



RENCANA STRATEGIS 2025–2029

Pusbangkom BPW

Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan
Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia,
Kementerian Pekerjaan Umum

RENCANA STRATEGIS

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

Kata Pengantar



Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BPW) merupakan salah satu unit pelaksana teknis di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum yang memiliki mandat strategis dalam peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan PIW.

Sebagai bentuk dukungan nyata terhadap arah kebijakan nasional, penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Pusbangkom BPW Tahun 2025-2029 ini dimaksudkan sebagai dokumen perencanaan yang memuat arah kebijakan, strategi, sasaran, serta indikator kinerja utama yang menjadi acuan dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN. Renstra ini juga menjadi dasar dalam proses perencanaan, pemrograman, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kinerja Pusbangkom BPW secara berkelanjutan dan terintegrasi.

Akhir kata, besar harapan kami agar Renstra Pusbangkom BPW Tahun 2025–2029 ini dapat menjadi pedoman yang efektif dan aplikatif dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN di bidang infrastruktur, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional kelola pembangunan infrastruktur yang andal dan berkelanjutan.

Bandung, 31 Desember 2025,

Kepala Pusbangkom BPW,



Sjojva Rosliansjah, S.T., M.M

Daftar Isi

Kata Pengantar.....	3
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel.....	iv
Daftar Gambar	v
RINGKASAN EKSEKUTIF	vi
BAB 1 Pendahuluan.....	9
1.1 Kondisi Umum	2
1.1.1 Kondisi Umum Sumber Daya Manusia	3
1.1.2 Kondisi Sumber Daya Anggaran Pusbangkom BPW Tahun 2020-2024	5
1.1.3 Capaian Kegiatan 2020-2024.....	6
1.2 Potensi dan Permasalahan.....	9
1.2.1 Potensi Internal.....	10
1.2.2 Potensi Eksternal.....	12
1.2.3 Permasalahan /Tantangan Internal.....	17
1.2.4 Permasalahan/Tantangan Eksternal	19
BAB 2 Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis	22
2.1 Visi Pusbangkom BPW.....	23
2.2 Misi Pusbangkom BPW	25
2.3 Tujuan Pusbangkom BPW	27
2.4 Sasaran Kegiatan Pusbangkom BPW	29
BAB 3 Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan	31

3.1	Arah Kebijakan & Strategi BPSDM	
	Kementerian PU	32
3.1.1	Peningkatan Kualitas Program Pendidikan Lanjutan	38
3.1.2	Akselerasi Pemenuhan Kebutuhan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi	38
3.2	Arah Kebijakan Pusbangkom BPW	40
3.2.1	Tahapan Strategis.....	41
3.3	Kerangka Regulasi.....	44
3.4	Kerangka Kelembagaan	45
BAB 4	Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan.....	49
4.1	Target Kinerja.....	50
4.2	Kerangka Pendanaan	54
BAB 5	Penutup.....	55
GLOSARIUM	57
LAMPIRAN 01	Matriks Kinerja dan Pendanaan Unit Kerja.....	60
LAMPIRAN 02	Matriks Kerangka Pendanaan Kegiatan/ Proyek Prioritas.....	66
LAMPIRAN 03	Matriks Kerangka Regulasi.....	68

Daftar Tabel

Tabel 1.1	Jabatan Fungsional Aktif Tahun 2025.....	4
Tabel 1.2	Rencana dan Realisasi Anggaran Tahun 2020-2024.....	5
Tabel 1.3	Capaian Renstra: Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Tahun 2020-2024	7
Tabel 1.4	Capaian Renstra: Kegiatan Dukungan Manajemen Tahun 2020-2024	7
Tabel 1.5	Capaian Output Pusbangkom BPW Tahun 2020-2024.....	8
Tabel 2.1	Analisis Indikasi Risiko dalam Pelaksanaan Sasaran Kegiatan sesuai dengan Profil Risiko Organisasi.....	30
Tabel 3.1	Arah Kebijakan Strategis BPSDM Kementerian PU.....	36
Tabel 3.2	Arah Kebijakan Strategis Pusbangkom BPW	40
Tabel 4.1	Target Kinerja Rencana Strategis Pusbangkom BPW Tahun 2025-2029.....	52
Tabel 4.2	Matriks Kinerja Rencana Strategis Pusbangkom BPW	53

Daftar Gambar

Gambar 1.1 Alur Penyusunan Renstra Pusbangkom BPW	1
Gambar 1.2 Jumlah Pegawai Pusbangkom BPW Tahun 2025	3
Gambar 1.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan	4
Gambar 1.4 Learning Solution Delivery System	13
Gambar 1.5 Rumah PU <i>Corporate University</i>	14
Gambar 1.6 Program/Kegiatan Prioritas DJBM, DJPI, dan BPIW 2025-2029	15
Gambar 2.1 Misi Kementerian Pekerjaan Umum	25
Gambar 2.2 Misi BPSDM Kementerian PU	26
Gambar 2.3 Misi Pusbangkom BPW	26
Gambar 2.4 Tujuan Kementerian PU	27
Gambar 2.5 Tujuan BPSDM Kementerian PU	27
Gambar 2.6 Tujuan Pusbangkom BPW	28
Gambar 2.7 Cascading Sasaran Program dan Kegiatan Pusbangkom BPW	29
Gambar 3.1 Asta Cita yang Termasuk Dalam Tugas dan Fungsi BPSDM	33
Gambar 3.2 Sasaran Utama Kementerian Pekerjaan Umum PU 608 Tahun 2025-2029	34
Gambar 3.3 Prinsip Dasar Pelaksanaan Sasaran dan Indikator Kementerian PU	35
Gambar 3.4 Siklus Pengembangan Kompetensi	41
Gambar 3.5 Fungsi Pusbangkom BPW	45
Gambar 3.6 Struktur Organisasi Pusbangkom BPW	46
Gambar 3.7 Struktur Bagian UPTU	47
Gambar 3.8 Struktur Bidang Bina Marga	47
Gambar 3.9 Struktur Bidang PI dan PIW	48
Gambar 4.1 Matriks Pendanaan Per Kegiatan Pusbangkom BPW Tahun 2025-2029 (dalam ribu rupiah)	54

RINGKASAN EKSEKUTIF

2025 - 2029



Capaian Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Tahun 2020 - 2024

Secara keseluruhan, target output kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi Pusbangkom BPW pada periode 2020–2024, telah **tercapai dengan baik**. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan program dan pelaksanaan kegiatan telah berjalan efektif, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Capaian tersebut menjadi landasan penting untuk memperkuat strategi pengembangan kompetensi pada periode 2025–2029.

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kegiatan Pusbangkom BPW

Pusbangkom BPW merupakan salah satu unit kerja teknis dibawah BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum. Oleh karena itu, Pusbangkom BPW memiliki visi yang sama dengan BPSDM yaitu :

“Mewujudkan Sumber Daya Manusia Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Berdaya Saing Global dalam Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Handal”

Misi Pusbangkom BPW juga selaras dengan BPSDM, yaitu:

- (i) Mengimplementasikan program-program pendidikan dan pelatihan yang holistik dan terintegrasi, guna meningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.
- (ii) Membangun kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan tinggi, industri konstruksi, dan asosiasi profesi untuk menciptakan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan;
- (iii) Meningkatkan kualitas pelatihan agar sesuai dengan standar internasional, serta memastikan bahwa program-program pelatihan dapat diakses oleh seluruh ASN di berbagai daerah;
- (iv) Memastikan program pelatihan dapat diikuti oleh seluruh ASN Bidang PU Pemerintah Daerah;
- (v) Membangun dan mengembangkan ekosistem SDM yang unggul, adaptif dan berintegritas melalui perencanaan dan implemementasi *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang komperehensif dan berkelanjutan.

Tujuan Pusbangkom BPW, selaras dengan tujuan BPSDM Kementerian PU, yaitu:

- (i) Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme SDM di bidang infrastruktur dan Pekerjaan Umum untuk mendukung pencapaian swasembada pangan, energi, dan air serta pengembangan infrastruktur nasional;
- (ii) Mengembangkan program pelatihan dan pendidikan yang inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, khususnya dalam bidang konstruksi dan pengelolaan sumber daya air;
- (iii) Memperkuat pembangunan SDM Aparatur melalui pengembangan kompetensi yang terintegrasi dan berkelanjutan, sejalan dengan upaya reformasi birokrasi;
- (iv) Mengembangkan kapasitas SDM dalam penguasaan teknologi digital untuk mendukung transformasi digital di bidang Pekerjaan Umum;
- (v) Meningkatkan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk industri dan lembaga pendidikan, untuk mencapai ekosistem pengembangan SDM yang responsif terhadap kebutuhan pembangunan infrastruktur;
- (vi) Mengembangkan program sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional dan internasional untuk meningkatkan daya saing SDM Sektor Pekerjaan Umum.

