

# Laporan Kinerja

2025

**Pusat Pengembangan Kompetensi  
Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW**





## Kata Pengantar

Puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BPW) TA 2025 dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsi Pusbangkom BPW serta sebagai implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sesuai ketentuan yang berlaku. Laporan Kinerja ini menyajikan informasi mengenai perencanaan kinerja, realisasi

capaian kinerja, analisis pencapaian sasaran strategis, serta realisasi anggaran selama Tahun Anggaran 2025. Pusbangkom BPW berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi di bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah secara efektif, efisien, dan akuntabel.

Kami menyadari bahwa peningkatan kualitas LAKIN merupakan proses yang berkelanjutan dan memerlukan dukungan serta keterlibatan seluruh pihak. Oleh karena itu, laporan ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi, pembelajaran, dan dasar pengambilan keputusan dalam memperkuat pengendalian kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja Pusbangkom BPW pada periode mendatang.

**Bandung, 15 Januari 2026**  
**Kepala Pusbangkom BPW**

**Sjoelva Hosliansjah**

NIP. 196901101996031003

## Ringkasan Eksekutif

Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BMPIIW) merupakan wujud pertanggungjawaban atas pelaksanaan program dan kegiatan melalui pengukuran keberhasilan kinerja berdasarkan indikator dan target kinerja yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) dan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun Anggaran 2025.

Pada Tahun Anggaran 2025, Pusbangkom BMPIIW melaksanakan kegiatan dengan pagu anggaran sebesar **Rp22.607.443.000,-** (Dua Puluh Dua Milyar Enam Ratus Tujuh Juta Empat Ratus Empat Puluh Tiga Ribu Rupiah), dengan **Pagu Efektif sebesar Rp 17.757.522.000,-** (Tujuh Belas Milyar Tujuh Ratus Lima Puluh Tujuh Juta Lima Ratus Dua Puluh Dua Ribu Rupiah), yang terbagi ke dalam **2 (dua) kegiatan**, yaitu **Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang Pekerjaan Umum** dan **Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Kegiatan **Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang Pekerjaan Umum** dirancang untuk mendukung peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah serta memperkuat efektivitas tata kelola organisasi. Adapun capaian TA 2025 pada masing-masing IKK (Indikator Kinerja Kegiatan) Kegiatan **Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang Pekerjaan Umum** adalah sebagai berikut:

1. Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan. Persentase ASN kompeten melalui pendidikan diukur dari Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pendidikan dibagi dengan Jumlah ASN yang diproyeksikan Lulus Pendidikan ( $\geq$  Masa Studi). Persentase ASN kompeten melalui pendidikan tahun 2025 sebesar 98,46% dengan kinerja sebesar 108%. Capaian tersebut telah memenuhi target TA 2025 yang ditetapkan yaitu sebesar 91%.



2. Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan. Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan diukur dari Komposit perhitungan Pelatihan Klasikal dan/atau *Blended Learning* dan/atau *Distance Learning* (Bobot=70%) dan *E-Learning* dan/atau Webinar (Bobot=30%). Persentase ASN kompeten melalui pelatihan tahun 2025 sebesar 99,03% dengan kinerja sebesar 116,51%. Capaian tersebut menunjukkan bahwa bahwa realisasi kinerja telah melampaui target yang ditetapkan yaitu sebesar 85%.
3. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN. Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi ASN diukur dari Persentase Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya. Realisasi pemenuhan pengembangan kompetensi ASN yang dicapai pada tahun 2025 sebesar 11,93%, dengan kinerja sebesar 103,74%. Kondisi ini menunjukkan bahwa ASN Bidang BMPIPIW yang telah dikembangkan kompetensinya telah melebihi target yang ditetapkan yaitu sebesar 11,50%.
4. Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi. Tingkat kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi diukur dari rata-rata nilai hasil evaluasi pasca pelatihan. Dengan realisasi tingkat kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi tahun 2025 sebesar 94% dengan kinerja sebesar 111,74%. Capaian tersebut telah melebihi target yang ditetapkan yaitu sebesar 84%.

Dalam upaya mendukung kelancaran penyelenggaraan dan pemenuhan tugas dan fungsi Pusbangkom BMPIPIW, dilakukan penguatan tata kelola unit kerja melalui kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2025, Pusbangkom BMPIPIW pada IKK Dukungan Manajemen (Dukman) menunjukkan realisasi capaian sebesar 89,57% dengan kinerja sebesar (112,98%), yang terdiri dari sub-komponen dan capaian realisasi sebagai berikut:

1. Tingkat Layanan Pengelolaan Kearsipan (100%)
2. Tingkat Efektivitas Pengelolaan BMN (93,75%)



3. Tingkat Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu (91,17%)
4. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Kerja (97,04%)
5. Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI (94,74%)
6. Nilai SAKIP Unit Kerja (87,21%)
7. Nilai Transformasi Digital Unit Kerja (69,29%)
8. Nilai Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 (75,33%)

Pusbangkom BMPIPIW memiliki dua target *output* yang harus dicapai, yaitu **Jumlah ASN yang dikembangkan Kompetensinya (8.532 Orang) dan Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BMPIPIW (11 NSPK)**. Target *output* ini meliputi jumlah ASN yang ditingkatkan kompetensinya melalui pendidikan (122 Orang) dan pelatihan (8.410 Orang). Target pendidikan dan pelatihan didistribusikan melalui kerja sama dengan perguruan tinggi mitra serta penyelenggaraan pelatihan teknis yang dilaksanakan oleh Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah I-IX.

Realisasi keuangan Pusbangkom BMPIPIW sampai dengan akhir Tahun Anggaran 2025 sebesar **Rp 17.720.574.000,-** (Tujuh Belas Milyar Tujuh Ratus Dua Puluh Juta Lima Ratus Tujuh Puluh Empat Ribu rupiah) atau sebesar **99,79%** dari pagu anggaran efektif, dengan capaian realisasi fisik sebesar **100%**. Hal ini menunjukkan pelaksanaan anggaran yang efektif dan efisien serta dukungan manajemen yang berjalan dengan baik meskipun terdapat kebijakan efisiensi.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja ini, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan acuan dalam peningkatan kinerja Pusbangkom BMPIPIW pada periode selanjutnya, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan akuntabel di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum.

# Daftar Isi

<b>Kata Pengantar.....</b>	<b>2</b>
<b>Ringkasan Eksekutif.....</b>	<b>3</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>6</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>8</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>8</b>
<b>Daftar Singkatan .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>12</b>
1.1 Latar Belakang .....	12
1.2 Tugas dan fungsi.....	13
1.3 Struktur Organisasi dan Sumber Daya Manusia .....	14
1.3.1 Struktur Organisasi.....	14
1.3.2 Sumber Daya Manusia.....	17
1.3.2.1. Jumlah SDM Berdasarkan Jenis .....	18
1.3.2.2. Jumlah SDM Berdasarkan Golongan dan Kelompok Jabatan ...	18
1.3.2.3. Jumlah SDM Berdasarkan Pendidikan dan Usia.....	19
1.4 Sarana dan Prasarana.....	21
1.4.1 Sarana dan Prasarana Fisik.....	21
1.4.2 Teknologi Informasi .....	22
1.5 Isu Strategis.....	23
1.6 Sistematika Laporan .....	25
<b>BAB 2 PERENCANAAN KINERJA.....</b>	<b>27</b>
2.1 Rencana Strategis Pusbangkom BMPIPIW .....	27
2.1.1 Visi dan Misi.....	28
2.1.2 Arah Kebijakan dan Strategi .....	29
2.1.3 Program dan Kegiatan.....	30
2.2 Perjanjian Kinerja Pusbangkom BMPIPIW .....	31
2.2.1 Perjanjian Kinerja (PK) Awal.....	32
2.2.2 Perjanjian Kinerja (PK) Akhir.....	33
2.2.3 Kronologi Perubahan Perjanjian Kinerja (PK).....	35
2.3 Metode Pengukuran.....	37
2.4 Target Kinerja Tahun Pelaporan dalam Pemenuhan Target Renstra.....	41

2.4.1	Reviu Capaian Target Renstra.....	41
2.4.2	Target Kinerja Berdasarkan Rencana Strategis TA 2025.....	44
<b>BAB 3 AKUNTABILITAS KINERJA.....</b>		<b>47</b>
3.1	Upaya Peningkatan Akuntabilitas Kinerja.....	47
3.2	Capaian Kinerja Pusbangkom BMPIPIW.....	49
3.2.1	Analisis Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan (Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU).....	49
3.2.2	Analisis Capaian Kinerja (Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia).....	60
3.3	Analisis Perbandingan Kinerja Pusbangkom BMPIPIW .....	65
3.3.1	Analisis Perbandingan Kinerja dengan Tahun Sebelumnya dan Beberapa Tahun Terakhir.....	66
3.3.2	Analisis Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah .....	69
3.3.3	Analisis Perbandingan Kinerja dengan Standar Nasional ( <i>Benchmarking</i> ) .....	71
3.4	Analisis Realisasi Anggaran .....	73
3.4.1	Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA).....	74
3.4.2	Realisasi Anggaran TA 2025.....	78
3.4.3	Perbandingan Realisasi Anggaran TA 2025 dengan Tahun 2024 .....	79
3.5	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya .....	80
<b>BAB 4 PENUTUP .....</b>		<b>83</b>
4.1	Simpulan Umum.....	83
4.1.1.	Faktor Pendukung Keberhasilan.....	83
4.1.2.	Faktor Penyebab Kegagalan .....	84
4.2	Rekomendasi dan Tindak Lanjut.....	85
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>87</b>



## Daftar Tabel

Tabel 1. 1 Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional Pusbangkom BMPIPIW TA 2025 .....	19
Tabel 1. 2 Inventarisasi Sarana dan Prasarana Fisik Pusbangkom BMPIPIW	21
Tabel 1. 3 Inventarisasi Teknologi dan Informasi Pusbangkom BMPIPIW .....	22
Tabel 1. 4 Isu Strategis dan Strategi Pusbangkom BMPIPIW Tahun 2025.....	24
Tabel 2. 1 Arah Kebijakan dan Strategi Pusbangkom BMPIPIW .....	29
Tabel 2. 2 Kronologi Perubahan Perjanjian Kinerja (PK) .....	35
Tabel 2. 3 Metode Perhitungan Indikator Kinerja Utama .....	37
Tabel 2. 4 Target Renstra TA 2025 berdasarkan Renstra.....	41
Tabel 2. 5 Notifikasi Hasil Evaluasi Renstra .....	42
Tabel 2. 6 Notifikasi Hasil Evaluasi Renstra .....	42
Tabel 3. 1 Rekomendasi dan Tindak Lanjut SAKIP TA 2024.....	47
Tabel 3. 2 Rincian Kelulusan Karyasiswa Tahun 2025 .....	50
Tabel 3. 3 Rincian Capaian dan Kinerja IKK 2 TA 2025 .....	52
Tabel 3. 4 Daftar sampel pelatihan evaluasi analisis manfaat.....	54
Tabel 3. 5 Rincian target dan realisasi Output 1 (Pelatihan) TA 2025 .....	56
Tabel 3. 6 Jumlah NSPK yang dihitung sebagai capaian output Pusbangkom BMPIPIW TA 2025 .....	57
Tabel 3. 7 Capaian NSPK di luar target TA 2025.....	59
Tabel 3. 8 Tingkat Layanan Kepegawaian TA 2025.....	61
Tabel 3. 9 Nilai SAKIP Pusbangkom BMPIPIW TA 2024 berdasarkan Komponen .....	63
Tabel 3. 10 Perbandingan Target Kinerja Tahun 2021 - 2025 .....	65
Tabel 3. 11 Tabel Perbandingan Capaian Kinerja TA 2024 dan 2025 .....	67
Tabel 3. 12 Perbandingan Realisasi dan Capaian TA 2025 dengan Target Capaian TA 2026-2029.....	69
Tabel 3. 13 Kronologis Revisi DIPA Pusbangkom BMPIPIW.....	76
Tabel 3. 14 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya berdasarkan Pagu, Realisasi, dan Progres Fisik .....	78
Tabel 3. 15 Perbandingan Realisasi Anggaran TA 2024 dengan TA 2025 .....	79
Tabel 3. 16 Perbandingan Capaian Kinerja pada IKK dan Sub-IKK TA 2024 & TA 2025 .....	81

## Daftar Gambar

Gambar 1. 1 Struktur Bagian UPTU .....	15
Gambar 1. 2 Struktur Bidang Bina Marga.....	16
Gambar 1. 3 Struktur Bidang PI-PIW .....	17
Gambar 1. 4 Jumlah Pegawai Pusbangkom BMPIPIW TA. 2025 .....	18
Gambar 1. 5 Jumlah Pegawai Pusbangkom BMPIPIW Berdasarkan Jenis Kelamin TA 2025 .....	19
Gambar 1. 6 Jumlah Pegawai Pusbangkom BMPIPIW Berdasarkan Tingkat Pendidikan TA 2025 .....	20
Gambar 1. 7 Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia TA 2025 .....	20
Gambar 2. 1 Misi Pusbangkom BMPIPIW .....	28
Gambar 2. 2 Perjanjian Kinerja (PK) Awal .....	32
Gambar 2. 3 Perjanjian Kinerja (PK) Akhir .....	34
Gambar 2. 4 Perubahan Perjanjian Kinerja Pusbangkom BMPIPIW TA 2025 .....	35
Gambar 3. 1 Nilai IKPA TA 2025.....	62
Gambar 3. 2 Benchmarking Nilai Dampak Pasca Pelatihan PPSDM Kemendikdasmen dan Pusbangkom BMPIPIW KemenPU .....	71
Gambar 3. 3 Perbandingan Pagu Awal dan Pagu Revisi TA 2025 berdasarkan Pagu Efektif .....	73
Gambar 3. 4 Perbandingan Realisasi Anggaran Pusbangkom BMPIPIW TA 2024 dan TA 2025 berdasarkan iemonitoring .....	74
Gambar 3. 5 Kronologis Pagu DIPA Revisi Pusbangkom BMPIPIW TA 2025 ..	75

## Daftar Singkatan

NO	Singkatan	Kepanjangan
1.	ASN	Aparatur Sipil Negara
2.	Bina Marga	Bidang Bina Marga
3.	BMN	Barang Milik Negara
4.	BNSP	Badan Nasional Sertifikasi Profesi
5.	BPK RI	Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia
6.	BPSDM	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
7.	CPNS	Calon Pegawai Negeri Sipil
8.	DIPA	Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran
9.	Dukman	Dukungan Manajemen
10.	FEL	<i>Full E-Learning</i>
11.	GIS	<i>Geographic Information System</i>
12.	IKK	Indikator Kinerja Kegiatan
13.	IKPA	Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran
14.	IKU	Indikator Kinerja Utama
15.	JP	Jam Pelajaran
16.	KPBU	Kerja Sama Pemerintah dan Badan Usaha
17.	KS	Karyasiswa
18.	LAKIN	Laporan Kinerja
19.	Lapbul	Laporan Kinerja Bulanan
20.	LHP	Laporan Hasil Pemeriksaan
21.	LSP	Lembaga Sertifikasi Profesi
22.	NSPK	Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria
23.	PANRB	Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
24.	PI	Pembiayaan Infrastruktur
25.	PIW	Pengembangan Infrastruktur Wilayah
26.	PK	Perjanjian Kinerja
27.	PNS	Pegawai Negeri Sipil



NO	Singkatan	Kepanjangan
28.	PPPK	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
29.	PU	Pekerjaan Umum
30.	Pusbangkom BMPIPIW	Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
31.	Renja	Rencana Kerja
32.	Renstra	Rencana Strategis
33.	RKA	Rencana Kerja dan Anggaran
34.	RPJMN	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
35.	SAKIP	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
36.	SDM	Sumber Daya Manusia
37.	SOP	Standar Operasional Prosedur
38.	TA	Tahun Anggaran
39.	UPTU	Umum, Program, dan Tata Usaha

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi pada hasil, Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BMPIIW) melaksanakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) secara berjenjang sesuai ketentuan yang berlaku. Mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, laporan kinerja wajib memuat informasi mengenai rencana kinerja, realisasi, serta analisis pencapaian kinerja. Evaluasi pencapaian kinerja dilakukan dengan membandingkan target dengan realisasi kinerja serta capaian anggaran pada tahun berjalan. Adapun lingkup kegiatan SAKIP meliputi:

1. Rencana Strategis  
Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) sebagai dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun.
2. Perjanjian Kinerja  
Penyusunan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) mencantumkan sasaran kinerja, indikator kinerja, target kinerja, dan anggaran berdasarkan Renstra dan dokumen pelaksanaan anggaran.
3. Pengukuran Kinerja  
Pengukuran kinerja jangka pendek dilakukan dengan membandingkan realisasi kinerja dengan target kinerja yang tercantum dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PK) serta membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran dalam Renstra sebagai penilaian keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan yang berkesinambungan selama 5 (lima) tahun anggaran.

#### 4. Penyusunan Pelaporan Kinerja

Penyusunan pelaporan kinerja yang terdiri dari Laporan Kinerja Bulanan (Lapbul) dan Laporan Kinerja Tahunan (Lakin). Laporan paling sedikit menyajikan informasi pencapaian tujuan dan sasaran serta target kinerja, penjelasan atas pencapaian kinerja, dan pembandingan dengan capaian kinerja kegiatan dan program sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahun yang direncanakan dalam dokumen Renstra.

#### 5. Review dan Evaluasi Kinerja

Melakukan *review* Laporan Kinerja (Lakin) dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan.

## 1.2 Tugas dan fungsi

Pusbangkom BMPIPIW merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum yang memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan kompetensi aparatur di bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah. Sebagai pelaksana teknis, Pusbangkom BMPIPIW berperan dalam implementasi kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang dirumuskan oleh BPSDM melalui penyelenggaraan program pelatihan, sertifikasi, serta peningkatan kapasitas aparatur yang berorientasi pada kebutuhan sektor pekerjaan umum.

### Tugas Pusbangkom BMPIPIW

Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah mempunyai tugas **melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah.**



## Fungsi Pusbangkom BMPIPIW

Adapun fungsi Pusbangkom BMPIPIW sebagai berikut:

- 1 Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan dan sertifikasi kompetensi
- 2 Koordinasi dan pembinaan teknis substantif pengembangan kompetensi
- 3 Penyusunan dan standarisasi teknis, materi, serta tenaga pengajar dan pembimbing pengembangan kompetensi
- 4 Pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi
- 5 Pelaksanaan Kerjasama dan sertifikasi pengembangan kompetensi
- 6 Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengembangan kompetensi
- 7 Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga pusat

### 1.3 Struktur Organisasi dan Sumber Daya Manusia

#### 1.3.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BMPIPIW) dirancang untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi secara efektif, efisien, serta selaras dengan arah kebijakan BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum. Struktur ini mencerminkan pembagian peran dan tanggung jawab yang terorganisir dalam mendukung pengembangan kompetensi sumber daya manusia di Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah.

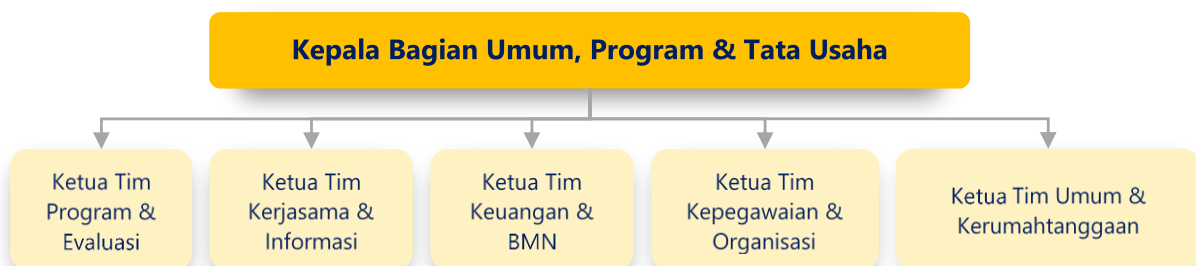
Pusbangkom BMPIPIW terdiri dari Bagian Umum, Program, dan Tata Usaha, Bidang Pengembangan Kompetensi Bina Marga, dan Bidang

Pengembangan Kompetensi Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah. Struktur organisasi tersebut juga disusun dengan mempertimbangkan prinsip koordinasi yang kuat antar bidang, sehingga setiap unit kerja dapat saling mendukung dalam mencapai sasaran strategis pengembangan kompetensi aparatur. Selain itu, pembentukan struktur ini diharapkan mampu menciptakan tata kelola kelembagaan yang adaptif terhadap perubahan kebijakan dan kebutuhan kompetensi di sektor infrastruktur nasional. Berikut adalah susunan struktur organisasi Pusbangkom BMPIIW:

#### **A. Bagian Umum, Program, dan Tata Usaha (UPTU)**

Subbagian Umum, Program, dan Tata Usaha terdiri atas beberapa tim yang memiliki tugas dan fungsi spesifik dalam mendukung kelancaran operasional serta pelaksanaan program kerja Pusat. Tim-tim tersebut meliputi: Tim Program dan Evaluasi, Tim Kerjasama dan Informasi, Tim Keuangan dan Barang Milik Negara (BMN), Tim Kepegawaian dan Organisasi, serta Tim Umum dan Kerumahtanggaan.

**Gambar 1. 1 Struktur Bagian UPTU**



Subbagian Umum, Program, dan Tata Usaha bertugas melaksanakan penyiapan kebijakan teknis, program dan anggaran, pengelolaan keuangan dan barang milik negara, tata persuratan, layanan kerumahtanggaan, administrasi kepegawaian, serta pengelolaan kerja sama, informasi, dokumentasi, guna mendukung kelancaran pelaksanaan pengembangan kompetensi di Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah. Subbagian ini juga

berperan dalam pemantauan, evaluasi kinerja, serta memastikan tata kelola administrasi berjalan efektif, efisien, dan akuntabel.

## **B. Bidang Pengembangan Kompetensi Bina Marga**

Bidang Pengembangan Kompetensi Bina Marga terdiri atas beberapa tim pelaksana yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pengembangan dan sertifikasi kompetensi di Bidang Bina Marga. Tim-tim tersebut meliputi: Tim Teknik dan Materi Bina Marga, Tim Penyelenggara Pengembangan Kompetensi Bina Marga, serta Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

**Gambar 1. 2 Struktur Bidang Bina Marga**

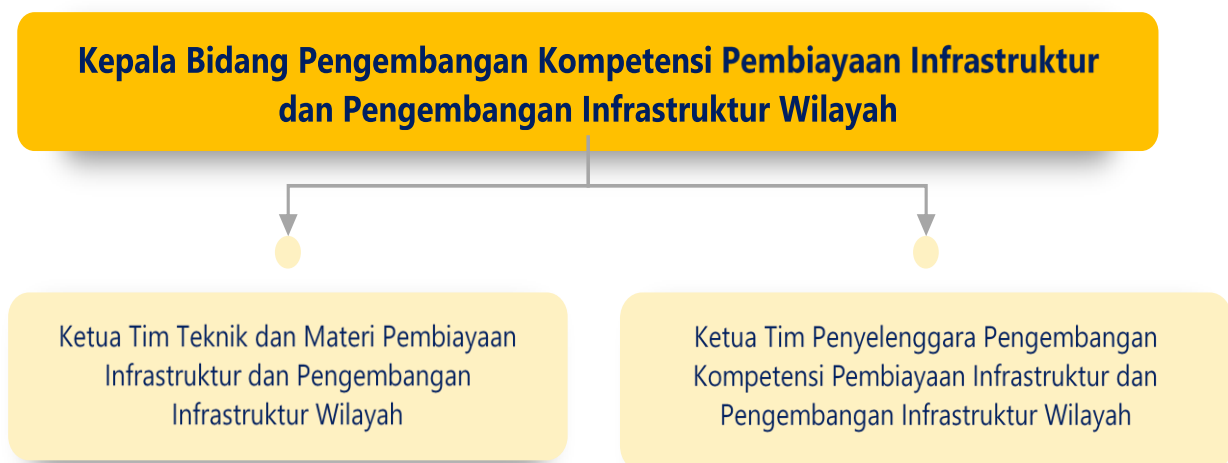


Bidang Pengembangan Kompetensi Bina Marga bertugas menyusun dan menstandarisasi materi serta teknis pelatihan, mengembangkan teknologi pembelajaran, menyiapkan tenaga pengajar, dan melaksanakan pelatihan teknis dan fungsional bidang bina marga. Selain itu, bidang ini juga menyelenggarakan kerja sama pelatihan, memfasilitasi sertifikasi profesi, mengelola informasi dan administrasi sertifikasi, serta mengembangkan dan memastikan mutu skema sertifikasi sesuai KKNi dan standar BNSP. Seluruh pelaksanaan tugas dilakukan dengan pengawasan dan koordinasi manajerial yang efektif.

