

LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH

SALINAN

KEPUTUSAN

DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 1 TAHUN 2024

TENTANG

PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN
PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA
STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN
SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH,

Menimbang : a. bahwa untuk menindaklanjuti restrukturisasi organisasi Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sesuai dengan diundangkannya Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, perlu melakukan penyesuaian terhadap Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024;

- b. bahwa untuk mendukung pelaksanaan percepatan peningkatan penggunaan produk dalam negeri dan produk usaha mikro, usaha kecil, dan koperasi dalam rangka menyukseskan gerakan nasional bangga buatan Indonesia pada pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemerintah;
- c. bahwa sehubungan dengan telah diundangkannya Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 4 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024, perlu melakukan perubahan Rencana Strategis Kedeputian Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tentang Perubahan atas Keputusan Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 15 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kedeputian Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024;

Mengingat : 1. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 144);

2. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
3. Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1033) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 4 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 705);
4. Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 112);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024.

KESATU : Lampiran dalam Keputusan Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 15 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kedeputian Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024 diubah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

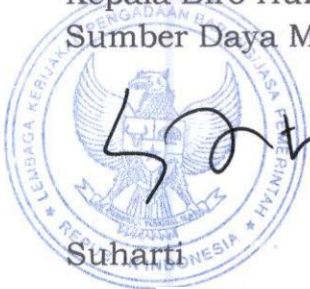
Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 15 Januari 2024

DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN
PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

SUTAN SUANGKUPON LUBIS

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Hukum, Organisasi dan
Sumber Daya Manusia LKPP,



Suharti

LAMPIRAN I : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2024

TANGGAL : 15 JANUARI 2024

BAB I PENDAHULUAN

A. Kondisi Umum

Dalam rangka pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah yang lebih efektif dan efisien serta lebih mengutamakan penerapan prinsip persaingan usaha yang sehat, transparan, terbuka dan adil, Presiden Republik Indonesia membentuk Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) sebagai satu-satunya lembaga pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden serta mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan perumusan kebijakan pengadaan barang/jasa Pemerintah. Selanjutnya, dalam rangka mendukung terwujudnya LKPP sebagai penggerak utama dalam pengadaan barang/jasa pemerintah untuk mewujudkan Indonesia maju, berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong, maka dilakukan penyempurnaan organisasi LKPP melalui Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 Tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Diatur lebih lanjut dalam Pasal 3 Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022, dalam menjalankan tugasnya, LKPP memiliki fungsi:

- a. penyusunan dan perumusan strategi serta penentuan kebijakan dan standar prosedur di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah termasuk pengadaan badan usaha dalam rangka kerja sama Pemerintah dengan badan usaha;
- b. penyusunan dan perumusan strategi serta penentuan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah;
- c. penyusunan dan perumusan strategi serta penentuan kebijakan di bidang transformasi pengadaan barang/jasa Pemerintah secara digital;
- d. pemberian bimbingan teknis, advokasi, dan pendapat hukum;
- e. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah;
- f. pembinaan dan penyelenggaraan dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di LKPP; dan
- g. pengawasan atas pelaksanaan tugas LKPP.

Salah satu fungsi LKPP tersebut di atas diemban oleh Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia (Deputi Bidang PPSDM) yang bertugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan penyusunan strategi dan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya, Deputi Bidang PPSDM menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rumusan strategi dan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah;
- b. penyusunan rencana dan program serta penyelenggaraannya pembinaan nasional di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah; dan
- c. penyusunan sistem dan penyelenggaraan pengujian kompetensi profesi di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Kedeputian Bidang PPSDM terdiri atas:

1. Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan

Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan mempunyai tugas melaksanakan perumusan strategi dan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah dan penyusunan rencana dan program serta penyelenggaraannya pembinaan nasional di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan menyelenggarakan fungsi:

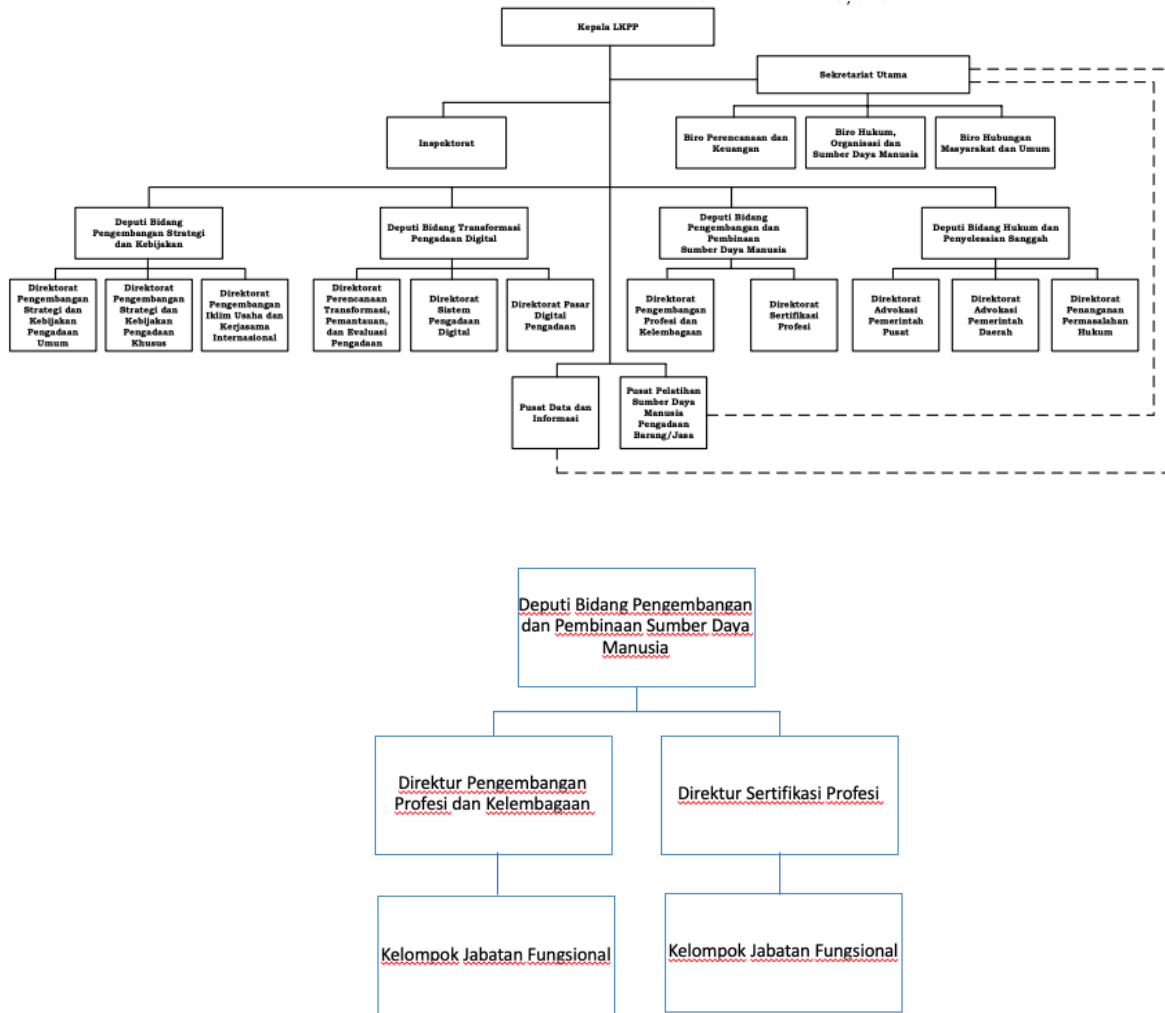
- a. perumusan strategi dan kebijakan pengembangan profesi, kelembagaan dan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa;
- b. penyelenggaraan pengembangan profesi, kelembagaan dan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa;
- c. pemantauan, evaluasi, diseminasi pengembangan profesi, kelembagaan dan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa; dan
- d. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan pelaporan, serta pelaksanaan urusan ketatausahaan Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan.

2. Direktorat Sertifikasi Profesi

Direktorat Sertifikasi Profesi mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pengembangan dan pelaksanaan pengujian kompetensi profesi di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Direktorat Sertifikasi Profesi menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis sistem sertifikasi profesi di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah;
- b. pengelolaan sistem sertifikasi profesi di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah;
- c. perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi sertifikasi profesi di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah;
- d. pembentukan dan pembinaan pengawas dan asesor kompetensi profesi di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah; dan
- e. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan pelaporan, serta pelaksanaan urusan ketatausahaan Direktorat Sertifikasi Profesi.

Berikut merupakan struktur organisasi Kedeputusan Bidang PPSDM berdasarkan Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Kedeputusan Bidang PPSDM

Dengan adanya penyempurnaan organisasi tersebut serta kebijakan terkait pengadaan barang/jasa Pemerintah yang diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2022 tentang Percepatan Peningkatan Penggunaan Produk Dalam Negeri dan Produk Usaha Mikro, Usaha Kecil, dan Koperasi Dalam Rangka Menyukseskan Gerakan Nasional Bangga Buatan Indonesia pada Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, LKPP melakukan penyesuaian terhadap Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya, Kedeputusan Bidang PPSDM

perlu melakukan penyesuaian dokumen rencana strategis yang mengacu pada perubahan Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024.

B. Evaluasi Pencapaian Program dan Kegiatan

Dalam rangka menunjang keberhasilan pencapaian program LKPP, Kedeputian Bidang PPSDM melaksanakan program dan kegiatannya sesuai dengan tugas dan fungsi dalam Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 Tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Secara garis besar perkembangan realisasi kinerja Kedeputian Bidang PPSDM Tahun 2020-2022 dapat dilihat pada tabel dan penjelasan berikut ini:

Tabel 1.1 Perkembangan Realisasi Kinerja Kedeputian Bidang PPSDM Tahun 2020-2022

Tahun	Sasaran Program: Meningkatnya Kapasitas SDM dan Kelembagaan Pengadaan	
	Indikator Kinerja Sasaran Program 1: Persentase Pemenuhan Kualifikasi dan Kompetensi SDM	Indikator Kinerja Sasaran Program 2: Persentase UKPBJ yang mencapai Maturitas Level 3
2020	1,78%	6,12%
2021	2,93%	6,97%
2022	8,94%	11,52%

Sasaran Program 05: Meningkatnya Kapasitas SDM dan Kelembagaan Pengadaan

Indikator Kinerja Sasaran Program 1: Persentase Pemenuhan Kualifikasi Kompetensi SDM

PNS yang diangkat dalam JF PPBJ harus memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dilihat melalui persyaratan jabatan, pengalaman, serta pemenuhan standar kompetensi di bidang Pengadaan Barang/Jasa. Mekanisme pengangkatan dalam JF PPBJ yaitu Pengangkatan pertama (formasi CPNS JF PPBJ), Penyesuaian/Inpassing, Perpindahan dan Promosi. Salah satu persyaratan pengangkatan dalam JF PPBJ untuk memastikan pemenuhan standar kompetensi JF PPBJ pada keempat mekanisme pengangkatan tersebut yaitu mengikuti Pelatihan Kompetensi JF PPBJ dan/atau lulus uji kompetensi JF PPBJ. Oleh karena itu, dengan diangkatnya PNS kedalam JF PPBJ akan meningkatkan kapasitas SDM dan Kelembagaan Pengadaan.

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk Indikator Kinerja Sasaran Program 1, yaitu Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten pada tahun 2020 terdapat 26 instansi. Pada tahun 2020 26 instansi diperoleh dengan penghitungan capaian yakni jumlah JF PPBJ yang sudah diangkat ditambah peserta lulus Uji Kompetensi pengangkatan dalam JF PPBJ dibanding rekomendasi kebutuhan JF PPBJ. Sementara untuk tahun 2021 hingga saat ini realisasi dihitung hanya berdasarkan jumlah JF PPBJ yang sudah diangkat dibanding rekomendasi kebutuhan JF PPBJ, sehingga pada tahun 2021 mengalami penurunan jumlah instansi yaitu sebanyak 18 instansi dan meningkat kembali pada tahun 2022 sebanyak 55 instansi. Kenaikan yang terjadi di tahun 2022 didukung adanya program penyetaraan jabatan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional.

Indikator Kinerja Sasaran Program 2: Persentase UKPBJ yang mencapai Maturitas Level 3

Hingga tahun 2022, program pembinaan kelembagaan UKPBJ terhadap 617 UKPBJ Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah masih terus dilakukan terhadap 574 UKPBJ yang belum mencapai tingkat kematangan Level 3 (Proaktif). Pembinaan dilakukan melalui sosialisasi, rapat koordinasi, konsultasi, bimbingan teknis, *mentoring* dan proses verifikasi terhadap hasil

penilaian mandiri tingkat kematangan yang dilaksanakan oleh UKPBJ. Dalam proses verifikasi, pembinaan yang dilakukan oleh tim verifikator adalah dengan memberikan masukan perbaikan bukti dukung untuk mencapai tingkat kematangan Level 3 (Proaktif). Pada tahun ini, terdapat perubahan metode verifikasi menjadi verifikasi berjenjang untuk meningkatkan standar mutu dan akuntabilitas pemeriksaan bukti dukung.

Selain itu, pembinaan melalui program bimbingan teknis dan mentoring tetap dilakukan terhadap 100 UKPBJ setiap tahunnya sampai dengan tahun 2024. Di tahun 2022, untuk memaksimalkan anggaran yang tersedia, dengan mempertimbangkan situasi pandemi Covid-19 yang masih berlangsung, serta memastikan pelayanan pembinaan UKPBJ tetap berjalan, program bimbingan teknis dan *mentoring* dilakukan secara *hybrid* melalui daring dan luring/pertemuan tatap muka. Dalam 2 (dua) tahun berturut-turut pelaksanaan bimbingan teknis dilakukan secara daring merupakan bentuk pemanfaatan teknologi sebagai salah satu media pembelajaran, optimalisasi sumber daya dan anggaran yang ada. Namun pada pelaksanaannya menjadi kurang efektif, karena terkadang peserta terdistraksi dengan tugas lain di waktu yang sama, sehingga tidak bisa fokus pada kelas bimbingan teknis dan *mentoring*. Oleh karena itu diperlukan penerapan strategi baru dalam pelaksanaan bimbingan teknis di tahun berikutnya, antara lain pelaksanaan bimbingan teknis melalui metode *hybrid model*.

Melalui berbagai strategi pembinaan tersebut, pencapaian di tahun 2022 adalah total 71 UKPBJ (11,51%) dari 617 UKPBJ K/L/Pemda telah mencapai Level 3 (Proaktif). Jumlah tersebut terbagi atas 1,78% UKPBJ Kementerian/Lembaga, 2,92% UKPBJ Provinsi, dan 6,81% UKPBJ Kabupaten/Kota. Data tersebut berasal dari aplikasi SIMKU (<http://siukpbj.lkpp.go.id>) per tanggal 31 Desember 2022. Pergerakan positif tetap terjadi dalam hal kenaikan status level proaktif per variabel di UKPBJ. Hal ini dapat dilihat dari data yang didapatkan dari aplikasi SIMKU, di mana sampai dengan 31 Desember 2022 sebanyak 111 UKPBJ telah memiliki 8 dari 9 variabel yang berstatus verifikasi proaktif.

C. Potensi dan Permasalahan

Dalam upaya pencapaian kinerja Kedeputian Bidang PPSDM periode tahun 2020 - 2022, terdapat beberapa potensi yang mendukung kinerja. Potensi yang dapat dioptimalkan sebagai kekuatan Kedeputian Bidang PPSDM adalah:

- a. Lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja kondusif dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan berpengaruh pada hubungan kerja sehingga menyebabkan koordinasi antar lini dapat berjalan dengan baik.
- b. Perencanaan kinerja. Adanya perencanaan kinerja yang disusun bersama lintas Direktorat di lingkungan Kedeputian Bidang PPSDM meningkatkan konsistensi target yang akan dicapai.
- c. Evaluasi internal. Adanya evaluasi internal yang dilakukan secara periodik meningkatkan konsistensi pencapaian target dan antisipasi permasalahan lebih dini.
- d. Penerapan sistem organisasi pembelajaran. Adanya perbaikan yang dilakukan secara terus menerus dikarenakan adanya kreativitas, pengetahuan, dan pemahaman yang baik tentang *stakeholder*.
- e. Keberadaan LKPP yang independen dan tugas fungsi LKPP yang dilandasi Peraturan. Sebagai satu-satunya lembaga yang mempunyai kewenangan, tugas dan fungsi di bidang pengembangan dan pembinaan SDM pengadaan barang/jasa Pemerintah.
- f. Sistem dan budaya kerja yang baik. Didukung oleh sistem dan prosedur yang telah dibangun dan dituangkan dalam SOP di tiap Direktorat disertai dengan konsistensi dalam pelaksanaannya.