Sasaran kegiatan Pusbangkom BPW merupakan turunan dari sasaran program BPSPDM Kementerian PU. Pusbangkom BPW memiliki 2 (dua) sasaran kegiatan yaitu: (i) **Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU**, dan (ii)

Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya.

Arah Kebijakan dan Strategi Pusbangkom BPW

Arah kebijakan dan strategi Pusbangkom BPW menggambarkan *spirit* dan upaya yang dilakukan untuk mengubah kondisi saat ini menjadi kondisi yang diinginkan.

Pusbangkom BPW memiliki 2 (dua) arah kebijakan, yaitu:

1. Peningkatan Kualitas Program Pendidikan Lanjutan untuk Mewujudkan SDM PU yang Berdaya Saing Global, dengan 6 strategi: (a) Pengembangan kerja sama dengan institusi Pendidikan terbaik untuk pelaksanaan Pendidikan lanjutan berkeahlian khusus, (b) Quality Assurance proses rekrutmen dan rekomendasi peserta program Pendidikan lanjutan, (c) Sertifikasi kompetensi bagi peserta program Pendidikan, (d) Pengembangan instrument 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, dengan 5 strategi: (a) Penyusunan Kurikulum dan Modul baru diarahkan dengan metode E-Learning, kecuali yang tidak memungkinkan, (b) Konversi Kurmod Klasikal/Distance Learning menjadi E-Learning kecuali Modul yang tidak memungkinkan. Masing-masing konversi diupayakan minimal 20 JP, (c) Penyebarluasan informasi kepada Unor untuk penerapan sistem pembelajaran terintegrasi (Corporate University) serta SOP Pelatihan Klasikal dan Pelatihan Non Klasikal, (d) Penerapan Juknis Pelatihan Non Klasikal oleh Pusbangkom BPW (Termasuk E-Learning), (e) Dukungan pelaksanaan akreditasi Program Pelatihan bidang Pekerjaan Umum bagi Lembaga Pelatihan.

1. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang Pekerjaan Umum;
2. Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun output utama Pusbangkom BPW yaitu Jumlah ASN yang dikembangkan Kompetensinya melalui Pendidikan dan Pelatihan, serta Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum dan Modul Bidang BPW yang disusun. Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya ditargetkan meningkat bertahap dari 2.792 orang di tahun 2025 menjadi 4.609 orang di tahun 2029. Sedangkan Jumlah NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum dan Modul Bidang BPW yang disusun juga ditargetkan meningkat dari 10 NSPK di tahun 2025 menjadi 14 NSPK di tahun 2029.

Target Kinerja Pusbangkom BPW

Dalam rangka mewujudkan visi, misi, serta sasaran strategis Kementerian Pekerjaan Umum, Pusbangkom BPW menetapkan target kinerja yang terukur, realistis, dan berorientasi pada hasil. Target kinerja yang ditetapkan oleh Pusbangkom BPW merupakan bagian dari proses cascading sasaran kegiatan Pusbangkom BPW. Setiap target kinerja yang dirumuskan tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan turunan langsung dari sasaran strategis sebagai langkah pencapaian output yang konkret dan terukur.

Pusbangkom BPW memiliki 2 (dua) kegiatan utama, yaitu:



BAB 1

Pendahuluan

1.1

Kondisi Umum

1.2

Potensi dan Permasalahan

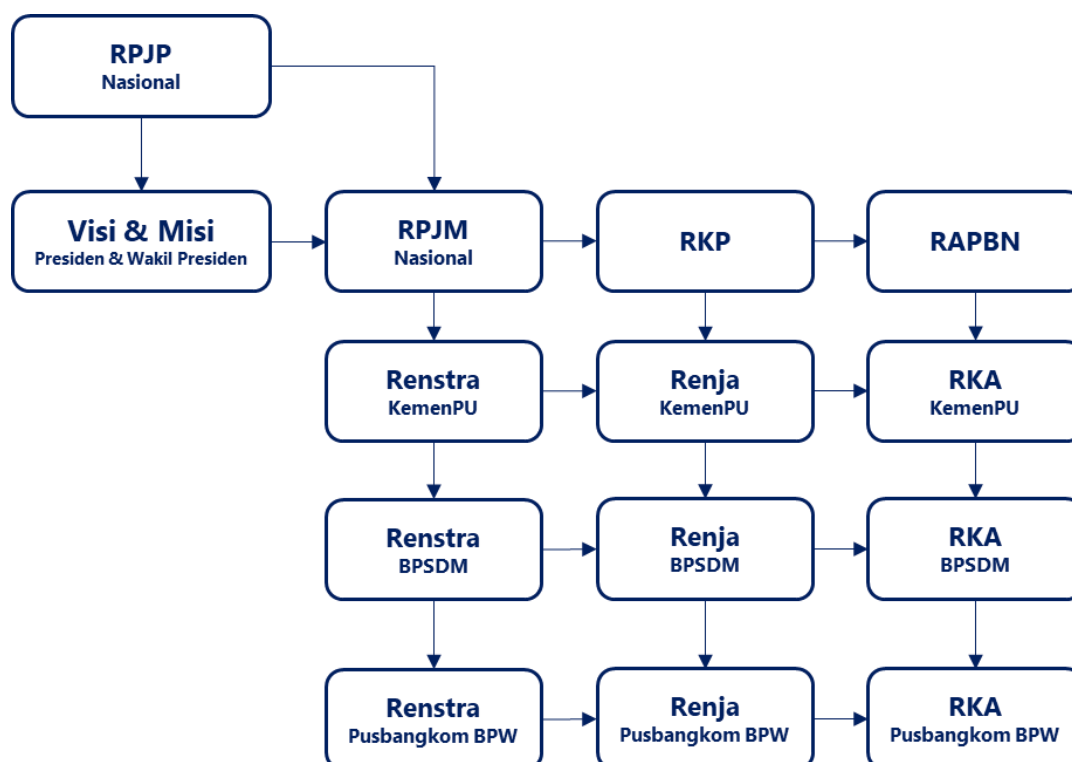
Bab ini menjelaskan gambaran mengenai kondisi sumber daya Pusbangkom BPW, capaian Renstra periode sebelumnya serta potensi dan tantangan yang dapat memengaruhi arah kebijakan dan strategi pelaksanaan program di lingkungan Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BPW). Pembahasan dalam bab ini dimaksudkan untuk memberikan landasan pemahaman yang komprehensif terhadap konteks strategis pelaksanaan tugas dan fungsi Pusbangkom BPW dalam mendukung tercapainya visi dan misi organisasi.

Rencana Strategis (RENSTRA) tahun 2025-2029 menjadi pedoman strategis yang menjabarkan kebijakan, tujuan, dan sasaran Pusbangkom BPW 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 BPW 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 BPW disusun mengacu pada Renstra BPSDM dan diterjemahkan ke dalam Renja serta RKA Pusbangkom BPW. Dengan alur ini, seluruh dokumen perencanaan tetap selaras dari level nasional hingga unit pelaksana. Lebih jelas alur penyusunan Renstra Pusbangkom BPW dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1.1

Alur Penyusunan Renstra Pusbangkom BPW





1.1

Kondisi Umum

Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Pelayanan dan Wilayah (Pusbangkom BPW) merupakan unit kerja teknis dibawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum yang memiliki mandat strategis dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia aparatur di bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah. Keberadaan Pusbangkom BPW menjadi

bagian integral dalam mendukung pelaksanaan program reformasi birokrasi, khususnya dalam upaya mewujudkan aparatur yang profesional, kompeten, dan berintegritas. Secara Umum, kondisi Pusbangkom BPW menunjukkan perkembangan yang positif dalam pelaksanaan fungsi pengembangan Kompetensi ASN. Berbagai program peningkatan kompetensi telah dilaksanakan dengan pendekatan berbasis kebutuhan.

