



LAPORAN KINERJA

Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber
Daya Manusia

Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Tahun 2025



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya Laporan Kinerja (LKj) Deputy Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia (Deputy Bidang PPSDM) Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) Tahun 2025 dapat diselesaikan tepat waktu. LKj ini merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada publik atas pelaksanaan program, kegiatan dan penggunaan anggaran Tahun Anggaran 2025.

Tahun 2025 merupakan tahun awal Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2025-2029. Dalam Renstra tersebut, Deputy Bidang PPSDM memiliki 1 (satu) Sasaran Program dengan 2 (dua) Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja (PKT) Deputy Bidang PPSDM Tahun 2025. Secara umum capaian Sasaran Program telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan melalui optimalisasi layanan dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Penyusunan LKj Deputy Bidang PPSDM Tahun 2025 mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif atas kinerja yang dihasilkan oleh Deputy Bidang PPSDM selama Tahun 2025. Semoga LKj ini memberikan manfaat kepada seluruh pemangku kepentingan.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan LKj Deputy Bidang PPSDM Tahun 2025.

Jakarta, Februari 2026

Deputy Bidang Pengembangan
dan Pembinaan Sumber Daya
Manusia,



Suharti

RINGKASAN EKSEKUTIF

LKj Deputy Bidang PPSDM Tahun 2025 merupakan perwujudan transparansi dan akuntabilitas Deputy Bidang PPSDM dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta penggunaan anggaran. Selain itu, LKj ini merupakan wujud dari kinerja dalam pencapaian visi dan misi sebagaimana yang dijabarkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Deputy Bidang PPSDM Tahun 2025-2029 dan Rencana Strategis (Renstra) LKPP Tahun 2025-2029.

Deputy Bidang PPSDM merupakan Unit Kerja Eselon I LKPP yang mempunyai tugas untuk melaksanakan perumusan dan pelaksanaan penyusunan strategi dan kebijakan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP). Sebagai wujud dari pelaksanaan tugas dalam mendukung Sasaran Strategis serta tujuan dari LKPP, Deputy Bidang PPSDM memiliki Sasaran Program beserta indikator kinerja Sasaran Program yang telah ditetapkan dalam Renstra Deputy Bidang PPSDM Tahun 2025-2029.

Sasaran Program yang diampu Deputy Bidang PPSDM yaitu **"Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ"** dengan dua indikator kinerja Sasaran Program, yaitu: (1) Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten, dengan target 276 K/L/Pemda; dan (2) Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3, dengan target 480 K/L/Pemda. Dalam rangka pencapaian Sasaran Program tersebut, Deputy Bidang PPSDM memiliki anggaran awal sebesar Rp11.016.071.000,00 (Sebelas Milyar Enam Belas Juta Tujuh Puluh Satu Ribu Rupiah). Sebagai tindak lanjut atas Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025, dilakukan penyesuaian anggaran yang mengakibatkan penurunan pagu anggaran menjadi Rp3.806.822.000,00 (Tiga Milyar Delapan Ratus Enam Juta Delapan Ratus Dua Puluh Dua Ribu Rupiah) atau mengalami pengurangan sebesar

65,44%. Pengurangan anggaran tersebut tidak berdampak pada perubahan target kinerja yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan penyesuaian strategi pelaksanaan serta penguatan inovasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan agar target tetap dapat dicapai secara optimal dengan dukungan anggaran yang lebih terbatas.

Pada Tahun 2025, capaian rata-rata kedua indikator kinerja Sasaran Program Deputi Bidang PPSPDM telah melampaui target yang ditetapkan, yaitu sebesar 116,79% dengan realisasi anggaran sebesar 99,76%. Terkait dukungan LKPP pada Prioritas Nasional (PN) Tahun 2025 sebagaimana yang tertuang dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP) Tahun 2025, Deputi Bidang PPSPDM berkontribusi terhadap Capaian PN7 melalui pencapaian dari indikator kinerja PN "SDM PBJ dan Non-JF PBJ" sebesar 2.142 orang dari target 550 orang (389,45%) dan indikator kinerja PN "UKPBJ yang mencapai kematangan minimal Level-3" sebesar 63 UKPBJ dari target 35 UKPBJ (180%).

Meskipun terdapat kondisi efisiensi anggaran, namun dengan adanya peningkatan kolaborasi dan koordinasi dengan berbagai stakeholder, peningkatan kinerja monev, kerja sama tim serta berbagai perbaikan dan inovasi, Deputi Bidang PPSPDM tetap dapat meraih capaian-capaian tersebut di atas. Atas capaian ini, menjadi salah satu dasar bagi Deputi Bidang PPSPDM dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) pada tahun berikutnya.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
RINGKASAN EKSEKUTIF	3
DAFTAR ISI	5
DAFTAR GAMBAR	6
DAFTAR TABEL	7
DAFTAR LAMPIRAN	8
BAB I	
PENDAHULUAN	9
1.1. Penjelasan Umum	9
1.2. Aspek Strategis	14
BAB II	
PERENCANAAN KINERJA	17
2.1. Rencana Strategis	17
2.2. Perjanjian Kinerja Tahun 2025	20
2.3. Proyek Prioritas LKPP yang Mendukung Prioritas Nasional	22
BAB III	
AKUNTABILITAS KINERJA	26
3.1. Capaian Kinerja Organisasi	26
3.2. Proyek Prioritas LKPP yang Mendukung Prioritas Nasional	53
3.3. Realisasi Anggaran	68
3.4. Capaian Lainnya	71
BAB IV	
PENUTUP	74
4.1. Simpulan	74
4.2. Upaya Perbaikan	74
LAMPIRAN	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Deputi Bidang PPSDM	12
Gambar 3.1 Tren Capaian Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten Tahun 2023-2025	40
Gambar 3.2 Tren Capaian Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3 Tahun 2023-2025	50
Gambar 3.3 Tren Capaian Indikator SDM PBJ dan Non-JF PBJ Tahun 2023-2025	57
Gambar 3.4 Tren Capaian Indikator UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3 Tahun 2023-2025	65
Gambar 3.5 Tren Capaian Kinerja Anggaran Deputi Bidang PPSDM Tahun 2023-2025	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tujuan LKPP Tahun 2025-2029 yang didukung oleh Deputi Bidang PPSDM	18
Tabel 2.2 Sasaran Strategis LKPP yang Didukung Langsung oleh Deputi Bidang PPSDM	18
Tabel 2.3 Target Perjanjian Kinerja Deputi Bidang PPSDM pada Tahun 2025	20
Tabel 2.4 7 (Tujuh) Prioritas Nasional (PN) pada tahun 2025-2029	22
Tabel 2.5 Prioritas Nasional LKPP pada RPJMN dan Renstra Tahun 2025-2029	24
Tabel 3.1 Capaian Sasaran Program Kedeputian Bidang PPSDM Tahun 2025	26
Tabel 3.2 Capaian Sasaran Kegiatan Pendukung Capaian Sasaran Program Deputi Bidang PPSDM	29
Tabel 3.3. Perbandingan Capaian Kinerja 2025-2029 (Jangka Menengah)	32
Tabel 3.4. Realisasi Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten Tahun 2025	33
Tabel 3.5. Capaian Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten Tahun 2023-2025	33
Tabel 3.6. Perbandingan Capaian Kinerja 2025-2029 (Jangka Menengah)	44
Tabel 3.7. Realisasi Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten Tahun 2025	45
Tabel 3.8. Capaian Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten Tahun 2023-2025	45
Tabel 3.9. Capaian Indikator SDM PBJ dan Non-JF PBJ Tahun 2023-2025	54
Tabel 3.10. Capaian Indikator UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3 Tahun 2023-2029	61
Tabel 3.11. Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2025	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional yang Relevan dengan LKPP	77
Lampiran 2. Pohon Kinerja Renstra LKPP Tahun 2025-2029	79
Lampiran 3. Rincian Output (RO yang mendukung Prioritas Nasional (PN) pada Renstra LKPP 2025-2029	83
Lampiran 4. Dashboard Siremon terkait Capaian Sasaran Program Deputi Bidang PPSDM Tahun 2025	90
Lampiran 5. Perjanjian Kinerja Tahunan Deputi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2025	91
Lampiran 6. Nota Dinas Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan No 775/Ses.1/01/2026	93
Lampiran 7. Nota Dinas Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Umum No. 25822/Ses.3/12/2025.	95
Lampiran 8. Nota Dinas Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Umum No. 25634/Ses.3/11/2025.	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Penjelasan Umum

1.1.1 Latar Belakang

Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah menyebutkan bahwa LKPP merupakan satu-satunya lembaga pemerintah yang memiliki kewenangan untuk mengembangkan serta merumuskan kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP). Dalam pelaksanaannya, LKPP menjalankan tugas dan fungsi pengembangan, perumusan, serta penetapan kebijakan di bidang pengadaan barang/jasa. Implementasi PBJP yang berlandaskan prinsip, etika, dan tujuan pengadaan merupakan salah satu pilar strategis dalam mendukung pencapaian Visi dan Misi Presiden yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029. Sejalan dengan hal tersebut, LKPP mendukung Asta Cita khususnya Program Prioritas Presiden yang juga disebut dengan Program Hasil Terbaik Cepat. Program yang didukung antara lain Makan Bergizi Gratis, Kemandirian Desa, Rumah Rakyat, Pencegahan Korupsi Pengadaan, Penguatan Pendidikan, Penguatan UMKM, Koperasi Merah Putih, Swasembada Pangan, Energi, dan Air, serta Pelestarian Lingkungan Hidup.

Renstra LKPP Tahun 2025–2029 menegaskan bahwa LKPP bertujuan meningkatkan kinerja dan kualitas penerapan tata kelola PBJP sebagai bagian dari dukungan terhadap pembangunan nasional. Tujuan tersebut dijabarkan ke dalam Sasaran Strategis berupa “Meningkatnya Kualitas Penerapan Tata Kelola Pengadaan”. Guna mewujudkan tujuan dan sasaran dimaksud, LKPP telah menempuh berbagai upaya, antara lain melalui penyusunan regulasi dan kebijakan PBJP, pengembangan sistem pengadaan secara elektronik, pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia (SDM) dan kelembagaan PBJP, serta

mendorong keterlibatan aktif Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah (K/L/Pemda) dalam pengawasan dan penyelesaian permasalahan PBJP.

Pasal 5 huruf c Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah beserta perubahannya menegaskan perlunya penguatan kapasitas kelembagaan dan sumber daya manusia pengadaan barang/jasa (SDM PBJ). Oleh karena itu, dengan tugas dan fungsi yang dimiliki oleh Deputi Bidang PPSDM, dilakukan penguatan kapasitas kelembagaan melalui pembentukan unit kerja pengadaan yang memiliki kapabilitas sebagai Pusat Keunggulan Pengadaan melalui pencapaian tingkat kematangan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) pada Level 3 (Proaktif). Sementara itu, penguatan kapasitas SDM PBJ ditunjukkan dengan tersedianya SDM PBJ yang kompeten melalui penerapan jenjang karier jabatan fungsional pengadaan serta implementasi sertifikasi berbasis standar kompetensi. Proses validasi standar kompetensi melalui sertifikasi tersebut memerlukan dukungan sistem sertifikasi yang efisien, efektif, andal, serta memiliki tingkat keamanan yang terjamin. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem pembinaan dan pengembangan SDM serta kelembagaan memiliki peran yang sangat penting. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Deputi Bidang PPSDM dibantu secara langsung oleh Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan dan Direktorat Sertifikasi Profesi, serta dibantu oleh Program/Kegiatan dari Pusat Pelatihan SDM PBJ.

Penyusunan LKj Deputi Bidang PPSDM memiliki urgensi sebagai wujud pertanggungjawaban atas pemanfaatan alokasi anggaran yang telah digunakan, mulai dari tahap perencanaan, persiapan, pelaksanaan, hingga pemantauan dan evaluasi terhadap rangkaian kegiatan dalam rangka pencapaian kinerja yang menjadi tanggung jawab Deputi Bidang PPSDM. Penyusunan LKj Deputi Bidang PPSDM Tahun 2025 bertujuan untuk menyediakan data dan/atau informasi yang diperlukan oleh pimpinan beserta jajaran sebagai bahan dalam pengambilan keputusan strategis, perumusan kebijakan, serta penyusunan perencanaan dan evaluasi kinerja pada periode selanjutnya.

1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan LKPP Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Deputi Bidang PPSPDM memiliki tugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan penyusunan strategi dan kebijakan pembinaan SDM di bidang PBJP. Dalam melaksanakan tugas dimaksud, Deputi Bidang PPSPDM memiliki fungsi untuk mewujudkan SDM PBJ yang profesional melalui:

- a. penyusunan rumusan strategi dan kebijakan pembinaan SDM PBJ;
- b. penyusunan rencana dan program pembinaan nasional di bidang PBJP beserta penyelenggaraannya; dan
- c. penyusunan sistem dan penyelenggaraan pengujian kompetensi profesi di bidang PBJP.

1.1.3 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai Peraturan LKPP Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Deputi Bidang PPSPDM dipimpin oleh Deputi Bidang PPSPDM yang dibantu oleh dua Unit Kerja Eselon II, yang tergambar dalam gambar berikut.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Deputy Bidang PPSDM



Penjelasan terhadap struktur organisasi Deputy Bidang PPSDM adalah sebagai berikut.



Suharti

Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia

Bertugas melaksanakan perumusan dan pelaksanaan penyusunan strategi dan kebijakan pembinaan SDM di bidang PBJP.

1. Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan



Dwi Wahyuni Kartianingsih

Direktur Pengembangan Profesi dan Kelembagaan

Bertugas melaksanakan perumusan strategi dan kebijakan pembinaan SDM di bidang PBJP dan penyusunan rencana dan program serta penyelenggaraan pembinaan nasional di bidang PBJP.

Dalam melaksanakan tugasnya, Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan strategi dan kebijakan pengembangan profesi, kelembagaan, dan SDM di bidang PBJ;
- b. penyelenggaraan pengembangan profesi, kelembagaan, dan SDM di bidang PBJ;
- c. pemantauan, evaluasi, diseminasi pengembangan profesi, kelembagaan, dan SDM di bidang PBJ; dan
- d. pelaksanaan evaluasi dan penyusunan pelaporan, serta pelaksanaan urusan ketatausahaan Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, saat ini Direktur Pengembangan Profesi dan Kelembagaan dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional yang terdiri atas Analis Sumber Daya Manusia Aparatur, Analis Kebijakan, Analis Data Ilmiah, Perencana, dan Arsiparis.

2. Direktorat Sertifikasi Profesi



Hardi Afriansyah

Direktur Sertifikasi Profesi

Bertugas melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pengembangan dan pelaksanaan pengujian kompetensi profesi di bidang PBJP.

Dalam melaksanakan tugasnya, Direktorat Sertifikasi Profesi menyelenggarakan fungsi:

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

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, saat ini Direktur Sertifikasi Profesi dibantu oleh Kelompok Jabatan Fungsional yang terdiri atas Asesor Sumber Daya Manusia Aparatur, Analis Kebijakan, Perencana, dan Arsiparis serta Jabatan Pelaksana.

1.2 Aspek Strategis

Deputi Bidang PPSDM melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan ketentuan tentang pembentukan LKPP. Ketentuan yang dimaksud adalah Peraturan Presiden Nomor 93 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007. Selanjutnya, pengaturan tersebut diturunkan ke dalam Peraturan LKPP Nomor 2 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Dalam melaksanakan program serta kegiatannya, Deputi Bidang PPSDM telah menghimpun beberapa isu strategis yang menjadi tantangan dalam rangka pencapaian kinerja sebagai berikut.

1. Isu Transformasi Digital Pengadaan Barang/Jasa
 - a. Implementasi transformasi digital diwujudkan melalui integrasi data kelembagaan, data SDM PBJ, dan data proses pengadaan dalam sistem informasi yang transparan, mudah diakses, dan informatif bagi publik.
 - b. Transformasi digital PBJ merupakan bagian dari agenda reformasi birokrasi sesuai *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2025–2045 untuk mendukung visi RPJPN menuju birokrasi kelas dunia yang adaptif, kolaboratif, inklusif, dan berbasis teknologi.
 - c. Pengembangan dan integrasi sistem informasi PBJ, termasuk dengan SPSE, menjadi faktor kunci dalam meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas pembinaan SDM dan kelembagaan PBJ.
2. Isu Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang/Jasa
 - a. Penguatan peran SDM PBJ yang pada periode 2025-2029 mencakup seluruh aktor dalam ekosistem pengadaan, tidak hanya SD Pengelola Fungsi PBJ, tetapi juga SD Perancang Kebijakan dan Sistem PBJ serta SD Pendukung Ekosistem PBJ seperti Mentor UKPBJ, Kepala UKPBJ, dan Advisor PBJ.
 - b. Pendekatan pemenuhan SDM PBJ diarahkan secara komprehensif pada seluruh tahapan siklus pengadaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi, guna memastikan dukungan optimal terhadap kinerja pengadaan.
 - c. Penguatan jalur karier SDM PBJ didukung melalui penerapan manajemen talenta yang terstruktur untuk menjamin keberlanjutan peran, peningkatan profesionalisme, dan kesinambungan kepemimpinan di bidang PBJ.
 - d. Peningkatan kualitas SDM PBJ dilakukan melalui evaluasi dan pengembangan standar kompetensi, evaluasi Kesesuaian Kompetensi Teknis (KKT), serta penerapan mekanisme *mutual recognition* agar SDM PBJ lebih adaptif terhadap perubahan kebijakan dan lingkungan strategis.
 - e. Upaya retensi SDM PBJ diarahkan dengan memperkuat pengakuan peran dan kontribusi SDM PBJ terhadap pencapaian program prioritas

nasional, Asta Cita, dan Program Hasil Terbaik Cepat (PHTC), dengan menekankan integritas, profesionalisme, dan nilai tambah kinerja pengadaan.

3. Isu Kelembagaan Pengadaan Barang/Jasa

- a. Penguatan peran UKPBJ sebagai *center of excellence* yang tidak hanya melaksanakan proses pengadaan, tetapi juga berperan sebagai pusat pembelajaran, rujukan praktik terbaik, serta pendukung program prioritas instansi.
- b. Pengukuran dan monitoring tingkat kematangan UKPBJ, khususnya pencapaian maturitas minimal level 3 (Proaktif), menjadi instrumen utama untuk memastikan penguatan tata kelola kelembagaan PBJ berjalan secara sistematis dan berkelanjutan.
- c. Penguatan kelembagaan PBJ diarahkan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pengadaan, mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional, serta memperkuat upaya pencegahan korupsi melalui kolaborasi dengan KPK, pemanfaatan hasil SPI, dan sinergi dengan berbagai pemangku kepentingan.

