

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi Tahun 2025 dapat disusun dan diselesaikan. Laporan ini merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi selama Tahun Anggaran 2025.

Penyusunan LKIP ini merupakan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana diamanatkan dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014. Laporan ini memuat informasi mengenai perencanaan kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, capaian kinerja, serta evaluasi pencapaian sasaran strategis yang selaras dengan Visi Indonesia Emas 2045 dan Visi BPSDM Perhubungan, yaitu **“SDM Transportasi Maju Menuju Indonesia Emas 2045”**.

Kami menyadari bahwa laporan ini masih memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu, saran dan masukan yang konstruktif sangat diharapkan sebagai bahan perbaikan dalam peningkatan kinerja di masa mendatang. Semoga LKIP ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan dalam rangka peningkatan kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi secara berkelanjutan.

Bandung, 20 Januari 2026

Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan
Pembangunan Karakter SDM Transportasi



Eko Sudarmanto, M.Pd., M.Mar.E
NIP. 197101262002121001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR GRAFIK	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BP3KSDMT	2
I.3 Sumber Daya Manusia BP3KSDMT	4
I.4 Potensi, Isu Strategis, dan Permasalahan BP3KSDMT	6
I.5 Sistematika Laporan.....	9
BAB II PERENCANAAN KINERJA.....	11
II.1 Uraian Singkat Perencanaan Strategis BP3KSDMT Tahun 2025-2029	11
II.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025	13
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA.....	15
III.1 Tahapan Pengukuran Kinerja	15
III.2 Pengukuran Capaian Kinerja	15
III.3 Analisis Efisiensi Sumber Daya.....	28
III.4 Capaian Keberhasilan Kinerja Lainnya	29
III.5 Realisasi Anggaran	32
III.6 Implementasi <i>Crosscutting</i> Tahun 2025.....	34
BAB IV PENUTUP.....	37
IV.1 Simpulan	37
IV.2 Saran Tindak Lanjut.....	37
LAMPIRAN.....	39

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komposisi Pegawai BP3KSDMT	4
Tabel 1.2 Daftar Pegawai ASN BP3KSDMT Tahun 2025	5
Tabel 2.1 Sasaran Kegiatan dalam Renstra BP3KSDMT 2025-2029	11
Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Revisi Tahun 2025	14
Tabel 3.1 Perbandingan Realisasi Kinerja Terhadap PK Revisi 2025	16
Tabel 3.2 Kegiatan Diklat Pembangunan Karakter CPNS Tahun 2025	20
Tabel 3.3 Kegiatan Diklat Kerjasama Tahun 2025	20
Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Terhadap Target Renstra	26
Tabel 3.5 Realisasi Anggaran	28
Tabel 3.6 Tingkat Penyerapan Anggaran per Triwulan	32
Tabel 3.7 Tingkat Penyerapan Anggaran per bulan	33
Tabel 3.8 Analisis Dana Tidak Terserap	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi BP3KSDMT.....	3
Gambar 3.1 Penerimaan penghargaan Anugerah Keterbukaan Informasi Publik Tingkat Kemenhub Tahun 2025	29
Gambar 3.2 Penyerahan Sertifikat Akreditasi BP3KSDMT	30
Gambar 3.3 Kegiatan Padat Karya BP3KSDMT	30
Gambar 3.4 Program Ketahanan Pangan BP3KSDMT	31
Gambar 3.5 Kegiatan Diklat Pembangkar dan Bela Negara.....	35
Gambar 3.6 Kegiatan Rapat Internal Persiapan Diklat	35

DAFTAR GRAFIK

Grafik 3.1 Target dan Realisasi Persentase Peserta Pelatihan Aparatur.....	18
Grafik 3.2 Target dan Realisasi Nilai IPASN	21
Grafik 3.3 Target dan Realisasi Pemenuhan Akuntabilitas.....	22
Grafik 3.4 Target dan Realisasi Nilai IKPA.....	23
Grafik 3.5 Target dan Realisasi Nilai SAKIP	24
Grafik 3.6 Target dan Realisasi Persentase Pelaksanaan Kerjasama dan Kemitraan.....	25

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pembangunan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mendukung pencapaian visi pembangunan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025–2045, yaitu “Indonesia sebagai Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bersatu, Berdaulat, Maju, dan Berkelanjutan” (Indonesia Emas 2045). Visi tersebut menegaskan pentingnya pembangunan manusia unggul, berkarakter, berintegritas, dan berdaya saing sebagai fondasi utama pembangunan nasional yang berkelanjutan, termasuk dalam sektor transportasi.

Dalam mendukung pencapaian visi tersebut, Kementerian Perhubungan menetapkan arah pembangunan transportasi yang maju, andal, aman, dan berkelanjutan, yang salah satu karakteristik utamanya ditopang oleh ketersediaan sumber daya manusia transportasi yang profesional, mandiri, produktif, dan berdaya saing global. Sejalan dengan hal tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan (BPSDM Perhubungan) menetapkan visi “**SDM Transportasi Maju Menuju Indonesia Emas 2045**” sebagai wujud komitmen dalam menyelenggarakan pengembangan sumber daya manusia transportasi yang selaras dengan kebutuhan pembangunan nasional, perkembangan teknologi, serta dinamika lingkungan strategis.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi (BP3KSDMT) sebagai Unit Pelaksana Teknis di lingkungan BPSDM Perhubungan memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian visi tersebut, khususnya melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter aparatur transportasi. Pembangunan karakter aparatur transportasi merupakan bagian integral dari upaya mewujudkan sumber daya manusia transportasi yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas, etika, disiplin, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan publik. Pengembangan karakter ini diarahkan pada penguatan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik guna membentuk aparatur yang profesional dan berakhlak.

Dalam rangka memastikan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi dilaksanakan secara efektif, efisien, dan akuntabel, diperlukan sistem pengelolaan kinerja yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. Pemerintah telah menetapkan kebijakan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah melalui Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri PANRB No. 88 Tahun 2021 yang mengatur secara lebih rinci mengenai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Evaluasi SAKIP). Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah harus menyusun dan menyampaikan laporan kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan penggunaan sumber daya.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi Tahun 2025 disusun sebagai wujud pertanggungjawaban kinerja atas pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dilaksanakan selama Tahun Anggaran 2025. LKIP ini memuat informasi mengenai perencanaan kinerja, pelaksanaan kegiatan, capaian kinerja, serta evaluasi atas pencapaian sasaran strategis yang telah ditetapkan, dan diharapkan dapat menjadi instrumen dalam mendorong peningkatan kinerja berkelanjutan serta penguatan tata kelola pemerintahan yang baik dalam rangka mewujudkan SDM Transportasi Maju Menuju Indonesia Emas 2045.

I.2 Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BP3KSDMT

Kedudukan, Tugas, Fungsi, serta Struktur Organisasi BP3KSDMT telah diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 125 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi seperti yang akan disampaikan pada berikut ini:

- a. Kedudukan Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan.

- b. Tugas Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi melaksanakan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter Sumber Daya Manusia transportasi.
- c. Fungsi Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi yaitu:
- Penyusunan rencana dan program pendidikan dan pelatihan;
 - Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan manajemen diri, manajemen hubungan antar personal, manajemen organisasi kerja, dan manajemen spiritual;
 - Pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan;
 - Pelaksanaan kerja sama pendidikan dan pelatihan;
 - Pelaksanaan ketatausahaan, urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, hukum, hubungan masyarakat, dan kerumahtanggaan.
- d. Struktur Organisasi BP3KSDMT



Gambar 1.1 Struktur Organisasi BP3KSDMT

Berikut penjelasan tugas dari setiap pejabat di lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 125 Tahun 2015:

1. Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi
Tugas : Melaksanakan pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter SDM Transportasi.

2. Subbagian Tata Usaha

Tugas : Penyusunan rencana dan program, urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kerumahtanggaan, pengamanan dalam, surat menyurat, kearsipan, hubungan masyarakat, hukum, evaluasi dan pelaporan.

3. Seksi Penyelenggaraan dan Kerja Sama Pendidikan dan Pelatihan;

Tugas : Melakukan penyiapan program, penyelenggaraan, evaluasi pendidikan dan pelatihan serta kerjasama Diklat

4. Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan;

Tugas : Penyiapan, perencanaan, pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan.

I.3 Sumber Daya Manusia BP3KSDMT

Pada akhir Tahun 2025 Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi memiliki sumber daya manusia sebanyak 54 orang ASN dengan komposisi pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1 Komposisi Pegawai BP3KSDMT

NO	URAIAN	JUMLAH (ORANG)
1	Kepala BP3KSDMT	1
2	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
3	Staf Sub Bagian Tata Usaha	17
4	Kepala Seksi Penyelenggaraan dan Kerjasama Diklat	1
5	Staf Seksi Penyelenggaraan dan Kerjasama Diklat	15
6	Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Diklat	1
7	Staf Sarpras Seksi Sarana dan Prasarana Diklat	11
8	Widyaiswara	3
9	Dokter	1
10	Perawat	3
JUMLAH		54

Adapun nama pegawai beserta jabatannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Daftar Pegawai ASN BP3KSDMT

NO	NAMA PEGAWAI	JABATAN
1	Eko Sudarmanto, M.Pd., M.Mar.E	Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi
2	Afsuni Wijananto, S.Or, M.M.	Widyaiswara Ahli Madya
3	Giri Kurnia Widayarsi, S.Pd.K.Or., M.Pd.	Widyaiswara Ahli Madya
4	Wibie Chandra Prasetyo, S.Si.T, M.M.	Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Pendidikan dan Pelatihan
5	Dedi Suryana, S.T.	Penata Layanan Operasional
6	Agus Ramdani, S.Pd., M.Tr.M.	Kepala Seksi Penyelenggaraan dan Kerja Sama Pendidikan dan Pelatihan
7	Agung Setyo Adi, S.Si.	Penelaah Teknis Kebijakan
8	Raden Berkah Anugrahwanto Triyoga, S.Or.	Penelaah Teknis Kebijakan
9	Dyan Apriyani, S.Si, M.Pd.	Penelaah Teknis Kebijakan
10	Saepudin, S.Si.	Penelaah Teknis Kebijakan
11	Nurmansyah, S.Or, M.Pd.	Penelaah Teknis Kebijakan
12	Bayu Firmansyah, S.Sit., M.M.	Penelaah Teknis Kebijakan
13	M. Agung Prasetyo, S.E.	Penelaah Teknis Kebijakan
14	Rudy Kustiyono, S.E., M.M.Tr.	Kepala Subbagian Tata Usaha
15	Sarwandi, M.Pd.	Penelaah Teknis Kebijakan
16	Eri Yanto Wahyudi, A.Md.	Penelaah Teknis Kebijakan
17	Wibisana Pranata, S.S.T.Pel, M.Pd.	Penelaah Teknis Kebijakan
18	Rezka Aulia, S.St (Td), M.M., M.Sc.	Penelaah Teknis Kebijakan
19	Syamsul Hudha, S.T.	Penelaah Teknis Kebijakan
20	Gilang Sulistian, S.S.T (Td).	Penelaah Teknis Kebijakan
21	Ni Putu Pristi Wisuantari, M.Psi.T.	Widyaiswara Ahli Pertama
22	dr. Rahayu Party Juni Artha Situmorang.	Dokter Ahli Pertama
23	Akhir Priyo Wicaksono, S.Kep., Ners	Perawat Ahli Pertama
24	Maudy Avriani Putri, S.Psi.	Konselor SDM
25	Dwi Wahyono Timbul Rahardjo.	Penata Layanan Operasional
26	Adi Setya Wibowo, S.Tr.Tra.	Instruktur Ahli Pertama
27	Tadilla Hasya Nada, S.Tr.Tra.	Instruktur Ahli Pertama
28	Binaryo Adhinugroho Akrianto, S.Tr.Tra.	Instruktur Ahli Pertama
29	Aulya Istighfarin, S.Tr.Tra.	Instruktur Ahli Pertama
30	Dudun Budiman	Penata Layanan Operasional
31	Noor Kholifah, S.Tr.Tra.	Instruktur Ahli Pertama
32	Mohamad Irfan, S.Stat.	Perencana Ahli Pertama
33	Rizky Kurniawan, S.T.	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi
34	Heru Adriana, A.Md.	Pranata Komputer Terampil
35	Lidya Latifah Novianti, S.Kep.,Ners.	Perawat
36	Taopik Barkah, S.Pd.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama
37	Indah Permatasari, S.Li.	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Pertama