## **C. Bidang Pengembangan Kompetensi Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah**

Bidang Pengembangan Kompetensi PI dan PIW terdiri atas dua tim utama yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi di bidang Pembiayaan Infrastruktur (PI) dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (PIW). Tim tersebut adalah: Tim Teknik dan Materi PI dan PIW, serta Tim Penyelenggara Pengembangan Kompetensi PI dan PIW.

**Gambar 1. 3 Struktur Bidang PI-PIW**



Bidang Pengembangan Kompetensi PI dan PIW bertugas menyusun dan menstandarkan materi teknis pelatihan, serta melaksanakan pengembangan teknologi pembelajaran. Bidang ini juga menyiapkan tenaga pengajar, serta menjalin kerja sama pelatihan dengan berbagai pihak. Selain itu, bidang ini melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan hasil pelatihan, serta memastikan pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan arahan dan standar manajerial.

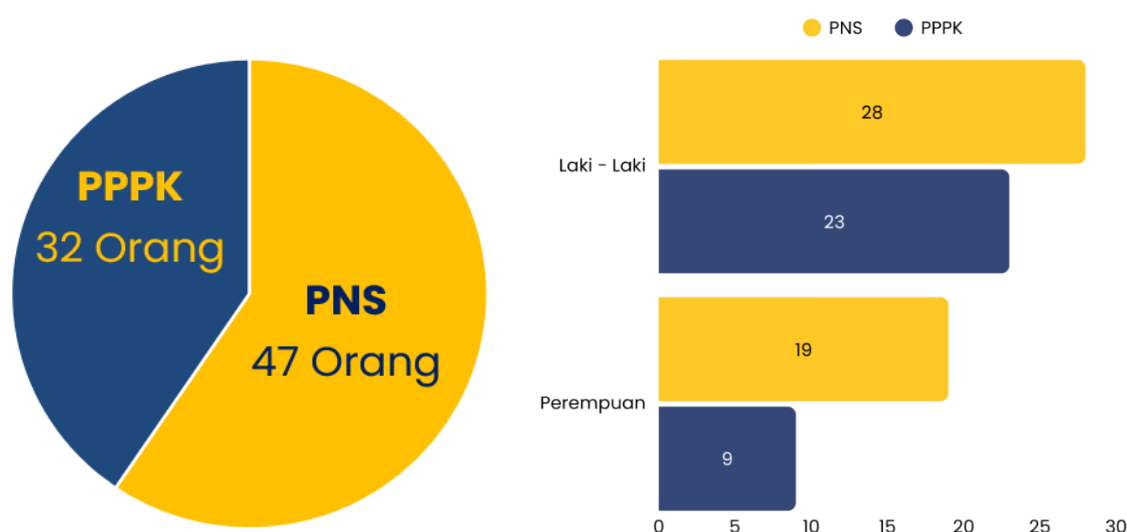
### **1.3.2 Sumber Daya Manusia**

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Pusbangkom BMPIPIW didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pengelola dan pelaksana program/kegiatan sesuai dengan jabatan dan keahliannya. SDM ini merupakan variabel penting dalam mencapai tujuan Unit Kerja dan Unit Organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, produktivitas unit kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas dan efektivitas SDM sebagai motor penggerak Unit Kerja.

### 1.3.2.1. Jumlah SDM Berdasarkan Jenis

Pada Akhir tahun 2025, Pusbangkom BMPIPIW didukung oleh 79 orang ASN aktif yang terdiri dari 32 Orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan 47 Orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dengan komposisi Pegawai berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 52 Orang (28 Orang PNS dan 23 Orang PPPK), serta pegawai berjenis kelamin Perempuan sebanyak 28 Orang (19 orang PNS dan 9 orang PPPK). Sepanjang tahun 2025 terdapat 3 orang pegawai yang pensiun.

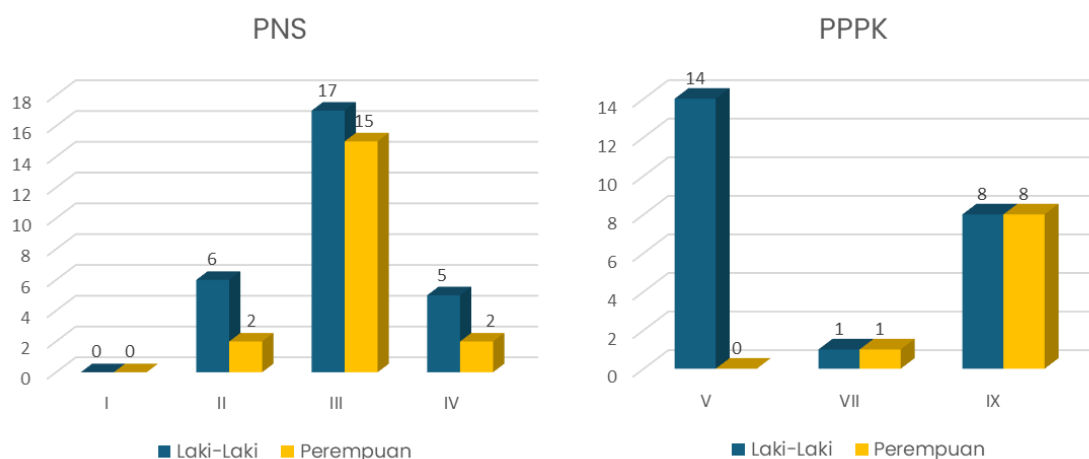
**Gambar 1. 4 Jumlah Pegawai Pusbangkom BMPIPIW TA. 2025**



### 1.3.2.2. Jumlah SDM Berdasarkan Golongan dan Kelompok Jabatan

Sumber Daya Manusia di lingkungan Pusbangkom BMPIPIW terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Untuk komposisi PNS berdasarkan golongan, terdapat 8 orang pada golongan II, 32 orang pada golongan III (8 orang di antaranya merupakan CPNS), serta 7 orang pada golongan IV. Sedangkan, untuk formasi PPPK, komposisinya meliputi 14 orang pada golongan V, 2 orang pada golongan VII, dan 16 orang pada golongan IX.

**Gambar 1. 5 Jumlah Pegawai Pusbangkom BMPIPIW Berdasarkan Jenis Kelamin TA 2025**



Komposisi SDM Pusbangkom BMPIPIW berdasarkan Jabatan terdiri dari 1 orang pejabat struktural Eselon II, 3 Orang pejabat struktural Eselon III, 26 Orang pelaksana dan 49 Orang pejabat fungsional tertentu. Dengan komposisi jabatan fungsional yaitu 3 orang JF terampil, 2 Orang JF Mahir, 26 Orang JF ahli pertama, 14 Orang JF ahli muda, dan 4 orang JF ahli madya. Adapun data lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut.

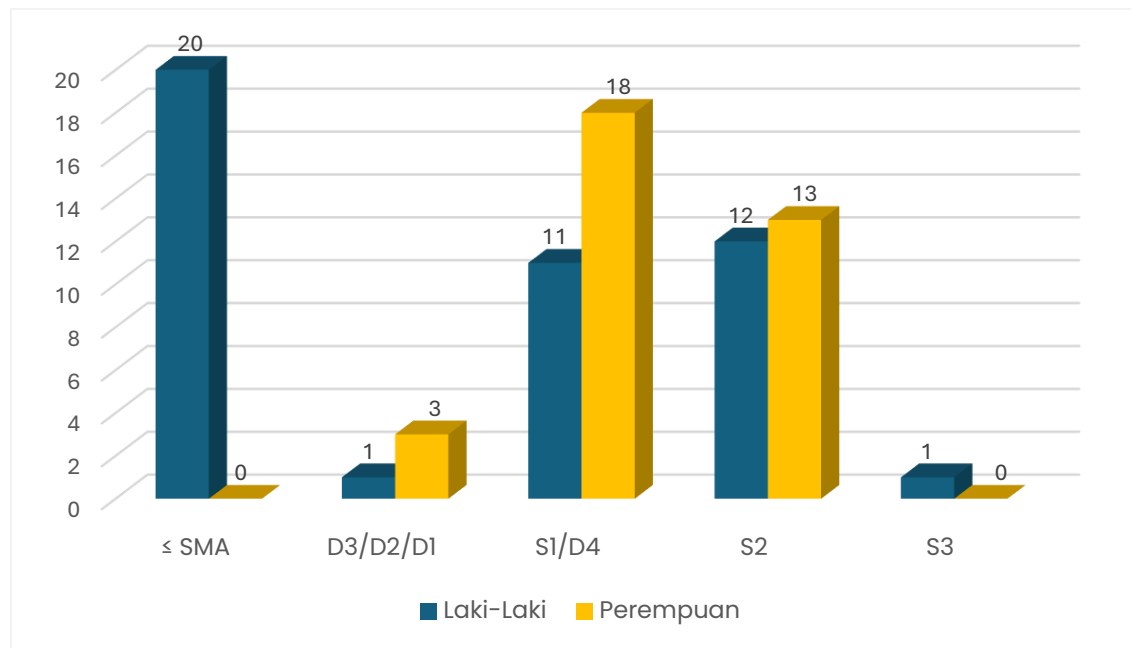
**Tabel 1. 1 Jumlah Pejabat Struktural dan Fungsional Pusbangkom BMPIPIW TA 2025**

Unit Kerja	STRUKTURAL				JABATAN FUNGSIONAL TERTENTU					
	ES II	ES III	ES IV	Pelaksana	Terampil	Mahir	Ahli Pertama	Ahli Muda	Ahli Madya	Ahli Utama
Pusat Pengembangan Kompetensi BMPIPIW	1	3	0	26	3	2	26	14	4	0

### 1.3.2.3. Jumlah SDM Berdasarkan Pendidikan dan Usia

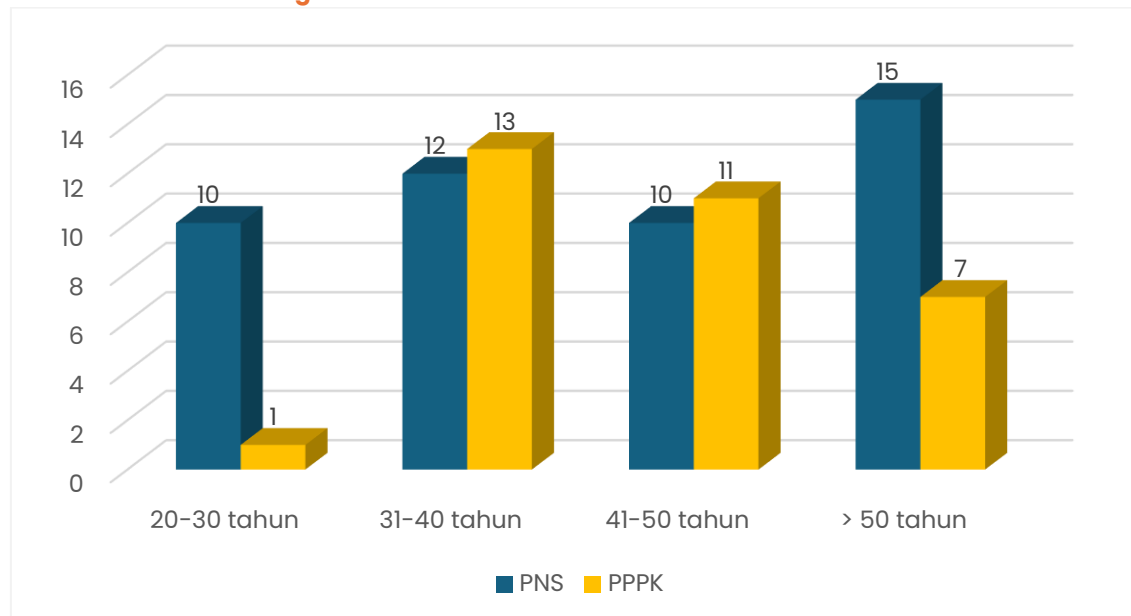
SDM Pusbangkom BMPIPIW berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari jenjang SMA, D3, S1, S2, dan S3. Dengan Komposisi pegawai lulusan  $\leq$  SMA sebanyak 20 orang (25%), D3/D2/D1 sebanyak 4 Orang (5%), S1/D4 sebanyak 29 Orang (37%), S2 sebanyak 25 Orang (32%), dan S3 sebanyak 1 Orang (1%).

**Gambar 1. 6 Jumlah Pegawai Pusbangkom BMPIIW Berdasarkan Tingkat Pendidikan TA 2025**



Berdasarkan kelompok usia, SDM Pusbangkom di dominasi oleh pegawai kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang (32%), kemudian diikuti dengan kelompok usia >50 tahun yaitu sebanyak 22 Orang (28%), kemudian 41-50 tahun sebanyak 21 Orang (27%), dan 20-30 tahun yaitu sebanyak 11 Orang pegawai (14%).

**Gambar 1. 7 Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia TA 2025**





## 1.4 Sarana dan Prasarana

Dalam mencapai target kinerja organisasi, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan sangat mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara efektif dan efisien. Pusbangkom BMPIIW dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki sarana dan prasarana fisik dan teknologi informasi sebagai berikut.

### 1.4.1 Sarana dan Prasarana Fisik

Berikut merupakan ketersediaan dan kondisi sarana dan prasarana fisik Pusbangkom BMPIIW berdasarkan data BMN tahun 2025.

**Tabel 1. 2 Inventarisasi Sarana dan Prasarana Fisik Pusbangkom BMPIIW**

No	Komponen	Satuan	Kuantitas	Kondisi			Luas/ Satuan (m <sup>2</sup> )	Jumlah Lantai/ Satuan
				Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat		
1	Tanah	m <sup>2</sup>	1	1	-	-	63.021	-
2	Jalan	m <sup>2</sup>	4	4	-	-	8.779	-
3	Bangunan Gedung Kantor	Unit	2	1	1	-	5.410	-
4	Bangunan Gedung Asrama	Unit	4	4	-	-	6.958	-
5	Rumah Negara Tipe I B	Unit	1	1	-	-	120	-
6	Rumah Negara Tipe I D	Unit	3	3	-	-	150	-
7	Mini Bus	Unit	6	5	-	1	-	6
8	Sepeda Motor	Unit	9	4	2	3	-	9
9	Kendaraan Roda 3	Unit	1	1	-	-	-	1
10	Peralatan dan Mesin	Unit	4.450	3.949	304	105	-	4.450

Sarana dan prasarana fisik berupa Barang Milik Negara (BMN) yang dimiliki dan digunakan, meliputi tanah, bangunan gedung, ruang perkantoran, asrama, rumah dinas, kendaraan dinas, serta peralatan dan mesin, dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung operasional organisasi. Ketersediaan ruang kerja dan fasilitas pendukung memungkinkan pelaksanaan kegiatan perencanaan, koordinasi, konsolidasi internal, serta pelayanan dan penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi dan sertifikasi profesi berjalan dengan baik.

Kondisi aset yang sebagian besar berada dalam keadaan baik turut menunjang kelancaran aktivitas organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, sarana dan prasarana fisik memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian kinerja organisasi, khususnya dalam mendukung keberlangsungan kegiatan dan pemenuhan target kinerja yang telah ditetapkan pada tahun pelaporan.

#### 1.4.2 Teknologi Informasi

Adapun data sarana teknologi dan informasi yang dimiliki oleh Pusbangkom BMPIPIW pada TA 2025 adalah sebagai berikut.

**Tabel 1. 3 Inventarisasi Teknologi dan Informasi Pusbangkom BMPIPIW**

Kode Barang	Nama Barang	Jumlah	Kondisi
3100102001	<i>P.C Unit</i>	89	Baik
3100102002	<i>Laptop</i>	28	Baik
3100102003	<i>Note Book</i>	14	Baik
3100102009	<i>Tablet PC</i>	19	Baik
3100202006	<i>CPU (Peralatan Mini Komputer)</i>	2	Baik
3100202017	<i>Speaker Komputer</i>	2	Baik
3100203002	<i>Monitor</i>	2	Baik
3100203003	<i>Printer (Peralatan Personal Komputer)</i>	70	Baik
		4	Rusak Berat
3100203004	<i>Scanner (Peralatan Personal Komputer)</i>	42	Baik

Kode Barang	Nama Barang	Jumlah	Kondisi
3100204001	<i>Server</i>	3	Baik
3100204003	<i>Hub</i>	2	Baik
3100204023	<i>Wireless Access Point</i>	4	Baik
3100204026	<i>Acces Point</i>	14	Baik

Teknologi informasi yang dimiliki dan digunakan oleh Pusbangkom BMPIPIW/LSP BPSDM Kementerian PU berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Perangkat teknologi informasi, seperti komputer, laptop, *printer*, jaringan internet, akses *poin*, dan *server*, dimanfaatkan untuk mendukung pengelolaan administrasi, pengolahan data, penyusunan laporan kinerja, serta komunikasi dan koordinasi internal maupun eksternal.

Pemanfaatan teknologi informasi tersebut mendukung peningkatan efektivitas kerja, kecepatan layanan, dan akurasi data, serta mendorong penerapan tata kelola organisasi yang transparan dan akuntabel. Dengan dukungan teknologi informasi yang memadai, pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan lebih optimal, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 1.5 Isu Strategis

Pusbangkom BMPIPIW menyelenggarakan pengembangan kompetensi (bangkom) yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional ASN, khususnya dalam mendukung implementasi Program Utama Kementerian Pekerjaan Umum (PU 608). Adapun Isu Strategis dan strategi Pusbangkom BMPIPIW tahun 2025 sebagai berikut:

**Tabel 1. 4 Isu Strategis dan Strategi Pusbangkom BMPIIW Tahun 2025**

Isu Strategis		Strategi
1.	Dinamika Kebijakan Anggaran (efisiensi ).	<p>a. Penetapan skala prioritas dalam penggunaan anggaran untuk menghasilkan output sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.</p> <p>b. Penyusunan kurikulum dan modul dengan pola pelatihan <i>E-learning</i>, serta memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses penyusunan kurikulum dan modul.</p> <p>c. Menyelenggarakan pelatihan <i>Full e-learning</i> secara terbuka untuk pemenuhan kompetensi pada kondisi efisiensi anggaran</p>
2.	Penempatan PPPK Non-teknis pada jabatan pelaksana	Peningkatan Kompetensi PPPK melalui bimbingan teknis (Bimtek) dan pelatihan yang sesuai dengan tugas jabatan pelaksana.
3.	Tidak tersedianya Widyaiswara internal bidang PI dan PIW	Mengadakan bimtek penyiapan pengajar KPBU tingkat advance.
4.	Keterbatasan Jabatan Fungsional di BPIW dan Implikasinya terhadap bangkom	Melakukan koordinasi intensif antara BPSDM dan BPIW untuk menyepakati bentuk bangkom yang lebih tepat sasaran dan adaptif terhadap perubahan organisasi.
5.	Dinamika kebijakan dalam pelaksanaan kegiatan bangkom (penetapan target dan perhitungan capaian kinerja)	Mengembangkan <i>dashboard</i> dan pedoman perhitungan capaian kinerja yang adaptif terhadap dinamika kebijakan.

Selain melaksanakan tugas dan fungsi sesuai Permen PU No. 01 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PU, Pusbangkom BMPIPIW juga memiliki tugas tambahan yaitu penjaminan dan pelaksanaan keseluruhan proses sertifikasi/penilaian kompetensi SDM bidang Pekerjaan Umum, melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

Adapun arah kebijakan LSP BPSDM Kementerian PU pada tahun 2025 difokuskan pada penguatan tata kelola sertifikasi profesi dan sistem penjaminan mutu secara berkelanjutan. Hal ini dilakukan melalui perpanjangan lisensi LSP ke BNSP yang saat ini masih dalam proses dan menunggu hasil pleno pada tahun 2026, serta penataan ulang program kerja prioritas manajemen mutu agar selaras dengan kebutuhan organisasi dan regulasi yang berlaku.

Strategi pelaksanaan kebijakan diarahkan pada peningkatan kesiapan kelembagaan melalui konsolidasi internal dengan asesor dan tim LSP, pengumpulan serta kurasi dokumen sesuai kebutuhan aktual, dan penyusunan pedoman teknis serta instrumen evaluasi mutu sertifikasi. Selain itu, LSP juga melaksanakan audit internal dan surveilan sebagai upaya memastikan kepatuhan terhadap standar mutu, sekaligus memperkuat kerja sama sertifikasi dengan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah guna mendukung keberlanjutan dan peningkatan kualitas layanan sertifikasi profesi.

## **1.6 Sistematika Laporan**

### **Bab I Pendahuluan**

Pada bab ini meliputi penjelasan umum organisasi, dengan penekanan pada aspek strategis instansi serta permasalahan umum (*strategic issues*) yang sedang dihadapi.

### **Bab II Perencanaan Kinerja**

Pada bab ini menjelaskan ringkasan perjanjian kinerja Pusbangkom BMPIPIW tahun 2025 serta Rencana Strategis periode 2025 – 2029.

### **Bab III Akuntabilitas Kinerja**

Pada bab ini menjelaskan evaluasi dan analisis capaian kinerja Pusbangkom BMPIPIW dan realisasi anggaran yang dicapai pada tahun 2025, sesuai dengan kesepakatan di dalam dokumen Perjanjian Kerja.

#### **Bab IV Penutup**

Pada bab ini menjelaskan simpulan umum atas capaian kinerja, faktor keberhasilan, permasalahan, serta rekomendasi dan langkah di masa mendatang yang akan dilakukan untuk memperbaiki kondisi dan meningkatkan kinerja

#### **Lampiran**

Lampiran memuat dokumen pendukung laporan kinerja, meliputi Perjanjian Kinerja Tahun 2025, Penghargaan, Berita Acara Kesepakatan Capaian Kinerja, dan Dokumentasi Kegiatan Pusbangkom BMPIPIW

## **BAB 2**

# **PERENCANAAN KINERJA**

### **2.1 Rencana Strategis Pusbangkom BMPIPIW**

Rencana Strategis (Renstra) Pusbangkom BMPIPIW tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan pembangunan 5 (lima) tahun yang menjadi pedoman strategis yang menjabarkan kebijakan, tujuan, dan sasaran Pusbangkom BMPIPIW agar selaras dengan dokumen perencanaan yang lebih tinggi, mulai dari Visi-Misi Presiden dan Wakil Presiden, RPJMN, hingga Renstra Kementerian PU dan BPSDM. Dengan adanya Renstra, setiap program dan kegiatan yang direncanakan dapat terarah serta benar-benar mendukung pencapaian prioritas pembangunan sektor Pekerjaan Umum. Selain itu, Renstra juga disusun untuk menetapkan prioritas program, strategi pelaksanaan, serta indikator kinerja yang terukur sebagai dasar perencanaan tahunan.