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis

Dalam rangka mendukung pencapaian Visi Misi Presiden yang tertuang dalam RPJMN 2025-2029, LKPP memiliki visi yang tertuang dalam Renstra LKPP Tahun 2025-2029, yakni **“Terwujudnya LKPP sebagai Penggerak Utama Transformasi Pengadaan yang Inklusif, Kredibel dan Berkelanjutan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045”**. Visi tersebut dirumuskan lebih lanjut ke dalam 2 (dua) misi, berikut ini:

1. Memperkuat transformasi tata kelola peningkatan kinerja pengadaan yang inklusif, kredibel, dan berkelanjutan; dan
2. Menyelenggarakan tata kelola birokrasi yang profesional, transparan, dan akuntabel.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut, maka berdasarkan Keputusan Deputi Bidang PPSPDM LKPP Nomor 29 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Deputi Bidang Pengembangan Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia LKPP Tahun 2025-2029, peran dari Deputi Bidang PPSPDM LKPP Tahun 2025-2029 yaitu:

1. Meningkatkan Profesionalitas Sumber Daya Manusia Pengadaan;
2. Mengembangkan Karier Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ); dan
3. Meningkatkan efektivitas Kelembagaan Pengadaan.

Ketiga peran tersebut mendukung tujuan LKPP baik secara langsung maupun tidak langsung. Di sisi lain, tujuan LKPP menjadi penghubung sekaligus pedoman antara Visi, Misi, dan cita-cita LKPP dengan Sasaran Program Unit Organisasi yang ditetapkan secara jelas, terperinci dan terukur. Deputi Bidang PPSPDM melalui Indikator Pengungkit “Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki SDM PBJ yang Kompeten” dan “Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal

Level 3” menjelaskan kontribusi nyata, penting dan langsung dalam pencapaian tujuan LKPP seperti yang tercantum di tabel berikut.

Tabel 2.1 Tujuan LKPP Tahun 2025-2029 yang didukung oleh Deputi Bidang PPSDM

Tujuan	Indikator Kinerja Sasaran Program	Penanggung Jawab
Meningkatnya kinerja dan kualitas penerapan tata kelola pengadaan barang/jasa pemerintah untuk mendukung pembangunan nasional	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	

Sumber data: Rencana Strategis LKPP Tahun 2025-2029

Sasaran strategis LKPP sendiri yang sudah dirumuskan menjadi tolak ukur untuk memastikan ketercapaian sasaran program dan sasaran kegiatan untuk masing-masing unit organisasi didalamnya. Atas ketercapaian Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Sasaran Kegiatan akan mewujudkan Tujuan, Visi, Misi serta outcome/dampak langsung terhadap stakeholder. Berikut korelasi logis untuk sasaran Strategis LKPP yang didukung secara langsung oleh Deputi Bidang PPSDM pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Sasaran Strategis LKPP yang Didukung Langsung oleh Deputi Bidang PPSDM

Sasaran Strategis (SS)	Indikator Kinerja Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Sasaran Program	Penanggung Jawab
Meningkatnya Kualitas Penerapan Tata Kelola Pengadaan	Indeks Penerapan Tata Kelola Pengadaan (IPTKP)	Indeks Efektivitas Implementasi Regulasi PBJ	Deputi Bidang Pengembangan Strategi dan Kebijakan

		Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten	Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan SDM
		Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3	Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan SDM
		Persentase efektivitas penyelesaian permasalahan pengadaan	Deputi Bidang Hukum Dan Penyelesaian Sengketa

Sumber data: Rencana Strategis LKPP Tahun 2025-2029

Dari Tabel 2.2 dapat disampaikan bahwa dengan Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kelembagaan PBJ memiliki korelasi yang sangat kuat dan positif dengan pencapaian IPTKP. IPTKP sendiri mengukur tata kelola pengadaan dari berbagai aspek, baik dari kualitas SDM PBJ dilihat dari indikator pengungkit “Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten” dan kualitas Kelembagaan PBJ dilihat dari indikator pengungkit “Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3” menjadi bagian integral dari penilaian tersebut.

Korelasi ini bersifat sebab-akibat di mana Peningkatan SDM dan Kelembagaan PBJ adalah faktor kunci yang secara langsung mempengaruhi dan meningkatkan nilai IPTKP. Berikut adalah penjelasannya:

1. Kompetensi SDM PBJ: SDM PBJ yang kompeten, profesional, dan berintegritas memiliki pemahaman yang mendalam tentang regulasi, prosedur, prinsip, dan etika pengadaan. Hal ini mengurangi potensi kesalahan, penyimpangan, dan praktik korupsi yang merupakan indikator utama dalam penilaian IPTKP.

2. Kapasitas Kelembagaan: Kelembagaan PBJ yang matang, kuat, dan modern memiliki sistem, kebijakan, dan prosedur yang terstandarisasi. Kematangan kelembagaan ini mencakup aspek-aspek seperti perencanaan yang baik, manajemen risiko, dan penggunaan teknologi. Aspek-aspek ini adalah komponen-komponen yang dinilai dalam IPTKP.

2.2 Perjanjian Kinerja Tahun 2025

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel serta berpedoman pada hasil (*output*) dan dampak (*outcome*), maka disusunlah Perjanjian Kinerja Tahunan (PKT). PKT merupakan bentuk kontrak kinerja antara Deputi Bidang PPSDM dengan Kepala LKPP yang memuat sasaran dengan indikator kinerja dan target yang akan dicapai sebagai ukuran keberhasilan.

Di awal Tahun 2025 anggaran Deputi Bidang PPSDM adalah Rp11.016.071.000,- untuk mencapai 2 (dua) target Indikator Kinerja Sasaran Program. Kedua indikator kinerja yang dimaksud ialah.

1. Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten; dan
2. Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal Level 3.

Secara ringkas target kerja Deputi Bidang PPSDM dapat dilihat dalam Tabel 2.5 sebagai berikut:

Tabel 2.3 Target Perjanjian Kinerja Deputi Bidang PPSDM pada Tahun 2025

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Satuan	Target
Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten	K/L/Pemda	276

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Satuan	Target
	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal Level 3	K/L/Pemda	480

Sumber data: Rencana Strategis LKPP Tahun 2025-2029

Indikator kinerja Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten mengukur jumlah K/L/Pemda yang telah melakukan pemenuhan JF PPBJ dan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) yang kompeten dengan pemenuhan 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. Adapun target yang ditetapkan untuk Tahun 2025 adalah 276 K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten.

Kemudian, Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 dan perubahannya tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah mengamanatkan agar 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 diamanatkan untuk melaksanakan peningkatan kapabilitas UKPBJ melalui Model Kematangan UKPBJ (MK-UKPBJ). MK-UKPBJ terdiri dari 5 tingkat kematangan maturitas dan target minimal bagi UKPBJ adalah untuk mencapai maturitas minimal level 3. Adapun target yang ditetapkan untuk Tahun 2025 adalah 474 K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ mencapai maturitas minimal level 3 dengan hasil perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan di tahun berjalan terdapat penyesuaian target menjadi 480 K/L/Pemda.

Berkaitan dengan isu strategis yang ada, penetapan indikator kinerja di dalam PKT Deputi Bidang PPSDM beserta strateginya akan mendorong peningkatan profesionalisme SDM PBJ serta kelembagaannya (UKPBJ). Hal ini dilakukan

dengan meningkatkan kuantitas serta kompetensi dari JF PPBJ dan PPK, khususnya dalam melakukan proses dan menghasilkan barang/jasa yang sesuai dengan tujuan, prinsip dan etika PBJP. Peningkatan profesionalisme SDM PBJ didukung dengan kelembagaan UKPBJ yang memiliki tata kelola berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan melalui proses yang terstandarisasi, kolaboratif, dan berbasis kinerja. Pada level ini, UKPBJ telah memiliki kelembagaan permanen, SDM yang kompeten, mampu melakukan analisis pasar, melakukan manajemen risiko, serta berbasis sistem informasi untuk memastikan pengadaan barang/jasa dapat memberikan nilai manfaat (*value for money*) semaksimal mungkin.

2.3 Proyek Prioritas LKPP yang Mendukung Prioritas Nasional

Sejalan dengan Pemerintahan Presiden dan Wakil Presiden Prabowo-Gibran periode 2025-2029 telah ditetapkan 7 Prioritas Nasional (PN) sebagai arah kebijakan nasional dan LKPP mendukung 3 PN secara langsung dengan detail sebagaimana Tabel 2.4.

Tabel 2.4 Tujuh Prioritas Nasional (PN) pada tahun 2025-2029

Arah Kebijakan dan Strategi Nasional			
Kode	Prioritas Nasional (PN)	Kode	Prioritas Nasional (PN)
PN (1)	Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan hak asasi manusia (HAM).	PN (5)	Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri.
PN (2)	Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru.**	PN (6)	Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan.

PN (3)	Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif, serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi. **	PN (7)	Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan. **
PN (4)	Memperkuat pembangunan sumber daya manusia (SDM), sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas	PN (8)	Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur

Ket: ** (didukung langsung LKPP)

Sumber data: Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029

Deputi Bidang PPSPDM memiliki peranan langsung dan penting untuk mencapai arah kebijakan dalam Renstra LKPP guna mendukung Prioritas Nasional, khususnya Prioritas Nasional 7: “Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi dan Penyelundupan”. Kemudian Prioritas Nasional tersebut diturunkan dalam indikator kinerja yang lebih spesifik melalui Program Prioritas ke-8 “Transformasi Tata Kelola Pelayanan Publik dan Pembangunan” dengan fokus Proyek Prioritas (ProP) berupa “Penguatan Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah”.

Sebagaimana semangat LKPP yang mendukung langsung PP-7 melalui Indeks Kinerja Pengadaan (IKP) dan Indeks Penerapan Tata Kelola Pengadaan (IPTKP) untuk mendukung kinerja pembangunan nasional. Deputi Bidang PPSPDM memiliki tanggung jawab dan dukungan langsung serta terukur atas Indeks Penerapan Tata Kelola Pengadaan (IPTKP) dilihat dari Sasaran Program Kedeputan dalam “Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan Pengadaan”.

Dalam arah pembangunan nasional, Deputi Bidang PPSDM menjadi wadah yang kuat dan kokoh dalam peningkatan kompetensi dan keahlian bagi Sumber Daya Manusia Pengelola Barang Jasa untuk mewujudkan cita-cita pengadaan barang-jasa sesuai amanat perundangan-undangan. Selain itu, LKPP sebagai lembaga yang memiliki profesionalisme, kredibilitas dan integritas dibawah arahan Presiden Republik Indonesia, berperan selaku pembina SDM PBJ dalam menjamin penerapan sistem manajemen kinerja dan kelembagaan SDM PBJ dibawah naungannya.

Tabel 2.5 Prioritas Nasional LKPP pada RPJMN dan Renstra Tahun 2025-2029

Prioritas Nasional/Program Prioritas/Kegiatan Prioritas/Proyek Prioritas					Target RPJMN-Target Renstra LKPP dan Deputi Bidang PPSDM				
					2025	2026	2027	2028	2029
Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi dan Penyelundupan									
	Transformasi Tata Kelola Pelayanan Publik dan Pembangunan								
	Penguatan Manajemen Kinerja Pembangunan								
	Penguatan Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah								
				K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten	276 K/L/PD	316 K/L/PD	366 K/L/PD	416 K/L/PD	476 K/L/PD
				K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3	474 K/L/PD	514 K/L/PD	554 K/L/PD	594 K/L/PD	632 K/L/PD

Sumber data: Rencana Strategis LKPP Tahun 2025-2029

Untuk mendukung Transformasi Tata Kelola Pelayanan Publik dan Pembangunan tersebut, Deputi bidang PPSDM mendukung PN7-PP8 (Transformasi Tata Kelola Pelayanan Publik dan Pembangunan) – KP2 (Penguatan Manajemen Kinerja Pembangunan) dengan cara meningkatkan jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten dan K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3. Hal ini dimaksudkan untuk

menuju UKPBJ sebagai *Center of Excellence* dalam porsinya pada Penguatan Tata Kelola PBJP sebagaimana tergambar dalam Tabel 2.5.

Untuk memastikan tercapainya dan akuntabilitas Prioritas Nasional yang didukung langsung oleh LKPP, pada tahun 2025 Deputi Bidang PPSPDM memiliki dua Rincian Output (RO) Prioritas Nasional. Pertama RO SDM PBJ dan Non-JF PBJ dengan target dan realisasi dihitung secara parsial. RO Prioritas Nasional SDM PBJ dan Non-JF PBJ memastikan SDM Pengelola Fungsi PBJ sebagai agen sentris dan vital dalam mewujudkan proses pengadaan yang selaras dengan tujuan pengadaan barang/jasa. Kedua RO Prioritas Nasional UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3 yang memastikan UKPBJ di K/L/Pemda berperan sebagai Pusat Keunggulan Pengadaan Barang/Jasa (PKP-BJ). Unit tersebut memiliki peran strategis dan menjadi penggerak dalam penciptaan nilai tambah dan manfaat pada pelaksanaan pengadaan barang/jasa di Indonesia.

BAB III

AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Capaian Kinerja Organisasi

Salah satu Sasaran Strategis LKPP dalam periode Tahun 2025–2029 adalah “Meningkatnya Kualitas Penerapan Tata Kelola Pengadaan”, yang diukur melalui Indikator Sasaran Strategis “Indeks Penerapan Tata Kelola Pengadaan (IPTKP)”. Dalam rangka mendukung pencapaian Sasaran Strategis tersebut, Deputi Bidang PPSDM berkontribusi melalui dua indikator, yakni “Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten” dan “Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level-3”. Perbandingan antara target, realisasi, dan capaian kinerja Deputi Bidang PPSDM Tahun 2025 untuk kedua indikator tersebut disajikan pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Capaian Sasaran Program Deputi Bidang PPSDM Tahun 2025

Sasaran Program	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2025		
			Target	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten	K/L/Pemda	276	356	128,99%
	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3	K/L/Pemda	480	502	104,58%
Rata-rata Capaian Sasaran Program			116,79%		

Sumber data: siremon.lkpp.go.id

Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ

Pengadaan barang/jasa memerlukan penerapan tata kelola yang baik (*good governance*) guna memastikan pemenuhan kebutuhan instansi pemerintah secara tepat, efektif, dan akuntabel. Dalam pelaksanaannya, LKPP mendorong setiap instansi pemerintah untuk menetapkan barang/jasa yang benar-benar selaras dengan kebutuhan kinerja organisasi, sehingga dapat mengurangi potensi pemborosan dan meminimalkan risiko kebocoran anggaran pengadaan. Berdasarkan berbagai data dan laporan pengawasan nasional, pengadaan barang/jasa masih menjadi salah satu area yang rentan terhadap permasalahan tata kelola dan integritas, baik pada sektor pembangunan infrastruktur maupun pelayanan publik. Kondisi tersebut tercermin dari Indeks Perilaku Anti Korupsi (IPAK) Indonesia Tahun 2024 yang tercatat sebesar 3,85, menurun dibandingkan dengan capaian Tahun 2023 sebesar 3,92¹. Selain itu, dalam periode 2020–2024, pengadaan barang/jasa juga menjadi salah satu sektor prioritas dalam upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi secara nasional², sehingga memperkuat urgensi peran LKPP dalam memperkuat regulasi, sistem, SDM, dan kelembagaan pengadaan.

Oleh sebab itu, pemahaman yang komprehensif terhadap regulasi, kebijakan, mekanisme, dan prosedur pengadaan barang/jasa, serta kompetensi dalam pengelolaan pengadaan barang/jasa, menjadi kebutuhan mendasar bagi setiap pelaku pengadaan di instansi pemerintah. Dalam rangka mendukung peningkatan kualitas belanja pengadaan barang/jasa guna mendorong pertumbuhan dan pemerataan ekonomi, diperlukan sumber daya manusia pengadaan (SDM PBJ) yang profesional, kompeten, dan berintegritas tinggi, serta kelembagaan pengadaan yang kuat dan berkelanjutan. Upaya peningkatan kualitas SDM PBJ dilakukan melalui

1

<https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/07/15/2374/indeks-perilaku-anti-korupsi--ipak--indonesia-2024--sebesar-3-85--menurun-dibandingkan-ipak-2023-.html>

2

<https://kpk.go.id/id/ruang-informasi/berita/kinerja-kpk-2020-2024-tangani-2730-perkara-korupsi-lima-sektor-jadi-fokus-utama>

penambahan jumlah SDM PBJ di K/L/Pemda yang disertai dengan penguasaan kompetensi pengadaan barang/jasa yang memadai. Selain itu, penguatan tersebut didukung oleh keberadaan UKPBJ yang telah mencapai tingkat kematangan Level 3 (Proaktif).

Dari penjelasan yang ada, hubungan antara kompetensi SDM PBJ dan kapabilitas UKPBJ membentuk satu kesatuan ekosistem yang menjadi fondasi dasar yang secara langsung menentukan kualitas SDM PBJ dalam menjalankan proses pengadaan. Kualitas SDM PBJ akan menjadi pendorong kualitas Kelembagaan PBJ (UKPBJ). Semakin tinggi tingkat kompetensi SDM PBJ, maka semakin meningkat pula kapabilitas UKPBJ dalam rangka mencapai tujuan pengadaan.

Secara lebih rinci, upaya sebagaimana dimaksud di atas tercermin dalam pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan oleh Unit Organisasi Eselon II di lingkungan Deputy Bidang PPSDM. Keterkaitan antara Sasaran Kegiatan beserta indikator kinerjanya dengan pencapaian Sasaran Program “Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ” disajikan dalam bentuk matriks sebagaimana tercantum pada Tabel 3.2 di bawah ini. Namun, sebagai tindak lanjut arahan Presiden pada Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 terkait Efisiensi Anggaran Belanja Negara, terdapat penyesuaian nomenklatur dan indikator kinerja pada beberapa Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan.

Menindaklanjuti Inpres tersebut, Deputy Bidang PPSDM perlu menerapkan strategi bagaimana melaksanakan penghematan di sisi anggaran namun tetap mencapai target kinerja khususnya IKSP K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten. Deputy Bidang PPSDM menerbitkan Keputusan Deputy Bidang PPSDM Nomor 8 Tahun 2025 tentang Sertifikasi Kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen Tipe C. Kebijakan strategis ini menjadi regulasi utama dalam mendorong pemenuhan SDM Non Pengelola PBJ bagi K/L/Pemda yang selama ini belum memiliki atau belum tersertifikasi kompeten untuk melaksanakan PBJ.

Selaras dengan kebijakan tersebut, telah dilakukan penyesuaian teknis kegiatan dimana terdapat perubahan nomenklatur dan target atas IKSK, yang semula “Jumlah Peserta yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi Okupasi” dengan sebesar target 4.860 orang menjadi “Jumlah Peserta yang Mengikuti

Sertifikasi Kompetensi Non Pengelola PBJ” dengan target sebesar 18.820 orang. Selain itu, terdapat penyesuaian nomenklatur ”Indeks Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi PBJ” dengan target nilai indeks sebesar 70 yang disesuaikan menjadi ”Indeks Kualitas Layanan Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP)” dengan peningkatan target nilai indeks menjadi sebesar 85. Penyesuaian target tersebut berdasarkan basis data nilai Sasaran Kepuasan Masyarakat atas Layanan Sertifikasi Kompetensi PBJ tahun-tahun sebelumnya, yang kemudian ditetapkan menjadi basis target minimum tahun 2025.

