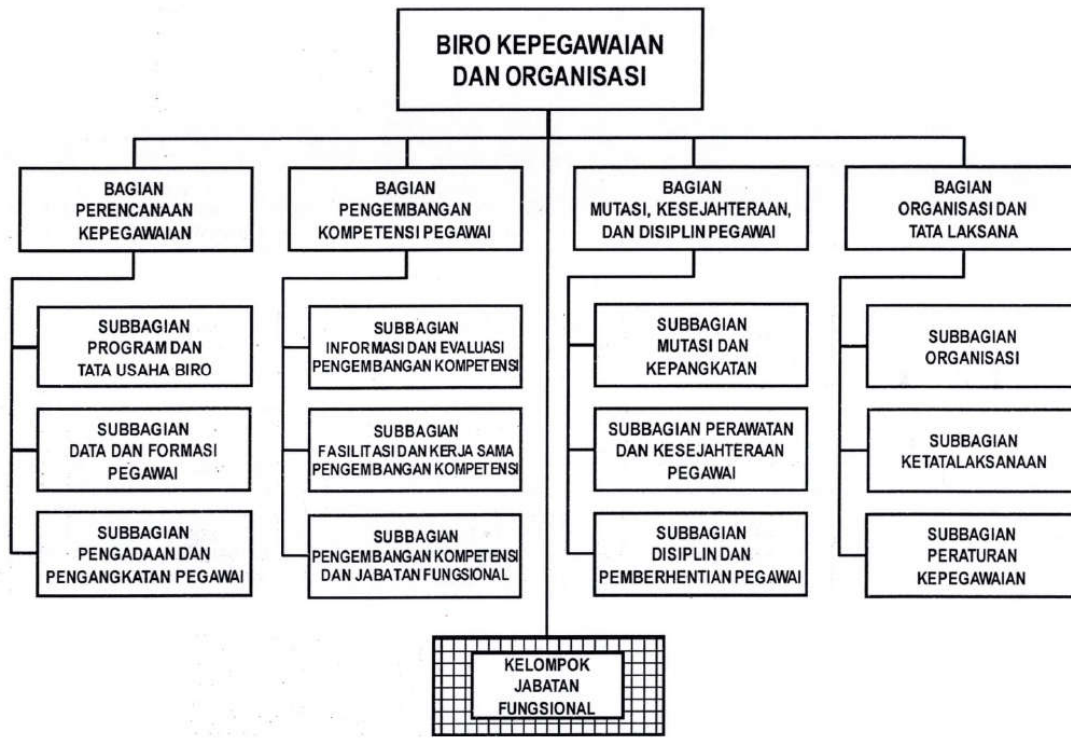
Adapun susunan organisasi Biro Kepegawaian dan Organisasi terdiri dari 4 (empat) unit Eselon III / Bagian, yaitu:

1. Bagian Perencanaan Kepegawaian;
2. Bagian Pengembangan Kompetensi Pegawai;
3. Bagian Mutasi, Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai; dan
4. Bagian Organisasi dan Tata Laksana.



## 1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Biro Kepegawaian dan Organisasi

Susunan organisasi Biro Kepegawaian dan Organisasi sebagaimana tergambar pada bagan di bawah ini:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Biro Kepegawaian dan Organisasi

Ketugasan Biro Kepegawaian dan Organisasi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan dikelompokkan ke dalam struktur Eselon III yang masing-masing memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

### A. Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Perencanaan Kepegawaian

Bagian Perencanaan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan, pemberian dukungan administratif, dan pengendalian perencanaan kepegawaian, serta pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Biro.

Dalam melaksanakan tugasnya, Bagian Perencanaan Kepegawaian menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan bahan penyusunan rencana, program kerja, anggaran, akuntabilitas kinerja Biro, pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Biro, pengelolaan layanan pengadaan dan barang milik negara, sistem pengendalian internal pemerintah, dukungan pelaksanaan keterbukaan informasi publik, serta evaluasi dan penyusunan laporan Biro;
2. Penyiapan bahan inventarisasi, pengembangan, integrasi, pengelolaan, evaluasi, dan pelaporan di bidang data pegawai, analisis jabatan, analisis beban kerja, kebutuhan dan redistribusi pegawai, penyusunan formasi pegawai, pelaksanaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggaraan

Negara dan Aparatur Sipil Negara, pengelolaan teknologi informasi dan komunikasi di bidang kepegawaian, serta pengendalian gratifikasi; dan

3. Penyiapan bahan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengadaan dan pengangkatan serta orientasi calon pegawai.

Bagian Perencanaan Kepegawaian terdiri atas :

1. Subbagian Progran dan Tata Usaha Biro, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program kerja, anggaran, akuntabilitas kinerja Biro, pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga biro, pengelolaan layanan pengadaan dan barang milik negara, sistem pengendalian internal pemerintah, dukungan pelaksanaan keterbukaan informasi publik, serta evaluasi dan penyusunan laporan Biro;
2. Subbagian Data dan Formasi Pegawai, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan inventarisasi, pengembangan, integrasi, pengelolaan, evaluasi, dan pelaporan di bidang data pegawai, analisis jabatan, analisis beban kerja, kebutuhan dan redistribusi pegawai, penyusunan formasi pegawai, pelaksanaan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara dan Aparatur Sipil Negara, pengelolaan teknologi informasi dan komunikasi di bidang kepegawaian, serta pengendalian gratifikasi; dan
3. Subbagian Pengadaan dan Pengangkatan Pegawai, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengadaan dan pengangkatan serta orientasi calon pegawai.

#### **B. Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Pengembangan Kompetensi Pegawai**

Bagian Pengembangan Kompetensi Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, dan pengendalian pengembangan kompetensi pegawai.

Dalam melaksanakan tugasnya, Bagian Pengembangan Kompetensi Pegawai menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pengendalian, pemberian dukungan administratif dan bimbingan teknis, serta evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan teknologi informasi dan komunikasi, analisis kebutuhan, dan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai;
2. Penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pengendalian, pemberian dukungan administratif dan bimbingan teknis, serta evaluasi dan pelaporan di bidang fasilitasi dan kerja sama program pengembangan kompetensi, serta pemberian tugas belajar pegawai; dan
3. Penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pengendalian, pemberian dukungan administratif dan bimbingan teknis serta evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi jabatan fungsional dan tata usaha jabatan fungsional.

Bagian Pengembangan Kompetensi Pegawai terdiri atas :

1. Subbagian Informasi dan Evaluasi Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pengendalian, pemberian dukungan administratif dan bimbingan teknis, serta evaluasi dan pelaporan di bidang pengelolaan teknologi informasi dan komunikasi, analisis kebutuhan, dan evaluasi pengembangan kompetensi pegawai;
2. Subbagian Fasilitasi dan dan Kerja Sama Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pengendalian, pemberian dukungan administratif dan bimbingan teknis, serta evaluasi dan pelaporan di bidang fasilitasi dan kerja sama program pengembangan kompetensi, serta pemberian tugas belajar pegawai; dan
3. Subbagian Pengembangan Kompetensi dan Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pengendalian, pemberian dukungan administratif dan bimbingan teknis, serta evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi jabatan fungsional dan tata usaha jabatan fungsional.

### **C. Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Mutasi, Kesejahteraan, dan Disiplin Pegawai**

Bagian Mutasi, Kesejahteraan, dan Disiplin Pegawai mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, dan pengendalian mutasi, kepangkatan, perawatan, kesejahteraan, disiplin, pensiun, assesment, dan konseling pegawai.

Dalam melaksanakan tugasnya, Bagian Mutasi, Kesejahteraan, dan Disiplin Pegawai menyelenggarakan fungsi :

1. Penyiapan bahan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan di bidang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan struktural, mutasi wilayah kerja, assesment pengisian jabatan struktural, pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi, administrasi tenaga perbantuan dan dipekerjakan, dankepangkatan pegawai;
2. Penyiapan bahan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan di bidang perawatan dan kesejahteraan pegawai dalam bentuk fisik, serta pemberian tanda penghargaan; dan
3. Penyiapan bahan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan di bidang disiplin pegawai, pemantauan pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai, konseling pegawai, pemberhentian, dan pensiun pegawai.

Bagian Mutasi, Kesejahteraan, dan Disiplin Pegawai terdiri atas :

1. Subbagian Mutasi dan Kepangkatan, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan di

bidang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan struktural, mutasi wilayah kerja, assesment pengisian jabatan struktural, pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi, administrasi tenaga perbantuan dan dipekerjakan, dan kepangkatan pegawai;

2. Subbagian perawatan dan Kesejahteraan Pegawai, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan di bidang perawatan dan kesejahteraan pegawai dalam bentuk fisik dan non fisik, serta pemberian tanda penghargaan; dan
3. Subbagian Disiplin dan Pemberhentian Pegawai, yang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan penyiapan bahan pembinaan, pemberian dukungan administrasi, pengendalian, serta evaluasi dan pelaporan di bidang disiplin pegawai, pemantauan pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai, konseling pegawai, pemberhentian, dan pensiun pegawai.

#### **D. Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Organisasi dan Tata Laksana**

Bagian Organisasi dan Tata Laksana mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, Bagian Organisasi dan Tata Laksana menyelenggarakan fungsi :

1. Penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang penataan organisasi, serta pengembangan, integrasi, dan pengelolaan data organisasi;
2. Penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pelaksanaan, serta evaluasi dan pelaporan di bidang tata laksana, tata hubungan kerja dengan pemerintah daerah, dan administrasi reformasi birokrasi; dan
3. Penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pelaksanaan, serta evaluasi dan pelaporan di bidang penyusunan rancangan peraturan kepegawaian, penyusunan telaah, sosialisasi, dan pendokumentasian peraturan kepegawaian, serta evaluasi jabatan.

Bagian Organisasi dan Tata Laksana terdiri atas :

1. Subbagian Organisasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang penataan organisasi, serta pengembangan, integrasi, dan pengelolaan data organisasi;
2. Subbagian Ketatalaksanaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pelaksanaan, serta evaluasi dan pelaporan di bidang tata laksana, tata hubungan kerja dengan pemerintah daerah, dan administrasi reformasi birokrasi; dan
3. Subbagian Peraturan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan, perumusan kebijakan, pelaksanaan, serta evaluasi dan pelaporan di bidang penyusunan

rancangan peraturan kepegawaian, penyusunan telaah, sosialisasi, dan pendokumentasian peraturan kepegawaian, serta evaluasi jabatan.

### **1.3. Capaian Biro Kepegawaian dan Organisasi**

Sebagai dokumen perencanaan yang berkelanjutan, maka Rencana Strategis Biro Kepegawaian dan Organisasi tahun 2020-2024 harus memperhatikan berbagai capaian juga permasalahan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Rencana Strategis pada periode sebelumnya (Rencana Strategis Biro Kepegawaian dan Organisasi tahun 2015-2019).

Capaian kinerja Biro Kepegawaian dan Organisasi disusun berdasarkan hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2015-2019. LAKIP tersebut merupakan hasil evaluasi dan pengendalian perencanaan yang disusun setiap tahun untuk melihat kinerja fisik dan keuangan di lingkungan Kementerian Perhubungan yang apabila dikaitkan dengan konteks Rencana Strategis Biro Kepegawaian dan Organisasi diselenggarakan berdasarkan hasil capaian Jangka Menengah (Tahun 2015 - 2019). Capaian kinerja Biro Kepegawaian dan Organisasi tahun 2015-2019 sebagaimana terlampir pada tabel di bawah ini :

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	SATUAN	2015		2016		2017		2018		2019	
			Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Terwujudnya pengelolaan SDM Aparatur Perhubungan yang Berintegritas, Netral Capable, Profesional, Berkinerja Tinggi dan Sejahtera serta Beretika	Jumlah Peserta Pendidikan Formal S-1	Orang					-	-	-	-	-	-
	Jumlah Peserta Pendidikan Formal S-2	Orang					35	47	40	40	44	41
	Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi	Orang					100	153	100	155	65	65
	Persentase pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Penguji Kendaraan Bermotor, Pengawas Keselamatan Pelayaran dan Teknisi Penerbangan bersertifikat	Persentase					-	-	80	71	80	72,08
	Jumlah data CPNS dalam kegiatan Penerimaan CPNS yang Berkualitas, Akuntabel, Terbuka dan Bebas dari KKN	Data					400	343	-	-	1.244	1.073
	Jumlah daftar usulan formasi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan	Daftar Usulan					1 (6.000 Formasi)	1 (444 Formasi)	1 (6.990 Formasi)	1 (934 Formasi)	1 (14.873 Usulan)	1 (1.244 Usulan)
	Jumlah peserta Penyesuaian Ijazah Tingkat Sarjana	Orang					150	150	150	75	70	70
	Jumlah peserta Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah Sarjana Muda ke bawah	Orang					60	60	60	50	50	50
Jumlah laporan pelaksanaan kegiatan pengolahan dan pengelolaan data pegawai Kementerian Perhubungan	Laporan					1 (29500 Pegawai)	1 (29500 Pegawai)	1 (31414 Data Pegawai)	1 (31414 Data Pegawai)	1 (30761 Data Pegawai)	1 (30761 Data Pegawai)	