NO	NAMA PEGAWAI	JABATAN
38	Mohammad Qomarullah Zaman, S.Pd.	Pengembang Teknologi Pembelajaran Ahli Pertama
39	Arif Fathur Rahman, S.Sos.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
40	M Reynadli Darmawan, S.T.	Perencana Ahli Pertama
41	Diah Nur Fitri, S.Sos.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama
42	Asep Sulaeman, S.H.	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Ahli Pertama
43	Trisna Kusmawanto Kusmana, S.Kom.	Arsiparis Ahli Pertama
44	Muhammad Dwi Surya, S.E.	Penata Layanan Operasional
45	Darajat Kurnia, S.Pd.	Penata Layanan Operasional
46	Rustandi Somantri, S.Pd.	Penata Layanan Operasional
47	Risma Komalasari, S.Kom.	Penata Layanan Operasional
48	Hendra Sulistiono, A.Md.Kep.	Perawat
49	Wahyu Kurniawan, A.Md.I.Kom.	Pranata Hubungan Masyarakat Terampil
50	Defi Dhiah Anggraeni, A.Md.	Pranata Komputer Terampil
51	Cita Geovani	Pengadministrasi Perkantoran
52	Ilham Bumi Putra Djohan	Operator Layanan Operasional
53	Dian Caryana	Operator Layanan Operasional
54	Agus Cardaya Saputra	Operator Layanan Operasional

I.4 Potensi, Isu Strategis, dan Permasalahan BP3KSDMT

a. Potensi

1. Aspek Kelembagaan dan Tata Kelola

BP3KSDMT memiliki posisi strategis sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah BPSDM Perhubungan yang secara khusus bertanggung jawab dalam pengembangan karakter SDM transportasi. Keberadaan BP3KSDMT memperkuat peran Kementerian Perhubungan dalam membangun SDM yang berintegritas, beretika, dan berorientasi pada keselamatan. Struktur organisasi dan tata kelola yang telah terbentuk menjadi modal penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan karakter secara berkelanjutan.

2. Aspek Kebijakan dan Regulasi

BP3KSDMT didukung oleh berbagai kebijakan nasional terkait pembangunan SDM, reformasi birokrasi, serta penguatan nilai-nilai ASN BerAKHLAK. Arah kebijakan BPSDM Perhubungan yang menempatkan pembangunan karakter sebagai fondasi kompetensi SDM transportasi menjadi peluang besar bagi BP3KSDMT untuk memperluas cakupan

dan kualitas program pelatihan.

3. Aspek Sumber Daya Manusia

BP3KSDMT memiliki widyaiswara dan tenaga pengajar yang memahami substansi pengembangan karakter, kepemimpinan, dan etika pelayanan publik. Selain itu, SDM administrasi memiliki pengalaman dalam pengelolaan program pelatihan, anggaran, serta pelaporan kinerja. Hal ini menjadi potensi untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan yang efektif dan akuntabel.

4. Aspek Program dan Kurikulum

Program pelatihan yang diselenggarakan telah disusun secara sistematis dan berorientasi pada pembentukan karakter aparatur transportasi. Kurikulum yang dimiliki bersifat fleksibel dan dapat disesuaikan dengan perkembangan kebijakan serta kebutuhan unit teknis. Potensi pengembangan modul berbasis isu aktual, seperti integritas, keselamatan transportasi, dan budaya kerja profesional, menjadi nilai tambah bagi BP3KSDMT.

5. Aspek Sarana dan Prasarana

BP3KSDMT memiliki sarana dan prasarana pendukung pelatihan, seperti ruang kelas, asrama, dan fasilitas penunjang lainnya yang dapat digunakan untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan. Fasilitas yang tersedia menjadi modal penting dalam mendukung pelaksanaan pelatihan secara tatap muka serta dapat dikembangkan untuk mendukung pembelajaran campuran (*blended learning*).

6. Aspek Teknologi Informasi

Perkembangan teknologi informasi membuka peluang bagi BP3KSDMT untuk memperluas jangkauan pelatihan melalui pembelajaran daring. Dukungan awal infrastruktur teknologi dan sistem informasi pelatihan menjadi potensi dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta aksesibilitas program pelatihan karakter.

7. Aspek Kerja Sama dan Jejaring

BP3KSDMT memiliki peluang besar untuk menjalin kerja sama dengan unit teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan, instansi pemerintah lain, perguruan tinggi, serta lembaga pelatihan. Jejaring kerja sama ini dapat dimanfaatkan untuk pengayaan materi, peningkatan

kualitas pengajar, dan pengembangan inovasi pelatihan.

b. Isu Tragegis

1. Kesenjangan antara tuntutan pembangunan karakter SDM aparatur dan kapasitas internal Lembaga

BP3KSDMT dituntut menghasilkan SDM aparatur perhubungan yang berintegritas dan berkarakter, namun kapasitas widyaiswara, kurikulum adaptif, serta metode evaluasi dampak pelatihan belum sepenuhnya mampu menjawab kompleksitas kebutuhan tersebut.

2. Ketergantungan pada anggaran yang fluktuatif di tengah target kinerja yang meningkat

Target kinerja dan ekspektasi output pelatihan terus meningkat, sementara ketersediaan dan fleksibilitas anggaran (termasuk PNBP) mengalami keterbatasan dan fluktuasi, sehingga menuntut efisiensi dan inovasi pendanaan yang lebih kuat.

3. Transformasi pembelajaran digital yang belum sepenuhnya terintegrasi dan berdampak

Pemanfaatan teknologi pembelajaran masih bersifat pendukung, belum menjadi sistem pembelajaran terintegrasi (*end-to-end*) yang mampu meningkatkan kualitas, jangkauan, dan efektivitas pelatihan pembangunan karakter.

4. Belum kuatnya pengukuran *outcome* dan dampak pelatihan

Sistem monitoring dan evaluasi masih berfokus pada output dan kepatuhan administrasi, belum sepenuhnya mengukur perubahan perilaku, budaya kerja, dan kinerja aparatur sebagai hasil utama pelatihan karakter.

5. Kebutuhan penguatan sinergi lintas unit dan pemangku kepentingan

Pembangunan karakter aparatur memerlukan kolaborasi lintas unit, lintas sektor, dan kemitraan eksternal, namun mekanisme koordinasi dan integrasi program belum optimal untuk menghasilkan dampak yang berkelanjutan.

c. Permasalahan

Permasalahan utama yang dihadapi BP3KSDMT antara lain tata kelola dan proses bisnis yang belum sepenuhnya terstandar dan terintegrasi, keterbatasan SDM pengajar yang kompeten dan relevan dengan kebutuhan kurikulum karakter, kondisi sarana prasarana dan fasilitas TIK yang memerlukan pemeliharaan dan peningkatan, serta belum optimalnya sistem pembelajaran digital dan metode evaluasi dampak pelatihan. Selain itu, koordinasi lintas unit dan pemanfaatan pendanaan alternatif belum dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung keberlanjutan program.

I.5 Sistematika Laporan

Sistematika penyusunan Laporan Kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi disusun sebagai berikut:

- **BAB I PENDAHULUAN**
 - I.1 Latar Belakang
 - I.2 Kedudukan, Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BP3KSDMT
 - I.3 Sumber Daya Manusia BP3KSDMT
 - I.4 Potensi, Isu Strategis, dan Permasalahan
 - a. Potensi
 - b. Isu Strategis
 - c. Permasalahan
 - I.5 Sistematika Laporan
- **BAB II PERENCANAAN KINERJA**
 - II.1 Uraian Singkat Perencanaan Strategis BP3KSDMT Tahun 2025-2029
 - II.2 Perjanjian Kinerja BP3KSDMT Tahun 2025
- **BAB III AKUNTABILITAS KINERJA**
 - III.1 Tahapan Pengukuran Kinerja
 - III.2 Pengukuran Capaian Kinerja BP3KSDMT Tahun 2025
 - a. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 terhadap target Perjanjian Kinerja Revisi Tahun 2025, dan Analisis Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan, serta alternatif solusi terhadap

- Pencapaian Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2025;
- b. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 terhadap Target Kinerja dalam Renstra BP3KSDMT 2025-2029
- III.3 Analisis Efisiensi Sumber Daya
 - III.4 Capaian Keberhasilan Kinerja Lainnya
 - a. Penghargaan BP3KSDMT
 - b. Akreditasi BP3KSDMT
 - c. Padat Karya
 - d. Program Ketahanan Pangan
 - III.5 Realisasi Anggaran
 - a. Alokasi Total Anggaran Tahun 2025
 - b. Analisis Dana Tidak Terserap Tahun 2025
 - III.6 Implementasi Crosscutting Tahun 2025
 - **BAB IV : Penutup**
 - IV.1. Simpulan
 - IV.2 Saran Tindak Lanjut
 - a. Saran Tindak Lanjut Tahun Bersangkutan
 - b. Saran Tindak Lanjut Tahun Sebelumnya

LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

II.1 Uraian Singkat Perencanaan Strategis BP3KSDMT Tahun 2025-2029

Rencana Strategis Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi Tahun 2025-2029 selaras dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Perpres Nomor 25 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional serta merupakan penjabaran Rencana Strategis Kementerian Perhubungan Tahun 2025-2029 dan Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Perhubungan Tahun 2025-2029.

Adapun sasaran strategis program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan yang dapat diintervensi oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi adalah SSP.6 dengan sasaran “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah yang Baik” yang diturunkan melalui IKP 4 terkait dengan “Indeks Tata Kelola Lembaga Badan Pengembangan SDM Perhubungan”. Dalam mengukur capaian Sasaran Strategis kegiatan pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi, telah ditetapkan 4 (empat) Sasaran Kegiatan (SK) yang memuat 6 (enam) Indikator Kinerja Kegiatan (IKK). Berikut merupakan rincian sasaran kegiatan (SK) yang memuat indikator kinerja kegiatan (IKK) yang tercantum dalam Renstra BP3KSDMT Tahun 2025-2029:

Tabel 2.1 Sasaran Kegiatan dalam Renstra BP3KSDMT 2025-2029

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KODE	RUMUS	2025	2026	2027	2028	2029
SK. 8 Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan	IKK 20. Persentase Peserta Pelatihan Aparatur	Caparatur	Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan aparatur pada Tahun (n) / Target lulusan peserta yang mengikuti pelatihan aparatur pada Tahun (n) x 100%	95,00	95,50	96,00	96,50	97,00
SK 9. Terwujudnya Organisasi yang Agile dan Sumber Daya	IKK 22. Indeks Profesionalisme ASN	CSDM	Penilaian tingkat profesionalitas pegawai ASN berdasarkan 4 (empat) dimensi, yaitu dimensi	76,00	77,00	78,00	79,00	80,00