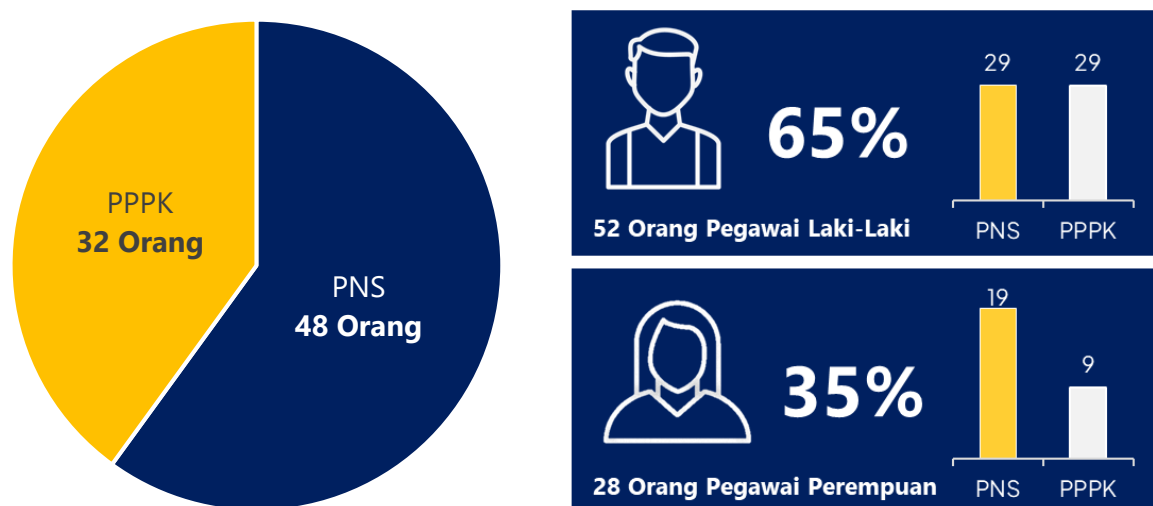
1.1.1

Kondisi Umum Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaan tugas pengembangan SDM di sektor Pekerjaan Umum khususnya bidang Bina Marga, Pembiayaan Infastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, kualitas dan kapasitas SDM Pusbangkom BPW sangat menentukan efektivitas penyelenggaraan program Pendidikan dan pelatihan. Berikut merupakan gambaran kondisi SDM internal di lingkungan Pusbangkom BPW pada tahun 2025:

Gambar 1.2

Jumlah Pegawai Pusbangkom BPW Tahun 2025



Sumber: Data Kepegawaian, 2025

Pusbangkom BPW memiliki total pegawai sebanyak 80 Orang yang terdiri 48 orang PNS dan 32 orang PPPK

Berdasarkan jenis kelamin, didominasi oleh pegawai laki-laki sebanyak 66 orang, dan pegawai perempuan sebanyak 35 orang. Dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi kelembagaan, pemetaan profil pegawai berdasarkan jenjang Pendidikan menjadi langkah strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Pusbangkom BPW. Informasi ini tidak hanya mencerminkan tingkat kualifikasi pegawai, tetapi juga menjadi dasar dalam penyusunan program Pengembangan kompetensi yang tepat sasaran dan berkelanjutan.

Dengan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, disertai dengan komitmen untuk terus meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai, Pusbangkom BPW optimis mampu melaksanakan mandatnya secara efektif serta berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan tata kelola pemerintahan yang adaptif dan inovatif.

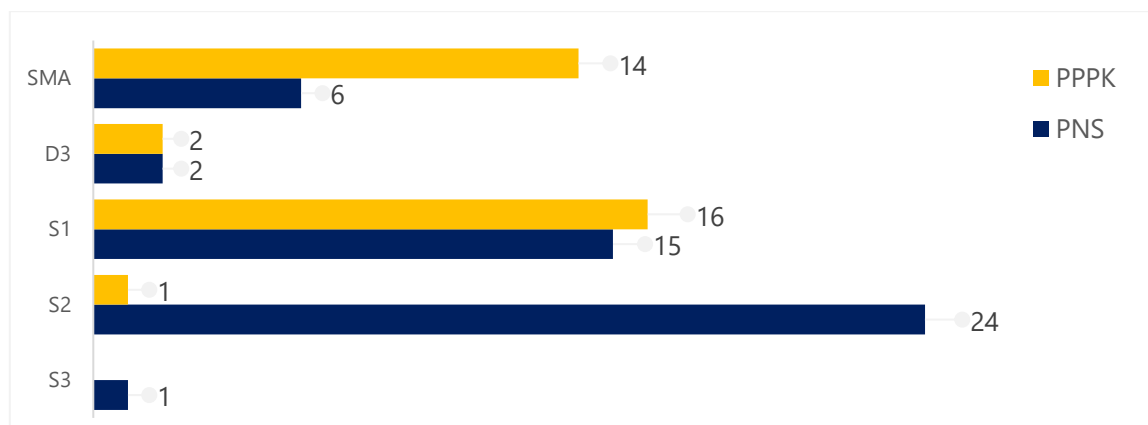
Tabel 1.1
Jabatan Fungsional Aktif Tahun 2025

No	Jabatan Fungsional Aktif	Jumlah
1	Analisis SDM Aparatur	8
2	Analisis Pengembangan Kompetensi ASN	5
3	Arsiparis	3
4	Perencana	1
5	penata kelola bangunan gedung dan kawasan permukiman	1
6	Pengembangan Teknologi Pembelajaran	6
7	Penata kelola Jalan dan Jembatan	2
8	Penata laksana jalan dan jembatan pelaksana	2
9	Pranata komputer	5
10	Analisis Anggaran	1
11	Widyaiswara	8
12	Pustakawan	2
13	Pranata keuangan APBN Mahir	2
14	Analisis PK APBN	3

Sumber: Data Kepegawaian, 2025

Jabatan fungsional memberikan kontribusi nyata melalui keahlian dan keterampilan spesifik yang dibutuhkan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan materi pelatihan. Jumlah pegawai Pusbangkom BPW berdasarkan jabatan fungsional dapat dilihat pada table 1.1.

Gambar 1.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan



Sumber: Data Kepegawaian, 2025

Mayoritas pegawai Pusbangkom BPW memiliki latar belakang pendidikan pada jenjang Strata 1 (S1) dan Strata 2 (S2). Hal ini mencerminkan tingginya tingkat kualifikasi akademik di lingkungan kerja, yang sejalan dengan kebutuhan kompetensi dalam mendukung tugas-tugas strategis lembaga.

1.1.2

Kondisi Sumber Daya Anggaran Pusbangkom BPW Tahun 2020-2024

Kondisi sumber daya anggaran Pusbangkom BPW selama periode 2020–2024 memiliki peran penting dalam memberikan arah bagi penyusunan Rencana Strategis 2025–2029. Anggaran pada periode sebelumnya menjadi salah satu dasar pertimbangan untuk merumuskan kebutuhan alokasi sumber daya yang tepat dalam rangka

mendukung pencapaian tujuan pengembangan kapasitas aparatur di masa mendatang. Dengan adanya struktur anggaran yang jelas, Pusbangkom BPW dapat melakukan evaluasi terhadap kecukupan dana, efektivitas pemanfaatannya, serta kebutuhan tambahan yang relevan untuk peningkatan kinerja organisasi.

Tabel 1.2
Rencana dan Realisasi Anggaran Tahun 2020-2024

Tahun	Rencana Anggaran Renstra	PAGU DIPA	Realisasi	Persentase Penyerapan
	(ribu)	(ribu)	(ribu)	(%)
2020	Rp 39.225.887	Rp 32.983.087	Rp 28.140.591	85.32%
2021	Rp 50.567.068	Rp 42.602.917	Rp 40.661.183	95.44%
2022	Rp 53.095.421	Rp 34.535.289	Rp 34.142.390	98.86%
2023	Rp 56.750.192	Rp 25.879.579	Rp 25.774.348	99.59%
2024	Rp 58.537.702	Rp 28.672.296	Rp 28.474.330	99.31%

Sumber: Dok. Evaluasi Renstra Pusbangkom JPW TA 2020-2024

Berdasarkan grafik tersebut, realisasi anggaran setiap tahunnya menunjukkan angka yang **melebihi 90%**. Hal ini mengindikasikan bahwa capaian penyerapan anggaran selama periode tahun 2020-2024 berada dalam kategori **On Track**.

Realisasi anggaran tahun 2020 dibawah 90% karena adanya pandemic Covid-19 yang berdampak signifikan terhadap pelaksanaan kegiatan. Kegiatan yang semula direncanakan secara

konvensional, harus dialihkan menjadi daring sehingga menimbulkan penyesuaian anggaran dan perubahan mekanisme pelaksanaan kegiatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlunya adaptivitas terhadap perubahan dalam perencanaan anggaran sangat dibutuhkan untuk mengantisipasi situasi darurat yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kegiatan. Adanya adaptivitas ini untuk memastikan bahwa jika terjadi penyesuaian kegiatan, target kinerja tetap dapat tercapai.