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	SATUAN	2015		2016		2017		2018		2019	
			Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
	Jumlah nomenklatur jabatan fungsional baru di lingkungan Kementerian Perhubungan	Jabatan / Naskah Akademik					7	7	-	-	6	6
	Jumlah proses administrasi jabatan fungsional (pengangkatan, kenaikan jabatan, pemberhentian, penetapan PAK, uji kompetensi)	SK					-	-	300	421	-	-
	Tersusunnya Dokumen Rancangan Kebijakan tentang penyempurnaan peraturan di bidang kepegawaian di lingkungan Kementerian Perhubungan	Dokumen Rancangan Kebijakan					3	3	3	3	3	3
	Jumlah PNS yang akan diproses Kenaikan Pangkatnya	Orang					4000	5219	5000	5612	-	-
	Jumlah laporan PNS yang akan diproses Kenaikan Pangkatnya	Laporan					-	-	-	-	1 (3000 Pegawai)	1
	Jumlah PNS yang dilakukan pengukuran kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagai bahan pertimbangan pengisian jabatan	Orang					-	-	500	891	-	-
	Terlaksananya proses pengukuran kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagai bahan pertimbangan pengisian jabatan	Laporan					-	-	-	-	1 (500 Pegawai)	1
	Terlaksananya kegiatan Rakor Pembinaan dan Peningkatan Administrasi Kepegawaian di lingkungan Kementerian Perhubungan	Laporan					1	1	1	1	1	1

SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	SATUAN	2015		2016		2017		2018		2019	
			Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
	Jumlah Pemberian Tanda Penghargaan bagi PNS di lingkungan Kementerian Perhubungan	Orang					1500	2167	2200	2167	-	-
	Jumlah Laporan Pemberian Tanda Penghargaan bagi PNS di lingkungan Kementerian Perhubungan	Laporan					-	-	-	-	1 (2100 Pegawai)	1 (2018 Pegawai)
	Jumlah laporan Pembinaan dan Pengendalian Disiplin bagi PNS	Laporan					1	1	1	1	1	1
Terwujudnya Organisasi yang tepat fungsi dan tepat sasaran melalui sistem, proses dan tata laksana yang rasional, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan Visi Reformasi	Jumlah laporan pelaksanaan Evaluasi Organisasi dan Tata Laksana Organisasi Pemerintah di lingkungan Kementerian Perhubungan	Dokumen Kebijakan					5	5	5	5	2	2
	Penilaian pelaksanaan program Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan	Nilai					85	77	85	84.79	85	85,51

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2015-2019



Selanjutnya hasil evaluasi fisik dan keuangan Tahun 2015 - 2019 tersebut menjadi masukan terhadap perumusan dokumen perencanaan yaitu Rencana Strategis Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020 - 2024. Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pada IKU, Jumlah Peserta Pendidikan Formal S-2 dari target awal yang ditetapkan pada tahun 2017 yaitu sejumlah 35 Orang, melalui optimalisasi anggaran pada pelaksanaannya dapat terealisasi sejumlah 47 Orang dengan rincian yaitu :

No.	Program Studi	Perguruan Tinggi	Jumlah
1	S2 Magister Ilmu Hukum	UGM Kampus Jakarta	4
2	S2 Magister Manajemen Transportasi	STMT Trisakti	26
3	S2 Magister Akuntansi	Universitas Trisakti	4
4	S2 Magister Ilmu Administrasi	STIA LAN Jakarta	10
5	S2 Magister Ilmu Ekonomi	Universitas Trisakti	3
<b>Total</b>			<b>47</b>

Jumlah Peserta Pendidikan Formal S-2 Tahun 2017

Pada tahun 2018, Jumlah Peserta Pendidikan Formal S-2 dari target awal yang ditetapkan yaitu sejumlah 40 Orang, pada pelaksanaannya dapat terealisasi sejumlah 40 Orang, dengan rincian yaitu :

No.	Program Studi	Perguruan Tinggi	Jumlah
1	S2 Magister Ilmu Hukum	UGM Kampus Jakarta	5
2	S2 Magister Manajemen Transportasi	STMT Trisakti	28
3	S2 Magister Ilmu Administrasi	STIA LAN Jakarta	5
4	S3 Doktor Ekonomi (Konsentrasi Kebijakan Publik)	Universitas Trisakti	2
<b>Total</b>			<b>40</b>

Jumlah Peserta Pendidikan Formal S-2 Tahun 2018

Sedangkan pada tahun 2019, Jumlah Peserta Pendidikan Formal S-2 dari target awal yang ditetapkan yaitu sejumlah 44 Orang, karena ada kebijakan optimalisasi anggaran (penghematan) pada pelaksanaannya dapat terealisasi sejumlah 41 Orang dengan rincian yaitu :

No.	Program Studi	Perguruan Tinggi	Jumlah
1	S2 Magister Ilmu Hukum	UGM Kampus Jakarta	5
2	S2 Magister Manajemen Transportasi	STMT Trisakti	30
3	S2 Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara (Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur)	STIA LAN Jakarta	3
4	S3 Doktor Ekonomi (Konsentrasi Kebijakan Publik)	Universitas Trisakti	3
<b>Total</b>			<b>41</b>

Jumlah Peserta Pendidikan Formal S-2 Tahun 2019

2. Pada IKU, Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi dari target awal yang ditetapkan pada tahun 2017 yaitu sejumlah 100 Orang, dapat terealisasi sejumlah 153 Orang karena masih terdapat sisa anggaran yang dapat dialokasikan untuk menambah jenis dan jumlah peserta pelatihan kompetensi (optimalisasi daya serap) dengan rincian yaitu :

No.	Nama Pelatihan Kompetensi	Jumlah
1	<i>Effective Leadership</i>	25
2	Manajemen Stress	30
3	Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	68
4	Manajemen SDM	30
<b>Total</b>		<b>153</b>

Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi Tahun 2017

Pada tahun 2018, Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi dari target awal yang ditetapkan yaitu sejumlah 100 Orang, melalui optimalisasi anggaran pada pelaksanaannya dapat terealisasi sejumlah 155 Orang, dengan rincian yaitu :

No.	Nama Pelatihan Kompetensi	Jumlah
1	Bahasa Inggris	30
2	Manajemen Kepemimpinan	30
3	<i>Hospitality</i> / Pelayanan Prima untuk Publik	30
4	Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	30
5	Administrasi Perkantoran <i>Modern</i> Berbasis Elektronik	35
<b>Total</b>		<b>155</b>

Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi Tahun 2018

Sedangkan pada tahun 2019, Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi dari target awal yang ditetapkan yaitu sejumlah 65 Orang, pada pelaksanaannya dapat terealisasi sejumlah 65 Orang dengan rincian yaitu :

No.	Nama Pelatihan Kompetensi	Jumlah
1	Bahasa Inggris secara <i>Online</i>	35
2	Manajemen Sumber Daya Manusia	30
<b>Total</b>		<b>155</b>

Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi Tahun 2019

3. Pada IKU, Persentase pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Penguji Kendaraan Bermotor, Pengawas Keselamatan Pelayaran dan Teknisi Penerbangan bersertifikat tidak dapat mencapai target awal yang ditetapkan yaitu 80% (4.000 Orang), dan hanya terealisasi sebesar 71% (2.847 Orang) dengan rincian sebagai berikut :

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah 2017	Jumlah 2018
1	Penguji Kendaraan Bermotor	9	13
2	Pengawas Keselamatan Pelayaran	936	937
3	Teknisi Penerbangan	1.210	1.897
<b>Jumlah</b>		<b>2.155</b>	<b>2.847</b>

Persentase Pemenuhan Kebutuhan Jabatan Fungsional Tahun 2018

Penyebab tidak tercapainya target yang telah ditetapkan karena antara lain :

- a. Pejabat Fungsional Penguji Kendaraan Bermotor (PKB) hanya 13 orang yang merupakan pegawai Kementerian Perhubungan. Hal ini karena pejabat PKB lebih banyak merupakan pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi maupun Kabupaten.
- b. Pejabat Fungsional Pengawas Keselamatan Pelayaran berjumlah 995 orang, yang tidak mampu mengumpulkan angka kredit sebanyak 21 orang dan dialih tugaskan sebanyak 15 orang serta dan yang diangkat sebagai pejabat struktural sebanyak 1 orang serta yang mengundurkan diri dari jabatan fungsional PKP sebanyak 27 orang dan 6 orang diangkat kembali sehingga total pejabat fungsional PKP tahun 2018 sebanyak 937 orang.
- c. Terdapat beberapa unit kerja yang membutuhkan pejabat fungsional PKB, PKP dan TP, namun jabatan fungsional tersebut tidak tercantum dalam peta jabatan

sehingga banyak pegawai yang tidak dapat menduduki jabatan fungsional tersebut.

Pada tahun 2019, Persentase pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Penguji Kendaraan Bermotor, Pengawas Keselamatan Pelayaran dan Teknisi Penerbangan bersertifikat tidak dapat mencapai target awal yang ditetapkan yaitu 80% (4.000 Orang), dan hanya terealisasi sebesar 72,08% (2.883 Orang) dengan rincian sebagai berikut :

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah 2018	Jumlah 2019
1	Penguji Kendaraan Bermotor	13	49
2	Pengawas Keselamatan Pelayaran	937	937
3	Teknisi Penerbangan	1.897	1.897
<b>Jumlah</b>		<b>2.847</b>	<b>2.883</b>

Persentase Pemenuhan Kebutuhan Jabatan Fungsional Tahun 2019

Penyebab tidak tercapainya target yang telah ditetapkan karena antara lain :

- a. Pejabat Fungsional Penguji Kendaraan Bermotor (PKB) banyak yang ditempatkan di Dinas Perhubungan Provinsi maupun Kabupaten.
- b. Banyak Pejabat Fungsional Pengawas Keselamatan Pelayaran (PKP) yang mengundurkan diri dari jabatan fungsionalnya dan masuk ke dalam jabatan pelaksana Nahkoda karena tunjangan jabatan pelaksana Nahkoda lebih tinggi dari jabatan PKP.
- c. Banyak Pejabat Fungsional Teknisi Penerbangan (TP) yang mengundurkan diri dari jabatan fungsionalnya dan masuk ke dalam jabatan pelaksana Inspektur Penerbang karena tunjangan jabatan Inspektur Penerbang lebih tinggi dari jabatan TP.
- d. Terdapat beberapa unit kerja yang membutuhkan pejabat fungsional PKB, PKP dan TP, namun jabatan fungsional tersebut tidak tercantum dalam peta jabatan sehingga banyak pegawai yang tidak dapat menduduki jabatan fungsional tersebut.

Namun demikian, beberapa upaya akan tetap dilakukan dalam rangka untuk pemenuhan Jabatan Fungsional PKB, PKP dan TP di masa yang akan datang, antara lain yaitu :

- a. Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait (pengguna Jabatan Fungsional PKP, PKP dan TP) terkait perhitungan beban kerja dan analisa jabatan untuk

- menghitung kebutuhan formasi yang akan menjadi dasar pencantuman jabatan fungsional tersebut ke dalam peta jabatan.
- b. Bekerjasama dengan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, dan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara untuk melakukan sosialisasi jabatan fungsional PKB, PKP dan TP.
  - c. Melakukan evaluasi kesesuaian dengan Peraturan Menteri PAN-RB terkait Jabatan Fungsional PKB, PKP dan TP apakah masih relevan dengan tupoksi pemangku jabatan fungsional tersebut bekerjasama dengan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, dan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.
  - d. Perlu pembinaan pada Jabatan Fungsional tersebut lebih lanjut agar lebih sesuai dengan beban kerja saat ini.
  - e. Melakukan sertifikasi kompetensi.
4. Pada IKU, Jumlah data CPNS dalam kegiatan Penerimaan CPNS yang Berkualitas, Akuntabel, Terbuka dan Bebas dari KKN pada tahun 2017 telah terlaksana sejumlah 343 orang dari target 400 orang atau sebesar 85,75%.
- Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 65 Tahun 2017 tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun Anggaran 2017, Kementerian Perhubungan mendapatkan alokasi formasi sejumlah 400 formasi, dari sejumlah formasi tersebut yang terpenuhi hanya 343 formasi sedangkan 57 formasi kosong, dengan rincian sebagai berikut :
- a. Terdapat 1 formasi disabilitas fisik yang tidak terpenuhi dikarenakan peserta yang mendaftar tidak mengalami disabilitas fisik.
  - b. Terdapat 8 formasi tidak terpenuhi dikarenakan peserta yang mendaftar memiliki tinggi badan tidak sesuai yang dipersyaratkan.
  - c. Terdapat 10 formasi tidak terpenuhi dikarenakan tidak ada pendaftar.
  - d. Terdapat 38 formasi tidak terpenuhi dikarenakan peserta tidak hadir mengikuti tes seleksi.

No.	Unit Kerja	Jumlah Formasi	Formasi Terisi	Formasi Kosong
1	Sekretariat Jenderal	11	10	1
2	Inspektorat Jenderal	20	19	1
3	Ditjen Perhubungan Darat	47	46	1
4	Ditjen Perhubungan Laut	142	123	19

5	Ditjen Perhubungan Udara	110	84	26
6	Ditjen Perkeretaapian	22	22	0
7	Badan Pengembangan SDM Perhubungan	25	23	2
8	Badan Litbang Perhubungan	8	6	2
9	Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek (BPTJ)	15	10	5
Jumlah		400	343	57

Data CPNS Kegiatan Penerimaan CPNS yang Berkualitas, Akuntabel, Terbuka dan Bebas dari KKN pada tahun 2017

Untuk tahun 2019 Jumlah data CPNS dalam kegiatan Penerimaan CPNS yang Berkualitas, Akuntabel, Terbuka dan Bebas dari KKN dari target sebesar 1.244 orang telah terlaksana 1.073 orang atau sebesar 86,25%.

Kementerian Perhubungan pada tahun 2019 mendapatkan alokasi formasi sejumlah 1.244 formasi sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 412 Tahun 2019 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun Anggaran 2019, yang ditetapkan pada tanggal 27 September 2019.