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KODE	RUMUS	2025	2026	2027	2028	2029
Manusia Unggul			Kualifikasi (25%) dari keseluruhan pengukuran, Kompetensi (40%) dari keseluruhan pengukuran dan Kinerja (30%) dari keseluruhan pengukuran serta Disiplin (5%) dari keseluruhan pengukuran					
SK. 10 Terwujudnya Birokrasi yang Akuntabel dan Berorientasi pada Layanan Prima	IKK 24. Persentase Pemenuhan Akuntabilitas di Lingkungan BPSDM PERHUBUNGAN	Cakuntabilitas	Realisasi 1 + Realisasi 2 keterangan Realisasi 1 : Jumlah unit yang diadakan pada Tahun (n) / Tarhet unit yang diadakan pada Tahun (n) x 50% Realisasi 2 : Jumlah layanan yang dilaksanakan pada Tahun (n) / Target layanan yang dilaksanakan pada Tahun (n) x 50%	95,00	95,50	96,00	96,50	97,00
	IKK 25. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	CIKPA	\sum (Revisi DIPA x 10%)+(Deviasi halaman III DIPA x 10%)+(Penyerapan Anggaran x 20%)+(Belanja Kontraktual x 10%)+(Penyelesaian Tagihan x 10%)+(Penyelesaian UP dan TUP x 10%)+(Dispensasi SPM x 5%)+(Capaian Output x 25%)	90,00	90,50	91,00	91,50	92,00
	IKK 26. Nilai SAKIP	CSAKIP	Perencanaan Kinerja, dengan bobot 30% + Pengukuran Kinerja, dengan bobot 30% + Pelaporan Kinerja, dengan bobot 15% + Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dengan bobot 25%	78,00	78,50	79,00	79,50	80,00

SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	KODE	RUMUS	2025	2026	2027	2028	2029
SK 12. Meningkatnya Kapabilitas Kerjasama dan Kemitraan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	IKK 28. Persentase Pelaksanaan Kerja Sama dan Kemitraan	Ckerjasama2	Jumlah kerja sama yang ditindaklanjuti pada Tahun (n) x 40% / Jumlah seluruh kerja sama yang berlaku pada Tahun (n) x 60%	80,00	80,50	81,00	81,50	82,00

II.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Perjanjian Kinerja (PK) merupakan suatu dokumen pernyataan kinerja kesepakatan/perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Perjanjian Kinerja (PK) dimaksud adalah bagian dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan serangkaian dokumen perencanaan yang mempunyai keterkaitan yang sangat erat antara Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) yang nantinya dijadikan dasar dalam penyusunan Laporan Kinerja. Perjanjian Kinerja (PK) dimaksudkan untuk memantau dan mengevaluasi pencapaian sasaran kegiatan BP3KSDMT secara efektif, efisien, akuntabel, dan terukur, serta berorientasi pada hasil (*outcome*) dan luaran (*output*).

Perjanjian Kinerja (PK) Awal disusun pada awal Tahun 2025 didasarkan pada DIPA BP3KSDMT sebesar Rp45.831.052,-, kemudian seiring berjalannya waktu, Perjanjian Kinerja (PK) mengalami perubahan yang disebut Perjanjian Kinerja revisi (PK Revisi) dengan perubahan DIPA sebesar Rp35.626.013.000,00. PK Revisi dilakukan karena adanya perubahan pagu anggaran (DIPA) dalam tahun berjalan, peningkatan komitmen kinerja, serta optimalisasi perencanaan agar selaras dengan arah kebijakan dan target kinerja BP3KSDMT.

Secara keseluruhan target IKK yang berubah hanya pada IKK 20 terkait target jumlah peserta pelatihan aparatur, IKK 22 terkait indeks IPASN, dan IKK 26 terkait nilai SAKIP. Perbandingan PK awal dan PK Revisi dapat dilihat pada halaman lampiran 2. Adapun Perjanjian Kinerja Revisi (PK Revisi) Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi Tahun 2025 dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2.2 Perjanjian Kinerja Revisi Tahun 2025

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET PK REVISI	
A	SK 8. Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan	1	IKK 20. Persentase Peserta Pelatihan Aparatur	%	95,00
		1.	Jumlah Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7242
		a	Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80
		b	Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80
		c	Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50
		d	Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520
		e	Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712
		f	Diklat Kerjasama	Orang	3800
		2.	Target Lulusan Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7242
		a	Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80
		b	Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80
		c	Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50
		d	Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520
		e	Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712
f	Diklat Kerjasama	Orang	3800		
B	SK 9. Terwujudnya Organisasi yang <i>Agile</i> dan Sumber Daya Manusia Unggul	2	IKK 22. Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (IPASN)	Indeks	85,04
C	SK 10. Terwujudnya Birokrasi yang Akuntabel dan Berorientasi pada Layanan Prima	3	IKK 24. Persentase Pemenuhan Akuntabilitas di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	%	100,00
		a.	Bobot 50%	%	50,00
			- Jumlah unit yang diadakan	Unit	1
			- Target unit yang diadakan	Unit	1
		b.	Bobot 50%	%	50,00
			- Jumlah unit yang diadakan	Layanan	8
			- Target unit yang diadakan	Layanan	8
4	IKK 25. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	90,00		
5	IKK 26. Nilai SAKIP	Nilai	78,80		
D	SK 12. Meningkatnya Kapabilitas Kerjasama dan Kemitraan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	6	IKK 28. Persentase Pelaksanaan Kerjasama dan Kemitraan	%	100,00
		a.	Bobot 40%	%	40,00
			- Jumlah kerjasama yang ditindaklanjuti	Kesepakatan	4
			- Jumlah kerjasama yang ditindaklanjuti	Kesepakatan	4
		b.	Bobot 60%	%	60,00
			- Jumlah kerjasama yang disusun	Kesepakatan	4
	- Target kerjasama yang disusun	Kesepakatan	4		

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

III.1 Tahapan Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan/atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan Visi, Misi dan Strategi Instansi Pemerintah. Pengukuran tingkat capaian kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi Tahun 2025 dilakukan dengan cara membandingkan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja. Rumus pengukuran Kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi adalah semakin tinggi realisasi menunjukkan pencapaian kinerja yang semakin baik, maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Persentase Pencapaian} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Target}} \times 100\%$$

III.2 Pengukuran Capaian Kinerja

- a. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 terhadap target Perjanjian Kinerja Revisi Tahun 2025, dan Analisis Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan, serta alternatif solusi terhadap Pencapaian Indikator Kinerja Kegiatan Tahun 2025;

Berdasarkan perjanjian kinerja yang ditetapkan pada awal Tahun anggaran dan dilakukan revisi pada Tahun berjalan, setiap akhir Tahun akan dilakukan pengukuran kinerja yang membandingkan antara target yang tertuang dalam Perjanjian Kinerja dengan pencapaian realisasi setiap sasaran strategis.

Perbandingan realisasi kinerja Tahun 2025 terhadap PK Revisi Tahun 2025 dilakukan karena adanya penyesuaian kebijakan dan perubahan pagu anggaran selama Tahun berjalan, sehingga target kinerja tetap realistis, terukur, dan sesuai dengan kondisi pelaksanaan serta arah Renstra BP3KSDMT.

Tabel 3.1 Perbandingan Realisasi Kinerja Terhadap PK Revisi 2025

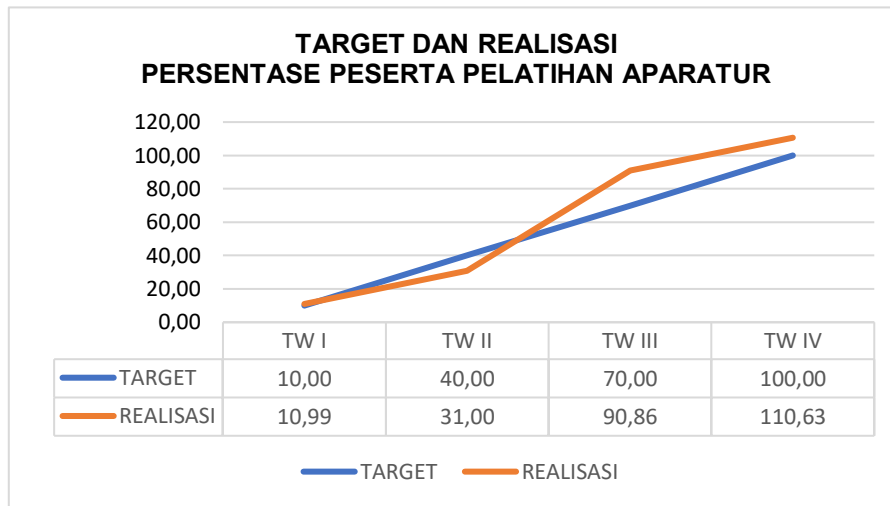
NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET PK REVISI	REALISASI CAPAIAN TAHUN 2025				% CAPAIAN	
					TW I	TW II	TW III	TW IV		
A	SK 8. Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan	1. IKK 20. Persentase Peserta Pelatihan Aparatur	%	95,00	10,99	31,76	90,86	110,63	116,46	
			1. Jumlah Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7242	796	2300	6580	8012	110,63
			a Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80	0	0	0	0	0,00
			b Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80	0	0	0	0	0,00
			c Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50	0	0	0	0	0,00
			d Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520	557	1395	2508	2508	99,52
			e Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712	0	0	0	0	0,00
			f Diklat Kerjasama	Orang	3800	239	905	4072	5504	144,84
			2. Target Lulusan Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7242	796	2300	6580	8012	110,63
			a Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80	0	0	0	0	0,00
			b Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80	0	0	0	0	0,00
			c Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50	0	0	0	0	0,00
			d Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520	557	1395	2508	2508	99,52
			e Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712	0	0	0	0	0,00
f Diklat Kerjasama	Orang	3800	239	905	4072	5504	144,84			
B	SK 9. Terwujudnya Organisasi yang <i>Agile</i> dan Sumber Daya Manusia Unggul	2. IKK 22. Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (IPASN)	Indeks	85,04	85,04	85,04	85,04	85,04	100,00	
C	SK 10. Terwujudnya Birokrasi yang Akuntabel dan	3. IKK 24. Persentase Pemenuhan Akuntabilitas di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	%	100,00	18,75	87,50	93,75	100,00	100,00	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET PK REVISI	REALISASI CAPAIAN TAHUN 2025				% CAPAIAN		
					TW I	TW II	TW III	TW IV			
	Berorientasi pada Layanan Prima	a. Bobot 50%	%	50,00	0,00	50,00	50,00	50,00	100,00		
		- Jumlah unit yang diadakan	Unit	1	0	1	1	1	100,00		
		- Target unit yang diadakan	Unit	1	1	1	1	1	100,00		
		b. Bobot 50%	%	50,00	18,75	37,50	43,75	50,00	100,00		
		- Jumlah unit yang diadakan	Layanan	8	3	6	7	8	100,00		
		- Target unit yang diadakan	Layanan	8	8	8	8	8	100,00		
		4	IKK 25.	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	90,00	100,00	97,01	97,03	97,04	107,82
5	IKK 26.	Nilai SAKIP	Nilai	78,80	78,80	78,80	78,80	78,80	100,00		
D	SK 12.	Meningkatnya Kapabilitas Kerjasama dan Kemitraan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	6	IKK 28.	Persentase Pelaksanaan Kerjasama dan Kemitraan	%	100,00	50,00	50,00	100,00	100,00
		a. Bobot 40%	%	40,00	20,00	20,00	40,00	40,00	100,00		
		- Jumlah kerjasama yang ditindaklanjuti	Kesepakatan	4	2	2	4	4	100,00		
		- Jumlah kerjasama yang ditindaklanjuti	Kesepakatan	4	4	4	4	4	100,00		
		b. Bobot 60%	%	60,00	30,00	30,00	60,00	60,00	100,00		
		- Jumlah kerjasama yang disusun	Kesepakatan	4	2	2	4	4	100,00		
		- Target kerjasama yang disusun	Kesepakatan	4	4	4	4	4	100,00		

Berdasarkan tabel 3.1 Secara keseluruhan, capaian seluruh IKK pada PK Revisi Tahun 2025 telah mencapai target yang ditetapkan, meskipun terdapat beberapa kegiatan diklat yang belum terealisasi akibat blokir efisiensi anggaran, capaian jumlah pelatihan aparatur pada IKK 20. mengenai persentase peserta pelatihan aparatur telah melampaui target yang ditetapkan. Adapun penjelasan capaian kinerja per IKK diuraikan sebagai berikut:

1. Capaian IKK 20. Persentase Peserta Pelatihan Aparatur

IKK 20. Persentase Peserta Pelatihan Aparatur ini digunakan untuk mengukur tingkat pemenuhan jumlah peserta pelatihan aparatur yang dilaksanakan oleh BP3KSDMT dalam rangka pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter SDM perhubungan. Adapun target dan realisasi persentase peserta pelatihan aparatur dalam lihat pada grafik sebagai berikut:



Grafik 3.1 Target dan Realisasi Persentase Peserta Pelatihan Aparatur

Berdasarkan Grafik 3.1, persentase peserta pelatihan aparatur pada Satker BP3KSDMT menunjukkan peningkatan capaian yang signifikan secara bertahap sampai mencapai 110,63% pada Triwulan IV. Capaian tersebut diperoleh dari pelaksanaan Diklat Pembangunan Karakter CPNS Gelombang 1 dan Gelombang 9 dengan jumlah peserta sebanyak 2.508 orang serta Diklat Kerja Sama PNBP dengan jumlah peserta sebanyak 5.504 orang. Lulusan peserta pelatihan aparatur telah melampaui target 7.242 orang dengan realisasi sebanyak 8.012 orang. Dengan demikian, persentase capaian kinerja sebesar 116,46% terhadap target 95% yang telah ditetapkan pada PK Revisi.