1.1.3 Capaian Kegiatan 2020-2024

Perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, serta tuntutan peningkatan kualitas layanan menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas penyelenggaraan kegiatan. Oleh karena itu, identifikasi terhadap capaian, tantangan, dan kebutuhan strategis menjadi krusial untuk memastikan program pengembangan kompetensi dapat berjalan relevan dengan kebutuhan organisasi dan arah pembangunan nasional.

Sebagai upaya mewujudkan visi Pembangunan Nasional Tahun 2020-2024, Pusat Pusbangkom BPW yang pada saat itu menggunakan nomenklatur Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom JPW) turut berperan dalam meningkatkan

kapasitas sumber daya manusia di sektor infrastruktur melalui dua kegiatan utama.

Kegiatan pertama yaitu kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN PU. Kegiatan ini memiliki indikator kinerja kegiatan (IKK) meliputi: (1) Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya, (2) Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan, dan (3) Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi.

Kegiatan kedua yaitu kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, memiliki empat IKK yaitu (1) Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal, (2) Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran, (3) Nilai SAKIP Unit Kerja, dan (4) Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2.

Tabel 1.3

Capaian Renstra: Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Tahun 2020-2024

Kegiatan 1: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, & PIW			2020	2021	2022	2023	2024
IKK 1: Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang Dikembangkan Kompetensinya	Target		2.120	2.000	2006	2.026	2.006
	Capaian		2.463	2.877	1.793	3.505	3.163
IKK 2: Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan	Target		90%	90%	90%	90%	90%
	Capaian		97%	97%	97%	94%	94%
IKK 3: Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Target		-	-	-	-	85%
	Capaian		-	-	-	-	92%

Sumber: Dok. Evaluasi Renstra Pusbangkom JPW TA 2020-2024

Tabel 1.4

Capaian Renstra: Kegiatan Dukungan Manajemen Tahun 2020-2024

Kegiatan 2: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia			2020	2021	2022	2023	2024
IKK 1: Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	Target		-	-	-	-	90
	Capaian		-	-	-	-	90,2
IKK 2: Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Target		-	-	-	-	93
	Capaian		-	-	-	-	92,54
IKK 3: Nilai SAKIP Unit Kerja	Target		-	-	-	-	85
	Capaian		-	-	-	-	86,61
IKK 4: Nilai Tingkat Efektivitas Manajemen Risiko T2	Target		-	-	-	-	73
	Capaian		-	-	-	-	75,26

Sumber: Dok. Evaluasi Renstra Pusbangkom JPW TA 2020-2024

Pelatihan dan Pendidikan yang diselenggarakan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis ASN, tetapi juga adaptif terhadap perubahan kebijakan, teknologi, serta tantangan pembangunan lainnya. Selain Indikator Kinerja Kegiatan (IKK), penting juga untuk mengevaluasi capaian dari output kegiatan Pusbangkom JPW selama periode 2020-2024 untuk melihat sejauh mana kinerja pelaksanaan kegiatan pada periode tersebut. Berikut merupakan capaian output pada masing-masing kegiatan Pusbangkom JPW periode 2020-2024:

Tabel 1.5
Capaian Output Pusbangkom BPW Tahun 2020-2024

Kegiatan 1: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, & PIW						
		2020	2021	2022	2023	2024
1. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang Dikembangkan Kompetensinya	Target	2.120	2.000	2006	2.026	2.006
	Capaian	2.463	2.877	1.793	3.505	3.163
a. Pendidikan	Target	82	101	120	120	120
	Capaian	82	102	146	177	176
b. Pelatihan	Target	2.038	1.899	1.886	1.906	1.886
	Capaian	2.381	2.775	1.647	3.328	2.987
2. Jumlah Pola/Teknik, Kurikulum dan Modul yang Disusun	Target	20	20	15	12	12
	Capaian	22	28	19	14	15
a. Pemutakhiran (Updating)	Target	0	0	7	0	0
	Capaian	0	5	9	0	0
b. Perbaikan (Review)	Target	14	10	1	0	0
	Capaian	14	12	2	0	0
c. Penyusunan Baru	Target	6	10	5	4	4
	Capaian	8	11	5	6	6
d. Pengembangan	Target	0	0	2	8	8
	Capaian	0	0	3	8	9

Sumber: Dok. Evaluasi Renstra Pusbangkom JPW TA 2020-2024



1.2

Potensi dan Permasalahan

Mengidentifikasi potensi serta permasalahan adalah upaya untuk menelaah kekuatan dan kelemahan yang ada, sekaligus memahami peluang maupun tantangan yang mungkin muncul. Proses ini penting dilakukan agar organisasi mampu merumuskan Langkah strategis yang tepat dan realistis dalam mewujudkan visi serta menjalankan misi yang telah ditetapkan.

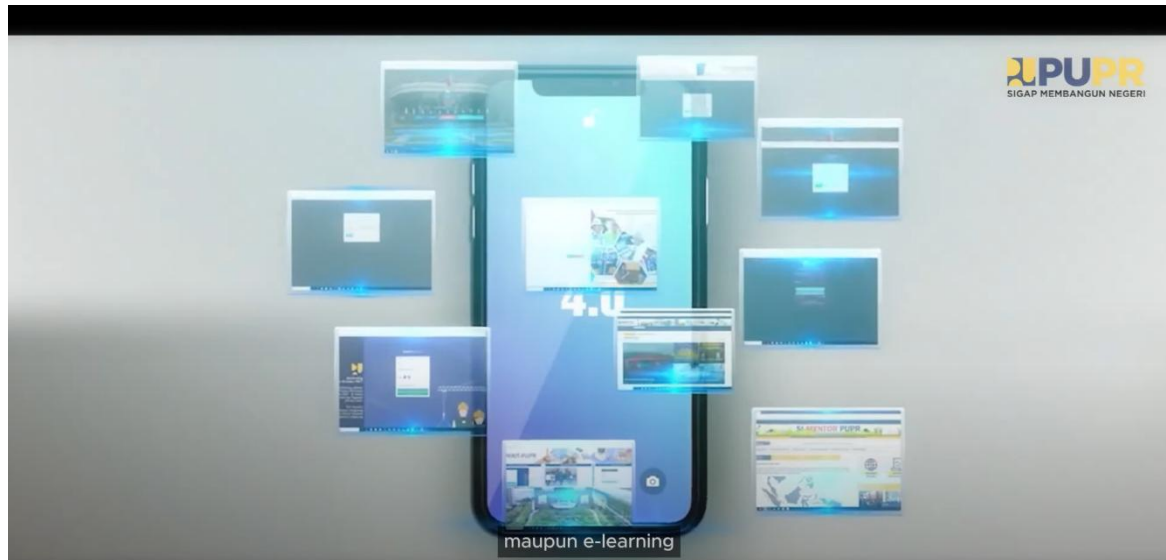
Potensi adalah segala sumber daya, kemampuan atau kekuatan yang dimiliki organisasi dan dapat dikembangkan untuk pencapaian tujuan. Dengan mengenali potensi, Pusbangkom BPW dapat

memanfaatkannya sebagai modal utama dalam menyusun strategi dan melaksanakan program pengembangan kompetensi. Sedangkan permasalahan adalah kendala, hambatan, atau kelemahan yang dimiliki organisasi maupun yang datang dari faktor eksternal sehingga dapat mengganggu pencapaian visi dan misi. Permasalahan bisa mencakup keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, maupun tantangan global yang mempengaruhi kinerja. Memahami permasalahan penting agar Pusbangkom BPW dapat mencari solusi yang tepat dan melakukan Langkah perbaikan berkelanjutan.

1.2.1

Potensi Internal

A. Inovasi dalam Pengembangan Pola Pembelajaran dengan Pemanfaatan Teknologi Digital Terintegrasi.



Tantangan pengembangan kompetensi ASN Kementerian PU yaitu jumlah pegawai yang besar dan sebaran unit kerja di seluruh Indonesia. Karena itu, perlu transformasi melalui pemanfaatan teknologi digital, yakni pelatihan jarak jauh (*distance learning*), *full e-learning*, dan Webinar. Pemanfaatan media digital ini menjadi potensi internal Pusbangkom BPW untuk meningkatkan kompetensi ASN.

Pelatihan *full e-learning* ini berbeda dengan pelatihan-pelatihan sebelumnya karena dibentuk dengan prinsip pembelajaran yang efektif dengan memberikan kebebasan kepada peserta pelatihan untuk dapat mengakses pelatihan dengan **prinsip any time, any where and any device**. Dengan demikian, setiap ASN tetap dapat mengembangkan kompetensinya. Pelatihan *full e-learning* ini memiliki manfaat mulai dari efisiensi

waktu yang diluangkan peserta dan penyelenggara hingga efisiensi dari segi biaya yang harus dikeluarkan.