Namun dalam periode tersebut juga terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi untuk masing-masing indikator kinerja sasaran strategis. Pertama, untuk indikator Kinerja Sasaran Program 1, Persentase Pemenuhan Kualifikasi Kompetensi SDM capaian hingga tahun 2022 belum mencapai target yang ditetapkan 15%. Berdasarkan analisis dan hasil monitoring dan evaluasi penerapan JF PPBJ, Ketidaktercapaian target pada tahun 2022 disebabkan oleh berbagai faktor, sebagai berikut:

1. Terdapat calon JF PPBJ dari beberapa mekanisme pengangkatan yang statusnya masih menunggu pengangkatan ke dalam JF PPBJ atau tidak jadi diangkat ke dalam JF PPBJ walaupun sudah memenuhi persyaratan untuk diangkat.

2. K/L/Pemda tidak mengoptimalkan pengajuan formasi CPNS JF PPBJ kepada Kementerian PANRB ketika dibuka pengadaan CPNS, guna memenuhi kebutuhan JF PPBJ instansinya. Selain itu, terbatasnya formasi CPNS JF PPBJ yang disetujui Kemen PANRB dari yang diajukan instansi ketika dibuka pengadaan CPNS dan pengadaan CPNS yang tidak selalu dibuka setiap tahun mengakibatkan terbatasnya JF PPBJ yang diangkat melalui mekanisme Pengangkatan Pertama (formasi CPNS JF PPBJ). Formasi CPNS JF PPBJ secara nasional (K/L/Pemda) yaitu 166 formasi pada tahun 2018, 973 formasi pada tahun 2019 dan 1.014 formasi pada tahun 2021. Adapun pada tahun 2020 dan 2022 tidak dibuka pengadaan CPNS.
3. Belum tersosialisasikannya mekanisme dan persyaratan pengangkatan melalui PPPK JF PPBJ di K/L/Pemda. Pada tahun 2021 ketika pertama kali dibuka formasi PPPK JF PPBJ tercatat hanya ada 196 formasi PPPK JF PPBJ di K/L/Pemda.
4. Kurangnya komitmen pimpinan Instansi Pemerintah dalam melakukan pemenuhan kebutuhan JF PPBJ di instansinya.
5. Kurangnya minat PNS untuk beralih menjadi Pengelola PBJ karena adanya anggapan bahwa JF PPBJ merupakan profesi dengan risiko hukum tinggi namun belum diimbangi dengan insentif/*reward* dan perlindungan yang memadai.
6. Terbatasnya kapasitas LKPP (jumlah asesor dan anggaran) dalam memfasilitasi uji kompetensi pengangkatan ke dalam JF PPBJ melalui Perpindahan dari Jabatan Lain.

Kedua, terkait upaya pemenuhan capaian target Persentase UKPBJ yang mencapai maturitas level-3, hingga tahun 2022 terdapat beberapa kendala:

1. Pemenuhan status proaktif per variabel oleh instansi dilakukan secara bertahap. Di mana untuk mencapai tingkat kematangan level 3 (proaktif), instansi melakukan pemenuhan bukti dukung kesembilan variabel berstatus proaktif dalam waktu yang berbeda tidak secara bersamaan.
2. Kapabilitas dan kapasitas personil pengelola kelembagaan di K/L/Pemda belum memadai. Hal ini berakibat pada rendahnya pemahaman terhadap substansi dokumen bukti dukung sehingga diperlukan waktu yang lebih lama untuk dapat menyusun dokumen bukti dukung yang sesuai dan layak untuk diterima.

3. Terjadinya rotasi/pergantian personel pengelola tingkat kematangan UKPBJ instansi yang sudah mendapatkan bimbingan teknis sebelumnya sehingga membutuhkan waktu untuk *knowledge transfer* kepada penggantinya.
4. Belum diterapkannya penghargaan (*reward*) dan belum dirasakannya manfaat nyata untuk memicu pemenuhan kematangan UKPBJ.
5. Kurangnya komitmen pimpinan instansi dalam mendorong peningkatan kapabilitas UKPBJ.

Sedangkan permasalahan secara umum yang menjadi kelemahan Kedeputian Bidang PPSDM adalah:

- a. Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum sesuai kebutuhan ideal. Secara umum jumlah SDM di Kedeputian Bidang PPSDM yang tersebar di kedua Direktorat jumlahnya belum memadai, dan sebagian besar berstatus non ASN yang dikontrak per tahun sebagai Jasa Lainnya dan dapat diperpanjang apabila tersedia anggarannya.
- b. Kapasitas pengetahuan dan keahlian di bidang Kelembagaan dan SDM Pengadaan belum memadai. Terbatasnya jumlah personel ASN berdampak pada terkendalanya rencana pengembangan dan pembinaan kapasitas personel di lingkungan Kedeputian Bidang PPSDM secara berkelanjutan, sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu pengembangan dan pembinaan kompetensi personel yang ada belum didasarkan pada analisis kebutuhan masing-masing direktorat.
- c. Alokasi anggaran yang tidak mencukupi kebutuhan untuk pencapaian target kinerja. Secara umum alokasi anggaran untuk membiayai pencapaian target kinerja Kedeputian Bidang PPSDM belum mencukupi jumlah yang dibutuhkan. Terlebih lagi dengan adanya pandemi Covid-19, Kedeputian Bidang PPSDM mengalami beberapa kali pemotongan/*refocusing* anggaran kegiatan yang tidak diikuti dengan penyesuaian target kinerja.

BAB II

VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS

A. Visi dan Misi

Dalam rangka mendukung pencapaian Visi dan Misi Presiden yang tertuang dalam RPJMN 2020-2024, LKPP mempunyai Visi dan Misi yang tertuang dalam Renstra LKPP Tahun 2020-2024, yakni *“Terwujudnya Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagai Penggerak Utama dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk Mewujudkan Indonesia Maju, Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”*, yang dirumuskan lebih lanjut ke dalam 3 (tiga) Misi, berikut ini:

1. Menerapkan kebijakan pengadaan yang responsif dan mendorong kemandirian bangsa sesuai dengan kemajuan teknologi;
2. Mengembangkan proses bisnis pengadaan berbasis elektronik dan pengelolaan SDM pengadaan yang adaptif; dan
3. Meningkatkan akuntabilitas PBJ.

Peran Kedeputian Bidang PPSDM dalam mencapai Visi dan Misi LKPP ialah melaksanakan perumusan dan pelaksanaan penyusunan strategi dan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah. Melalui strategi dan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah diharapkan pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah akan sesuai dengan prinsip dan tujuan pengadaan yang memberikan dampak terhadap percepatan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah.

B. Tujuan dan Sasaran Strategis

Tujuan merupakan kondisi yang ingin diwujudkan oleh LKPP sampai dengan berakhirnya rencana strategis ini disusun yaitu pada Tahun 2024. Tujuan yang disusun selaras dengan Visi dan Misi yang telah ditetapkan. Perumusan tujuan idealnya dapat menggambarkan hasil serta manfaat yang akan diberikan oleh LKPP bagi *stakeholder*. Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020-2024 yang diatur dalam Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 tentang Rencana

Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tahun 2020-2024 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Tahun 2022 - 2024 menyebutkan terdapat 2 Tujuan LKPP, yaitu:

1. Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi, melalui realisasi belanja pengadaan untuk UMK-K dan PDN.
2. Meningkatnya kualitas tata kelola internal LKPP yang ditunjukkan dengan meningkatnya hasil evaluasi penilaian reformasi birokrasi sebagai cermin dari terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dengan aparatur berintegritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik.

Dalam rangka pencapaian Renstra LKPP Tahun 2020-2024 dan perubahannya, Kedeputan Bidang PPSDM mendukung Tujuan LKPP yang ke-1: **“Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi”** serta Sasaran Strategis LKPP yang ke-2: **“Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan”**, dengan Indikator Kinerja Sasaran Strategis, yakni *“Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan “baik”*”. Perubahan Tujuan dan Sasaran Strategis LKPP dalam Renstra LKPP Tahun 2020-2024 yang didukung oleh Kedeputan Bidang PPSDM dapat dilihat dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Tujuan dan Sasaran Strategis LKPP Tahun 2020-2024 yang didukung oleh Kedeputan Bidang PPSDM

Semula (2020-2022)	Menjadi (2023-2024)
Tujuan: Terwujudnya ekonomi yang produktif, mandiri dan berkeadilan melalui optimalisasi penerapan tata kelola pengadaan	Tujuan: Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi

	Sasaran Strategis: Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan		Sasaran Strategis: Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan
	Indeks Tata Kelola Pengadaan		Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan "baik"

Peningkatan kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ merupakan salah satu bagian dari Sasaran Strategis LKPP yaitu **"Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan"**. Keduanya diukur melalui "Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten" dan "Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level-3". Penjabaran lebih lanjut mengenai Tujuan dan Sasaran Strategis LKPP beserta Indikator Kinerja yang didukung baik secara langsung maupun tidak langsung oleh Kedeputian Bidang PPSDM dapat dilihat dalam Tabel 2.2, Tabel 2.3, dan Tabel 24

Tabel 2.2 Tujuan LKPP yang didukung oleh Kedeputian Bidang PPSDM

Tujuan 1	Indikator Pengungkit	Penanggung Jawab
Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten	Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia
	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3	Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia

Tabel 2.3 Sasaran Strategis LKPP yang Didukung Langsung oleh Kedeputian Bidang PPSDM

Sasaran Strategis (SS)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Indikator Pengungkit	Penanggung jawab
Meningkatnya Kualitas Penerapan Tata Kelola Pengadaan	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan "Baik"	Jumlah K/L/Pemda yang memanfaatkan sistem informasi pengadaan dengan optimal	Deputi Bidang Transformasi Pengadaan Digital
		Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten	Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia
		Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3	Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia
		Persentase efektivitas advokasi dan penyelesaian permasalahan pengadaan	Deputi Bidang Hukum Dan Penyelesaian Sanggah

Tabel 2.4 Sasaran Strategis LKPP yang Didukung Secara Tidak Langsung oleh Kedeputian Bidang PPSDM

	Sasaran Strategis		Indikator Kinerja Sasaran Strategis
1	Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola internal LKPP	1.1	Nilai RB

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

A. Arah Kebijakan dan Strategi

Pengadaan barang/jasa membutuhkan tata kelola yang baik (*good governance*). Dalam pelaksanaannya, setiap Instansi Pemerintah harus memilih barang/jasa yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan kinerja instansinya, sehingga dapat mencegah terjadinya pemborosan dan kebocoran anggaran pengadaan barang/jasa. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menerima pengaduan terkait kasus korupsi, baik pengaduan korupsi dari lini pembangunan infrastruktur hingga pengaduan korupsi lini pelayanan publik di Indonesia. Dari pengaduan tersebut didapat bahwa sebagian besar pengaduan korupsi yang diterima KPK adalah terkait pengadaan barang/jasa. Tercatat per Januari 2022 sebanyak 23%¹ kasus Tindak Pidana Korupsi terkait dengan pengadaan barang/jasa.

Oleh karena itu, pemahaman yang benar mengenai regulasi, kebijakan, mekanisme dan prosedur pengadaan barang/jasa, serta kompetensi dalam mengelola pengadaan barang/jasa sangat dibutuhkan oleh setiap pelaku pengadaan di Instansi Pemerintah. Guna mendukung meningkatnya kualitas belanja pengadaan barang/jasa untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) pengadaan yang profesional, cakap dan berintegritas tinggi serta Kelembagaan Pengadaan yang mapan. Oleh sebab itu, peningkatan kapasitas SDM dan Kelembagaan Pengadaan menjadi sangat penting.

Dalam rangka pencapaian Renstra LKPP Tahun 2020-2024 dan perubahannya, Kedeputan Bidang PPSDM mendukung Tujuan LKPP yang ke-1: **“Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi”** serta Sasaran Strategis LKPP yang ke-2: *“Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan”*, terdapat 2 Indikator Pengungkit yang menjadi tanggung jawab Kedeputan Bidang PPSDM yaitu “Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten” dan “Jumlah K/L/Pemda

¹ Materi Rakornas UKPBJ 10 Mei 2023 “Strategi Nasional Pencegahan Korupsi untuk Pengadaan Barang dan Jasa”

yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level-3”. Untuk mencapai kedua indikator tersebut, penjelasan berikut ini adalah uraian mengenai arah kebijakan dan strategi yang ditempuh oleh Kedeputusan Bidang PPSDM.

I. Meningkatkan Profesionalitas Sumber Daya Manusia Pengadaan

Berdasarkan Pasal 74 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah beserta perubahannya, Sumber Daya Manusia (SDM) Pengadaan Barang/Jasa, terdiri atas:

1. Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa;
2. Sumber Daya Perancang Kebijakan dan Sistem Pengadaan Barang/Jasa; dan
3. Sumber Daya Pendukung Ekosistem Pengadaan Barang/Jasa.

Dalam rangka melakukan pengembangan dan pembinaan SDM Pengadaan Barang/Jasa diperlukan kompetensi yang terstandar. Mengacu pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, LKPP c.q Kedeputusan Bidang PPSDM melalui Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan telah menyusun Kamus Kompetensi Teknis di bidang Pengadaan Barang/Jasa yang diatur dalam Peraturan LKPP Nomor 3 Tahun 2022 tentang Kamus Kompetensi Teknis Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Kamus Kompetensi Teknis Pengadaan Barang/Jasa ini digunakan sebagai landasan dalam penyusunan program pengembangan dan pembinaan SDM Pengadaan Barang/Jasa, antara lain:

1. Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) yang diturunkan ke dalam butir kegiatan JF PPBJ yang diatur dalam Peraturan Menteri PAN-RB tentang Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa.
2. Kurikulum dan Materi Pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusat Pelatihan SDM PBJ LKPP serta penyusunan Materi Uji Kompetensi yang dilaksanakan oleh Direktorat Sertifikasi Profesi LKPP.
3. Standar Kompetensi Pokja Pemilihan dan Pejabat Pengadaan di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Instansi Pemerintah yang tidak dimungkinkan adanya JF PPBJ serta

Standar Kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. SDM PBJ yang termasuk dalam kategori SDM PBJ Non JF PPBJ ini wajib memiliki kompetensi di bidang pengadaan barang/jasa yang dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikat Kompetensi Okupasi PPK/Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan paling lambat 31 Desember 2023.

4. Standar Kompetensi Kepala Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) dan Pengelola Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE). Adapun dari standar kompetensi ini akan menjadi dasar dalam pelaksanaan pemetaan kompetensi/profiling kompetensi terhadap Kepala UKPBJ dan Pengelola LPSE. Hasil pemetaan kompetensi/profiling kompetensi tersebut dapat menjadi bagian dari perencanaan pengembangan kompetensi Kepala UKPBJ dan Pengelola LPSE.

Sampai dengan Agustus 2023, telah terdapat 333 orang yang memiliki Sertifikat Kompetensi Okupasi yang terdiri atas, 122 orang bersertifikat Kompetensi Okupasi PPK, 175 orang bersertifikat Kompetensi Okupasi Pokja Pemilihan, dan 36 orang bersertifikat Kompetensi Okupasi Pejabat Pengadaan. Capaian dalam meningkatnya profesionalisme SDM PBJ ini berkontribusi dalam pencapaian indikator Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan di Kedeputian Bidang PPSDM. Hingga Tahun 2024, LKPP c.q Kedeputian Bidang PPSDM mengemban tugas merumuskan strategi dan kebijakan peningkatan kompetensi SDM Pengadaan melalui penyusunan kerangka/standar kompetensi yang mengakomodir kompetensi SDM JF PPBJ dan SDM PBJ Non JF PPBJ, serta pembangunan sistem pengembangan dan pembinaan SDM PBJ.

II. Mengembangkan Karier Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa

Dalam rangka pelaksanaan pengadaan barang/jasa Pemerintah yang memenuhi prinsip pengadaan, LKPP menginisiasi pembentukan Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) sejak tahun 2012 yang diatur dalam Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 77 Tahun 2012 tentang Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa. Dengan terbitnya peraturan ini, LKPP sebagai Instansi Pembina memiliki tugas untuk menyusun Peraturan LKPP sebagai petunjuk pelaksanaan JF PPBJ, dalam hal penghitungan

kebutuhan JF PPBJ, penyusunan dan penilaian angka kredit, serta mekanisme pengangkatan ke dalam JF PPBJ.

Menindaklanjuti terbitnya Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 52 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa serta adanya perkembangan regulasi terkait jabatan fungsional yang diinisiasi oleh Kementerian PAN-RB dan Badan Kepegawaian Negara (BKN), dengan terbitnya Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, LKPP perlu memperbaharui peraturan terkait JF PPBJ. Oleh karena itu, pada Tahun 2022 telah terbit Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 29 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa sebagai pengganti Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 77 Tahun 2012. Salah satu pengaturan yang diubah dalam peraturan ini adalah penyesuaian terhadap butir-butir kegiatan JF PPBJ yang merujuk pada Standar Kompetensi JF PPBJ. Selain itu, dengan terbitnya peraturan revisi ini, LKPP sebagai Instansi Pembina perlu menyesuaikan peraturan-peraturan yang telah disusun sebelumnya namun masih mengacu pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 77 Tahun 2012, antara lain dalam hal hal penghitungan kebutuhan JF PPBJ, penyusunan dan penilaian angka kredit, serta mekanisme pengangkatan ke dalam JF PPBJ.