Merujuk pada Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor B/1007/S.SM.01.00/2019 Tanggal 01 Oktober 2019 perihal Jadwal Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi CPNS Formasi Tahun 2019, bahwa pengadaan tahun 2019 yang semula selesai pada Tahun 2019, baru dapat dimulai pendaftaran CPNS pada Bulan Oktober 2019 dan selesai Seleksi Administrasi pada Bulan Desember 2019, sehingga untuk seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang dilakukan pada Tahun 2020.

Setelah diterima Penetapan Formasi, pada Tanggal 11 November 2019 dilakukan Pengumuman tentang Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Lingkungan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia Formasi Tahun 2019. Serta dimulai pendaftaran pada tanggal 14 s.d. 29 November 2019 Nomor PG. 33 Tahun 2019.

Seleksi Administrasi dilakukan secara *online*, dengan kriteria kelulusan didasarkan pada hasil verifikasi dokumen yang telah diunggah (*upload*) oleh para pelamar sesuai dengan persyaratan pendaftaran. Dari total sejumlah 44.327 pendaftar yang sudah melakukan isi formulir, terdapat 38.780 pelamar yang sudah submit dan

melakukan unggah (*upload*) dokumen. Setelah dilakukan verifikasi berkas administrasi diperoleh sejumlah 29.485 pelamar yang dinyatakan lulus seleksi administrasi. Dari sejumlah 29.485 peserta yang dinyatakan lulus seleksi administrasi terdapat 62 orang peserta P1TL memilih untuk tidak mengikuti ujian CAT SKD, sehingga pelamar yang terdaftar mengikuti CAT SKD sebanyak 29.423 orang peserta, dengan hasil rekap kehadiran yaitu sebanyak 23.433 orang peserta hadir dan 5.990 peserta tidak hadir. Setelah melalui serangkaian tes seleksi, mulai dari Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi Bidang, ditetapkan hasil kelulusan akhir Peserta CPNS Formasi Tahun 2019 sebanyak 1.073 (seribu tujuh puluh tiga) orang dan telah diumumkan dengan Pengumuman PG. 9 Tahun 2020 tanggal 30 Oktober 2020 tentang Pengumuman Hasil Kelulusan Seleksi Akhir Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Kementerian Perhubungan Formasi Tahun Anggaran 2019.

No.	Unit Kerja	Jumlah Formasi	Formasi Terisi	Formasi Kosong
1	Sekretariat Jenderal	86	71	15
2	Inspektorat Jenderal	27	26	1
3	Ditjen Perhubungan Darat	169	127	42
4	Ditjen Perhubungan Laut	84	75	9
5	Ditjen Perhubungan Udara	185	167	18
6	Ditjen Perkeretaapian	406	355	51
7	Badan Pengembangan SDM Perhubungan	166	147	19
8	Badan Litbang Perhubungan	82	72	10
9	Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek (BPTJ)	39	33	6
<b>Jumlah</b>		<b>1.244</b>	<b>1.073</b>	<b>171</b>

Data CPNS Kegiatan Penerimaan CPNS yang Berkualitas, Akuntabel, Terbuka dan Bebas dari KKN pada tahun 2019

- Pada IKU, Jumlah daftar usulan formasi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pada tahun 2017 dari usulan formasi yang disampaikan ke Kementerian PAN dan RB sejumlah 6.000, Kementerian PAN dan RB meminta untuk dilakukan evaluasi dan merinci kembali usulan kebutuhan jabatan yang sangat prioritas dengan memperhatikan prinsip *Minus Growth*, dan melalui surat Menteri Perhubungan kepada Menteri PAN dan RB Nomor : KP.101/1/16 Phb 2017

Tanggal 19 Juni 2017 perihal usulan rincian kebutuhan PNS Kementerian Perhubungan TA. 2017 sejumlah 444 (terdiri dari 400 formasi pelamar umum dan 44 formasi lulusan PKN STAN).

Sedangkan pada tahun 2018 Kementerian Perhubungan melalui Surat Menteri Perhubungan Nomor : KP.101/1/16 PH 2018 Tanggal 6 Maret 2018 Perihal Usulan Kebutuhan PNS Tahun 2018 kepada Menteri PAN dan RB, menyampaikan usulan formasi hasil perhitungan validasi ulang terkait Struktur Organisasi, Bezeetting Pegawai, Analisis Jabatan dan Usulan Tambahan Formasi sejumlah 6.990 formasi. Kementerian PAN dan RB melalui Permen PANRB Nomor 46 Tahun 2018 tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kementerian Perhubungan menetapkan dan menyetujui sejumlah 934 formasi.

Pada tahun 2019, Kementerian Perhubungan melalui Surat Menteri Perhubungan Nomor : KP.101/2/17 PH 2019 tanggal 2 Juli 2019 Perihal Usulan Kebutuhan ASN Tahun 2019 kepada Menteri PAN dan RB, menyampaikan usulan formasi hasil perhitungan validasi ulang terkait Struktur Organisasi, Bezeetting Pegawai, Analisis Jabatan dan Usulan Tambahan Formasi sejumlah 14.873 formasi. Menunjuk Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 412 Tahun 2019 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun Anggaran 2019, jumlah usulan formasi Kementerian Perhubungan Tahun 2019 yang disetujui dan ditetapkan kebutuhannya sejumlah 1.224 formasi.

6. Pada IKU, Jumlah peserta Penyesuaian Ijazah Tingkat Sarjana Tahun 2017 dari total peserta yang ditargetkan yaitu sejumlah 150 (seratus lima puluh) orang peserta, pada pelaksanaannya sesuai target. Pelaksanaan Pembekalan Penyesuaian Ijazah Tingkat Sarjana di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2017 dilakukan dalam 2 (dua) angkatan dengan jumlah peserta keseluruhan sebanyak 150 (seratus lima puluh) orang peserta dimana masing-masing angkatan terdiri dari 75 (tujuh puluh lima) orang peserta.

Sedangkan pada Tahun 2018, dari total peserta yang ditargetkan yaitu sejumlah 150 (seratus lima puluh) orang peserta Penyesuaian Ijazah Tingkat Sarjana, pada pelaksanaannya dikarenakan ada kebijakan penghematan anggaran, maka jumlah peserta yang semula ditargetkan 150 (seratus lima puluh) orang peserta menjadi 75 (tujuh puluh lima) orang peserta atau sejumlah 50%.

Adapun pada tahun 2019 jumlah peserta Penyesuaian Ijazah Tingkat Sarjana dari total peserta yang ditargetkan yaitu sejumlah 70 (tujuh puluh) orang, pada



pelaksanaannya sesuai target. Pelaksanaannya dilakukan dalam 1(satu) angkatan dengan jumlah peserta sebanyak 70 (tujuh puluh) orang peserta.

7. Pada IKU, Jumlah peserta Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah Sarjana Muda ke bawah dari total peserta yang ditargetkan yaitu sejumlah 60 (enam puluh) orang peserta, pada pelaksanaannya sesuai target. Pelaksanaan Pembekalan Penyesuaian Ijazah Tingkat Sarjana di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2017 dilakukan dalam 2 (dua) angkatan dimana masing-masing angkatan terdiri dari 30 (tiga puluh) orang peserta.

Sedangkan pada Tahun 2018, dari total peserta yang ditargetkan yaitu sejumlah 60 (enam puluh) orang peserta Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah Sarjana Muda ke bawah, pada pelaksanaannya dikarenakan ada kebijakan penghematan anggaran, maka jumlah peserta yang semula ditargetkan 60 (enam puluh) orang peserta menjadi 50 (lima puluh) orang peserta atau sejumlah 83%.

Adapun pada tahun 2019 jumlah peserta Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah Sarjana Muda ke bawah dari total peserta yang ditargetkan yaitu sejumlah 50 (lima puluh) orang, pada pelaksanaannya sesuai target. Pelaksanaannya dilakukan dalam 1(satu) angkatan dengan jumlah peserta sebanyak 50 (lima puluh) orang peserta.

8. Pada IKU, Jumlah nomenklatur jabatan fungsional baru di lingkungan Kementerian Perhubungan pada Tahun 2017 ditargetkan sejumlah 7 (tujuh) Jabatan/Naskah Akademik. Pada pelaksanaannya di Tahun 2017 terlaksana 100% perumusan naskah akademik pembentukan jabatan fungsional tertentu baru di lingkungan Kementerian Perhubungan, yaitu :
  - a. Analisis Lalu Lintas;
  - b. Inspektur Keselamatan Jalan;
  - c. Inspektur Sungai dan Danau;
  - d. Auditor Perkeretaapian;
  - e. Penguji Prasarana Perkeretaapian;
  - f. Penguji Sarana Perkeretaapian.

Pada Tahun 2018, IKU Jumlah nomenklatur jabatan fungsional baru di lingkungan Kementerian Perhubungan mengalami perubahan menjadi Jumlah proses administrasi jabatan fungsional (pengangkatan, kenaikan jabatan, pemberhentian, penetapan PAK, uji kompetensi) dimana ditetapkan targetnya yaitu 300 (tiga ratus) SK. Pada pelaksanaannya pada Tahun 2018 telah diproses sejumlah 421 (empat

ratus dua puluh satu) SK sehingga target tercapai sejumlah 157%, dengan data sebagai berikut :

- a. SK Kenaikan 1 Tingkat Lebih Tinggi : 62 SK;
- b. SK Pemberhentian dari Jabatan : 98 SK;
- c. SK Pembebasan Sementara : 85 SK;
- d. Berita Acara Pelantikan : 132 SK;
- e. Pembuatan PAK : 100 SK.

Adapun pada Tahun 2019 IKU Jumlah proses administrasi jabatan fungsional (pengangkatan, kenaikan jabatan, pemberhentian, penetapan PAK, uji kompetensi) berubah kembali seperti IKU tahun 2017 menjadi Jumlah nomenklatur jabatan fungsional baru di lingkungan Kementerian Perhubungan, dimana pada pelaksanaannya dari yang ditargetkan sejumlah 6 (enam) Jabatan/Naskah Akademik, dapat terpenuhi 6 (enam) Jabatan/Naskah Akademik atau sebesar 100%, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Asisten Inspektur Angkutan Udara;
- b. Inspektur Angkutan Udara;
- c. Asisten Inspektur Bandar Udara;
- d. Inspektur Bandar Udara;
- e. Asisten Inspektur Keamanan Penerbangan; dan
- f. Inspektur Keamanan Penerbangan.

9. Pada IKU, Tersusunnya Dokumen Rancangan Kebijakan tentang Penyempurnaan Peraturan di Bidang Kepegawaian di Lingkungan Kementerian Perhubungan pelaksanaannya pada Tahun 2019 antara lain :

- a. Penyempurnaan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Pedoman Pengadaan PNS di Lingkungan Kementerian Perhubungan, rancangan Peraturan Menteri Perhubungan telah disusun dan masih dalam pembahasan/pematangan Rancangan menyesuaikan dengan peraturan terbaru;
- b. Penyempurnaan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Administrator dan Pengawas di Lingkungan Kementerian Perhubungan, rancangan Peraturan Menteri Perhubungan telah disusun namun mengingat terdapat Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang mengamanahkan bahwa penetapan standar kompetensi jabatan dapat dilaksanakan setelah kompetensi teknis bidang perhubungan ditetapkan, maka prosesnya masih menunggu penetapan kompetensi teknis;

- c. Penyempurnaan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Pedoman Pengembangan Kompetensi di Lingkungan Kementerian Perhubungan telah disusun dan masih dalam pembahasan/pematangan Rancangan menyesuaikan dengan peraturan terbaru.

Adapun Peraturan Kepegawaian yang telah disusun dan diterbitkan pada Tahun 2019 adalah sebagai berikut :

- a. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 4 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 128 Tahun 2016 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- b. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 8 Tahun 2019 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 105 Tahun 2014 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Kementerian Perhubungan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 37 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 105 Tahun 2014 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Kementerian Perhubungan;
- c. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 10 Tahun 2019 tentang Pencabutan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 Tahun 2017 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan;
- d. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 61 Tahun 2019 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Kementerian Perhubungan;
- e. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 155 Tahun 2019 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan;
- f. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 225 Tahun 2019 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan di Lingkungan Politeknik Pelayaran Sumatera Barat;

- g. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 226 Tahun 2019 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan di Lingkungan Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara;
- h. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 227 Tahun 2019 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan di Lingkungan Politeknik Pelayaran Sorong;
- i. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 228 Tahun 2019 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan di Lingkungan Politeknik Pelayaran Barombong;
- j. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 229 Tahun 2019 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan di Lingkungan Politeknik Pelayaran Malahayati;
- k. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 230 Tahun 2019 tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan Jabatan di Lingkungan Politeknik Pelayaran Banten;
- l. Surat Edaran Menteri Perhubungan Nomor SE 15 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 41 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perhitungan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan.

Selain Peraturan Menteri Perhubungan yang sudah ditetapkan dan diterbitkan, pada Tahun 2019 telah disusun pula rancangan peraturan lainnya dengan rincian sebagai berikut :

- a. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 98 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penunjukan dan Pengangkatan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- b. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 90 Tahun 2014 tentang Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- c. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Pedoman Redistribusi Pegawai di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- d. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Atase Perhubungan/ Staf Teknis Perhubungan dan Staf Penunjang;
- e. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di Lingkungan Inspektorat Jenderal Kementerian Perhubungan;

- f. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan;
  - g. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan;
  - h. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di Lingkungan Direktorat Jenderal Perkeretaapian Kementerian Perhubungan;
  - i. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di Lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perhubungan Kementerian Perhubungan;
  - j. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali;
  - k. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Peta Jabatan dan Uraian Jenis Kegiatan di Lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Khusus Batam; dan
  - l. Rancangan Peraturan Menteri Perhubungan tentang Kelas Jabatan di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
10. Pada IKU, Jumlah PNS yang akan diproses Kenaikan Pangkatnya pada Tahun 2017 ditargetkan sejumlah 4.000 (empat ribu) orang. Pada pelaksanaannya telah diselesaikan dengan baik, sejumlah 5.219 (lima ribu dua ratus sembilan belas) orang sesuai dengan usulan dari tiap-tiap unit kerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan atau sebesar 130,48% dengan rincian :
- a. Periode 1 April 2017 sejumlah 1.595 orang; dan
  - b. Periode 1 Oktober 2017 sejumlah 3.624 orang.