Namun, meskipun pemanfaatan media pembelajaran digital memiliki potensi besar dalam mendukung pengembangan kompetensi, masih terdapat sejumlah tantangan dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan kondisi kebutuhan SDM internal Pusbangkom BPW dalam menunjang penyusunan media pembelajaran berbasis *e-learning* sangat tinggi namun ketersediaanya terbatas. Hal ini menunjukkan perlunya strategi pengembangan kapasitas SDM internal agar dapat optimal dalam merancang dan memproduksi media pembelajaran yang inovatif sesuai kebutuhan pelatihan. Untuk itu, perlu dilakukan pemetaan secara menyeluruh terhadap kebutuhan penyusunan menu pelatihan berbasis *full e-learning* yang ada di Pusbangkom BPW.

Pemetaan mencakup **identifikasi jenis pelatihan yang berpotensi untuk dikembangkan kedalam pola pelatihan *e-learning*, serta analisis ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam penyusunan media pembelajaran digital tersebut.** Hasil dari pemetaan ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan program penguatan kapasitas SDM yang lebih spesifik dan berkelanjutan. Dengan demikian, Pusbangkom BPW tidak hanya mampu mengembangkan media pembelajaran secara mandiri, tetapi juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi, kualitas sumber daya dan output, serta inovasi dalam pelaksanaan pelatihan berbasis digital.

B. Pemenuhan Pengembangan Kompetensi sebagai Indikator Penilaian Kinerja ASN

Pemenuhan pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja, sebagaimana tercantum dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi setiap atasan langsung. Pada dokumen SKP, salah satu rencana kerja pimpinan adalah terpenuhi pengembangan kompetensi bagi bawahan dan dirinya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi tidak hanya menjadi tanggung jawab individu ASN, tetapi juga merupakan kewajiban pejabat struktural sebagai pimpinan unit kerja dalam membina serta mengembangkan kapasitas bawahannya secara berkelanjutan.

Dengan adanya ketentuan dalam SKP pimpinan terkait pemenuhan pengembangan kompetensi bawahan, kebutuhan terhadap kegiatan pelatihan akan terus meningkat setiap tahun. Hal ini menjadi potensi bagi Pusbangkom BPW untuk memperkuat portofolio pelatihan dan memanfaatkan sistem *e-learning*. Dari sisi kelembagaan, pemenuhan bangkom bukan sekadar kewajiban regulatif, tetapi juga penggerak peningkatan kinerja organisasi.



1.2.2

Potensi Eksternal

Berikut adalah masing-masing potensi eksternal terkait pengembangan kompetensi:

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Amanah Undang-Undang

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengamanahkan ASN untuk mengimplementasikan nilai-nilai dasar yang salah satunya adalah kompeten. Berdasarkan undang-undang tersebut, kompeten mempunyai makna yaitu seorang ASN harus terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, yang meliputi: peningkatan kompetensi diri agar dapat menjawab tantangan yang selalu berubah, mampu membantu orang lain belajar dan dapat melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

Undang-undang No. 20 Tahun 2023 mengatur tentang peningkatan kapasitas ASN melalui pendekatan sistematis dan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi meliputi 3 (tiga) aspek yaitu : (i) kompetensi teknis (keahlian spesifik bidang); (ii) kompetensi manajerial (kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya); dan (iii) kompetensi sosio-kultural (nilai kebangsaan dan etika pelayanan publik).

Ketentuan tersebut dapat dilihat sebagai potensi karena **memberikan dasar hukum yang kuat bagi ASN untuk terus berkembang melalui berbagai program pengembangan kompetensi.** Namun,

pada saat yang sama juga menjadi tantangan dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi, mengingat perlunya sistem, sumber daya, dan metode yang efektif agar seluruh ASN dapat benar-benar memperoleh kesempatan belajar yang berkesinambungan sesuai amanat undang-undang.

Implementasi regulasi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi Pusbangkom BPW, mengingat kebutuhan pengembangan kompetensi harus diselenggarakan secara merata, terukur, dan sesuai standar minimal jam pelajaran yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, pemenuhan ketentuan ini menghadapi berbagai hambatan mulai dari keterbatasan kapasitas penyelenggaraan pelatihan, perbedaan kebutuhan kompetensi lintas unit organisasi, hingga keterbatasan anggaran yang tersedia. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi pengembangan kompetensi yang lebih inovatif, adaptif, serta memanfaatkan teknologi digital agar hak ASN dalam memperoleh pengembangan kompetensi dapat terpenuhi secara optimal dan berkelanjutan.

B. Penerapan Corporate University (CorPu) sebagai Strategi Penguatan Kompetensi SDM

Pengembangan SDM berbasis *Corporate University* di Kementerian PU merupakan langkah strategis dalam menciptakan sistem pembelajaran yang terintegrasi, sejalan dengan mandat dari Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang

Aparatur Sipil Negara. Dengan pendekatan Corporate University, BPSDM Kementerian PU berupaya mengoptimalkan pengembangan kompetensi ASN melalui pembelajaran yang kolaboratif, terbuka, dan dinamis, sehingga dapat menjawab tantangan kompleks yang dihadapi oleh aparatur

dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik. Terkait dengan model pembelajaran pengembangan kompetensi, CorPu memiliki solusi penyampaian pembelajaran (*Learning Solution Delivery System*) yang dilaksanakan melalui model pembelajaran 70:20:10, yang meliputi:

Gambar 1.4
Learning Solution Delivery System

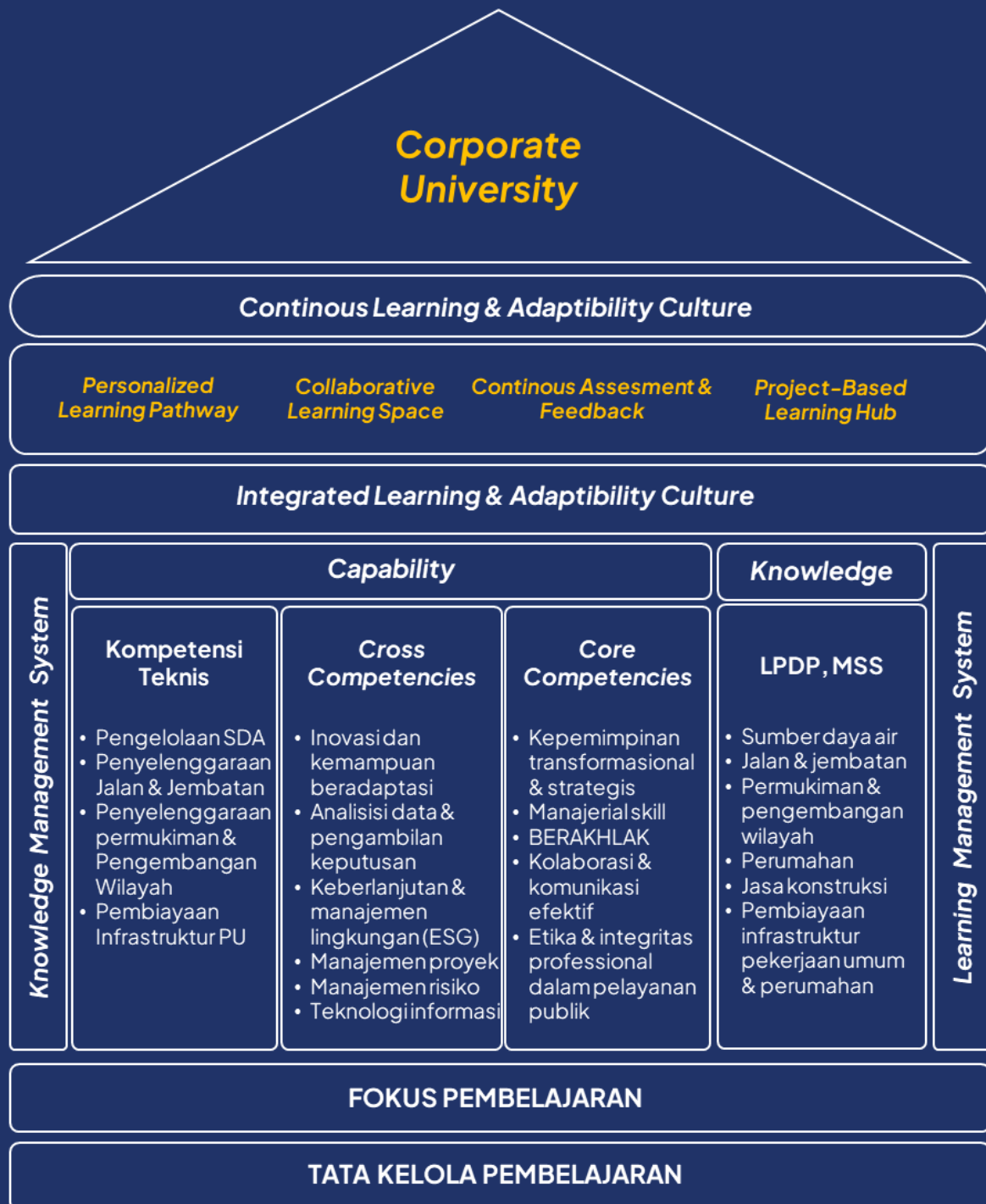


Potensi penerapan CorpU ini sangat besar, terutama dalam memperkuat kapasitas ASN Kementerian PU. Melalui *Experiential Learning*, ASN dapat belajar dari pengalaman nyata di lapangan; social learning menjadi wadah penting bagi kolaborasi lintas unit dan pertukaran pengetahuan antarpegawai melalui berbagai kegiatan pembelajaran seperti *Coaching and Mentoring*, Konsultasi,