Terbitnya Keputusan Deputy yang diikuti dengan penyesuaian nomenklatur dan target, merupakan upaya menangani tantangan efisiensi anggaran secara nasional dalam pemenuhan SDM Pengelola Fungsi PBJ sebagai penggerak utama proses pengadaan barang/jasa. Pada tataran lebih tinggi juga menjamin percepatan pemenuhan SDM Pengelola Fungsi PBJ terutama bagi SDM Non Pengelola PBJ dengan menetapkan

Tabel 3.2 Capaian Sasaran Kegiatan Direktorat Pendukung Capaian Sasaran Program Deputy Bidang PPSPDM

Sasaran Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan Awal	Indikator Sasaran Kegiatan Akhir	Tahun 2025			
				Rencana awal	Rencana akhir	Realisasi	Capaian
Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ	Terwujudnya SDM PBJ Yang Kompeten	Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda	Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda	10.000	10.570	12.162	115,06%
		Jumlah SDM PBJ yang memiliki kompetensi okupasi	Jumlah SDM PBJ yang memiliki kompetensi okupasi	1.675	1.675	19.102	1.140,42%
		Jumlah SDM PBJ Perancang Kebijakan dan Sistem PBJ, Ekosistem PBJ, dan Kepala UKPBJ yang Kompeten	Jumlah SDM PBJ Perancang Kebijakan dan Sistem PBJ, Ekosistem PBJ, dan Kepala UKPBJ yang Kompeten	10	10	107	1.070%
		Jumlah Peserta yang mengikuti Sertifikasi Kompetensi	Jumlah Peserta yang mengikuti Sertifikasi Kompetensi	600	440	824	187,27%

Sasaran Program	Sasaran Kegiatan	Indikator Sasaran Kegiatan Awal	Indikator Sasaran Kegiatan Akhir	Tahun 2025			
				Rencana awal	Rencana akhir	Realisasi	Capaian
		Pengelola Pengadaan Barang/Jasa	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa				
		Jumlah Peserta yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi Okupasi	Jumlah Peserta yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi Non Pengelola PBJ	4.860	18.820	29.794	158,31%
		Jumlah Peserta yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi SDM Perancang Kebijakan dan Sistem PBJ, Ekosistem PBJ dan Kepala UKPBJ	Jumlah Peserta yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi SDM Perancang Kebijakan dan Sistem PBJ, Ekosistem PBJ dan Kepala UKPBJ ³	20	0	0	-
		Indeks Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi PBJ	Indeks Kualitas Layanan Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP)	70	85	95,38	112,21%
	Meningkatnya Kapabilitas UKPBJ	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3	467	480	502	104,58%
		Jumlah UKPBJ yang telah siap menjadi Pusat Keunggulan Pengadaan - Proaktif	Jumlah UKPBJ yang telah siap menjadi Pusat Keunggulan Pengadaan - Proaktif	1	1	1	100%

³ [Laporan SDM PBJ Per 31 Desember 2025.xlsx](#) Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan, Laporan SDM PBJ per 31 Desember 2025, diakses pada 9 Januari 2026.

1) Indikator Kinerja Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten

A. Definisi dan Cara Perhitungan Indikator Kinerja

Indikator ini mengukur jumlah K/L/Pemda yang telah melakukan pemenuhan JF PPBJ dan Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) yang kompeten minimal 50%. Pengukuran ini dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai pemenuhan kompetensi SDM PBJ di K/L/Pemda. Dengan terpenuhinya kompetensi SDM PBJ, diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme SDM PBJ dalam menghasilkan barang/jasa yang sesuai dengan prinsip PBJ. 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%. Data untuk penghitungan indikator ini diperoleh dari Pusat Pelatihan SDM PBJ, Direktorat Sertifikasi Profesi, dan Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan. Formula perhitungan capaian Jumlah K/L/Pemda Yang memiliki SDM PBJ yang kompeten tahun 2025 adalah:

**Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki SDM PBJ
yang Kompeten (Minimal 50%) = S A**

$$A = ((B/B')*90\%) + ((C/C')*10\%)$$

Keterangan:

- SA = jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten. Penggunaan batasan minimal 50% dikarenakan terdapat prosedur yang melibatkan entitas di luar kendali dari LKPP dalam tahapan pembentukan JF PPBJ sebagai variabel yang memiliki bobot signifikan di dalam persamaan penghitungan formulasi.
- A = persentase SDM PBJ yang Kompeten pada K/L/Pemda.
- B = jumlah keterisian JF PPBJ di K/L/Pemda dihitung dari jumlah salinan keputusan pengangkatan ke dalam JF PPBJ yang disampaikan kepada LKPP.
- B' = jumlah kebutuhan JF PPBJ diperoleh dari total rekomendasi kebutuhan JF PPBJ yang diterbitkan LKPP.

- C = jumlah PPK yang kompeten di setiap K/L/Pemda diperoleh dari jumlah ASN yang memiliki Sertifikat Kompetensi Okupasi PPK Tipe C, PPK Tipe B, dan PPK Tipe A.
- C' = kebutuhan PPK didapatkan dari Jumlah kebutuhan PPK di K/L/Pemda yang berasal dari:
 - Asumsi sebanyak 40 orang (kebutuhan rata-rata minimal) bagi K/L/Pemda yang belum memiliki rencana aksi PPK dan belum tercantum dalam aplikasi Sirenaksi.
 - Jumlah kebutuhan PPK yang disampaikan pada aplikasi Sirenaksi bagi K/L/Pemda yang telah memiliki rencana aksi pemenuhan PPK.

B. Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja

Perbandingan capaian kinerja dari Tahun 2025-2029 (jangka menengah) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3 Perbandingan Capaian Kinerja 2025-2029 (Jangka Menengah)

Indikator: Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki SDM PBJ yang Kompeten		Renstra 2025-2029				
	PKT 2025	2025	2026	2027	2028	2029
Target	276	276	316	366	416	476
Realisasi	356	356				
Capaian	128.99%	128.99%				

Sumber data: Renstra Deputi Bidang PPSDM Tahun 2025-2029 dan siremon.lkpp.go.id

Berdasarkan Tabel 3.3, realisasi tahun 2025 telah melampaui target tahun 2026 sehingga diperlukan penyesuaian target jangka menengah tahun 2026-2029 dengan realisasi 2025 sebagai *baseline*. Dari total realisasi 356 K/L/Pemda, berikut detail jumlah realisasi di lingkup K/L/Pemda pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Realisasi Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten Tahun 2025

Instansi	Jumlah Instansi	Realisasi Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten
K/L	97	57
Pemda	546	299
Total	643	356

Sumber data : Laporan SDM PBJ Per 31 Desember 2025⁴

Selanjutnya, untuk kebutuhan analisis berkelanjutan akan disajikan tabel perbandingan capaian kinerja dari Tahun 2023-2025 dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut.

Tabel 3.5 Capaian Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten Tahun 2023-2025

Indikator: Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki SDM PBJ yang Kompeten	Tahun		
	2023	2024	2025
Target	100	155	276
Realisasi	156	264	356
Capaian	156%	170,32%	128.99%

Sumber data : siremon.lkpp.go.id

C. Analisis Capaian Kinerja

Faktor kendala dan dukungan dalam mencapai target indikator ini dapat dijelaskan dari 2 (dua) sisi unit organisasi yang mendukung kinerja Deputy Bidang PPSDM.

1) Kendala yang Dihadapi

Secara umum, tidak terdapat kendala dalam pencapaian target indikator kinerja Jumlah K/L/Pemda Yang memiliki SDM PBJ yang kompeten. Namun, berdasarkan analisis dan hasil monitoring dan evaluasi, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, diantaranya :

⁴ [Laporan SDM PBJ Per 31 Desember 2025.xlsx](#) Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan, Laporan SDM PBJ per 31 Desember 2025, diakses pada 9 Januari 2026.

1. Penyusunan pedoman teknis pengembangan dan pembinaan SDM PBJ, khususnya JF PPBJ masih menunggu penyesuaian terhadap perubahan Peraturan Menteri PANRB Nomor 29 Tahun 2020.
2. Adanya calon JF PPBJ yang berasal dari berbagai mekanisme pengangkatan, namun status pengangkatannya masih tertunda atau tidak ditetapkan, meskipun telah memenuhi persyaratan untuk diangkat ke dalam JF PPBJ.
3. Belum optimalnya pemenuhan JF PPBJ di K/L/Pemda melalui mekanisme pengangkatan pertama, yang tercermin dari tingkat keterisian Jabatan Fungsional PPBJ Jenjang Pertama per 31 Desember 2025 sebesar 51,59% dari total rekomendasi kebutuhan, yang antara lain dipengaruhi oleh keterbatasan anggaran belanja pegawai pada masing-masing K/L/Pemda.
4. Masih terbatasnya komitmen pimpinan instansi pemerintah dalam melakukan pemenuhan kebutuhan JF PPBJ di lingkungan instansinya.
5. Terjadinya mutasi, rotasi, dan promosi JF PPBJ ke jabatan struktural yang berdampak pada penurunan jumlah JF PPBJ aktif di K/L/Pemda.
6. Rendahnya minat PNS untuk beralih menjadi JF PPBJ akibat persepsi tingginya risiko hukum yang melekat pada profesi tersebut, yang belum diimbangi dengan pemberian insentif, penghargaan, dan perlindungan yang memadai, serta dipengaruhi oleh perubahan kebijakan Kementerian PANRB terkait mekanisme perpindahan jabatan yang sebelumnya berbasis pangkat/golongan menjadi berbasis jabatan yang sedang diduduki.
7. Adanya pembentukan Kementerian/Lembaga baru serta pergeseran tugas dan fungsi pada Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029 yang berdampak pada perlunya percepatan pemenuhan SDM PBJ yang kompeten untuk melaksanakan PBJ di Kementerian/Lembaga terkait.

8. Terbitnya Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah berdampak pada perlunya penyesuaian terhadap regulasi dan kebijakan SDM PBJ guna menyelaraskan dengan peraturan dimaksud.
9. Terbitnya Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 berdampak pada berkurangnya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan dan pembinaan SDM PBJ sehingga diperlukan perubahan strategi pelaksanaan kegiatan.
10. Belum tersedianya standar kompetensi bagi SDM Perancang Kebijakan dan Sistem PBJ, Ekosistem PBJ, dan Kepala UKPBJ.
11. Besaran tunjangan yang diterima JF PPBJ dinilai belum proporsional dengan beban kerja serta potensi risiko hukum.
12. Proses perolehan Surat Persetujuan Kebutuhan JF PPBJ dari Kementerian PANRB.
13. Tingkat persentase kelulusan sertifikasi kompetensi pada tahun 2025 yang masih di bawah 70% pada: Uji Kompetensi Level-1 sebesar 41,7%, Uji Kompetensi JF PPBJ melalui Kenaikan Jenjang sebesar 38,5%, dan Uji Kompetensi Personel Lainnya sebesar 54,8%. Sedangkan Uji Kompetensi JF PPBJ melalui Perpindahan telah mencapai 88%;
14. Otomatisasi Layanan Sertifikasi Kompetensi baru sebagian yang menggunakan aplikasi, sedangkan sebagian proses sertifikasi masih dijalankan manual;
15. Jumlah Pelaksana Uji Kompetensi belum cukup banyak, sejauh ini terfokus dibidang Uji Kompetensi Level-1 sedangkan untuk Uji Kompetensi Personel Lainnya dan Uji Kompetensi JF PPBJ masih sedikit; dan
16. Aplikasi-aplikasi layanan PPSDM belum terintegrasi sehingga dalam penyelesaian pekerjaan memerlukan waktu.

2) Upaya/Solusi yang Telah Dilakukan

Dalam rangka mencapai target Tahun 2025 serta mengoptimalkan penyerapan anggaran sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan, dilakukan berbagai inovasi dan penyesuaian dalam pelaksanaan kegiatan Pemenuhan Kualifikasi dan Kompetensi SDM PBJ. Salah satu inisiatif tersebut adalah pengembangan Rumah Pengadaan Nasional sebagai konsep yang merepresentasikan keterkaitan antara transformasi pengadaan dan dampaknya secara nasional. Konsep ini mengandung pesan strategis yang komprehensif karena mencakup delapan tujuan pengadaan, tiga pilar transformasi tata kelola pengadaan—meliputi Transformasi Kelembagaan PBJ, Transformasi SDM PBJ, dan Transformasi Tata Kelola Sistem Kerja PBJ—serta isu lintas sektor (*cross cutting issues*) dalam pengadaan barang/jasa.

Selain inovasi sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, pelaksanaan kegiatan Pemenuhan Kualifikasi dan Kompetensi SDM PBJ juga dioptimalkan melalui pemanfaatan teknologi informasi. Sebagian besar kegiatan pembinaan SDM PBJ yang melibatkan pihak di luar LKPP dilaksanakan dengan mekanisme daring maupun *hybrid*, yang mengkombinasikan metode daring dan luring, antara lain dalam kegiatan sosialisasi, rapat, serta audiensi. Kemudian, sebagai tindak lanjut dari implementasi Transformasi Tata Kelola SDM PBJ, telah dilakukan berbagai upaya guna mendukung pencapaian target kinerja jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten, antara lain sebagai berikut.

1. Penyelenggaraan rapat pimpinan di lingkungan Deputi Bidang PPSPDM secara berkala atau sesuai dengan kebutuhan sebagai media atau forum untuk mengidentifikasi kendala dan merumuskan solusi dalam rangka pencapaian kinerja.
2. Pelaksanaan kegiatan pemantauan serta evaluasi secara berkala terhadap kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian kinerja.

3. Penyampaian data dan/atau informasi capaian kinerja kepada pimpinan secara berkala untuk mendapatkan umpan balik dan masukan perbaikan.
4. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Pemenuhan JF PPBJ secara daring dengan unit kerja di K/L/Pemda yang membidangi organisasi, SDM, dan pelatihan JF.
5. Penyelenggaraan Sosialisasi Kebijakan Pembentukan dan Pembinaan SDM PBJ bagi Kementerian/Lembaga yang terdampak penataan tugas dan fungsi Kabinet Merah Putih sebagai tindak lanjut terbitnya Surat Edaran Kepala LKPP Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di Lingkungan Kementerian/Lembaga yang Terdampak Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian/Lembaga Kabinet Merah Putih.
6. Penyelenggaraan *Coaching Clinic* Penyusunan Kebutuhan JF PPBJ bagi Kementerian/Lembaga yang terdampak penataan tugas dan fungsi Kabinet Merah Putih.
7. Penyelenggaraan kegiatan *Obrolan Rabu Kebijakan Seputar JF PPBJ (Orkestra JF PPBJ)* secara berkala sebagai sarana komunikasi dan pembinaan SDM PBJ.
8. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan *Coaching Clinic* Penyusunan Rencana Aksi Pemenuhan Kebutuhan JF PPBJ dan Pejabat PPK bersertifikat kompetensi.
9. Penyelenggaraan *Focus Group Discussion* (FGD) dalam rangka membahas pembaruan regulasi dan kebijakan SDM PBJ.
10. Penyelenggaraan Kegiatan Serap Aspirasi dalam rangka pembaruan regulasi dan kebijakan SDM PBJ.
11. Pelaksanaan koordinasi dengan Kementerian PANRB terkait usulan Rancangan Perubahan PermenPANRB Nomor 29 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa untuk menambahkan jenjang Ahli Utama.
12. Pelaksanaan pembahasan Rencana Kerja Sama antara LKPP dan BKN terkait Integrasi Data JF PPBJ.

13. Pelaksanaan *Virtual Expo* SDM dan Kelembagaan PBJ yang dilaksanakan pada tanggal 7-28 Oktober 2025, diikuti oleh seluruh SDM PBJ, Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ), unit kerja yang membidangi APIP, kepegawaian, organisasi, pengembangan dan pelatihan SDM Aparatur di K/L/Pemda, Asosiasi/Ikatan/Perhimpunan/Persatuan, Mitra Pembangunan, serta Pelaku Usaha (Penyedia).
14. Penyelenggaraan Sosialisasi Keputusan Deputy Bidang PPSDM Nomor 8 Tahun 2025 tentang Sertifikasi Kompetensi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) Tipe C.
15. Penyusunan modul pelatihan Kepala UKPBJ guna menyiapkan Kepala UKPBJ yang kompeten.
16. Penyelenggaraan fasilitasi pelatihan penjenjangan JF PPBJ guna mendukung peningkatan karier JF PPBJ.
17. Pelaksanaan layanan konsultasi kepada K/L/Pemda terkait berbagai kendala serta langkah-langkah pemenuhan SDM PBJ.
18. Pelaksanaan koordinasi dengan Kementerian PANRB perihal Surat Persetujuan Kebutuhan Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JF PPBJ).
19. Pelaksanaan koordinasi dengan Ikatan Fungsional Pengadaan Indonesia (IFPI) dan Kementerian terkait perihal tunjangan JF PPBJ.
20. Penetapan dan Implementasi terkait Regulasi Percepatan Sertifikasi Kompetensi PPK Tipe C pada Peraturan Keputusan Deputy III Nomor 8 Tahun 2025 tentang Sertifikasi Kompetensi PPK Tipe C;
21. Dilaksanakannya penyusunan metode dan materi uji kompetensi Manajerial, Sosial dan Kultural (Mansoskul) untuk dipersiapkan bagi peserta uji kompetensi JF PPBJ khususnya di level-2.
22. Pelaksanaan program Sosialisasi Sertifikasi Profesi Pengadaan Barang/Jasa “Serasi PBJ” sebagai wadah penyebaran informasi yang berkaitan dengan kebijakan dan kegiatan sertifikasi PBJ. Selain itu Serasi PBJ juga menjadi wadah *sharing*

knowledge atau diskusi terkait tata kelola internal, kapasitas dan kualitas yang dihasilkan oleh Direktorat Sertifikasi Profesi; dan

23. Inisiasi Penerapan Sistem Pembiayaan Sertifikasi Kompetensi melalui Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan standarisasi lanjutan pembiayaan honorarium bagi Pengawas Ujian dan Asesor Kompetensi;

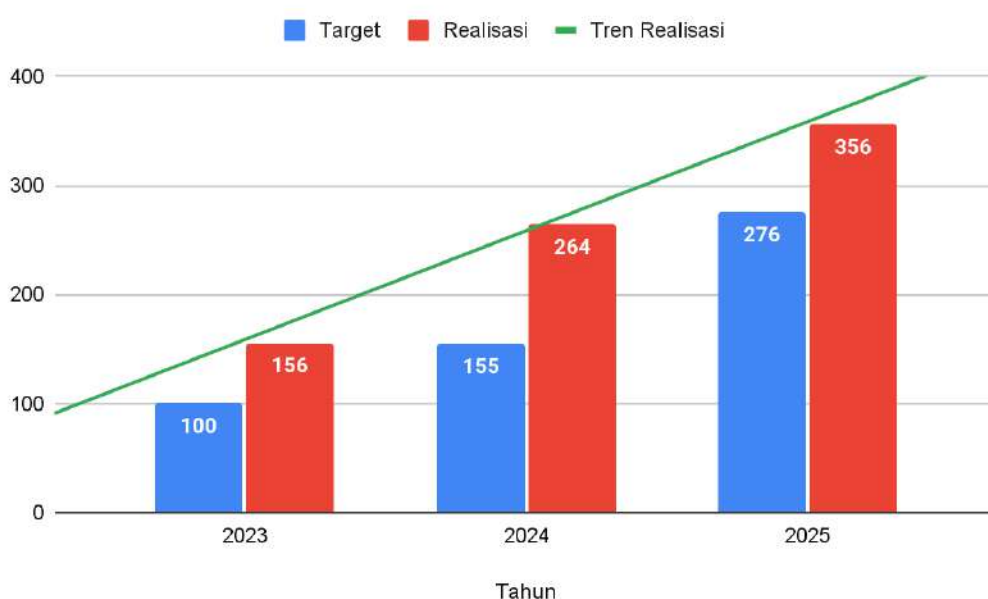
Selain itu, untuk meningkatkan layanan dan efektivitas pembinaan SDM PBJ pada Tahun 2025 juga dilakukan pengembangan dan perbaikan Sistem Informasi SDM PBJ yaitu:

1. Pengembangan Sistem Informasi Perpindahan (perpindahan.lkpp.go.id) dari Jabatan Lain ke dalam JF PPBJ berupa penyesuaian beberapa fitur untuk memenuhi kebutuhan *user*.
2. Pengembangan Sistem Informasi Rencana Aksi Pemenuhan SDM PBJ (sirenaksi.lkpp.go.id) berupa penyesuaian beberapa fitur untuk memenuhi kebutuhan *user* dalam menyusun rencana aksi pemenuhan SDM PBJ.
3. Penyelenggaraan sosialisasi dan *coaching clinic* integrasi dan aktivasi *Single Sign-On* (SSO) pada seluruh sistem informasi SDM PBJ.
4. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Sertifikasi seperti Implementasi Fitur “Second Attempt” sebagai alternatif untuk memberikan pencobaan kedua atau kesempatan peserta uji kompetensi metode tertulis untuk mengerjakan ujian kembali dengan ketentuan memenuhi 70% ambang batas dan masih tersedia waktu. Fitur ini telah secara masif diterapkan pada Uji Kompetensi Level-1 dan PPK Tipe C;
5. Pengembangan metode sertifikasi pada pelaksanaan uji kompetensi yang menggunakan metode verifikasi portofolio, wawancara atau tes tertulis baik ujian onsite maupun jarak jauh (daring), terutama pada Uji Kompetensi JF PPBJ yaitu dengan mulai diberikan kesempatan bagi peserta mengulang

menggunakan mekanisme pengujian hanya untuk jenis kompetensi yang belum kompeten;

6. Mendorong peningkatan kapasitas dan kualitas penyelenggaraan sertifikasi kompetensi melalui penataan manajemen tugas dan fungsi pegawai, penerapan digitalisasi Sistem Informasi Manajemen Sertifikasi Kompetensi, serta inovasi pendukung lainnya;

3) Analisa Terhadap Tren Capaian Kinerja



Gambar 3.1 Tren Capaian Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten Tahun 2023-2025

Berdasarkan grafik yang disajikan pada Gambar 3.1, indikator jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten menunjukkan kinerja yang sangat positif dan konsisten melampaui target selama periode 2023–2025. Pada tahun 2023, realisasi mencapai 156 K/L/Pemda atau 156% dari target 100, yang mencerminkan efektivitas awal kebijakan dan program pembinaan SDM PBJ. Kinerja tersebut meningkat signifikan pada tahun 2024 dengan realisasi 264 K/L/Pemda dibandingkan target 155 (170,32%), menunjukkan akselerasi penguatan kompetensi SDM PBJ di

K/L/Pemda. Pada tahun 2025, meskipun target dinaikkan secara substansial menjadi 276 K/L/Pemda, realisasi tetap melampaui target dengan capaian 356 K/L/Pemda atau 128,99%.

Secara keseluruhan, tren peningkatan realisasi dari tahun ke tahun mencerminkan efektivitas program dan kegiatan pengembangan serta pembinaan SDM PBJ yang telah dilaksanakan. Capaian ini menunjukkan keberhasilan strategi peningkatan kompetensi SDM PBJ di K/L/Pemda dalam mendukung penguatan tata kelola pengadaan barang/jasa, sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian Sasaran Strategis LKPP.

4) Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Terbitnya Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 berdampak pada berkurangnya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan dan pembinaan SDM PBJ. Untuk mengatasi hal ini, telah dilakukan perubahan strategi pelaksanaan kegiatan melalui inovasi pemanfaatan teknologi informasi terutama layanan video conference.

Strategi kedua melalui inovasi kebijakan ditandai dengan penerbitan regulasi melalui terbitnya Keputusan Deputy Bidang PPSDM Nomor 8 Tahun 2025 juga mendorong percepatan jumlah SDM PBJ pada K/L/Pemda dan tercapainya target yang melebihi 110%. Strategi ketiga ialah kolaborasi dengan K/L/Pemda. Hal ini dilakukan melalui metode pembiayaan bersama sebagai strategi dalam menyiasati berkurangnya anggaran untuk pembinaan SDM PBJ dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya baik dari Deputy Bidang PPSDM sebagai pembina, dan K/L/Pemda sebagai mitra binaan. Kegiatan dilakukan bersamaan dengan kegiatan pembinaan kelembagaan. sehingga dari sisi UKPBJ terjadi efisiensi sumber daya dan waktu.

Selain ketiga inovasi dan strategi tersebut, dilakukan juga optimalisasi dan peningkatan efisiensi penugasan sumber daya

manusia, termasuk pemanfaatan Jasa Lainnya. Seluruh pegawai di lingkungan Deputi Bidang PPSPDM diberikan penugasan dengan tetap mempertimbangkan beban kerja dan kapasitas masing-masing pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, dibentuk tim kerja yang dikelompokkan berdasarkan isu dan wilayah guna meningkatkan efektivitas koordinasi pelaksanaan kegiatan serta pelayanan kepada para pemangku kepentingan.

5) Efektivitas Program/Kegiatan Yang Mendukung Pencapaian Kinerja

Berdasarkan PKT Deputi Bidang PPSPDM Tahun 2025, seluruh aktivitas dalam rangka pencapaian Kinerja Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten difasilitasi melalui Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional. Program ini merupakan kerangka kerja strategis pemerintah yang dikelola oleh LKPP untuk menciptakan sistem pengadaan yang terintegrasi, transparan, dan akuntabel. Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional ini menaungi dan memastikan pelaksanaan kegiatan pengelolaan pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaan UKPBJ oleh Deputi Bidang PPSPDM guna mendukung pembangunan nasional.

Berdasarkan capaian Indikator Kinerja Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten Tahun 2025, Deputi Bidang PPSPDM mencapai target yang telah ditetapkan, bahkan melewatinya. Pencapaian tersebut tentunya dilakukan melalui serangkaian strategi dan aktivitas yang perlu dilakukan, baik dari sisi proses, SDM dan juga teknologi informasi yang dibutuhkan.

Seperti yang sudah dijelaskan pada poin-poin sebelumnya yang tercantum di dalam subbab kendala yang dihadapi, upaya/solusi yang telah dilakukan serta efisiensi penggunaan sumber daya, dapat disimpulkan bahwa strategi dan implementasi yang sudah dilakukan di bawah naungan Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional serta Kegiatan Pengelolaan Pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaan UKPBJ memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian

Kinerja Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten yang telah ditetapkan.

Untuk menjamin efektivitas Program/Kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja perlu meningkatkan kepekaan dan ketangkasan (*agile*) dalam pola pikir dan kebiasaan dengan:

- a. Mengidentifikasi masalah dan/atau peluang;
- b. Menindaklanjuti hasil identifikasi; dan
- c. Melakukan pengendalian secara berkelanjutan.

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

A. Definisi dan Cara Perhitungan Indikator Kinerja

UKPBJ merupakan unit kerja pada K/L/Pemda yang berfungsi sebagai Pusat Keunggulan Pengadaan Barang/Jasa (PKP-BJ), yaitu unit yang memiliki peran strategis, bersifat kolaboratif, berorientasi pada kinerja, proaktif, serta mampu melakukan perbaikan berkelanjutan, sehingga menjadi penggerak dalam penciptaan nilai tambah dan manfaat pada pelaksanaan pengadaan barang/jasa di Indonesia. Selanjutnya, sebagaimana diatur dalam Pasal 75 ayat (6), dalam rangka mewujudkan UKPBJ sebagai PKP-BJ, UKPBJ diwajibkan untuk melaksanakan peningkatan kapabilitas melalui penerapan Model Kematangan UKPBJ (MK-UKPBJ).

MK-UKPBJ merupakan instrumen pengukuran tingkat kematangan (maturitas) UKPBJ yang penilaiannya mencakup empat domain utama. Keempat domain tersebut dijabarkan ke dalam sembilan variabel penilaian. Setiap variabel memiliki lima tingkat kematangan, yaitu Inisiasi, Esensi, Proaktif, Strategis, dan Unggul, yang dicapai secara bertahap dan berurutan seiring dengan proses pengembangan.

Dalam pengukuran indikator kinerja, perhitungan dilakukan dengan memperhatikan jumlah UKPBJ yang mencapai tingkat kematangan minimal Level 3 (Proaktif) pada sembilan variabel penilaian, serta jumlah

UKPBJ yang mencapai tingkat kematangan minimal Level 3 pada delapan dari sembilan variabel penilaian di seluruh K/L/Pemda pada setiap tahun. Formula perhitungan capaian indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3 adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} &\text{Jumlah K/L/Pemda Yang Memiliki UKPBJ yang} \\ &\text{Mencapai Maturitas Minimal Level 3} \\ &= \Sigma \text{UKPBJ mencapai maturitas Level 3 (9/9)} + \\ &\Sigma \text{UKPBJ mencapai maturitas Level 3 (8/9)} \end{aligned}$$

B. Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja

Perbandingan capaian kinerja dari Tahun 2025-2029 (jangka menengah) dapat dilihat pada Tabel 3.6. Berdasarkan Tabel 3.6, realisasi tahun 2025 telah melampaui target 2025 dengan kelebihan realisasi sebesar 22 K/L/Pemda. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian target jangka menengah tahun 2026-2029 dengan realisasi tahun 2025 sebagai *baseline*. Dari total realisasi 502 K/L/Pemda, disajikan detail jumlah realisasi di lingkup K/L/Pemda pada Tabel 3.7.

Tabel 3.6 Perbandingan Capaian Kinerja 2025-2029 (Jangka Menengah)

Indikator: Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3	PKT 2025	Renstra LKPP Tahun				
		2025	2026	2027	2028	2029
Target	480	474	514	554	594	632
Realisasi	502	502				
Capaian	104,58%	105,90%				

Sumber data: Renstra Deputy Bidang PPSPDM Tahun 2025-2029 dan siremon.lkpp.go.id

Tabel 3.7 Realisasi Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten Tahun 2025

Instansi	Jumlah Instansi	Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3
K/L	98	72
Pemda	546	430
Total	644	502

Sumber data : Laporan UKPBJ Per 31 Desember⁵

Selanjutnya, untuk kebutuhan analisis berkelanjutan akan disajikan tabel perbandingan capaian kinerja dari Tahun 2023-2025 dapat dilihat pada tabel 3.8 sebagai berikut.

Tabel 3.8 Capaian Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten Tahun 2023-2025

Indikator: Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3	Tahun		
	2023	2024	2025
Target	290	382	480
Realisasi	319	439	502
Capaian	110%	114,92%	104,58%

Sumber data : siremon.lkpp.go.id

C. Analisis Capaian Kinerja

(1) Kendala Yang Dihadapi

Secara umum, tidak terdapat kendala dalam pencapaian target indikator kinerja Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3. Namun, berdasarkan analisis dan hasil monitoring dan evaluasi, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, diantaranya:

- 1) Pemenuhan status kematangan UKPBJ pada tingkat Proaktif (Level 3) dilaksanakan secara bertahap oleh instansi, di mana pemenuhan bukti dukung untuk kesembilan variabel dilakukan pada waktu yang berbeda dan tidak secara simultan.

⁵ [Laporan UKPBJ Per 31 Desember 2025.xlsx](#) , Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan, Laporan UKPBJ per 31 Des 2025, diakses pada 9 Januari 2026.

- 2) Keterbatasan kapabilitas dan kapasitas personel pengelola kapabilitas UKPBJ pada K/L/Pemda yang berdampak pada rendahnya pemahaman terhadap substansi dokumen bukti dukung, sehingga memerlukan waktu yang lebih panjang dalam penyusunan dokumen yang memenuhi kriteria kelayakan.
- 3) Terbatasnya kapasitas LKPP, khususnya Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan, dalam memfasilitasi permintaan pendampingan penyusunan MK-UKPBJ secara tatap muka. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan jumlah sumber daya manusia—sebanyak 25 ASN yang didukung oleh 4 tenaga jasa lainnya dibandingkan dengan kebutuhan ideal sebanyak 45 personel.
- 4) Adanya pembentukan Kementerian/Lembaga baru serta pergeseran tugas dan fungsi pada Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029. Hal ini menyebabkan Kementerian/Lembaga baru yang tidak disepakati menjadi induk harus mengulang kembali tingkat kematangan UKPBJ dari awal sehingga membutuhkan pendampingan dan tambahan waktu.
- 5) Terbitnya Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2025 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah berdampak pada perlunya penyesuaian terhadap regulasi dan kebijakan Kelembagaan PBJ guna menyelaraskan dengan peraturan dimaksud.
- 6) Terbitnya Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 berdampak pada berkurangnya anggaran yang dialokasikan untuk peningkatan kapabilitas UKPBJ sehingga diperlukan perubahan strategi pelaksanaan kegiatan.

(2) Upaya/Solusi yang Telah Dilakukan

Dalam rangka mencapai target Tahun 2025 serta mengoptimalkan penyerapan anggaran sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan, dilakukan berbagai inovasi dan penyesuaian dalam pelaksanaan kegiatan Peningkatan Kapabilitas UKPBJ. Salah satu inisiatif tersebut adalah pengembangan Rumah Pengadaan Nasional sebagai konsep yang merepresentasikan keterkaitan antara transformasi pengadaan dan dampaknya secara nasional. Konsep ini mengandung pesan strategis yang komprehensif karena mencakup delapan tujuan pengadaan, tiga pilar transformasi tata kelola pengadaan—meliputi Transformasi Kelembagaan PBJ, Transformasi SDM PBJ, dan Transformasi Tata Kelola Sistem Kerja PBJ—serta isu lintas sektor (*cross cutting issues*) dalam pengadaan barang/jasa.

Selain inovasi sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, pelaksanaan kegiatan Peningkatan Kapabilitas UKPBJ juga dioptimalkan melalui pemanfaatan teknologi informasi. Sebagian besar kegiatan Peningkatan Kapabilitas UKPBJ yang melibatkan pihak di luar LKPP dilaksanakan dengan mekanisme daring maupun *hybrid*, yang mengkombinasikan metode daring dan luring, antara lain dalam kegiatan sosialisasi, rapat, bimbingan teknis, serta audiensi. Lebih lanjut, sebagai tindak lanjut dari implementasi Transformasi Tata Kelola Kelembagaan PBJ, telah dilakukan berbagai upaya guna mendukung pencapaian target kinerja jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal Level 3, antara lain sebagai berikut.

- 1) Penyelenggaraan rapat pimpinan di lingkungan Deputi Bidang PPSPDM secara berkala atau sesuai dengan kebutuhan sebagai media atau forum untuk mengidentifikasi kendala dan merumuskan solusi dalam rangka pencapaian kinerja.
- 2) Pelaksanaan kegiatan pemantauan serta evaluasi secara berkala terhadap kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian kinerja.

- 3) Penyampaian data dan/atau informasi capaian kinerja kepada pimpinan secara berkala untuk mendapatkan umpan balik dan masukan perbaikan.
- 4) Penerbitan Surat Edaran Deputi Bidang PPSDM Nomor 3 Tahun 2025 tentang Contoh Bukti Dukung Model Kematangan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Level Proaktif yang menjelaskan ketentuan dan contoh dokumen yang dapat digunakan oleh UKPBJ sebagai pedoman dalam menyusun dokumen bukti dukung kematangan UKPBJ Level Proaktif.
- 5) Penerbitan Keputusan Deputi Bidang PPSDM Nomor 19 Tahun 2025 tentang Pedoman Penetapan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Sebagai Pusat Keunggulan Pengadaan Barang/Jasa sebagai pedoman bagi K/L/Pemda yang akan mengusulkan penilaian PKP-BJ.
- 6) Penyelenggaraan *Focus Group Discussion* (FGD) bersama KemenPANRB dan Kemendagri dalam rangka membahas pembaruan regulasi dan kebijakan Kelembagaan PBJ.
- 7) Penyelenggaraan Kegiatan Serap Aspirasi dalam rangka pembaruan regulasi dan kebijakan Kelembagaan PBJ.
- 8) Pembentukan Mentor Kematangan UKPBJ pada K/L/Pemda yang ditugaskan untuk membina UKPBJ yang belum mencapai Level Proaktif.
- 9) Pembentukan Tim Penilai Pusat Keunggulan Pengadaan Barang/Jasa sebagai pembekalan untuk melaksanakan penilaian UKPBJ sebagai PKP-BJ.
- 10) Penyelenggaraan sosialisasi Kebijakan Pembentukan dan Pembinaan UKPBJ bagi Kementerian/Lembaga yang terdampak penataan tugas dan fungsi Kabinet Merah Putih sebagai tindak lanjut terbitnya Surat Edaran Kepala LKPP Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di Lingkungan Kementerian/Lembaga yang Terdampak Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian/Lembaga Kabinet Merah Putih.

- 11) Pembinaan UKPBJ K/L/Pemda melalui sosialisasi, bimbingan teknis dan *mentoring*, *coaching clinic*, dan rapat koordinasi UKPBJ.
- 12) Penyelenggaraan layanan konsultasi terkait UKPBJ, baik secara formal—melalui surat, tatap muka daring maupun luring, aplikasi SIUKPBJ, dan email—maupun informal—melalui aplikasi WhatsApp dan telepon.
- 13) Penyelenggaraan fasilitasi Rapat Koordinasi UKPBJ tingkat Provinsi melalui skema pembiayaan bersama merupakan inovasi efisiensi anggaran yang sekaligus dimanfaatkan oleh LKPP untuk melaksanakan *coaching clinic* atau bimbingan teknis guna meningkatkan tingkat kematangan UKPBJ.
- 14) Pemberian dukungan kepada Pusdatin LKPP dalam pengembangan Sistem Informasi Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (SIUKPBJ) guna meningkatkan stabilitas dan keandalan sistem informasi sekaligus persiapan penambahan fitur penilaian lapangan PKP-BJ.
- 15) Pelaksanaan kegiatan *Virtual Expo* SDM dan Kelembagaan PBJ sebagai sarana *sharing knowledge* antar UKPBJ dalam rangka pencapaian Level Proaktif.

(3) Analisis Terhadap Tren Capaian Kinerja



Gambar 3.2 Tren Capaian Indikator Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3 Tahun 2023-2025

Berdasarkan grafik yang disajikan pada Gambar 3.2, indikator jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ dengan maturitas minimal Level 3 menunjukkan kinerja yang konsisten melampaui target sepanjang periode 2023–2025. Pada tahun 2023, realisasi mencapai 319 K/L/Pemda atau 110% dari target 290, yang menandakan keberhasilan awal dalam mendorong UKPBJ menuju peran proaktif. Kinerja tersebut meningkat pada tahun 2024 dengan realisasi 439 K/L/Pemda dibandingkan target 382 (114,92%), mencerminkan penguatan pembinaan dan pendampingan kelembagaan yang semakin efektif. Pada tahun 2025, meskipun target dinaikkan secara signifikan menjadi 480 K/L/Pemda, realisasi tetap melampaui target dengan capaian 502 K/L/Pemda atau 105,91%. Tren realisasi yang terus meningkat mengindikasikan keberlanjutan upaya peningkatan kematangan UKPBJ, serta menunjukkan bahwa strategi penguatan tata kelola kelembagaan PBJ mampu menghasilkan dampak nyata terhadap peningkatan kapabilitas dan peran UKPBJ sebagai pusat keunggulan pengadaan di K/L/Pemda.