Pengaturan lain yang juga mengatur terkait JF PPBJ diatur dalam Pasal 74A Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 yang mengamanatkan bahwa Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan wajib dijabat oleh Pengelola Pengadaan Barang/Jasa atau JF PPBJ.

Sampai dengan Agustus 2023, telah terdapat 7.232 PNS yang diangkat dalam JF PPBJ. Ke-7.232 JF PPBJ tersebut tersebar di 61 Kementerian/Lembaga, 33 Pemerintah Provinsi, dan 380 Pemerintah Kabupaten/Kota. Angka ini masih sangat jauh jika dibandingkan dengan jumlah kebutuhan JF PPBJ secara nasional. Berdasarkan data yang dimiliki, LKPP telah melakukan perhitungan kebutuhan JF PPBJ secara nasional, yakni 12.500 orang. Untuk mengejar ketercapaian kebutuhan JF PPBJ secara nasional, LKPP saat ini mengoptimalkan pengangkatan melalui mekanisme Perpindahan dari Jabatan Lain ke dalam JF PPBJ. Sampai dengan bulan Agustus 2023, telah terdapat 1.229 PNS yang mendaftar Perpindahan dari

Jabatan Lain dan lulus pada tahap Uji Kompetensi. Angka ini akan menambah jumlah JF PPBJ secara keseluruhan jika yang bersangkutan sudah diangkat dan dilantik serta menyampaikan salinan Surat Keterangan Pengangkatan dalam JF PPBJ ke LKPP.

Selain itu dalam rangka pengembangan karier JF PPBJ, LKPP sebagai Instansi Pembina juga telah menyusun kebijakan terkait kesejahteraan JF PPBJ melalui pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa dan Tambahan Penghasilan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sampai dengan Tahun 2024, LKPP c.q Kedeputusan Bidang PPSDM mengemban tugas merumuskan strategi dan kebijakan percepatan pembentukan JF PPBJ di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah sesuai dengan kebutuhan/formasi JF PPBJ. Strategi dan kebijakan ini juga difokuskan pada pengembangan karier dan kesejahteraan JF PPBJ untuk mencapai profesionalisme JF PPBJ dalam bekerja di bidang pengadaan barang/jasa.

III. Meningkatkan Kapabilitas dan Efektivitas Kelembagaan Pengadaan

Kapabilitas Kelembagaan Pengadaan ditingkatkan dengan meningkatkan independensi Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) yang struktural dan mandiri. Mengacu Pasal 75 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Menteri/Kepala Lembaga/Kepala Daerah membentuk Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) yang memiliki tugas menyelenggarakan dukungan pengadaan barang/jasa pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. UKPBJ berbentuk struktural dan ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sampai dengan Agustus 2023, telah terbentuk 575 UKPBJ struktural² dari total 628 UKPBJ di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Pembentukan UKPBJ di Kementerian/Lembaga telah didukung dengan adanya dasar hukum berupa Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 31 Tahun 2021 tentang Organisasi Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Kementerian/Lembaga. Selain itu, di lingkup Pemerintah Daerah pembentukan UKPBJ telah diatur dalam Peraturan

² <https://siukpbi.lkpp.go.id/peta-persebaran> per 24 Agustus 2024

Menteri Dalam Negeri Nomor 112 Tahun 2018 tentang Pembentukan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa.

Kelembagaan pengadaan (UKPBJ) yang efektif adalah UKPBJ yang mempunyai kapasitas dan kemampuan dalam mengelola proses pengadaan barang/jasa. Kapasitas dan kemampuan mengelola pengadaan barang/jasa ini dicerminkan dari tingkat kematangan UKPBJ berdasarkan Model Kematangan UKPBJ yang diatur dalam Peraturan LKPP Nomor 10 Tahun 2021 tentang Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa. Model Pengukuran Tingkat Kematangan UKPBJ adalah instrumen pengukuran dalam melaksanakan pengelolaan kelembagaan UKPBJ yang menggambarkan kapabilitas UKPBJ dan menjadi acuan bagi UKPBJ dalam upaya pengembangan/penguatan kelembagaan UKPBJ menuju Pusat Keunggulan Pengadaan Barang/Jasa. Kapabilitas UKPBJ digambarkan melalui 5 (lima) tingkat kematangan, yakni Inisiasi (Level 1), Esensi (Level 2), Proaktif (Level 3), Strategis (Level 4), dan Unggul (Level 5) yang terdiri atas 4 domain, yaitu Proses, Kelembagaan, SDM dan Sistem Informasi dan dijabarkan lebih lanjut ke dalam 9 variabel (Pengorganisasian, Tugas dan Fungsi, Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Manajemen Pengadaan, Manajemen Penyedia, Manajemen Kinerja, Manajemen Risiko, dan Sistem Informasi).

Indikator utama menyebutkan jumlah tingkat kematangan UKPBJ minimal Proaktif (Level 3) dikarenakan pada level tersebut sebuah UKPBJ sudah memiliki hal-hal sebagai berikut; 1) kelembagaan yang sesuai dengan amanat regulasi, 2) SDM yang kompeten dan profesional, yaitu JF PPBJ, dan 3) instrumen-instrumen pendukung seperti SOP, analisa pemangku kepentingan yang dilengkapi dengan rencana keterlibatannya, manajemen penyedia, kode etik, rencana penerapan kinerja, dokumen mitigasi risiko, dokumen perencanaan pengembangan kompetensi SDM serta seluruh standarisasi LPSE. Pada level ini, UKPBJ telah memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan (*stakeholders*) melalui kolaborasi penguatan fungsi perencanaan bersama pemangku kepentingan internal maupun eksternal.

UKPBJ dengan tingkat kematangan Proaktif (Level 3) diharapkan akan memiliki karakter strategis, kolaboratif, berorientasi pada kinerja, proaktif, dan mampu melakukan perbaikan berkelanjutan sehingga akan tercipta perubahan paradigma, perubahan pola pikir, dan perubahan perilaku UKPBJ. Dampak terjadinya perubahan tersebut diharapkan UKPBJ dapat melaksanakan proses pengadaan barang/jasa secara independen, transparan dan akuntabel sesuai

dengan tujuan, kebijakan, prinsip, dan etika pengadaan barang/jasa sebagaimana amanat Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021. Perubahan paradigma ini menjadikan UKPBJ tidak hanya menjalankan kegiatan operasional pemilihan dalam pengadaan barang/jasa tetapi memiliki peran untuk berkontribusi pada pencapaian target program organisasi dengan secara proaktif terlibat dalam perencanaan strategis organisasi.

Hingga tahun 2024, LKPP c.q. Kedeputian Bidang PPSDM mengemban tugas untuk merumuskan strategi dan kebijakan percepatan peningkatan kapabilitas UKPBJ dalam mencapai Tingkat Kematangan Proaktif (Level 3).

B. Kerangka Regulasi

Untuk mendukung terwujudnya SDM Pengadaan yang Profesional dan Kelembagaan Pengadaan yang Optimal dibutuhkan dukungan kerangka regulasi dalam lima tahun ke depan. Kerangka regulasi tersebut dicapai melalui penyusunan peraturan baru dan/atau penyempurnaan terhadap beberapa peraturan yang telah berlaku.

Rincian kerangka regulasi yang diperlukan Kedeputian Bidang PPSDM selama Tahun 2023-2024 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.1 Rincian kerangka regulasi Kedeputian Bidang PPSDM tahun 2023-2024

Arah Kerangka Regulasi dan/atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi pembentukan Berdasarkan Evaluasi Regulasi Eksisting, Kajian, dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Target
---	--	--------------------------------------	---------------

Rancangan Keputusan Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan SDM LKPP tentang <i>Pedoman Penilaian dan Penetapan sebagai Pusat Keunggulan Pengadaan Barang/ Jasa (PKP-BJ)</i>	Pedoman dalam melaksanakan penilaian lapangan dan penetapan status PKP-BJ untuk UKPBJ yang telah berstatus Level 3-Proaktif.	Direktorat Pengembangan Profesi dan kelembagaan	2024
Revisi Peraturan LKPP tentang Kamus Kompetensi di Bidang PBJP	Berdasarkan hasil kajian kompetensi teknis dan rekomendasi tindak lanjut hasil pemantauan dan evaluasi akan disusun revisi peraturan terkait Kamus Kompetensi Teknis di bidang PBJP	Direktorat Pengembangan Profesi dan kelembagaan	2024

<p>Rancangan Keputusan Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan SDM LKPP tentang Pedoman Penilaian Kinerja JF PPBJ</p>	<p>Menindaklanjuti revisi Permen PAN-RB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan Kementerian PAN-RB di tahun 2022, diperkirakan terdapat perubahan signifikan mengenai penilaian kinerja Jabatan Fungsional, termasuk Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ). Oleh karena itu, LKPP sebagai Instansi Pembina JF PPBJ perlu menyusun peraturan mengenai Pedoman Penilaian Kinerja JF PPBJ berdasarkan revisi tersebut.</p>	<p>Direktorat Pengembangan Profesi dan kelembagaan</p>	<p>2023</p>
<p>Rancangan Keputusan Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan SDM LKPP tentang Pedoman</p>	<p>Menindaklanjuti revisi Permen PAN-RB Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan</p>	<p>Direktorat Pengembangan Profesi dan kelembagaan</p>	<p>2023</p>

Penghitungan Kebutuhan JF PPBJ	Fungsional Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan Kementerian PAN-RB di tahun 2022, diperkirakan terdapat perubahan mengenai tata cara penghitungan kebutuhan Jabatan Fungsional. Oleh karena itu, LKPP sebagai Instansi Pembina JF PPBJ perlu menyusun peraturan mengenai Pedoman Penghitungan Kebutuhan JF PPBJ berdasarkan revisi tersebut.		
-----------------------------------	---	--	--

C. Kerangka Kelembagaan

Dalam rangka mencapai Visi, Misi, Tujuan, Sasaran LKPP dan Kedeputian Bidang PPSDM serta menindaklanjuti terbitnya Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, LKPP c.q Kedeputian Bidang PPSDM harus didukung oleh perangkat organisasi, proses bisnis/tata laksana dan sumber daya aparatur yang mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Saat ini apabila mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Deputi Bidang PPSDM mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan

penyusunan strategi dan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya, Deputi Bidang PPSDM menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan rumusan strategi dan kebijakan pembinaan sumber daya manusia di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah;
2. penyusunan rencana dan program serta penyelenggaraannya pembinaan nasional di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah; dan
3. penyusunan sistem dan penyelenggaraan pengujian kompetensi profesi di bidang pengadaan barang/jasa Pemerintah.

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran program dan kegiatan di Tahun 2020-2024, Kedeputian Bidang PPSDM dipimpin oleh 1 orang Deputi yang membawahi 2 orang Direktur, yakni Direktur Pengembangan Profesi dan Kelembagaan dan Direktur Sertifikasi Profesi. Adapun Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan terdiri atas 39 orang dan Direktorat Sertifikasi Profesi terdiri atas 46 orang. Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Nomor 221 Tahun 2023 tentang Penetapan Formasi dan Peta Jabatan Pegawai Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, nama jabatan dan jumlah kebutuhan setiap jabatan di lingkungan Kedeputian Bidang PPSDM dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Formasi SDM di Kedeputian Bidang PPSDM

Nama Satuan Organisasi/Jabatan	Formasi	
	Tahun 2023	Tahun 2024
Deputi Bidang Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	1
Direktur Pengembangan Profesi dan Kelembagaan	1	1
Analisis Data Ilmiah Muda	1	1
Analisis Data Ilmiah Pertama	1	1
Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Muda	1	1

Analisis Pengembangan Kompetensi ASN Pertama	2	2
Analisis Kebijakan Utama	1	1
Analisis Kebijakan Madya	4	4
Analisis Kebijakan Muda	5	5
Analisis Kebijakan Pertama	6	6
Analisis SDM Aparatur Utama	1	1
Analisis Kepegawaian/Analisis SDM Aparatur Madya	2	2
Analisis Kepegawaian/Analisis SDM Aparatur Muda	3	3
Analisis Kepegawaian/Analisis SDM Aparatur Pertama	3	3
Arsiparis Terampil/Pelaksana	1	1
Perencana Madya	1	1
Perencana Muda	2	2
Perencana Pertama	2	2
Penelaah Teknis Kebijakan	1	1
Pengadministrasi Perkantoran	2	2
Direktur Sertifikasi Profesi	1	1
Analisis Kebijakan Muda	2	2
Analisis Kebijakan Pertama	1	1
Arsiparis Terampil/Pelaksana	1	1
Assessor SDM Aparatur Utama	2	2
Assessor SDM Aparatur Madya	6	6

Assessor SDM Aparatur Muda	10	10
Assessor SDM Aparatur Pertama	14	14
Perencana Pertama	1	1
Penata Laksana Barang Terampil	2	2
Penelaah Teknis Kebijakan	3	3
Pengadministrasi Perkantoran	2	2
Penata Layanan Operasional	2	2

Sumber: Keputusan Kepala LKPP Nomor 221 Tahun 2023

Namun demikian, kondisi organisasi dan SDM di lingkungan Kedepatian Bidang PPSDM saat ini dirasa belum sesuai untuk mengemban mandat dan tanggung jawab yang memiliki cakupan luas sesuai amanat dalam Visi dan Misi LKPP serta Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa, karena keterisian personil di lingkungan Kedepatian Bidang PPSDM masih belum optimal yakni 70,11%. Oleh karena itu, masih diperlukan penghitungan kembali terhadap kebutuhan SDM yang ada di Kedepatian Bidang PPSDM berdasarkan analisa beban kerja.

BAB IV
TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

A. Target Kinerja

Untuk mencapai Visi dan Misi serta Tujuan dan Sasaran Strategis LKPP sebagaimana diuraikan pada BAB sebelumnya, Kedeputan Bidang PPSDM menyusun Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan yang tertuang dalam Rencana Strategis Kedeputan Bidang PPSDM Tahun 2023-2024, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Indikator Kinerja Sasaran Strategis Tahun 2023-2024

Tujuan	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	
			2023	2024
Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi	<i>Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan</i>	<i>Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan "Baik"</i>	<i>100 K/L/Pemda</i>	<i>155 K/L/Pemda</i>

Tabel 4.2 Sasaran Strategis-Sasaran Kegiatan Kedeputan Bidang PPSDM Tahun 2023-2024

Sasaran Strategis (SS 2)	Indikator Kinerja sasaran Strategis	Sasaran Program (SP 6)	Indikator Kinerja Sasaran Program	Sasaran Kegiatan
<i>Meningkatnya kualitas</i>	<i>Jumlah K/L/Pemda</i>	<i>Meningkatnya Kualitas SDM</i>	<i>Jumlah K/L/Pemda</i>	<i>Terwujudnya SDM PBJ</i>

<i>penerapan tata kelola pengadaan</i>	<i>yang memiliki tata kelola pengadaan "Baik"</i>	<i>dan Kelembagaan PBJ</i>	<i>yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten</i>	<i>yang Kompeten</i>
			<i>Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal Level 3</i>	<i>Meningkatnya kapabilitas UKPBJ</i>

Berdasarkan Tabel di atas, salah satu Tujuan LKPP yaitu “**Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi**”, ditandai dengan capaian Sasaran Strategis “*Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan*”, dengan indikator “*Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan "Baik"*”. Capaian Tujuan dan Sasaran Strategis ini dapat tercapai dengan terpenuhinya 2 indikator kinerja Sasaran Program yang diampu oleh Kedeputusan Bidang PPSDM. Berikut ini adalah penjelasan dari dua indikator yang diampu oleh Kedeputusan Bidang PPSDM.

Indikator 1:

Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam rangka pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi serta sejalan dengan tata Kelola pemerintahan yang baik, maka diperlukan calon yang akan mengisi jabatan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi. Lebih lanjut, dalam Pasal 3 UU ASN diamanatkan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

- a) nilai dasar;
- b) kode etik dan kode perilaku;
- c) komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;

- d) kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e) kualifikasi akademik;
- f) jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
- g) profesionalisme jabatan.

Mengacu pada Pasal 1 angka 18 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, dinyatakan bahwa Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (SDM PBJ) adalah ASN dan Non ASN yang bekerja di bidang PBJ. Lebih lanjut dalam Pasal 74 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa, terdiri atas:

1. Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa;
2. Sumber Daya Perancang Kebijakan dan Sistem Pengadaan Barang/Jasa;
3. Sumber Daya Pendukung Ekosistem Pengadaan Barang/Jasa;

Dalam Pasal 74A ayat (2) disebutkan bahwa Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/Pemda) wajib memiliki JF PPBJ sebagai Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan, dikecualikan untuk Kementerian/Lembaga dengan kriteria:

1. nilai atau jumlah paket pengadaan di K/L tidak mencukupi untuk memenuhi pencapaian batas angka kredit minimum per tahun bagi JF PPBJ; atau
2. Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa dilakukan oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam rangka mencapai Sasaran Program Kedeputan Bidang PPSDM, diperlukan indikator kinerja “Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten”. Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten mengukur jumlah K/L/Pemda yang telah melakukan pemenuhan JF PPBJ dan PPK yang Kompeten minimal 50%. Pengukuran ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pemenuhan kompetensi SDM PBJ di K/L/Pemda yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme SDM PBJ dalam menghasilkan barang/jasa yang sesuai dengan prinsip PBJ.