Keberhasilan pada capaian peserta pelatihan aparatur yang melampaui target dipengaruhi atas meningkatnya kualitas kerjasama, optimalisasi pelaksanaan Diklat, serta pengelolaan kapasitas pelatihan yang efektif.

Solusi Alternatif untuk meningkatkan peserta pelatihan aparatur adalah dengan cara penyesuaian target kinerja yang lebih realistis serta penguatan perencanaan Diklat agar selaras dengan kebutuhan era digital serta sebagai bahan pertimbangan untuk peningkatan mutu di tahun berikutnya.

Adapun rincian kegiatan Diklat yang diselenggarakan oleh BP3KSDMT Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kegiatan Diklat Pembangunan Karakter CPNS Tahun 2025

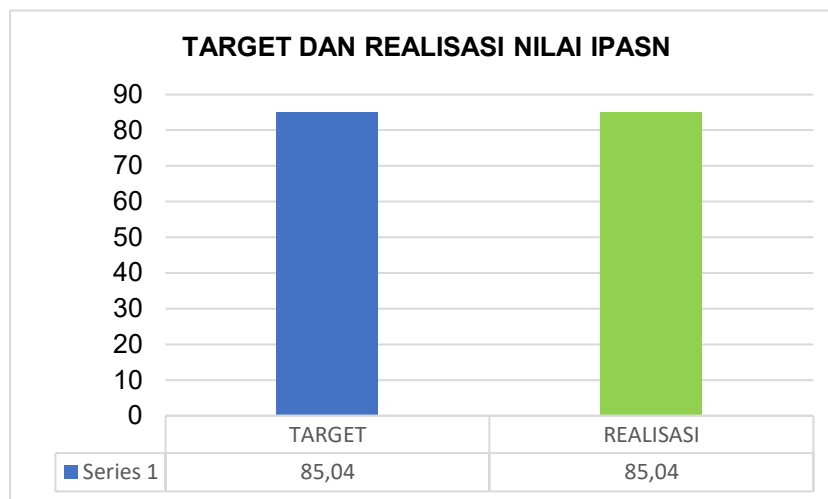
NO	NAMA KEGIATAN	TANGGAL RENCANA KEGIATAN	TANGGAL REALISASI KEGIATAN	JUMLAH PESERTA		TOTAL
				LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Diklat Pembangunan Karakter CPNS Tahap 1 (Gelombang 1 & 2)	19 s.d 25 Januari	19 s.d 25 Januari	403	154	557
2	Diklat Pembangunan Karakter CPNS Gelombang 3	02 s.d 08 Februari	10 s.d 14 Juni	203	74	277
3	Diklat Pembangunan Karakter CPNS Gelombang 4	02 s.d 08 Februari	16 s.d 20 Juni	210	68	278
4	Diklat Pembangunan Karakter CPNS Gelombang 5	09 s.d 15 Februari	23 s.d 27 Juni	222	57	279
5	Diklat Pembangunan Karakter CPNS Gelombang 6	09 s.d 15 Februari, Berubah menjadi Virtual Tanggal 30 Juni s.d 4 Juli	14 s.d 18 Juli	192	85	277
6	Diklat Pembangunan Karakter CPNS Gelombang 7	16 s.d 22 Februari, Berubah menjadi Virtual Tanggal 7 s.d 11 Juli	28 Juli s.d 1 Agustus	203	77	280
7	Diklat Pembangunan Karakter CPNS Gelombang 8	16 s.d 22 Februari, Berubah menjadi Virtual Tanggal 14 s.d 18 Juli	4 s.d 8 Agustus	202	76	278
8	Diklat Pembangunan Karakter CPNS Gelombang 9	23 Februari s.d 01 Maret, Berubah menjadi Virtual Tanggal 21 s.d 25 Juli	11 s.d 15 Agustus	200	82	282
TOTAL KESELURUHAN				1.835	673	2.508

Tabel 3.3 Kegiatan Diklat Kerjasama Tahun 2025

NO	NAMA KEGIATAN	TANGGAL PELAKSANAAN	JUMLAH PESERTA		TOTAL
			LAKI-LAKI	PERMPUAN	
1	Diklat Kesamaptaan Mahasiswa Pasca Praktek Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang Tahun 2025	24-28 Februari	94	5	99
2	Diklat Redisiplin Kadet Pasca Praktik Laut Angkatan 64 Gelombang 2 Tahun 2025	26-28 Februari	87	7	94
3	Diklat Pembekalan Leadership Kadet Organisasi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Tahun 2025	26-28 Februari	35	11	46
4	Diklat KMP Pelatihan Unggul SMK Telkom Bandung Tahun 2025	16-28 Mei	219	101	320
5	Diklat Training Of Facilitator (TOF) Bagi Pengasuh STIP Jakarta Tahun 2025	18-11 April	32	5	37
6	Diklat Training Of Fasilitator Bagi Pengasuh Mahasiswa/i Politeknik Malahayati Aceh Tahun 2025	19-23 Mei	26	12	38
7	Diklat Basic Training Of Facilitator (TOF) Bagi Pengasuh Mahasiswa/i Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Indonesia - STTD Tahun 2025	19-23 Mei	10	10	20
8	Diklat Bimtek dan Uji Kompetensi PPSPM Direktorat Keuangan TNI AD TA. 2025 (CV. Putra Sejahtera)	14-20 Juni	85	19	104
9	Diklat Training Of Fasilitator (TOF) Bagi Pengasuh Mahasiswa/i di Lingkungan Politeknik Penerbangan Indonesia Curug Tahun 2025	19-23 Mei	21	9	30
10	Diklat BIMTEK dan Uji Kompetensi Bendahara Pengeluaran Terpusat TNI AD TA. 2025 (CV. Putra Sejahtera)	19-25 Juli	156	11	167
11	Diklat Basic Training Of Facilitator (TOF) Bagi Pengasuh Mahasiswa/i Di Lingkungan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar Tahun 2025	3-5 Juni	10	9	19
12	Diklat Pendidikan Karakter Dan Bela Negara Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Tahun 2025	8-10 Agustus	0	100	100
13	Diklat Kepemimpinan Humanis, Berkarakter, Dan Futuristik Bagi Organisasi Cadet Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Tahun 2025	11-13 Agustus	40	4	44
14	Diklat Masa Dasar Pembentukan Karakter bagi Calon Cadet Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang Tahun 2025.	9-15 Agustus	587	85	672
15	Dikat masa dasar pembentukan karakter bagi calon kadet angkatan 68 Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Tahun 2025	19-25 Agustus	462	79	541
16	Diklat Pembinaan Kesadaran Bela Negara Mahasiswa/i Institut Teknologi Nasional (ITENAS) Bandung	22-23 Agustus	807	276	1083
17	Diklat Redisiplin Kadet Angkatan 65 Gelombang I Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta Tahun Akademik 2025/2026	14-19 September	260	70	330
18	Diklat Intermediate Training of Facilitator Bagi Pengasuh Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta	14-19 September	32	2	34
19	Diklat Redisiplin Pasca Prala dan Prada Taruna-Taruni Semester VII Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang Tahun 2025	8-12 September	213	81	294
20	Diklat Masa Dasar Pembentukan Karakter Bagi Calon Kadet Mahasiswa/i Poltekel Banten	26-2 Oktober	380	47	427
21	Diklat Training Of Facilitator Basic Program Bagi Pengasuh Politeknik Penerbangan Medan	8-12 September	2	6	8
22	Diklat Pembangunan Karakter Bagi CPNS Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Tahun 2025	2-8 November	70	61	131
23	Diklat pembangunan karakter dan bela negara calon mahasiswa penerima beasiswa ADiK	1-3 November	24	36	60
24	Diklat Madatukar Bagi Catar/i Kementerian Perhubungan UPT Jawa-Bali Tahun 2025	19-23 Oktober	528	278	806
TOTAL KESELURUHAN			4.180	1.324	5.504

2. Capaian IKK 22. Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (IPASN)

IKK 22. Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (IPASN) ini menggambarkan tingkat profesionalisme ASN di lingkungan BP3KSDMT berdasarkan aspek kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. Adapun capaian IPASN BP3KSDMT dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:



Grafik 3.2 Target dan Realisasi Nilai IPASN

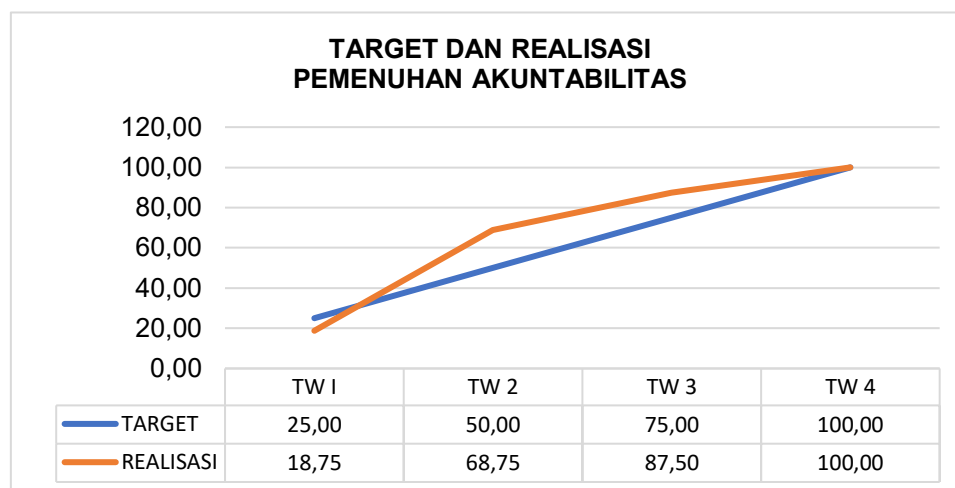
Berdasarkan Grafik 3.2 capaian IKK 22. Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (IPASN) menunjukkan bahwa realisasi nilai IPASN BP3KSDMT Tahun 2025 mencapai 85,04 sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar 85,04, sehingga didapatkan persentase capaian nilai IPASN sebesar 100,00%.

Keberhasilan pada Capaian nilai IPASN mencerminkan terpenuhinya standar minimal profesionalisme ASN, namun belum menunjukkan peningkatan yang signifikan karena masih terdapat keterbatasan pada aspek pengembangan kompetensi berkelanjutan, pemerataan pemenuhan kualifikasi dan kompetensi ASN, serta optimalisasi penilaian kinerja individu.