Sedangkan pada Tahun 2018, dari total Jumlah PNS yang akan diproses Kenaikan Pangkatnya yang ditargetkan yaitu sejumlah 5.000 (lima ribu) orang PNS, pada pelaksanaannya dapat diselesaikan dengan baik, sejumlah 5.612 (lima ribu enam ratus dua belas) orang sesuai dengan usulan dari tiap-tiap unit kerja di Lingkungan Kementerian Perhubungan atau sebesar 112,24% dengan rincian :

- a. Periode 1 April 2018 sejumlah 1.595 orang; dan
- b. Periode 1 Oktober 2018 sejumlah 4.017 orang.

Adapun pada Tahun 2019 IKU Jumlah PNS yang akan diproses Kenaikan Pangkatnya berubah menjadi Jumlah laporan PNS yang akan diproses Kenaikan

Pangkatnya pada pelaksanaannya dari yang ditargetkan sejumlah 1 (satu) Laporan, dapat terpenuhi yaitu 1 (satu) Laporan.

11. Pada IKU, Jumlah PNS yang dilakukan pengukuran kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagai bahan pertimbangan pengisian jabatan pada Tahun 2018 ditargetkan sejumlah 500 (lima ratus) orang, pada pelaksanaannya selama periode bulan Januari - Desember Tahun 2018 peserta yang mengikuti pengukuran/assessment kompetensi jabatan/pegawai berjumlah 891 (delapan ratus sembilan puluh satu) orang peserta dengan rincian sebagai berikut :

No.	Calon Pemangku Jabatan (Eselon)	Jumlah (Peserta)
1	I	6
2	II	69
3	III	245
4	IV	571
<b>Total</b>		<b>891</b>

Tabel Jumlah PNS yang dilakukan pengukuran Kompetensi/Assessment Jabatan/Pegawai Tahun 2018

Pada Tahun 2019 IKU Jumlah PNS yang dilakukan pengukuran kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagai bahan pertimbangan pengisian jabatan berubah menjadi Terlaksananya proses pengukuran kompetensi pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan sebagai bahan pertimbangan pengisian jabatan dengan target yaitu 1 (satu) Laporan. Pada pelaksanaannya dapat terpenuhi 1 (satu) Laporan, dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan pengukuran kompetensi/assessment pegawai dilakukan oleh Pihak ketiga yaitu Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Indonesia dan Lembaga Pengembangan Kualitas Manusia Universitas Gajah Mada serta PPM Manajemen.
- b. Total peserta yang mengikuti pengukuran kompetensi/assessment periode Januari - Desember 2019 berjumlah 859 (delapan ratus lima puluh sembilan) orang peserta dengan rincian sebagai berikut :

No.	Calon Pemangku Jabatan (Eselon)	Jumlah (Peserta)
1	I	7
2	II	27
3	III	334
4	IV	491
<b>Total</b>		<b>859</b>

Jumlah PNS yang dilakukan pengukuran Kompetensi/Assessment Jabatan/Pegawai Tahun 2019

12. Pada IKU, Terlaksananya kegiatan Rakor Pembinaan dan Peningkatan Administrasi Kepegawaian di lingkungan Kementerian Perhubungan pada Tahun 2017 telah dilaksanakan sesuai yang ditargetkan yaitu 1 (satu) Laporan atau 100%, dengan jumlah peserta sebanyak 657 (enam ratus lima puluh tujuh) orang yang terdiri dari :

- a. Sekretaris Inspektorat Jenderal, para Sekretaris Direktorat Jenderal dan para Sekretaris Badan di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- b. Para Kepala Biro, para Kepala Bagian dan para Kepala Sub Bagian di Lingkungan Kantor Pusat Kementerian Perhubungan;
- c. Para Kepala Kantor Unit Penyelenggara Teknis (UPT) di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- d. Para Kepala Bagian Tata Usaha dan Kepala Sub Bagian Pengelola Kepegawaian pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- e. Perwakilan dari BUMN (BP Batam, PT. Angkasa Pura I (Persero), PT. Angkasa Pura II (Persero), Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggaran Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI).

Rakor Pembinaan dan Peningkatan Administrasi Kepegawaian di lingkungan Kementerian Perhubungan pada Tahun 2017 dilaksanakan pada tanggal 21 s.d. 24 Maret 2017 bertempat di Inna Garuda Hotel, D.I. Jogjakarta dengan tema **“Melalui Manajemen SDM dan Tata Kelola Organisasi, Kita Wujudkan Birokrasi Bersih, Kompeten dan Melayani”**.

Sedangkan pada Tahun 2018 kegiatan Rakor Pembinaan dan Peningkatan Administrasi Kepegawaian di lingkungan Kementerian Perhubungan telah dilaksanakan sesuai yang ditargetkan yaitu 1 (satu) Laporan atau 100%, dengan jumlah peserta sebanyak 550 (lima ratus lima puluh) orang yang terdiri dari :

- a. Sekretaris Inspektorat Jenderal, para Sekretaris Direktorat Jenderal dan para Sekretaris Badan di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- b. Para Kepala Biro, para Kepala Bagian dan para Kepala Sub Bagian di Lingkungan Kantor Pusat Kementerian Perhubungan;
- c. Para Kepala Kantor Unit Penyelenggara Teknis (UPT) di Lingkungan Kementerian Perhubungan;

- d. Para Kepala Bagian Tata Usaha dan Kepala Sub Bagian Pengelola Kepegawaian pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
- e. Perwakilan dari BUMN (BP Batam, PT. Angkasa Pura I (Persero), PT. Angkasa Pura II (Persero), Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI).

Rakor Pembinaan dan Peningkatan Administrasi Kepegawaian di lingkungan Kementerian Perhubungan pada Tahun 2018 dilaksanakan pada tanggal 10 s.d. 13 April 2018 bertempat di Shangri-La Hotel, Surabaya dengan tema **“Melalui Rakor Kepegawaian dan Organisasi Kita Ubah Pola Pikir dan Budaya Kerja Menuju Era Digital”**.

Adapun pada Tahun 2019 kegiatan Rakor Pembinaan dan Peningkatan Administrasi Kepegawaian di lingkungan Kementerian Perhubungan telah dilaksanakan sesuai yang ditargetkan yaitu 1 (satu) Laporan atau 100%, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Tema **“Aparatur Sipil Negara Kementerian Perhubungan di Era Industri 4.0”**;
- b. Dilaksanakan pada hari Senin s.d. Kamis tanggal 11 s.d. 14 Maret 2019 di Griya Persada Bandungan, Semarang;
- c. Peserta berjumlah 450 orang;
- d. Materi yang disampaikan oleh para Narasumber antara lain :
  - 1) “Mempersiapkan Diri Untuk Menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Wilayah Bebas Korupsi (WBK)” dengan Narasumber Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan, Kementerian PAN dan RB;
  - 2) Sharing pengalaman Kepala Kantor Otoritas Pelabuhan Tanjung Priok dan Kepala Polres Magelang sebagai unit penerima penghargaan Wilayah Bebas Korupsi (WBK);
  - 3) “Pengembangan Kompetensi ASN” dengan Narasumber Sekretaris Utama Lembaga Administrasi Negara (LAN);
  - 4) “Perhitungan Analisis Beban Kerja untuk Penyusunan Kebutuhan Pegawai” dengan Narasumber dari Kedeputian Bidang SDM Aparatur, Kementerian PAN dan RB;
  - 5) “Membangun Sinergitas dalam Organisasi” yang disampaikan oleh Motivator yaitu dr. R. Prihandjojo Andri Putranto, M.Si.;



- 6) Diskusi Panel Paparan Inovasi Hasil Pengembangan Kompetensi ASN Kementerian Perhubungan oleh Ahmad Wahid, S.T., M.T., M.Mar.E., Kepala KSOP Tanjung Mas Semarang sebagai Penulis Kertas Kerja/Proyek Perubahan terbaik pada pelaksanaan Diklat PIM Tingakt II, dan Djoko Hendrijanto dari Disnav Surabaya, pembuat alat pendeteksi kerusakan/pencurian rambu-rambu keselamatan pelayaran;
  - 7) Sosialisasi Penjatuhan Hukuman Disiplin Aparatur Sipil Negara.
- e. Diskusi Panel :
- 1) Implementasi Penjatuhan Hukuman Disiplin;
  - 2) Pengangkatan Dalam Jabatan Fungsional;
  - 3) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 80 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penyusunan Kebutuhan Jumlah dan Jenis Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Perhubungan;
  - 4) Tata cara pengisian Aplikasi Penilaian Prestasi dan Perhitungan Kinerja Pegawai (AP2KP).
- f. Hasil pleno pada kegiatan Rakor Pembinaan dan Peningkatan Administrasi Kepegawaian di lingkungan Kementerian Perhubungan Tahun 2019 sebagai berikut :
- 1) Setiap unit kerja Eselon I segera membentuk Unit Kepatuhan Internal (UKI) baik di lingkungan Kantor Pusat maupun di lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) melalui keputusan pejabat yang berwenang dan menindaklanjuti implementasinya;
  - 2) Setiap unit kerja baik di lingkungan Kantor Pusat maupun di lingkungan Unit Pelaksana Teknis (UPT) melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk perbaikan internal agar mampu untuk diajukan dan/atau mengajukan diri sebagai Unit Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM);
  - 3) Setiap Pimpinan Unit Kerja wajib melaksanakan amanah Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, antara lain yang terkait dengan upaya-upaya penerapan sistem merit, perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, penegakan disiplin, dan penilaian kinerja ASN dengan pemanfaatan teknologi informasi;
  - 4) Setiap pengelola kepegawaian dan organisasi meningkatkan jalinan hubungan kerja sama dengan para pemangku kepentingan internal dan eksternal, khususnya dalam peningkatan pencapaian tujuan dan

kepentingan unit kerja, instansi Kementerian Perhubungan serta Bangsa dan Negara Republik Indonesia;

- 5) Setiap Pimpinan Unit Kerja dan para pengelola kepegawaian dan organisasi dibawah koordinasinya wajib menjadi agen perubahan dan *role model* di lingkungan unit kerja masing-masing dengan berusaha mengikuti perkembangan zaman, menjaga pikiran yang terbuka, menguasai pengelolaan data, teknologi dan hubungan antar manusia, serta mendorong terwujudnya ide-ide baru dan memberikan apresiasi kepada pegawai yang inovatif dan berprestasi.

13. Pada IKU, Jumlah Pemberian Tanda Penghargaan bagi PNS di lingkungan Kementerian Perhubungan pada Tahun 2017 ditargetkan diberikan kepada 1.500 (seribu lima ratus) orang. Pada pelaksanaannya di Tahun 2017 dari yang diusulkan untuk diberikan tanda penghargaan kepada 2.173 (dua ribu seratus tujuh puluh tiga) orang, diperoleh persetujuan sejumlah 2.167 (dua ribu seratus enam puluh tujuh) atau sebesar 144,47%, dengan rincian :

- a. Satyalancana Karya Satya XXX Tahun 331 Orang;
- b. Satyalancana Karya Satya XX Tahun 781 Orang;
- c. Satyalancana Karya Satya X Tahun 1.055 Orang.

Penyematan tanda penghargaan secara simbolis di Lingkungan Kantor Pusat dilakukan bersamaan dengan Peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia ke-72 Tahun 2017 tanggal 17 Agustus 2017 dan Peringatan Hari Perhubungan Nasional Tahun 2017, sedangkan penyematan secara simbolis pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang ditunjuk dilakukan bersamaan pada *event* / kegiatan besar di masing-masing Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Sedangkan pada Tahun 2018, Jumlah Pemberian Tanda Penghargaan bagi PNS di lingkungan Kementerian Perhubungan ditargetkan diberikan kepada 2.200 (dua ribu dua ratus) orang. Pada pelaksanaannya di Tahun 2018, dari yang diusulkan untuk diberikan tanda penghargaan kepada 2.173 (dua ribu seratus tujuh puluh tiga) orang, diperoleh persetujuan sejumlah 2.167 (dua ribu seratus enam puluh tujuh) atau sebesar 98,50% dari target yang ditetapkan, dengan rincian :

- a. Satyalancana Karya Satya XXX Tahun 331 Orang;
- b. Satyalancana Karya Satya XX Tahun 781 Orang;
- c. Satyalancana Karya Satya X Tahun 1.055 Orang.

Penyematan tanda penghargaan secara simbolis di Lingkungan Kantor Pusat dilakukan bersamaan dengan Peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia

ke-73 Tahun 2018 tanggal 17 Agustus 2018 dan Peringatan Hari Perhubungan Nasional Tahun 2018, sedangkan penyematan secara simbolis pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang ditunjuk dilakukan bersamaan pada *event* / kegiatan besar di masing-masing Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Adapun pada Tahun 2019, Jumlah Pemberian Tanda Penghargaan bagi PNS di lingkungan Kementerian Perhubungan ditargetkan diberikan kepada 2.100 (dua ribu seratus) orang. Pada pelaksanaannya di Tahun 2019, dari yang diusulkan untuk diberikan tanda penghargaan kepada 2.046 (dua ribu empat puluh enam) orang, diperoleh persetujuan sejumlah 2.018 (dua ribu delapan belas) atau sebesar 96,10% dari target yang ditetapkan, dengan rincian :

- a. Satyalancana Karya Satya XXX Tahun 312 Orang;
- b. Satyalancana Karya Satya XX Tahun 492 Orang;
- c. Satyalancana Karya Satya X Tahun 1.214 Orang.