Knowledge Sharing Forum, dan *Expert Session*; sementara *Formal Learning* memperkuat pemahaman teoretis yang mendasari praktik di lapangan. Namun demikian, tantangan utama yang dihadapi adalah penerapan CorpU yang belum sepenuhnya optimal dikarenakan perlu sinergi antara BPSDM dengan Unit Organisasi lainnya di lingkungan Kementerian PU.

Gambar 1.5

Rumah PU Corporate University



Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

Infrastruktur pendukung PU CorpU digambarkan dalam model Rumah Pengembangan Kompetensi (Rumah PU CorpU) yang merupakan tata kelola pengembangan kompetensi terintegrasi dalam satu kesatuan proses bisnis yang berkesinambungan yang mempunyai fungsi penting dalam memastikan efektivitas dan efisiensi sistem pembelajaran secara keseluruhan **ment dan Learning Infrastructure yang saling menopang dan melengkapi.**

C. Target Pencapaian Pembangunan Infrastruktur Bidang BPW

Pusbangkom BPW menggunakan pendekatan market-based yang berorientasi pada kebutuhan pengembangan kompetensi unit organisasi yang dilayani yaitu DJBM, DJPI dan BPIW. Oleh karena itu, program dan menu pelatihan yang dikembangkan selaras dengan kebutuhan kompetensi yang mendukung pencapaian program dan kegiatan prioritas dari DJBM, DJPI, dan BPIW. Adanya target dan program

prioritas dari masing-masing unit organisasi tersebut menjadi peluang bagi Pusbangkom BPW untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang spesifik, serta mengembangkan menu pelatihan yang relevan dan berorientasi pada hasil. Adapun target program dan kegiatan prioritas DJBM, DJPI, BPIW dan juga BPSDM dalam Renstra Kementerian PU sebagai berikut:

Gambar 1.6
Program/Kegiatan Prioritas DJBM, DJPI, dan BPIW 2025-2029

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (unit)	2025	2026	2027	2028	2029	UIC
Meningkatnya pembinaan SDM vokasional dan tenaga kerja konstruksi	Persentase capaian SDM vokasional dan tenaga kerja konstruksi yang terbina (%)	80	85	87,5	90	92,5	BPSDM & DJBK
Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	Tingkat pemenuhan kebutuhan SDM vokasional pendidikan bidang pekerjaan umum yang kompeten dan siap kerja (%)	77,5	78,5	79,5	80,5	81,5	BPSDM
Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PU dan tugas teknis lainnya	Tingkat pengembangan kompetensi SDM Aparatur PU (%)	80,15	81,50	84	85,92	87,82	BPSDM
Menguatnya kinerja layanan konektivitas yang berkelanjutan	Persentase capaian kinerja layanan konektivitas jalan (%)	80	85,5	87	88,5	90	DJBM
Meningkatnya kinerja pelayanan infrastruktur konektivitas jalan	Waktu tempuh pada lintas utama jaringan jalan nasional (jam/100km)	1,90	1,85	1,80	1,75	1,70	DJBM
	Waktu tempuh pada jaringan jalan nasional (jam/100km)	2,20	2,20	2,15	2,10	2,05	DJBM
Menguatnya peran kawasan perkotaan sebagai pusat ekonomi nasional yang inklusif,	Proporsi Kontribusi PDRB Wilayah Metropolitan terhadap Nasional (%)	44,35	44,58	44,86	45,21	45,60	BPIW

Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (unit)	2025	2026	2027	2028	2029	UIC
berketahanan, dan berkelanjutan	Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Wilayah Metropolitan	44,81	45,01	45,21	45,41	45,61	BPIW
	Proporsi Kontribusi PDRB Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan terhadap PDB Nasional (%)	7,47	7,64	7,80	7,97	8,13	BPIW
	Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan	48,66	48,96	49,26	49,56	49,86	BPIW
Menguatnya dukungan Kementerian PU dalam meningkatkan peran kawasan perkotaan sebagai pusat ekonomi nasional yang inklusif, berketahanan, dan berkelanjutan	Proporsi Kontribusi PDRB Perkotaan Wilayah Metropolitan KBI terhadap PDB Nasional	40,93	41,14	41,40	41,72	42,09	BPIW
	Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Wilayah Metropolitan KBI	46,16	46,46	46,76	47,06	47,36	BPIW
	Proporsi Kontribusi PDRB Perkotaan Wilayah Metropolitan KTI terhadap PDB Nasional	3,42	3,44	3,46	3,49	3,52	BPIW
	Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Wilayah Metropolitan KTI	43,04	43,34	43,64	43,94	44,24	BPIW
	Proporsi Kontribusi PDRB Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan KBI terhadap PDB Nasional	3,89	3,92	3,95	3,98	4,01	BPIW
	Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan KBI	50,11	50,41	50,71	51,01	51,31	BPIW
	Proporsi Kontribusi PDRB Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan KTI terhadap PDB Nasional	3,57	3,72	3,85	3,99	4,12	BPIW
	Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan KTI	47,50	47,80	48,10	48,40	48,70	BPIW
Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PU dan tugas teknis lainnya	Tingkat Pemenuhan Investasi/Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang didukung sistem, kebijakan dan strategi pembiayaan yang efisien dan efektif (%)	100	100	100	100	100	DJPI

Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

1.2.3

Permasalahan /Tantangan Internal

Berikut adalah masalah/tantangan internal terkait pengembangan kompetensi:

A. Akselerasi Peran Widyaiswara Pusbangkom BPW

Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai tugas dan ruang lingkup kegiatan untuk melakukan kegiatan meliputi pembelajaran, pengembangan program pelatihan, dan penjaminan mutu program pelatihan. Widyaiswara berperan penting dalam meningkatkan kompetensi ASN agar lebih profesional dan mampu menjalankan tugas secara optimal. Saat ini, keberadaan Widyaiswara menghadapi sejumlah tantangan yang mencakup tiga aspek utama yaitu kuantitas, kualitas, dan peran.

1) Keterbatasan Jumlah Widyaiswara

Jabatan fungsional Widyaiswara aktif Pusbangkom BPW saat ini hanya ada di bidang Bina Marga, sementara bidang PI dan PIW belum ada sama sekali. Kondisi ini menjadi tantangan dalam pemenuhan tenaga pengajar untuk mendukung kebutuhan pengembangan kompetensi ASN secara optimal.

2) Adaptasi Terhadap Transformasi Digital

Perkembangan teknologi menuntut pelatihan ASN tidak hanya dilakukan secara tatap muka, tetapi menggunakan metode seperti *e-learning* dan *blended learning*. Oleh karena itu, Widyaiswara menghadapi tantangan untuk terbiasa

dengan teknologi pembelajaran digital, baik dari sisi penyusunan materi interaktif, penggunaan platform daring, maupun teknik fasilitasi jarak jauh. Selain itu, perlu juga untuk menjaga kualitas mengajar para WI melalui training of trainers (ToT) terkait teaching skill.

3) Peran Widyaiswara dalam Pengembangan Pelatihan

Berdasarkan Permen PANRB No. 18 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional di Bidang Pengembangan Kapasitas dan Pembelajaran ASN, tugas jabatan fungsional Widyaiswara adalah melaksanakan kegiatan pembelajaran, pengembangan program pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan. Namun, dalam praktiknya, peran WI di lingkungan Pusbangkom BPW masih cenderung terbatas pada aspek pengajaran di kelas, belum sepenuhnya mencakup fungsi strategis lain seperti perancangan kurikulum, penyusunan modul pelatihan, dan pengawasan mutu penyelenggaraan pelatihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa potensi WI sebagai tenaga profesional penggerak pembelajaran ASN belum dioptimalkan secara menyeluruh. Maka dari itu, perlu dilakukan pengoptimalan kembali peran Widyaiswara dalam pengembangan kompetensi ASN, agar WI tidak hanya berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pengembang, fasilitator, dan penjamin mutu pembelajaran yang mampu mendukung peningkatan profesionalitas ASN secara menyeluruh.