Alternatif solusi untuk mengoptimalkan capaian nilai IPASN yakni dengan memperkuat perencanaan pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan jabatan, meningkatkan partisipasi ASN dalam pendidikan dan pelatihan serta sertifikasi, serta mengoptimalkan sistem manajemen talenta dan kinerja ASN agar capaian IPASN pada periode berikutnya dapat meningkat dan melampaui target yang ditetapkan.

3. Capaian IKK 24. Persentase Pemenuhan Akuntabilitas di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan

IKK 24. Persentase Pemenuhan Akuntabilitas di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan ini mengukur tingkat pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan berupa penyediaan sarana dan prasarana bidang teknologi informasi dan komunikasi, serta layanan dukungan manajemen internal dan sarana prasarana internal. Adapun Persentase Pemenuhan Akuntabilitas BPSDM Perhubungan pada BP3KSDMT dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:



Grafik 3.3 Target dan Realisasi Pemenuhan Akuntabilitas

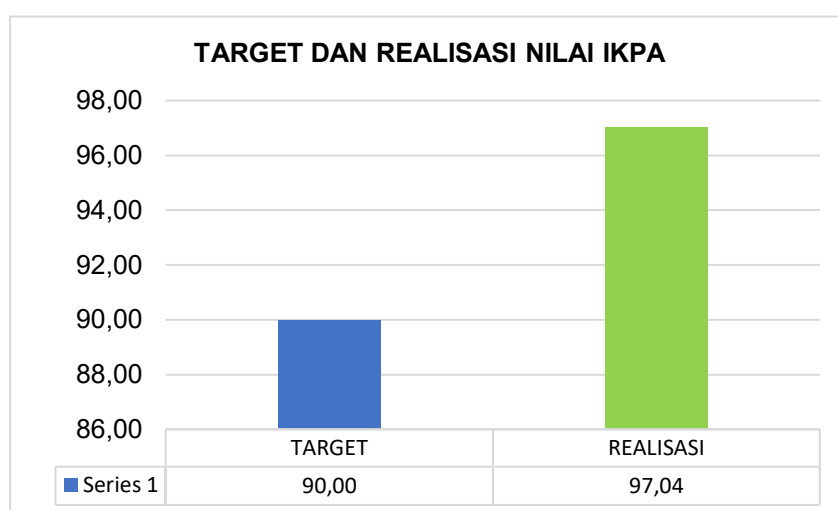
Berdasarkan Grafik 3.3, persentase pemenuhan akuntabilitas di lingkungan BP3KSDMT menunjukkan peningkatan bertahap pada setiap triwulan dan mencapai 100% pada Triwulan IV, sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Capaian ini berdasarkan realisasi 1 unit dan 8 layanan yang meliputi: Sarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi, Prasarana Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi, Layanan Hukum, Hubungan Masyarakat dan Informasi, Protokoler, Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal, Layanan Sarana Internal, serta Layanan Prasarana Internal.

Keberhasilan pencapaian target pemenuhan akuntabilitas didukung oleh tersedianya layanan dukungan manajemen internal serta sarana dan prasarana teknologi informasi dan komunikasi yang memadai, serta konsistensi pelaksanaan kegiatan sesuai perencanaan.

Alternatif Solusi untuk menjaga dan meningkatkan capaian tersebut, diperlukan penguatan pemeliharaan sarana prasarana dan sistem informasi, serta peningkatan efektivitas pengelolaan layanan dukungan manajemen agar pemenuhan akuntabilitas dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

4. Capaian IKK 25. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)

IKK 25. IKPA ini digunakan untuk menilai kualitas pelaksanaan anggaran BP3KSDMT berdasarkan kepatuhan terhadap ketentuan, ketepatan waktu, dan efisiensi pengelolaan anggaran. Adapun target dan realisasi nilai IKPA dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:



Grafik 3.4 Target dan Realisasi Nilai IKPA

Berdasarkan Grafik 3.4, capaian IKK 25 Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) menunjukkan bahwa realisasi nilai IKPA Tahun 2025 mencapai 97,04 melampaui target yang ditetapkan sebesar 90,00 sehingga diperoleh persentase capaian kinerja sebesar 107,82%. Nilai IKPA ini dapat dilihat pada aplikasi OM-SPAN.

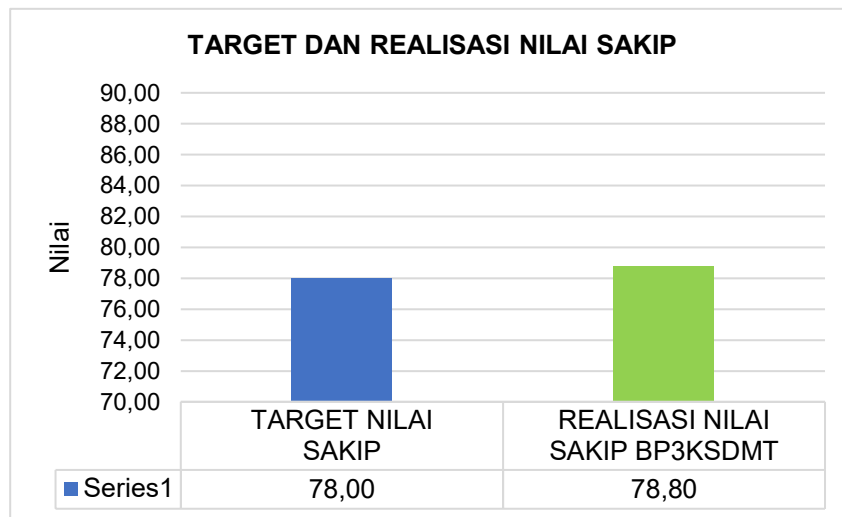
Keberhasilan pencapaian nilai IKPA didukung oleh perencanaan penarikan dana yang lebih akurat, kepatuhan terhadap jadwal pelaksanaan anggaran, serta tertib administrasi dan kelengkapan dokumen pelaksanaan kegiatan.

Alternatif Solusi dan langkah perbaikan berkelanjutan, akan dilakukan penguatan monitoring realisasi anggaran secara periodik, peningkatan koordinasi antar pengelola keuangan, serta optimalisasi perencanaan dan

pengendalian anggaran guna menjaga konsistensi capaian IKPA pada periode berikutnya.

5. Capaian IKK 26. Nilai SAKIP

IKK 26. Nilai SAKIP ini menggambarkan tingkat kualitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di BP3KSDMT sebagai cerminan kinerja dan tata kelola organisasi.



Grafik 3.5 Target dan Realisasi Nilai SAKIP

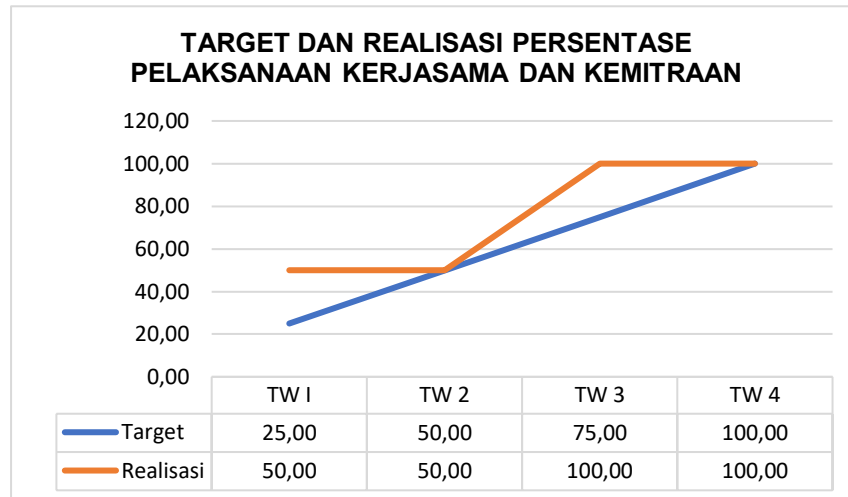
Berdasarkan Grafik 3.5, nilai SAKIP BP3KSDMT Tahun 2025 sebesar 78,80 (kategori Baik) telah melampaui target PK Revisi sebesar 78,80, sehingga didapatkan persentase capaian nilai SAKIP sebesar 100,00%. Nilai SAKIP diperoleh dari hasil evaluasi AKIP BP3KSDMT Tahun 2024 oleh Tim Anev BPSDM Perhubungan.

Keberhasilan capaian nilai SAKIP BP3KSDMT yang melampaui target dipengaruhi oleh konsistensi penerapan sistem akuntabilitas kinerja dan pemenuhan komponen penilaian AKIP, namun belum optimal akibat belum terdokumentasinya seluruh dokumen SAKIP secara komprehensif dan belum maksimalnya pemanfaatan hasil kinerja dalam pengambilan Keputusan.

Alternatif Solusi terhadap Nilai SAKIP yakni meningkatkan kualitas perencanaan dan pengukuran kinerja yang berorientasi pada outcome, penyempurnaan dokumentasi dan eviden SAKIP, serta peningkatan pemanfaatan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial guna meningkatkan nilai SAKIP pada tahun berikutnya.

6. Capaian IKK 28. Persentase Pelaksanaan Kerjasama dan Kemitraan

IKK 28. Persentase Pelaksanaan Kerjasama dan Kemitraan ini digunakan untuk mengukur tingkat realisasi pelaksanaan kerja sama dan kemitraan BP3KSDMT dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan SDM perhubungan.



Grafik 3.6 Target dan Realisasi Persentase Pelaksanaan Kerjasama dan Kemitraan

Berdasarkan Grafik 3.6, capaian IKK 28. Persentase Pelaksanaan Kerja Sama dan Kemitraan menunjukkan bahwa pada Triwulan I dan Triwulan II capaian kinerja berada pada angka 50%, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan kerja sama masih berada pada tahap penjajakan, koordinasi awal, dan proses administrasi penyusunan dokumen kesepakatan. Pada Triwulan III, capaian meningkat secara signifikan menjadi 100,00% seiring dengan terealisasinya 4 (empat) kesepakatan kerja sama dan kemitraan antara BBP3KSDMT dengan mitra pengguna jasa diklat eksternal di luar Kementerian Perhubungan, sehingga target kinerja yang ditetapkan dapat terpenuhi sepenuhnya.

Keberhasilan pencapaian target pelaksanaan kerja sama dan kemitraan didukung oleh intensifikasi koordinasi dengan mitra potensial, kesiapan substansi kerja sama yang selaras dengan kebutuhan pengguna jasa diklat, serta percepatan proses administrasi dan pengambilan keputusan.