Alur penyusunan Renstra Pusbangkom BMPIPIW mengikuti struktur perencanaan nasional secara berjenjang. Dimulai dari RPJP dan Visi-Misi Presiden dan Wakil Presiden (Asta Cita) yang menjadi dasar RPJMN, dokumen tersebut dijabarkan ke dalam RKP untuk menyusun RAPBN. Di sektor Pekerjaan Umum, RPJMN menjadi acuan penyusunan Renstra Kementerian, yang kemudian diturunkan menjadi Renja dan RKA Kementerian. Selanjutnya, Renstra BPSDM disusun berdasarkan Renstra Kementerian dan dijabarkan dalam Renja serta RKA BPSDM. Pada tahap terakhir, Renstra Pusbangkom BMPIPIW disusun mengacu pada Renstra BPSDM dan diterjemahkan ke dalam Renja serta RKA Pusbangkom BMPIPIW. Dengan alur ini, seluruh dokumen perencanaan tetap selaras dari level nasional hingga unit pelaksana.



## 2.1.1 Visi dan Misi

### Visi Pusbangkom BMPIPIW:

Sebagai unit kerja teknis dibawah BPSDM Kementerian PU, Pusbangkom BMPIPIW memiliki visi yang sama dengan visi BPSDM Kementerian PU yang lebih operasional di bidang pengembangan SDM

“ **Mewujudkan SDM Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Berdaya Saing Global dalam Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal, Menuju Indonesia Emas 2045** ”

yaitu:

### Misi Pusbangkom BMPIPIW:

Sebagai unit pelaksanaan teknis di bawah BPSDM, Pusbangkom BMPIPIW merumuskan misi yang merupakan turunan langsung dari misi BPSDM, yaitu pada misi butir ke- 1, 3 dan 4 sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 Misi Pusbangkom BMPIPIW**



#### **MISI 1**

Mengimplementasikan program-program pendidikan dan pelatihan yang holistik dan terintegrasi, guna meningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.



#### **MISI 3**

Membangun kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan tinggi, industri konstruksi, dan asosiasi profesi untuk menciptakan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan.



#### **MISI 4**

Meningkatkan kualitas pelatihan agar sesuai dengan standar internasional, serta memastikan bahwa program-program pelatihan dapat diakses oleh seluruh ASN di berbagai daerah.



### MISI 5

Memastikan program pelatihan dapat diikuti oleh seluruh ASN Bidang PU Pemerintah Daerah.



### MISI 6

Membangun dan mengembangkan ekosistem SDM yang unggul, adaptif dan berintegritas melalui perencanaan dan implementasi *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang komprehensif dan berkelanjutan.

## 2.1.2 Arah Kebijakan dan Strategi

Sebagai bagian dari pelaksanaan arah kebijakan makro BPSDM, Pusbangkom BMPIPIW menyelenggarakan pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional ASN, khususnya dalam mendukung implementasi Program Utama Kementerian Pekerjaan Umum (PU 608). Adapun arah kebijakan dan strategi Pusbangkom BMPIPIW tahun 2025–2029 sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Arah Kebijakan dan Strategi Pusbangkom BMPIPIW**

KEBIJAKAN		STRATEGI	
1.	Peningkatan Kualitas Program Pendidikan Lanjutan untuk Mewujudkan SDM PU yang Berdaya Saing Global	a	Pengembangan kerja sama dengan institusi Pendidikan terbaik untuk pelaksanaan pendidikan lanjutan berkeahlian khusus
		b	<i>Quality Assurance</i> proses rekrutmen dan rekomendasi peserta program pendidikan lanjutan
		c	Sertifikasi kompetensi bagi peserta program Pendidikan
		d	Pengembangan instrumen monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program pendidikan
		e	Peningkatan kerja sama dengan lembaga/institusi dalam dan luar negeri, terutama dalam kegiatan magang dan proyek kolaboratif (Skala Internasional)
		f	Kerja sama pendidikan dilakukan secara selektif dan tidak harus dalam mode kelas khusus
		g	Mendorong Politeknik PU membuka Prodi D4 dan Program Spesialis untuk mengkompensasi program S1 dan S2 bagi ASN PU
2.	Akselerasi Pengembangan Kompetensi ASN Bidang PU	a	Penyusunan Kurikulum dan Modul baru diarahkan dengan model <i>E-Learning</i> , kecuali yang tidak memungkinkan
		b	Konversi Kurmod Klasikal/ <i>Distance Learning</i> menjadi <i>E-Learning</i> kecuali Modul yang tidak memungkinkan. Masing-masing konversi diupayakan minimal 20 JP

KEBIJAKAN		STRATEGI	
		c	Penyebarluasan informasi kepada Unor untuk penerapan sistem pembelajaran terintegrasi ( <i>Corporate University</i> ) serta SOP Pelatihan Klasikal dan Pelatihan Non Klasikal
		d	Penerapan Juknis Pelatihan Non Klasikal oleh Pusbangkom BMPIPIW (Termasuk <i>E-Learning</i> )
		e	Dukungan pelaksanaan akreditasi Program Pelatihan bidang Pekerjaan Umum bagi Lembaga Pelatihan

### 2.1.3 Program dan Kegiatan

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi BPSDM serta berkontribusi terhadap terwujudnya sasaran strategis Kementerian Pekerjaan Umum, Pusbangkom BMPIPIW menetapkan sasaran kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi ASN di bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah. Sasaran kegiatan tersebut mencerminkan hasil nyata yang ingin dicapai dalam periode perencanaan dan sekaligus menjadi tolok ukur keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Pusbangkom BMPIPIW. Untuk mengukur pencapaiannya, setiap sasaran kegiatan dilengkapi dengan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan *output*.

Pusbangkom BMPIPIW melaksanakan 2 (dua) Pusbangkom BMPIPIW melaksanakan 2 (dua) kegiatan utama yaitu (1) Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU, dan (2) Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kedua kegiatan tersebut masing-masing memiliki Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) yang berfungsi untuk mengukur sejauh mana kegiatan yang dilaksanakan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi ASN dan pencapaian sasaran Pusbangkom BMPIPIW. Selain IKK, setiap kegiatan juga disertai dengan *output* yang mengukur hasil langsung dari pelaksanaan kegiatan. Adapun IKK dan *output* masing-masing kegiatan sebagai berikut:

#### 1) Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang BMPIPIW, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK):

1. Persentase ASN kompeten melalui pendidikan
2. Persentase ASN kompeten melalui pelatihan

3. Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi ASN
4. Tingkat kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi

**Output:**

1. **Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya, terdiri dari:**
  - a. ASN yang mengikuti pendidikan Bidang BMPIPIW
  - b. ASN yang mengikuti pelatihan Bidang BMPIPIW
2. **Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BMPIPIW, terdiri dari:**
  - a. Kurikulum dan Modul bidang BMPIPIW
  - b. Skema sertifikasi jabatan bidang BMPIPIW

**2) Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK):**

Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW.

Indikator kinerja kegiatan tersebut memiliki 8 (delapan) sub indikator sebagai penilaian/metode perhitungannya, yaitu:

1. Tingkat Layanan Pengelolaan Kearsipan;
2. Tingkat Efektivitas Pengelolaan BMN;
3. Tingkat Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu;
4. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Kerja;
5. Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI;
6. Nilai SAKIP Unit Kerja;
7. Nilai Transformasi Digital Unit Kerja;
8. Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2.

## **2.2 Perjanjian Kinerja Pusbangkom BMPIPIW**

Perjanjian kinerja merupakan dokumen yang digunakan sebagai landasan Pusbangkom BMPIPIW dalam melaksanakan Program/Kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja, sebagai wujud komitmen yang diberikan oleh pemberi amanah.

### 2.2.1 Perjanjian Kinerja (PK) Awal

Penetapan Perjanjian Kinerja (PK) Awal Tahun Anggaran 2025 dilakukan dengan mempertimbangkan capaian kinerja pada tahun 2024 sebagai dasar dalam menetapkan target kinerja yang relevan dan dapat dicapai. Perjanjian Kinerja Awal TA 2025 masih menggunakan data capaian akhir tahun 2024 karena dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2025–2029 masih berada dalam tahap finalisasi dan penetapan target kinerja. Kondisi tersebut menyebabkan munculnya perbedaan antara target PK Awal dengan target yang tercantum dalam Renstra.

**Gambar 2. 2 Perjanjian Kinerja (PK) Awal**

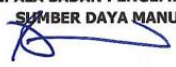
	
<b>PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025</b>	
<b>PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR,</b>	
<b>DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH</b>	
<b>BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
<b>KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM</b>	
Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertanda tangan di bawah ini :	
Nama	: Doedoeng Zenal Arifin
Jabatan	: Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
Selanjutnya disebut <b>PIHAK PERTAMA</b>	
Nama	: Canka Amprawati Suryadi Putri
Jabatan	: Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut <b>PIHAK KEDUA</b>	
<b>PIHAK PERTAMA</b> dan <b>PIHAK KEDUA</b> sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pihak pertama pada tahun 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.</li><li>2. 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.</li></ol>	
Jakarta, 31 Januari 2025	
<b>Pihak Kedua</b>	<b>Pihak Pertama</b>
	
<b>CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI</b>	<b>DOEDOENG ZENAL ARIFIN</b>

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR (1)	TARGET (2)
<b>KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR</b>	
<b>SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR</b>	
<b>IKK: 1. Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan</b>	<b>70%</b>
<b>2. Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan</b>	<b>90%</b>
<b>3. Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi</b>	<b>85%</b>
<b>OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang Dikembangkan Kompetensinya</b>	<b>2.312 orang</b>
<b>a. Bidang Bina Marga</b>	<b>1.550 orang</b>
<b>b. Bidang Pembiayaan Infrastruktur</b>	<b>360 orang</b>
<b>c. Bidang Pengembangan Infrastruktur Wilayah</b>	<b>280 orang</b>
<b>d. Jumlah Karyasiswa</b>	<b>122 orang</b>
<b>2. Jumlah Kurikulum yang Disusun</b>	<b>14 kurikulum</b>
<b>3. Jumlah ASN Bidang PUPR yang tersertifikasi</b>	<b>30 orang</b>
<b>KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	
<b>SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR</b>	
<b>IKK: 1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal</b>	<b>90%</b>
<b>2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran</b>	<b>93</b>
<b>3. Nilai SAKIP Unit Kerja</b>	<b>85</b>
<b>4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2</b>	<b>73</b>

**KEGIATAN**  
 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

**ANGGARAN**  
 Rp 24.909.293.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER DAYA MANUSIA  
  
 CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN  
 KOMPETENSI PPW  
  
 DOEDOENG ZENAL ARIFIN

## 2.2.2 Perjanjian Kinerja (PK) Akhir


Pusbangkom BMPIPIW melakukan revisi terhadap Perjanjian Kinerja (PK) Akhir Tahun Anggaran 2025. Revisi ini diperlukan karena PK Awal 2025 sebelumnya disusun menggunakan capaian akhir Tahun 2024, sementara Renstra masih berada dalam tahap finalisasi. Kondisi tersebut menyebabkan ketidaksesuaian antara indikator dan target dalam PK Awal dengan target kinerja yang ditetapkan dalam Renstra. Oleh karena itu, dilakukan penyesuaian kembali terhadap indikator kinerja kegiatan serta target kinerjanya agar selaras dengan arah kebijakan dan sasaran strategis yang berlaku. Namun, dalam proses revisi PK Akhir, ditetapkan bahwa target kinerja pada PK Akhir Tahun 2025 menjadi lebih tinggi dibandingkan target yang tercantum dalam Renstra.

Penyesuaian target yang lebih tinggi tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan tren realisasi kinerja sepanjang Tahun 2025 yang menunjukkan capaian lebih besar dari proyeksi awal. Untuk menghindari situasi di mana realisasi kinerja melampaui target hingga melebihi 110%,



target pada PK Akhir perlu dinaikkan agar tetap realistis, terukur, serta mencerminkan potensi capaian nyata selama tahun berjalan

**Gambar 2. 3 Perjanjian Kinerja (PK) Akhir**



REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PIW**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

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

Nama : Sjojva Rosliansjah  
 Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**


Nama : Apri Artoto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia


Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

**PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pihak pertama pada tahun 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, 31 Desember 2025

  
**PIHAK KEDUA**  
**APRI ARTOTO**

  
**PIHAK PERTAMA**  
**SJOJVA ROSLIANSJAH**


REVISI


**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PIW**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR (1)	TARGET (2)
<b>KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PU</b>	
<b>SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU</b>	
<b>IKK: 1. Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan</b>	<b>91%</b>
<b>2. Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan</b>	<b>85%</b>
<b>3. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>11,50%</b>
<b>4. Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi</b>	<b>84%</b>
<b>OUTPUT: 1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</b>	<b>7.637 Orang</b>
<b>2. Jumlah Pola/Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi yang Disusun</b>	<b>10 NSPK</b>
<b>KEGIATAN: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
<b>SK. Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya</b>	
<b>IKK: 1. Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah</b>	<b>79,28%</b>

**KEGIATAN:**  
 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

**ANGGARAN**  
 Rp. 22.607.443.000

  
**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**APRI ARTOTO**

  
**KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH**  
**SJOJVA ROSLIANSJAH**



### 2.2.3 Kronologi Perubahan Perjanjian Kinerja (PK)

Dalam proses penyusunan dan pelaksanaan Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2025, Pusbangkom BMPIPIW melakukan beberapa penyesuaian terhadap PK awal. Perubahan tersebut dilakukan sebagai respons terhadap perkembangan kebijakan dan kebutuhan perencanaan yang muncul setelah ditetapkannya Renstra Pusbangkom BMPIPIW Tahun 2025-2029. perubahan juga terjadi pada pagu DIPA atau alokasi anggaran. Penyesuaian anggaran ini berdampak pada perubahan capaian dan perencanaan *output* kegiatan, sehingga Perjanjian Kinerja perlu diperbarui agar seluruh komponen kinerja dapat direalisasikan secara realistis, efektif, dan akuntabel. Adapun kronologi perubahan Perjanjian Kinerja (PK) Pusbangkom BMPIPIW Tahun 2025 sebagai berikut:

**Gambar 2. 4 Perubahan Perjanjian Kinerja Pusbangkom BMPIPIW TA 2025**



**Tabel 2. 2 Kronologi Perubahan Perjanjian Kinerja (PK)**

No		Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan/Output	Target			
			Satuan	PK Awal	PK Revisi	PK Akhir
Kegiatan I: Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU						
SK: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU						
Indikator Kinerja Kegiatan:						
1.	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan		%	70%	91%	91%
2.	Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan		%	90%	85%	85%
3.	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN		%	-	11,50%	11,50%
4.	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi		%	85%	84%	84%
Output:						
1.	Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya		Orang	2.312	6.322	7.637

No	Kegiatan/Indikator Kinerja Kegiatan/Output	Target			
		Satuan	PK Awal	PK Revisi	PK Akhir
2.	Jumlah Pola/Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi yang Disusun	NSPK	14	10	10
<b>Kegiatan 2: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>					
<b>SK: Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya</b>					
<b>Indikator Kinerja Kegiatan:</b>					
1.	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi BMPPIW	%	-	79,28%	79,28%
<b>Sub Komponen Indikator:</b>					
1	Tingkat Layanan Pengelolaan Kearsipan	%	-	100,00%	100,00%
2	Tingkat Efektivitas Pengelolaan BMN	%	-	83,63%	83,63%
3	Tingkat Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	%	-	89,50%	89,50%
4	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Kerja	Indeks	93	95,08	95,08
5	Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI	%	-	80,20%	80,20%
6	Nilai SAKIP Unit Kerja	Indeks	85	87,21	87,21
7	Nilai Transformasi Digital Unit Kerja	%	-	23,25%	23,25%
8	Nilai Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	%	73	75,33%	75,33%

Perubahan signifikan antara Perjanjian Kinerja (PK) awal dengan Perjanjian Kinerja (PK) akhir adalah pada jumlah Indikator Kinerja Kegiatan (IKK). Pada PK awal, kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi hanya memiliki 3 (tiga) IKK yang kemudian bertambah 1 (satu) IKK pada PK akhir yaitu IKK "Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN". Selanjutnya, beberapa IKK kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PK awal, berubah menjadi sub komponen indikator di PK akhir yaitu (i) Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Kerja; (ii) Nilai SAKIP Unit Kerja; dan (iii) Nilai Efektivitas Penerapan manajemen Risiko T2.

## 2.3 Metode Pengukuran

Metode pengukuran digunakan untuk mengidentifikasi besaran capaian kinerja yang telah dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (PUSBANGKOM BMPIIW) terhadap target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja. Pengukuran ini berperan penting untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, sehingga dapat dilakukan evaluasi sebagai dasar perbaikan dan peningkatan mutu kinerja di masa mendatang. Pengukuran kinerja dilakukan berdasarkan **Indikator Kinerja Utama (IKU)** sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) organisasi. IKU tersebut menjadi dasar penilaian capaian kinerja unit, baik pada aspek penyelenggaraan pengembangan kompetensi maupun dukungan manajemen unit organisasi.

**Tabel 2. 3 Metode Perhitungan Indikator Kinerja Utama**

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Metode Perhitungan
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PU	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan (Bobot=25%); 2. Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan (Bobot=25%); 3. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN (Bobot=25%); dan	<b>1. Sub Indikator 1</b> Dihitung dari komposit: Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pendidikan dibagi dengan Jumlah ASN yang diproyeksikan Lulus Pendidikan ( $\geq$ Masa Studi). <b>2. Sub Indikator 2</b> Komposit dari perhitungan: 1) Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> (Bobot=70%) Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i>

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Metode Perhitungan
			4. Tingkat Dampak Pengembangan Kompetensi terhadap Organisasi (Bobot=25%).	<p>dan/atau <i>Distance Learning</i> dibagi dengan Target Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> pada Tahun Berjalan; dan</p> <p>2) <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar (Bobot=30%) Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar dibagi dengan Target Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar pada Tahun Berjalan.</p> <p><b>3. Sub Indikator 3</b> Dihitung dari Persentase Jumlah ASN Kementerian PU yang Dikembangkan Kompetensinya.</p> <p><b>4. Sub Indikator 4</b> Dihitung dari rata-rata nilai hasil evaluasi pasca pelatihan (bidang pelatihan Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, Pengembangan Infrastruktur Wilayah).</p>
2	Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	<p>Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah.</p> <p>Indikator dihitung secara komposit dari:</p>	<p><b>1. Sub Indikator 1</b> Dihitung dari tingkat layanan pengelolaan kearsipan</p> <p><b>2. Sub Indikator 2</b> Dihitung dari Komposit:</p>

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Metode Perhitungan
			1. Tingkat Kualitas Pengelolaan Kearsipan (12,5%); 2. Tingkat Pengelolaan BMN (12,5%); 3. Tingkat layanan pembinaan dan pengelolaan kepegawaian organisasi tata laksana (12,5%); 4. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Kerja (12,5%); 5. Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI (12,5%); 6. Nilai SAKIP Unit Kerja (12,5%); 7. Nilai Transformasi Digital Unit Kerja (12,5%); dan 8. Tingkat Kepatuhan Intern Unit Kerja (12,5%).	A. Penatausahaan: ketepatan waktu penyampaian Laporan Barang Milik Negara terkait tanggal penyampaian Laporan BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku. B. RKBMN: ketepatan waktu penyampaian RKBMN terkait tanggal penyampaian RKBMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku. C. Penggunaan: Penetapan Status Penggunaan (PSP) BMN: Jumlah NUP BMN yang sudah di PSP dibagi dengan jumlah NUP BMN objek PSP. D. Wasdal BMN: ketepatan waktu penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN Pengguna terkait tanggal penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku.  <b>3. Sub Indikator 3</b> Dihitung dari Hasil Survei Ketepatan Layanan Kepegawaian

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Metode Perhitungan
				<p><b>4. Sub Indikator 4</b> Berdasarkan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Unit kerja yang terdapat pada OMSPAN</p> <p><b>5. Sub Indikator 5</b> Dihitung berdasarkan jumlah rekomendasi atas temuan BPK RI yang sudah ditindaklanjuti terhadap total jumlah rekomendasi yang ditampilkan di SIPTL BPK-RI secara tepat waktu.</p> <p><b>6. Sub Indikator 6</b> Berdasarkan hasil penilaian SAKIP Unit Kerja oleh Tim Evaluator SAKIP BPSDM</p> <p><b>7. Sub Indikator 7</b> Berdasarkan Nilai Transformasi Digital Unit Kerja yang dinilai oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal.</p> <p><b>8. Sub Indikator 8</b> Berdasarkan hasil penilaian efektivitas penerapan Manajemen Risiko tingkat T2 oleh Unit Kepatuhan Intern</p>

## 2.4 Target Kinerja Tahun Pelaporan dalam Pemenuhan Target Renstra

Target Kinerja Pusbangkom BMPIIW tahun 2025 berdasarkan Rencana Strategis Pusbangkom BMPIIW 2025 – 2029 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

**Tabel 2. 4 Target Renstra TA 2025 berdasarkan Renstra**

Sasaran Kegiatan/ <i>Output</i> /Indikator			Satuan	2025 Target Renstra
<b>Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU</b>				
<b>SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang Pekerjaan Umum</b>				
IKK:	1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan	%	91
	2	Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan	%	85
	3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	11.50
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	84
<b>Output:</b>	1	Jumlah ASN yang dikembangkan Kompetensinya	Orang	2792
	a	<i>Pelatihan Bidang BMPIIW</i>	<i>Orang</i>	<i>2670</i>
	b	<i>Pendidikan Bidang Bina Marga, PI dan PIW</i>	<i>Orang</i>	<i>122</i>
	2	Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BMPIIW	NSPK	10
<b>Kegiatan: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>				
<b>SK. Meningkatnya layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya</b>				
IKK:	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan PIW		%	79.28


### 2.4.1 Reviu Capaian Target Renstra

Berikut analisis pencapaian kinerja terhadap target Rencana Strategis Pusbangkom BMPIIW Tahun 2025 – 2029. Penyusunan reviu capaian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana realisasi kinerja tahun pertama pelaksanaan Renstra mampu mendekati target tahunan yang telah ditetapkan, serta menjadi dasar evaluasi dalam perencanaan target tahun berikutnya.












Untuk memudahkan penilaian tingkat pencapaian kinerja, digunakan sistem notifikasi berbasis kategori warna. Kategori ini ditetapkan berdasarkan tingkat pemenuhan capaian kinerja tahun 2025 terhadap target tahunan 2025, serta proporsinya terhadap target keseluruhan Renstra hingga tahun 2029, sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 2. 5 Notifikasi Hasil Evaluasi Renstra**

Notifikasi	Warna	Kriteria Notifikasi	Kategori
	Hijau	Realisasi >90% target	<i>On track</i>
	Kuning	Realisasi 60–90% target	Perlu Optimalisasi
	Merah	Realisasi <60% target	Sulit mencapai target
	Putih	Tidak memiliki capaian	Belum dapat disimpulkan

**Tabel 2. 6 Notifikasi Hasil Evaluasi Renstra**

Sasaran Kegiatan/Output/Indikator			Satuan	Target Renstra		Capaian	Kinerja	Stat us
				2025–2029	2025	2025		
Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU								
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang Pekerjaan Umum								
IKK:	1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan	%	93	91	98,46	108	
	2	Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan	%	87	85	99,03	116	
	3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	18,40	11,50	11,93	103	
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	91	84	93,84	112	
Out put:	1	Jumlah ASN yang dikembangkan Kompetensinya	Orang	4589	2792	8.532	306	

Sasaran Kegiatan/Output/Indikator			Satuan	Target Renstra		Capaian	Kinerja	Stat us
				2025-2029	2025	2025		
	a	Pelatihan Bidang BMPIPIW	Orang	4499	2670	8.410	315	
	b	Pendidikan Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW	Orang	90	122	122	100	
	2	Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BMPIPIW	NSPK	14	10	11	110	
Kegiatan: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia								
SK. Meningkatnya layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya								
IKK:	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan PIW		%	79.70	79.28	88,57	112	

Berdasarkan hasil capaian kinerja Tahun 2025, secara umum seluruh indikator kinerja menunjukkan capaian yang melampaui target Renstra dan berada pada **Predikat Kinerja Istimewa**. Jika dibandingkan dengan target kinerja dalam **Renstra 2025–2029**, capaian kinerja Tahun 2025 dapat dikatakan berada dalam kondisi **on track**, karena realisasi indikator telah memenuhi bahkan melampaui target tahunan yang ditetapkan sebagai dasar pencapaian target jangka menengah.