B. Pemenuhan Gap Kompetensi dalam Setiap Standar Kompetensi (Stankom) Bidang BPW

Setiap unit organisasi yang dilayani oleh Pusbangkom BPW yaitu Direktorat Jenderal Bina Marga (DJBM), Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur (DJPI), dan Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (BPIW) telah memiliki standar kompetensi (stankom) yang menjadi acuan dalam pengembangan kompetensi SDM. Standar kompetensi ini terdiri dari beberapa level mulai dari level memahami hingga level mengevaluasi. Pusbangkom BPW memiliki tugas untuk menyediakan pelatihan yang relevan dan sesuai dengan standar kompetensi tersebut agar gap kompetensi dapat terisi secara sistematis. Dengan adanya keselarasan antara kebutuhan unit organisasi dan penyediaan pelatihan, SDM diharapkan mampu memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Namun dalam praktiknya, penyediaan pelatihan yang sesuai dengan seluruh standar kompetensi belum sepenuhnya dapat dilaksanakan. Masih terdapat beberapa standar kompetensi dan level-level tertentu yang belum terakomodir oleh program pelatihan yang ada di Pusbangkom BPW. Selain itu, standar kompetensi pada unit organisasi (Unor) teknis juga belum diperbarui sesuai dengan nomenklatur baru, seiring adanya perubahan tugas dan fungsi (tusi) pada masing-masing unit. Saat ini, unit organisasi yang telah menyusun standar kompetensi baru adalah DJPI, sehingga berdampak pada perlunya penyesuaian menu pelatihan agar tetap relevan dan

selaras dengan standar kompetensi baru (stankom) yang sedang dalam proses pembaruan. Penyesuaian ini penting untuk memastikan bahwa program pelatihan yang diselenggarakan benar-benar mendukung kebutuhan kompetensi sesuai dengan peran dan tanggung jawab jabatan yang terbaru.

C. Keterbatasan Jabatan Fungsional di BPIW dan Implikasinya terhadap Pengembangan Kompetensi

BPIW hingga kini belum memiliki Jabatan Fungsional (JF) Perencana Infrastruktur Wilayah (PIW), sehingga penyusunan kurikulum dan modul (Kurmod) di Pusbangkom BPW masih mengacu pada standar kompetensi lama. Kondisi ini menyebabkan ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan kompetensi aktual seiring perubahan tugas dan fungsi BPIW.

Hal ini berdampak pada pemenuhan target output, mengingat Pusbangkom BPW menerapkan sistem layanan market-based yang bergantung pada relevansi pelatihan dengan kebutuhan unit teknis. Oleh karena itu, diperlukan koordinasi intensif antara BPSDM dan BPIW untuk menyepakati bentuk pengembangan kompetensi (Bangkom) yang lebih tepat sasaran dan adaptif terhadap perubahan organisasi.

D. Tantangan dalam Pelaksanaan Pelatihan Full E-Learning (FEL)

Secara konsep, pelatihan dengan pola *Full E-Learning* (FEL) di Kementerian PU adalah pembelajaran mandiri atau *self-learning*, dimana proses pembelajaran dilakukan

tidak melibatkan interaksi dengan pengajar. Pelatihan dengan metode *Full E-Learning* (FEL) pada umumnya hanya digunakan untuk pelatihan tingkat dasar, sehingga tidak semua jenis pelatihan dapat dilaksanakan secara efektif dengan metode ini. Dalam praktiknya, penerapan dengan pola pelatihan *full e-elearning* ini masih berorientasi terhadap kuantitas peserta pelatihan, namun secara kualitas belum dapat dipastikan berdampak secara langsung terhadap unit organisasi.

Dari sisi konsep akademis, perlu ada penegasan mengenai definisi dan batasan FEL. Pembelajaran berbasis *e-learning* seharusnya tetap memungkinkan adanya interaksi antara peserta dan pengajar melalui diskusi secara daring. Sementara jika suatu pelatihan tidak melibatkan interaksi sama sekali, maka lebih tepat disebut sebagai self-learning atau *Massive Open Online Course* (MOOC). Kejelasan konsep ini penting agar pemilihan metode pelatihan sesuai dengan tujuan pembelajaran dan tingkat kompetensi yang ingin dicapai.

1.2.4 Permasalahan/Tantangan Eksternal

Berikut adalah masalah/tantangan eksternal terkait pengembangan kompetensi:

A. Dinamika Kebijakan Anggaran

Kebijakan efisiensi anggaran Kementerian PUPR 2025 berdasarkan Inpres No. 1 Tahun 2025 menjadi tantangan eksternal bagi Pusbangkom BPW. Pembatasan anggaran menuntut inovasi dalam

penyelenggaraan program pengembangan kompetensi ASN agar tetap efektif dan menjangkau seluruh pegawai di bidang bina marga, pembiayaan infrastruktur, dan PIW.

Tantangan utama adalah menjaga kualitas kurikulum dan modul tetap tinggi meskipun proses penyusunan harus lebih efisien. Modul tidak hanya dituntut informatif, tetapi juga interaktif, mudah dipahami, serta sesuai dengan standar kompetensi ASN di bidang bina marga, pembiayaan infrastruktur, dan PIW. Selain itu, modul perlu dikemas dalam format digital interaktif yang mendukung distance learning dan e-learning, yang memerlukan dukungan perangkat lunak, desain instruksional, dan SDM dengan keahlian khusus di bidang teknologi pembelajaran.

Dalam kondisi anggaran terbatas, Pusbangkom BPW perlu berinovasi dengan memanfaatkan teknologi digital, sehingga dinamika efisiensi anggaran ini dapat menjadi momentum untuk memperkuat pendekatan digitalisasi kurikulum dan modul sehingga proses pembelajaran tidak hanya lebih efisien dari sisi biaya, tetapi juga lebih inklusif, interaktif, dan relevan dengan tuntutan era digital. Dengan demikian, keterbatasan anggaran dapat diubah menjadi peluang untuk mempercepat adopsi teknologi.

B. Sasaran Peserta Belum Sepenuhnya Mengikuti Pelatihan yang Diprogramkan

Kondisi SDM Kementerian PU yang dinamis menjadi salah satu tantangan eksternal utama bagi Pusbangkom BPW

dalam penyediaan dan pelaksanaan program pengembangan kompetensi. Situasi ini menimbulkan tantangan tersendiri bagi Pusbangkom BPW yang menerapkan sistem layanan *market-based*, dengan sasaran utama ASN teknis di Bina Marga, DJPI, dan BPIW.

“Terbatasnya jumlah SDM di BPIW dan DJPI menyebabkan peserta pelatihan bidang PIW dan PI lebih banyak berasal dari ASN daerah”

Target peserta tidak sesuai dengan yang direncanakan, menu pelatihan yang disiapkan untuk ASN BPIW dan DJPI sudah disesuaikan dengan kebutuhan unor. Namun dalam pelaksanaannya peserta yang hadir dalam pelatihan tersebut justru didominasi oleh ASN diluar unor tersebut, sehingga pelaksanaan pelatihan tidak tepat sasaran.

C. Dinamika Kebijakan dalam Pelaksanaan Kegiatan

Salah satu tantangan eksternal yang dihadapi dalam pelaksanaan program adalah adanya dinamika kebijakan yang muncul akibat diskresi pimpinan di tingkat strategis. Dalam praktiknya, arah kebijakan dan prioritas organisasi dapat berubah secara tiba-tiba sebagai respons terhadap perkembangan lingkungan strategis, perubahan kebijakan nasional, maupun kebutuhan mendesak yang bersifat situasional.

Namun demikian, perubahan kebijakan yang muncul di tengah pelaksanaan program sering kali menimbulkan implikasi langsung terhadap aspek

perencanaan, terutama dalam hal penyesuaian target, indikator kinerja, alokasi anggaran, serta jadwal pelaksanaan kegiatan. Ketika perubahan ini tidak diantisipasi dengan sistem yang adaptif, pelaksana program dapat menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi capaian dan efektivitas pelaksanaan kegiatan.