Alternatif solusi dan upaya peningkatan kinerja ke depan, BBP3KSDMT akan melakukan penjajakan kerja sama secara lebih dini pada awal Tahun

anggaran, menyusun daftar mitra prioritas beserta rencana kerja yang terukur, serta mempercepat proses penyusunan dan persetujuan dokumen kerja sama melalui standarisasi format dan penguatan koordinasi lintas unit, sehingga pelaksanaan kerja sama dan kemitraan dapat tercapai lebih merata pada setiap triwulan.

b. Perbandingan Realisasi Kinerja Tahun 2025 terhadap Target Kinerja Tahun 2025 dalam Renstra BP3KSDMT 2025-2029

Tabel 3.4 Perbandingan Realisasi Kinerja Terhadap Target Renstra

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET RENSTRA 2025	REALISASI	% CAPAIAN TERHADAP RENSTRA		
A	SK 8. Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan	1. IKK 20. Persentase Peserta Pelatihan Aparatur	%	95,00	98,67	103,87		
		1	Jumlah Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7042	8012	113,77	
			a	Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80	0	0,00
			b	Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80	0	0,00
			c	Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50	0	0,00
			d	Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520	2508	99,52
			e	Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712	0	0,00
			f	Diklat Kerjasama	Orang	3600	5504	152,89
		2	Target Lulusan Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7042	8012	113,77	
			a	Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80	0	0,00
			b	Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80	0	0,00
			c	Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50	0	0,00
			d	Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520	2508	99,52
			e	Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712	0	0,00
f	Diklat Kerjasama		Orang	3600	5504	152,89		
B	SK 9. Terwujudnya Organisasi yang <i>Agile</i> dan Sumber Daya Manusia Unggul	2 IKK 22. Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (IPASN)	Indeks	76,00	85,04	111,89		
C	SK 10. Terwujudnya Birokrasi yang Akuntabel dan Berorientasi pada Layanan Prima	3 IKK 24. Persentase Pemenuhan Akuntabilitas di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	%	95,00	100,00	105,26		
		a.	Bobot 50%	%	50,00	50,00	100,00	
			- Jumlah unit yang diadakan	Unit	1	1	100,00	

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA		SATUAN	TARGET RENSTRA 2025	REALISASI	% CAPAIAN TERHADAP RENSTRA	
				- Target unit yang diadakan	Unit	1	1	100,00
			b.	Bobot 50%	%	50,00	50,00	100,00
				- Jumlah unit yang diadakan	Layanan	8	8	100,00
				- Target unit yang diadakan	Layanan	8	8	100,00
		4	IKK 25.	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	90,00	97,04	107,82
		5	IKK 26.	Nilai SAKIP	Nilai	78,00	78,80	101,03
D	SK 12. Meningkatnya Kapabilitas Kerjasama dan Kemitraan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	6	IKK 28.	Persentase Pelaksanaan Kerjasama dan Kemitraan	%	80,00	100,00	125,00
			a.	Bobot 40%	%	40,00	40,00	100,00
				- Jumlah kerjasama yang ditindaklanjuti	Kesepakatan	4	4	100,00
				- Jumlah kerjasama yang berlaku	Kesepakatan	4	4	100,00
			b.	Bobot 60%	%	60,00	60,00	100,00
				- Jumlah kerjasama yang disusun	Kesepakatan	4	4	100,00
				- Target kerjasama yang disusun	Kesepakatan	4	4	100,00

Perbandingan antara realisasi kinerja BP3KSDMT Tahun 2025 dengan target kinerja Tahun 2025 yang tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) BP3KSDMT Tahun 2025-2029. Perbandingan ini dimaksudkan untuk menilai tingkat pencapaian indikator kinerja utama, mengukur efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan, serta mengevaluasi keselarasan antara perencanaan dan pelaksanaan kinerja. Hasil perbandingan tersebut menjadi dasar dalam mengidentifikasi keberhasilan, tantangan, dan perbaikan yang diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja BP3KSDMT kedepan.

Berdasarkan tabel 3.4 perbandingan realisasi kinerja Tahun 2025 terhadap target kinerja dalam Renstra BP3KSDMT Tahun 2025-2029, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator kinerja kegiatan (IKK) telah mencapai bahkan sebagian melampaui target yang ditetapkan. Realisasi kinerja menunjukkan kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan, sehingga sasaran strategis BP3KSDMT Tahun 2025-2029 dapat diwujudkan secara optimal. Capaian ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia perhubungan, dukungan pengelolaan anggaran yang akuntabel, serta konsistensi dalam penerapan sistem manajemen kinerja sesuai dengan arah dan target Renstra BP3KSDMT Tahun 2025-2029.

III.3 Analisis Efisiensi Sumber Daya

Realisasi Penyerapan Anggaran Tahun 2025 pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi per 31 Desember 2025 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Realisasi Anggaran

UNIT KERJA		PAGU			REALISASI sd 31 DESEMBER 2025		
		PAGU AWAL	BLOKIR	PAGU EFEKTIF	(Rp)	% terhadap Pagu Awal	% terhadap Pagu Efektif
BP3KSDMT							
1		2	3	4=(2-3)	5	6=(5/2)	7=(5/4)
JUMLAH		45.831.052.000	10.205.039.000	35.626.013.000	35.536.099.299	77,54	99,75
51	BELANJA PEGAWAI	7.211.368.000		7.211.368.000	7.126.748.042	98,83	98,83
52	BELANJA BARANG	37.286.802.000	10.205.039.000	27.081.763.000	27.076.503.257	72,62	99,98
	RM	27.740.775.000	8.086.297.000	19.654.478.000	19.649.247.031	70,83	99,97
	PNBP	9.546.027.000	2.118.742.000	7.427.285.000	7.427.256.226	77,80	100,00
53	BELANJA MODAL	1.332.882.000		1.332.882.000	1.332.848.000	100,00	100,00
	RM	1.332.882.000		1.332.882.000	1.332.848.000	100,00	100,00

Berdasarkan Tabel 3.5, BP3KSDMT mendapatkan anggaran pada Tahun 2025 sebesar Rp45.831.052.000 (Sumber: DIPA BP3KSDMT 2025), namun terdapat blokir efisiensi anggaran sebesar Rp10.205.039.000,-, sehingga anggaran yang dapat direalisasikan sebesar Rp35.626.013.000 dengan capaian realisasi sebesar Rp35.536.099.299 atau 99,75% terhadap pagu efektif. Dengan adanya blokir efisiensi anggaran tersebut, BP3KSDMT mengharuskan melakukan penyesuaian pelaksanaan kegiatan.

Pada awal Tahun 2025, pagu penggunaan PNBPN ditetapkan sebesar Rp5.746.027.000, namun dikenakan blokir sebesar Rp2.118.742.000 sehingga pagu efektif awal menjadi Rp3.627.285.000,-. Upaya relaksasi pembukaan blokir PNBPN yang diajukan tidak disetujui, namun diberikan penambahan pagu PNBPN sebesar Rp3.800.000.000,- sehingga pagu efektif akhir PNBPN menjadi sebesar Rp7.427.285.000,- yang digunakan untuk mendukung keberlanjutan kegiatan diklat hingga akhir tahun anggaran. Sementara itu, relaksasi Belanja Pegawai yang diajukan disetujui dikarenakan ada penambahan 11 (sebelas) pegawai ASN baru, dengan rincian 3 orang CPNS dan 8 orang PPPK.

Meskipun terdapat dinamika pemblokiran dan keterbatasan fleksibilitas anggaran, realisasi Belanja Pegawai mencapai 98,83%, Belanja Barang 99,98% terhadap pagu efektif, dan Belanja Modal 100%. Namun demikian, pemblokiran PNBP berdampak pada tidak optimalnya penyelenggaraan layanan, sehingga target pendapatan PNBP sebesar Rp10.048.450.000 tidak tercapai, dengan realisasi sebesar Rp8.391.365.715 atau 83,51%. Secara keseluruhan, BP3KSDMT tetap mampu mengelola anggaran secara efektif dan akuntabel, meskipun capaian penerimaan PNBP dipengaruhi oleh keterbatasan anggaran.

III.4 Capaian Keberhasilan Kinerja Lainnya

Selain capaian kinerja kegiatan sebagaimana diuraikan pada sub bab sebelumnya, Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi (BP3KSDMT) pada Tahun 2025 juga mencatat berbagai capaian kinerja lainnya yang mencerminkan komitmen organisasi dalam peningkatan tata kelola, kualitas layanan publik, serta profesionalisme penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

a. Penghargaan BP3KSDMT



Gambar 3.1 Penerimaan penghargaan Anugerah Keterbukaan Informasi Publik Tingkat Kemhub Tahun 2025

BP3KSDMT meraih predikat Menuju Informatif sebagai PPID Pelaksana/PPID Pelaksana UPT dalam Anugerah Keterbukaan Informasi Publik Tingkat Kementerian Perhubungan. Penghargaan ini diselenggarakan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Perhubungan selaku PPID Utama, dan diberikan berdasarkan penilaian terhadap pelaksanaan keterbukaan informasi publik pada periode 20 Agustus 2025 sampai dengan 11 Desember 2025. Capaian ini menunjukkan komitmen

BP3KSDMT dalam mewujudkan transparansi informasi, peningkatan kualitas pelayanan informasi publik, serta penerapan prinsip keterbukaan dan akuntabilitas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Akreditasi BP3KSDMT



Gambar 3.2 Penyerahan Sertifikat Akreditasi BP3KSDMT

BP3KSDMT telah terakreditasi sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan dengan kategori Bintang I (Satu) oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 725/K.I/PDP.09/2025. Sertifikat akreditasi tersebut berlaku selama lima (5) Tahun. Akreditasi ini menjadi pengakuan resmi atas pemenuhan standar mutu penyelenggaraan pelatihan, sekaligus memperkuat peran BP3KSDMT sebagai institusi yang kredibel dalam pengembangan karakter sumber daya manusia transportasi.

c. Padat Karya



Gambar 3.3 Kegiatan Padat Karya BP3KSDMT

Program Padat Karya adalah kegiatan pemberdayaan Masyarakat Marginal / miskin yang bersifat produktif berdasarkan pemanfaatan sumber daya alam, tenaga kerja, dan teknologi lokal dalam rangka mengurangi

pengangguran dan kemiskinan, meningkatkan pendapatan serta mempertahankan daya beli masyarakat. Program padat karya yang dilakukan oleh BP3KSDMT merupakan bentuk dukungan terhadap program pemerintah dalam percepatan penghapusan kemiskinan ekstrim.

Dasar hukum pelaksanaan program Padat Karya adalah Peraturan Menteri Perhubungan nomor 70 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Padat Karya di Lingkungan Kementerian Perhubungan, dimana satuan kerja atau unit pelaksana teknis menyiapkan paling sedikit dokumen mengenai:

- Target dan Realisasi Anggaran Kegiatan;
- Target dan Realisasi Jumlah Tenaga Kerja;
- Target dan Realisasi Anggaran yang diserap untuk upah;
- Realisasi Jadwal Pelaksanaan;
- Kendala yang dihadapi;
- Dokumentasi Pelaksanaan;
- Tanda Bukti Pembayaran Upah;
- Absensi/Daftar Hadir Tenaga Kerja

Bentuk implementasi program padat karya di lingkungan BP3KSDMT adalah berupa pembuatan DPT Area Camp Site Ampar Bima bagian bawah, Pembuatan Saung Lapangan Kresna dan Pembuatan Saluran Gorong-Gorong Drainase.

d. Program Ketahanan Pangan



Gambar 3.4 Program Ketahanan Pangan BP3KSDMT

Dalam rangka mendukung isu strategis nasional dan Program Indonesia Emas, BP3KSDMT turut andil dalam pelaksanaan kegiatan ketahanan pangan yang dimulai pada Tahun 2025 dengan memanfaatkan

lahan produktif di lingkungan BP3KSDMT seluas ± 2 hektar. Beberapa tanaman yang di garap antara lain tanaman padi, jagung, sayur kol, daun bawang dsj, dengan perkiraan hasil panen total sekitar ± 2 ton dalam waktu 3-4 bulan. Program Ketahanan pangan di BP3KSDMT ini sebagai wujud kontribusi nyata dalam mendukung ketahanan pangan secara berkelanjutan.