Pemenuhan JF PPBJ diperoleh dari jumlah keterisian terhadap jumlah kebutuhan JF PPBJ di K/L/Pemda. Jumlah keterisian JF PPBJ di K/L/Pemda diperoleh dari jumlah ASN yang diangkat ke dalam JF PPBJ baik yang berstatus Aktif maupun Pembebasan Sementara/Pemberhentian (tidak termasuk Pemberhentian dengan alasan mengundurkan diri dari Jabatan dan/atau tidak memenuhi persyaratan jabatan). Untuk dapat diangkat sebagai JF PPBJ, seorang ASN harus memenuhi kompetensi Jabatan yang mengacu pada Standar Kompetensi JF PPBJ yang diperoleh melalui pelatihan kompetensi JF PPBJ dan/atau uji kompetensi JF PPBJ, selain pemenuhan terhadap persyaratan dan kualifikasi lainnya, seperti kepemilikan sertifikat dasar/level-1 dan/atau pengalaman PBJ minimal 2 tahun. Adapun mekanisme pengangkatan ke dalam JF PPBJ yaitu Pengangkatan Pertama untuk mengisi formasi CPNS JF PPBJ, Penyesuaian, Perpindahan, Promosi, dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Data jumlah keterisian JF PPBJ di K/L/Pemda dihitung dari jumlah Salinan Surat Keputusan Pengangkatan ke dalam JF PPBJ yang disampaikan kepada LKPP, sementara jumlah kebutuhan JF PPBJ diperoleh dari total Rekomendasi Kebutuhan JF PPBJ yang diterbitkan LKPP. Sampai dengan bulan Agustus 2023, telah terdapat 7.232 PNS yang diangkat dalam JF PPBJ. JF PPBJ Ke-7.232 JF PPBJ tersebut tersebar di 61 Kementerian/Lembaga, 33 Pemerintah Provinsi, dan 380 Pemerintah Kabupaten/Kota. Angka ini masih sangat jauh jika dibandingkan dengan jumlah kebutuhan JF PPBJ secara nasional. Berdasarkan data yang dimiliki, LKPP telah melakukan perhitungan kebutuhan JF PPBJ secara nasional, yakni 12.500 orang.

Pemenuhan PPK yang Kompeten diperoleh dari jumlah PPK yang Kompeten terhadap jumlah kebutuhan PPK di K/L/Pemda. Jumlah PPK yang Kompeten di K/L/Pemda diperoleh dari jumlah ASN yang telah diangkat ke dalam JF PPBJ dan jumlah PPK yang bersertifikat Kompetensi Okupasi PPK yang dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikat Pelatihan MOOC untuk PPK Tipe C dan Sertifikat Kompetensi Okupasi PPK untuk PPK Tipe B. Untuk dapat diangkat sebagai JFPPBJ, seorang ASN harus memenuhi kompetensi Jabatan yang mengacu pada Standar Kompetensi JF PPBJ yang diperoleh melalui pelatihan kompetensi JF PPBJ dan/atau uji kompetensi JF PPBJ selain pemenuhan terhadap persyaratan dan kualifikasi lainnya, seperti kepemilikan sertifikat dasar/level-1 dan/atau pengalaman PBJ minimal 2 tahun. Adapun Standar Kompetensi JF

PPBJ meliputi jenis kompetensi Perencanaan, Pemilihan Penyedia, Pengelolaan Kontrak, dan Pengelolaan PBJ secara Swakelola.

Sementara, bagi ASN/anggota TNI/Polri yang termasuk dalam kategori Personel Lainnya untuk dapat ditugaskan sebagai PPK, wajib memiliki Sertifikat Kompetensi di bidang PBJ atau Sertifikat PBJ Dasar/Level-1 sampai dengan 31 Desember 2023. Sementara, jumlah kebutuhan PPK diperoleh dari perhitungan kebutuhan PPK yang dihitung LKPP, yaitu 24.000. Angka ini diperoleh dari rata-rata jumlah PPK yang dibutuhkan di setiap K/L/Pemda sebanyak 40 orang dikali jumlah K/L/Pemda (624 Instansi) sama dengan 24.960 orang. Pemenuhan JF PPBJ memiliki bobot 90%, sementara pemenuhan PPK yang Kompeten memiliki bobot 10%. Lebih lanjut, jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten ialah jumlah K/L/Pemda yang telah melakukan pemenuhan JF PPBJ dan PPK yang Kompeten minimal 50%.

Dalam rangka keseragaman, jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten disamakan dengan jumlah K/L/Pemda yang terdaftar di SiRUP (data ditarik bulan September 2022 berjumlah 624 K/L/Pemda). Untuk Instansi yang tidak wajib memiliki JF PPBJ, maka perhitungan kebutuhan JF PPBJ didasarkan pada perhitungan kebutuhan SDM untuk melakukan Pemilihan Penyedia, baik sebagai Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan. Data untuk penghitungan variabel ini diperoleh dari data JF PPBJ yang dikelola oleh Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan, data Rekomendasi Kebutuhan JF PPBJ di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang dikelola Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan, data PPK yang Kompeten melalui Pelatihan PPK tipe C yang dikelola Pusdiklat PBJ, Data PPK yang Kompeten melalui Sertifikasi Kompetensi Okupasi PPK yang dikelola Direktorat Sertifikat Profesi, dan Data Kebutuhan PPK diperoleh dari rata-rata jumlah PPK yang dibutuhkan K/L/Pemda (Data SiRUP diolah).

Sampai dengan Agustus 2023, telah terdapat 110 Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang mencapai keterisian formasi (kebutuhan) JF PPBJ minimal 50%, yang terdiri atas 27 Kementerian/Lembaga dan 83 Pemerintah Daerah, serta jumlah PPK yang bersertifikat Kompetensi Okupasi PPK sebanyak 122, sedangkan Jumlah Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi SDM Pengadaan Barang/Jasa masih harus dicapai sampai dengan angka 155 di akhir Tahun 2024.

Indikator 2:

Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3

Bersamaan dengan pengembangan SDM Pengadaan, Kedeputan Bidang PPSDM juga mengoptimalkan peran Kelembagaan Pengadaan dengan meningkatkan independensi Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) yang struktural dan mandiri. Mengacu Pasal 75 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Menteri/Kepala Lembaga/Kepala Daerah membentuk Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) yang memiliki tugas menyelenggarakan dukungan pengadaan barang/jasa pada Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. UKPBJ berbentuk struktural dan ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka pelaksanaan tugas UKPBJ, UKPBJ memiliki fungsi:

1. pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa;
2. pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik;
3. pembinaan Sumber Daya Manusia dan Kelembagaan Pengadaan Barang/Jasa;
4. pelaksanaan pendampingan, konsultasi, dan/atau bimbingan teknis; dan
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh menteri/ kepala lembaga/ kepala daerah.

Pembentukan UKPBJ di Kementerian/Lembaga telah didukung dengan adanya PermenPAN-RB Nomor 31 Tahun 2021 tentang Struktur Organisasi Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Kementerian/Lembaga. Sementara itu, di tataran Pemerintah Daerah lebih dahulu memiliki dasar hukum Pembentukan UKPBJ di Pemerintah Daerah dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 112 Tahun 2018 tentang Pembentukan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa.

Selain pembentukan UKPBJ, LKPP juga berfokus pada pengembangan UKPBJ yang mencapai Tingkat Kematangan Proaktif (Level 3) berdasarkan Model Kematangan UKPBJ dalam Peraturan LKPP Nomor 10 Tahun 2021 tentang Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa. Model Pengukuran Tingkat Kematangan UKPBJ adalah instrumen pengukuran dalam melaksanakan pengelolaan kelembagaan UKPBJ yang menggambarkan kapabilitas UKPBJ dan menjadi acuan bagi UKPBJ dalam upaya pengembangan/penguatan kelembagaan UKPBJ menuju Pusat Keunggulan Pengadaan Barang/Jasa.

Kapabilitas UKPBJ digambarkan melalui 5 (lima) tingkatan kematangan, sebagai berikut:

1. Inisiasi (Level 1)

UKPBJ yang pasif dalam merespon setiap permintaan dengan bentuk yang masih *ad-hoc* dan belum merefleksikan keutuhan perluasan fungsi dalam organisasi pengadaan barang/jasa (UKPBJ).

2. Esensi (Level 2)

UKPBJ yang memfokuskan pada fungsi dasar UKPBJ dalam proses pemilihan, memiliki pola kerja tersegmentasi dan belum terbentuk kolaborasi antar pelaku proses PBJ yang efektif.

3. Proaktif (Level 3)

UKPBJ yang menjalankan fungsi PBJ dengan berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan melalui kolaborasi, penguatan fungsi perencanaan bersama pemangku kepentingan internal maupun eksternal.

4. Strategis (Level 4)

UKPBJ yang melakukan pengelolaan pengadaan inovatif, terintegrasi dan strategis untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi.

5. Unggul (Level 5)

UKPBJ yang senantiasa melakukan penciptaan nilai tambah dan penerapan praktik terbaik PBJ yang berkelanjutan sehingga menjadi panutan dan mentor untuk UKPBJ lainnya.

Adapun domain/fokus area yang dibangun dan dikembangkan pada Model Pengukuran Tingkat Kematangan UKPBJ, terdiri atas 4 domain dengan total 9 variabel, yakni:

1. Domain Kelembagaan

- a. Variabel Pengorganisasian
- b. Variabel Tugas/Fungsi

2. Domain Sumber Daya Manusia

- a. Variabel Perencanaan SDM
- b. Variabel Pengembangan SDM

3. Domain Proses

- a. Variabel Manajemen Pengadaan
- b. Variabel Manajemen Penyedia
- c. Variabel Manajemen Kinerja
- d. Variabel Manajemen Risiko

4. Domain Sistem Informasi
 - a. Variabel Sistem Informasi

UKPBJ yang sudah mencapai kematangan Proaktif (Level 3) dianggap sudah mencapai kondisi ideal sesuai dengan ketentuan minimum atau sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 dan aturan turunannya. Adapun kondisi ideal yang dimaksud ialah apabila seluruh atau 9 variabel dalam Model Kematangan UKPBJ telah mencapai minimal Level 3. Untuk lebih sederhana, dapat digambarkan dengan 9 dari 9 atau 9/9 mencapai Level 3 (Proaktif).

Jumlah UKPBJ yang mencapai Tingkat Kematangan Proaktif (Level 3) berkontribusi sebagai indikator dalam rangka mencapai Tujuan dan Sasaran Strategis LKPP, yakni "*Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan "BAIK"*". Sampai dengan Agustus 2023, berdasarkan data yang tercatat di aplikasi SIMKU telah terbentuk 575 UKPBJ struktural dari total 628 UKPBJ di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah, dengan uraian lebih lanjut sebanyak 83 UKPBJ yang mencapai Tingkat Kematangan Proaktif (Level 3) dan 135 UKPBJ yang terverifikasi Proaktif (Level 3) pada 8 dari 9 variabel. Angka ini masih harus dicapai sampai dengan angka 290 di akhir Tahun 2023 dan 382 di akhir Tahun 2024.

Untuk mendukung capaian Sasaran Program Kedeputian Bidang PPSDM sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan dukungan Sasaran Kegiatan yang diemban oleh masing-masing Direktorat di lingkungan Kedeputian Bidang PPSDM Tahun 2023-2024. Berikut ini adalah penjelasan untuk masing-masing Sasaran Kegiatan yang ada di Direktorat di lingkungan Kedeputian Bidang PPSDM:

Indikator Sasaran Kegiatan 1:

Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi terlaksananya PBJ sesuai prinsip ialah Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (SDM PBJ) yang kompeten dan profesional. Lebih lanjut didefinisikan dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021, SDM PBJ adalah ASN dan Non ASN yang bekerja di bidang PBJ. Oleh karena itu, dalam rangka memenuhi kebutuhan

SDM PBJ yang kompeten dan profesional pada Instansi Pemerintah, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) membentuk Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 29 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa. Hal ini sesuai dengan pengaturan dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 yang mengatur bahwa JF PPBJ merupakan bagian dari Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa bersama Personel Lainnya.

Dalam melakukan pembentukan JF PPBJ, LKPP berpedoman terutama pada PermenPAN-RB Nomor 29 Tahun 2020, Peraturan BKN Nomor 21 Tahun 2020, dan peraturan terkait lainnya. Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan melakukan penyelarasan kinerja secara vertikal dari Kedeputian PPSDM dimana salah satu Indikator Kinerjanya adalah Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten yang capaiannya diperoleh dari Jumlah K/L/Pemda yang memiliki JF PPBJ dan PPK yang Kompeten minimal 50 persen. Untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Kedeputian PPSDM terkait jumlah JF PPBJ, Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan memiliki Indikator Kinerja Kegiatan yaitu Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda. Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda menggambarkan sebaran SDM PBJ yang Kompeten untuk melaksanakan PBJ di K/L/Pemda. Pengukuran ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pemenuhan JF PPBJ di K/L/Pemda yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas perolehan barang/jasa sesuai dengan prinsip PBJ.

Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda diperoleh dari jumlah ASN yang diangkat ke dalam JF PPBJ baik yang berstatus Aktif maupun Pembebasan Sementara/Pemberhentian (tidak termasuk Pemberhentian dengan alasan mengundurkan diri dari Jabatan dan/atau tidak memenuhi persyaratan jabatan). Untuk dapat diangkat sebagai JF PPBJ, seorang ASN harus memenuhi kompetensi Jabatan yang mengacu pada Standar Kompetensi JF PPBJ yang diperoleh melalui pelatihan kompetensi JF PPBJ dan/atau uji kompetensi JF PPBJ, selain pemenuhan terhadap persyaratan dan kualifikasi lainnya, seperti kepemilikan sertifikat dasar/level-1 dan/atau pengalaman PBJ minimal 2 tahun. Adapun mekanisme pengangkatan ke dalam JF PPBJ yaitu Pengangkatan Pertama untuk mengisi formasi CPNS JF PPBJ, Penyesuaian,

Perpindahan, Promosi, dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Data jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda dihitung dari jumlah Salinan Surat Keputusan Pengangkatan ke dalam JF PPBJ yang disampaikan kepada LKPP.

Pada Tahun 2023, Jumlah SDM JF PPBJ ditargetkan sebanyak 7.050 orang. Target ini akan meningkat secara kumulatif setiap tahun, hingga mencapai target di Tahun 2024 sebanyak 7 600 orang.

Indikator Sasaran Kegiatan 2:

Jumlah SDM PBJ yang Memiliki Kompetensi PPK

Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi terlaksananya PBJ sesuai prinsip ialah Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (SDM PBJ) yang kompeten dan profesional. Mengacu pada Pasal 1 angka 18 dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021, SDM PBJ adalah ASN dan Non ASN yang bekerja di bidang PBJ. Lebih lanjut dalam Pasal 74A Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa (SDM PBJ), terdiri atas: a) Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang meliputi Jabatan. Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) dan Personel Lainnya; b) Sumber Daya Perancang Kebijakan dan Sistem Pengadaan Barang/Jasa; dan c) Sumber Daya Pendukung Ekosistem Pengadaan Barang/Jasa.

Dalam rangka mencapai Sasaran Kegiatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kelembagaan Pengadaan Barang/Jasa, diperlukan indikator kinerja Jumlah SDM PBJ yang memiliki Kompetensi PPK. Jumlah SDM PBJ yang memiliki Kompetensi PPK digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai pemenuhan kompetensi SDM PBJ di K/L/Pemda untuk menjadi dan ditugaskan sebagai PPK yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme SDM PBJ dalam melaksanakan kontrak barang/jasa yang sesuai dengan prinsip PBJ.

Jumlah SDM PBJ yang memiliki Kompetensi PPK diperoleh dari jumlah ASN yang telah diangkat ke dalam JF PPBJ ditambah jumlah PPK yang bersertifikat Kompetensi Okupasi PPK. Kompetensi ini dibuktikan dengan

kepemilikan Sertifikat Pelatihan MOOC untuk PPK Tipe C dan Sertifikat Kompetensi Okupasi PPK untuk PPK Tipe B. Untuk dapat diangkat sebagai JF PPBJ, seorang ASN harus memenuhi kompetensi Jabatan yang mengacu pada Standar Kompetensi JF PPBJ yang diperoleh melalui pelatihan kompetensi JF PPBJ dan/atau uji kompetensi JF PPBJ selain pemenuhan terhadap persyaratan dan kualifikasi lainnya, seperti kepemilikan sertifikat dasar/level-1 dan/atau pengalaman PBJ minimal 2 tahun. Adapun Standar Kompetensi JF PPBJ meliputi jenis kompetensi Perencanaan, Pemilihan Penyedia, Pengelolaan Kontrak, dan Pengelolaan PBJ secara Swakelola. Dengan demikian, seorang JF PPBJ selain ditugaskan sebagai Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan, juga dapat ditugaskan sebagai PPK.