Beberapa indikator bahkan mencatatkan realisasi yang jauh di atas target renstra yang ditetapkan, antara lain Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan serta *output* jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya melalui pelatihan. Tingginya capaian kedua indikator tersebut disebabkan oleh adanya kebijakan penerapan *Full E-Learning* terbuka, yang menjangkau peserta pelatihan menjadi lebih luas dan fleksibel. Selain itu, penghitungan capaian *output* pelatihan juga mencakup

pelatihan kerja sama serta webinar yang relevan dengan pengembangan kompetensi ASN. Kebijakan tersebut secara signifikan meningkatkan partisipasi ASN dalam kegiatan pengembangan kompetensi, sehingga realisasi capaian menjadi jauh di atas target yang telah ditetapkan dalam Renstra. Sehingga diperlukan evaluasi kembali terhadap kebijakan dan penetapan target pengembangan kompetensi melalui pelatihan.

Sehubungan dengan hal tersebut, dengan mengacu pada Pedoman Penilaian Kinerja Organisasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri PANRB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi, yang menyatakan bahwa apabila capaian kinerja setiap indikator melebihi 110%, maka capaian tersebut dinormalisasi menjadi sebesar 110%. Kondisi ini mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan sepanjang tahun berjalan, sekaligus menunjukkan optimalnya pemanfaatan sumber daya dan inovasi metode pembelajaran.

#### 2.4.2 Target Kinerja Berdasarkan Rencana Strategis TA 2025

Target kinerja Pusbangkom BMPIIW Tahun 2025 berdasarkan Rencana Strategis Pusbangkom BMPIIW 2025 – 2029 dan Perjanjian Kinerja (PK) Revisi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Target Kinerja Berdasarkan Renstra Tahun 2025 – 2029**

Sasaran Kegiatan/ <i>Output</i> /Indikator				Satuan	Target Renstra				
					2025	2026	2027	2028	2029
Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU									
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang Pekerjaan Umum									
IKK:	1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan	%	91	91	92	92	93	
	2	Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan	%	85	85	86	87	87	
	3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	11.50	13.34	14.72	16.56	18.40	
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan	%	84	84	88	90	91	

Sasaran Kegiatan/ <i>Output</i> /Indikator			Satuan	Target Renstra				
				2025	2026	2027	2028	2029
		Pengembangan Kompetensi						
<b>Output:</b>	<b>1</b>	<b>Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya</b>	Orang	<b>2792</b>	<b>2957</b>	<b>3659</b>	<b>4139</b>	<b>4589</b>
	<i>a</i>	<i>Pelatihan Bidang BMPIPIW</i>	<i>Orang</i>	<i>2670</i>	<i>2870</i>	<i>3599</i>	<i>4049</i>	<i>4499</i>
	<i>b</i>	<i>Pendidikan Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW</i>	<i>Orang</i>	<i>122</i>	<i>87</i>	<i>60</i>	<i>90</i>	<i>90</i>
	<b>2</b>	<b>Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BMPIPIW</b>	NSPK	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
<b>Kegiatan: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>								
<b>SK. Meningkatnya layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya</b>								
<b>IKK:</b>		<b>Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan PIW</b>	%	<b>79.28</b>	<b>79.37</b>	<b>79.48</b>	<b>79.59</b>	<b>79.70</b>

Adapun sandingan target Renstra tahun 2025 dengan target pada PK Akhir tahun 2025 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2 Sandingan target kinerja Renstra dan PK Pusbangkom BMPIPIW**

Sasaran Kegiatan/ <i>Output</i> /Indikator			Satuan	2025	
				Target Renstra	Target PK Akhir
Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU					
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang Pekerjaan Umum					
IKK:	1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan	%	91	91
	2	Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan	%	85	85
	3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	11.50	11.50

Sasaran Kegiatan/ <i>Output</i> /Indikator			Satuan	2025	
				Target Renstra	Target PK Akhir
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	84	84
<b>Output:</b>	1	Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2792	7.637
	<i>a</i>	<i>Pelatihan Bidang BMPIIW</i>	<i>Orang</i>	<i>2670</i>	<i>7515</i>
	<i>b</i>	<i>Pendidikan Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW</i>	<i>Orang</i>	<i>122</i>	<i>122</i>
	2	Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BMPIIW	NSPK	10	10
<b>Kegiatan: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>					
<b>SK. Meningkatkan layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya</b>					
<b>IKK:</b>		Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan PIW	%	79.28	79.28

Pada target PK Akhir 2025 terdapat penyesuaian jika dibandingkan dengan target renstra. Penyesuaian target ini dilakukan dengan melihat kondisi dan menyesuaikan dengan dinamika kebijakan unit organisasi. Terdapat peningkatan terhadap target *output* 1 (Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya) semula pada target renstra yaitu sebanyak 2.792 orang, pada PK terdapat peningkatan menjadi 7.637 orang (pelatihan 7.515 orang dan pendidikan 122 orang). Perubahan ini dilakukan untuk menyesuaikan dengan dinamika kebijakan yang memperhitungkan webinar dan pelatihan kerjasama sebagai *output* yang diperhitungkan.

## BAB 3

### AKUNTABILITAS KINERJA

#### 3.1 Upaya Peningkatan Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan hasil evaluasi implementasi SAKIP Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BMPIPIW) yang dilaksanakan oleh Tim Evaluator SAKIP BPSDM, Pusbangkom BMPIPIW memperoleh hasil penilaian sebesar **87,21% dengan kategori A (Memuaskan)** hal ini menunjukkan peningkatan dari penilaian tahun sebelumnya yaitu **86,51%**.

**Tabel 3. 1 Rekomendasi dan Tindak Lanjut SAKIP TA 2024**

No	Komponen	Rekomendasi	Tindak Lanjut
1	Perencanaan Kinerja	<i>Breakdown</i> rencana aksi/capaian kinerja setiap kegiatan dalam dokumen perencanaan kinerja dalam setiap tahapan sebagai upaya pengendalian kegiatan.	<i>Breakdown</i> rencana aksi setiap kegiatan sudah tersaji pada dokumen perencanaan kinerja sesuai dengan PK Akhir.
2	Pengukuran Kinerja	Perlu dilakukannya supervisi berjenjang untuk menunjukkan keterlibatan pimpinan dalam upaya dan validasi pencapaian indikator kinerja.	Supervisi berjenjang telah dilakukan secara berkala oleh Kepala Pusbangkom BMPIPIW dan Kabag. UPTU Pusbangkom BMPIPIW sebagai upaya pemberian validasi pencapaian indikator kinerja.

No	Komponen	Rekomendasi	Tindak Lanjut
3	Pelaporan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlu dilakukan supervisi pimpinan dalam penyusunan Laporan Kinerja.</li> <li>2. Laporan Kinerja agar dapat memuat informasi terkait: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Faktor penyebab keberhasilan dan kegagalan yang mendetil, seperti upaya perbaikan yang nyata dalam hal perbaikan mekanisme kerja atau peningkatan tata kelola (pembangunan ZI, komitmen pembangunan SMAP, penerapan MR, dsb).</li> <li>b. Kaitan efisiensi dengan penghematan sumber daya (anggaran, SDM, dll) dan capaian kinerja. Efisiensi berupa data bukan informasi sehingga perlu dielaborasi lebih lanjut untuk referensi ke depan.</li> <li>c. Rekomendasi perlu dilengkapi perbaikan tata kelola tidak hanya terkait substansi.</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses penyusunan laporan kinerja dilakukan dengan supervisi pimpinan secara berkala untuk memastikan kualitas, akurasi, dan kesesuaian informasi yang disajikan.</li> <li>2. Laporan Kinerja 2025 sudah memuat informasi terkait: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Faktor penyebab keberhasilan dan kegagalan serta langkah perbaikan telah disajikan</li> <li>b. Keterkaitan efisiensi dengan penghematan sumber daya (anggaran, SDM, sarana &amp; Prasarana) telah dielaborasi lebih lanjut</li> <li>c. Rekomendasi sudah memuat upaya perbaikan pada tata kelola Pusbangkom BMPIIW</li> </ol> </li> </ol>

No	Komponen	Rekomendasi	Tindak Lanjut
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlu adanya keterlibatan pimpinan dalam hal evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditunjukkan dalam bentuk disposisi, memo dinas, notulen kegiatan evaluasi internal, dan lembar kendali sebagai bentuk supervisi pimpinan.</li> <li>2. Mempertahankan tren peningkatan capaian kinerja dan perlu dilakukan upaya dan inovasi dalam perencanaan kinerja yang dapat menjadi percontohan tingkat nasional.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berkala telah dilaksanakan dengan melibatkan pimpinan melalui disposisi, memo dinas, notulen evaluasi, sebagai bukti supervisi dan pengawasan berjenjang</li> <li>2. Inovasi dan perbaikan perencanaan capaian kinerja telah dipertahankan melalui pengembangan buku pedoman perhitungan capaian kinerja terintegrasi, sehingga dapat mendukung upaya menjadi role model/rujukan pada tingkat unit Organisasi.</li> </ol>

### 3.2 Capaian Kinerja Pusbangkom BMPIPIW

Pada tahun 2025 Pusbangkom BMPIPIW berhasil melaksanakan 2 (dua) kegiatan utama yang menjadi mandat organisasi, yaitu kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU dan kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.

#### 3.2.1 Analisis Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan (Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU)

##### A. Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan

Persentase ASN kompeten melalui pendidikan diukur dari Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pendidikan dibagi dengan Jumlah ASN yang diproyeksikan Lulus Pendidikan ( $\geq$  Masa Studi). **Persentase ASN kompeten melalui pendidikan tahun 2025 sebesar 98,46% dengan**



target TA 2025 yang ditetapkan yaitu sebesar **91%**, sehingga **capaian kinerja IKK 1 sebesar 108%**.

Kerja sama program magister super spesialis adalah program khusus yang dilaksanakan sesuai dengan arahan Menteri PU yang bertujuan untuk mencetak sumber daya manusia ahli yang profesional sesuai kepakaran yang memiliki kompetensi khusus dan menguasai permasalahan di lapangan. Saat ini, Pusbangkom BMPIIW dalam program Magister Super Spesialis bekerja sama dengan empat program studi yaitu Magister Teknik Geologi UGM, Magister Teknik Sipil ITB, Magister Sistem dan Teknik Jalan Raya ITB, dan Magister Teknik Sipil ITS. Selain program Magister Super Spesialis, Pusbangkom BMPIIW juga memiliki program alih jenjang dari D3 menjadi S1 yang bekerja sama dengan Program Studi S1 Teknik Sipil Universitas Cenderawasih. Adapun rincian kelulusan karyasiswa tahun 2025 sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Rincian Kelulusan Karyasiswa Tahun 2025**

No	Prodi	PU	BUMN	Total	Lulus		Belum Lulus (On Going)	
					PU	BUMN	PU	BUMN
Angkatan 2020								
1	MTS ITB	3	1	4	3	1	-	-
2	MSTJR ITB	10	4	14	9	3	1*	1*
3	MTG UGM	14	3	17	14	3	-	-
4	MTS ITS	13	9	22	13	9	-	-
TOTAL		40	17	57	39	16	1	1
Angkatan 2021								
1	MTS ITB	9	4	13	9	3	-	1*
2	MSTJR ITB	16	1	17	16	1	-	-
3	MTG UGM	13	3	16	13	3	-	-
4	MTS ITS	14	4	18	14	4	-	-
TOTAL		52	12	64	52	11	-	1
Angkatan 2022								
1	MTS ITB	4	5	9	4	4	-	1*
2	MSTJR ITB	16	2	18	16	2	-	-
3	MTG UGM	10	2	12	10	2	-	-
4	MTS ITS	15	5	20	15	5	-	-
5	S1 UNCEN	9	-	9	9	-	-	-
TOTAL		68	14	68	54	13	-	-

No	Prodi	PU	BUMN	Total	Lulus		Belum Lulus (On Going)	
					PU	BUMN	PU	BUMN
Angkatan 2023								
1	MTS ITB	2	2	4	1	2	1	-
2	MSTJR ITB	14	5	19	14	4	-	1
3	MTG UGM	13	5	18	13	5	-	-
4	MTS ITS	13	6	19	13	6	-	-
5	S1 UNCEN	23	-	23	23	-	-	-
TOTAL		65	18	83	64	17	1	1
Angkatan 2024								
1	MTS ITB	2	1	3	-	-	2	1
2	MSTJR ITB	9	2	11	-	-	9	2
3	MTG UGM	11	2	13	-	-	11**	2
4	MTS ITS	15	5	20	-	-	15	5
5	S1 UNCEN	20	-	20	-	-	20	-
TOTAL		57	10	67	-	-	57	10

Sumber: Data Internal Kerjasama Pusbangkom BMPIIW diakses pada 31 Desember 2025

\*) Undur diri \*\*) Meninggal dunia 1 orang

## B. Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan

Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan diukur dari Komposit perhitungan Pelatihan Klasikal dan/atau *Blended Learning* dan/atau *Distance Learning* (Bobot=70%) dan *E-Learning* dan/atau Webinar (Bobot=30%). Jumlah ASN yang kompeten melalui pelatihan klasikal dan/atau *blended learning* dan/atau *distance learning* dibagi dengan target pelatihan klasikal dan/atau *blended learning* dan/atau *distance learning* pada tahun berjalan. Sedangkan jumlah ASN yang kompeten melalui pelatihan *e-learning* dan/atau webinar dibagi dengan target pelatihan *e-learning* dan/atau webinar pada tahun berjalan.

**Persentase ASN kompeten melalui pelatihan tahun 2025 sebesar 99,03% dengan kinerja sebesar 116,51%.** Capaian tersebut menunjukkan bahwa bahwa realisasi kinerja telah **melampaui target** yang ditetapkan yaitu **sebesar 85%**. Adapun rincian ASN kompeten melalui pelatihan sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Rincian Capaian dan Kinerja IKK 2 TA 2025**

Indikator	Realisasi	Lulus	Capaian	Kinerja
Pelatihan Reguler	577	569	69,03%	<b>116,51%</b>
Pelatihan Non Reguler	5.333	5.333	30,00%	
<b>Kinerja IKK 2 (%)</b>	<b>4.845</b>	<b>5.691</b>	<b>99,03%</b>	

Faktor tercapainya kinerja indikator **Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan Tahun 2025** yang melampaui target dipengaruhi oleh beberapa aspek strategis. Pertama, penerapan **kebijakan full e-learning terbuka** memberikan fleksibilitas tinggi bagi ASN untuk mengikuti pelatihan tanpa dibatasi ruang dan waktu, sehingga mampu meningkatkan tingkat partisipasi dan kelulusan pelatihan secara signifikan.

Kedua, diperhitungkannya **capaian pelatihan kerja sama** sebagai bagian dari pengukuran persentase ASN kompeten melalui pelatihan turut memperluas sumber dan variasi program pengembangan kompetensi yang dapat diakses ASN.

Ketiga, berdasarkan arahan Sekretariat BPSDM, webinar yang menyertakan mekanisme evaluasi pembelajaran baik melalui pre-test, post-test, maupun bentuk penilaian lain, dapat diperhitungkan sebagai bagian dari capaian IKK 2. Kebijakan ini menjadi salah satu faktor pendorong utama peningkatan capaian.

Dampak kumulatif dari perluasan cakupan Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan inilah yang mendorong realisasi capaian IKK 2 melampaui target hingga mencapai kinerja sebesar 116,51%.

### **C. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN**

Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi ASN diukur dari Persentase Jumlah ASN Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan Kompetensinya lalu dibagi dengan jumlah ASN Kementerian Pekerjaan Umum. Pada tahun 2025, BPSDM menargetkan sebanyak 50% ASN Kementerian PU telah

dikembangkan kompetensinya. Dari total 50% ASN Kementerian PU tersebut, 11,50% nya adalah ASN Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang menjadi sasaran Pusbangkom BMPIPIW.

**Tabel 3. 4 Capaian Persentase Pemenuhan Bangkom (IKK 3)**

Unit Kerja	Capaian Pemenuhan Bangkom (Orang)	Jumlah ASN (orang)	Target	Persentase Capaian	Deviasi Capaian (%)
Pusbangkom BMPIPIW	4.595*	38.644*	11,50	11,93	+0,43

\*) Terdapat 1.463 *missing data* (Kriteria ASN Teknik dan Non Teknik di EHRM tidak lengkap)

\*\*) Berdasarkan data e-HRM per Desember 2025

Realisasi **pemenuhan pengembangan kompetensi ASN yang dicapai pada tahun 2025 sebesar 11,93%** dengan kinerja **sebesar 103,70%**. Kondisi ini menunjukkan bahwa ASN Bidang BMPIPIW yang telah dikembangkan kompetensinya **telah melebihi target** yang ditetapkan yaitu **sebesar 11,50%**.

Berdasarkan arahan Sekretariat BPSDM, terdapat penyesuaian data jumlah ASN Kementerian PU yang digunakan sebagai pembagi dalam perhitungan IKK 3. Pada saat penetapan *baseline* dalam proses penyusunan Renstra Tahun 2025 - 2029, total ASN PU ditetapkan sebanyak **20.410 orang**. Namun, seiring dengan pembaruan data ASN per **31 Desember 2025**, jumlah tersebut mengalami peningkatan menjadi **38.528 orang**. Penyesuaian ini disebabkan oleh pemutakhiran data ASN yang mencakup tambahan CPNS, PPPK, ASN karyasiswa, penyesuaian status ASN yang memasuki masa pensiun, serta ASN dengan status **Cuti di Luar Tanggungan Negara (CLTN)**. Pembaruan data ini dilakukan untuk memastikan perhitungan indikator kinerja mencerminkan kondisi riil dan terkini ASN Kementerian PU, sehingga hasil capaian IKK 3 lebih akurat dan akuntabel.

Faktor terpenuhinya bahkan melampauinya capaian indikator **Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN** Tahun 2025 disebabkan oleh cakupan penghitungan pengembangan kompetensi yang tidak hanya terbatas pada pelatihan yang diselenggarakan oleh **Pusbangkom BMPIIW**, tetapi juga mencakup pelatihan yang diselenggarakan oleh **Pusbangkom lainnya di lingkungan BPSDM** serta pelatihan yang diselenggarakan oleh **pihak di luar BPSDM** yang telah terdaftar dan terdokumentasi dalam **Sistem KLOP**.

Pendekatan ini memperluas sumber dan kesempatan pengembangan kompetensi bagi ASN Direktorat Jenderal Bina Marga, Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur dan Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, sehingga jumlah ASN yang kompetensinya dikembangkan menjadi lebih besar dan berkontribusi signifikan terhadap capaian indikator. Hal tersebut menunjukkan bahwa sinergi antar penyelenggara pelatihan serta pemanfaatan sistem pendataan yang terintegrasi mampu meningkatkan efektivitas pemenuhan pengembangan kompetensi ASN dan mendorong capaian kinerja melampaui target yang ditetapkan.

#### **D. Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi**

Tingkat kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi diukur dari rata-rata nilai hasil evaluasi pasca pelatihan (Bidang Pelatihan Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, Pengembangan Infrastruktur Wilayah). Pada tahun 2025, terdapat 6 Pelatihan yang menjadi sampel perhitungan tingkat kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. 5 Daftar sampel pelatihan evaluasi analisis manfaat**

NO	Nama Pelatihan	Target	Nilai Akhir
<b>Bina Marga</b>		<b>84,00</b>	
1	Pejabat Inti Satuan Kerja (PISK) Bidang Jalan dan Jembatan		95,60

NO	Nama Pelatihan	Target	Nilai Akhir
2	Pemeriksaan Jembatan		94,23
3	Pengawasan Pekerjaan Konstruksi Jalan		95,09
4	Preservasi Jalan		95,47
Pembiayaan Infrastruktur			
5	Penyusunan Studi Pendahuluan Proyek KPBU Sektor Jalan dan perumahan		89,93
Pengembangan Infrastruktur Wilayah			
6	GIS Tingkat Dasar		92,71
Nilai Akhir (Pusbangkom BMPIIW)			93,84

Realisasi tingkat kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi tahun 2025 yaitu **sebesar 94%** dengan kinerja sebesar 112%. Capaian tersebut telah melebihi target yang ditetapkan yaitu **sebesar 84%**.

Tingginya capaian indikator Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Tahun 2025 dipengaruhi oleh hasil evaluasi pasca pelatihan yang dirasakan langsung oleh peserta, khususnya pada dimensi perubahan perilaku (Level 3) dan hasil/dampak manfaat (Level 4). Setelah mengikuti pelatihan, peserta menilai adanya kesesuaian materi dengan tugas dan pekerjaan, peningkatan pengetahuan dan etos kerja, serta peningkatan sikap dan perilaku kerja. Selain itu, setelah mengikuti pelatihan dampak nyata yang dihasilkan berupa peningkatan kemampuan pemecahan masalah, orientasi terhadap hasil, kualitas pengambilan keputusan, serta kontribusi peserta terhadap peningkatan kinerja unit organisasi. Persepsi positif atas penilaian peserta menjadi faktor utama tingginya nilai kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi Pusbangkom BMPIIW TA 2025.

## E. Output

Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pusbangkom BMPIPIW tahun 2025 memiliki 2 (dua) *output* utama yaitu (i) Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya; dan (ii) Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang BMPIPIW.

### 1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya

#### a. Pelatihan Bidang BMPIPIW

Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya melalui pelatihan dihitung dari jumlah ASN yang mengikuti pelatihan Bina Marga, PI, dan PIW dengan pola pelatihan reguler (*Klasikal, Blended Learning, Distance Learning*), Non Reguler (*FEL* terbuka dan tertutup), Webinar, dan Pelatihan Kerja sama. Adapun total *output* peserta pelatihan TA 2025 Pusbangkom BMPIPIW sebesar 8.410 orang dengan rincian target dan realisasi sebagai berikut:

**Tabel 3. 6 Rincian target dan realisasi Output 1 (Pelatihan) TA 2025**

Indikator	Target	Lulus	Capaian
Pelatihan Bidang Bina Marga	2.413	2.767	114,67%
Pelatihan Bidang PI	80	113	141,25%
Pelatihan Bidang PIW	490	644	131,43%
<i>FEL</i> Terbuka	1.715	2.028	118,25%
Pelatihan Kerjasama	147	147	100,00%
Webinar	2.670	2.711	101,54%
<b>Kinerja Output 1 (Pelatihan)</b>	<b>7.515</b>	<b>8.410</b>	<b>111,91%</b>

Apabila dibandingkan dengan PK awal dengan target sebanyak 2.312 orang, terdapat perubahan pada PK akhir yaitu sebanyak 7.515 orang, hal ini disebabkan adanya kebijakan efisiensi, yang mengonversi hampir seluruh pelatihan dengan pola reguler (*klasikal, BL, dan DL*) menjadi *Full E-learning* terbuka

dan tertutup. Hal ini mengakibatkan adanya lonjakan capaian *output* peserta pelatihan.

#### **b. Pendidikan Bidang BMPIIW**

Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya melalui pendidikan dihitung dari jumlah ASN yang mengikuti pendidikan yang dibiayai oleh DIPA Pusbangkom BMPIIW. Adapun realisasi *output* ASN yang mengikuti pendidikan pada TA 2025 yaitu sebanyak 122 orang dengan target *output* sebanyak 122 orang. Hal ini menunjukkan kinerja Pusbangkom BMPIIW pada sub-indikator *output* Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya melalui pendidikan yaitu sebesar 100%.

### **2. Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang BMPIIW**

Realisasi *output* NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul dihitung dari jumlah kurikulum dan modul serta skema sertifikasi yang disusun dan dikembangkan oleh Pusbangkom BMPIIW. Disebabkan adanya kebijakan efisiensi sehingga dilakukan penyesuaian terhadap target *output* yang semula 14 NSPK menjadi 10 NSPK.