III.5 Realisasi Anggaran

a. Alokasi Total Anggaran Tahun 2025

Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun 2025 adalah sebesar Rp45.831.052.000,- dan total anggaran setelah efisiensi sebesar Rp35.626.013 dengan realisasi anggaran di akhir Tahun sebesar Rp.35.536.099,- atau 99,75% , sedangkan capaian realisasi terhadap pagu alokasi anggaran sebelum efisiensi sebesar 77,54%. Adapun rincian tingkat penyerapan kumulatif per triwulan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6 Tingkat Penyerapan Anggaran per Triwulan

No	PERIODE	PAGU DANA TA. 2025	PAGU DANA TA. 2025 (KUMULATIF)	REALISASI ANGGARAN	REALISASI ANGGARAN (KUMULATIF)	TINGKAT PENYERAPAN
		(Rp.)	(Rp.)	(Rp.)	(Rp.)	(%)
1	Triwulan I	5.775.510.000	5.775.510.000	5.936.163.471	5.936.163.471	12,95
2	Triwulan II	6.331.350.000	12.106.860.000	6.523.647.894	12.459.811.365	27,19
3	Triwulan III	8.662.546.000	20.769.406.000	9.168.918.455	21.628.729.820	47,19
4	Triwulan IV	25.061.646.000	45.831.052.000	13.907.369.479	35.536.099.299	77,54

Secara umum, kinerja BP3KSDMT di Tahun 2025 sangat baik karena perencanaan penyerapan anggaran telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan implementasi kegiatan atau “**Excellent**”. Berdasarkan Penyerapan Anggaran Tahun 2025 dapat ditentukan tingkat penyerapan anggaran, dengan rumus sebagai berikut:

$$TP = \frac{\sum_{j=1}^n RA \text{ bulan ke } - j}{\sum_{j=1}^n RPD \text{ bulan ke } - j} \times 100\%$$

Keterangan:

TP : Tingkat Penyerapan
 RPD bulan ke – j : Rencana Penarikan Dana bulan ke – j
 RA bulan ke – j : Realisasi Anggaran bulan ke – j
 n : Jumlah Bulan

Dari rumus tersebut dapat diperoleh hasil perhitungan tingkat penyerapan anggaran dari bulan Januari sampai dengan desember untuk Tahun Anggaran 2025 yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7 Tingkat Penyerapan Anggaran per bulan

NO	BULAN	RPD (Rp)	RPD KUMULATIF (Rp)	REALISASI ANGGARAN (Rp)	REALISASI ANGGARAN KUMULATIF (Rp)	TINGKAT PENYERAPAN
1	JANUARI	1.196.775.000	1.196.775.000	1.205.369.879	1.205.369.879	100,72%
2	FEBRUARI	2.221.998.000	3.418.773.000	2.267.913.346	3.473.283.225	101,59%
3	MARET	2.356.737.000	5.775.510.000	2.462.880.246	5.936.163.471	102,78%
4	APRIL	1.438.158.000	7.213.668.000	1.476.613.468	7.412.776.939	102,76%
5	MEI	1.376.593.000	8.590.261.000	1.412.326.239	8.825.103.178	102,73%
6	JUNI	3.516.599.000	12.106.860.000	3.634.708.187	12.459.811.365	102,92%
7	JULI	2.719.493.000	14.826.353.000	2.807.816.723	15.267.628.088	102,98%
8	AGUSTUS	2.606.425.000	17.432.778.000	2.854.900.604	18.122.528.692	103,96%
9	SEPTEMBER	3.336.628.000	20.769.406.000	3.506.201.128	21.628.729.820	104,14%
10	OKTOBER	6.542.619.000	27.312.025.000	4.724.886.054	26.353.615.874	96,49%
11	NOVEMBER	6.013.556.000	33.325.581.000	5.605.291.261	31.958.907.135	95,90%
12	DESEMBER	12.505.471.000	45.831.052.000	3.577.192.164	35.536.099.299	77,54%
Nilai Konsistensi (K)						99,54%

Dari pengelokasian anggaran dan penyerapan tersebut dapat diukur konsistensi antara perencanaan dan implementasi dengan rumus sebagai berikut:

$$K = \frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{\sum_{j=1}^n RA \text{ bulan ke-}j}{\sum_{j=1}^n RPD \text{ bulan ke-}j} \times 100\% \right)}{n}$$

Keterangan:

K : Konsistensi antara perencanaan dan implementasi
 RPD bulan ke – j : Rencana Penarikan Dana bulan ke – j
 RA bulan ke – j : Realisasi Anggaran bulan ke – j
 n : Jumlah Bulan

Dari tabel dan rumus diatas penghitungan pengukuran konsistensi sebagai berikut :

$$K = \frac{100,72\% + 101,59\% + 102,78\% + \dots + 77,54\%}{12}$$

$$= 99,54\%$$

Nilai konsistensi sebesar **99,54%** menunjukkan bahwa perencanaan penarikan dana dan realisasi anggaran pada BP3KSDMT telah selaras dan sangat konsisten, sehingga pelaksanaan anggaran berjalan efektif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

b. Analisis Dana Tidak Terserap Tahun 2025

Tabel 3.8 Analisis Dana Tidak Terserap

NO	URAIAN	PAGU EFEKTIF	REALISASI	% REALISASI	ANALISIS DANA TIDAK TERSERAP
1	BELANJA PEGAWAI	7.211.368.000	7.126.748.042	98,83	1,17% pada dasarnya anggaran belanja pegawai ini sudah terserap dengan baik
2	BELANJA BARANG	27.081.763.000	27.076.503.257	99,98	0,02% pada dasarnya anggaran belanja barang ini sudah terserap dengan baik
3	BELANJA MODAL	1.332.882.000	1.332.848.000	100,00	Anggaran belanja modal ini sudah terserap dengan baik
JUMLAH		35.626.013.000	35.536.099.299	99,75	Excellent

Berdasarkan Tabel 3.8, realisasi anggaran BP3KSDMT Tahun 2025 mencapai Rp35.536.099.299 atau 99,75% dari pagu efektif sebesar Rp35.626.013.000. Seluruh jenis belanja, yaitu Belanja Pegawai, Belanja Barang, dan Belanja Modal, menunjukkan tingkat penyerapan yang sangat baik dengan realisasi di atas 98,00%, sehingga secara keseluruhan kinerja penyerapan anggaran dikategorikan sangat baik (**excellent**).

III.6 Implementasi *Crosscutting* Tahun 2025

Dalam Implementasi kegiatan *Crosscutting* dengan pihak internal dan pihak eksternal Kementerian Perhubungan, BP3KSDMT sudah melaksanakan kerjasama dengan berbagai instansi guna menunjang pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter yang diselenggarakan oleh BP3KSDMT antara lain sebagai berikut :

a. Kegiatan *Crosscutting* Eksternal antara BP3KSDMT dengan UNJ



Gambar 3.5 Kegiatan Diklat Pembangkar dan Bela Negara UNJ

Kegiatan Pendidikan Karakter dan Bela Negara merupakan kegiatan *cross-cutting* yang dilaksanakan melalui kerjasama antara BP3KSDMT dan Universitas Negeri Jakarta (UNJ) dalam rangka penguatan karakter, nasionalisme, dan nilai bela negara mahasiswa. Kegiatan ini dilaksanakan dua kali di BP3KSDMT, yaitu pada tanggal 8 sd.10 Agustus 2025 dengan jumlah peserta sebanyak 100 orang sebagai mahasiswa/i penerima beasiswa pemerintah Kabupaten MAPPI serta pada tanggal 1–3 November 2025 dengan jumlah peserta sebanyak 60 orang yang sebagai mahasiswa/i calon penerima beasiswa ADiK. Diklat yang dilaksanakan berfokus pada pembentukan karakter, disiplin, kepemimpinan, serta wawasan kebangsaan. Kolaborasi antara BP3KSDMT dengan UNJ mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkarakter, berwawasan kebangsaan, dan berkelanjutan.

b. Kegiatan *Crosscutting* Internal BP3KSDMT



Gambar 3.6 Kegiatan Rapat Internal Persiapan Diklat

Kegiatan *crosscutting* internal yang dilaksanakan oleh BP3KSDMT antara lain melalui penyelenggaraan rapat rutin dalam rangka persiapan

pelaksanaan Diklat Pembangunan Karakter yang akan diselenggarakan oleh BP3KSDMT. Kegiatan ini bertujuan untuk menyamakan persepsi antar unit kerja serta mempersiapkan seluruh kebutuhan yang diperlukan selama pelaksanaan Diklat. Dalam hal ini, Seksi Penyelenggara Diklat selaku penanggung jawab program Diklat menyampaikan usulan kebutuhan sarana dan prasarana yang diperlukan, sementara Subbagian Tata Usaha mempersiapkan dokumen administrasi berupa Surat Tugas dan Surat Keputusan Kepala Balai terkait penyelenggaraan Diklat dimaksud. Kegiatan ini rutin dilaksanakan dalam rangka persiapan pelaksanaan Diklat yang akan diselenggarakan guna memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan, keamanan, serta mendukung keberhasilan penyelenggaraan Diklat.

BAB IV PENUTUP

IV.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan program dan kegiatan selama Tahun Anggaran 2025, dapat disimpulkan bahwa Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi telah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan perencanaan kinerja yang ditetapkan. Secara umum, capaian kinerja menunjukkan tingkat ketercapaian sasaran strategis yang mendukung pencapaian Visi BPSDM Perhubungan **“SDM Transportasi Maju Menuju Indonesia Emas 2045”**.

Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi telah berjalan dengan baik, tercermin dari keterkaitan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja. Capaian kinerja yang diperoleh menjadi dasar dalam menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program serta sebagai bahan evaluasi untuk peningkatan kinerja di masa mendatang.

Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya dalam peningkatan kualitas perencanaan kinerja, penguatan pengukuran kinerja, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya. Oleh karena itu, hasil evaluasi LKIP ini akan dijadikan dasar dalam penyusunan rencana tindak lanjut guna mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan akuntabel dalam rangka mendukung pembangunan sumber daya manusia transportasi yang berkarakter, profesional, dan berdaya saing.

IV.2 Saran Tindak Lanjut

a. Saran Tindak Lanjut Tahun Bersangkutan

Sebagai tindak lanjut atas hasil evaluasi kinerja Tahun 2025, Balai Pendidikan dan Pelatihan Pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi perlu melakukan langkah perbaikan yang sistematis dan terukur pada Tahun 2026 sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Melakukan reviu dan penyesuaian Renstra, PK, dan RKA agar sasaran serta target kinerja bersifat SMART dan selaras dengan penganggaran. Setiap perubahan kebijakan dan pagu segera ditindaklanjuti melalui penyesuaian target pada triwulan berjalan.

2. Pengukuran Kinerja

Melakukan penyempurnaan indikator kinerja melalui kejelasan metode pengukuran dan sumber data, serta melaksanakan monitoring dan validasi capaian secara berkala (minimal triwulanan).

3. Pelaporan Kinerja

Menyusun laporan kinerja tepat waktu, akurat, dan didukung data yang valid, disertai analisis capaian serta rencana tindak lanjut.

4. Evaluasi Kinerja

Melaksanakan evaluasi internal implementasi SAKIP dan capaian kinerja minimal sekali setahun, dengan tindak lanjut perbaikan yang terukur guna meningkatkan kinerja organisasi.

b. Saran Tidak Lanjut Tahun Sebelumnya

Saran tindak lanjut LAKIP Tahun 2024 telah mencakup seluruh siklus SAKIP, namun masih perlu dijabarkan lebih operasional dan terukur. Pada aspek perencanaan dilakukan reviu dan penajaman sasaran, indikator, dan target kinerja. Pada aspek pengukuran kinerja perlu disempurnakan agar berorientasi outcome dengan standar pengumpulan data yang baku. Pada aspek pelaporan kinerja perlu diperkuat melalui peningkatan kualitas dan konsistensi data serta analisis capaian. Serta evaluasi kinerja perlu dilaksanakan secara berkala berbasis data yang valid dan ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja tahun berikutnya.