(4) Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Keterbatasan sumber daya mendorong penerapan strategi optimalisasi dan efisiensi agar kegiatan pencapaian target tetap dapat dilaksanakan secara efektif, antara lain melalui pengaturan penugasan SDM, termasuk Jasa Lainnya, dengan memperhatikan beban kerja dan kapasitas pegawai. Strategi tersebut diwujudkan melalui pembentukan tim kerja berbasis wilayah yang dipimpin oleh Ketua Tim dan didukung pembina wilayah guna mempermudah koordinasi pelaksanaan kegiatan serta pelayanan kepada pemangku kepentingan.

Selain itu, pembentukan Mentor Kematangan UKPBJ berperan sebagai perpanjangan tangan LKPP dalam membina UKPBJ dalam penyusunan dokumen Model Kematangan UKPBJ. Efisiensi rentang kendali juga dilakukan melalui kolaborasi LKPP dengan UKPBJ Provinsi, sehingga kegiatan mentoring penyusunan dokumen bukti dukung dapat diikuti secara serentak oleh seluruh UKPBJ dalam satu provinsi, serta didukung oleh pemantauan progres dan pemenuhan bukti dukung UKPBJ yang mencapai Maturitas Minimal Level 3 melalui pemanfaatan aplikasi SIUKPBJ.

Inovasi yang mendorong keaktifan UKPBJ dan SDM PBJ adalah melalui pelaksanaan Virtual Expo SDM dan Kelembagaan PBJ Tahun 2025. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas UKPBJ melalui *knowledge sharing*, tetapi juga peningkatan kapasitas SDM PBJ. Dengan menyediakan wadah virtual memberikan kesempatan bagi SDM PBJ secara individu, tetapi juga Kelembagaan PBJ sebagai sebuah unit kerja untuk berinteraksi secara virtual dan rendah biaya.

Hal lain yang dilakukan adalah optimalisasi pelaksanaan rapat koordinasi UKPBJ di K/L/Pemda sebagai bentuk kolaborasi antara Deputi bidang PPSDM dengan UKPBJ. Pelaksanaan rakor tidak hanya membahas dan mendorong untuk mencapai UKPBJ yang mencapai maturitas level-3, tetapi juga mendorong penyelesaian isu

SDM PBJ. Dengan demikian upaya mendorong K/L/Pemda untuk memiliki SDM PBJ yang kompeten juga tercapai.

(5) Efektivitas Program/Kegiatan Yang Mendukung Pencapaian Kinerja

Berdasarkan PKT Deputy Bidang PPSPDM Tahun 2025, seluruh aktivitas dalam rangka pencapaian Kinerja Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3 difasilitasi melalui Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional. Program ini merupakan kerangka kerja strategis pemerintah yang dikelola oleh LKPP untuk menciptakan sistem pengadaan yang terintegrasi, transparan, dan akuntabel. Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional ini menaungi dan memastikan pelaksanaan kegiatan pengelolaan pengembangan SDM PBJ dan kelembagaan UKPBJ oleh Deputy Bidang PPSPDM guna mendukung pembangunan nasional.

Berdasarkan capaian Indikator Kinerja Jumlah Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3 Tahun 2025, Deputy Bidang PPSPDM mencapai target yang telah ditetapkan, bahkan melewatinya. Pencapaian tersebut tentunya dilakukan melalui serangkaian strategi dan aktivitas yang perlu dilakukan, baik dari sisi proses, SDM dan juga teknologi informasi yang dibutuhkan.

Seperti yang sudah dijelaskan pada poin-poin sebelumnya yang tercantum di dalam subbab kendala yang dihadapi, upaya/solusi yang telah dilakukan serta efisiensi penggunaan sumber daya, dapat disimpulkan bahwa strategi dan implementasi yang sudah dilakukan di bawah naungan Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional serta Kegiatan Pengelolaan Pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaan UKPBJ memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian Kinerja Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3 yang telah ditetapkan.

Untuk menjamin efektivitas Program/Kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja perlu meningkatkan kepekaan dan ketangkasan (*agile*) dalam pola pikir dan kebiasaan dengan:

- a. Mengidentifikasi masalah dan/atau peluang;
- b. Menindaklanjuti hasil identifikasi; dan
- c. Melakukan pengendalian secara berkelanjutan.

3.2 Proyek Prioritas LKPP yang Mendukung Prioritas Nasional

3.2.1 Prioritas Nasional 7: SDM PBJ dan Non-JF PBJ

A. Definisi dan Cara Perhitungan Indikator Proyek Prioritas

SDM PBJ dan Non-JF PBJ 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 SDM di K/L/Pemda yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas perolehan barang/jasa sesuai dengan prinsip PBJ.

Dalam pengukuran indikator kinerja, perhitungan dilakukan dengan memperhatikan jumlah JF PPBJ aktif dan jumlah JF PPBJ pemberhentian sementara. Formula perhitungan capaian indikator ini adalah sebagai berikut.

$$A = B + C$$

Keterangan:
A : Σ SDM PBJ dan Non-JF PBJ
B : Σ JF PPBJ Aktif
C : Σ JF PPBJ Pemberhentian Sementara

B. Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja

Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja dari Prioritas Nasional SDM PBJ dan Non-JF PBJ tahun 2023-2029 dapat dilihat pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9 Capaian Indikator SDM PBJ dan Non-JF PBJ Tahun 2023-2029

RO SDM PBJ dan Non-JF PBJ	Tahun							
	2023 (Akumul asi)	2024 (Akumula si)	2025		2026 (Parsi al)	2027 (Parsi al)	2028 (Parsial)	2029 (Parsia l)
			PKT	Renstra				
Target	7.050	7.600	10.570	550	550	550	550	500
Realisasi	8.154	10.020	12.162	2.142				
Capaian	115,66%	131,84%	115,06%	389,45%				

Sumber data : Laporan Monitoring & Evaluasi Kinerja Unit Organisasi Periode Desember Tahun 2025⁶

Pada tahun 2023-2024, indikator SDM PBJ dan Non-JF PBJ belum menjadi Rincian Output (RO) Prioritas Nasional dengan target dan realisasi dihitung secara akumulatif. Mulai tahun 2025, indikator ini menjadi RO Prioritas Nasional dengan perubahan perhitungan target dan realisasi dari semula akumulatif menjadi parsial. Perubahan perhitungan ini dilakukan sebagai upaya untuk memudahkan analisis capaian kinerja per tahun.

C. Analisis Capaian Kinerja

1) Kendala

Secara umum, tidak terdapat kendala dalam pemenuhan SDM PBJ dan Non-JF PBJ. Namun, pemenuhan SDM PBJ dan Non-JF PBJ di K/L/Pemda belum merata. Berdasarkan analisis dan hasil monitoring dan evaluasi, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, diantaranya:

1. Adanya calon JF PPBJ yang berasal dari berbagai mekanisme pengangkatan, namun status pengangkatannya masih tertunda atau tidak ditetapkan, meskipun telah memenuhi persyaratan untuk diangkat ke dalam JF PPBJ.
2. Belum optimalnya pemenuhan JF PPBJ di K/L/Pemda yang dipengaruhi oleh keterbatasan anggaran belanja pegawai pada masing-masing K/L/Pemda.
3. Masih terbatasnya komitmen pimpinan instansi pemerintah dalam melakukan pemenuhan kebutuhan JF PPBJ di lingkungan instansinya.

⁶<https://siremon.lkpp.go.id/eis/laporan>

4. Terjadinya mutasi, rotasi, dan promosi JF PPBJ ke jabatan struktural yang berdampak pada penurunan jumlah JF PPBJ aktif di K/L/Pemda.
5. Rendahnya minat PNS untuk beralih menjadi JF PPBJ akibat persepsi tingginya risiko hukum yang melekat pada profesi tersebut, yang belum diimbangi dengan pemberian insentif, penghargaan, dan perlindungan yang memadai, serta dipengaruhi oleh perubahan kebijakan Kementerian PANRB terkait mekanisme perpindahan jabatan yang sebelumnya berbasis pangkat/golongan menjadi berbasis jabatan yang sedang diduduki.
6. Terbitnya Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 berdampak pada berkurangnya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan dan pembinaan JF PPBJ sehingga diperlukan perubahan strategi pelaksanaan kegiatan.

2) Upaya/Solusi yang Telah Dilakukan

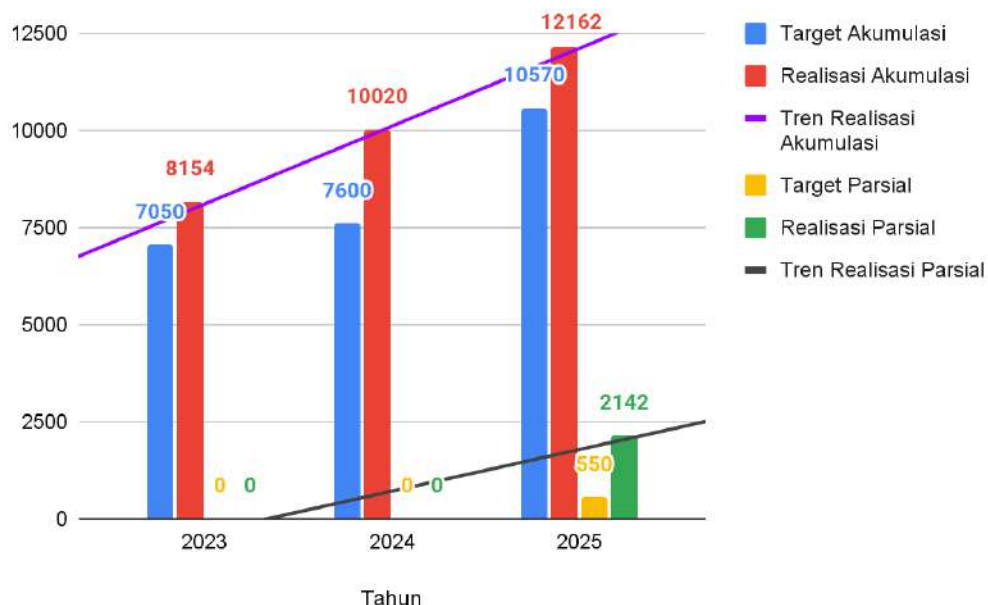
Upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi kendala dan mencapai target kinerja SDM PBJ dan Non-JF PBJ ialah sebagai berikut.

1. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi Pemenuhan JF PPBJ secara daring dengan unit kerja di K/L/Pemda yang membidangi organisasi, SDM, dan pelatihan JF.
2. Penyelenggaraan Sosialisasi Kebijakan Pembentukan dan Pembinaan SDM PBJ bagi Kementerian/Lembaga yang terdampak penataan tugas dan fungsi Kabinet Merah Putih sebagai tindak lanjut terbitnya Surat Edaran Kepala LKPP Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di Lingkungan Kementerian/Lembaga yang Terdampak Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian/Lembaga Kabinet Merah Putih.
3. Penyelenggaraan *Coaching Clinic* Penyusunan Kebutuhan JF PPBJ bagi Kementerian/Lembaga yang terdampak penataan tugas dan fungsi Kabinet Merah Putih.

4. Penyelenggaraan kegiatan Obrolan Rabu Kebijakan Seputar JF PPBJ (Orkestra JF PPBJ) secara berkala sebagai sarana komunikasi dan pembinaan SDM PBJ.
5. Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan *Coaching Clinic* Penyusunan Rencana Aksi Pemenuhan Kebutuhan JF PPBJ.
6. Pelaksanaan *Virtual Expo* SDM dan Kelembagaan PBJ yang dilaksanakan pada tanggal 7-28 Oktober 2025 sebagai sarana komunikasi dan sosialisasi pemenuhan JF PPBJ.
7. Pelaksanaan layanan konsultasi kepada K/L/Pemda terkait berbagai kendala serta langkah-langkah pemenuhan JF PPBJ.

3) Analisis Terhadap Tren Capaian Kinerja

Berdasarkan grafik pada Gambar 3.3, capaian indikator SDM PBJ dan Non-JF PBJ menunjukkan kinerja yang secara konsisten melampaui target yang ditetapkan. Pada Tahun 2023, dengan mekanisme perhitungan akumulatif, realisasi mencapai 8.154 dari target 7.050 atau sebesar 115,66%. Kinerja tersebut meningkat signifikan pada Tahun 2024, di mana realisasi tercatat sebesar 10.020 dari target 7.600, dengan tingkat capaian mencapai 131,84%. Capaian ini menunjukkan efektivitas pelaksanaan program pengembangan SDM PBJ dan Non-JF PBJ meskipun indikator tersebut belum ditetapkan sebagai Rincian Output (RO) Prioritas Nasional pada periode tersebut.



Gambar 3.3 Tren Capaian Indikator SDM PBJ dan Non-JF PBJ Tahun 2023-2025

Memasuki Tahun 2025, indikator SDM PBJ dan Non-JF PBJ ditetapkan sebagai RO Prioritas Nasional dengan perubahan metode perhitungan dari akumulatif menjadi parsial. Berdasarkan perhitungan akumulatif Tahun 2025, realisasi mencapai 12.162 dari target 10.570 atau sebesar 115,06%, yang menunjukkan kinerja tetap terjaga melampaui target. Sementara itu, berdasarkan perhitungan parsial Tahun 2025, realisasi tercatat sebesar 2.142 dari target 550 atau mencapai 389,45%. Tingginya capaian parsial ini merupakan dampak dari percepatan layanan Pengangkatan JF PPBJ melalui Perpindahan Jabatan dan pengangkatan ASN JF PPBJ melalui mekanisme Pengangkatan Pertama (CPNS dan PPPK) di K/L/Pemda pada tahun 2025. Tingginya capaian parsial ini mencerminkan percepatan pelaksanaan kegiatan dan efektivitas program pada tahun berjalan, sekaligus menunjukkan kesiapan unit pelaksana dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kebijakan pengukuran kinerja Prioritas Nasional.

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program pengembangan SDM PBJ dan Non-JF PBJ tidak hanya konsisten melampaui target, tetapi juga adaptif terhadap perubahan skema

pengukuran kinerja, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian Prioritas Nasional.

4) Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Terbitnya Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025 berdampak pada berkurangnya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan dan pembinaan SDM PBJ. Untuk mengatasi hal ini, telah dilakukan perubahan strategi pelaksanaan kegiatan melalui inovasi pemanfaatan teknologi informasi terutama layanan video conference.

Strategi kedua melalui inovasi kebijakan ditandai dengan penerbitan regulasi melalui terbitnya Keputusan Deputi Bidang PPSDM Nomor 8 Tahun 2025 juga mendorong percepatan jumlah SDM PBJ pada K/L/Pemda dan tercapainya target yang melebihi 110%. Strategi ketiga ialah kolaborasi dengan K/L/Pemda. Hal ini dilakukan melalui metode pembiayaan bersama sebagai strategi dalam menyiasati berkurangnya anggaran untuk pembinaan SDM PBJ dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya baik dari Deputi Bidang PPSDM sebagai pembina, dan K/L/Pemda sebagai mitra binaan. Kegiatan dilakukan bersamaan dengan kegiatan pembinaan kelembagaan. sehingga dari sisi UKPBJ terjadi efisiensi sumber daya dan waktu.

Selain ketiga inovasi dan strategi tersebut, dilakukan juga optimalisasi dan peningkatan efisiensi penugasan sumber daya manusia, termasuk pemanfaatan Jasa Lainnya. Seluruh pegawai di lingkungan Deputi Bidang PPSDM diberikan penugasan dengan tetap mempertimbangkan beban kerja dan kapasitas masing-masing pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, dibentuk tim kerja yang dikelompokkan berdasarkan isu dan wilayah guna meningkatkan efektivitas koordinasi pelaksanaan kegiatan serta pelayanan kepada para pemangku kepentingan.

5) Efektivitas Program/Kegiatan Yang Mendukung Pencapaian Kinerja

Berdasarkan PKT Deputy Bidang PPSPDM Tahun 2025, seluruh aktivitas dalam rangka pencapaian Kinerja Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang Kompeten difasilitasi melalui Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional. Program ini merupakan kerangka kerja strategis pemerintah yang dikelola oleh LKPP untuk menciptakan sistem pengadaan yang terintegrasi, transparan, dan akuntabel. Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional ini menaungi dan memastikan pelaksanaan kegiatan pengelolaan pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaan UKPBJ oleh Deputy Bidang PPSPDM guna mendukung pembangunan nasional.

Berdasarkan capaian Indikator Kinerja Prioritas Nasional SDM PBJ dan Non-JF PBJ Tahun 2025, Deputy Bidang PPSPDM mencapai target yang telah ditetapkan, bahkan melewatinya. Pencapaian tersebut tentunya dilakukan melalui serangkaian strategi dan aktivitas yang perlu dilakukan, baik dari sisi proses, SDM, dan juga teknologi informasi yang dibutuhkan.

Seperti yang sudah dijelaskan pada poin-poin sebelumnya yang tercantum di dalam subbab kendala yang dihadapi, upaya/solusi yang telah dilakukan serta efisiensi penggunaan sumber daya, dapat disimpulkan bahwa strategi dan implementasi yang sudah dilakukan di bawah naungan Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional serta Kegiatan Pengelolaan Pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaan UKPBJ memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian Kinerja Prioritas Nasional SDM PBJ dan Non-JF PBJ yang telah ditetapkan.

Untuk menjamin efektivitas Program/Kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja perlu meningkatkan kepekaan dan ketangkasan (*agile*) dalam pola pikir dan kebiasaan dengan:

- a. Mengidentifikasi masalah dan/atau peluang;
- b. Menindaklanjuti hasil identifikasi; dan
- c. Melakukan pengendalian secara berkelanjutan.

3.2.2 Prioritas Nasional 7: UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3

A. Definisi dan Cara Perhitungan Indikator Proyek Prioritas

UKPBJ merupakan unit kerja pada K/L/Pemda yang berfungsi sebagai Pusat Keunggulan Pengadaan Barang/Jasa (PKP-BJ), yaitu unit yang memiliki peran strategis, bersifat kolaboratif, berorientasi pada kinerja, proaktif, serta mampu melakukan perbaikan berkelanjutan, sehingga menjadi penggerak dalam penciptaan nilai tambah dan manfaat pada pelaksanaan pengadaan barang/jasa di Indonesia. Selanjutnya, sebagaimana diatur dalam Pasal 75 ayat (6), dalam rangka mewujudkan UKPBJ sebagai PKP-BJ, UKPBJ diwajibkan untuk melaksanakan peningkatan kapabilitas melalui penerapan Model Kematangan UKPBJ (MK-UKPBJ).

MK-UKPBJ merupakan instrumen pengukuran tingkat kematangan (maturitas) UKPBJ yang penilaiannya mencakup empat domain utama. Keempat domain tersebut dijabarkan ke dalam sembilan variabel penilaian. Setiap variabel memiliki lima tingkat kematangan, yaitu Inisiasi, Esensi, Proaktif, Strategis, dan Unggul, yang dicapai secara bertahap dan berurutan seiring dengan proses pengembangan.