Hal ini juga berlaku bagi Personel Lainnya yang ditugaskan sebagai PPK. ASN/anggota TNI/Polri yang termasuk dalam kategori Personel Lainnya untuk dapat ditugaskan sebagai PPK wajib memiliki Sertifikat Kompetensi di bidang PBJ atau Sertifikat PBJ Dasar/Level-1 sampai dengan 31 Desember 2023. Pada Tahun 2023, Jumlah SDM PBJ yang memiliki Kompetensi PPK ditargetkan sebanyak 7.375 orang. Target ini akan meningkat secara kumulatif setiap tahun, hingga mencapai target di Tahun 2024 sebanyak 7.975 orang.

Indikator Sasaran Kegiatan 3:

Jumlah SDM PBJ yang mengikuti Sertifikasi Kompetensi

Berdasarkan Peraturan LKPP Nomor 7 Tahun 2021 tentang SDM Pengadaan Barang/Jasa bahwa Sertifikasi Kompetensi Teknis Pengadaan Barang/Jasa (Sertifikasi Kompetensi) merupakan proses penetapan dan pengakuan terhadap pencapaian kompetensi teknis SDM Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan. Uji Kompetensi Teknis Pengadaan Barang/Jasa (Uji Kompetensi) merupakan proses penilaian aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku kerja melalui pengumpulan bukti yang relevan untuk menentukan penguasaan kompetensi teknis Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Fungsi PBJ berdasarkan Skema Sertifikasi Kompetensi.

Layanan Sertifikasi Kompetensi di bidang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah terdiri atas:

1. Sertifikasi Kompetensi Level-1

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa, para Pengelola PBJ maupun yang bertugas sebagai Personel Lainnya harus mempunyai kompetensi di bidang Pengadaan Barang/Jasa. Sertifikasi Kompetensi Level-1 merupakan prasyarat dalam melaksanakan tugas dan fungsi Pengelola PBJ dan Personel Lainnya. Sebagai entry level, Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa harus memenuhi kompetensi Standar Kompetensi level-1. Pemenuhan standar kompetensi level-1 dilakukan dengan pelaksanaan sertifikasi kompetensi level-1.

2. Sertifikasi Kompetensi bagi Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa yang terdiri dari:

- a. Sertifikasi kompetensi Penjurangan;
- b. Sertifikasi kompetensi pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui mekanisme Promosi;
- c. Sertifikasi kompetensi pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui mekanisme Perpindahan dari jabatan lain; dan
- d. Sertifikasi kompetensi pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui mekanisme Penyesuaian/*Inpassing*.

3. Sertifikasi Kompetensi bagi Personel Lainnya yang terdiri atas :

- a. Sertifikasi kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK);
- b. Sertifikasi kompetensi Kelompok Kerja Pemilihan (Pokja Pemilihan); dan
- c. Sertifikasi kompetensi Pejabat Pengadaan

Adapun jumlah Sumber Daya Manusia PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi dibidang PBJ mengacu pada kapasitas Direktorat Sertifikasi Profesi dalam memberikan pelayanan pada 3 (tiga) jenis layanan Sertifikasi Kompetensi PBJ tersebut.

Indikator Sasaran Kegiatan 4:

Keterandalan Sistem Sertifikasi Kompetensi

Pelaksanaan sertifikasi kompetensi dibidang PBJ yang dapat diandalkan akan menjamin bahwa seluruh proses sertifikasi kompetensi telah dilaksanakan sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku serta memahami kebutuhan para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Keterandalan sistem sertifikasi

ditentukan oleh 2 (dua) indikator penilaian yaitu pengendalian manajemen mutu sertifikasi kompetensi dan pengaduan yang ditindaklanjuti oleh Direktorat Sertifikasi Profesi. Dalam memastikan pelaksanaan keseluruhan kegiatan sertifikasi kompetensi telah berjalan dengan baik dan berkualitas maka perlu dilakukan penjaminan mutu sertifikasi kompetensi PBJ. Penjaminan mutu tersebut dilakukan dalam bentuk Audit Internal dan Audit Eksternal yang bertujuan untuk menjaga dan menjamin kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

Kepuasan pelanggan dapat diartikan bahwa layanan yang diberikan oleh Direktorat Sertifikasi Profesi kepada pemangku kepentingan (*stakeholders*) telah sesuai dan memenuhi harapan *stakeholders*. Apabila terdapat ketidaksesuaian dalam pemberian layanan, *stakeholders* dapat mengajukan pengaduan kepada Direktorat Sertifikasi Profesi. Pengaduan yang masuk akan ditindaklanjuti oleh Direktorat Sertifikasi Profesi sebagai bahan evaluasi perbaikan ke depan.

Apabila kegiatan Sertifikasi PBJ telah dijalankan sesuai dengan mutu dan pedoman, sehingga diharapkan dapat mewujudkan kegiatan Sertifikasi PBJ yang berkualitas serta menghasilkan SDM PBJ yang kompeten dan profesional yang terus meningkat persentasenya setiap tahun.

Indikator Sasaran Kegiatan 5:

Persentase Pemenuhan Tingkat Kematangan UKPBJ

Untuk mendukung Sasaran Program 6, maka diturunkan ke dalam sasaran Kegiatan yaitu “*Meningkatnya kapabilitas UKPBJ*”. Indikator Sasaran Kegiatan ini adalah “Persentase Pemenuhan Tingkat Kematangan UKPBJ”. Tingkat kematangan ini terdiri dari 5 level yaitu: Inisiasi, Esensi, Proaktif, Strategis dan Unggul, di mana selama pengembangan setiap variabel bergerak maju dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya secara bertahap/berurutan.

Bentuk kelembagaan dan tata kelola UKPBJ di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah belum sepenuhnya struktural dan belum sesuai dengan amanat Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Selain itu, UKPBJ di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang belum memiliki instrumen tata kelola kelembagaan seperti Standar

Operasional Prosedur (SOP), metode penentuan tunjangan berdasarkan kinerja, tata hubungan kerja, dan sebagainya. Terkait dengan permasalahan tersebut, LKPP sebagai satu-satunya lembaga yang bertugas menyusun kebijakan terkait pengadaan, bertanggung jawab terhadap pembinaan kelembagaan dan tata kelola UKPBJ di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah melalui penerapan model kematangan UKPBJ. Pada saat ini tingkat kematangan UKPBJ yang mencapai tingkat kematangan level 3 (proaktif) masih di bawah target yang diharapkan.

Upaya meningkatkan kesadaran akan pentingnya kelembagaan UKPBJ telah dilaksanakan sejak periode awal renstra 2020-2024. Sejak tahun 2020 Kematangan UKPBJ telah menjadi salah satu komponen pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Melalui penerapan Indeks Tata Kelola Pengadaan Minimal “baik” dengan komponen terbesar Tingkat Kematangan UKPBJ diharapkan mampu mendorong pencapaian target secara akumulatif hingga mencapai 382 UKPBJ pada Tahun 2024.

B. Kerangka Pendanaan

Pada tahun 2020 terdapat kebijakan baru terkait proses perencanaan dan penganggaran, yaitu Redesain Sistem Perencanaan dan Penganggaran (RSPP). Kebijakan RSPP bertujuan agar perencanaan dan penganggaran lebih tepat sasaran dan fleksibel, dimana RSPP menjadi *tools* dalam memastikan keselarasan rumusan program-kegiatan antara dokumen perencanaan dan dokumen penganggaran serta tuisi K/L. Sehubungan dengan adanya RSPP, maka perlu adanya penyesuaian kode dan nomenklatur kegiatan pada Kedeputian Bidang PPSDM, sebagaimana berikut:

Tabel 4.3 Kerangka Pendanaan Tahun 2023-2024 di Kedepuitan Bidang PPSDM

Semula		Menjadi	
Kode	Nomenklatur	Kode	Nomenklatur
106.06	Program Pengembangan Sistem Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	106.CJ	Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional
3938	Pengembangan Sistem Profesi Ahli Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	6321	Pengelolaan Pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaannya
3931	Pengembangan Sistem dan Penyelenggaraan Sertifikasi Keahlian PBJP		

Dalam rangka melaksanakan program dan mencapai target Tujuan dan Sasaran yang menjadi tanggung jawab Kedepuitan Bidang PPSDM selama periode Renstra Tahun 2020-2024, Kedepuitan Bidang PPSDM membutuhkan anggaran sebesar Rp112.926.000.000,- (Seratus Dua Belas Milyar Sembilan Ratus Dua Puluh Enam Juta Rupiah), dengan rincian:

Tabel 4.4 Kerangka Pendanaan Tahun 2020-2024 di Kedepuitan Bidang PPSDM

PROGRA M	KEGIATAN	ALOKASI (JUTA)					TOTAL ALOKA SI (JUTA)
		2020	2021	2022	2023	2024	
Program Pengadaan Barang/ Jasa Nasional							
	Meningkatnya Kapasita SDM dan Kelembagaan	12.893	23.003	25.381	24.782	26.921	112.926

	Kegiatan 3931: Pengembangan Sistem dan Penyelenggaraan Sertifikasi Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah	4.941	9510	10.846	10.850	11.953	48.100
	Kegiatan 3938: Pengembangan Sistem Profesi Ahli dan Kelembagaan Pengadaan Barang/ Jasa	7.898	13.493	14.535	13.931	14.969	64.826

Adapun rincian target indikator dan kebutuhan pendanaan masih bersifat indikasi, apabila terdapat perubahan terhadap RPJMN dan RKP maka target dan kebutuhan pendanaan akan disesuaikan melalui Revisi Rencana Strategis atau Rencana Kerja Tahunan. Rincian target kinerja dan kebutuhan anggaran masing-masing program dan kegiatan dari tahun 2020-2024 tertuang dalam Matriks Target Kinerja dan Kerangka Pendanaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran.

BAB V

PENUTUP

Pengadaan barang/jasa Pemerintah mempunyai peran penting dan strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional untuk peningkatan pelayanan publik serta pengembangan perekonomian nasional dan daerah. Agar pengadaan barang/jasa terlaksana dengan baik, dapat memberikan pemenuhan nilai manfaat sebesar-besarnya (*value for money*), bebas dari masalah hukum, memenuhi prinsip pengadaan dan tujuan pengadaan, banyak faktor yang mempengaruhi, antara lain adanya SDM pengadaan yang kompeten dan profesional serta Kelembagaan Pengadaan yang optimal, unggul, dan modern.

Dalam rangka mewujudkan SDM pengadaan barang/jasa yang kompeten dan profesional, LKPP membentuk Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa. Selain itu, LKPP juga diamanatkan untuk menyusun sistem pengembangan dan pembinaan terhadap SDM pengadaan barang/jasa non Jabatan Fungsional melalui kewajiban kompetensi yang diakui melalui kepemilikan sertifikat kompetensi. Pengembangan dan pembinaan terhadap SDM pengadaan barang/jasa belum cukup untuk meningkatkan dan memperbaiki sektor pengadaan barang/jasa. Oleh karena itu, juga perlu didukung oleh kelembagaan UKPBJ yang unggul dan modern. Hal ini selaras dengan amanat peraturan perundangan yang mewajibkan seluruh instansi pemerintah, baik di pusat maupun daerah untuk membentuk UKPBJ dan meningkatkan kapabilitasnya mencapai kematangan Proaktif (Level 3).

Kedeputian Bidang PPSDM dalam melaksanakan kegiatannya berupaya semaksimal mendukung untuk mendukung Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis LKPP, yaitu meningkatnya kualitas belanja pengadaan barang/jasa untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi dengan penerapan tata kelola pengadaan minimal baik. Sebagai unit eselon II di bawah Kedeputian PPSDM, Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan dan Direktorat Sertifikasi Profesi berupaya mendorong terwujudnya SDM PBJ yang kompeten dan peningkatan kapabilitas UKPBJ. Keduanya diharapkan dapat dicapai melalui terpenuhinya jumlah minimal SDM PBJ sebesar 60% di K/L/Pemda pada akhir 2023, terpenuhinya SDM PBJ yang memiliki Sertifikat Kompetensi PPK, SDM PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi, dan tercapainya jumlah UKPBJ yang mencapai tingkat kematangan Proaktif (Level 3). Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, serta untuk mendukung visi dan misi

LKPP, Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan dan Direktorat Sertifikasi Profesi berupaya untuk berupaya untuk terus mendorong koordinasi dan pelayanan terhadap *stakeholder* terkait.

DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN
PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

SUTAN SUANGKUPON LUBIS

LAMPIRAN II : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2024

TANGGAL : 15 JANUARI 2024

Matriks Perencanaan Visi – Sasaran Strategis berdasarkan Perubahan Renstra LKPP Tahun 2020 – 2024

<u>Visi</u> <u>Terwujudnya Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagai Penggerak Utama dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk Mewujudkan Indonesia Maju, Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong</u>	
<u>Misi</u> 1. Menerapkan kebijakan pengadaan yang responsif dan mendorong kemandirian bangsa sesuai dengan kemajuan teknologi; 2. Mengembangkan proses bisnis pengadaan berbasis elektronik dan pengelolaan SDM pengadaan yang adaptif; dan 3. <u>Meningkatkan akuntabilitas PBJ</u>	
<u>Tujuan 1</u> <u>Meningkatnya kualitas belanja PBJ untuk mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi</u>	<u>Tujuan 2</u> <u>Meningkatnya kualitas tata kelola internal LKPP</u>

Sasaran Strategis 1 Meningkatnya belanja pengadaan untuk PDN dan UMK-K dalam PBJ	Sasaran Strategis 2 Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan	Sasaran Strategis 3 Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola internal LKPP
Persentase realisasi belanja pengadaan untuk UMK-K	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan "Baik"	Nilai RB
Persentase realisasi belanja pengadaan PDN		

DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN
PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

SUTAN SUANGKUPON LUBIS

LAMPIRAN III : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2024

TANGGAL : 15 JANUARI 2024

Matriks Perencanaan Sasaran Strategis – Sasaran Program berdasarkan perubahan renstra LKPP Tahun 2020 – 2024

Sasaran Strategis 2 <u>Meningkatnya kualitas penerapan tata kelola pengadaan</u>
Jumlah K/L/Pemda yang memiliki tata kelola pengadaan "Baik"
Sasaran Program 6 Meningkatnya kualitas SDM dan kelembagaan PBJ
<u>Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten</u>
<u>Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3</u>

Sasaran Kegiatan 6.1 Terwujudnya SDM PBJ yang kompeten			
Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda	Keterandalan sistem sertifikasi kompetensi	Jumlah peserta pelatihan fungsional pengelola PBJ dan peserta pelatihan teknis kompetensi PBJ yang terlatih	Jumlah peserta pelatihan teknis tematik PBJ yang terlatih
Jumlah SDM PBJ yang memiliki kompetensi PPK			
Jumlah SDM PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi	Persentase peningkatan kualitas pelatihan		Jumlah sumber daya pengelola fungsi PBJ yang lulus sertifikasi kompetensi
Sasaran Kegiatan 6.2 Meningkatnya kapabilitas UKPBJ			
Persentase pemenuhan tingkat kematangan UKPBJ			

DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN
PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

SUTAN SUANGKUPON LUBIS

LAMPIRAN IV : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2024

TANGGAL : 15 JANUARI 2024

Matriks Kinerja dan Pendanaan Tahun 2020 - 2022 (Sasaran Program - Rincian Output)

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/Sasaran Kegiatan/Indikator	Loka si	Target			Alokasi (dalam juta rupiah)		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022
PROGRAM 106.01.CJ - PROGRAM PENGADAAN BARANG/JASA NASIONAL						88.910	82.503	65.682
	Meningkatnya kapasitas SDM dan kelembagaan pengadaan							

	<i>Persentase pemenuhan kualifikasi dan kompetensi SDM PBJ</i>		7%	11%	15%			
	<i>Persentase UKPBJ yang mencapai maturitas level 3</i>		6%	16%	32%			
KEGIATAN 6321 - PENGELOLAAN PENGEMBANGAN SDM PBJ DAN KELEMBAGAANNYA						21.323	10.330	12.725
	Terwujudnya SDM PBJ yang kompeten							
	<i>Jumlah SDM PBJ yang kompeten</i>		2.541 <i>Orang</i>	3.551 <i>Orang</i>	6.318 <i>Orang</i>			
	<i>Persentase pemenuhan regulasi standar kompetensi PBJ</i>		20%	40%	60%			
	<i>3938.012- Standar Kompetensi di Bidang PBJP</i>		1 Kajian			715.352		
	<i>3938.013 - Pengembangan Sistem Karir Pengadaan Barang/ Jasa Pemerintah</i>		2.625 <i>orang</i>			2.183.156		