Adapun Jumlah NSPK yang disusun dan dikembangkan Pusbangkom BMPIIW pada TA 2025 yaitu **sebanyak 11 NSPK (6 NSPK Bidang Bina Marga, 2 NSPK Bidang PI, dan 3 NSPK Bidang PIW)**. Dengan Target NSPK TA 2025 yaitu sebanyak 10 NSPK. Sehingga **kinerja Pusbangkom BMPIIW yaitu sebesar 110%**. Adapun judul NSPK yang sudah tersusun adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 7 Jumlah NSPK yang dihitung sebagai capaian output Pusbangkom BMPIIW TA 2025**

NO	Judul NSPK	Sektor
1.	Pengembangan Kurikulum Dan Modul (Kurmod) <i>Full E-Learning</i>	Bina Marga



NO	Judul NSPK	Sektor
	Jalan I (Penata Kelola Jalan Dan Jembatan)	
2.	Penyusunan Kurmod Jalan (Penilikan Jalan)	
3.	Pengembangan Kurmod <i>E-Learning</i> Jembatan Dan Terowongan (Perancangan Teknis Jembatan)	
4.	Penyusunan Kurmod Jembatan dan Terowongan (Pemeriksaan Jembatan Khusus)	
5.	Pengembangan Kurmod <i>Full E-Learning</i> Jalan II (Spesifikasi Umum)	
6.	Pengembangan Kurmod <i>Full E-Learning</i> Jalan III (Preservasi Jalan)	
7.	Pengembangan Kurmod <i>Full E-Learning</i> Pembiayaan Infrastruktur (Penyiapan Studi Kelayakan Kpbu Jalan Tol)	Pembiayaan Infrastruktur
8.	Review Kurmod Kerja Sama Pemerintah Dan Badan Usaha (KPBU) Tingkat Dasar	
9.	Pengembangan Kurikulum Dan Modul Full E-Learning Pengembangan Infrastruktur Wilayah (GIS Tingkat Dasar)	Pengembangan Infrastruktur Wilayah
10.	GIS ( <i>Geographic Information System</i> ) Tingkat Dasar - Ketahanan Pangan	
11.	Penyusunan Kurmod Pelatihan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Analisa Manfaat PIW)	

Di samping capaian yang telah dirumuskan sebagai target kinerja, Pusbangkom BMPIPIW TA 2025 juga menghasilkan sejumlah capaian di luar target yang ditetapkan, pelaksanaannya dan capaian ini didorong oleh kebutuhan strategis dan dinamika pelaksanaan program. Adapun capaian tersebut sebagai berikut.

**Tabel 3. 8 Capaian NSPK di luar target TA 2025**

No	Judul NSPK/Skema	Keterangan
<b>Bina Marga</b>		
1.	Pengenalan Spesifikasi Umum untuk Pek. Konstr. JJ Divisi 2 Drainase	20 JP
2.	Pengenalan Spesifikasi Umum untuk Pek. Konstr. JJ Divisi 3 Pekerjaan Tanah dan Geosintetik	26 JP
3.	Pengenalan Spesifikasi Umum untuk Pek. Konstr. JJ Divisi 4 Pekerjaan Preventif	41 JP
4.	Pengenalan Spesifikasi Umum untuk Pek. Konstr. JJ Divisi 5 Perkerasan Berbutir dan Beton Semen	20 JP
5.	Uji Laik Fungsi Jalan dengan Pemeringkatan Bintang (Kurikulum Pelatihan <i>Crash Program</i> )	36 JP
6.	Audit Keselamatan Jalan (Kurikulum Pelatihan <i>Crash Program</i> )	59 JP

Adapun skema sertifikasi kegiatan LSP yang telah terlisensi pada tahun 2025, yaitu sebagai berikut:

- Skema Pengelola Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara (PTPBGN)
- Skema Pengendali Pelaksanaan Pekerjaan Jembatan
- Skema Pengamat Irigasi
- Skema Pengendali Pelaksanaan Pekerjaan Jalan
- Skema Ahli Muda Pemeriksaan Jembatan
- Skema Teknisi Pengairan

### 3.2.2 Analisis Capaian Kinerja (Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia)

#### A. Tingkat Layanan Pengelolaan Kearsipan

Tingkat layanan pengelolaan kearsipan diukur dari kualitas penyelenggaraan layanan kearsipan pada Pusbangkom BMPIPIW. Indikator ini bertujuan untuk menilai sejauh mana unit kerja menerapkan tata kelola arsip yang tertib, efisien, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. **Tingkat layanan pengelolaan kearsipan Pusbangkom BMPIPIW pada tahun 2025 yaitu sebesar 100%.** Hal ini memenuhi target layanan pengelolaan kearsipan tahun 2025 yaitu sebesar 100%.

#### B. Tingkat Efektivitas Pengelolaan BMN

Penilaian tingkat efektivitas pengelolaan BMN merupakan pengukuran atas kualitas pengelolaan BMN unit kerja yang dihitung dari komposit indikator sebagai berikut.

1. **Penatausahaan:** ketepatan waktu penyampaian Laporan Barang Milik Negara terkait tanggal penyampaian Laporan BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku.
2. **RKBMN:** ketepatan waktu penyampaian RKBMN terkait tanggal penyampaian RKBMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku.
3. **Penggunaan:** Penetapan Status Penggunaan (PSP) BMN: Jumlah NUP BMN yang sudah di PSP dibagi dengan jumlah NUP BMN objek PSP

Dari indikator tersebut, Pusbangkom BMPIPIW menunjukkan **tingkat efektivitas pengelolaan BMN pada tahun 2025 yaitu sebesar 93,75%.** Hal ini melebihi target tahun 2025 yaitu sebesar 83.63%,

sehingga pada tingkat Efektivitas Pengelolaan BMN Pusbangkom BMPIPIW TA 2025 menunjukkan Kinerja sebesar **112,10%**.

### C. Tingkat Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu

Berdasarkan hasil Survei Layanan Kepegawaian Tahun Anggaran 2025, tingkat layanan kepegawaian di Pusbangkom BMPIPIW menunjukkan kinerja yang sangat baik. Survei ini mengukur beberapa unsur layanan, yaitu ketanggapan, keandalan, kepastian pelayanan, sikap dalam pelayanan, serta sarana dan prasarana pendukung, yang mencerminkan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian layanan kepegawaian.

**Tabel 3. 9 Tingkat Layanan Kepegawaian TA 2025**

NO	Indikator/ Unsur yang di nilai	Koversi Nilai	Tingkat Layanan Kepegawaian	Target Tingkat Layanan Kepegawaian
1	Ketanggapan dalam Pelayanan	92,02	<b>91,17%</b>	<b>89,50%</b>
2	Keandalan	91,17		
3	Kepastian dalam Pelayanan	92,02		
4	Sikap dalam Pelayanan	91,38		
5	Sarana dan Prasarana Pelayanan	89,28		

Hasil survei menunjukkan Tingkat Layanan Kepegawaian sebesar **91,17%**, telah melampaui target yang ditetapkan sebesar 89,50%. Capaian ini menegaskan bahwa layanan kepegawaian Pusbangkom BMPIPIW telah diselenggarakan secara efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan standar pelayanan, serta menjadi dasar untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan kepegawaian ke depan.

### D. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Kerja

Nilai IKPA diambil dari aspek kualitas perencanaan anggaran, kualitas pelaksanaan anggaran, dan kualitas hasil pelaksanaan

anggaran yang dinilai oleh Kementerian Keuangan. **Nilai IKPA Pusbangkom BMPIIW pada tahun 2025 yaitu sebesar 97,04%.** Adapun target IKPA tahun 2025 yaitu 95,08%. Sehingga Kinerja Pusbangkom BMPIIW pada Nilai IKPA yaitu sebesar 102,06%

**Gambar 3. 1 Nilai IKPA TA 2025**

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH

INDIKATOR PELAKSANAAN ANGGARAN

Sampai Dengan : DESEMBER

No	Kode KPPN	Kode BA	Kode Satker	Uraian Satker	Keterangan	Kualitas Perencanaan Anggaran		Kualitas Pelaksanaan Anggaran				Kualitas Hasil Pelaksanaan Anggaran	Nilai Total	Konversi Bobot	Dispensasi SPM (Pengurang)	Nilai Akhir (Nilai Total/Konversi Bobot)
						Revisi DIPA	Deviasi Halaman III DIPA	Penyerapan Anggaran	Belanja Kontraktual	Penyelesaian Tagihan	Pengelolaan UP dan TUP	Capaian Output				
1	095	145	694424	PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH	Nilai	100.00	86.07	96.86	100.00	100.00	97.62	100.00	97.04	100%	0.00	97.04
					Bobot	10	15	20	10	10	10	25				
					Nilai Akhir	10.00	12.91	19.37	10.00	10.00	9.76	25.00				
					Nilai Aspek	93.04	98.62	100.00								

Nilai IKPA TA 2025 mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan TA 2024, yaitu 95,08. Terdapat peningkatan pada indikator kualitas perencanaan anggaran dan kualitas pelaksanaan anggaran, jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Sedangkan pada kualitas hasil pelaksanaan anggaran menunjukkan nilai yang konsisten yaitu sebesar 100.

Namun demikian, pada indikator pengelolaan UP dan TUP mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, yaitu semula 100 menjadi 97,62. Hal ini dikarenakan adanya pemotongan alokasi perjalanan dinas (dampak dari kebijakan efisiensi), sehingga Uang Persediaan (UP) sulit mencapai pagu minimum untuk *revolving*.

#### **E. Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI**

Penilaian Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI merupakan pengukuran terhadap tingkat penyelesaian tindak lanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan yang diberikan oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Indikator ini

menilai sejauh mana unit kerja telah menindaklanjuti rekomendasi BPK secara tepat waktu dan sesuai ketentuan, sebagaimana tercatat dalam Sistem Informasi Pemantauan Tindak Lanjut (SIPTL) BPK RI.

Adapun nilai tindak lanjut rekomendasi atas temuan **LHP BPK RI Pusbangkom BMPIPIW tahun 2025 yaitu sebesar 94,74%**. Dengan target pada tahun 2025 yaitu sebesar 80.20%. Sehingga Kinerja Pusbangkom BMPIPIW pada tingkat tindak lanjut rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI yaitu sebesar 118,13%

#### F. Nilai SAKIP Unit Kerja

Penilaian Nilai SAKIP Unit Kerja merupakan pengukuran terhadap kualitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada masing-masing unit kerja. Indikator ini menilai sejauh mana unit kerja mampu melaksanakan perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja secara terintegrasi dan berorientasi hasil. Penilaian dilakukan oleh Tim Evaluator SAKIP BPSDM berdasarkan pedoman evaluasi SAKIP yang berlaku.

Penilaian SAKIP yang digunakan adalah nilai yang diperoleh pada Tahun Anggaran sebelumnya. Sehingga dalam hal ini yaitu nilai SAKIP Tahun 2024. **Pusbangkom BMPIPIW pada tahun 2024 memperoleh nilai sebesar 87,21**. Hal ini memenuhi target nilai SAKIP yaitu sebesar 87,21. Sehingga kinerja Pusbangkom BMPIPIW pada nilai SAKIP unit kerja yaitu sebesar 100%. Adapun rincian penilaian SAKIP berdasarkan komponen yaitu sebagai berikut.

**Tabel 3. 10 Nilai SAKIP Pusbangkom BMPIPIW TA 2024 berdasarkan Komponen**

No	Komponen	Bobot/Nilai Maks	Nilai Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Kinerja	30%	<b>25,80</b>
2	Pengukuran Kinerja	30%	<b>26,10</b>
3	Pelaporan Kinerja	15%	<b>13,05</b>
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	<b>22,25</b>
<b>Jumlah</b>		<b>100%</b>	<b>87,21</b>

## **G. Nilai Transformasi Digital Unit Kerja**

Penilaian Nilai Transformasi Digital Unit Kerja merupakan pengukuran terhadap tingkat penerapan transformasi digital di lingkungan unit kerja. Penilaian dilakukan oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal berdasarkan parameter transformasi digital yang mencakup aspek infrastruktur, sistem aplikasi, keamanan data, dan inovasi layanan digital.

Pada tahun 2025, Pusbangkom BMPIPIW memperoleh **Nilai Transformasi Digital sebesar 69,29**, yang menunjukkan capaian kinerja sangat baik dan berada jauh di atas target kinerja tahun 2025 sebesar **23,25**. Dengan demikian, tingkat pencapaian kinerja transformasi digital Pusbangkom BMPIPIW mencapai **298,02%** dari target yang telah ditetapkan.

Capaian tersebut mencerminkan komitmen organisasi dalam mengakselerasi digitalisasi layanan serta pemanfaatan teknologi untuk mendukung efektivitas proses kerja, peningkatan layanan pengembangan kompetensi, dan penguatan tata kelola secara berkelanjutan.

## **H. Nilai Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2**

Penilaian Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 merupakan pengukuran terhadap tingkat penerapan manajemen risiko di unit kerja pada tahap T2 (Tingkat Terintegrasi). Indikator ini menilai sejauh mana unit kerja telah mengimplementasikan proses identifikasi, analisis, evaluasi, dan mitigasi risiko secara sistematis dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

Pada tahun 2025, Pusbangkom BMPIPIW memperoleh **Nilai Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 sebesar 75,33**, yang telah **memenuhi target kinerja tahun 2025** pada tingkat yang sama, yaitu **75,33**. Pencapaian ini menggambarkan bahwa penerapan manajemen risiko telah berjalan efektif dan terintegrasi dalam proses pengambilan keputusan operasional maupun strategis.

### 3.3 Analisis Perbandingan Kinerja Pusbangkom BMPIPIW

Penetapan target kinerja Pusbangkom BMPIPIW berdasarkan renstra pada rentang tahun 2021–2025 disusun secara dinamis dengan mempertimbangkan perkembangan kebutuhan organisasi serta arah kebijakan BPSDM. Target tidak bersifat statis, tetapi terus menyesuaikan dengan kapasitas pelaksanaan program, prioritas pengembangan kompetensi, serta kebijakan internal maupun nasional yang berlaku pada setiap tahun perencanaan.

**Tabel 3. 11 Perbandingan Target Kinerja Tahun 2021 – 2025**

Sasaran Kegiatan/Output/Indikator			Satuan	Target Renstra				
				2021	2022	2023	2024	2025
Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU								
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang Pekerjaan Umum								
IKK:	1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan	%	-	-	-	90%	91%
	2	Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan	%	-	-	-		85%
	3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	-	-	-	-	11,50%
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	-	-	-	85%	84%
Output:	1	Jumlah ASN yang dikembangkan Kompetensinya	Orang	2.000	2.006	2.026	2.506	2.792
	a	Pelatihan	Orang	1.899	1.886	1.906	2.330	2.670
	b	Pendidikan	Orang	101	120	120	176	122
	2	Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BMPIPIW	NSPK	20	15	12	12	10
Kegiatan: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia								
SK. Meningkatnya layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya								
IKK:	Tingkat Dukungan Manajemen Pusbangkom BMPIPIW		%	-	-	-	-	79,28%



Sasaran Kegiatan/Output/Indikator			Satuan	Target Renstra				
				2021	2022	2023	2024	2025
1	Tingkat Layanan Pengelolaan Kearsipan	%	-	-	-	-	-	100,00%
2	Tingkat Efektivitas Pengelolaan BMN	%	-	-	-	-	-	83,63%
3	Tingkat Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	%	-	-	-	-	-	89,50%
4	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Kerja	Nilai	-	-	-	-	93 %	95,08%
5	Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI	%	-	-	-	-	-	80,20%
6	Nilai SAKIP Unit Kerja	Nilai	-	-	-	-	85 %	87,21%
7	Nilai Transformasi Digital Unit Kerja	Nilai	-	-	-	-	-	23,25%
8	Nilai Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	Nilai	-	-	-	-	73 %	75,33%

Terdapat perbedaan pada IKK yang ditetapkan sebagai indikator penilaian pada periode tahun 2020–2024 dengan indikator pada periode 2025–2029. Beberapa sub indikator yang digunakan pada tahun 2020–2024, seperti “Jumlah ASN Bidang PUPR yang Tersertifikasi” dan “Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal”, tidak lagi digunakan pada periode Renstra 2025–2029, hal ini dilakukan sebagai bentuk penyesuaian kebijakan pengukuran kinerja yang lebih berorientasi pada *outcome* dan indikator komposit.

### 3.3.1 Analisis Perbandingan Kinerja dengan Tahun Sebelumnya dan Beberapa Tahun Terakhir

Perbandingan target, realisasi, dan kinerja pada tahun 2024 dan 2025 dilakukan dengan mengacu pada IKK periode 2025–2029, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. 12 Tabel Perbandingan Capaian Kinerja TA 2024 dan 2025**

Sasaran Kegiatan/ <i>Output</i> /Indikator			Satuan	2024			2025		
				Target	Realisasi	Kinerja	Target PK	Realisasi	Kinerja
Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU									
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang Pekerjaan Umum									
IKK:	1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan	%	90%	94%	104,44%	91%	98,46 %	108,20%
	2	Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan	%				85%	99,03 %	116,51%
	3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	-	-	-	11,50%	11,93 %	103,70%
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	85%	92%	108,24%	84%	94%	111,71%
Output:	1	Jumlah ASN yang dikembangkan Kompetensinya	Orang	2.506	3.163	156,12%	2.792	8.532	111,72%
	a	Pelatihan	Orang	2.330	2.987	128,20%	2.670	8.410	314,98%
	b	Pendidikan	Orang	176	176	100%	122	122	100%
	2	Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BMPIIW	NSPK	12	12	100%	10	11	110%
Kegiatan: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia									
SK. Meningkatnya layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya									
IKK:	Tingkat Dukungan Manajemen Pusbangkom BMPIIW		%	-	-	-	79,28	88,57	111,72
	1	Tingkat Layanan Pengelolaan Kearsipan	%	-	-	-	100,00	100,00	100,00
	2	Tingkat Efektivitas Pengelolaan BMN	%	-	-	-	83,63	93,75%	112,10%

Sasaran Kegiatan/ <i>Output</i> /Indikator			Satuan	2024			2025		
				Target	Realisasi	Kinerja	Target PK	Realisasi	Kinerja
	3	Tingkat Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	%	-	-	-	89,50	91,17%	101,87%
	4	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Kerja	Nilai	93	95,08	102,24	95,08	97,04%	102,06%
	5	Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI	%	-	-	-	80,20	94,74%	118,13%
	6	Nilai SAKIP Unit Kerja	Nilai	85	86,61	101,89	87,21	87,21%	100,00%
	7	Nilai Transformasi Digital Unit Kerja	Nilai	-	-	-	23,25	69,29%	298,02%
	8	Nilai Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	Nilai	73	75,26	103,10	75,33	75,33%	100,00%

Berdasarkan perbandingan capaian kinerja Tahun 2024 dan 2025, kinerja Pusbangkom BMPIPIW pada Tahun Anggaran 2025 menunjukkan **peningkatan yang signifikan** dibandingkan tahun sebelumnya, khususnya pada Kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Indikator persentase ASN kompeten melalui pendidikan dan pelatihan serta *output* jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya melalui pelatihan mengalami peningkatan yang konsisten dan melampaui target yang ditetapkan. Peningkatan ini juga tercermin pada *output* jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya yang melonjak tajam dibandingkan Tahun 2024.

Peningkatan capaian kinerja tersebut didukung oleh beberapa faktor utama, antara lain penerapan kebijakan **full e-learning terbuka** yang memperluas akses dan partisipasi ASN, perluasan cakupan penghitungan *output* pelatihan dengan memperhitungkan capaian *output* pelatihan kerja sama dan webinar, serta kesiapan kurikulum, modul, dan sistem pembelajaran yang telah dikembangkan pada tahun-tahun sebelumnya. Selain itu, penguatan dukungan manajemen dan penyesuaian target kinerja yang lebih adaptif dan berbasis digital turut mendorong

optimalisasi pelaksanaan dukungan manajemen, sehingga kinerja Tahun 2025 menunjukkan akselerasi yang signifikan dibandingkan periode sebelumnya.

### 3.3.2 Analisis Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Sebagai bagian dari evaluasi capaian kinerja Pusbangkom BMPIPIW, dilakukan perbandingan antara realisasi kinerja tahun berjalan dan target jangka menengah Renstra. Analisis ini dimaksudkan untuk menilai progres pencapaian IKK tahun 2025 dengan perbandingannya terhadap target renstra periode 2025-2029.

**Tabel 3. 13 Perbandingan Realisasi dan Capaian TA 2025 dengan Target Capaian TA 2026-2029**

Sasaran Kegiatan/Output/Indikator			Satuan	2025		2026	2027	2028	2029
				Target	Realisasi	Target	Target	Target	Target
Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU									
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang Pekerjaan Umum									
IKK:	1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan	%	91	98,46	91	92	92	93
	2	Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan	%	85	99,03	85	86	87	87
	3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	11,50	11,93	13.34	14.72	16.56	18.40
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	84	94	84	88	90	91
	Output:	1	Jumlah ASN yang dikembangkan Kompetensinya	Orang	2.792	8.532	2957	3659	4139
	a	Pelatihan	Orang	2.670	8.410	2870	3599	4049	4499
	b	Pendidikan	Orang	122	122	87	60	90	90
	2	Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BMPIPIW	NSPK	10	11	15	13	14	14
Kegiatan: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia									

Sasaran Kegiatan/ <i>Output</i> /Indikator		Satuan	2025		2026	2027	2028	2029
			Target	Realisasi	Target	Target	Target	Target
SK. Meningkatnya layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya								
IKK:	Tingkat Dukungan Manajemen Pusbangkom BMPIPIW	%	79,28	88,57	79,37	79,48	79,59	79,70

Berdasarkan hasil capaian kinerja Pusbangkom BMPIPIW TA 2025 pada kedua kegiatan (Pengembangan Kompetensi dan Dukungan Manajemen) menunjukkan bahwa sebagian besar capaian tahun 2025 telah memenuhi bahkan melampaui target Renstra hingga tahun 2029. Hasil signifikan ditunjukkan salah satunya pada capaian IKK 2, yang telah mencapai 99,03%, hal ini melampaui target jangka menengah (TA 2027) sebesar 86%. Hal serupa terlihat pada indikator lain seperti *output* 1 menunjukkan kinerja yang sudah melampaui target akhir Renstra (TA 2029). Di sisi dukungan manajemen, capaian realisasi juga sudah melampaui target hingga akhir periode (TA 2029) yaitu sebesar 88,57%. Dengan kondisi capaian yang sudah hampir menyentuh atau melebihi sasaran lima tahunan ini, diperlukan peninjauan dan penyesuaian target Renstra di tengah periode (*mid-term review*) agar tetap relevan dan mencerminkan kapasitas organisasi yang sebenarnya.