Dalam pengukuran indikator kinerja, perhitungan dilakukan dengan memperhatikan jumlah UKPBJ yang mencapai tingkat kematangan minimal Level 3 (Proaktif) pada sembilan variabel penilaian, serta jumlah UKPBJ yang mencapai tingkat kematangan minimal Level 3 pada delapan dari sembilan variabel penilaian di seluruh K/L/Pemda pada setiap tahun. Formula perhitungan capaian indikator jumlah UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3 adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} &\text{Jumlah K/L/Pemda Yang Memiliki UKPBJ yang} \\ &\text{Mencapai Maturitas Minimal Level 3} \\ &= \Sigma \text{UKPBJ mencapai maturitas Level 3 (9/9)} + \\ &\quad \Sigma \text{UKPBJ mencapai maturitas Level 3 (8/9)} \end{aligned}$$

B. Perbandingan Target, Realisasi dan Capaian Kinerja

Perbandingan Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja dari indikator UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3 tahun 2023-2025 dapat dilihat pada Tabel 3.10.

Tabel 3.10 Capaian Indikator UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3 Tahun 2023-2029

Indikator: UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3	Tahun								
	2023 (Akumul asi)	2024 (Akumul asi)	2025			2026 (Parsi al)	2027 (Parsi al)	2028 (Parsi al)	2029 (Parsi al)
			Resntra	PKT	Parsi al				
Target	290	382	474	480	35	40	40	40	38
Realisasi	319	439	502	502	63				
Capaian	110%	114,92%	105,90 %	104,58 %	180 %				

Sumber data: Laporan Monitoring & Evaluasi Kinerja Unit Organisasi Periode Desember Tahun 2025⁷

Pada tahun 2023-2024, target dan realisasi indikator UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3 dihitung secara akumulatif. Mulai tahun 2025, terdapat perubahan perhitungan target dan realisasi dari semula akumulatif menjadi parsial. Perubahan perhitungan ini dilakukan sebagai upaya untuk memudahkan analisis capaian kinerja per tahun. Apabila dibandingkan dengan target jangka menengah, realisasi tahun 2025 telah melampaui target tahunan jangka menengah tahun 2026-2029. Oleh karena itu, target tahunan jangka menengah 2026-2029 perlu dievaluasi kembali dengan tetap memperhatikan riwayat realisasi tahun sebelumnya dan ketersediaan anggaran pada tahun berjalan.

⁷<https://siremon.lkpp.go.id/eis/laporan>

C. Analisis Capaian Kinerja

1) Kendala

Secara umum, tidak terdapat kendala dalam pemenuhan jumlah UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3. Namun, berdasarkan analisis dan hasil monitoring dan evaluasi, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi, diantaranya:

1. Pemenuhan status kematangan UKPBJ pada tingkat Proaktif (Level 3) dilaksanakan secara bertahap oleh instansi, di mana pemenuhan bukti dukung untuk kesembilan variabel dilakukan pada waktu yang berbeda dan tidak secara simultan.
2. Keterbatasan kapabilitas dan kapasitas personel pengelola kapabilitas UKPBJ pada K/L/Pemda yang berdampak pada rendahnya pemahaman terhadap substansi dokumen bukti dukung, sehingga memerlukan waktu yang lebih panjang dalam penyusunan dokumen yang memenuhi kriteria kelayakan.
3. Terbatasnya kapasitas LKPP, khususnya Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan, dalam memfasilitasi permintaan pendampingan penyusunan MK-UKPBJ secara tatap muka. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan jumlah sumber daya manusia, dari kebutuhan ideal sebanyak 45 personel baru terpenuhi sebanyak 25 ASN yang didukung oleh 6 tenaga jasa lainnya.
4. Adanya pembentukan Kementerian/Lembaga baru serta pergeseran tugas dan fungsi pada Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029. Hal ini menyebabkan Kementerian/Lembaga baru yang tidak disepakati menjadi induk harus mengulang kembali tingkat kematangan UKPBJ dari awal sehingga membutuhkan pendampingan dan tambahan waktu.
5. Terbitnya Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun

Anggaran 2025 berdampak pada berkurangnya anggaran yang dialokasikan untuk peningkatan kapabilitas UKPBJ sehingga diperlukan perubahan strategi pelaksanaan kegiatan.

2) Upaya/Solusi yang Telah Dilakukan

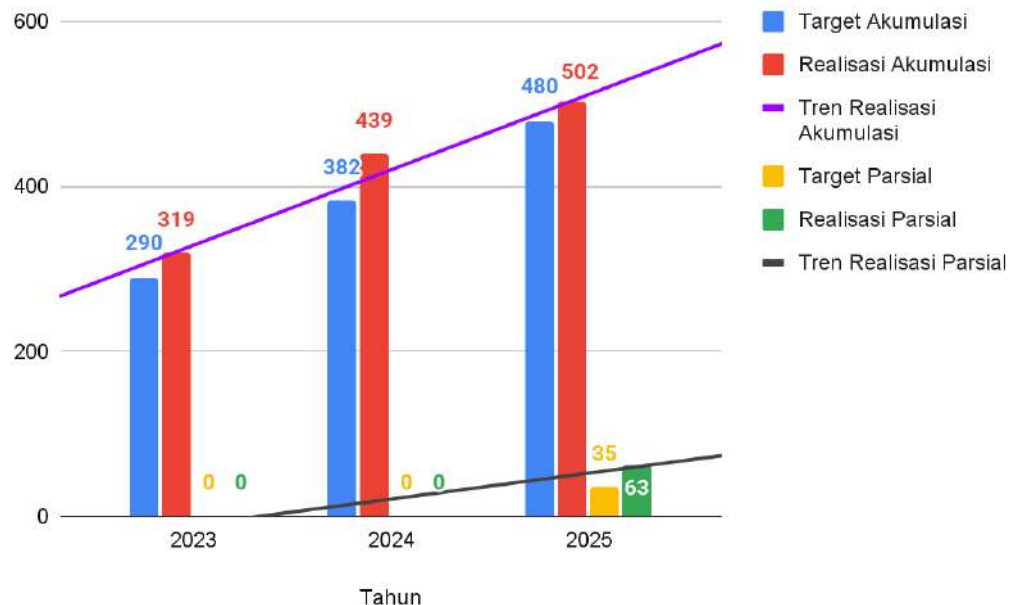
Dalam rangka mencapai target Tahun 2025 serta mengoptimalkan penyerapan anggaran sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan, dilakukan berbagai inovasi dan penyesuaian dalam pelaksanaan kegiatan Peningkatan Kapabilitas UKPBJ. Salah satu inisiatif tersebut adalah pengembangan Rumah Pengadaan Nasional sebagai konsep yang merepresentasikan keterkaitan antara transformasi pengadaan dan dampaknya secara nasional. Konsep ini mengandung pesan strategis yang komprehensif karena mencakup delapan tujuan pengadaan, tiga pilar transformasi tata kelola pengadaan—meliputi Transformasi Kelembagaan PBJ, Transformasi SDM PBJ, dan Transformasi Tata Kelola Sistem Kerja PBJ, serta isu lintas sektor (*cross cutting issues*) dalam pengadaan barang/jasa.

Selain inovasi sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, pelaksanaan kegiatan Peningkatan Kapabilitas UKPBJ juga dioptimalkan melalui pemanfaatan teknologi informasi. Sebagian besar kegiatan Peningkatan Kapabilitas UKPBJ yang melibatkan pihak di luar LKPP dilaksanakan dengan mekanisme daring maupun *hybrid*, dan luring, antara lain dalam kegiatan sosialisasi, rapat, bimbingan teknis, serta audiensi. Lebih lanjut, sebagai tindak lanjut dari implementasi Transformasi Tata Kelola Kelembagaan PBJ, telah dilakukan berbagai upaya guna mendukung pencapaian target kinerja jumlah UKPBJ yang mencapai kematangan minimal Level 3, antara lain sebagai berikut.

1. Penerbitan Surat Edaran Deputy Bidang PPSDM Nomor 3 Tahun 2025 tentang Contoh Bukti Dukung Model Kematangan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Level Proaktif yang menjelaskan ketentuan dan contoh dokumen yang dapat digunakan oleh UKPBJ sebagai pedoman dalam menyusun dokumen bukti dukung kematangan UKPBJ Level Proaktif.

2. Pembentukan Mentor Kematangan UKPBJ pada K/L/Pemda yang ditugaskan untuk membina UKPBJ yang belum mencapai Level Proaktif.
3. Penyelenggaraan Sosialisasi Kebijakan Pembentukan dan Pembinaan UKPBJ bagi Kementerian/Lembaga yang terdampak penataan tugas dan fungsi Kabinet Merah Putih sebagai tindak lanjut terbitnya Surat Edaran Kepala LKPP Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di Lingkungan Kementerian/Lembaga yang Terdampak Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian/Lembaga Kabinet Merah Putih.
4. Pembinaan UKPBJ K/L/Pemda melalui sosialisasi, bimbingan teknis dan *mentoring*, *coaching clinic*, dan rapat koordinasi UKPBJ.
5. Penyelenggaraan layanan konsultasi terkait UKPBJ, baik secara formal, melalui surat, tatap muka daring maupun luring, aplikasi SIUKPBJ, dan email, maupun informal melalui aplikasi WhatsApp dan telepon.
6. Penyelenggaraan fasilitasi Rapat Koordinasi UKPBJ tingkat Provinsi melalui skema pembiayaan bersama merupakan inovasi efisiensi anggaran yang sekaligus dimanfaatkan oleh LKPP untuk melaksanakan *coaching clinic* atau bimbingan teknis guna meningkatkan tingkat kematangan UKPBJ.
7. Pengembangan Sistem Informasi Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (SIUKPBJ) guna meningkatkan stabilitas dan keandalan sistem informasi sekaligus persiapan penambahan fitur penilaian lapangan PKP-BJ.
8. Pelaksanaan kegiatan *Virtual Expo* SDM dan Kelembagaan PBJ sebagai sarana *sharing knowledge* antar UKPBJ dalam rangka pencapaian Level Proaktif.

3) Analisis Terhadap Tren Capaian Kinerja



Gambar 3.4 Tren Capaian Indikator UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3 Tahun 2023-2025

Berdasarkan grafik pada Gambar 3.4, indikator UKPBJ yang mencapai tingkat kematangan minimal Level 3 menunjukkan capaian yang konsisten melampaui target yang ditetapkan. Pada Tahun 2023, dengan mekanisme perhitungan akumulatif, realisasi mencapai 319 UKPBJ dari target 290 UKPBJ atau sebesar 110%. Kinerja tersebut meningkat pada Tahun 2024, di mana realisasi tercatat sebesar 439 UKPBJ dari target 382 UKPBJ, dengan tingkat capaian mencapai 114,92%. Capaian ini mencerminkan keberlanjutan upaya pembinaan dan peningkatan kapabilitas UKPBJ di K/L/Pemda.

Memasuki Tahun 2025, terjadi perubahan metode penghitungan target dan realisasi dari sebelumnya akumulatif menjadi parsial, seiring dengan penyesuaian kebijakan pengukuran kinerja. Berdasarkan perhitungan akumulatif Tahun 2025, realisasi mencapai 502 UKPBJ dari target 480 UKPBJ atau sebesar 104,58%, yang menunjukkan kinerja tetap berada di atas target meskipun target mengalami peningkatan. Sementara itu, berdasarkan perhitungan parsial Tahun 2025, realisasi tercatat sebesar 63

UKPBJ dari target 35 UKPBJ, dengan tingkat capaian mencapai 180%. Tingginya capaian parsial tersebut menunjukkan percepatan peningkatan kematangan UKPBJ pada tahun berjalan serta efektivitas strategi pembinaan yang diterapkan.

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja peningkatan kematangan UKPBJ tidak hanya konsisten melampaui target, tetapi juga adaptif terhadap perubahan metode pengukuran kinerja, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap penguatan tata kelola pengadaan barang/jasa di K/L/Pemda.

4) Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Keterbatasan sumber daya mendorong penerapan strategi optimalisasi dan efisiensi agar kegiatan pencapaian target tetap dapat dilaksanakan secara efektif, antara lain melalui pengaturan penugasan SDM, termasuk Jasa Lainnya, dengan memperhatikan beban kerja dan kapasitas pegawai. Strategi tersebut diwujudkan melalui pembentukan tim kerja berbasis wilayah yang dipimpin oleh Ketua Tim dan didukung pembina wilayah guna mempermudah koordinasi pelaksanaan kegiatan serta pelayanan kepada pemangku kepentingan.

Selain itu, pembentukan Mentor Kematangan UKPBJ berperan sebagai perpanjangan tangan LKPP dalam membina UKPBJ dalam penyusunan dokumen Model Kematangan UKPBJ. Efisiensi rentang kendali juga dilakukan melalui kolaborasi LKPP dengan UKPBJ Provinsi, sehingga kegiatan mentoring penyusunan dokumen bukti dukung dapat diikuti secara serentak oleh seluruh UKPBJ dalam satu provinsi, serta didukung oleh pemantauan progres dan pemenuhan bukti dukung UKPBJ yang mencapai Maturitas Minimal Level 3 melalui pemanfaatan aplikasi SiUKPBJ.

Inovasi yang mendorong keaktifan UKPBJ dan SDM PBJ adalah melalui pelaksanaan Virtual Expo SDM dan Kelembagaan PBJ Tahun 2025. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas UKPBJ melalui *knowledge sharing*, tetapi juga peningkatan kapasitas SDM PBJ. Dengan menyediakan wadah virtual memberikan kesempatan bagi

SDM PBJ secara individu, tetapi juga Kelembagaan PBJ sebagai sebuah unit kerja untuk berinteraksi secara virtual dan dan rendah biaya.

Hal lain yang dilakukan adalah optimalisasi pelaksanaan rapat koordinasi UKPBJ di K/L/Pemda sebagai bentuk kolaborasi antara Deputy bidang PPSDM dengan UKPBJ. Pelaksanaan rakor tidak hanya membahas dan mendorong untuk mencapai UKPBJ yang mencapai maturitas level-3, tetapi juga mendorong penyelesaian isu SDM PBJ. Dengan demikian upaya mendorong K/L/Pemda untuk memiliki SDM PBJ yang kompeten juga tercapai.

5) Efektivitas Program/Kegiatan Yang Mendukung Pencapaian Kinerja

Berdasarkan PKT Deputy Bidang PPSDM Tahun 2025, seluruh aktivitas dalam rangka pencapaian Kinerja Prioritas Nasional UKPBJ yang mencapai tingkat kematangan minimal Level 3 difasilitasi melalui Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional. Program ini merupakan kerangka kerja strategis pemerintah yang dikelola oleh LKPP untuk menciptakan sistem pengadaan yang terintegrasi, transparan, dan akuntabel. Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional ini menaungi dan memastikan pelaksanaan kegiatan pengelolaan pengembangan SDM PBJ dan kelembagaan UKPBJ oleh Deputy Bidang PPSDM guna mendukung pembangunan nasional.

Berdasarkan capaian Indikator Kinerja Prioritas Nasional UKPBJ yang mencapai tingkat kematangan minimal Level 3 Tahun 2025, Deputy Bidang PPSDM mencapai target yang telah ditetapkan, bahkan melewatinya. Pencapaian tersebut tentunya dilakukan melalui serangkaian strategi dan aktivitas yang perlu dilakukan, baik dari sisi proses, SDM dan juga teknologi informasi yang dibutuhkan.

Seperti yang sudah dijelaskan pada poin-poin sebelumnya yang tercantum di dalam subbab kendala yang dihadapi, upaya/solusi yang telah dilakukan serta efisiensi penggunaan sumber daya, dapat disimpulkan bahwa strategi dan implementasi yang sudah dilakukan di bawah naungan Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional serta Kegiatan Pengelolaan Pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaan UKPBJ memberikan

kontribusi yang positif terhadap pencapaian Kinerja Prioritas Nasional UKPBJ yang mencapai tingkat kematangan minimal Level 3 yang telah ditetapkan.

Untuk menjamin efektivitas Program/Kegiatan yang mendukung pencapaian kinerja perlu meningkatkan kepekaan dan ketangkasan (*agile*) dalam pola pikir dan kebiasaan dengan:

- a. Mengidentifikasi masalah dan/atau peluang;
- b. Menindaklanjuti hasil identifikasi; dan
- c. Melakukan pengendalian secara berkelanjutan.

3.3 Realisasi Anggaran

3.3.1 Realisasi Anggaran Program/Kegiatan 2025

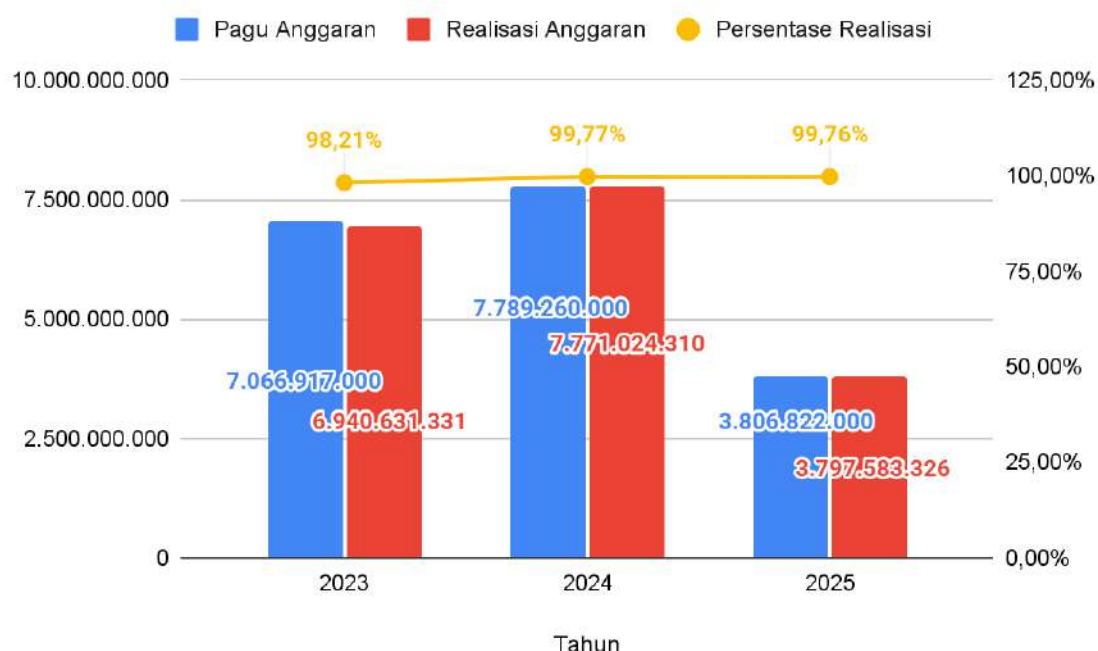
Pada awal Tahun 2025, alokasi anggaran yang ditetapkan untuk mendukung pencapaian kinerja Deputi Bidang PPSPDM sebesar Rp11.016.071.000. Seiring dengan tindak lanjut atas Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025, dilakukan penyesuaian anggaran yang mengakibatkan penurunan pagu program dan kegiatan menjadi Rp3.806.822.000 atau mengalami pengurangan sebesar 65,44%. Dari pagu anggaran hasil penyesuaian tersebut, realisasi anggaran Tahun 2025 mencapai Rp3.797.583.326 atau sebesar 99,76%, dengan rincian sebagaimana disajikan pada Tabel 3.11.