	6321.ADH.311 – SDM JF PPBJ			3.452 orang	4.125 orang		477	750
	6321.AFA.312 – Pedoman Pengembangan dan Pembinaan SDM PBJ			3 NSPK	3 Pedoman		451	650
	Terwujudnya UKPBJ dan agen pengadaan sebagai pusat keunggulan pengadaan							
	Jumlah UKPBJ K/L/Pemda yang mencapai tingkat kematangan minimal level 3		35 UKPBJ	100 UKPBJ	197 UKPBJ			
	Persentase pengembangan sistem pembinaan agen pengadaan		-	-	40%			
	3938.014 - UKPBJ yang Mencapai Maturitas (Level3)		100 UKPBJ			4.500		
	6321.PDE.311 – UKPBJ yang Mencapai Maturitas (Level 3)			50 UKPBJ	197 UKPBJ		2.000	2.100

	3938.015 - Sistem Pembinaan Agen Pengadaan		1 Kajian			500		
	6321.AFA.311- Pedoman pembinaan Agen Pengadaan			1 Dokumen	1 NSPK		300	100
	Terwujudnya kapasitas SDM dan mutu layanan sertifikasi PBJP							
	Tingkat keterandalan sertifikasi pengadaan barang/jasa pemerintah		90%	90%	90%			
	3931.001 - Kebijakan Sertifikasi Profesi Pengadaan Barang/jasa Pemerintah		3 Konsep			754		
	3931.004 - Penyelenggaraan Sertifikasi Profesi Barang/ Jasa Pemerintah		169 Kegiatan			2.005		
	3931.006 - Sarana Sertifikasi Profesi PBJ		3 Paket			1.331		

	<i>3931.014 – Kegiatan Monitoring Evaluasi dan Surveilan Pelaksanaan Sertifikasi</i>		9 <i>Laporan</i>			951		
	<i>6321.ADH.331 – Sertifikasi SDM PBJ</i>			1.468 <i>orang</i>			1.000	
	<i>6321.AFA.331 – Sistem Sertifikasi PBJP</i>			7 NSPK			1.752	
	<i>6321.FAE.331 - Rekomendasi Monitoring Sertifikasi PBJP dan Pembinaan Asesor</i>			9 Laporan			675	
	<i>6321.ADI.331 – Peserta Sertifikasi SDM PBJ</i>				3.400 <i>orang</i>			2.035
	<i>6321.ADG.331 – Asesor yang Mendapatkan Pembinaan</i>				30 Orang			137

	<i>6321.AFA.331 – Pedoman Sertifikasi PBJP</i>				<i>2 Pedoman</i>			<i>661</i>
	<i>6321.CCL.331 – Sarana Sertifikasi PBJP</i>				<i>228 Unit</i>			<i>983</i>
	<i>6321.FAB.331 – Sistem Sarana Sertifikasi</i>				<i>1 Sistem Informasi</i>			<i>401</i>
	<i>6321.FAE.331 – Rekomendasi Penyelenggaraan Sertifikasi PBJP</i>				<i>17 Laporan</i>			<i>454</i>

DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN
PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

SUTAN SUANGKUPON LUBIS

LAMPIRAN V : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2024

TANGGAL : 15 JANUARI 2024

Matriks Kinerja dan Pendanaan Tahun 2023 – 2024 berdasarkan perubahan renstra LKPP tahun 2020 – 2024 (Sasaran Program – Rincian Output)

Program/ Kegiatan	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/Indikator	Lokasi	Target		Alokasi (Dalam Juta Rupiah)	
			2023	2024	2023	2024
PROGRAM 106.01.CJ - PROGRAM PENGADAAN BARANG/JASA NASIONAL					77.719	100.840
	Meningkatnya kualitas SDM dan kelembagaan PBJ					

	<i>Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten</i>		100 <i>K/L/Pemda</i>	155 <i>K/L/Pemda</i>	848	812
	<i>Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3</i>		290 <i>K/L/Pemda</i>	382 <i>K/L/Pemda</i>	2.459	3.157
KEGIATAN 6321 - PENGELOLAAN PENGEMBANGAN SDM PBJ DAN KELEMBAGAANNYA					11.496	13.674
	Terwujudnya SDM PBJ yang kompeten					
	<i>Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda</i>		7.050 <i>Orang</i>	7.600 <i>Orang</i>		
	<i>Jumlah SDM PBJ yang memiliki kompetensi PPK</i>		7.375 <i>Orang</i>	7.975 <i>Orang</i>		
	<i>6321.ABQ.311 - Rekomendasi Kompetensi Teknis di Bidang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah</i>		2 <i>Rekomendasi Kebijakan</i>	2 <i>Rekomendasi Kebijakan</i>	232	235
	<i>6321.ADH.311 – SDM JF PPBJ</i>		7.050 <i>Orang</i>	7.600 <i>Orang</i>	509	577
	<i>6321.AFA.312 – Pedoman Pengembangan Kompetensi Teknis Kepala UKPBJ</i>		1 Pedoman	-	107	-

	<i>Jumlah SDM PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi</i>		<i>5.480 Orang</i>	<i>5.480 Orang</i>		
	<i>Keterandalan sistem sertifikasi kompetensi</i>		<i>92%</i>	<i>92%</i>		
	<i>6321.ADI.331- Peserta Sertifikasi SDM PBJ</i>		<i>5.450 orang</i>	<i>5.480 orang</i>	2.744	2.227
	<i>6321.AFA.331- Pedoman Sertifikasi PBJP</i>		<i>1 Pedoman</i>	<i>1 Pedoman</i>	132	133
	<i>6321.AFA.332 - Materi Uji Sertifikasi PBJP</i>		<i>20 NSPK</i>	<i>20 NSPK</i>	586	466
	<i>6321.ADG.331 - Asesor yang Mendapatkan Pembinaan</i>		<i>75 Orang</i>	<i>75 Orang</i>	143	492
	<i>6321.ADD.331 - Lembaga Pelaksana Uji Kompetensi PBJ yang Terstandar</i>		<i>34 Lembaga</i>	<i>34 Lembaga</i>	218	197
	<i>6321.CCL.331 - Sarana Sertifikasi PBJP</i>		<i>196 unit</i>	<i>196 unit</i>	263	304

Meningkatnya kapabilitas UKPBJ						
	<i>Persentase pemenuhan tingkat kematangan UKPBJ</i>		51%	70%	2.459	3.157
	<i>6321.PDE.311 – UKPBJ yang Mencapai Maturitas (Level 3)</i>		290 Lembaga		2.459	
	<i>6321.PDE.311 – UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3</i>			382 Lembaga		3,157

DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN
PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

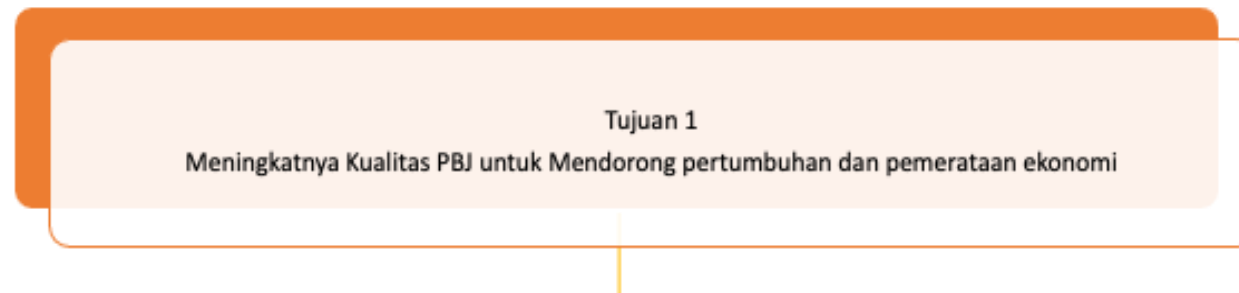
SUTAN SUANGKUPON LUBIS

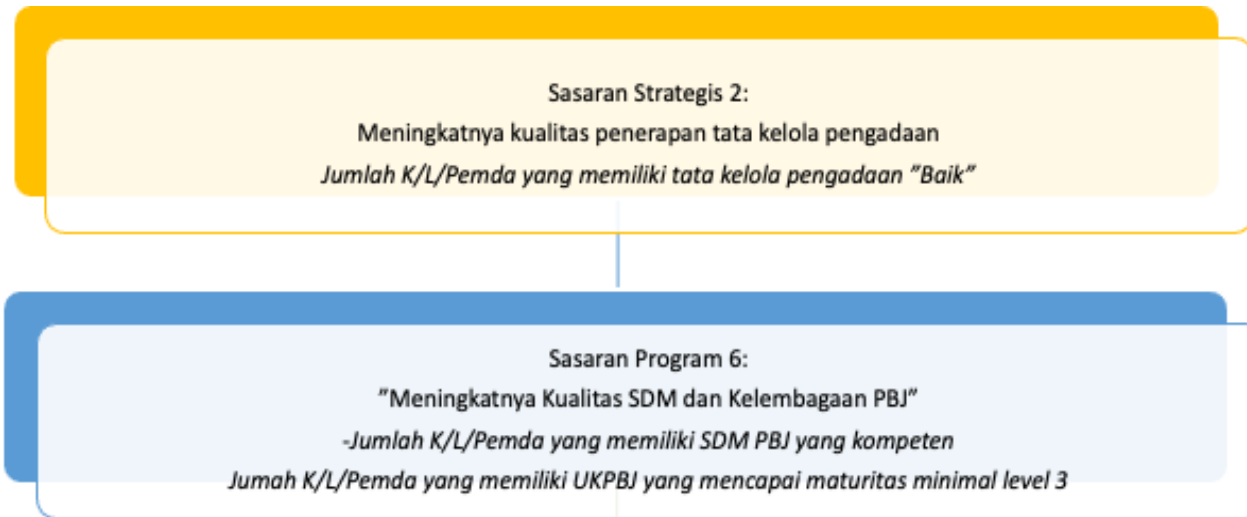
LAMPIRAN VI : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2024

TANGGAL : 15 JANUARI 2024

***Cascading Kinerja* Kedeputian Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Tahun 2023 – 2024
(Tujuan – Sasaran Program)**





DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN
SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

SUTAN SUANGKUPON LUBIS

LAMPIRAN VII : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2024

TANGGAL : 15 JANUARI 2024

Cascading Kinerja Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan Tahun 2023 – 2024
(Sasaran Program – Rincian Output)

Sasaran Program 6:

"Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ"

-Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten

Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3



DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN
SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

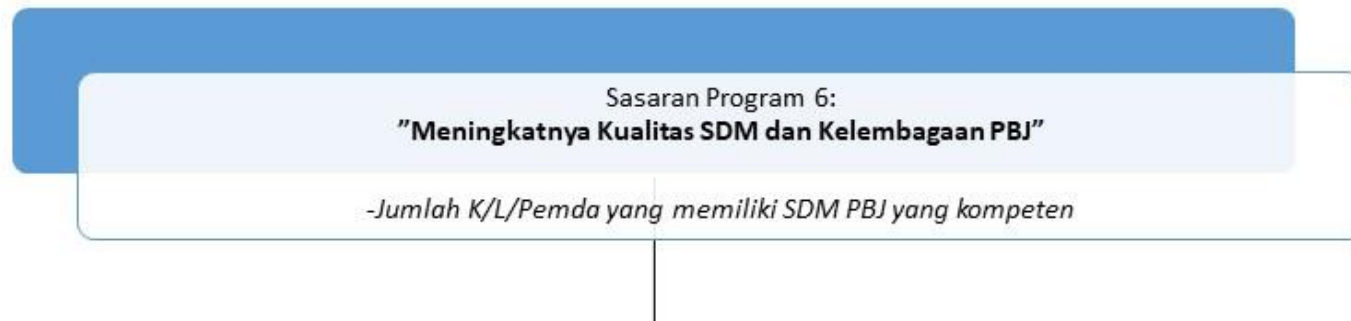
SUTAN SUANGKUPON LUBIS

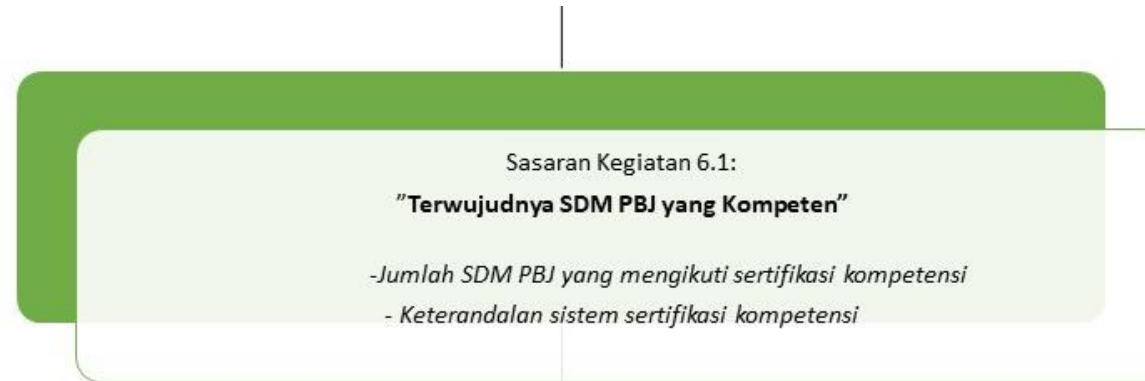
LAMPIRAN VIII : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2024

TANGGAL : 15 JANUARI 2024

Cascading Kinerja Direktorat Sertifikasi Profesi Tahun 2023 – 2024
(Sasaran Program – Rincian Output)





DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN
SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

SUTAN SUANGKUPON LUBIS

LAMPIRAN IX : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2024

TANGGAL : 15 JANUARI 2024

Manual IKU Kedeputian Bidang Pengembangan dan Pembinaan SDM

1. Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki SDM PBJ yang Kompeten
2. Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3

INDIKATOR 1

1.	Sasaran Program	Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ
2.	Indikator Kinerja	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten

3.	Definisi	<p>Mengacu pada UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam rangka pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi serta sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik, maka diperlukan calon yang akan mengisi jabatan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi. Lebih lanjut, dalam Pasal 3 UU ASN diamanatkan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut: a) nilai dasar; b) kode etik dan kode perilaku; c) komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik; d) kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; e) kualifikasi akademik; f) jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan h) profesionalisme jabatan.</p> <p>Mengacu pada Pasal 1 angka 18 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, dinyatakan bahwa Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (SDM PBJ) adalah ASN dan Non ASN yang bekerja di bidang PBJ. Lebih lanjut dalam Pasal 74A Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa (SDMPBJ), terdiri atas: a) Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang meliputi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JFPPBJ) dan</p>
----	----------	---

	<p>Personel Lainnya; b) Sumber Daya Perancang Kebijakan dan Sistem Pengadaan Barang/Jasa; dan c) Sumber Daya Pendukung Ekosistem Pengadaan Barang/Jasa. Dalam Pasal 74A ayat (2) disebutkan bahwa Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/Pemda) wajib memiliki JFPPBJ sebagai Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan, dikecualikan untuk Kementerian/Lembaga dengan kriteria:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Nilai atau jumlah paket pengadaan di K/L tidak mencukupi untuk memenuhi pencapaian batas angka kredit minimum per tahun bagi JFPPBJ ; atau2. Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa dilakukan oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia <p>Dalam rangka mencapai Sasaran Program Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kelembagaan Pengadaan Barang/Jasa, diperlukan indikator kinerja Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten. Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten mengukur jumlah K/L/Pemda yang telah melakukan pemenuhan JF PPBJ dan PPK yang Kompeten minimal 50%. Pengukuran ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pemenuhan kompetensi SDM PBJ di K/L/Pemda yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme SDM PBJ dalam menghasilkan barang/jasa yang sesuai dengan prinsip PBJ.</p>
--	--

	<p>Pemenuhan JF PPBJ diperoleh dari jumlah keterisian terhadap jumlah kebutuhan JF PPBJ di K/L/Pemda. Jumlah keterisian JF PPBJ di K/L/Pemda diperoleh dari jumlah ASN yang diangkat ke dalam JF PPBJ baik yang berstatus Aktif maupun Pembebasan Sementara/ Pemberhentian (tidak termasuk Pemberhentian dengan alasan mengundurkan diri dari Jabatan dan/atau tidak memenuhi persyaratan jabatan). Untuk dapat diangkat sebagai JF PPBJ, seorang ASN harus memenuhi kompetensi Jabatan yang mengacu pada Standar Kompetensi JF PPBJ yang diperoleh melalui pelatihan kompetensi JF PPBJ dan/atau uji kompetensi JF PPBJ, selain pemenuhan terhadap persyaratan dan kualifikasi lainnya, seperti kepemilikan sertifikat dasar/level-1 dan/atau pengalaman PBJ minimal 2 tahun. Adapun mekanisme pengangkatan ke dalam JF PPBJ yaitu Pengangkatan Pertama untuk mengisi formasi CPNS JF PPBJ, Penyesuaian/Inpassing, Perpindahan, Promosi Penyetaraan, dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Data jumlah keterisian JF PPBJ di K/L/Pemda dihitung dari jumlah Salinan Surat Keputusan Pengangkatan ke dalam JF PPBJ yang disampaikan kepada LKPP, sementara jumlah kebutuhan JF PPBJ diperoleh dari total Rekomendasi Kebutuhan JF PPBJ yang diterbitkan LKPP.</p> <p>Pemenuhan PPK yang Kompeten diperoleh dari jumlah PPK yang Kompeten terhadap jumlah kebutuhan PPK di K/L/Pemda. Jumlah PPK yang Kompeten di K/L/Pemda diperoleh dari jumlah ASN yang telah diangkat ke dalam JF PPBJ dan</p>
--	---