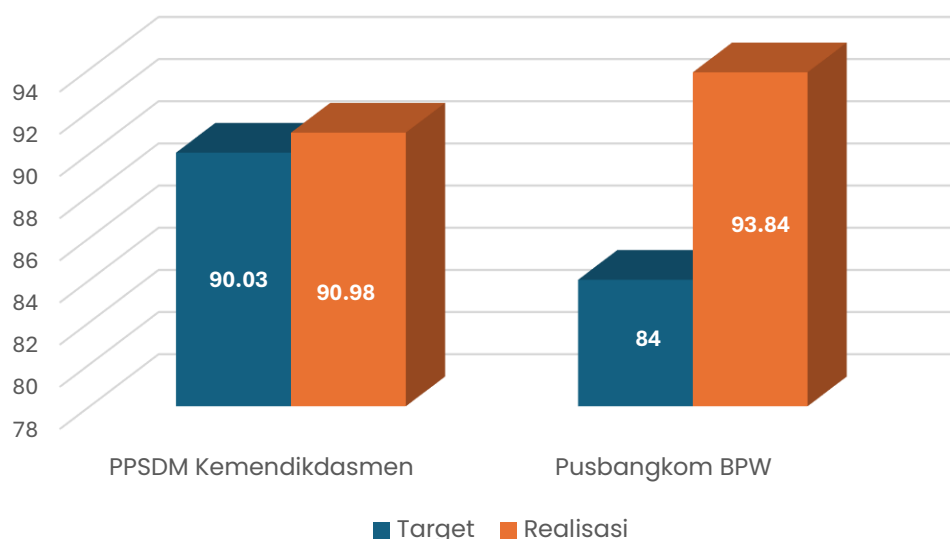
### 3.3.3 Analisis Perbandingan Kinerja dengan Standar Nasional (*Benchmarking*)

Perbandingan kinerja Pusbangkom BMPIPIW dilakukan melalui *benchmarking* dengan Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (PPSDM Kemendikdasmen) sebagai acuan nasional. Pemilihan unit kerja ini didasarkan pada kesamaan Sasaran Kegiatan serta kesetaraan indikator kinerja yang digunakan, sehingga perbandingan dapat dilakukan secara proporsional dan relevan. Adapun Indikator kinerja yang dibandingkan adalah:

- **IKK 1.1 PPSDM Kemendikdasmen:** *Rerata Nilai Dampak Pasca Pelatihan*
- **IKK 3 Pusbangkom BMPIPIW:** *Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi*

Kedua indikator tersebut dipilih karena sama-sama menggambarkan tingkat kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi, yang diukur melalui rerata nilai dampak pasca pelatihan pada peserta.

**Gambar 3. 2 Benchmarking Nilai Dampak Pasca Pelatihan PPSDM Kemendikdasmen dan Pusbangkom BMPIPIW KemenPU**



Sumber: Lakip PPSDM Kemendikdasmen TA.2024 dan Capaian Kinerja Pusbangkom BMPIPIW TA 2025.

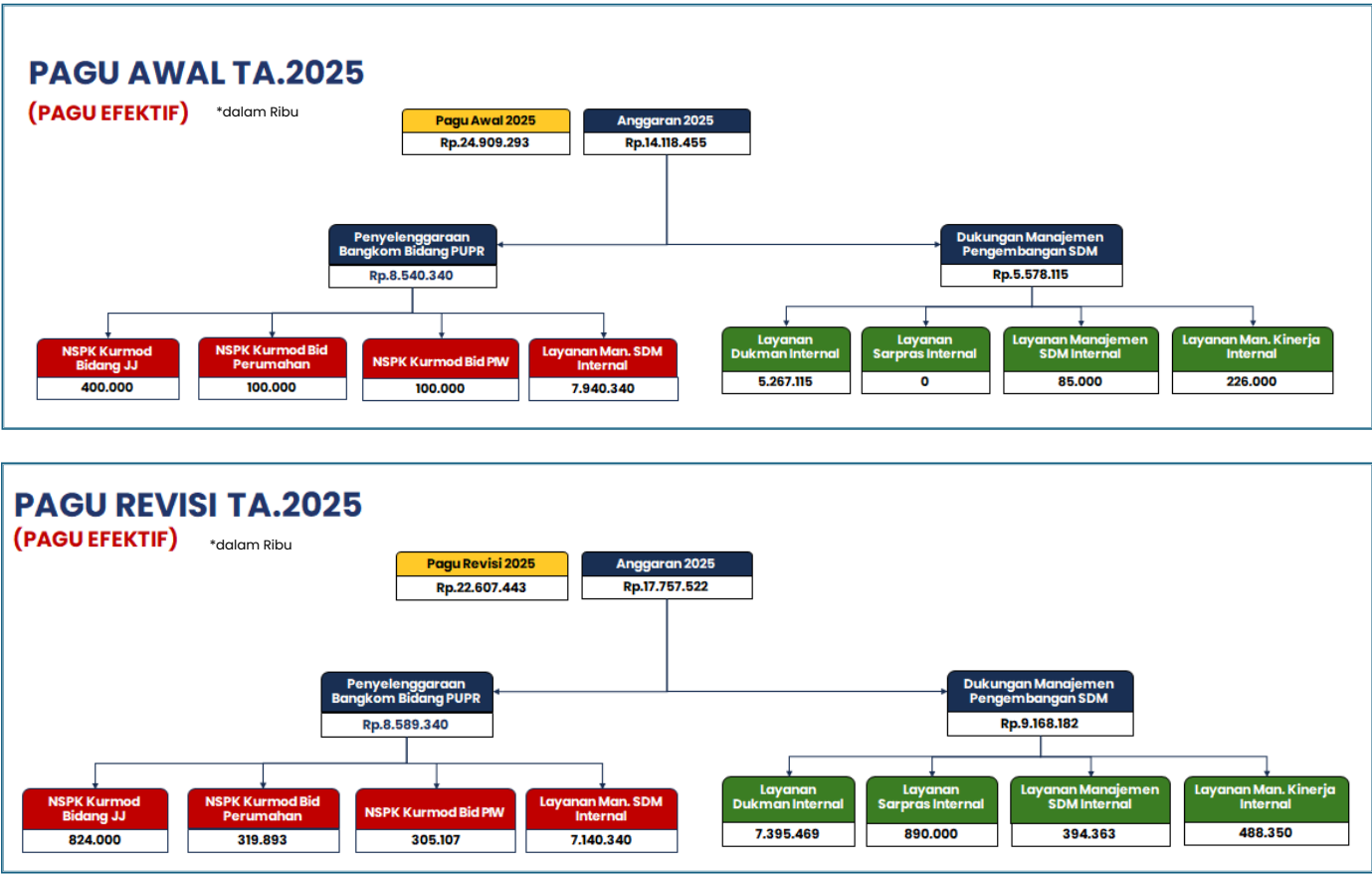
Berdasarkan hasil *benchmarking*, baik PPSDM Kemendikdasmen maupun Pusbangkom BMPIPIW menunjukkan capaian kinerja melebihi 100% dari target yang ditetapkan. PPSDM Kemendikdasmen pada tahun 2024 memperoleh capaian sebesar 101,06%, sementara Pusbangkom BMPIPIW pada tahun 2025 memperoleh capaian sebesar 112%. Capaian ini menunjukkan bahwa kedua unit kerja telah berhasil melampaui target kualitas dampak penyelenggaraan pelatihan.

Namun demikian, terdapat keterbatasan dalam proses *benchmarking* ini, yaitu ketidaksamaan tahun data yang digunakan. Data PPSDM bersumber dari LAKIN tahun 2024, sementara data Pusbangkom BMPIPIW menggunakan capaian tahun 2025, hal ini terjadi akibat keterbatasan akses terhadap data pembandingan terbaru. Meskipun demikian, perbandingan ini tetap dilakukan sebagai upaya untuk memperoleh gambaran objektif atas kinerja Pusbangkom BMPIPIW terhadap standar nasional serta memetakan peluang peningkatan kualitas ke depan.

3.4 Analisis Realisasi Anggaran

Alokasi anggaran Pusbangkom BMPIPIW pada TA 2025 sebesar sebesar **Rp22.607.443.000,-** (Dua Puluh Dua Milyar Enam Ratus Tujuh Juta Empat Ratus Empat Puluh Tiga Ribu Rupiah), dengan **Pagu Efektif sebesar Rp 17.757.522.000,-** (Tujuh Belas Milyar Tujuh Ratus Lima Puluh Tujuh Juta Lima Ratus Dua Puluh Dua Ribu Rupiah), dan realisasi sebesar **Rp. 17.720.574.000,-** (Tujuh Belas Milyar Tujuh Ratus Dua Puluh Juta Lima Ratus Tujuh Puluh Empat Ribu Rupiah) atau 99,79% dan fisik sebesar 100%.

Gambar 3. 3 Perbandingan Pagu Awal dan Pagu Revisi TA 2025 berdasarkan Pagu Efektif



Selanjutnya untuk melihat perbandingan realisasi anggaran Pusbangkom BMPIPIW TA 2024 dan 2025 berdasarkan *i-emonitoring* dapat dilihat pada sandingan gambar berikut.



**Gambar 3. 4 Perbandingan Realisasi Anggaran Pusbangkom BMPIPIW TA 2024 dan TA 2025 berdasarkan iemonitoring**

Kinerja Per Program Kegiatan Output TA 2024 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH Bulan : Desember Status : 08 Januari 2026 ; 08:00 WIB										
NO	Kode	Program/Kegiatan/Output	Vol	Satuan	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Keuangan		Fisik	
							RN	RL	RN	RL
1	WA	Program Dukungan Manajemen			28.672.296	28.474.330	100,00	99,31	100,00	100,00
1	4977	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR			16.286.548	16.220.508	100,00	99,59	100,00	100,00
1	AFA	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria	9	NSPK/Rancangan Standar/Pedoman/Standar	3.590.397	3.524.361	100,00	98,16	100,00	100,00
2	EBC	Layanan Manajemen SDM Internal	176	Orang/Layanan	12.696.151	12.696.147	100,00	100,00	100,00	100,00
2	5596	Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia			12.385.748	12.253.822	100,00	98,93	100,00	100,00
3	EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal	3	Layanan/Laporan/Dokumen	10.928.515	10.811.101	100,00	98,93	100,00	100,00
4	EBB	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1	Unit/m2/Paket	140.000	137.894	100,00	98,50	100,00	100,00
5	EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal	7	Dokumen/Layanan/Laporan	1.317.233	1.304.827	100,00	99,06	100,00	100,00
	TOTAL				28.672.296	28.474.330	100,00	99,31	100,00	100,00

Kinerja Per Program Kegiatan Output TA 2025 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH Bulan : Desember Status : 08 Januari 2026 ; 08:00 WIB										
NO	Kode	Program/Kegiatan/Output	Vol	Satuan	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Keuangan		Fisik	
							RN	RL	RN	RL
1	WA	Program Dukungan Manajemen			22.607.443	17.720.574	100,00	78,38	100,00	78,71
1	7769	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR			10.159.264	8.582.248	100,00	84,48	100,00	84,61
1	AFA	Norma, Standard, Prosedur dan Kriteria (NSPK, Rancangan Standar, Pedoman, Standar)	10	NSPK, Rancangan Standar, Pedoman, Standar	3.018.924	1.446.953	100,00	47,93	100,00	48,20
2	EBC	Layanan Manajemen SDM Internal (Orang, Layanan, Rekomendasi)	122	Orang/Layanan/Rekomendasi	7.140.340	7.135.295	100,00	99,93	100,00	100,00
2	7770	Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia			12.448.179	9.138.325	100,00	73,41	100,00	73,90
3	EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal (Layanan, Laporan, Dokumen, Rekomendasi, Unit)	8	Layanan/Laporan/Dokumen/Rekomendasi/Unit	9.000.331	7.375.417	100,00	81,95	100,00	82,32
4	EBB	Layanan Sarana dan Prasarana Internal (Unit, m2, Paket)	28	Unit/m2/Paket	890.000	887.118	100,00	99,68	100,00	100,00
5	EBC	Layanan Manajemen SDM Internal (Orang, Layanan, Rekomendasi)	1	Orang/Layanan/Rekomendasi	548.920	393.637	100,00	71,71	100,00	72,00
6	EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal (Dokumen, Layanan, Laporan, Rekomendasi)	9	Dokumen/Layanan/Laporan/Rekomendasi	2.008.928	482.152	100,00	24,00	100,00	25,16
	TOTAL				22.607.443	17.720.574	100,00	78,38	100,00	78,71

Dengan Pagu efektif TA 2024 sebesar Rp 28.618.671.000, realisasi keuangan Pusbangkom BMPIPIW yaitu sebesar Rp 28.474.330 (99,50%). Hal ini menunjukkan peningkatan persentase realisasi keuangan pada tahun 2025 dengan pagu efektif sebesar Rp 17.757.522.000 menunjukkan realisasi keuangan sebesar Rp 17.720.754.000 (99,79%). Akan tetapi, realisasi keuangan pada *iemonitoring* yang tertampil pada gambar, merupakan realisasi terhadap pagu total (78,38%).

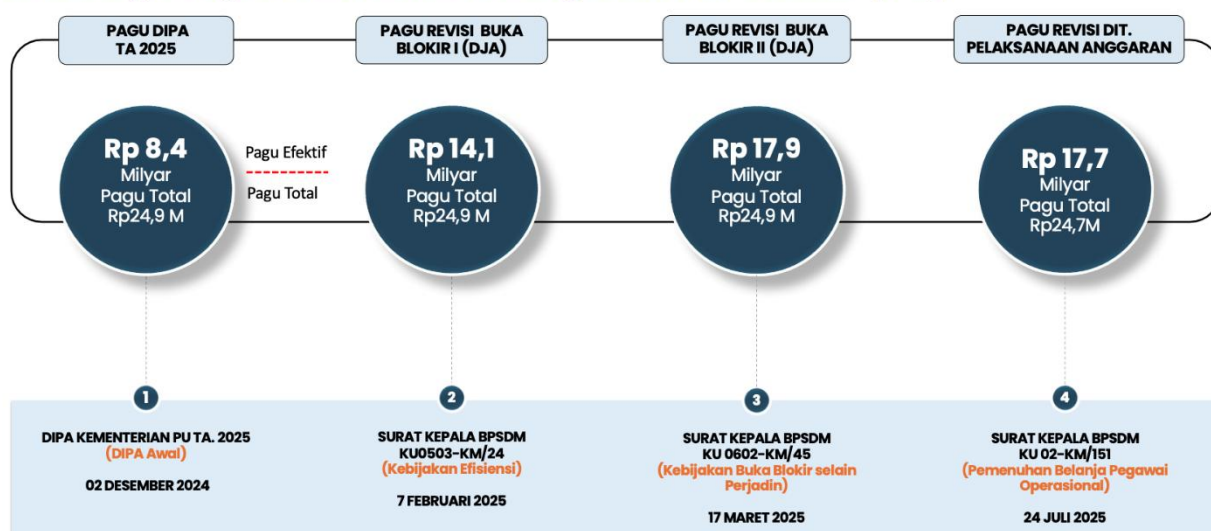
### 3.4.1 Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)

Alokasi Anggaran DIPA Pusbangkom BMPIPIW Tahun 2025 semula sebesar **Rp 24.909.293.000,-** yang terbit pada tanggal 21 Februari 2025.

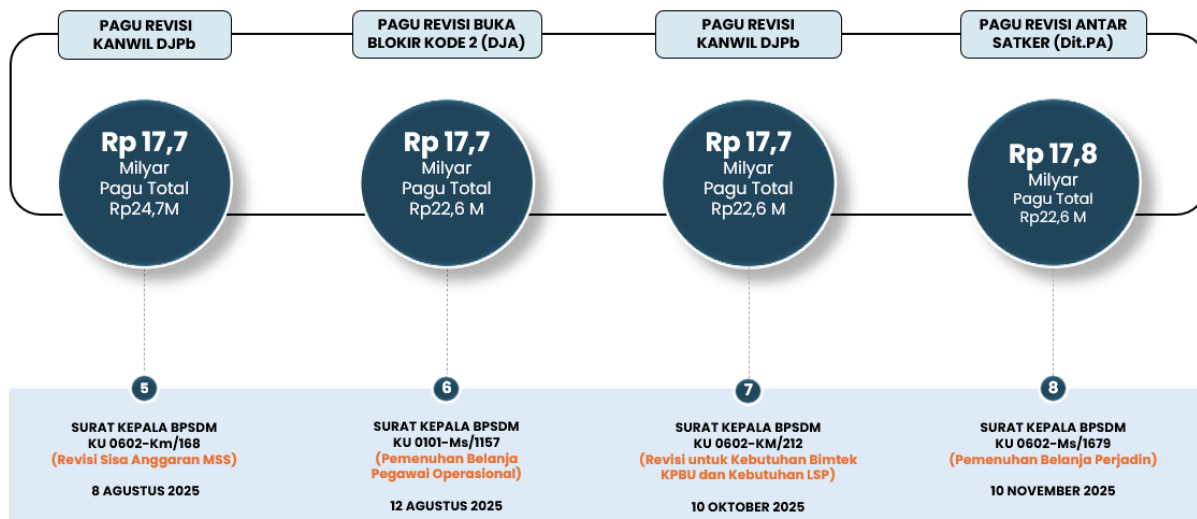
Jumlah tersebut mengalami perubahan hingga **akhir tahun 2025 menjadi Rp22.607.443.000,-**. Penurunan pagu tersebut dilakukan disebabkan adanya kebijakan efisiensi sehingga pagu efektif yang digunakan sebagai sumber pelaksanaan kegiatan Pusbangkom BMPIPIW hingga akhir tahun 2025 yaitu sebesar **Rp 17.757.522.000**.

**Gambar 3. 5 Kronologis Pagu DIPA Revisi Pusbangkom BMPIPIW TA**

### Kronologis Pagu DIPA Revisi Pusbangkom BPW TA 2025 [1-2]



### Kronologis Pagu Anggaran Pusbangkom BPW TA 2025 [2-2]



Adapun rincian untuk jenis revisi anggaran dan tanggal penetapannya, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3. 14 Kronologis Revisi DIPA Pusbangkom BMPIPIW**

No.	Kewenangan Revisi	Keterangan Revisi	Jenis Revisi Anggaran	Tanggal Penetapan
1.	Direktorat Jenderal Anggaran	Buka Blokir Tahap I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 239 Revisi dalam rangka Pagu Anggaran Tetap lainnya</li> <li>• 306 Pencantuman/Penghapusan/Perubahan Catatan Halaman IV.A (Blokir)</li> </ul>	21 Februari 2025
2.	Kanwil DJPb Jawa Barat	Pemutakhiran RPD Triwulan I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 315 Pencantuman/Perubahan Rencana Penarikan Dana atau Perkiraan Penerimaan dalam Halaman III DIPA</li> <li>• 325 Pemutakhiran Data Hasil Revisi POK</li> </ul>	03 Maret 2025
3.	Kuasa Pengguna Anggaran	Pemutakhiran POK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemutakhiran Data Petunjuk Operasional Kegiatan</li> </ul>	14 Maret 2025
4.	Direktorat Jenderal Anggaran	Buka Blokir Tahap II Non Perjadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 306 Pencantuman/Penghapusan/Perubahan Catatan Halaman IV .A (Blokir)</li> </ul>	23 Maret 2025
5.	Kanwil DJPb Jawa Barat	Pemutakhiran RPD Triwulan II	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 315 Pencantuman/Perubahan Rencana Penarikan Dana atau Perkiraan Penerimaan dalam Halaman III DIPA</li> <li>• 325 Pemutakhiran Data Hasil Revisi POK</li> </ul>	23 April 2025
6.	Kanwil DJPb Jawa Barat	Pemutakhiran RPD Triwulan III	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 315 Pencantuman/Perubahan Rencana Penarikan Dana atau Perkiraan Penerimaan dalam Halaman III DIPA</li> <li>• 325 Pemutakhiran Data Hasil Revisi POK</li> </ul>	14 Juli 2025
7.	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	Pemenuhan Belanja Operasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 211 Pemenuhan Belanja Operasional</li> <li>• 212 Penyelesaian Pagu Minus Belanja Pegawai Operasional</li> <li>• 221 Pergeseran Anggaran Antarjenis Belanja</li> <li>• 236 Pergeseran Anggaran Antar-KRO dan/atau Antar-Kegiatan</li> <li>• 238 Pergeseran Anggaran Antar-Satker</li> <li>• 239 Revisi dalam rangka Pagu Anggaran Tetap lainnya</li> </ul>	29 Juli 2025
8.	Kanwil DJPb Jawa Barat	Revisi Sisa Anggaran Lebih Kerja Sama Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 236 Pergeseran Anggaran Antar-KRO dan/atau Antar-Kegiatan</li> <li>• 315 Pencantuman/Perubahan Rencana Penarikan Dana atau Perkiraan Penerimaan dalam Halaman III DIPA</li> </ul>	11 Agustus 2025

No.	Kewenangan Revisi	Keterangan Revisi	Jenis Revisi Anggaran	Tanggal Penetapan
			<ul style="list-style-type: none"> <li>325 Pemutakhiran Data Hasil Revisi POK</li> </ul>	
9.	Kuasa Pengguna Anggaran	Pemutakhiran POK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemutakhiran Data Petunjuk Operasional Kegiatan</li> </ul>	25 Agustus 2025
10.	Direktorat Jenderal Anggaran	Buka Blokir Kode 2 untuk pemenuhan belanja operasional	<ul style="list-style-type: none"> <li>211 Pemenuhan Belanja Operasional</li> <li>221 Pergeseran Anggaran Antarjenis Belanja</li> <li>239 Revisi dalam rangka Pagu Anggaran Tetap lainnya</li> <li>306 Pencantuman/Penghapusan/Perubahan Catatan Halaman IV.A (Blokir)</li> <li>315 Pencantuman/Perubahan Rencana Penarikan Dana atau Perkiraan Penerimaan dalam Halaman III DIPA</li> </ul>	19 September 2025
11.	Kanwil DJPb Jawa Barat	Revisi RPD Halaman III DIPA Triwulan IV TA. 2025 dan pergeseran untuk kebutuhan Bimtek KPBU dan Fasilitas LSP	<ul style="list-style-type: none"> <li>236 Pergeseran Anggaran Antar-KRO dan/atau Antar-Kegiatan</li> <li>315 Pencantuman/Perubahan Rencana Penarikan Dana atau Perkiraan Penerimaan dalam Halaman III DIPA</li> <li>325 Pemutakhiran Data Hasil Revisi POK</li> </ul>	13 Oktober 2025
12.	Kuasa Pengguna Anggaran	Pemutakhiran POK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemutakhiran Data Petunjuk Operasional Kegiatan</li> </ul>	16 Oktober 2025
13.	Kuasa Pengguna Anggaran	Pemutakhiran POK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemutakhiran Data Petunjuk Operasional Kegiatan</li> </ul>	11 November 2025
14.	Direktorat Pelaksanaan Anggaran	Revisi Penambahan Perjalanan Dinas	<ul style="list-style-type: none"> <li>211 Pemenuhan Belanja Operasional</li> <li>221 Pergeseran Anggaran Antarjenis Belanja</li> <li>236 Pergeseran Anggaran Antar-KRO dan/atau Antar-Kegiatan</li> <li>238 Pergeseran Anggaran Antar-Satker</li> <li>239 Revisi dalam rangka Pagu Anggaran Tetap lainnya</li> </ul>	17 November 2025
15.	Kuasa Pengguna Anggaran	Pemutakhiran POK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemutakhiran Data Petunjuk Operasional Kegiatan</li> <li>Pergeseran sisa uang makan ke uang lembur</li> </ul>	24 November 2025

No.	Kewenangan Revisi	Keterangan Revisi	Jenis Revisi Anggaran	Tanggal Penetapan
16.	Kuasa Pengguna Anggaran	Pemutakhiran POK	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemutakhiran Data Petunjuk Operasional Kegiatan</li> <li>Pergeseran sisa uang makan ke uang lembur</li> </ul>	12 Desember 2025

### 3.4.2 Realisasi Anggaran TA 2025

Dengan adanya kebijakan efisiensi anggaran pada Tahun 2025, dari **total Pagu Pusbangkom BMPIIW yaitu sebesar Rp 22.607.443.000**, mengalami penyesuaian berupa blokir anggaran sebesar Rp 4.849.921.000, sehingga pagu efektif yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan Pusbangkom BMPIIW **menjadi Rp17.757.522.000**. Berdasarkan pagu efektif tersebut, realisasi anggaran TA 2025 mencapai Rp17.720.574.000 atau sebesar 99,79%, dengan progres fisik sebesar 100%.

Capaian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kebijakan efisiensi, pelaksanaan program dan kegiatan tetap berjalan optimal dan sesuai rencana. Kondisi tersebut didukung dengan perencanaan anggaran yang disusun secara lebih selektif dan berbasis prioritas, sehingga alokasi anggaran difokuskan pada kegiatan yang memiliki dampak langsung terhadap pencapaian sasaran kinerja.