Penyematan tanda penghargaan secara simbolis di Lingkungan Kantor Pusat dilakukan bersamaan dengan Peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia ke-74 Tahun 2019 tanggal 17 Agustus 2019, sedangkan penyematan secara simbolis pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang ditunjuk dilakukan bersamaan pada *event* / kegiatan besar di masing-masing Unit Pelaksana Teknis (UPT).

14. Pada IKU, Jumlah laporan Pembinaan dan Pengendalian Disiplin bagi PNS pada Tahun 2017 pada pelaksanaannya telah dihasilkan 1 (satu) Laporan yang berisi kegiatan pemeriksaan kepada para PNS yang telah melakukan tindakan pelanggaran disiplin. Data rekapitulasi pelanggaran kasus disiplin dan perceraian Tahun 2017 disajikan pada tabel berikut :

<b>I.</b>	<b>Kasus Pelanggaran Disiplin</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>A.</b>	<b>Hukuman Disiplin Ringan</b>		
		1.	Teguran Lisan	-
		2.	Teguran Tertulis	-
		3.	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	-
		<b>Jumlah Hukuman Disiplin Ringan</b>		-
	<b>B.</b>	<b>Hukuman Disiplin Sedang</b>		
		1.	Penundaan KGB Selama 1 (satu) Tahun	-
		2.	Penundaan KP Selama 1 (satu) Tahun	-
		3.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun	1

		<b>Jumlah Hukuman Disiplin Sedang</b>	<b>1</b>
	<b>C.</b>	<b>Hukuman Disiplin Berat</b>	
		1. Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	31
		2. Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	-
		3. Pembebasan Dari Jabatan	3
		4. Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS/CPNS	21
		5. Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS	7
		<b>Jumlah Hukuman Disiplin Berat</b>	<b>62</b>
	<b>TOTAL</b>		<b>63</b>
<b>II. Kasus Perceraian</b>			
		<b>Jumlah</b>	
	A.	Ijin Untuk Melakukan Perceraian	54
	B.	Surat Keterangan Untuk Melakukan Perceraian	17
	C.	Rujuk / Damai	-
	D.	Penolakan Permintaan Izin Melakukan Perceraian	-
	<b>TOTAL</b>		<b>71</b>
<b>III. Pelaksanaan Sosialisasi</b>			
		<b>Jumlah</b>	
	A.	Disiplin Pegawai	-
	B.	Pensiun Pegawai	-
	<b>TOTAL</b>		<b>-</b>

Data Rekapitulasi Pelanggaran Kasus Disiplin dan Perceraian Tahun 2017

Sedangkan pada Tahun 2018, Jumlah laporan Pembinaan dan Pengendalian Disiplin bagi PNS pada pelaksanaannya telah dihasilkan 1 (satu) Laporan yang berisi kegiatan pemeriksaan kepada para PNS yang telah melakukan tindakan pelanggaran disiplin. Data rekapitulasi pelanggaran kasus disiplin dan perceraian Tahun 2018 disajikan pada tabel berikut :

<b>I.</b>	<b>Kasus Pelanggaran Disiplin</b>		<b>Jumlah</b>
	<b>A.</b>	<b>Hukuman Disiplin Ringan</b>	
		1. Teguran Lisan	3
		2. Teguran Tertulis	2
		3. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	5

		<b>Jumlah Hukuman Disiplin Ringan</b>	<b>10</b>
	<b>B.</b>	<b>Hukuman Disiplin Sedang</b>	
	1.	Penundaan KGB Selama 1 (satu) Tahun	3
	2.	Penundaan KP Selama 1 (satu) Tahun	1
	3.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun	3
		<b>Jumlah Hukuman Disiplin Sedang</b>	<b>7</b>
	<b>C.</b>	<b>Hukuman Disiplin Berat</b>	
	1.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	39
	2.	Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	-
	3.	Pembebasan Dari Jabatan	3
	4.	Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS/CPNS	48
	5.	Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS	30
		<b>Jumlah Hukuman Disiplin Berat</b>	<b>120</b>
	<b>T O T A L</b>		<b>137</b>
<b>II. Kasus Perceraian</b>			
	<b>A.</b>	Ijin Untuk Melakukan Perceraian	-
	<b>B.</b>	Surat Keterangan Untuk Melakukan Perceraian	-
	<b>C.</b>	Rujuk / Damai	-
	<b>D.</b>	Penolakan Permintaan Izin Melakukan Perceraian	-
	<b>T O T A L</b>		<b>-</b>
<b>III. Pelaksanaan Sosialisasi</b>			
	<b>A.</b>	Disiplin Pegawai	-
	<b>B.</b>	Pensiun Pegawai	-
	<b>T O T A L</b>		<b>-</b>

Data Rekapitulasi Pelanggaran Kasus Disiplin dan Perceraian Tahun 2018

Adapun pada Tahun 2019, Jumlah laporan Pembinaan dan Pengendalian Disiplin bagi PNS pada pelaksanaannya telah dihasilkan 1 (satu) Laporan yang berisi kegiatan pemeriksaan kepada para PNS yang telah melakukan tindakan pelanggaran disiplin. Data rekapitulasi pelanggaran kasus disiplin dan perceraian Tahn 2019 disajikan pada tabel berikut :

<b>I.</b>	<b>Kasus Pelanggaran Disiplin</b>	<b>Jumlah</b>
<b>A.</b>	<b>Hukuman Disiplin Ringan</b>	

	1.	Teguran Lisan	2
	2.	Teguran Tertulis	2
	3.	Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis	1
	<b>Jumlah Hukuman Disiplin Ringan</b>		<b>5</b>
<b>B.</b>	<b>Hukuman Disiplin Sedang</b>		
	1.	Penundaan KGB Selama 1 (satu) Tahun	-
	2.	Penundaan KP Selama 1 (satu) Tahun	3
	3.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun	5
	<b>Jumlah Hukuman Disiplin Sedang</b>		<b>8</b>
<b>C.</b>	<b>Hukuman Disiplin Berat</b>		
	1.	Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun	27
	2.	Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	-
	3.	Pembebasan Dari Jabatan	2
	4.	Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS/CPNS	25
	5.	Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS	25
	<b>Jumlah Hukuman Disiplin Berat</b>		<b>79</b>
	<b>TOTAL</b>		<b>92</b>
<b>II. Kasus Perceraian</b>			
<b>II.</b>	<b>Kasus Perceraian</b>		<b>Jumlah</b>
	A.	Ijin Untuk Melakukan Perceraian	-
	B.	Surat Keterangan Untuk Melakukan Perceraian	-
	C.	Rujuk / Damai	-
	D.	Penolakan Permintaan Izin Melakukan Perceraian	-
	<b>TOTAL</b>		<b>-</b>
<b>III. Pelaksanaan Sosialisasi</b>			
<b>III.</b>	<b>Pelaksanaan Sosialisasi</b>		<b>Jumlah</b>
	A.	Disiplin Pegawai	-
	B.	Pensiun Pegawai	-
	<b>TOTAL</b>		<b>-</b>

Data Rekapitulasi Pelanggaran Kasus Disiplin dan Perceraian Tahun 2019

15. Pada IKU, Jumlah laporan pelaksanaan Evaluasi Organisasi dan Tata Laksana Organisasi Pemerintah di lingkungan Kementerian Perhubungan pada Tahun 2017 ditargetkan 5 (lima) organisasi yang dievaluasi. Pada pelaksanaannya di Tahun 2017 sesuai dengan yang ditargetkan, yaitu 5 (lima) organisasi yang dievaluasi dengan rincian sebagai berikut :

- a. Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan, sampai akhir Desember 2017 masih proses di Kementerian PAN dan RB, disahkan Tahun 2018 berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 77 Tahun 2018;
- b. Balai Kesehatan Penerbangan berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 55 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Kesehatan Penerbangan;
- c. Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan, yang terdiri dari :
  - 1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 86 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan;
  - 2) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 87 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Makassar;
- d. Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran, terdiri dari :
  - 1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 90 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati Aceh Besar;
  - 2) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 90 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Malahayati Tangerang;
  - 3) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 92 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Sorong;
  - 4) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 90 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran Barombong;
- e. Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 96 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut Jakarta.

Adapun pada Tahun 2018, pada pelaksanaannya Jumlah laporan pelaksanaan Evaluasi Organisasi dan Tata Laksana Organisasi Pemerintah di lingkungan Kementerian Perhubungan telah sesuai dengan yang ditargetkan, yaitu 5 (lima) organisasi yang dilakukan evaluasi, antara lain :

- a. Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan, telah disusun dan diterbitkan :

- 1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 74 Tahun 2018 tentang Kriteria Klasifikasi Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut;
  - 2) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 77 Tahun 2018 tentang Perubahan ke-tiga atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 62 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor UPP.
- b. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan, telah disusun dan diterbitkan :
- 1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 75 Tahun 2018 tentang Kriteria Klasifikasi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan;
  - 2) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 76 Tahun 2018 tentang Perubahan ke-dua atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 36 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor KSOP.
- c. Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek, telah disusun dan diterbitkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 110 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek.
- d. Telah disusun dan diterbitkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 122 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan.

Sedangkan pada Tahun 2019, Jumlah laporan pelaksanaan Evaluasi Organisasi dan Tata Laksana Organisasi Pemerintah di lingkungan Kementerian Perhubungan dari yang ditargetkan sebanyak 2 (dua) organisasi yang dilakukan evaluasi, pada pelaksanaannya telah berjalan dengan baik, terdapat 2 (dua) Organisasi yang dilakukan evaluasi, yaitu :

- a. Evaluasi Organisasi UPT di Lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. Telah disusun dan diterbitkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 56 Tahun 2019 tentang Perubahan ke-empat atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 40 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara.
- b. Evaluasi Organisasi UPT di Lingkungan Badan Pengembangan SDM Perhubungan. Telah disusun dan diterbitkan :
  - 1) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 24 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Penerbangan Palembang;
  - 2) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 25 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pelayaran Banten;
  - 3) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 26 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Akademi Penerbang Indonesia Banyuwangi;



- 4) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 27 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pelayaran Malahayati;
  - 5) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 28 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Penerbangan Jayapura;
  - 6) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 29 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pelayaran Barombong;
  - 7) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 30 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Transportasi Darat Bali;
  - 8) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 31 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pelayaran Sorong;
  - 9) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 42 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara;
  - 10) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 43 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun;
  - 11) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 47 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Penerbangan Indonesia Curug;
  - 12) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 48 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Penerbangan Makassar;
  - 13) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 49 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pelayaran Sumatera Barat;
  - 14) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 50 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD;
  - 15) Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 51 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Penerbangan Medan.
16. Pada IKU, Penilaian pelaksanaan program Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan pada Tahun 2017 ditargetkan memperoleh nilai indeks RB yaitu 85 (delapan puluh lima). Pada pelaksanaannya berdasarkan hasil rapat exit meeting prestasi indeks RB Kementerian Perhubungan mendapat nilai 77 (tujuh puluh tujuh).
- Dalam rangka peningkatan efisiensi, kelengkapan, akurasi dan ketepatan waktu penilaian, upaya peningkatan/perbaikan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, telah disusun dan diterbitkan :
- a. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 425 Tahun 2017 tentang Tim Area Perubahan Penataan dan Penguatan Organisasi dalam Rangka Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan;

- b. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 426 Tahun 2017 tentang Tim Area Perubahan Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur dalam Rangka Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan;
- c. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 427 Tahun 2017 tentang Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi di Lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan;
- d. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KP 466 Tahun 2017 tentang Pembentukan Tim Asesor Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Kementerian Perhubungan;

Dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2017 disusun Program Percepatan (*Quick Wins*) yaitu program yang mengawali proses reformasi birokrasi dan diharapkan dalam waktu yang singkat dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat pada institusi yang bersangkutan. Hasil akhir dari Program *Quick Wins* adalah *business process* produk utama (*core bussiness*) Kementerian Perhubungan, yaitu :

No.	UNIT KERJA	PROGRAM QUICK WINS
1.	Direktorat Jenderal Perhubungan Darat	Program Pelaksanaan <i>Ramp Check</i>
2.	Direktorat Jenderal Perhubungan Laut	Program Penerapan Aplikasi INAPORNET di Pelabuhan-Pelabuhan Indonesia
3.	Direktorat Jenderal Perhubungan Udara	Perijinan <i>Online</i> Personil Operasi Pesawat Udara
4.	Direktorat Jenderal Perkeretaapian	Program Pelayanan Sertifikasi SDM Kereta Api
5.	Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek	Program Perijinan Angkutan Sewa Khusus

Program Quick Wins Tahun 2017

Adapun pada Tahun 2018, dari target yang ditetapkan untuk Penilaian pelaksanaan program Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan yaitu sebesar 85 (delapan puluh lima), pada pelaksanaannya nilai yang diperoleh yaitu sebesar 84,79 (delapan puluh empat koma tujuh puluh sembilan) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) online dilaksanakan pada tanggal 27 April 2018 oleh Inspektur Jenderal kepada Sekretaris Jenderal dan dari Sekretaris Jenderal kepada Kementerian PAN dan RB dengan nilai sebesar 84,79 Kategori A Interpretasi Memuaskan;

- b. Program Percepatan (*Quick Wins*) Tahun 2018 yaitu program yang mengawali proses reformasi birokrasi dan diharapkan dalam waktu yang singkat dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat pada institusi yang bersangkutan. Hasil akhir dari Program *Quick Wins* adalah *business process* produk utama (*core bussiness*) Kementerian Perhubungan Tahun 2018, yaitu:

No.	UNIT KERJA	PROGRAM QUICK WINS
1.	Direktorat Jenderal Perhubungan Darat	Realisasi Pengoperasian Jembatan Timbang Skema Kerja sama dengan Pihak Swasta.
2.	Direktorat Jenderal Perhubungan Laut	Pengembangan Aplikasi INAPORTNET.
3.	Direktorat Jenderal Perhubungan Udara	Pelayanan Perizinan Usaha <i>Online</i> Direktorat Angkutan Udara.
4.	Direktorat Jenderal Perkeretaapian	1) Pengelolaan <i>Light Rail Transit</i> (LRT) Sumatera Selatan. 2) Penutupan Cikal Bakal Perlintasan Sebidang Kereta Api.
5.	Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek	Paket Kebijakan Penanganan Kemacetan di Jalan Tol Jakarta-Cikampek (Penggunaan Lajur Khusus Angkutan Umum, Pembatasan Operasional Angkutan Barang dan Pengaturan Kendaraan Penumpang dengan Sistem Ganjil-Genap).
6.	Badan Pengembangan SDM Perhubungan	1) Kegiatan sekolah jarak jauh bagi masyarakat, dengan menghilangkan batasan temu muka sehingga jarak geografis tidak lagi menjadi kendala dan jangkauan kemanfaatan lembaga pendidikan menjadi luas. 2) Diklat pemberdayaan masyarakat BPSDMP dengan target 100.000 (seratus ribu) orang peserta yang dilaksanakan oleh 23 (dua puluh tiga) UPT di lingkungan BPSDMP.
7.	Badan Litbang Perhubungan	Eksplorasi pemanfaatan inovasi pelaku startup untuk meningkatkan kinerja transportasi.