	<p>jumlah PPK yang bersertifikat Kompetensi Okupasi PPK yang dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikat Pelatihan MOOC untuk PPK Tipe C dan Sertifikat Kompetensi Okupasi PPK untuk PPK Tipe B. Untuk dapat diangkat sebagai JF PPBJ, seorang ASN harus memenuhi kompetensi Jabatan yang mengacu pada Standar Kompetensi JF PPBJ yang diperoleh melalui pelatihan kompetensi JF PPBJ dan/atau uji kompetensi JF PPBJ selain pemenuhan terhadap persyaratan dan kualifikasi lainnya, seperti kepemilikan sertifikat dasar/level-1 dan/atau pengalaman PBJ minimal 2 tahun. Adapun Standar Kompetensi JF PPBJ meliputi jenis kompetensi Perencanaan, Pemilihan Penyedia, Pengelolaan Kontrak, dan Pengelolaan PBJ secara Swakelola. Sementara, bagi ASN/anggota TNI/Polri yang termasuk dalam kategori Personel Lainnya untuk dapat ditugaskan sebagai PPK, wajib memiliki Sertifikat Kompetensi di bidang PBJ atau Sertifikat PBJ Dasar/Level-1 sampai dengan 31 Desember 2023. Sementara, jumlah kebutuhan PPK diperoleh dari perhitungan kebutuhan PPK yang dihitung LKPP, yaitu 24.000. Angka ini diperoleh dari rata-rata jumlah PPK yang dibutuhkan di setiap K/LPemda sebanyak 40 orang dikali jumlah K/L/Pemda (624 Instansi) sama dengan 24.960 orang.</p> <p>Pemenuhan JF PPBJ memiliki bobot 90%, sementara pemenuhan PPK yang Kompeten memiliki bobot 10%. Lebih lanjut, jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten ialah jumlah K/L/Pemda yang telah melakukan pemenuhan JF PPBJ dan PPK yang Kompeten minimal 50%.</p>
--	--

		<p>Dalam rangka keseragaman, jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten disamakan dengan jumlah K/L/Pemda yang terdaftar di SiRUP (data ditarik bulan September 2022 berjumlah 624 K/L/Pemda). Untuk Instansi yang tidak wajib memiliki JF PPBJ, maka perhitungan kebutuhan JF PPBJ didasarkan pada perhitungan kebutuhan SDM untuk melakukan Pemilihan Penyedia, baik sebagai Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan.</p>
4.	Formula	<p>Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki SDM PBJ yang Kompeten (Minimal 50%) =</p> $\left(\frac{\sum \text{Jumlah JF PPBJ}}{\text{Kebutuhan JF PPBJ}} \times 90\% \right) + \left(\frac{\sum \text{Jumlah PPK yang Kompeten}}{\text{jumlah Kebutuhan PPK}} \times 10\% \right)$ <p>Keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Jumlah JF PPBJ: jumlah ASN yang diangkat ke dalam JF PPBJ baik yang berstatus Aktif maupun Pembebasan Sementara/Pemberhentian (tidak termasuk Pemberhentian dengan alasan mengundurkan diri dari Jabatan dan/atau tidak memenuhi persyaratan jabatan) yang dibuktikan dengan Salinan Surat Keputusan Pengangkatan ke dalam JF PPBJ• Kebutuhan JF PPBJ: Rekomendasi Kebutuhan JF PPBJ yang diterbitkan LKPP• Jumlah PPK yang Kompeten: Jumlah JF PPBJ ditambah dengan jumlah PPK yang bersertifikat Kompetensi Okupasi PPK yang dibuktikan dengan kepemilikan

		<p>Sertifikat Pelatihan MOOC untuk PPK Tipe C dan Sertifikat Kompetensi Okupasi PPK untuk PPK Tipe B</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan PPK: Perhitungan LKPP, yaitu 24.000
5.	Sumber data	<ul style="list-style-type: none"> • Data JF PPBJ yang dikelola Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan • Data Rekomendasi Kebutuhan JF PPBJ di Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah yang dikelola Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan • Data PPK yang Kompeten melalui Pelatihan PPK tipe C yang dikelola Pusat Pelatihan SDM PBJ • Data PPK yang Kompeten melalui Sertifikasi Kompetensi Okupasi PPK yang dikelola Direktorat Sertifikat Profesi • Data Kebutuhan PPK diperoleh dari rata-rata jumlah PPK yang dibutuhkan K/LPemda (Data SiRUP diolah)
6.	Polarisasi	<i>Maximize</i>
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2023-2024	<p>Tahun 2023 : 100</p> <p>Tahun 2024 : 155</p>
9.	Satuan Target	K/L/Pemda

INDIKATOR 2

1.	Sasaran Program	Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ
2.	Indikator Kinerja	Jumlah K/L/Pemda Yang Memiliki UKPBJ Yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3

3.	Definisi	<p>Sebagaimana amanat Peraturan Presiden No. 16 Tahun 2018 sebagaimana diubah dengan Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2021 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pasal 75 ayat (1), menteri/kepala lembaga/kepala daerah membentuk Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (UKPBJ) yang memiliki tugas menyelenggarakan dukungan pengadaan barang/jasa di Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Daerah. UKPBJ adalah unit kerja di K/L/Pemda yang menjadi Pusat Keunggulan Pengadaan Barang/Jasa (yang selanjutnya disebut PKP-BJ), yaitu sebuah unit kerja yang memiliki karakter strategis, kolaboratif, berorientasi pada kinerja, proaktif, dan mampu melakukan perbaikan berkelanjutan sehingga merupakan pendorong dalam penciptaan nilai tambah dan manfaat dalam kegiatan PBJ di Indonesia.</p> <p>Sebagaimana tertuang dalam Pasal 75 ayat (6) dalam rangka mewujudkan UKPBJ sebagai PKP-BJ maka UKPBJ diamanatkan untuk melaksanakan peningkatan kapabilitas UKPBJ melalui Model Kematangan UKPBJ (yang selanjutnya disebut MK-UKPBJ).</p> <p>MK-UKPBJ merupakan sebuah model pengukuran tingkat kematangan untuk UKPBJ yang penilaiannya dilakukan terhadap 4 domain yaitu Kelembagaan, SDM, Proses dan Sistem Informasi. Domain-domain tersebut didetailkan lagi ke dalam 9 variabel, yaitu Pengorganisasian, Tugas dan Fungsi, Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Manajemen Pengadaan, Manajemen Penyedia, Manajemen Kinerja, Manajemen Risiko dan Sistem Informasi. Setiap</p>
----	----------	--

		<p>variabel tersebut memiliki 5 tingkat kematangan, yaitu: Inisiasi, Esensi, Proaktif, Strategis dan Unggul, di mana selama pengembangan setiap variabel bergerak maju dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya secara bertahap/berurutan.</p> <p>Berdasarkan <i>baseline</i> hasil evaluasi capaian target maturitas UKPBJ pada akhir tahun 2020 tercapai 38 UKPBJ yang mencapai maturitas level 3 (9/9), pada akhir tahun 2021 tercapai 43 UKPBJ yang mencapai maturitas level 3 (9/9), dan pada akhir tahun 2022 tercapai 71 UKPBJ yang mencapai maturitas level 3 (9/9).</p> <p>Dalam proses pemenuhan bukti dukung untuk mencapai level proaktif idealnya setiap pencapaian variabel berstatus proaktif patut diperhitungkan sebagai capaian kinerja. Dari proses tersebut, pemenuhan variabel kematangan yang telah mencapai 8/9 perlu mendapatkan apresiasi karena dari sembilan variabel yang sudah mencapai tingkatan proaktif, hanya tersisa satu saja variabel yang perlu ditindaklanjuti melalui aktivitas verifikasi terhadap bukti dukung. Sehingga dilakukan perubahan formula pencapaian indikator kinerja yang diukur dengan memperhitungkan total capaian jumlah UKPBJ dengan maturitas level 3 pada 9 variabel penilaian secara keseluruhan dan jumlah UKPBJ dengan maturitas level 3 pada 8 variabel dari 9 variabel penilaian di seluruh K/L/Pemda setiap tahunnya.</p>
4.	Formula	<p>Jumlah UKPBJ K/L/Pemda yang mencapai maturitas level 3:</p> $\Sigma \text{UKPBJ mencapai maturitas level 3 (9/9)} +$ $\Sigma \text{UKPBJ mencapai maturitas level 3 (8/9)}$

5.	Sumber data	Dari Aplikasi SIUKPBJ Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan (www.siukpbj.lkpp.go.id)
6.	Polarisasi	<i>Maximize</i>
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2023-2024	Tahun 2023 : 290 Tahun 2024 : 382
9.	Satuan Target	K/L/Pemda

DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN
PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

SUTAN SUANGKUPON LUBIS

LAMPIRAN X : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2024

TANGGAL : 15 JANUARI 2024

Manual IKU Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan

1. Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda
2. Jumlah SDM PBJ yang Memiliki Kompetensi PPK
3. Persentase UKPBJ yang Mencapai Maturitas Level 3

INDIKATOR 1

Unit Organisasi		Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan
1.	Sasaran Kegiatan	Terwujudnya SDM PBJ yang Kompeten
2.	Indikator Kinerja	Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda

3.	Definisi	<p>Dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJ) didefinisikan sebagai kegiatan Pengadaan Barang/Jasa oleh Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah (K/L/Pemda) yang dibiayai oleh APBN/APBD yang prosesnya sejak identifikasi kebutuhan, sampai dengan serah terima hasil pekerjaan.</p> <p>Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi terlaksananya PBJ sesuai prinsip ialah Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (SDM PBJ) yang kompeten dan profesional. Lebih lanjut didefinisikan dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021, SDM PBJ adalah ASN dan Non ASN yang bekerja di bidang PBJ. Oleh karena itu, dalam rangka memenuhi kebutuhan SDM PBJ yang kompeten dan profesional pada Instansi Pemerintah, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) membentuk Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 29 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa. Hal ini sesuai dengan pengaturan dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 yang mengatur bahwa JF PPBJ merupakan bagian dari Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa bersama Personel Lainnya.</p>
----	----------	---

		<p>Dalam melakukan pembentukan JF PPBJ, LKPP berpedoman terutama pada PermenPAN-RB Nomor 29 Tahun 2020, Peraturan BKN Nomor 21 Tahun 2020, dan peraturan terkait lainnya. Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan melakukan penyelarasan kinerja secara vertikal dari Kedeputan PPSDM dimana salah satu Indikator Kinerjanya adalah Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten yang capaiannya diperoleh dari Jumlah K/L/Pemda yang memiliki JF PPBJ dan PPK yang Kompeten minimal 50 persen. Untuk mendukung pencapaian Indikator Kinerja Kedeputan PPSDM terkait jumlah JF PPBJ, terdapat beberapa mekanisme pengangkatan ASN ke dalam JF PPBJ, yaitu Pengangkatan Pertama untuk mengisi formasi CPNS JF PPBJ, Penyesuaian/<i>Inpassing</i>, Perpindahan, Promosi Penyetaraan, dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Untuk dapat diangkat sebagai JF PPBJ, seorang ASN harus memenuhi kompetensi Jabatan yang mengacu pada Standar Kompetensi JF PPBJ yang diperoleh melalui pelatihan kompetensi JF PPBJ dan/atau uji kompetensi JF PPBJ.</p> <p>Jumlah JF PPBJ di K/L/Pemda menggambarkan sebaran SDM PBJ yang Kompeten untuk melaksanakan PBJ di K/L/Pemda. Pengukuran ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pemenuhan JF PPBJ di K/L/Pemda yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas perolehan barang/jasa sesuai dengan prinsip PBJ.</p>
--	--	--

4.	Formula	Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda = Jumlah JF PPBJ Aktif + Jumlah JF PPBJ Pembebasan Sementara/Pemberhentian
5.	Sumber data	Salinan SK Pengangkatan JF PPBJ yang disampaikan ke LKPP
6.	Polarisasi	<i>Maximize</i>
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	2023: 7.050 2024: 7.600
9.	Satuan Target	Orang

INDIKATOR 2

Unit Organisasi		Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan
1.	Sasaran Kegiatan	Terwujudnya SDM PBJ yang Kompeten
2.	Indikator Kinerja	Jumlah SDM PBJ yang Memiliki Kompetensi PPK
3.	Definisi	<p>Dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJ) didefinisikan sebagai kegiatan Pengadaan Barang/Jasa oleh Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah (K/L/Pemda) yang dibiayai oleh APBN/APBD yang prosesnya sejak identifikasi kebutuhan, sampai dengan serah terima hasil pekerjaan.</p> <p>Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi terlaksananya PBJ sesuai prinsip ialah Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (SDM PBJ) yang kompeten dan profesional. Mengacu pada Pasal 1 angka 18</p>

		<p>dalam Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021, SDM PBJ adalah ASN dan Non ASN yang bekerja di bidang PBJ. Lebih lanjut dalam Pasal 74A Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa (SDM PBJ), terdiri atas: a) Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang meliputi Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ) dan Personel Lainnya; b) Sumber Daya Perancang Kebijakan dan Sistem Pengadaan Barang/Jasa; dan c) Sumber Daya Pendukung Ekosistem Pengadaan Barang/Jasa. JF PPBJ selain ditugaskan sebagai Pokja Pemilihan/Pejabat Pengadaan, juga dapat ditugaskan sebagai PPK. Untuk dapat diangkat sebagai JF PPBJ, seorang ASN harus memenuhi kompetensi Jabatan yang mengacu pada Standar Kompetensi JF PPBJ yang diperoleh melalui pelatihan kompetensi JF PPBJ dan/atau uji kompetensi JF PPBJ. Hal ini jukk berlaku bagi Personel Lainnya yang ditugaskan sebagai PPK. Untuk dapat ditugaskan sebagai PPK, seorang ASN wajib memiliki Sertifikat Kompetensi di bidang PBJ atau Sertifikat PBJ Dasar/Level-1 sampai dengan 31 Desember 2023.</p> <p>Dalam rangka mencapai Sasaran Kegiatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kelembagaan Pengadaan Barang/Jasa, diperlukan indikator kinerja Jumlah SDM PBJ yang memiliki Kompetensi PPK. Jumlah SDM PBJ yang memiliki Kompetensi PPK diperoleh dari jumlah PPK yang Kompeten terhadap</p>
--	--	--

		<p>jumlah kebutuhan PPK di K/L/Pemda. Jumlah PPK yang Kompeten di K/L/Pemda diperoleh dari jumlah JF PPBJ dan jumlah PPK yang bersertifikat Kompetensi Okupasi PPK yang dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikat Pelatihan MOOC untuk PPK Tipe C dan Sertifikat Kompetensi Okupasi PPK untuk PPK Tipe B, sementara jumlah kebutuhan PPK diperoleh dari perhitungan kebutuhan PPK yang dihitung LKPP, yaitu 24.000. Angka ini diperoleh dari rata-rata jumlah PPK yang dibutuhkan di setiap K/L/Pemda sebanyak 40 orang dikali jumlah K/L/Pemda (624 Instansi) sama dengan 24.960 orang.</p> <p>Jumlah SDM PBJ yang memiliki Kompetensi PPK dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pemenuhan kompetensi SDM PBJ di K/L/Pemda untuk menjadi dan ditugaskan sebagai PPK yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme SDM PBJ dalam melaksanakan kontrak barang/jasa yang sesuai dengan prinsip PBJ.</p>
4.	Formula	<p>Jumlah SDM PBJ yang Memiliki Kompetensi PPK = Jumlah JF PPBJ + Jumlah PPK yang bersertifikat Kompetensi Okupasi PPK yang dibuktikan dengan kepemilikan Sertifikat Pelatihan MOOC untuk PPK Tipe C dan Sertifikat Kompetensi Okupasi PPK untuk PPK Tipe B</p>
5.	Sumber data	<ol style="list-style-type: none"> 1. Data JF PPBJ yang dikelola Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan 2. Data PPK yang Kompeten melalui Pelatihan PPK tipe C yang dikelola Pusdiklat PBJ dan data PPK yang Kompeten melalui Sertifikasi

		Kompetensi Okupasi PPK yang dikelola Direktorat Sertifikat Profesi
6.	Polarisasi	<i>Maximize</i>
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	Usulan Baru di Tahun 2023-2024 2023: $7.050 + 25 + 300 = 7.375$ 2024: $7.600 + 25 + 350 = 7.975$
9.	Satuan Target	Orang