LAMPIRAN

Rencana Kinerja Tahunan (RKT) BP3KSDMT Tahun 2025

NO.	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA (IK)		TARGET 2025	SATUAN
	1	2		3	4
a.	SP.WA.03 Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan yang Baik	1.	IKP.1 Indeks Reformasi Birokrasi Kementerian Perhubungan	80,5	Indeks
b.	SK.WA.03.01 Meningkatnya Kapabilitas Kerja Sama dan Kemitraan BPSDM Perhubungan	2.	IKK.8 Kualitas Pelaksanaan Kerja sama dan Kemitraan BPSDM PERHUBUNGAN	90	%
c.	SK.WA.03.02 Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur	3.	IKK. 26 Jumlah Peserta Diklat SDM Aparatur Perhubungan yang Kompeten	8.108	Orang
			- Diklat Pembangunan Karakter Pimpinan Tk. III	80	Orang
			- Diklat Pembangunan Karakter Pimpinan Tk. IV	160	Orang
			- Diklat Pembangunan Karakter Taruna (CPNS)	2.508	Orang
			- Diklat Pembangunan Karakter Pegawai Negeri Sipil	450	Orang
			- Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	1.410	Orang
			- Diklat Kerja sama	3.500	Orang
	SK.WA.03.02 Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur	4.	IKK. 27 Persentase Lulusan Diklat SDM Aparatur Perhubungan yang Kompeten	85	%
d.	SK.WA.03.03 Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	5.	IKK.13 Indeks Maturitas SPIP BPSDM PERHUBUNGAN	3,15	Level
	SK.WA.03.03 Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	6.	IKK.14 Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDM PERHUBUNGAN	92	Nilai
	SK.WA.03.03 Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	7.	IKK.15 Indeks Pengelolaan Aset BPSDM PERHUBUNGAN	80	Nilai
	SK.WA.03.03 Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	8.	IKK.16 Indeks Pengelolaan Keuangan BPSDM PERHUBUNGAN	90,2	Nilai
	SK.WA.03.03 Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	9.	IKK.17 Indeks Perencanaan BPSDM PERHUBUNGAN	85	Nilai
	SK.WA.03.03 Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	10.	IKK.18 Nilai SAKIP BPSDM PERHUBUNGAN	80	Nilai
	SK.WA.03.03 Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel	11.	IKK.19 Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran BPSDM PERHUBUNGAN	74	Nilai
e.	SK.WA.03.04 Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi BPSDM Perhubungan	12.	IKK.24 Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDM PERHUBUNGAN	1	Nilai
f.	SK.WA03.05 Meningkatnya Kualitas Layanan Informasi dan Komunikasi Layanan Publik BPSDM PERHUBUNGAN	13.	IKK.25 Indeks SPBE BPSDM PERHUBUNGAN	90	%

Perjanjian Kinerja Awal BP3KSDMT Tahun 2025

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET PK
A	SK 8. Meningkatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan	1 IKK 18. Persentase Peserta Pelatihan Aparatur	%	95,00
		1 Jumlah Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7042
		a. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80
		b. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80
		c. Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50
		d. Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520
		e. Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712
		f. Diklat Kerjasama	Orang	3600
		2 Target Lulusan Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7042
		a. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80
		b. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80
		c. Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50
		d. Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520
e. Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712		
f. Diklat Kerjasama	Orang	3600		
B	SK 9. Terwujudnya Organisasi yang <i>Agile</i> dan Sumber Daya Manusia Unggul	2 IKK 20. Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (IPASN)	Indeks	85,04
C	SK 10. Terwujudnya Birokrasi yang Akuntabel dan Berorientasi pada Layanan Prima	3 IKK 22. Persentase Pemenuhan Akuntabilitas di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	%	100,00
		a. Bobot 50%	%	50,00
		- Jumlah unit yang diadakan	Unit	1
		- Target unit yang diadakan	Unit	1
		b. Bobot 50%	%	50,00
		- Jumlah unit yang diadakan	Layanan	8
		- Target unit yang diadakan	Layanan	8
4 IKK 23. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	90,00		
5 IKK 24. Nilai SAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya	Nilai	78,80		
D	SK 12. Meningkatkan Kapabilitas Kerjasama dan Kemitraan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	6 IKK 26. Persentase Pelaksanaan Kerjasama dan Kemitraan	%	100,00
		a. Bobot 40%	%	40,00
		- Jumlah kerjasama yang ditindaklanjuti	Kesepakatan	4
		- Jumlah kerjasama yang berlaku	Kesepakatan	4
		b. Bobot 60%	%	60,00
		- Jumlah kerjasama yang disusun	Kesepakatan	4
- Target kerjasama yang disusun	Kesepakatan	4		

Perjanjian Kinerja Revisi Tahun 2025

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET PK REVISI	
A	SK 8. Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan	1	IKK 20. Persentase Peserta Pelatihan Aparatur	%	95,00
			1 Jumlah Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7242
			a. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80
			b. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80
			c. Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50
			d. Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520
			e. Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712
			f. Diklat Kerjasama	Orang	3800
			2 Target Lulus Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7242
			a. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80
			b. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80
			c. Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50
			d. Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520
			e. Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712
	f. Diklat Kerjasama	Orang	3800		
B	SK 9. Terwujudnya Organisasi yang <i>Agile</i> dan Sumber Daya Manusia Unggul	2	IKK 22. Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (IPASN)	Indeks	85,04
C	SK 10 Terwujudnya Birokrasi yang Akuntabel dan Berorientasi pada Layanan Prima	3	IKK 24. Persentase Pemenuhan Akuntabilitas di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	%	100,00
			a. Bobot 50%	%	50,00
			- Jumlah unit yang diadakan	Unit	1
			- Target unit yang diadakan	Unit	1
			b. Bobot 50%	%	50,00
			- Jumlah unit yang diadakan	Layanan	8
			- Target unit yang diadakan	Layanan	8
		4	IKK 25. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	90,00
		5	IKK 26. Nilai SAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	Nilai	78,80
		D	SK 12 Meningkatnya Kapabilitas Kerjasama dan Kemitraan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	6	IKK 28. Persentase Pelaksanaan Kerjasama dan Kemitraan
	a. Bobot 40%			%	40,00
	- Jumlah kerjasama yang ditindaklanjuti			Kesepakatan	4
	- Jumlah kerjasama yang berlaku			Kesepakatan	4
	b. Bobot 60%			%	60,00
	- Jumlah kerjasama yang disusun			Kesepakatan	4
	- Target kerjasama yang disusun	Kesepakatan	4		

Monitoring Renaksi atas PK Revisi Tahun 2025

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET PK REVISI	REALISASI	% CAPAIAN KINERJA	PAGU (Rp)	REALISASI KEUANGAN (Rp)	% CAPAIAN KEUANGAN	EVALUASI	RENCANA TINDAKLANJUT	PENANGGUNG JAWAB			
A	SK 8. Meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan	1 IKK 20. Persentase Peserta Pelatihan Aparatur	%	95,00	110,63	116,46	9.500.656.000	9.500.621.337	100,00	Jumlah peserta pelatihan Apatur di BP3KSDMT telah melampaui target dengan berdasarkan data realisasi Diklat Pembangunan Karakter CPNS Gelombang 1 sampai 9 serta Diklat Kerjasama (PNBP)	Menyelesaikan laporan evaluasi diklat serta mempertahankan kualitas pelaksanaan diklat	KASUBBAG TU & KASIE GARJASDIK			
		1 Jumlah Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7242	8012	110,63	9.500.656.000	9.500.621.337	100,00						
		a. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80	0	0,00	0	0	0,00						
		b. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80	0	0,00	0	0	0,00						
		c. Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50	0	0,00	0	0	0,00						
		d. Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520	2508	99,52	2.073.371.000	2.073.365.111	100,00						
		e. Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712	0	0,00	0	0	0,00						
		f. Diklat Kerjasama	Orang	3800	5504	144,84	7.427.285.000	7.427.256.226	100,00						
		2 Target Peserta Yang Mengikuti Pelatihan Aparatur	Orang	7242	8012	110,63	9.500.656.000	9.500.621.337	100,00						
		a. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat III	Orang	80	0	0,00	0	0	0,00						
		b. Diklat Pembangunan Karakter PIM Tingkat IV	Orang	80	0	0,00	0	0	0,00						
		c. Diklat Pembangunan Karakter PNS	Orang	50	0	0,00	0	0	0,00						
		d. Diklat Pembangunan Karakter CPNS	Orang	2520	2508	99,52	2.073.371.000	2.073.365.111	100,00						
		e. Diklat Pembangunan Karakter Calon Taruna	Orang	712	0	0,00	0	0	0,00						
f. Diklat Kerjasama	Orang	3800	5504	144,84	7.427.285.000	7.427.256.226	100,00								
B	SK 9. Terwujudnya Organisasi yang Agile dan Sumber Daya Manusia Unggul	2 IKK 22. Indeks Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (IPASN)	Indeks	85,04	85,04	100,00	241.402.000	241.401.087	100,00	Capaian nilai IPASN BP3KSDMT menunjukkan kinerja yang sudah berada pada kategori baik	Memperkuat monitoring dan penyelesaian kegiatan untuk menjaga tingkat profesionalisme ASN	KASUBBAG TU			
C	SK 10 Terwujudnya Birokrasi yang Akuntabel dan Berorientasi pada Layanan Prima	3 IKK 24. Persentase Pemenuhan Akuntabilitas di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	%	100,00	100,00	100,00	25.714.922.000	25.625.043.875	99,65	Telah dilaksanakan layanan dan realisasi 1 unit terkait Pemenuhan Akuntabilitas di Lingkungan BP3KSDMT	Membuat laporan dan meningkatkan layanan	KASUBAG TU, KASIE GARJASDIK, KASI SARPRASDIK			
		a. Bobot 50%	%	50,00	50,00	100,00	1.277.500.000	1.277.500.000	100,00						
		- Jumlah unit yang diadakan	Unit	1	1	100,00	1.277.500.000	1.277.500.000	100,00						
		- Target unit yang diadakan	Unit	1	1	100,00	1.277.500.000	1.277.500.000	100,00						
		b. Bobot 50%	%	50,00	50,00	100,00	24.437.422.000	24.437.422.000	100,00						
		- Jumlah unit yang diadakan	Layanan	8	8	100,00	24.437.422.000	24.437.422.000	100,00						
		- Target unit yang diadakan	Layanan	8	8	100,00	24.437.422.000	24.437.422.000	100,00						
		4 IKK 25. Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA)	Nilai	90,00	97,04	107,82	84.437.000	84.437.000	100,00				Penilaian IKPA Berdasarkan nilai diambil dari aplikasi OM SPAN Kemenkeu	Menyelesaikan laporan kegiatan keuangan	KASUBBAG TU
		5 IKK 26. Nilai SAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	Nilai	78,80	78,80	100,00	12.360.000	12.360.000	100,00				Penilaian SAKIP berdasarkan penilaian dari hasil evaluasi saking satker oleh tim BPSDMP tahun 2025	Memperkuat finalisasi dokumen SAKIP guna mempertahankan capaian kinerja sekaligus memastikan kelengkapan pelaporan di bulan Desember	KASUBBAG TU
		D	SK 12 Meningkatnya Kapabilitas Kerjasama dan Kemitraan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan	6 IKK 28. Persentase Pelaksanaan Kerjasama dan Kemitraan	%	100,00	100,00	100,00	72.236.000				72.236.000	100,00	Telah dilaksanakan empat perjanjian kerjasama antara BP3KSDMT dengan K/L lainnya
a. Bobot 40%	%			40,00	40,00	100,00	28.894.400	28.894.400	100,00						
- Jumlah kerjasama yang ditindaklanjuti	Kesepakatan			4	4	100,00	72.236.000	72.236.000	100,00						
- Jumlah kerjasama yang berlaku	Kesepakatan			4	4	100,00	72.236.000	72.236.000	100,00						
b. Bobot 60%	%			60,00	60,00	100,00	43.341.600	43.341.600	100,00						
- Jumlah kerjasama yang disusun	Kesepakatan			4	4	100,00	72.236.000	72.236.000	100,00						
- Target kerjasama yang disusun	Kesepakatan			4	4	100,00	72.236.000	72.236.000	100,00						

Dokumentasi Penyelenggaraan Diklat Pembangkar di BP 3KSDMT Tahun 2025