Program Quick Wins Tahun 2018

Sedangkan pada Tahun 2019, Penilaian pelaksanaan program Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan ditargetkan sebesar 85 (delapan puluh lima). Pada pelaksanaannya di tahun 2019, nilai yang diperoleh yaitu sebesar 85,51 (delapan puluh lima koma lima puluh satu) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) online dilaksanakan pada tanggal 15 Mei 2019 oleh Inspektur Jenderal kepada

Sekretaris Jenderal dan dari Sekretaris Jenderal kepada Kementerian PAN dan RB dengan nilai sebesar 85,51 Kategori A Interpretasi Memuaskan;

- b. Pelaksanaan nominasi Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dengan hasil Kementerian Perhubungan mendapatkan predikat WBK/WBBM pada 12 UPT dari Kementerian PAN dan RB pada tanggal 10 Desember 2019.

Disamping capaian kinerja yang sudah dilaksanakan selama tahun 2015-2019, Biro Kepegawaian dan Organisasi juga telah meraih berbagai penghargaan dengan rincian sebagai berikut :

1. Pada Tahun 2017 Kementerian Perhubungan meraih penghargaan sebagai Pengelola Kepegawaian Terbaik Tingkat Kementerian Besar yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Negara dalam Kegiatan BKN *Award* Tahun 2017;
2. Pada Tahun 2019 Kementerian Perhubungan meraih penghargaan BKN *Award* Tahun 2019 dengan kategori Penilaian Kinerja.

#### Capaian Kinerja Tahun 2019

Unit Kerja Biro Kepegawaian dan Organisasi pada Tahun 2019 secara umum telah melaksanakan seluruh kinerja sebagaimana telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja (PK) yang disusun pada awal tahun, melalui pelaksanaan program dan kegiatan masing-masing unit kerja di lingkungan Biro Kepegawaian dan Organisasi.

Penyusunan laporan kinerja Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2019 dilakukan dengan menilai capaian kinerja dari 4 (empat) Sasaran Kegiatan yang terdiri dari 2 (dua) Indikator Kinerja Kegiatan dan berkontribusi dengan 1 (satu) Indikator Kinerja Utama pada Sekretariat Jenderal.

Penetapan Kinerja Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2019 mengacu kepada Keputusan Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan Nomor KP.1607 Tahun 2019 Tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan Tahun 2015 - 2019 dan dengan berpedoman kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Penyusunan laporan penilaian kinerja Sekretariat Jenderal merupakan kumpulan kontribusi capaian kinerja dari unit kerja Eselon II di lingkungan Sekretariat Jenderal.

Nilai capaian kinerja sasaran secara keseluruhan selama periode tahun anggaran 2019 Sekretariat Jenderal mencapai 99,50%.

Pencapaian kinerja tersebut melibatkan SDM dan alokasi anggaran sebagai input sebagai input pelaksanaan setiap kegiatan. SDM pada unit kerja Biro Kepegawaian dan Organisasi berjumlah 76 orang yang terdistribusi pada unit kerja eselon III, terdiri dari 4 (empat) bagian, dan alokasi anggaran yang terdapat dalam DIPA Tahun 2019 sebesar Rp. 27.944.404.000,- dan setelah direvisi sebesar Rp. 26.944.404.000,-. Pada akhir Tahun Anggaran 2019 besarnya realisasi penyerapan anggaran adalah sebesar Rp. 26.456.373.241,- atau sebesar 98,19%.

Pada Tahun 2019 yang menjadi Indikator Keluaran Kegiatan antara lain :

No.	Sasaran Kegiatan	Output Kegiatan	Indikator Output Kegiatan	Satuan	2019		
					Target	Realisasi	%
01	Terwujudnya Pengelolaan SDM Aparatur Perhubungan yang Berintegritas, Netral, Capable, Profesional, Berkinerja Tinggi dan Sejahtera serta Beretika	1933.950 Layanan Dukungan Manajemen Es.I	01 Terselenggaranya dukungan pelaksanaan tugas dan fungsi	Layanan	1	1	100
02	Terwujudnya Pengembangan Pegawai sesuai dengan Kompetensi yang dibutuhkan oleh Organisasi	1933.951 Layanan Sarana dan Prasarana Internal	01 Tersedianya jumlah sarana dan prasarana	Paket	1	1	100
03	Terwujudnya Sistem Mutasi, Kesejahteraan dan Disiplin Pegawai sesuai dengan Kebutuhan di lingkungan Kementerian Perhubungan	1933.954 Layanan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	01 Persentase pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Penguji Kendaraan Bermotor, Pengawas Keselamatan Pelayaran dan Teknisi Penerbangan yang Bersertifikat	%	90	90	100
04	Terwujudnya Organisasi yang Tepat Fungsi dan Tepat Sasaran melalui Sistem, Proses, dan Tata Laksana yang Rasional, Jelas, Efektif, Efisien, Terukur dan sesuai dengan Visi Reformasi	1933.960 Layanan Manajemen Organisasi	01 Persentase pemenuhan kebutuhan jabatan fungsional Penguji Kendaraan Bermotor, Pengawas Keselamatan Pelayaran dan Teknisi Penerbangan yang Bersertifikat	%	90	90	100
		1933.961 Layanan Reformasi Birokrasi	01 Persentase Indeks Reformasi Birokrasi	%	89	85	95,5
		1933.994 Layanan Perkantoran	02 Tersedianya Pelayanan Operasional dan Pemeliharaan Kantor	Bulan	12	12	100

Data Realisasi Keluaran Tahun 2019

Evaluasi kegiatan tahun 2019 yang telah dilaksanakan oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi secara umum mencapai prosentase nilai capaian kinerja yang cukup baik. Sasaran Program Biro Kepegawaian dan Organisasi yaitu :

- a. terwujudnya pengelolaan SDM Aparatur Perhubungan yang berintegritas, netral, capable, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera serta beretika;
- b. terwujudnya pengembangan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi;
- c. terwujudnya sistem mutasi, kesejahteraan dan disiplin pegawai sesuai dengan kebutuhan di lingkungan Kementerian Perhubungan; dan
- d. terwujudnya Organisasi yang tepat fungsi dan tepat sasaran melalui sistem, proses dan Tata Laksana yang rasional, jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan Visi Reformasi.

Sasaran Program di atas sudah terkait dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi tahun 2019, antara lain :

- 1) Penyusunan Rencana, Program Kerja dan Anggaran Biro Kepegawaian dan Organisasi;
- 2) Sosialisasi Penanggulangan HIV/AIDS;
- 3) Sosialisasi Penilaian Inisiatif Anti Korupsi;
- 4) Penyusunan Formasi Pegawai ASN Kementerian Perhubungan;
- 5) Pengolahan dan Pengelolaan Data Pegawai Kementerian Perhubungan;
- 6) Penyusunan dan Pelaporan Data Pejabat Wajib Laport LHKPN;
- 7) Seleksi Penerimaan CPNS Kementerian Perhubungan;
- 8) Pengangkatan CPNS dan PNS Kementerian Perhubungan;
- 9) Pembekalan dan Pelaksanaan Penyesuaian Ijazah Tingkat Sarjana dan Pascasarjana;
- 10) Pembekalan dan Pelaksanaan Ujian Dinas Tingkat I;
- 11) Pelaksanaan Program Peningkatan Kualitas SDM Aparatur melalui Pendidikan Formal;
- 12) Pelaksanaan Program Peningkatan Kompetensi (*Short Course*) bagi Aparatur Perhubungan;
- 13) Pelaksanaan Sidang Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian periode Kenaikan Pangkat April dan Oktober;
- 14) Pelaksanaan Pengambilan Sumpah Jandi bagi PNS yang memangku Jabatan Fungsional;
- 15) Penyelesaian SK Kenaikan Pangkat Terpadu Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan;
- 16) Assessment Kompetensi Jabatan/Pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan;
- 17) Pemberian Penghargaan bagi PNS di lingkungan Kementerian Perhubungan;
- 18) Rapat Koordinasi para Pengelola Kepegawaian;
- 19) Pelaksanaan kegiatan Pembinaan dan Pengendalian Disiplin PNS Kementerian Perhubungan;
- 20) Penyempurnaan Peraturan tentang Kepegawaian, Organisasi Tatalaksana di lingkungan Kementerian Perhubungan;
- 21) Pelaksanaan Evaluasi Organisasi dan Tatalaksana Organisasi Pemerintah di lingkungan Kementerian Perhubungan;
- 22) Pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.

#### **1.4. Potensi dan Permasalahan**

Identifikasi potensi dan permasalahan dalam jangka menengah yang dihadapi Biro Kepegawaian dan Organisasi adalah sebagai berikut :

##### **1.4.1. Potensi**

Biro Kepegawaian dan Organisasi berperan dan berfungsi dalam melaksanakan pembinaan dan pemberian dukungan administrasi kepegawaian, penataan organisasi dan tata laksana, serta administrasi reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Kondisi perubahan lingkungan strategis dan dinamisnya perkembangan organisasi di Kementerian Perhubungan dapat diidentifikasi sebagai potensi, yang selanjutnya dijadikan sebagai bahan pertimbangan yang penting dalam penyusunan Renstra Biro Kepegawaian dan Organisasi. Kondisi lingkungan dan organisasi yang berubah cepat menuntut Biro Kepegawaian dan Organisasi untuk mewujudkan pengelolaan SDM Aparatur Perhubungan yang Berintegritas, Netral, Capable, Profesional, Berkinerja Tinggi, Sejahtera dan Beretika.

Di samping hal tersebut, juga diperlukan penguatan profesionalisme SDM aparatur yang perlu mendapat perhatian khusus antara lain mencakup aspek perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai, penilaian kinerja pegawai, penggajian/remunerasi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penyusunan kompetensi serta sistem prosedur administrasi kepegawaian. Terkait dengan reformasi birokrasi maka penguatan SDM tentunya harus memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai faktor penunjang terlaksananya reformasi birokrasi secara efektif dan efisien.

Potensi :

1. Arah Kebijakan Nasional dimana Pembangunan SDM yang mengutamakan Pendidikan vokasi dan Reformasi Struktural agar Lembaga semakin sederhana, semakin simple, semakin lincah, mindset berubah, kecepatan melayani, kecepatan memberikan izin, efisiensi Lembaga menjadi prioritas utama;
2. Dukungan Pimpinan dimana Biro Kepegawaian dan Organisasi diberikan peran yang lebih besar sehingga fungsi-fungsi Biro Kepegawaian dan Organisasi dalam Perencanaan, pengembangan dan pengelolaan SDM serta pembinaan dan penataan organisasi, kelembagaan dan tata laksana bisa dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 122 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja kementerian Perhubungan;

3. Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur, Penataan dan Penguatan Organisasi serta Penataan Tata Laksana sebagai Indikator Penilaian Kinerja Kementerian oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Untuk mendukung penyelenggaraan tugas dan fungsi Kementerian Perhubungan khususnya dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan terselenggaranya jaringan transportasi yang andal bagi seluruh masyarakat yang menjangkau seluruh wilayah NKRI, dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing.

Pada Periode 2020-2024, Biro Kepegawaian dan Organisasi fokus ke Pemenuhan kebutuhan ASN dan Kompetensi/Kualitas Pegawai, Reorganisasi struktur kelembagaan dan penyederhanaan Birokrasi (*Eselonering*) serta Peningkatan Nilai RB.

#### **1.4.2. Permasalahan**

Keberhasilan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, baik secara internal maupun eksternal. Untuk dapat selalu beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat dan sulit diprediksi, setiap organisasi perlu memperhatikan lingkungan internal dan eksternal terkait permasalahan yang mempengaruhi organisasi dalam suatu proses perencanaan.