**Tabel 3. 15 Analisis Efisiensi Penggunaan Sumber Daya berdasarkan Pagu, Realisasi, dan Progres Fisik**

No	Program	Pagu		Realisasi (Rp Ribu)	Progres (%)		Nilai Efisiensi (%)
		Blokir (Rp Ribu)	Efektif (Rp Ribu)		Keuangan	Fisik	
1	Pegawai	-	565.500	551.830	97,58	100	2,42
2	Barang	4.849.921	16.302.022	16.281.626	99,87	100	0,13
a	Non Operasional	4.127.281	10.127.171	10.112.625	99,86	100	0,14
b	Operasional	722.640	6.174.851	6.169.001	99,91	100	0,09
3	Modal	-	890.000	887.118	99,68	100	0,32
<b>Total Pagu</b>		<b>4.849.921</b>	<b>17.757.522</b>	<b>17.720.574</b>	<b>99,79</b>	<b>100</b>	<b>100,21</b>

Ditinjau berdasarkan jenis belanja, realisasi Belanja Pegawai mencapai **97,58%**, Belanja Barang sebesar **99,87%**, dan Belanja Modal sebesar **99,68%**. Pada Belanja Barang, baik komponen **non operasional** maupun **operasional** menunjukkan tingkat penyerapan yang sangat tinggi,

masing-masing sebesar **99,86%** dan **99,91%**, dengan progres fisik mencapai 100%. Secara keseluruhan, realisasi anggaran TA 2025 mencerminkan konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan anggaran serta mendukung pencapaian kinerja Pusbangkom BMPIIW pada tahun pelaporan.

### 3.4.3 Perbandingan Realisasi Anggaran TA 2024 dengan Tahun 2025

Realisasi anggaran Pusbangkom BMPIIW pada Tahun Anggaran 2025 dibandingkan dengan Tahun 2024 menunjukkan kinerja penyerapan yang tetap optimal dan stabil, meskipun terdapat perbedaan signifikan pada besaran pagu anggaran. Pada Tahun 2024, total pagu anggaran total sebesar **Rp28.672.296.000** (pagu efektif Rp 28.618.671.000) dengan realisasi **Rp28.474.330.000** atau **99,50%**. Sementara itu, pada Tahun 2025, setelah adanya kebijakan efisiensi anggaran, pagu efektif menjadi **Rp17.757.522.000** dengan realisasi **Rp17.720.574.000** atau **99,79%**. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat penyerapan anggaran Tahun 2025 secara persentase lebih tinggi dibandingkan Tahun 2024, meskipun nilai nominal pagu mengalami penurunan.

**Tabel 3. 16 Perbandingan Realisasi Anggaran TA 2024 dengan TA 2025**

No	Program	Tahun Anggaran 2024			Tahun Anggaran 2025		
		Pagu Efektif (Rp ribu)	Realisasi		Pagu Efektif (Rp ribu)	Realisasi	
			Rp ribu	%		Rp ribu	%
1	Pegawai	341.807	329.316	96,35	565.500	551.830	97,58
2	Barang	28.136.894	28.007.120	98,54	16.302.022	16.281.626	99,87
<i>a</i>	<i>Non Operasional</i>	18.892.938	18.857.565	99,81	10.127.171	10.112.625	99,86
<i>b</i>	<i>Operasional</i>	9.243.926	9.149.555	98,98	6.174.851	6.169.001	99,91
3	Modal	140.000	137.894	98,49	890.000	887.118	99,68
<b>Total Pagu</b>		<b>28.618.671</b>	<b>28.474.330</b>	<b>99,50</b>	<b>17.757.522</b>	<b>17.720.574</b>	<b>99,79</b>

Ditinjau berdasarkan jenis belanja, realisasi Belanja Pegawai pada Tahun 2025 mencapai **97,58%**, menunjukkan peningkatan jika dibandingkan dengan capaian Tahun 2024 sebesar **96,35%**. Peningkatan pagu anggaran belanja pegawai TA 2025 dibandingkan TA 2024 karena

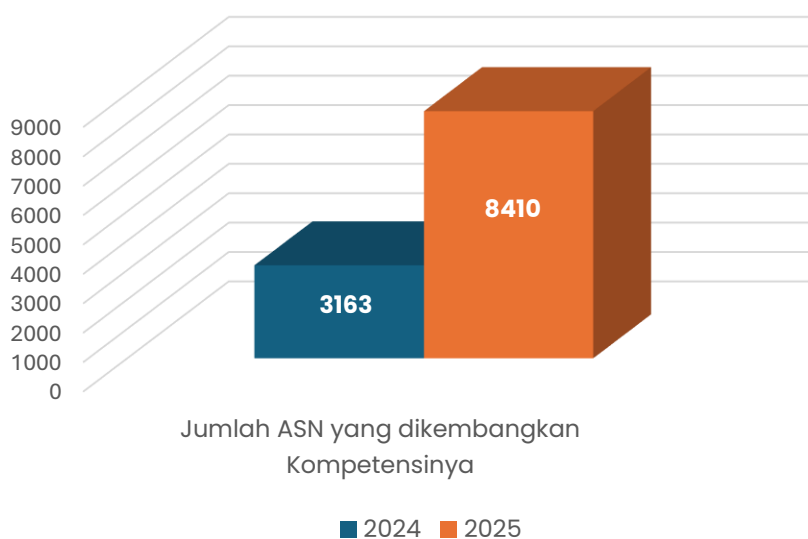
adanya penambahan 8 orang pegawai CPNS dan PPPK baru sebanyak 26 Orang.

Belanja Barang mengalami peningkatan tingkat penyerapan dari **98,54% pada Tahun 2024** menjadi **99,87% pada Tahun 2025**, baik pada komponen operasional maupun non operasional. Sementara itu, Belanja Modal juga menunjukkan peningkatan realisasi anggaran, dari **98,49% pada Tahun 2024** menjadi **99,68% pada Tahun 2025**. Secara keseluruhan, perbandingan ini menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan anggaran Pusbangkom BMPIPIW pada Tahun 2025 tetap terjaga dan bahkan meningkat dibandingkan Tahun 2024, meskipun dilaksanakan dalam kondisi keterbatasan anggaran akibat kebijakan efisiensi.

### 3.5 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pada tahun 2025, Pusbangkom BMPIPIW menghadapi tantangan penurunan alokasi anggaran sebagai konsekuensi kebijakan efisiensi belanja pemerintah. Pagu anggaran Pusbangkom BMPIPIW semula **Rp 28.618.671.000 pada tahun 2024** menjadi **Rp 17.757.522.000 pada tahun 2025**. Meskipun demikian, efisiensi penggunaan sumber daya mampu mendorong peningkatan signifikan terhadap capaian *output* pengembangan kompetensi.

**Gambar 3.1 Perbandingan Jumlah Output ASN yang dikembangkan Kompetensinya TA 2024 dan TA 2025**





Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dengan anggaran yang lebih rendah, Pusbangkom BMPIPIW mampu menghasilkan *output* yang lebih besar dan memberikan dampak yang lebih luas terhadap peningkatan kompetensi pegawai unit teknis layanan.

Peningkatan *output* yang signifikan tersebut tidak terlepas dari penerapan inovasi **Full E-Learning (FEL) open access** yang diselenggarakan secara terbuka dan fleksibel. Pelaksanaan FEL memungkinkan ASN mengikuti pelatihan **di mana saja, kapan saja, dan melalui perangkat apa saja (*anywhere, anytime, any devices*)**, sehingga memperluas jangkauan peserta tanpa memerlukan biaya besar untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan. Inovasi ini menjadi bukti bahwa strategi optimalisasi pemanfaatan teknologi mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas penggunaan anggaran.

Selain peningkatan *output* jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya, efektivitas strategi efisiensi penggunaan sumber daya juga tercermin dari capaian indikator kinerja utama lainnya yang menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. **Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi meningkat dari 92% pada TA 2024 menjadi 94% pada TA 2025**, yang menandakan meningkatnya mutu layanan pelatihan meskipun pelaksanaan dilakukan secara lebih efisien dan berbasis digital.

**Tabel 3. 17 Perbandingan Capaian Kinerja pada IKK dan Sub-IKK TA 2024 & TA 2025**

No	Indikator	Capaian	
		TA.2024	TA. 2025
1	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	92%	94%
2	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	95,08%	97,04%
3	Nilai SAKIP Unit Kerja	86,61%	87,21%

Selanjutnya, **Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran juga mengalami peningkatan dari 95,08% pada TA 2024 menjadi 97,04% pada TA 2025**,



yang menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran dilakukan semakin efektif dan tepat sasaran. Peningkatan efisiensi penggunaan anggaran ini berkontribusi langsung terhadap optimalisasi pemanfaatan dana yang tersedia untuk menghasilkan *output* yang lebih optimal dan berkualitas.

Tidak hanya itu, **Nilai SAKIP Unit Kerja turut meningkat dari 86,61% menjadi 87,21%**, menegaskan bahwa proses manajemen kinerja organisasi semakin baik dan selaras dengan prinsip akuntabilitas dan tata kelola pemerintahan yang baik. Secara keseluruhan, pencapaian indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa kebijakan efisiensi anggaran yang diberlakukan tidak berdampak negatif terhadap kinerja organisasi, tetapi justru mendorong Pusbangkom BMPIIW untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan melalui pemanfaatan teknologi, khususnya penerapan **Full E-Learning** sebagai strategi perluasan jangkauan pembelajaran yang efektif dan berkelanjutan.

Di sisi lain, dengan adanya keterbatasan anggaran akibat kebijakan efisiensi dan blokir anggaran, meskipun secara kuantitas capaian terpenuhi, namun perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap kualitas *output* yang dihasilkan. Karena capaian *output* merupakan hasil pengukuran kinerja dalam jangka pendek, pada jangka panjang perlu diperhatikan juga capaian *outcome* terkait dampaknya terhadap peningkatan kompetensi ASN untuk mendukung pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan.

## BAB 4

### PENUTUP

#### 4.1 Simpulan Umum

Kesimpulan umum dari Laporan Kinerja Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BMPIIW) TA 2025 adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil evaluasi Implementasi SAKIP Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BMPIIW) mendapatkan hasil **Memuaskan yaitu sebesar 87.21%**. Hal ini menunjukkan peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu 86,61%.
2. Pusbangkom BMPIIW telah melaksanakan seluruh kegiatan dengan realisasi keuangan sebesar **Rp17.720.574.000,- (99,79%)** dari pagu efektif sebesar **Rp17.757.522.000**, dengan capaian fisik sebesar 100%.
3. Pencapaian Kinerja Perjanjian Kinerja Pusbangkom BMPIIW telah melampaui target Renstra 2025 yang ditetapkan dengan predikat **ISTIMEWA (>100%)**, baik dalam kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU maupun Kegiatan Dukungan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

##### 4.1.1. Faktor Pendukung Keberhasilan

1. **Komitmen dan supervisi pimpinan.** Pimpinan secara aktif melakukan supervisi dan pengendalian kinerja melalui *monitoring* dan evaluasi capaian indikator kinerja secara berkala, pemberian arahan strategis, serta percepatan tindak lanjut atas

permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan program dan kegiatan, termasuk dalam proses penyusunan Laporan Kinerja.

2. **Penguatan tata kelola organisasi.** Penguatan tata kelola dilaksanakan melalui penerapan **Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP)**, serta penguatan kepatuhan terhadap regulasi dan standar operasional prosedur, sehingga pelaksanaan kegiatan berjalan lebih transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.
3. **Penerapan Manajemen Risiko (MR).** Manajemen Risiko telah diintegrasikan dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan melalui identifikasi, analisis, dan mitigasi risiko utama, sehingga potensi hambatan dalam pencapaian target kinerja dapat diminimalkan dan pelaksanaan kegiatan menjadi lebih terkendali.
4. **Optimalisasi pemanfaatan sumber daya.** Pemanfaatan sumber daya anggaran, SDM, serta sarana dan prasarana dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga mampu meningkatkan *output* dan capaian kinerja.

#### 4.1.2. Faktor Penyebab Kegagalan

1. **Keterbatasan kualitas indikator kinerja.** Pada saat ini indikator kinerja masih berorientasi pada *output* dan belum sepenuhnya menggambarkan *outcome* serta dampak jangka panjang, sehingga capaian kinerja yang tinggi belum seluruhnya mencerminkan peningkatan kinerja secara substantif.
2. **Dinamika kebijakan.** Adanya dinamika kebijakan dan perubahan kebutuhan organisasi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi menyebabkan angka realisasi capaian kinerja pada beberapa indikator menjadi jauh melampaui target Renstra yang ditetapkan. Seperti dengan memperhitungkan capaian pelatihan kerjasama, FEL Terbuka, dan webinar sebagai capaian *output*. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penetapan target kinerja belum sepenuhnya adaptif terhadap perubahan kebijakan dan

pola pelaksanaan kegiatan, sehingga target belum sepenuhnya mencerminkan kinerja optimal yang seharusnya dicapai.

## 4.2 Rekomendasi dan Tindak Lanjut

No	Indikator	Rekomendasi dan Tindak Lanjut	Ket.
1.	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan	Melakukan Pendampingan melalui <i>coaching</i> dan <i>mentoring</i> karyasiswa siswa (KS) yang berpotensi tidak lulus tepat waktu	Masih terdapat 1 KS angkatan 2023 yang belum lulus pada akhir tahun 2025
2.	Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan	Melakukan peninjauan kembali terhadap kebijakan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhitungan capaian dengan memasukkan webinar sebagai capaian kelulusan</li> <li>• Pelatihan kerjasama yang tidak masuk dalam target awal, sebaiknya dihitung sebagai capaian di luar target</li> </ul>	Pada akhir tahun 2025, terdapat 1 webinar (dengan <i>pretest</i> dan <i>posttest</i> ) yang dihitung sebagai capaian kelulusan
3.	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	Perlu adanya penyesuaian sistem pengisian data peserta pelatihan pada laman KLOP, untuk meminimalisir potensi <i>missing data</i> .	Data yang disampaikan oleh Set.BPSDM masih terdapat <i>missing data</i> sehingga hal ini tidak

No	Indikator	Rekomendasi dan Tindak Lanjut	Ket.
			merepresentasikan kinerja aktual.
4.	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Memperluas dan memperdalam analisis dampak pelatihan dengan menambah jumlah sampel pelatihan dan memperkaya instrumen analisis yang lebih relevan dengan kondisi efisiensi.	Pada tahun 2025 mayoritas pelatihan dilaksanakan secara <i>full elearning</i> sehingga diperlukan pembaharuan instrumen dan pedoman evaluasi pasca pelatihan.
5.	Tingkat Dukungan Manajemen Pusbangkom BMPIPIW	Perlu adanya usulan dalam penetapan jadwal atas nilai sub indikator yang ditetapkan oleh Set.BPSDM untuk mempermudah proses pelaporan kinerja ditingkat unit kerja.	Pada saat ini beberapa capaian sub.indikator (BMN dan tindak lanjut LHP BPK) ditetapkan oleh Set. BPSDM dengan tenggat waktu yang tidak menentu. Kondisi tersebut menyebabkan penetapan capaian melewati jadwal pelaporan pada aplikasi E-SAKIP dan terdapat perbedaan nilai dalam Lapbul Desember dan Lakin 2025.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Perjanjian Kinerja

### Perjanjian Kinerja Awal Pusbangkom BMPIPIW



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR,**  
**DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

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

Nama : Doedoeng Zenal Arifin  
 Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Canka Amprawati Suryadi Putri  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

**PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA** sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pihak pertama pada tahun 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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.

Pihak Kedua



**CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI**

Jakarta, 31 Januari 2025


Pihak Pertama



**DOEDOENG ZENAL ARIFIN**

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025	
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH	
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM	
SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR (1)	TARGET (2)
<b>KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR</b>	
<b>SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR</b>	
<b>IKK: 1. Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan</b>	<b>70%</b>
<b>2. Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan</b>	<b>90%</b>
<b>3. Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi</b>	<b>85%</b>
<b>OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang Dikembangkan Kompetensinya</b>	<b>2.312 orang</b>
<b>a. Bidang Bina Marga</b>	<b>1.550 orang</b>
<b>b. Bidang Pembiayaan Infrastruktur</b>	<b>360 orang</b>
<b>c. Bidang Pengembangan Infrastruktur Wilayah</b>	<b>280 orang</b>
<b>d. Jumlah Karyasiswa</b>	<b>122 orang</b>
<b>2. Jumlah Kurikulum yang Disusun</b>	<b>14 kurikulum</b>
<b>3. Jumlah ASN Bidang PUPR yang tersertifikasi</b>	<b>30 orang</b>
<b>KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	
<b>SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR</b>	
<b>IKK: 1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal</b>	<b>90%</b>
<b>2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran</b>	<b>93</b>
<b>3. Nilai SAKIP Unit Kerja</b>	<b>85</b>
<b>4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2</b>	<b>73</b>
<b>KEGIATAN</b>	<b>ANGGARAN</b>
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Rp 24.909.293.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA



**CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI**

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI JPW



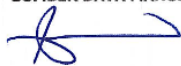
**DOEDOENG ZENAL ARIFIN**



**LAMPIRAN**  
**TABEL DISTRIBUSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PENGEMBANGAN**  
**INFRASTRUKTUR WILAYAH**

OUTPUT	TARGET DIPAKAI
<b>OUTPUT: Jumlah ASN bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan Kompetensinya</b>	<b>2.312</b>
<b>1.1 Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan</b>	
1.1.1 Jumlah ASN bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah I Medan	260
1.1.2 Jumlah ASN bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	290
1.1.3 Jumlah ASN bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	200
1.1.4 Jumlah ASN bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	230
1.1.5 Jumlah ASN bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	260
1.1.6 Jumlah ASN bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	190
1.1.7 Jumlah ASN bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	290
1.1.8 Jumlah ASN bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	140
1.1.9 Jumlah ASN bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	330
<b>1.2 Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan</b>	
1.2.1 Jumlah ASN bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Pusbangkom MPW	122

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**



**CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI**

**KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI JPW**



**BOEDOENG ZENAL ARIFIN**

## Perjanjian Kinerja Revisi Pusbangkom BMPIPIW

**REVISI**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR,**  
**DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

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

Nama : Sjojva Rosliansjah  
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Apri Artoto  
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

**PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pihak pertama pada tahun 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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.

**Pihak Kedua**



**APRI ARTOTO**

Jakarta, 31 Oktober 2025

**Pihak Pertama**



**SJOJVA ROSLIANSJAH**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR,**  
**DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

**REVISI**

SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
<b>KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PU</b>	
<b>SK. Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU</b>	
<b>IKK: 1. Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan</b>	<b>91%</b>
<b>2. Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan</b>	<b>85%</b>
<b>3. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>11,50%</b>
<b>4. Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi</b>	<b>84%</b>
<b>OUTPUT: 1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</b>	<b>6.322 Orang</b>
<b>2. Jumlah Pola/Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi yang Disusun</b>	<b>10 NSPK</b>
<b>KEGIATAN: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
<b>SK. Meningkatkan Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya</b>	
<b>IKK: 1. Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah</b>	<b>79,28%</b>

**KEGIATAN:**  
 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

**ANGGARAN**  
 Rp. 22.557.443.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER DAYA MANUSIA

  
**APRI ARTOTO**

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN  
 KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN  
 INFRASTRUKTUR, DAN PENGEMBANGAN  
 INFRASTRUKTUR WILAYAH

  
**SJOFOVA ROSLIANSJAH**

## Perjanjian Kinerja Akhir Pusbangkom BMPIPIW



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PIW**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

**REVISI**

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

Nama : Sjofova Rosliansjah  
 Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Apri Artoto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

**PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pihak pertama pada tahun 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. 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, 31 Desember 2025

**Pihak Kedua**  
  
**APRI ARTOTO**

**Pihak Pertama**  
  
**SJOFOVA ROSLIANSJAH**

**REVISI**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PIW**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
<b>KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PU</b>	
<b>SK. Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU</b>	
<b>IKK: 1. Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan</b>	<b>91%</b>
<b>2. Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan</b>	<b>85%</b>
<b>3. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN</b>	<b>11,50%</b>
<b>4. Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi</b>	<b>84%</b>
<b>OUTPUT: 1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</b>	<b>7.637 Orang</b>
<b>2. Jumlah Pola/Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi yang Disusun</b>	<b>10 NSPK</b>
<b>KEGIATAN: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
<b>SK. Meningkatkan Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya</b>	
<b>IKK: 1. Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah</b>	<b>79,28%</b>

**KEGIATAN:**  
 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

**ANGGARAN**  
 Rp. 22.607.443.000

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER DAYA MANUSIA**



**APRI ARTOTO**

**KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN  
 KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN  
 INFRASTRUKTUR, DAN PENGEMBANGAN  
 INFRASTRUKTUR WILAYAH**



**SJOEFA ROSLIANSJAH**

**MANUAL INDIKATOR KINERJA**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PIW**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA – KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	METODE PERHITUNGAN INDIKATOR KINERJA
1	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan	Dihitung dari Jumlah ASN yang Lulus Pendidikan dibagi dengan Jumlah ASN yang Diproyeksikan Lulus Pendidikan ( $\geq$ Masa Studi).
		Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Persentase ASN yang Lulus Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> (Bobot=70%). Dihitung dari Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> dibagi dengan Target Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> pada Tahun Berjalan. 2. Persentase ASN yang Lulus Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar (Bobot=30%). Dihitung dari Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar dibagi dengan Target Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar pada Tahun Berjalan.
		Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	Dihitung dari Persentase Jumlah ASN Kementerian PU yang Dikembangkan Kompetensinya.
		Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Dihitung dari rata-rata Nilai Evaluasi Pasca pelatihan (bidang pelatihan Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah).
2	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Tingkat Layanan Pengelolaan Kearsipan (Bobot: 12,5%). Dihitung dari tingkat layanan pengelolaan kearsipan di unit kerja. 2. Tingkat Efektivitas Pengelolaan BMN (Bobot: 12,5%). Dihitung dari komposit: A. Penatausahaan: Ketepatan waktu penyampaian Laporan Barang Milik Negara terkait tanggal penyampaian Laporan BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku. B. RKBMN: Ketepatan waktu penyampaian RKBMN terkait tanggal penyampaian RKBMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku. C. Penggunaan: Penetapan Status Penggunaan BMN: Jumlah NUP BMN yang sudah di PSP dibagi dengan jumlah NUP BMN objek PSP.


NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	METODE PERHITUNGAN INDIKATOR KINERJA
			<p>D. Wasdal BMN: Ketepatan waktu penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN Pengguna terkait tanggal penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku.</p> <p>3. Tingkat Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu (Bobot: 12,5%). Dihitung dari Hasil Survei Ketepatan Perencanaan Pegawai dan Ketepatan Layanan Administrasi Kepegawaian, Ketepatan Kualitas Manajemen Kepegawaian, dan Tingkat Kualitas Pengelolaan Jabatan Fungsional.</p> <p>4. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Kerja (Bobot: 12,5%). Berdasarkan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Unit Kerja yang terdapat pada OMSPAN.</p> <p>5. Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI (Bobot: 12,5%). Berdasarkan jumlah rekomendasi atas temuan BPK RI yang sudah ditindaklanjuti terhadap total jumlah rekomendasi yang ditampilkan di SIPTL BPK-RI secara tepat waktu.</p> <p>6. Nilai SAKIP Unit Kerja (Bobot: 12,5%). Berdasarkan penilaian SAKIP Unit Kerja oleh Tim Evaluator SAKIP BPSDM.</p> <p>7. Nilai Transformasi Digital Unit Kerja (Bobot: 12,5%). Berdasarkan nilai Transformasi Digital Unit Organisasi oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal.</p> <p>8. Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 (Bobot: 12,5%). Dihitung dari hasil penilaian efektivitas penerapan manajemen risiko tingkat T2 oleh Unit Kepatuhan Intern.</p>

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**



**APRI ARTOTO**

**KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN  
INFRASTRUKTUR, DAN PENGEMBANGAN  
INFRASTRUKTUR WILAYAH**



**SJOFA ROSLIANSJAH**



## Lampiran 2. Penghargaan



# CERTIFICATE



This is to certify the implementation and maintenance for :

## **PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH**

Jl. Abdul Hamid, Kec Mandalajati, Cicaheum Kota Bandung  
Provinsi Jawa Barat - Indonesia 40195

Has been assessed to the following Anti-Bribery Management Systems  
to conform with the requirements of the :

## **SNI ISO 37001:2016**

Which activities are applicable to the scope of :

**“Implementation of Technical Policy Formulation and Competency  
Development and Certification in Road Construction, Infrastructure  
Financing, and Regional Infrastructure Development”**

Initial Certification Date : 05.01.2026      Valid Until : 04.01.2027  
Valid From : 05.01.2026      Recertification : 04.01.2029

**Registration No: D26010068**

**Director**



00090000LSSMAP028

PT Mutu Andalan Sistem  
Plaza Summarecon Serpong, 3rd Floor, Suite 304  
Jalan Gading Serpong Boulevard Blok M5 No.3, Tangerang 15810  
T: 021-59995649, E: info@mutuandalan.co.id  
Website: www.mutuandalan.co.id

Issue No.1, Date:05.01.2026



### Lampiran 3. Berita Acara Kesepakatan Capaian Kinerja



## KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH  
Jalan Abdul Hamid, Cicaheum, Bandung, 40195, Telepon: 022-7208024, Surel: pusat3\_bpsdm@pu.go.id

### BERITA ACARA KESEPAKATAN LAPORAN KINERJA PUSBANGKOM BINA MARGA, PI, DAN PIW TA 2025

Pada hari ini Senin, 12 Januari 2026, bertempat di Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, telah dilaksanakan Finalisasi Capaian Program dan Kegiatan Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Tahun Anggaran 2025, dengan hasil kesepakatan capaian kinerja sebagai berikut:

#### 1. Capaian Kinerja Progres Keuangan dan Fisik Pusbangkom BPW TA 2025

Kode	Program/ Kegiatan/Output	Vol	Pagu Efektif (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Keuangan		Fisik		Kinerja
					RN	RL	RN	RL	
WA	Program Dukungan Manajemen		17.757.522	17.720.574	100.00	99.79	100.00	100.00	100
7769	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR		8.589.340	8.582.248	100.00	99.92	100.00	100.00	100
AFA	Norma. Standard. Prosedur dan Kriteria (NSPK. Rancangan Standar. Pedoman. Standar)	10	1.449.000	1.446.953	100.00	99.86	100.00	100.00	100
EBC	Layanan Manajemen SDM Internal (Orang. Layanan. Rekomendasi)	122	7.140.340	7.135.295	100.00	99.93	100.00	100.00	100
7770	Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia		9.168.182	9.138.325	100.00	99.67	100.00	100.00	100
EBA	Layanan Dukungan Manajemen Internal (Layanan. Laporan. Dokumen. Rekomendasi. Unit)	8	7.395.469	7.375.417	100.00	99.73	100.00	100.00	100
EBB	Layanan Sarana dan Prasarana Internal (Unit. m2. Paket)	28	890.000	887.118	100.00	99.68	100.00	100.00	100
EBC	Layanan Manajemen SDM Internal (Orang. Layanan. Rekomendasi)	1	394.363	393.637	100.00	99.82	100.00	100.00	100
EBD	Layanan Manajemen Kinerja Internal (Dokumen. Layanan. Laporan. Rekomendasi)	9	488.350	482.152	100.00	98.73	100.00	100.00	100

Sumber: I-emon 2025

2. Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan Pusbangkom BPW (Berdasarkan Perjanjian Kinerja Akhir TA 2025)

Sasaran kegiatan / Output / Indikator		Target PK Akhir	Realisasi TA 2025	Kinerja TA 2025	Nilai Akhir*
Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU					
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang Pekerjaan Umum					
IKK:	1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan	91%	98,46%	108,20%
	2	Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan	85%	99,03%	116,51%
	3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	11,50%	11,93%	103,74%
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	84,00%	93,84%	111,71%
Output	1	Jumlah ASN yang dikembangkan Kompetensinya	7.637	8.532	111,72%
	2	Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BPW	10	11	110,00%
Kegiatan: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia					
SK. Meningkatnya layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya					
IKK		Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan PIW	79,28%	88,57%	111,72%
NILAI KINERJA AKHIR					108,07%

\*) Nilai akhir berasal dari nilai yang sudah dinormalisasi berdasarkan Permen PANRB nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi

2. 1. Kegiatan : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU

2. 1. 1. Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan

NO	Pendidikan	Target Lulus	Lulus Tahun 2025
Angkatan 2023			
1	MTS ITB	2	1
2	MSTJR ITB	14	14
3	MTG UGM	13	13
4	MTS ITS	13	13
5	UNCEN	23	23
Total		65	64

### 2. 1. 2. Persentase ASN Kompeten Melalui Pelatihan

No	Sektor	Jenis Pelatihan	Lulus	Realisasi Lulus
1	Bina Marga	Reguler	462	464
		Non Reguler	4.554	4.554
2	PI	Reguler	48	51
		Non Reguler	82	82
3	PrW	Reguler	59	62
		Non Reguler	697	697
Total		Reguler	569	577
		Non Reguler	5.333	5.333

### 2. 1. 3. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN

Unit Kerja	Capaian Pemenuhan Bangkom (Orang)	Jumlah ASN (orang)	Target	Persentase Capaian	Deviasi Capaian (%)
Pusbangkom BPW	4.595*	38.644*	11,50	11,93	+0,43

\*) Terdapat 1.463 missing data (Kriteria ASN Teknik dan Non Teknik di EHRM tidak lengkap)

\*\*) Berdasarkan data e-HRM per Desember 2025

### 2. 1. 4. Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

NO	Nama Pelatihan	Target	Nilai Akhir
Bina Marga		84,00	
1	Pejabat Inti Satuan Kerja (PISK) Bidang Jalan dan Jembatan		95,80
2	Pemeriksaan Jembatan		94,23
3	Pengawasan Pekerjaan Konstruksi Jalan		95,09
4	Preservasi Jalan		95,47
Pembiayaan Infrastruktur			
5	Penyusunan Studi Pendahuluan Proyek KPBU Sektor Jalan dan perumahan		89,93
Pengembangan Infrastruktur Wilayah			
6	GIS Tingkat Dasar		92,71
Nilai Akhir (Pusbangkom BPW)			93,84

### 2. 1. 5. Output 1 : Jumlah ASN yang dikembangkan Kompetensinya

No	Sektor	Target	Realisasi
<b>Pelatihan Bidang BPW</b>		<b>7515</b>	<b>8410</b>
1	Bina Marga	5810	6506
2	Pembiayaan Infrastruktur	560	596
3	PIW	1145	1308
<b>Pendidikan Bidang BPW</b>		<b>122</b>	<b>122</b>



2. 1. 6. Output 2: Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BPW

No	NSPK	Target	Realisasi
Bina Marga			
1	Pengembangan Kurikulum Dan Modul (Kurmod) <i>Full E-Learning Jalan I</i> (Penata Kelola Jalan Dan Jembatan)	6	6
2	Penyusunan Kurmod Jalan (Penilikan Jalan)		
3	Pengembangan Kurmod <i>E-Learning Jembatan Dan Terowongan</i> (Perancangan Teknis Jembatan)		
4	Penyusunan Kurmod Jembatan dan Terowongan (Pemeriksaan Jembatan Khusus)		
5	Pengembangan Kurmod <i>Full E-Learning Jalan II</i> (Spesifikasi Umum)		
6	Pengembangan Kurmod <i>Full E-Learning Jalan III</i> (Preservasi Jalan)		
Pembiayaan Infrastruktur			
7	Pengembangan Kurmod <i>Full E-Learning Pembiayaan Infrastruktur</i> (Penyiapan Studi Kelayakan Kpbu Jalan Tol)	2	2
8	Review Kurmod Kerja Sama Pemerintah Dan Badan Usaha (KPBU) Tingkat Dasar		
PIW			
9	Pengembangan Kurikulum Dan Modul Full E-Learning Pengembangan Infrastruktur Wilayah (GIS Tingkat Dasar)	2	3
10	GIS ( <i>Geographic Information System</i> ) Tingkat Dasar - Ketahanan Pangan		
11	Penyusunan Kurmod Pelatihan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Analisa Manfaat PIW)		

2. 2. Kegiatan: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Target	Realisasi
<b>Tingkat Dukungan Manajemen Pusbangkom BPW</b>		<b>79,28</b>	<b>88,57</b>
1	Tingkat Layanan Pengelolaan Kearsipan	100,00%	100,00%
2	Tingkat Efektivitas Pengelolaan BMN	83,63%	93,75%
3	Tingkat Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu	89,50%	91,17%
4	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Kerja	95,08	97,04
5	Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI	80,20%	94,74%
6	Nilai SAKIP Unit Kerja	87,21	87,21
7	Nilai Transformasi Digital Unit Kerja	23,25	69,29
8	Nilai Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	75,33	75,33

Bandung, 12 Januari 2026  
Tim Penyusunan Laporan Kinerja  
Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan  
Pengembangan Infrastruktur Wilayah TA 2025

Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga,  
Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah



**Sjojva Rosliansjah, S.T., M.M.**  
**NIP. 196901101996031003**

Kepala Bagian Umum, Program dan Tata Usaha



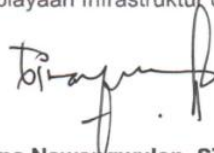
**Indra Gunawan, S.E., M.M.**  
**NIP. 197305132007011002**

Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi  
Bina Marga



**Nugroho Wuritomo, S.T., M.T.**  
**NIP. 197601222005021001**

Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi  
Pembiayaan Infrastruktur dan PIW



**Gina Nawaragwulan, ST, MT**  
**NIP. 197607272009032006**

Ketua Tim Progam dan  
Evaluasi



**Restiana Dewi, S.E., M.E.**  
**NIP. 198601232015022001**

#### Lampiran 4. Dokumentasi Kegiatan

##### Penyerahan Sertifikat SMAP SNI ISO 37001:2016

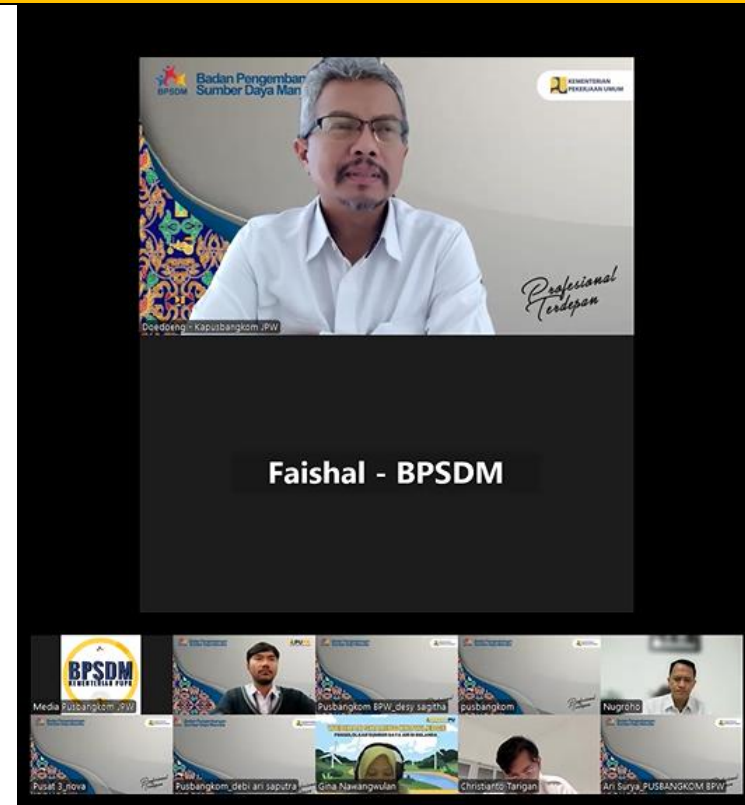
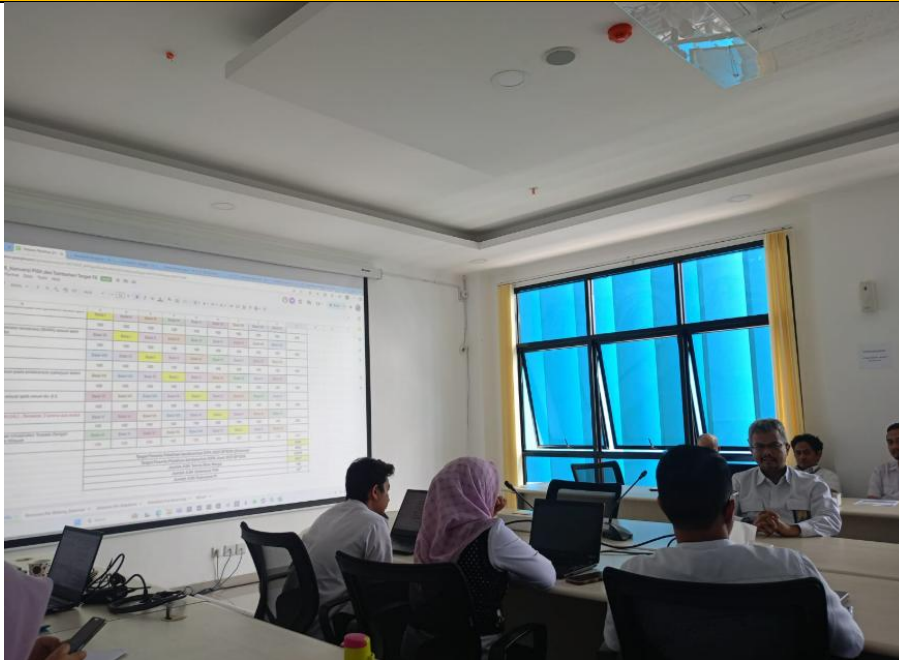




## Sosialisasi Pedoman Pelaksanaan Kegiatan Lustrum I PUtech



## Sinkronisasi Kalender Pelatihan TA 2025 (Penyesuaian efisiensi DIPA)



## Rapat Internal Pengelolaan Tenaga Konsultan Individu



## Pembukaan Pelatihan GIS di Bapekom IV Bandung





## Rapat Sinkronisasi Rencana Pelatihan Bidang BMPIIW TA 2025

### Dasar Pengembangan Kompetensi ASN PU


**DASAR PENGEMBANGAN KOMPETENSI ASN PU**

Pengembangan **PELATIHAN TEKNIS** dan **Kerjasama Pendidikan MAGISTER SUPER SPESIALIS** mengacu pada:

- KEBUTUHAN UNIT ORGANISASI**
  - ☐ Pencapaian Target Renstra
  - ☐ Program Prioritas Nasional
- PROBLEM SOLVING**
  - ☐ Permasalahan di Lapangan
  - ☐ Hasil Temuan Pemeriksaan
- INOVASI TEKNOLOGI**
  - ☐ Penerapan Teknologi Baru di Bidang Konstruksi
- GAP KOMPETENSI & KINERJA**
  - ☐ Gap Kompetensi Hasil Asesmen dan Penilaian Kinerja

Guna penjaminan mutu hasil pengembangan kompetensi dilaksanakan **SERTIFIKASI** bagi ASN yang mengacu pada **STANDAR KOMPETENSI KERJA**.

**BerAKHLAK**



No	Nama Pelatihan		Bidang	Pola		Target Peserta		Jumlah JP Pengajar	Rencana Waktu Pelaksanaan		Keterangan
	Rencana Pelatihan Awal (Terblokir)	Pelatihan Eksisting		Semula	Menjadi	Semula	Menjadi		Semula	Menjadi	
1	GIS Tingkat Dasar Angkatan II	GIS Tingkat Dasar Angkatan I	PIW	Klasikal	Distance Learning	20	30	51	7 - 15 Mei 2025	10 - 14 Maret 2025	Terlaksana
2		Beton Keras Tinggi Pada Pekerjaan Jalan dan Jembatan Sesuai Spesifikasi Umum Bina Marga	Bina Marga		FEL		100	37		2 Juni - 1 Juli 2025	
3		Pemecahan Masalah Umum pada Pelaksanaan Pekerjaan Beton Jalan dan Jembatan	Bina Marga		FEL		100	42		1 - 30 Agustus 2025	
4	Peserta Inis Satuan Kerja (PISK) Bidang Jalan dan Jembatan Angkatan VI		Bina Marga	Blended Learning		30		310		13 - 31 Oktober 2025	
5	Teknisi Laboratorium Mekanika Pekerjaan Jalan dan Jembatan		Bina Marga	Klasikal		30		112		26 Juli - 10 Agustus 2025	
6	KHBU Cipta Karya		PI	FEL		150				2 November - 1 Desember 2025	
4		3	Total:			230	230				

Usulan Tambahan Pelatihan:

Bidang	Jumlah Angkatan	Pola	JP
Bina Marga			
PI			
PIW			

## Rapat Evaluasi Kegiatan Pusbangkom BMPIIW Triwulan I TA 2025



## Kegiatan Validasi Data Dukung SAKIP 2024



V. TEMUAN HASIL EVALUASI SAKIP T.A. 2023

12. Laporan Kinerja Unit Kerja belum menguraikan:

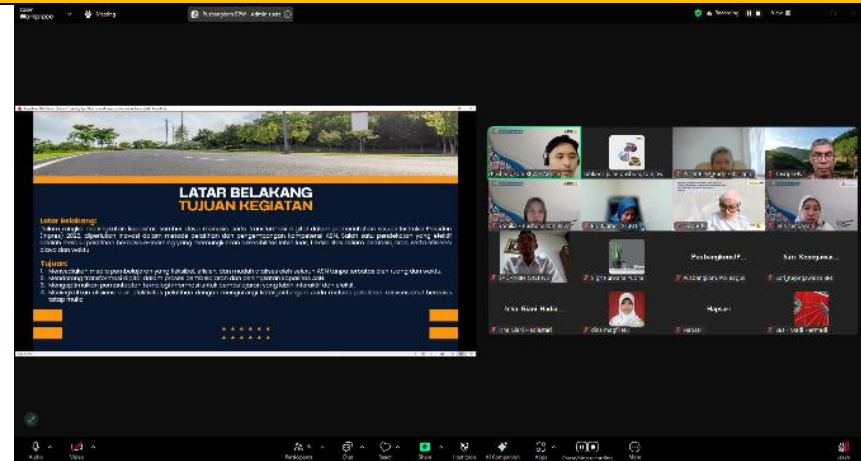
- a. Hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output penting
- b. Upaya yang dilakukan untuk mencapai kinerja,
- c. Hambatan/kendala pencapaiannya (apabila ada) dan upaya perbaikan yang akan dilakukan (rekomendasi perbaikan kinerja); dan
- d. Evaluasi/analisis atas peningkatan/penurunan capaian dari tahun sebelumnya.

13. Beberapa unit kerja belum menyampaikan laporan tindak lanjut rekomendasi implementasi SAKIP yang terdapat dalam LHE T.A. 2023.

11



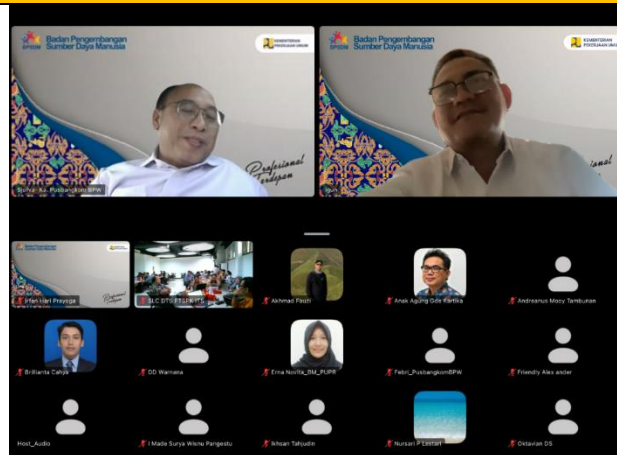
## Rapat Pembahasan Pengembangan Kurikulum Dan Modul Pelatihan Spesifikasi Umum Untuk Pekerjaan Jalan Dan Jembatan



## Webinar Dampak Perubahan Iklim dan Kebencanaan pada Infrastruktur Jalan dan Jembatan



## Pembekalan Kegiatan Magang Karyasiswa Program MSS Prodi MTS ITS Angkatan 2024

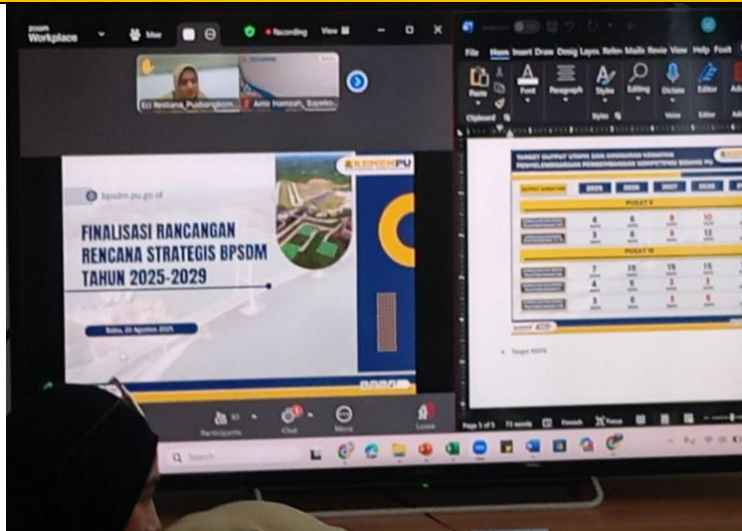


## Pelatihan Penerapan SNI ISO 37001:2025 Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP)





## Finalisasi Rancangan Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2025–2029



## Rapat Pembahasan Penyusunan Kurmod Pelatihan Penilik Jalan Progres 50%



## Webinar Proyek KPBK Sektor Jalan dan Jembatan Bandung Intra Urban TOLL ROAD



## Rapat Progres Kegiatan Pusbangkom BMPIPIW Bulan Agustus 2025





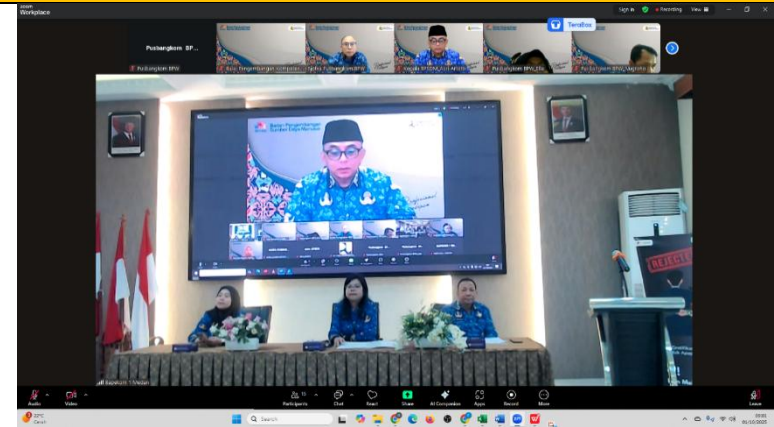
## Sosialisasi Dokumen Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP)



## Rapat Koordinasi Internal Capaian IKK dan Output Restra Pusbangkom BMPIPIW Tahun 2025 - 2029



## Pembukaan Pelatihan Penjamin Mutu Beton Kerjasama dengan Provinsi Sumatera Utara 1-17 Oktober 2025



## Rapat Pembahasan Rumusan Potensi dan Permasalahan pada Renstra Pusbangkom BMPIPIW Tahun 2025-2029





## Finalisasi Pengembangan Kurikulum dan Modul KPBU Tingkat Dasar



## Finalisasi Pengembangan Kurikulum dan Modul Pelatihan Preservasi Jalan I (Dasar) (Konversi E-Learning)



## Rapat Koordinasi Penyusunan Laporan Kegiatan T.A 2025 dan Persiapan Kegiatan T.A 2026







PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA,  
PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PENGEMBANGAN  
INFRASTRUKTUR WILAYAH

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**