INDIKATOR 3

1.	Sasaran Kegiatan	Meningkatnya Kapabilitas UKPBJ
2.	Indikator Kinerja	Persentase UKPBJ yang Mencapai Maturitas Level 3
3.	Definisi	<p>Kelembagaan pengadaan (UKPBJ) yang efektif adalah UKPBJ yang mempunyai kapasitas dan kemampuan dalam mengelola proses pengadaan barang/jasa. Kapasitas dan kemampuan mengelola pengadaan barang/jasa ini dicerminkan dari maturitas UKPBJ melalui Model Kematangan UKPBJ (MK-UKPBJ).</p> <p>MK-UKPBJ merupakan sebuah model pengukuran maturitas UKPBJ yang penilaiannya dilakukan terhadap 4 domain yaitu Kelembagaan, SDM, Proses, dan Sistem Informasi. Domain-domain tersebut didetailkan lagi ke dalam 9 variabel, yaitu Pengorganisasian, Tugas dan Fungsi, Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Manajemen Pengadaan, Manajemen Penyedia, Manajemen Kinerja, Manajemen Risiko dan Sistem Informasi. Setiap variabel tersebut memiliki 5 tingkat maturitas, yaitu: Level 1 (Inisiasi), Level 2 (Esensi), Level 3 (Proaktif), Level 4 (Strategis), dan Level 5 (Unggul).</p>

		<p>Indikator Kinerja Persentase Pemenuhan Tingkat Kematangan UKPBJ adalah indikator untuk mengukur peningkatan variabel yang mencapai level 3 dari 9 variabel yang harus dipenuhi oleh UKPBJ.</p> <p>Capaian kinerja dihitung dari penjumlahan atas perkalian jumlah K/L/Pemda yang mencapai tingkat kematangan tertentu dengan bobot sesuai tingkat kematangan tersebut. Dari hasil penjumlahan tersebut akan dibandingkan dengan hasil perkalian dari bobot maksimal untuk seluruh UKPBJ K/L/Pemda. Perbandingan tersebut akan menghasilkan Persentase Pemenuhan Tingkat Kematangan UKPBJ.</p> <p>Dengan indikator kinerja ini dapat menggambarkan perhitungan yang lebih adil terhadap upaya-upaya yang telah dilakukan dalam rangka mendorong UKPBJ untuk mencapai tingkat kematangan Proaktif (level 3).</p>																
4.	Formula	<p>Setiap tingkat kematangan diberikan bobot sebagai berikut (mengacu pada bobot indikator kematangan UKPBJ pada Indeks Tata Kelola Pengadaan Minimal Baik):</p> <table border="1" data-bbox="574 1579 1375 2260"> <thead> <tr> <th data-bbox="574 1579 976 1664">Capaian Kematangan</th> <th data-bbox="976 1579 1375 1664">Bobot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="574 1664 976 1749">9/9</td> <td data-bbox="976 1664 1375 1749">40,00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="574 1749 976 1834">8/9</td> <td data-bbox="976 1749 1375 1834">35,56</td> </tr> <tr> <td data-bbox="574 1834 976 1918">7/9</td> <td data-bbox="976 1834 1375 1918">31,11</td> </tr> <tr> <td data-bbox="574 1918 976 2003">6/9</td> <td data-bbox="976 1918 1375 2003">26,67</td> </tr> <tr> <td data-bbox="574 2003 976 2088">5/9</td> <td data-bbox="976 2003 1375 2088">22,22</td> </tr> <tr> <td data-bbox="574 2088 976 2173">4/9</td> <td data-bbox="976 2088 1375 2173">17,78</td> </tr> <tr> <td data-bbox="574 2173 976 2260">3/9</td> <td data-bbox="976 2173 1375 2260">13,33</td> </tr> </tbody> </table>	Capaian Kematangan	Bobot	9/9	40,00	8/9	35,56	7/9	31,11	6/9	26,67	5/9	22,22	4/9	17,78	3/9	13,33
Capaian Kematangan	Bobot																	
9/9	40,00																	
8/9	35,56																	
7/9	31,11																	
6/9	26,67																	
5/9	22,22																	
4/9	17,78																	
3/9	13,33																	

		<table border="1"> <tr> <td>2/9</td> <td>8,89</td> </tr> <tr> <td>1/9</td> <td>4,44</td> </tr> <tr> <td>0/9</td> <td>0,00</td> </tr> </table> <p><i>Formula perhitungan:</i></p> <p><i>Persentase Pemenuhan Tingkat Kematangan UKPBJ =</i></p> $\frac{\sum_{i=0}^9 (\text{Jumlah UKPBJ Level } i/9 \times \text{bobot Level } i/9)}{(624 \text{ KLPemda} \times 40)} \times 100\%$ <p>Total K/L/Pemda adalah 624 K/L/Pemda, yang terdiri dari 34 Kementerian, 48 Lembaga, 34 Provinsi dan 508 Kabupaten/Kota</p> <p>Ilustrasi:</p> <p>Pada bulan 31 Desember tahun X, data K/L/Pemda dengan status capaian variabel yang memenuhi level 3 sebagai berikut:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Capaian Variabel</th> <th>Bobot</th> <th>Jumlah K/L/Pemda</th> <th>Bobot Capaian X Jumlah K/L/Pemda</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9/9</td> <td>40,00</td> <td>43</td> <td>1720,00</td> </tr> <tr> <td>8/9</td> <td>35,56</td> <td>31</td> <td>1102,36</td> </tr> <tr> <td>7/9</td> <td>31,11</td> <td>36</td> <td>1119,96</td> </tr> <tr> <td>6/9</td> <td>26,67</td> <td>25</td> <td>666,75</td> </tr> <tr> <td>5/9</td> <td>22,22</td> <td>34</td> <td>755,48</td> </tr> <tr> <td>4/9</td> <td>17,78</td> <td>26</td> <td>462,28</td> </tr> <tr> <td>3/9</td> <td>13,33</td> <td>34</td> <td>453,22</td> </tr> <tr> <td>2/9</td> <td>8,89</td> <td>43</td> <td>382,27</td> </tr> <tr> <td>1/9</td> <td>4,44</td> <td>85</td> <td>377,40</td> </tr> <tr> <td>0/9</td> <td>0,00</td> <td>267</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td></td> <td>624</td> <td>7039,72</td> </tr> </tbody> </table> <p>Maka Persentase Pemenuhan Tingkat Kematangan UKPBJ pada tahun X:</p> $= \frac{7039,72}{624 \times 40} \times 100\% = \mathbf{28,20\%}$	2/9	8,89	1/9	4,44	0/9	0,00	Capaian Variabel	Bobot	Jumlah K/L/Pemda	Bobot Capaian X Jumlah K/L/Pemda	9/9	40,00	43	1720,00	8/9	35,56	31	1102,36	7/9	31,11	36	1119,96	6/9	26,67	25	666,75	5/9	22,22	34	755,48	4/9	17,78	26	462,28	3/9	13,33	34	453,22	2/9	8,89	43	382,27	1/9	4,44	85	377,40	0/9	0,00	267	0,00	TOTAL		624	7039,72
2/9	8,89																																																							
1/9	4,44																																																							
0/9	0,00																																																							
Capaian Variabel	Bobot	Jumlah K/L/Pemda	Bobot Capaian X Jumlah K/L/Pemda																																																					
9/9	40,00	43	1720,00																																																					
8/9	35,56	31	1102,36																																																					
7/9	31,11	36	1119,96																																																					
6/9	26,67	25	666,75																																																					
5/9	22,22	34	755,48																																																					
4/9	17,78	26	462,28																																																					
3/9	13,33	34	453,22																																																					
2/9	8,89	43	382,27																																																					
1/9	4,44	85	377,40																																																					
0/9	0,00	267	0,00																																																					
TOTAL		624	7039,72																																																					
5.	Sumber data	Dari Aplikasi SIUKPBJ Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan (www.siukpbj.lkpp.go.id)																																																						
6.	Polarisasi	<i>Maximize</i>																																																						

7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2023-2024	Tahun 2023 : 51% Tahun 2024 : 70%
9.	Satuan Target	Persentase

DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN
PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

SUTAN SUANGKUPON LUBIS

LAMPIRAN XI : KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TENTANG PERUBAHAN ATAS KEPUTUSAN DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH NOMOR 15 TAHUN 2020 TENTANG RENCANA STRATEGIS KEDEPUTIAN BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TAHUN 2020-2024

NOMOR : 1 TAHUN 2024

TANGGAL : 15 JANUARI 2024

Manual IKU Direktorat Sertifikasi Profesi

1. Jumlah SDM PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi
2. Keterandalan sistem sertifikasi kompetensi

INDIKATOR 1

Unit Organisasi		Direktorat Sertifikasi Profesi
1.	Sasaran Kegiatan	Terwujudnya SDM PBJ yang Kompeten
2.	Indikator Kinerja	Jumlah SDM PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi
3.	Definisi	Berdasarkan Pasal 74 A Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dijelaskan bahwa Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa terdiri atas:

		<p>a. Sumber Daya Pengelola Fungsi Pengadaan Barang/Jasa yang meliputi Jabatan Fungsional Pengelola PBJ (JF PPBJ) dan Personel Lainnya;</p> <p>b. Sumber Daya Perancang Kebijakan dan Sistem Pengadaan Barang/Jasa; dan</p> <p>c. Sumber Daya Pendukung Ekosistem Pengadaan Barang/Jasa.</p> <p>Sertifikasi Kompetensi Teknis PBJ (Sertifikasi kompetensi) adalah proses penetapan dan pengakuan terhadap pencapaian kompetensi teknis sumber daya pengelola fungsi PBJ yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Uji Kompetensi teknis pbj (uji kompetensi) adalah proses penilaian aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku kerja melalui pengumpulan bukti yang relevan untuk menentukan penguasaan kompetensi teknis individu SDM Pengelola Fungsi PBJ sesuai dengan skema sertifikasi kompetens di bidang PBJ.</p> <p>Sertifikasi kompetensi bertujuan memastikan sumber Daya Pengelola Fungsi PBJ memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Direktorat Sertifikasi Profesi mempunyai salah satu tugas dan fungsi yaitu melaksanakan pengujian kompetensi di bidang PBJ. Adapun sertifikasi kompetensi yang diselenggarakan antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Sertifikasi Kompetensi Level-12. Sertifikasi Kompetensi bagi Pengelola Pengadaan Barang/Jasa yang terdiri dari:<ol style="list-style-type: none">a. Sertifikasi Kompetensi Level-1;
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none">b. Sertifikasi Kompetensi Penjejjangan bagi Pengelola PBJ;c. Sertifikasi Kompetensi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Pengelola PBJ melalui mekanisme Perpindahan dari Jabatan Lain;d. Sertifikasi Kompetensi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Pengelola PBJ melalui mekanisme Promosi; dane. Sertifikasi Kompetensi Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional Pengelola PBJ melalui mekanisme Inpassing. <p>3. Sertifikasi Kompetensi bagi Personel Lainnya yang terdiri atas:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Sertifikasi Kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen;b. Sertifikasi Kompetensi Kelompok Kerja Pemilihan (POKJA Pemilihan); danc. Sertifikasi Kompetensi Pejabat Pengadaan. <p>Sertifikasi Kompetensi Level-1 merupakan prasyarat dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Pengelola PBJ dan Personel Lainnya. Peserta Sertifikasi yang akan mengikuti sertifikasi kompetensi bagi Pengelola PBJ atau Personel Lainnya Harus memiliki Sertifikat Dasar/ Kompetensi Level-1 sebagai salah satu persyaratannya. Dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi target SDM PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi.</p> <p>Selain bekerja sama dengan para pihak tersebut, dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi yang berkualitas perlu mempertimbangkan pemanfaatan teknologi informasi dan penyesuaian metode uji</p>
--	--	---

		<p>kompetensi agar dapat memfasilitasi atau meningkatkan kapasitas SDM PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi.</p> <p>Jumlah SDM PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi akan menggambarkan/ dipengaruhi oleh kemampuan /kapasitas Direktorat Sertifikasi Profesi dalam memberikan/memfasilitasi 3 (tiga) Layanan Sertifikasi Kompetensi kepada Peserta Sertifikasi.</p>
4.	Formula	<p>Jumlah SDM PBJ yang mengikuti sertifikasi kompetensi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Kompetensi Level-1; 2. Uji Kompetensi Penjurusan JF PPBJ; 3. Uji Kompetensi Pengangkatan dalam JF PPBJ melalui mekanisme Perpindahan dari Jabatan Lain; dan 4. Uji Kompetensi Personel Lainnya.
5.	Sumber data	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Pelaksanaan Kegiatan Sertifikasi Kompetensi Level-1. 2. Laporan Pelaksanaan Kegiatan Sertifikasi Kompetensi bagi Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa. 3. Laporan Pelaksanaan Kegiatan Sertifikasi Kompetensi Okupasi bagi Non Pejabat Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa
6.	Polarisasi	<i>Maximize</i>
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	<p>Usulan Baru di Tahun 2023-2024</p> <p>2023: 5.480 Orang</p> <p>2024: 5.480 Orang</p>
9.	Satuan Target	Orang

INDIKATOR 2

Unit Organisasi		Direktorat Sertifikasi Profesi
1.	Sasaran Kegiatan	Terwujudnya SDM PBJ yang Kompeten
2.	Indikator Kinerja	Keterandalan sistem sertifikasi kompetensi
3.	Definisi	<p>Pelaksanaan sertifikasi kompetensi dibidang PBJ yang dapat diandalkan akan menjamin bahwa seluruh proses sertifikasi kompetensi telah dilaksanakan sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku serta memahami kebutuhan para pemangku kepentingan (stakeholders). Keterandalan sistem sertifikasi ditentukan oleh 2 (dua) indikator penilaian yaitu pengendalian manajemen mutu sertifikasi kompetensi dan pengaduan yang ditindaklanjuti oleh Direktorat Sertifikasi Profesi. Dalam memastikan pelaksanaan keseluruhan kegiatan sertifikasi kompetensi telah berjalan dengan baik dan berkualitas maka perlu dilakukan penjaminan mutu sertifikasi kompetensi PBJ. Penjaminan mutu tersebut dilakukan dalam bentuk Audit Internal dan Audit Eksternal yang bertujuan untuk menjaga dan menjamin kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.</p> <p>Kepuasan pelanggan dapat diartikan bahwa layanan yang diberikan oleh Direktorat Sertifikasi Profesi kepada pemangku kepentingan (stakeholders) telah sesuai dan memenuhi harapan stakeholders. Apabila terdapat ketidaksesuaian dalam pemberian layanan, stakeholders dapat mengajukan pengaduan kepada Direktorat Sertifikasi Profesi. Pengaduan yang masuk akan ditindaklanjuti</p>

		<p>oleh Direktorat Sertifikasi Profesi sebagai bahan evaluasi perbaikan kedepan.</p> <p>Apabila kegiatan Sertifikasi PBJ telah dijalankan sesuai dengan mutu dan pedoman, sehingga diharapkan dapat mewujudkan kegiatan Sertifikasi PBJ yang berkualitas serta menghasilkan SDM PBJ yang kompeten dan profesional yang terus meningkat persentase kelulusannya setiap tahun.</p> <p>Tingkat Keterandalan Sistem Sertifikasi PBJ dihitung dari 2 (dua) indikator penilaian yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Persentase Pengendalian Manajemen Mutu Sertifikasi PBJP <p>Penghitungan indikator penilaian ini mengacu pada hasil penjaminan mutu (audit sistem manajemen mutu) sertifikasi yang diberikan oleh Audit Eksternal. Hasil pelaksanaan audit akan dinyatakan berhasil apabila tanpa ada temuan mayor oleh Audit Eksternal.</p> <p>Nilai 100 = tanpa temuan mayor.</p> <p>Nilai 50 = terdapat temuan mayor</p> <ol style="list-style-type: none">2. Persentase pengaduan yang ditindaklanjuti oleh Direktorat Sertifikasi Profesi <p>Perhitungan indikator penilaian ini mengacu pada respon Direktorat Sertifikasi Profesi terhadap pengaduan yang berkaitan dengan Layanan Sertifikasi Kompetensi, dengan ketentuan:</p> <p>Nilai 100 = Jika pengaduan ditindaklanjuti.</p>
--	--	---

		Nilai 50 = Jika Pengaduan terlambat ditindaklanjuti. Nilai 0 = Jika pengaduan tidak ditindaklanjuti.
4.	Formula	Keterandalan Sistem Sertifikasi PBJ = (Indikator Penilaian 1 x 90%) + (Indikator Penilaian 2 x 10%)
5.	Sumber data	1. Laporan Pelaksanaan Kegiatan Audit. 2. Laporan Pelaksanaan Tindak Lanjut Pengaduan.
6.	Polarisasi	<i>Maximize</i>
7.	Periode Monitoring	Tahunan
8.	Target 2020-2024	Usulan Baru di Tahun 2023-2024 2023: 92 % 2024: 92 %
9.	Satuan Target	Persentase

DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN
PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH,

ttd

SUTAN SUANGKUPON LUBIS