Besarnya organisasi Kementerian Perhubungan menjadi tantangan utama dalam penataan organisasi Kantor Pusat maupun organisasi UPT. Penataan organisasi ini penting dilakukan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga organisasi menjadi tepat fungsi, tepat ukuran (*right sizing*), dan tepat proses/tatalaksana sehingga organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mendukung kinerja Kementerian Perhubungan. Organisasi yang efektif dan efisien harus didukung dengan SDM yang berkompeten dan penempatan yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan. Masih kurang optimalnya ketersediaan dan tuntutan SDM transportasi yang memenuhi standar kompetensi menjadi masalah yang dihadapi sehingga perlu dilakukan percepatan pelaksanaan manajemen talenta.

Pemetaan terhadap permasalahan Biro Kepegawaian dan Organisasi tersebut dapat dilihat dari beberapa permasalahan dalam sistem kepegawaian dan ketatalaksanaan organisasi yang dapat menunjang koordinasi pelaksanaan tugas-tugas di bidang kepegawaian, organisasi dan tata laksana.

Beberapa permasalahan di bidang kepegawaian, organisasi dan tata laksana antara lain:



1. Banyaknya tugas dalam pemenuhan kebutuhan ASN dan Kompetensi/Kualitas Pegawai, Reorganisasi struktur kelembagaan dan penyederhanaan Birokrasi (*Eselonering*) serta Peningkatan Nilai RB yang menjadi beban kerja Biro Kepegawaian dan Organisasi;
2. Penyelesaian administrasi kepegawain masih kurang optimal dikarenakan masih ada beberapa proses yang dilakukan secara manual, belum secara elektronik.;
3. Masih terbatasnya kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang kepegawaian.

## BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

### 2.1. Visi dan Misi Presiden Republik Indonesia

Dalam rangka mendukung perwujudan pembangunan sektor transportasi melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Biro Kepegawaian dan Organisasi dan melanjutkan capaian selama periode Rencana Strategi (Renstra) Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan Tahun 2015 - 2019 dengan memperhatikan permasalahan yang telah diidentifikasi, dan mengoptimalkan segenap potensi yang ada, maka disusun visi Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020 - 2024 yang sejalan dengan visi Presiden Republik Indonesia tahun 2020 - 2024 yang ditetapkan, yaitu :

**“Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian,  
Berlandaskan Gotong Royong”**

### 2.2. Misi

Daam rangka menwujudkan Visi dimaksud, Biro Kepegawaian dan Organisasi menetapkan Misi yang selaras dengan Misi Sekretariat Jenderal, yaitu :

***Terwujudnya ASN Perhubungan yang berintegritas dan profesional, serta penataan organisasi yang tepat fungsi dan tepat sasaran.***

### 2.3. Tujuan

Tujuan Biro Kepegawaian dan Organisasi yang hendak dicapai untuk 5 (lima) tahun ke depan dari 2020 - 2024 adalah Terwujudnya peningkatan layanan bidang kepegawaian dan organisasi Kementerian Perhubungan, sesuai tugas dan fungsi Biro Kepegawaian dan Organisasi, dengan indikator ***Indeks Profesionalisme ASN, Indeks Tata Kelola Manajemen ASN, dan Indeks Sistem Merit, dan Indeks Kelembagaan*** sebagai bagian dari peningkatan penilaian Reformasi Birokrasi.

## 2.4. Sasaran Strategis Biro Kepegawaian dan Organisasi

Sasaran Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024 yang diturunkan dari Sasaran Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan adalah sebagai berikut :

SASARAN STRATEGIS		SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	
(1)		(2)	(3)	
1.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Meningkatnya Kapabilitas kepegawaian dan Organisasi Kementerian Perhubungan	1.1	Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan
			1.2	Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan
			1.3	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan
			1.4	Indeks Merit System Kementerian Perhubungan

Tabel 2.1. Sasaran Kegiatan Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020 - 2024

Pengembangan SDM diperlukan untuk memenuhi tuntutan perubahan peran Kementerian Perhubungan yang diharapkan lebih meningkat dari yang semula sebagai *provider-operator* menjadi dominan sebagai regulator-fasilitator yang berorientasi kepada peningkatan pengaturan, pembinaan, pengendalian dan pengawasan ke daerah dalam rangka pelaksanaan tugas pembantuan, dekonsentrasi, serta pelaksanaan pelayanan jasa transportasi.

Pengembangan SDM di bidang Perhubungan dilaksanakan melalui pembinaan jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan jalur karier dan jabatan yang tersedia. Mendukung upaya ini, penyetaraan penghargaan antara Pejabat Struktural dan Fungsional perlu dilaksanakan, dengan membenahi hubungan kerja yang seimbang dan baik antara pejabat, serta penempatan yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan profil kompetensi pegawai.

Pengembangan SDM Kementerian Perhubungan didorong melalui penyusunan *job description* yang didasarkan pada Analisa Beban Kerja, penataan jabatan, penyempurnaan pola rekrutmen dan penempatan, standarisasi kompetensi jabatan, profilisasi kompetensi pegawai, *career palnning*, remunerasi, Pendidikan dan pelatihan (diklat) berbasis kompetensi, serta penerapan *reward and punishment*. Kebijakan pengembangan SDM ini, salah satunya ditempuh melalui pengembangan dan pelaksanaan program-program pendidikan (diklat) berbasis kompetensi yang selaras dan terintegrasi dengan pola *career planning*.

Setiap kenaikan posisi jabatan harus dibarengi dengan peningkatan kompetensi baik substansi manajerial, teknis maupun fungsionalnya. Oleh karenanya, pelaksanaan diklat harus didasarkan pada kebutuhan peningkatan kompetensi individu maupun kinerja unit organisasi yang menugaskan. Dalam upaya untuk mempercepat peningkatan kompetensi SDM juga perlu dilakukan *Training of Trainers* substansi bidang perhubungan bagi instruktur yang ada pada unit-unit kerja dibawah koordinasi Badan Pengembangan SDM Perhubungan baik di pusat maupun di UPT, sehingga mereka dapat memberikan diklat untuk PNS di kantor maupun UPT.

Organisasi merupakan salah satu kunci untuk menjamin terlaksananya program Renstra agar tetap sesuai dengan yang ditentukan. Proses penataan tersebut dapat dilaksanakan melalui reorganisasi yang berbasis kompetensi dan berorientasi pada kinerja. Strategi tersebut meliputi pembenahan organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*) dengan menstrukturkan organisasi dan mensinkronkan tugas dan fungsi serta merampingkan birokrasi agar efektif dan efisien. Strategi meliputi juga *delivery system* (mencakup tata laksana dan pola organisasi) yang tepat berupa sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntabilitas dan *good governance*.

## BAB III

### ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI

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 2020 - 2024, bahwa tingkat keberhasilan Kemenhub diukur dengan sasaran strategis dan sejalan dengan arah kebijakan dalam RPJMN 2020-2024 yang terkait dengan tugas dan fungsi perhubungan.

#### **3.1. Arah Kebijakan dan Strategi**

Sesuai tujuan dan sasaran Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan selama tahun 2020 - 2024, Biro Kepegawaian dan Organisasi akan melaksanakan sebagai berikut :

1. Melakukan penyederhanaan organisasi, reformasi dan pemangkasan birokrasi Sekretariat Jenderal.

Dalam rangka menciptakan organisasi yang lebih sederhana untuk menunjang kinerja dengan lebih efektif dan efisien upaya lain yang telah dilakukan adalah merampingkan struktur organisasi pemerintah dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional.

2. Melakukan penataan Sumber Daya Manusia Aparatur.

Sekretariat Jenderal selaku koordinator dituntut untuk melaksanakan merit sistem sehingga tercipta ASN yang profesional, berintegritas dan berdaya saing tinggi. Perencanaan kebutuhan/formasi jabatan didasarkan atas kebutuhan organisasi yang sesuai dengan dengan peta jabatan instansi/organisasi yang telah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Upaya yang dilakukan dalam mendapatkan ASN yang baik dimulai dari perbaikan sistem rekrutman ASN secara kompetitif berbasis kompetensi dengan menggunakan *Computer Assisted Test (CAT)* serta berpedoman pada prinsip-prinsip pengadaan, yaitu kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktek KKN sehingga pelaksanaan rekrutmen semakin objektif, transparan dan akuntabel.

Sasaran Strategis	Arah Kebijakan	Strategi
Meningkatnya kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Melakukan penyederhanaan organisasi, reformasi dan pemangkasan birokrasi Sekretariat Jenderal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asessment organisasi berbasis kinerja.</li> <li>2. Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil asesmen.</li> <li>3. Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.</li> <li>4. Penggunaan sistem teknologi informasi yang dapat memantau kompetensi dan kinerja ASN dalam pengambilan keputusan bagi pimpinan.</li> </ol>
	Melakukan penataan sumber daya manusia aparatur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menerapkan prinsip-prinsip manajemen ASN secara professional.</li> <li>2. Implementasi manajemen ASN berbasis merit sistem.</li> <li>3. Penetapan ukuran kinerja individu.</li> <li>4. Monitoring dan evaluasi kinerja individu secara berkala.</li> <li>5. Penguatan implementasi <i>reward and punishment</i> berdasarkan kinerja.</li> <li>6. Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi.</li> <li>7. Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam manajemen ASN.</li> <li>8. Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN.</li> <li>9. Pengembangan implementasi manajemen talenta (<i>Talent Pool</i>).</li> <li>10. Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN.</li> </ol>

Tabel 3. 2. Sasaran Strategis dan Arah Kebijakan

### 3.2. Kerangka Regulasi

Kerangka Regulasi di Lingkungan Biro Kepegawaian dan Organisasi disusun untuk mendukung kebijakan dan sasaran strategis Sekretariat Jenderal yaitu Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik serta kebijakan dan sasaran strategis Kementerian Perhubungan yaitu Meningkatkan Kinerja Capaian Kementerian Perhubungan dalam mewujudkan *Good Governance*.

Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kualitas regulasi sebagai upaya penguatan kelembagaan, baik dari aspek manajerial, administratif, maupun peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta dukungan kelengkapan kerja lainnya.

Tahun 2020-2024 akan disusun Peraturan Menteri Perhubungan dan Keputusan Mneteri Perhubungan bidang kepegawaian dan manajemen ASN sejumlah 15 peraturan.

### 3.3 Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan merupakan perangkat organisasi yang meliputi struktur organisasi, ketatalaksanaan, dan pengelolaan aparatur sipil negara yang digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran serta melaksanakan strategi, kebijakan, program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi dan disusun dengan berpedoman pada RENSTRA

Kementerian Perhubungan Tahun 2020-2024, RPJM Nasional dan RENSTRA Sekretariat Jederal Tahun 2020-2024.

Struktur organisasi Kementerian Perhubungan telah mengalami beberapa kali perubahan sejak diterbitkannya Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 189 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan. Indikasi perubahan ini ditandai dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 86 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 189 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan. Pada tahun 2017 terjadi 2 (dua) kali perubahan struktur organisasi, yang tercantum dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 44 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 189 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, dan kemudian disempurnakan kembali dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 117 Tahun 2017 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 189 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan. Perubahan di atas disempurnakan dengan diterbitkannya PM 122 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan dan sekaligus mencabut PM 189 Tahun 2015.

Dengan melihat Visi Misi dan arah kebijakan Presiden RI isu kelembagaan menjadi perhatian bagi Kementerian Perhubungan, khususnya Sekretariat Jenderal melalui Biro Kepegawaian dan Organisasi yang merupakan bagian dari aspek manajemen internal dirasa perlu mengkaji kembali penataan kelembagaan di lingkungan Sekretariat Jenderal khususnya di Biro Kepegawaian dan Organisasi. Penataan kelembagaan merupakan salah satu kunci dalam reformasi birokrasi dimana proses transisi dapat dilaksanakan melalui reorganisasi yang berbasis kompetensi dan berorientasi pada kinerja. Strategi penataan kelembagaan meliputi pembenahan organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*right sizing*) dengan menstrukturkan organisasi dan mensinkronkan tugas dan fungsi serta merampingkan birokrasi agar efektif dan efisien. Di samping hal tersebut, juga ditempuh strategi *delivery system* (mencakup tata laksana dan pola organisasi) yang tepat berupa sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur, dan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntabilitas dan *good governance*.

Kelembagaan Kementerian Perhubungan dituntut lebih cepat merespon, kolaboratif, fleksibel serta adaptif terhadap perubahan lingkungan (*agile*) sehingga diperlukan penataan yang terus menerus setiap 3 (tiga) tahun sekali untuk kantor pusat dan 6 (enam) bulan sekali untuk UPT. Penataan kelembagaan difokuskan kepada kesesuaian antara struktur organisasi dengan kinerja yang ingin dihasilkan dan mandat Kementerian Perhubungan.

Berdasarkan paradigma dan isu penataan kelembagaan untuk 5 (lima) tahun ke depan, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) merencanakan akan melakukan penyederhanaan birokrasi yang mungkin akan berdampak terhadap proses pemangkasan Eselon III dan IV, tentunya dengan adanya isu pemangkasan Eselon terhadap seluruh K/L, Sekretariat Jenderal akan melakukan penyesuaian dengan isu dimaksud secara bertahap yaitu:

1. Tahap Pertama

Menyetarakan jabatan pengawas (eselon IV) di lingkungan kantor pusat ke dalam jabatan fungsional; dan

2. Tahap Kedua

Menyetarakan jabatan administrator (eselon III) di lingkungan kantor pusat ke dalam jabatan fungsional setelah dilakukan evaluasi terhadap efektifitas organisasi.