Tabel 3.11 Pagu dan Realisasi Anggaran Tahun 2025

No	Program/Kegiatan	Pagu Awal (Rp)	Pagu Akhir (Rp)	Realisasi (Rp)	Capaian (%)
	Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ	11.016.071.000	3.806.822.000	3.797.583.326	99,76
1	Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki SDM PBJ yang Kompeten	3.931.113.000	1.603.468.000	1.602.655.173	99,95
2	Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3	7.084.958.000	3.157.491.000	3.150.414.382	99,78

Sumber data : sakti.kemenkeu.go.id

Tren capaian kinerja anggaran Deputy Bidang PPSPDM tahun 2023-2025 disajikan pada Gambar 3.5.



Gambar 3.5 Tren Capaian Kinerja Anggaran Deputy Bidang PPSPDM Tahun 2023-2025

Berdasarkan grafik pada Gambar 3.5, kinerja penyerapan anggaran Deputy Bidang PPSPDM menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi dan konsisten. Pada Tahun 2023, pagu anggaran sebesar Rp7.066.917.000 terealisasi sebesar Rp6.940.631.331 atau mencapai 98,21%. Kinerja penyerapan anggaran tersebut meningkat pada Tahun 2024, dengan realisasi sebesar Rp7.771.024.310 dari pagu Rp7.789.260.000 atau setara dengan 99,77%, yang mencerminkan pengelolaan anggaran yang semakin optimal.

Pada Tahun 2025, meskipun pagu anggaran mengalami penurunan yang signifikan menjadi Rp3.806.822.000 sebagai dampak kebijakan efisiensi anggaran, realisasi tetap menunjukkan kinerja yang sangat baik, yaitu sebesar Rp3.797.583.326 atau 99,76%. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyesuaian anggaran tidak berdampak negatif terhadap efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan. Hal tersebut tercermin dari capaian kinerja yang tetap melampaui target, di mana indikator jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM

PBJ yang kompeten mencapai 128,99%, serta indikator jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ dengan tingkat kematangan minimal Level 3 mencapai 104,58%. Secara keseluruhan, konsistensi antara tingginya realisasi anggaran dan capaian kinerja yang melampaui target mencerminkan efisiensi serta efektivitas pengelolaan anggaran dalam mendukung pencapaian kinerja Deputy Bidang PPSDM.

3.3.2 Analisis Anggaran

a. Kendala

Dalam pelaksanaan kegiatan pada Tahun Anggaran 2025, terdapat sejumlah kendala dan hambatan yang dihadapi selama proses pelaksanaan, yang berdampak terhadap capaian realisasi anggaran di lingkungan Deputy Bidang PPSDM. Kendala dan hambatan tersebut antara lain:

1. Terjadinya deviasi antara Realisasi Anggaran (RA) dan Rencana Penarikan Dana (RPD) pada periode bulan berjalan, yang mempengaruhi konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan yang telah ditetapkan. RA dipengaruhi dengan proses revisi anggaran yang terbuka hampir setiap bulan, sedangkan RPD hanya dapat direvisi per 3 bulan.
2. Terjadinya penyesuaian dan pergeseran strategi pelaksanaan beberapa kegiatan sebagai upaya optimalisasi pencapaian kinerja dan efektivitas pemanfaatan anggaran.

b. Upaya Solusi yang Telah Dilakukan Dalam Rangka Penyerapan Anggaran yang Maksimal

Berdasarkan hasil identifikasi terhadap permasalahan anggaran yang mempengaruhi keselarasan antara realisasi anggaran dan perencanaan di lingkungan Deputy Bidang PPSDM, diperlukan upaya dan langkah-langkah strategis untuk mengatasinya. Langkah-langkah perbaikan yang ditempuh dalam rangka mencapai kinerja anggaran yang optimal antara lain sebagai berikut:

1. Menyampaikan data dan/atau informasi mengenai capaian kinerja

fisik, kinerja keuangan, progres Pengadaan Barang/Jasa, serta informasi strategis lainnya kepada pimpinan melalui Laporan Bulanan guna memperoleh umpan balik dan rekomendasi perbaikan.

2. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi kegiatan secara berkala, antara lain melalui rapat pimpinan sebagai forum untuk mengidentifikasi kendala dan merumuskan langkah penyelesaian dalam rangka pencapaian kinerja.
3. Melakukan koordinasi lintas Unit Organisasi, khususnya dengan Biro Perencanaan dan Keuangan serta Inspektorat, dalam rangka penyempurnaan Kerangka Acuan Kerja (KAK) dan Rencana Anggaran Biaya (RAB).
4. Mempercepat pelaksanaan kegiatan dengan memprioritaskan kegiatan yang berdampak signifikan terhadap penyerapan anggaran dan pencapaian kinerja, dengan tetap mempertimbangkan urgensi dan substansi kebutuhan pelaksanaan kegiatan.
5. Melaksanakan pengawasan secara konsisten terhadap penyelesaian pertanggungjawaban kegiatan dan anggaran.

3.4 Capaian Lainnya

Deputi Bidang PPSDM juga menjadi bagian dari pelaksanaan kinerja lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan *good governance* dan reformasi birokrasi. Kinerja lainnya yang dimaksud antara lain:

1. Capaian Kinerja Organisasi

Deputi Bidang PPSDM memperoleh nilai capaian kinerja Tahun 2025 dari Biro Perencanaan dan Keuangan LKPP sebesar 99,64 (Istimewa). Capaian ini didukung oleh nilai capaian kinerja Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan sebesar 99,63 (Istimewa) dan nilai capaian kinerja Direktorat Sertifikasi Profesi sebesar 99,65 (Istimewa). hal ini disampaikan melalui Nota Dinas Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan Nomor 775/Ses.1/01/2026 tanggal 13 Januari 2026 perihal Penyampaian Rekomendasi Nilai Capaian Kinerja

Triwulan IV (Tahunan) Unit Organisasi Eselon I dan Eselon II di LKPP tahun 2025.

2. Indeks Kualitas Kebijakan (IKK)

Salah satu kebijakan yang ditetapkan oleh Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan menjadi bagian dari indikator penilaian Indeks Kualitas Kebijakan (IKK) LKPP, yaitu kebijakan mengenai Pedoman Penyusunan dan Pengelolaan Rencana Aksi Pemenuhan Pengelola PBJ. Kebijakan tersebut memperoleh nilai sebesar 92,375 dan memberikan kontribusi signifikan terhadap capaian Pengukuran IKK LKPP Tahun 2025, yang mendapatkan predikat “Sangat Baik” dari Lembaga Administrasi Negara. Hal ini tertuang dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 737/K.1/HKM.02.2/2025 Tentang Hasil Pengukuran Indeks Kualitas Kebijakan Tahun 2025⁸.

3. Survei Kepuasan Masyarakat (SKM)⁹

- Pada Tahun 2025, Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan memperoleh nilai SKM sebesar 89,42 dengan kategori A (Sangat Baik).
- Pada Tahun 2025, Direktorat Sertifikasi Profesi memperoleh nilai SKM sebesar 94,02 dengan kategori A (Sangat Baik).

4. Penyelenggaraan Kearsipan

- Pada Tahun 2025, penyelenggaraan kearsipan di lingkungan Unit Pengolah Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan secara keseluruhan memperoleh penilaian sebesar 89,38 dengan kategori A (Memuaskan). Hal ini sesuai Nota Dinas Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Umum Nomor. 25822/Ses.3/11/2025 tanggal 13 November 2025 hal Penyampaian Laporan Audit Kearsipan Internal (LAKI) Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan Tahun 2025.
- Pada Tahun 2025, penyelenggaraan kearsipan di lingkungan Unit Pengolah Direktorat Sertifikasi Profesi secara keseluruhan

⁸<https://idih.acehprov.go.id/dih/detail/728ffbfb-3e7a-4aea-bf68-d91042b208c8>

⁹ <https://ppid.lkpp.go.id/report/skm>

memperoleh penilaian sebesar 76,11 dengan kategori BB (Sangat Baik). Hal ini sesuai Nota Dinas Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Umum Nomor. 25634/Ses.3/11/2025 tanggal 11 November 2025 hal Penyampaian Laporan Audit Kearsipan Internal (LAKI) Direktorat Sertifikasi Profesi Tahun 2025.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Simpulan

1. Tahun 2025 merupakan tahun pertama dari periode Renstra Deputy Bidang PPSPDM tahun 2025-2029. Laporan Kinerja Deputy Bidang PPSPDM Tahun 2025 menyajikan capaian dari Indikator Kinerja Sasaran Program, Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan, dan Prioritas Nasional yang telah dicapai oleh Deputy Bidang PPSPDM Tahun Anggaran 2025.
2. Capaian Indikator Kinerja Sasaran Program Deputy Bidang PPSPDM Tahun 2025:
 - a. Jumlah K/L/Pemda yang Memiliki SDM PBJ yang Kompeten sebanyak 356 K/L/Pemda atau 128,99% dari target. Angka ini jauh melebihi target yang ditetapkan yaitu 276 K/L/Pemda;
 - b. Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang Mencapai Maturitas Minimal Level 3 sebanyak 502 K/L/Pemda atau 104,58% dari target. Angka ini jauh melebihi target yang ditetapkan yaitu 480 K/L/Pemda.
3. Keberhasilan positif atas capaian kinerja dipengaruhi oleh inovasi layanan dari segi pengembangan profesi dan kelembagaan, dukungan pelaksanaan program pelatihan, serta uji kompetensi dan sertifikasi profesi. Selain itu, juga dipengaruhi oleh peningkatan kolaborasi dengan K/L mitra kerja dan K/L/Pemda mitra binaan, serta langkah awal dalam menjalin hubungan dengan mitra pembangunan.
4. Laporan Kinerja Deputy Bidang PPSPDM Tahun 2025 diharapkan dapat menyajikan informasi kinerja Deputy Bidang PPSPDM secara memadai kepada publik dan para pemangku kepentingan, baik dalam aspek format penyajian maupun aspek akuntabilitasnya. Selain itu juga menjadi salah satu rujukan dalam strategi pengambilan kebijakan selanjutnya.

4.2 Upaya Perbaikan

Capaian kinerja di tahun 2025 kedua indikator kinerja sasaran program Sasaran Program “Meningkatnya Kualitas SDM dan Kelembagaan PBJ” telah

melebihi target kinerja. Berdasarkan capaian kinerja tersebut Indikator Sasaran Program yang berkaitan dengan SDM PBJ memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam capaian kinerja sasaran program. Hal ini dapat dijadikan sebagai umpan balik bagi Deputi Bidang PPSDM untuk memberikan preferensi atau perhatian lebih besar pengalokasian serta penggunaan sumber daya untuk meningkatkan pencapaian kinerja perihal UKPBJ yang tercantum di dalam Renstra Deputi Bidang PPSDM Tahun 2025-2029.

Untuk meningkatkan kinerja Deputi Bidang PPSDM di tahun mendatang, terdapat beberapa upaya perbaikan yang perlu dilakukan, antara lain:

1. Kolaborasi dengan *stakeholders* misalnya KemenPANRB, BKN, Kemendagri. Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan SDM telah meningkatkan kolaborasi dengan Kementerian PANRB, Kementerian Dalam Negeri, dan BKN. Upaya kolaborasi dilakukan dengan rapat dan pembahasan intensif terkait isu, kebijakan, dan strategi pembinaan SDM dan Kelembagaan PBJ. Hal ini akan berdampak pada matangnya kebijakan dan peraturan terkait SDM dan Kelembagaan PBJ
2. Penambahan anggaran dan potensi pengajuan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP); Deputi Bidang Pengembangan dan Pembinaan SDM dan Puslat SDM PBJ telah mengusulkan PNBP dalam aktivitas Pelatihan dan Uji Kompetensi PBJ. Apabila disetujui, potensi penambahan anggaran dari PNBP dapat membantu menjawab tantangan keterbatasan anggaran ke depannya.
3. Optimalisasi peran Pelaksana Uji Kompetensi dalam penyelenggaraan uji kompetensi; terdapatnya Pelaksana Uji Kompetensi yang potensial dan memenuhi kriteria dapat membantu pelaksanaan uji kompetensi sehingga kendala jangkauan dan tenaga dapat dilewati.
4. Penguatan tata kelola Kelembagaan dan SDM PBJ melalui RO Prioritas Nasional untuk menjawab tantangan global. Isu global khususnya terkait pembangunan yang berkelanjutan perlu didukung dengan tata kelola SDM dan Kelembagaan PBJ yang kuat. Deputi Bidang PPSDM akan melanjutkan upaya kerja sama yang telah diinisiasi dengan mitra Pembangunan melalui Virtual Expo 2025. Pada tahun 2026 upaya peningkatan pengetahuan terkait praktik internasional akan dilakukan melalui penambahan frekuensi pada Orkestra.

5. Keterlibatan JF PPBJ dan UKPBJ dalam mendukung Program Pembangunan Nasional dan Prioritas Presiden. JF PPBJ dan UKPBJ merupakan pilar dalam eksekusi anggaran dalam belanja barang dan jasa untuk kegiatan dan program di K/L/Pemda. Oleh karena itu, Deputi Bidang PPSDM akan mendukung peningkatan kompetensi SDM pengelola kinerja dan perbaikan dalam perencanaan dan penganggaran;
6. Seiring semakin bertambahnya jumlah Pengelola PBJ yang diangkat di K/L/Pemda, maka semakin banyak permasalahan terkait JF PPBJ. Oleh karena itu, sebagai langkah preventif mencegah munculnya permasalahan atau dalam rangka mencari solusi permasalahan yang sudah terjadi, LKPP sebagai instansi pembina JF PPBJ perlu meningkatkan monitoring dan evaluasi penerapan JF PPBJ di K/L/Pemda;
7. Mendorong peningkatan kapabilitas UKPBJ melalui Model Kematangan UKPBJ untuk menuju Pusat Keunggulan Pengadaan Barang/Jasa sesuai amanat Pasal 75 ayat (6) Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 sebagaimana diubah Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021;
8. Mendorong integrasi sistem aplikasi dan database di lingkungan Deputi PPSDM, data pengadaan, dan ASN nasional yang didukung oleh Pusdatin LKPP dan BKN. Anggaran dalam pengembangan sistem menggunakan anggaran dari Pusdatin LKPP.
9. Upaya perbaikan internal juga dilakukan dengan melakukan tindak lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi Internal AKIP, salah satunya dengan monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara berkala di Lingkungan Deputi Bidang PPSDM.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional yang Relevan dengan LKPP

Arah Kebijakan dan Strategi Nasional			Strategi LKPP melalui Proyek Prioritas (ProP)
Prioritas Nasional (PN)	Program Prioritas (PP)	Kegiatan Prioritas (KP)	
PN (2) Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru	PP (15) Ekosistem Ekonomi Sirkular	KP (3) Pengembangan Produk Ramah Lingkungan	ProP (3) Pengembangan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah dengan Prinsip Berkelanjutan
	PP (9) Diplomasi Asta Cita dan Diplomasi Ekonomi	KP (6) Proses Aksesi Indonesia ke OECD	ProP (3) Penyempurnaan standar, kebijakan, dan peraturan perundang-undangan dalam rangka percepatan keanggotaan OECD
PN (3) Melanjutkan Pengembangan Infrastruktur dan Meningkatkan Lapangan Kerja yang Berkualitas, Mendorong Kewirausahaan, Mengembangkan Industri Kreatif serta Mengembangkan Agromaritim Industri di Sentra Produksi melalui Peran Aktif Koperasi	PP (3) Peningkatan Produktivitas UMKM dan Koperasi	KP (2) Peningkatan Kapasitas Usaha dan Akses Sumber Daya Produktif	ProP (3) Fasilitasi Kemitraan dan Akses Pasar

Arah Kebijakan dan Strategi Nasional			Strategi LKPP melalui Proyek Prioritas (ProP)
Prioritas Nasional (PN)	Program Prioritas (PP)	Kegiatan Prioritas (KP)	
PN (6) Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi, dan pemberantasan kemiskinan.	PP (3) Peningkatan Akses Lapangan Kerja dan Penumbuhan Usaha Berkelanjutan Dan Inovatif	KP (1) Peningkatan Daya Saing Melalui Kartu Usaha Produktif	ProP (2) Perlindungan Sosial Adaptif dan Inklusif

PN (7) Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi dan Penyelundupan	PP (5) Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi serta Tindak Pidana Pencucian Uang (TPPU)	KP (2) Pemberantasan korupsi yang bersifat preventif melalui edukasi dan gerakan budaya anti korupsi	ProP (1) Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi
		KP (3) Pencegahan Tindak Pidana Korupsi;	ProP (2) Sistem Pencegahan Korupsi di Sektor Peningkatan Hajat Hidup Orang Banyak dan Perlindungan Sumber Daya Publik
	PP (8) Transformasi Tata Kelola Pelayanan Publik dan Pembangunan	KP (2) Penguatan Manajemen Kinerja Pembangunan	ProP (2) Penguatan Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah

(Sumber: Renstra LKPP Tahun 2025-2029 hal 75)

Lampiran 2. Pohon Kinerja Renstra LKPP Tahun 2025-2029

VISI Terwujudnya LKPP sebagai Penggerak Utama Transformasi Pengadaan yang Inklusif, Kredibel dan Berkelanjutan Bersama Indonesia Maju Menuju Indonesia Emas 2045		
MISI 1. Memperkuat transformasi tata kelola peningkatan kinerja pengadaan yang inklusif, kredibel, dan berkelanjutan. 2. Menyelenggarakan tata kelola birokrasi yang profesional, transparan, dan akuntabel		
TUJUAN 1 Meningkatkan kinerja dan kualitas penerapan tata kelola pengadaan barang/jasa pemerintah untuk mendukung pembangunan nasional		TUJUAN 2 Meningkatkan kualitas tata kelola internal LKPP
SASARAN STRATEGIS 1: Meningkatkan Kinerja Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Untuk Mendukung Pembangunan Nasional	SASARAN STRATEGIS 2: Meningkatkan Kualitas Penerapan Tata Kelola Pengadaan	SASARAN STRATEGIS 3: Meningkatkan Kualitas Penerapan Tata Kelola Internal LKPP
IKSS 1: Indeks Kinerja Pengadaan (IKP)	IKSS 2: Indeks Penerapan Tata Kelola Pengadaan (IPTKP)	IKSS 3: Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi

SASARAN STRATEGIS 2: Meningkatnya Kualitas Penerapan Tata Kelola Pengadaan					
IKSS 2: Indeks Penerapan Tata Kelola Pengadaan (IPTKP)					
SASARAN PROGRAM 4: Meningkatnya Kualitas Implementasi Regulasi PBJ		SASARAN PROGRAM 5: Meningkatnya Kualitas SDM Dan Kelembagaan PBJ		SASARAN PROGRAM 6: Meningkatnya Efektivitas Penyelesaian Permasalahan Pengadaan	
IKSP 4.1: Indeks efektivitas implementasi regulasi PBJ		IKSP 5.1: Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten IKSP 5.2: Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3		IKSP 6.1: Persentase efektivitas penyelesaian permasalahan pengadaan	
SASARAN KEGIATAN 4.1 Tersedianya Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa	IKSK IKSK 4.1.1: Jumlah Rumusan Kebijakan Pengadaan Umum (IKSP 4.1) IKSK 4.1.2: Jumlah Rumusan Kebijakan Pengadaan Khusus (IKSP 4.1) IKSK 4.1.3: Jumlah Rumusan Kebijakan terkait Pengadaan Berkelanjutan (IKSP 4.1) IKSK 4.1.4: Jumlah rekomendasi kebijakan pengadaan barang/jasa dalam kerja sama internasional (IKSP 4.1)	SASARAN KEGIATAN 5.1 Terwujudnya SDM PBJ Yang Kompeten	IKSK IKSK 5.1.1: Jumlah SDM JF PPBJ di K/L/Pemda (IKSP 5.1) IKSK 5.1.2: Jumlah SDM PBJ yang memiliki kompetensi okupasi (IKSP 5.1) IKSK 5.1.3: Jumlah SDM PBJ Perancang Kebijakan dan Sistem PBJ, Ekosistem PBJ, dan Kepala UKPBJ yang Kompeten (IKSP 5.1) IKSK 5.1.4: Jumlah Peserta Pelatihan Fungsional dan Teknis Fungsional PBJ (5.1) IKSK 5.1.5: Jumlah Peserta Pelatihan Okupasi PBJ (IKSP 5.1) IKSK 5.1.6: Jumlah Peserta Pelatihan Perancang Kebijakan dan Sistem PBJ, Ekosistem PBJ, dan/atau Kepala UKPBJ (IKSP 5.1)	SASARAN KEGIATAN 6.1 Terselenggaranya <i>Clearing House</i> Pengadaan Yang Efektif	IKSK IKSK 6.1.1: Jumlah Kementerian/Lembaga yang mengimplementasikan/me nyelenggarakan clearing house pengadaan (IKSP 6.1) IKSK 6.1.2: Jumlah Pemerintah Daerah yang mengimplementasikan/me nyelenggarakan clearing house pengadaan (IKSP 6.1)

			IKSK 5.1.7: Jumlah Peserta Pelatihan Kompetensi Tematik PBJ (IKSP 5.1) IKSK 5.1.8: Jumlah Peserta Pelatihan Anti korupsi PBJ (IKSP 5.1) IKSK 5.1.9: Jumlah Peserta Pelatihan Teknis, Manajerial, dan Sosiokultural SDM PBJ (IKSP 5.1) IKSK 5.1.10: Jumlah Peserta yang mengikuti Sertifikasi Kompetensi Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (IKSP 5.1) IKSK 5.1.11: Jumlah Peserta yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi Non Pengelola PBJ (IKSP 5.1) IKSK 5.1.12: Jumlah Peserta yang Mengikuti Sertifikasi Kompetensi SDM Perancang Kebijakan dan Sistem PBJ, Ekosistem PBJ dan Kepala UKPBJ (IKSP 5.1) IKSK 5.1.13: Indeks Kualitas Layanan Sertifikasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (PBJP) (IKSP 5.1) IKSK 5.1.14: Persentase Layanan Penjaminan Mutu Pelatihan PBJ (IKSP 5.1) IKSK 5.1.15: Persentase Tersedianya Perangkat Pembelajaran Pelatihan PBJ (IKSP 5.1)		
--	--	--	--	--	--

SASARAN KEGIATAN 4.2 Tercapainya Desa Yang Memiliki Maturitas Pengadaan	IKSK IKSK 4.2.1: Jumlah Desa yang Memiliki Nilai Maturitas Pengadaan Minimal Level 2 (IKSP 4.1)	SASARAN KEGIATAN 5.2 Meningkatnya Kapabilitas UKPBJ	IKSK IKSK 5.2.1: Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3 (IKSP 5.2) IKSK 5.2.2: Jumlah UKPBJ yang telah siap menjadi Pusat Keunggulan Pengadaan - Proaktif (IKSP 5.2)	SASARAN KEGIATAN 6.2 Meningkatnya Dukungan Penegakan Hukum dan Penyelesaian Permasalahan PBJ	IKSK IKSK 6.2.1: Persentase Layanan PKA yang Optimal (IKSP 6.1) IKSK 6.2.2: Persentase Layanan LPS yang Optimal (IKSP 6.1) IKSK 6.2.3: Persentase Layanan Penanganan Pengaduan yang Optimal (IKSP 6.1) IKSK 6.2.4: Jumlah instansi/ <i>stakeholder</i> yang mendapatkan pembinaan dalam dukungan penegakan hukum dan penyelesaian permasalahan PBJ (IKSP 6.1)
SASARAN KEGIATAN 4.3 Terselenggaranya Pendampingan PBJ Khusus	IKSK IKSK 4.3.1: Persentase pemenuhan pendampingan PBJ khusus (IKSP 4.1)				

(Sumber: Renstra LKPP Tahun 2025-2029 hal 131)

Lampiran 3. Rincian Output (RO yang mendukung Prioritas Nasional (PN) pada Renstra LKPP 2025-2029

PN	ProP	RO	Target						Pendanaan (Dalam Ribu Rupiah)					
			Satuan	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	Total
PN 2 - Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru	Pengembangan Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah dengan Prinsip Berkelanjutan	106.CJ.6319.PAH.131 Rancangan Peraturan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Untuk Produk Ramah Lingkungan/Berkelanj utan	Rancangan Peraturan	2	2	2	2	2	140.639	524.147	402.684	422.818	443.959	1.934.247
		106.CJ.6319.PDA.131 Produk ramah lingkungan/berkelanju tan yang masuk dalam sistem pengadaan pemerintah	Produk	2	4	4	4	4	337.237	709.000	744.000	781.000	820.000	3.391.237

		106.CJ.6319.QDB.13 1 K/L/Pemda yang menerapkan pengadaan barang dan jasa pemerintah untuk produk ramah lingkungan/ berkelanjutan	K/L/Pemda	2	5	5	5	5	366.449	962.000	1.011.000	1.061.000	1.114.000	4.514.449
--	--	---	-----------	---	---	---	---	---	---------	---------	-----------	-----------	-----------	------------------

PN	ProP	RO	Target						Pendanaan (Dalam Ribu Rupiah)					
			Satuan	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	Total
	Penyempurnaan standar, kebijakan, dan peraturan perundang-undangan dalam rangka percepatan keanggotaan OECD	6319.CJ.6319.PEC.13 1 - Kerjasama di Bidang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dengan Negara Mitra/Organisasi Internasional/Lemba g a Internasional	Kegiatan	2	8	8	8	8	668.974	1.257.272	1.760.180	2.263.089	2.765.998	8.715.513
PN 3 - Melanjutkan Pengembangan Infrastruktur dan Meningkatkan Lapangan Kerja yang Berkualitas, Mendorong Kewirausahaan, Mengembangkan Industri Kreatif serta Mengembangkan Agromaritim Industri di Sentra Produksi melalui Peran Aktif Koperasi*	Fasilitasi Kemitraan dan Akses Pasar	106.CJ.6323.QDG.11 1 - Penyedia UMK yang <i>On-Boarding</i> dalam Sistem Pengadaan Digital	UMKM	500	500	500	500	500	440.000	3.704.000	4.626.400	5.189.600	7.458.138	21.418.138
		106.CJ.6323.QDG.13 1 Pelaku Usaha UMK yang Mengikuti Kegiatan Peningkatan Kapasitas Usaha dalam PBJ	UMKM	500	1500	1500	1500	1500	719.857	1..943.230	2.166.603	2.389.976	2.613.349	9.833.015

PN 7 - Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan	Penguatan Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	106.CJ.6319.UBB.121 - Desa yang Memiliki Nilai Maturitas Pengadaan Minimal Level 2	Desa	5	18	320	1000	1000	1,200,000	7.560.000	25.200.000	26.393.850	27.713.542	88.067.392
--	--	--	------	---	----	-----	------	------	-----------	-----------	------------	------------	------------	-------------------

PN	ProP	RO	Target						Pendanaan (Dalam Ribu Rupiah)					
			Satuan	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	Total
Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi dan Penyelundupan		106.CJ.6320.UAB.231 - Sistem Pasar Digital Pengadaan Terintegrasi	Modul Aplikasi	1	1	1	1	1	1.000.000	3.605.893	4.327.072	5.192.487	6.230.985	20.356.437
		106.CJ.6321.PDG.311 - SDM PBJ dan Non-JF PBJ	Orang	550	550	550	550	500	554.817	2.146.100	2.336.510	2.570.161	2.827.177	10.434.765
		106.CJ.6321.PDE.311 - UKPBJ yang Mencapai Kematangan Minimal Level 3	Lembaga	35	28	28	28	38	2,754,381	3.790.000	3.980.000	4.180.000	4.200.000	18.904.381
	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Antikorupsi	106.CJ.6321.SCF.511 - Peserta Pelatihan Antikorupsi PBJ	Orang	200	400	400	400	400	450.000	945.000	995.000	1.045.000	1.095.000	4.530.000

	Sistem Pencegahan Korupsi di Sektor Peningkatan Hajat Hidup Orang Banyak dan	106.CJ.6319.PBL.111 - Rekomendasi Kebijakan terkait Prinsip Bisnis Berintegritas	Rekomendasi Kebijakan	-	1	1	-	-	-	2.049.300	2.277.000	-	-	4.326.300
--	--	---	-----------------------	---	---	---	---	---	---	-----------	-----------	---	---	------------------

PN	ProP	RO	Target						Pendanaan (Dalam Ribu Rupiah)					
			Satuan	2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	Total
	Perlindungan Sumber Daya Publik	106.CJ.6319.PAH.111 - Rancangan Peraturan terkait Prinsip Bisnis Berintegritas	Rancangan Peraturan	-	-	-	1	1	-	-	-	2.530.000	2.783.000	5.313.000
		106.CJ.6322.UAI.431 - K/L/Pemda Yang Terbangun Kapabilitas Untuk Pencegahan Korupsi Pengadaan	K/L/Pemda	2	30	30	30	50	269.782	1.348.959	2.360.592	3.186.799	3.312.677	10.478.809

(Sumber: Renstra LKPP Tahun 2025-2029 hal 108)

Lampiran 4 . Dashboard Siremon terkait Capaian Sasaran Program Deputy Bidang PPSPDM Tahun 2025

Aksi	No	Indikator	Satuan	Target Tahun Ini	Target Bulan Ini	Realisasi	Capaian	Progres	Status Progres	Keterangan Progres	Permasalahan	
	1	[IKSP] Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten Pendukung IKSS2 Indeks penerapan tata kelola pengadaan (IPTKP)	K/L/Pemda	275		356	128.99	100.00	Selesai (100%)	- Pembahasan Draft Perubahan PerUKPP Nomor 19 Tahun 2019 tentang Pelaku Pengadaan	Tidak ada	https://drive.google.com/drive/folders/usp=sharing
	2	[IKSP] Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3 Pendukung IKSS2 Indeks penerapan tata kelola pengadaan (IPTKP)	K/L/Pemda	467		500	107.10	100.00	Selesai (100%)	Sebanyak 500 UKPBJ mencapai Maturitas Level 3 (Proaktif), dengan rincian: a) 349 UKPBJ dengan Maturitas Level 3 (untuk 9 variabel dinyatakan Proaktif), terdiri atas 53 UKPBJ K/L dan 296 UKPBJ Pemda; dan b) 151 UKPBJ berstatus terverifikasi 8/9 (Level 3 untuk 8 dari 9 variabel pada aplikasi SIMKU), terdiri atas 19 UKPBJ K/L dan 132 UKPBJ Pemda	-	https://drive.google.com/drive/folders/usp=drive_link

Lampiran 5 . Perjanjian Kinerja Tahunan Deputy Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2025



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintah yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suharti
Jabatan : Deputy Bidang Pengembangan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia
selanjutnya disebut Pihak Pertama

Nama : Sarah Sadiqa
Jabatan : Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah
selaku atasan langsung Pihak Pertama, selanjutnya disebut Pihak Kedua

Pihak Pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak Kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Oktober 2025

Pihak Kedua,



Sarah Sadiqa

Pihak Pertama,



Suharti

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
DEPUTI BIDANG PENGEMBANGAN DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sasaran Program		Indikator Kinerja	Setuan Target	Target
Meningkatnya kualitas SDM dan kelembagaan PBJ	1.1	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki SDM PBJ yang kompeten	K/L/Pemda	276
	1.2	Jumlah K/L/Pemda yang memiliki UKPBJ yang mencapai maturitas minimal level 3	K/L/Pemda	480

Program : Program Pengadaan Barang/Jasa Nasional
Jumlah Anggaran Tahun 2025 : Rp11.016.071.000

Kegiatan :
Pengelolaan Pengembangan SDM PBJ dan Kelembagaannya

Anggaran
Rp 11.016.071.000

Pihak Kedua,



Sarah Sadiqa

Jakarta, Oktober 2025

Pihak Pertama,



Suharti

**LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
(LKPP)**

Nota Dinas

Nomor : 775/Ses.1/01/2026

Yth. : Sekretaris Utama
 Dari : Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan
 Hal : Penyampaian Rekomendasi Nilai Capaian Kinerja Triwulan IV (Tahunan) Unit Organisasi Eselon I dan Eselon II di LKPP tahun 2025
 Tanggal : 13 Januari 2026

Menindaklanjuti Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Negeri Sipil Negara dan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, dengan ini disampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Setiap instansi pemerintah diharuskan menghitung nilai capaian kinerja organisasi periodik dan tahunan yang akan digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja pegawai periodik (Triwulan) dan Tahunan.
2. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2023 tentang Tata Cara Penetapan Predikat Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara disampaikan bahwa capaian kinerja organisasi ditetapkan oleh pimpinan satuan organisasi di atasnya dan dapat mempertimbangkan rekomendasi dari satuan organisasi yang membidangi perencanaan kinerja organisasi, kepegawaian, dan/atau pengawasan.
3. Biro Perencanaan dan Keuangan sebagai unit organisasi di LKPP yang membidangi perencanaan kinerja telah melakukan penilaian kinerja organisasi Triwulan IV (Tahunan) dengan perspektif dari sisi perencanaan, pencapaian kinerja dan anggaran dengan nilai kinerja sebagai berikut:

a. Tingkat Eselon I

Unit Organisasi	Nilai Kinerja Unor Eselon I	Predikat
Sekretariat Utama	99,79	Istimewa
Kedeputan 1	99,66	Istimewa
Kedeputan 2	99,59	Istimewa
Kedeputan 3	99,64	Istimewa
Kedeputan 4	99,72	Istimewa

b. Tingkat Eselon II

Unit Organisasi	Nilai Kinerja Unor Eselon II	Predikat
BHOSDM	99,68	Istimewa
BHU	99,76	Istimewa
BPKEU	99,92	Istimewa
D 1.1	99,72	Istimewa
D 1.2	99,59	Istimewa
D 1.3	99,67	Istimewa
D 2.1	99,49	Istimewa
D 2.2	99,79	Istimewa
D 2.3	99,50	Istimewa
D 3.1	99,63	Istimewa



Dokumen ini adalah dokumen yang sah dan telah ditandatangani secara elektronik melalui e-Office LKPP. Untuk memastikan keasliannya, silakan scan QRCode dalam dokumen ini dan pastikan anda diarahkan ke alamat <https://eoffice.lkpp.go.id>

D 3.3	99,65	Istimewa
D 4.1	99,67	Istimewa
D 4.2	99,73	Istimewa
D 4.3	99,76	Istimewa
Inspektorat	99,67	Istimewa
PUSDATIN	99,76	Istimewa
PUSLAT SDM PBJ	99,62	Istimewa

4. Mengacu pada SE MenPANRB dimaksud bahwa perhitungan yang telah kami lakukan merupakan salah satu referensi atau rekomendasi bagi pimpinan satuan organisasi dalam menetapkan capaian kinerja unit organisasi. Kami berpendapat bahwa dalam proses penempatannya pimpinan satuan organisasi juga dapat mempertimbangkan rekomendasi lainnya yaitu dari satuan organisasi yang membidangi kepegawalan dan/atau pengawasan.

Demikian disampaikan atas petunjuk dan arahan Bapak lebih lanjut diucapkan terima kasih.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik:
Suhirman

Tembusan :
Kepala Biro Hukum, Organisasi dan Sumber Daya Manusia

Lampiran 7 . Nota Dinas Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Umum No. 25822/Ses.3/12/2025.

LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
(LKPP)

Nota Dinas

Nomor : 25822/Ses.3/11/2025

Yth. : Direktur Pengembangan Profesi dan Kelembagaan
Dari : Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Umum
Hal : Penyampaian Laporan Audit Kearsipan Internal (LAKI) Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan Tahun 2025
Tanggal : 13 November 2025

Sehubungan dengan pelaksanaan pengawasan kearsipan internal LKPP Tahun 2025 kepada 17 Unit Pengolah yang telah selesai dilaksanakan dari bulan Februari sampai dengan bulan September 2025 (termasuk penyusunan laporan), berikut kami sampaikan Laporan Audit Kearsipan Internal Unit Pengolah Direktorat Pengembangan Profesi dan Kelembagaan yang telah diverifikasi sebagaimana terlampir.

Dalam hal dibutuhkan informasi atau koordinasi lebih lanjut, kami menugaskan Sdr. Yan Ari Wibowo (0813-9148-2345) sebagai narahubung.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama Saudari diucapkan terima kasih.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik:
Hermawan

Tembusan :
Sekretaris Utama



Dokumen ini adalah dokumen yang sah dan telah ditandatangani secara elektronik melalui e-Office LKPP. Untuk memastikan keasliannya, silakan scan QRCode dalam dokumen ini dan pastikan anda diarahkan ke alamat <https://eoffice.lkpp.go.id>

Lampiran 8 . Nota Dinas Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Umum No. 25634/Ses.3/11/2025.

LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
(LKPP)

Nota Dinas

Nomor : 25634/Ses.3/11/2025

Yth. : Direktur Sertifikasi Profesi
Dari : Kepala Biro Hubungan Masyarakat dan Umum
Hal : Penyampaian Laporan Audit Kearsipan Internal (LAKI) Direktorat Sertifikasi Profesi Tahun 2025
Tanggal : 11 November 2025

Sehubungan dengan pelaksanaan pengawasan kearsipan internal LKPP Tahun 2025 kepada 17 Unit Pengolah yang telah selesai dilaksanakan dari bulan Februari sampai dengan bulan September 2025 (termasuk penyusunan laporan), berikut kami sampaikan Laporan Audit Kearsipan Internal Unit Pengolah Direktorat Sertifikasi Profesi yang telah diverifikasi sebagaimana terlampir.

Dalam hal dibutuhkan informasi atau koordinasi lebih lanjut, kami menugaskan Sdr. Yan Ari Wibowo (0813-9148-2345) sebagai narahubung.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama Saudara diucapkan terima kasih.

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik:
Hermawan

Tembusan :
Sekretaris Utama



Dokumen ini adalah dokumen yang sah dan telah ditandatangani secara elektronik melalui e-Office LKPP. Untuk memastikan keasliannya, silakan scan QRCode dalam dokumen ini dan pastikan anda diarahkan ke alamat <https://eoffice.lkpp.go.id>