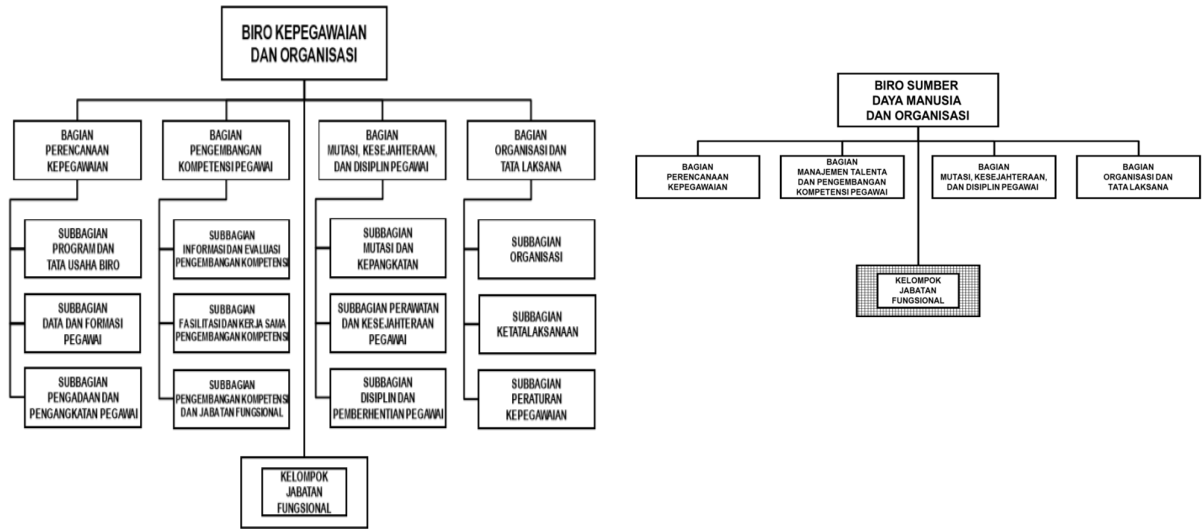
Sehingga pada tahap pertama penyederhanaan birokrasi ini bentuk kelembagaan Biro Kepegawaian dan Organisasi sebagaimana terdapat dalam Gambar 3.1.

Penataan organisasi dan kelembagaan ini yang menjadi salah satu Tugas Pokok dan Fungsi dari Biro Kepegawaian dan Organisasi perlu dilakukan secara terarah dengan cara menyusun road map penataan organisasi. Dengan adanya road map penataan organisasi maka pelaksanaan penataan organisasi dan evaluasi kelembagaan dapat berfokus kepada pencapaian kinerja yang akan dihasilkan.

Penyusunan road map penataan organisasi dilakukan melalui Kuesioner yang disusun dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 106 Tahun 2017 tentang Pedoman Penataan dan Evaluasi Organisasi di lingkungan Kementerian Perhubungan. Kuesioner tersebut diisi oleh masing-masing unit kerja eselon I dan dilakukan pembahasan bersama dengan seluruh unit kerja eselon I guna menganalisis hasil pengisian Form Road Map Penataan Organisasi. Road Map Penataan Organisasi ditetapkan oleh Menteri Perhubungan.

Usulan penataan organisasi dari Biro Kepegawaian dan Organisasi yaitu pembentukan Unit Kerja Eselon II baru yaitu Pusat Fasilitas Jabatan Fungsional dan Biro Kepegawaian dan Organisasi berubah nomenklatur menjadi Biro SDM dan Organisasi.





*semula*

*menjadi*

Gambar 3.1. Rencana Struktur Organisasi Biro SDM dan Organisasi

Hasil penataan Organisasi dan Tata Kerja di lingkungan Kementerian Perhubungan yang dilakukan oleh Biro Kepegawaian dan Organisasi, disahkan dalam bentuk Peraturan Menteri Perhubungan, antara lain :

No.	Peraturan Menteri Perhubungan	OTK
1	PM 24 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja Poltek Penerbangan Palembang
2	PM 25 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja Poltek Pelayaran Banten
3	PM 26 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja API Banyuwangi
4	PM 27 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja Poltek Pelayaran Malahayati
5	PM 28 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja Poltek Penerbangan Jayapura
6	PM 29 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja Poltek Pelayaran Barombong
7	PM 30 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja Poltek Transportasi Darat Bali
8	PM 31 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja Poltek Pelayaran Sorong
9	PM 42 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja PPI Madiun
10	PM 43 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja Poltek Pelayaran Sulut
11	PM 47 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja PPI Curug
12	PM 48 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja Poltek Penerbangan Makassar
13	PM 49 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja Poltek Pelayaran Sumatera Barat
14	PM 50 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja PTDI-STTD

15	PM 51 Tahun 2019	Organisasi dan Tata Kerja Poltek Penerbangan Medan
16	PM 56 Tahun 2019	Perubahan keempat atas PM Nomor 40 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPBU

Tabel 3.2 Peraturan Hasil Penataan Organisasi Tahun 2019

## BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

### 4.1 Target Kinerja

Target kinerja diukur dari Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Utama Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024 yang disusun berdasarkan acuan dari kinerja Sasaran Rencana Strategis Sekretariat Jenderal Tahun 2020-2024.

Secara lebih jelasnya Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

SASARAN STRATEGIS		SASARAN KEGIATAN (SK)	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN (IKK)		SATUAN	TARGET				
						2020	2021	2022	2023	2024
(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Perhubungan	1.	Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan	Nilai	78	78,5	79	79,5	80
			2.	Indeks Profesionalisme ASN Kementerian Perhubungan	Nilai	71	72	74	74	75
			3.	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Kementerian Perhubungan	Nilai	0,8	0,9	0,92	0,96	1
			4.	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Sekretariat Jenderal	Nilai	0,8	0,9	0,92	0,96	1
			5.	Indeks Merit Sistem Kementerian Perhubungan	Nilai	0,8	0,9	0,92	0,96	1

Tabel 4.1 Target dan Indikator Kinerja Kegiatan Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024

### 4.2 Kerangka Pendanaan

Aspek Pendanaan merupakan salah satu kunci utama dalam tercapainya, pengalokasian pendanaan selama periode 2020-2024 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 Kepegawaian dan Organisasi.

Rincian pendanaan Biro Kepegawaian dan Organisasi selama tahun 2020-2024 dapat disampaikan dalam tabel sebagai berikut :

PERKIRAAN KEBUTUHAN (MILYAR)					INDIKASI 2020-2024
2020	2021	2022	2023	2024	
29,366	31,030	35,831	42,398	50,246	188,871

Tabel 4.2 Kerangka Pendanaan Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024

Indikator kinerja dan indikasi pendanaan Biro Kepegawaian dan Organisasi 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.

Sesuai arahan Presiden dalam rangka memperbaiki kualitas perencanaan dan penganggaran, Pemerintah melakukan Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RDPP) yang mencakup Redesain Program, Redesain Kegiatan dan Redesain Output (Keluaran) Kegiatan dalam bentuk Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan Rincian Output (RO), yang berlaku efektif untuk Tahun Anggaran 2021 sedangkan untuk Tahun Anggaran 2020 masih menggunakan Sistem Perencanaan dan Penganggaran yang eksisting.

Sesuai Surat Edaran Bersama Menteri PPN/Kepala Bappenas dan Menteri Keuangan Nomor: S- 357/MK.02/2020; B.308/M.PPN/D.8/PP.04.03/2020 tanggal 8 Mei 2020 perihal Daftar Program Kementerian/Lembaga TA 2021, Kementerian Perhubungan yang semula memiliki 9 (Sembilan) Program disederhanakan menjadi 4 (empat) Program. Rincian Matrik semula-menjadi Restrukturisasi Program dan Kegiatan Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

SEMULA					MENJADI					
No.	Unit Kerja Es.2	Kode	Program / Kegiatan	Fungsi / Sub Fungsi	No.	Unit Kerja Es.2	Kode	Program / Kegiatan	Koordinator Kegiatan	Fungsi / Sub Fungsi
1.	Biro Kepegawaian dan Organisasi	1933	Pembinaan dan Pengelolaan Kepegawaian	Ekonomi / Transportasi	1.	Biro Kepegawaian dan Organisasi	xxxx	Pengelolaan Organisasi dan SDM	Biro Kepegawaian dan Organisasi	Ekonomi / Transportasi

Tabel 4.4 Matrik Restrukturisasi Program dan Kegiatan Biro Kepegawaian dan Organisasi

Dari Rincian Matrik sebagaimana tabel diatas (semula-menjadi Restrukturisasi Program dan Kegiatan Biro Kepegawaian dan Organisasi) dapat dijabarkan lebih lanjut sampai pada level yang semula Output dan Sub Output menjadi Klasifikasi Rincian Output (KRO) dan Rincian Output (RO) sebagaimana terdapat pada tabel 4.5.

Kegiatan		SK	IKK	SEMULA						MENJADI				Koordinator				
				Output		IK Output		Sub Output		KRO		RO						
1932	Legislasi dan Ligitasi	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi dan Hukum Kementerian Perhubungan	Indeks Kualitas Kebijakan Sekretariat Jenderal	960	Layanan Manajemen Organisasi	03	Jumlah NSPK Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana	002	Tatalaksana Organisasi / Kelembagaan	AFA	Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria	AFA.002	NSPK Bidang Penunjang Transportasi	Biro Hukum				
1933	Pengelolaan Organisasi dan SDM	Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Perhubungan	Indeks Kelembagaan Kementerian Perhubungan	960	Layanan Manajemen Organisasi	01	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan	001	Pengelolaan Kelembagaan	EAH	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	EAH.001	Ketatausahaan	Biro Kepegawaian dan Organisasi				
						02	Jumlah Laporan Tata Laksana Organisasi / Kelembagaan	002	Tata Laksana Organisasi / Kelembagaan			EAH.002	Kelembagaan dan Tata Laksana					
						01	Jumlah Laporan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi	001	Pelaksanaan Reformasi Birokrasi			EAH.003	Reformasi Birokrasi					
								02	Jumlah Laporan Pemantauan Reformasi Birokrasi						002	Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi		
						954	Layanan Manajemen SDM	03	Jumlah ASN yang dikembangkan Kompetensinya			003	Pengembangan Pegawai		EAF	Layanan SDM	EAF.001	Administrasi Kepegawaian
								02	Jumlah Laporan Kegiatan Pembinaan Pegawai			002	Pembinaan Pegawai					
			04	Jumlah Laporan Administrasi Kepegawaian	004			Administrasi Kepegawaian										
			05	Jumlah Laporan Penempatan Pegawai	005			Penempatan Pegawai										

Kegiatan	SK	IKK	SEMULA						MENJADI				Koordinator		
			Output		IK Output		Sub Output		KRO		RO				
					06	Jumlah Pegawai yang diberhentikan	006	Pemberhentian Pegawai							
		Indeks Merit System Kementerian Perhubungan			07	Jumlah ASN yang diterima	007	Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai							
4657	Pengelolaan Perencanaan, Keuangan, BMN dan Umum	Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	Indeks Perencanaan Sekretariat Jenderal	970	Layanan Dukungan Manajemen Satker	01	Jumlah laporan perencanaan, pemrograman dan pelaksanaan anggaran satker	952	Perencanaan, Pemrograman dan Pelaksanaan Anggaran Satker	EAB	Layanan Perencanaan dan Penganggaran Internal	EAB.003	Perencanaan dan Penganggaran UPT / Satker	Biro Perencanaan, Biro Keuangan, Biro LPPBMN dan Biro Umum	
			Indeks Pengelolaan Aset Sekretariat Jenderal			09	Jumlah Laporan Pengelolaan Layanan Umum dan Rumah Tangga Satker	962	Layanan Umum dan Rumah Tangga Satker						EAC
			Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran	951	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	01	Jumlah Pengadaan Kendaraan Bermotor	001	Kendaraan Bermotor	EAD	Layanan Sarana Internal	EAD.001	Kendaraan Bermotor		
						02	Jumlah Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi	002	Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi				EAD.002		Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi
						03	Jumlah Pengadaan Fasilitas Perkantoran	003	Fasilitas Perkantoran				EAD.003		Peralatan Fasilitas Perkantoran
						04	Jumlah Pembangunan / Renovasi Gedung dan Bangunan	004	Pembangunan / Renovasi Gedung dan Bangunan	EAE	Layanan Prasarana Internal	EAE.001	Prasarana Perkantoran		
			994	Layanan Perkantoran	02	Jumlah Layanan Operasional dan Pemeliharaan Perkantoran	002	Operasional dan Pemeliharaan Perkantoran	EAA	Layanan Perkantoran	EAA.002	Operasional Perkantoran			

Tabel 4.5 Matriks Restrukturisasi Program Kegiatan, Output, Sub Output Biro Kepegawaian dan Organisasi

## BAB V PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) Biro Kepegawaian dan Organisasi Tahun 2020-2024 disusun dengan maksud dapat menjadi penjabaran dari Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan Tahun 2020-2024 yang merupakan dokumen perencanaan 5 (lima) tahunan yang dituangkan dalam bentuk program dan kegiatan bagi setiap unit organisasi di lingkungan Sekretariat Jenderal untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Renstra Biro Kepegawaian dan Organisasi tersusun dalam bentuk program dan kegiatan bagi setiap bagian di lingkungan Biro Kepegawaian dan Organisasi yang saling terintegrasi dan saling mendukung untuk mencapai sasaran-sasaran strategis Sekretariat Jenderal.

Dengan mengacu pada tugas pokok dan fungsi yang tertuang dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 122 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, dan dengan melihat pada kondisi internal serta dengan mempertimbangkan tantangan dan isu strategis yang akan dihadapi di masa mendatang, termasuk perubahan lingkungan yang dinamis baik internal maupun eksternal, maka disusunlah tujuan dan sasaran Biro Kepegawaian dan Organisasi.

Renstra Biro Kepegawaian dan Organisasi diharapkan dapat menjadi acuan dalam mendukung pelaksanaan pelayanan administrasi Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan demi terwujudnya SDM yang berintegritas dan profesional, serta penataan organisasi yang tepat fungsi dan tepat sasaran.