BAB 2

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Strategis

2.1

Visi Pusbangkom BPW

2.3

Tujuan Pusbangkom BPW

2.2

Misi Pusbangkom BPW

2.4

Sasaran Strategis Pusbangkom BPW

Bab ini membahas arah dasar dan landasan strategis yang menjadi pedoman bagi Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BPW) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama periode perencanaan. Arah dasar tersebut direpresentasikan melalui visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis, yang menjadi acuan utama dalam penyusunan kebijakan, program, serta kegiatan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang infrastruktur.

2.1

Visi Pusbangkom BPW

Visi merupakan kondisi yang diharapkan akan dicapai pada akhir periode perencanaan, yaitu 2029. Visi Kementerian PU periode 202-2029 dirumuskan selaras dengan tujuan pencapaian Visi dan Misi (Asta Cita) Presiden dan Wakil Presiden serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN Periode 2025-2029). **Kementerian Pekerjaan Umum (PU) menetapkan visi:**

“Terwujudnya Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal dan Berkelanjutan dalam rangka Menggapai Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”

Untuk mendukung pencapaian visi Kementerian Pekerjaan Umum, **Pusbangkom BPW yang merupakan unit kerja teknis dibawah BPSDM Kementerian PU, menetapkan visi yang sama dengan visi BPSDM Kementerian PU yang lebih operasional di bidang pengembangan SDM, yaitu:**



”

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

Visi ini bertujuan untuk mendukung pencapaian visi dan misi Presiden dan Wakil Presiden (Asta Cita) melalui pengembangan kompetensi SDM yang berorientasi pada teknologi digital dan kebutuhan penyelenggaraan konstruksi masa depan. Dukungan BPSDM dan Pusbangkom BPW terhadap Asta Cita , yaitu:

i

Swasembada pangan, energi, dan air

ii

Akselerasi pembangunan infrastruktur berkelanjutan

iii

Memperkuat reformasi birokrasi

Sebagai bagian integral dari BPSDM PU, Pusbangkom BPW berkomitmen mendukung terwujudnya visi tersebut dengan berperan aktif dalam menyiapkan SDM infrastruktur yang berkualitas. Melalui visi tersebut, Pusbangkom BPW berupaya mewujudkan sumber daya manusia yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan, berintegritas, inovatif, serta mampu berkontribusi nyata terhadap pembangunan infrastruktur nasional yang inklusif dan berkelanjutan.

Dalam konteks RPJMN 2025–2029, arah kebijakan pembangunan nasional difokuskan pada tiga transformasi utama, yaitu transformasi sosial, transformasi ekonomi, dan transformasi tata kelola. Pusbangkom BPW berperan langsung dalam mendukung ketiga agenda

tersebut, khususnya melalui pengembangan SDM sektor infrastruktur yang memiliki kompetensi tinggi, produktif, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pembangunan berkelanjutan.

Selain itu, visi Pusbangkom BPW juga mempertimbangkan tantangan strategis lima tahun ke depan, meliputi dinamika global yang memengaruhi pembangunan nasional, tuntutan pencapaian target infrastruktur prioritas Kementerian PUPR periode 2025–2029, serta amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan pentingnya pengembangan kompetensi ASN secara sistematis, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan organisasi.



2.2

Misi Pusbangkom BPW

Misi Kementerian Pekerjaan Umum

Dalam rangka mendukung pencapaian visi pembangunan nasional dan menjawab berbagai tantangan di sektor infrastruktur, Kementerian PU telah merumuskan misi sebagai berikut:

Gambar 2.1

Misi Kementerian Pekerjaan Umum

- 1 Meningkatkan ketahanan air nasional melalui pembangunan dan pengelolaan infrastruktur sumber daya air yang berkelanjutan untuk mendukung swasembada pangan, energi, dan air;
- 2 Meningkatkan pembangunan infrastruktur konektivitas jalan dan jembatan yang berkualitas dan terintegrasi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan daya saing nasional;
- 3 Meningkatkan akses infrastruktur keciptakarya yang berkualitas untuk mendukung pemerataan pembangunan dan pengentasan kemiskinan;
- 4 Meningkatnya ketersediaan sarana prasarana strategis untuk mendukung prioritas pembangunan nasional;
- 5 Meningkatkan kapasitas SDM, khususnya bidang konstruksi dan infrastruktur, yang berdaya saing, inovatif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi;
- 6 Memperkuat tata kelola pembangunan infrastruktur yang efektif, transparan, dan akuntabel.
- 7 Meningkatnya peran kawasan perkotaan sebagai pusat ekonomi nasional yang inklusif, berketahanan, dan berkelanjutan.

Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

Misi BPSDM Kementerian PU

BPSDM sebagai salah satu unit organisasi strategis di lingkungan Kementerian PU menyusun misi yang secara langsung mendukung pencapaian visi dan misi Kementerian PU. Adapun misi BPSDM sebagai berikut:

Gambar 2.2

Misi BPSDM Kementerian PU

Misi 1

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

Misi 2

Memperkuat vokasi di bidang pekerjaan umum melalui program-program pelatihan berbasis kompetensi yang dirancang untuk memenuhi tuntutan pasar kerja dan kebutuhan pembangunan infrastruktur serta peningkatan kemampuan digital ASN.

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 implemementasi *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang komprehensif dan berkelanjutan

Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

Misi Pusbangkom BPW

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

Gambar 2.3

Misi Pusbangkom BPW



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 implemementasi *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang komprehensif dan berkelanjutan.

Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

2.3

Tujuan Pusbangkom BPW

Tujuan Kementerian Pekerjaan Umum

Sebagai kementerian yang memiliki mandat strategis dalam penyediaan infrastruktur dasar, Kementerian PU menetapkan berbagai tujuan pembangunan yang menjadi landasan pelaksanaan program dan kegiatan di seluruh unit kerjanya, yaitu:

Gambar 2.4
Tujuan Kementerian PU

- 1 Meningkatkan ketahanan air nasional;
- 2 Memperkuat kinerja layanan konektivitas yang berkelanjutan;
- 3 Memperkuat akses infrastruktur kepraktisan yang andal dan berkelanjutan;
- 4 Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana perekonomian, peribadatan, pendidikan, olahraga, sosial budaya dan kesehatan secara nasional yang andal dan berkualitas;
- 5 Meningkatkan pembinaan SDM vokasional dan tenaga kerja konstruksi
- 6 Memperkuat tata kelola penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, efisien, bersih, dan terpercaya; dan
- 7 Memperkuat peran kawasan perkotaan sebagai pusat ekonomi nasional yang inklusif, berketahanan, dan berkelanjutan

Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

Tujuan BPSDM Kementerian PU

BPSDM berupaya menetapkan rumusan tujuan yang selaras dengan tujuan Kementerian PU butir 5, dan 6, yaitu:

Gambar 2.5
Tujuan BPSDM Kementerian PU

Tujuan -1

Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme SDM di bidang infrastruktur dan Pekerjaan Umum untuk mendukung pencapaian swasembada pangan, energi, dan air serta pengembangan infrastruktur nasional;

Tujuan -2

Mengembangkan program pelatihan dan pendidikan yang inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, khususnya dalam bidang konstruksi dan pengelolaan sumber daya air;

Tujuan -3

Memperkuat pembangunan SDM Aparatur melalui pengembangan kompetensi yang terintegrasi dan berkelanjutan, sejalan dengan upaya reformasi birokrasi

Tujuan -4

Meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan vokasi di bidang Pekerjaan Umum untuk memenuhi kebutuhan industri konstruksi dan infrastruktur;

Tujuan -5

Mengembangkan kapasitas SDM dalam penguasaan teknologi digital untuk mendukung transformasi digital di bidang Pekerjaan Umum;

Tujuan -6

Membangun sistem manajemen talenta yang efektif untuk mengoptimalkan potensi SDM dalam mendukung pembangunan infrastruktur nasional;

Tujuan -7

Meningkatkan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk industri dan lembaga pendidikan, untuk mencapai ekosistem pengembangan SDM yang responsif terhadap kebutuhan pembangunan infrastruktur

Tujuan -8

Mengembangkan program sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional dan internasional untuk meningkatkan daya saing SDM Sektor Pekerjaan Umum

Tujuan Pusbangkom BPW

Berdasarkan tujuan BPSDM Kementerian PU tersebut, Pusbangkom BPW sebagai unit pelaksana teknis di lingkungan BPSDM Kementerian PU berupaya untuk menetapkan tujuan yang selaras dengan tujuan BPSDM Kementerian PU pada 1,2,3,5,7,dan 8, yaitu:

Gambar 2.6

Tujuan Pusbangkom BPW

Tujuan -1

Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme SDM di bidang infrastruktur dan Pekerjaan Umum untuk mendukung pencapaian swasembada pangan, energi, dan air serta pengembangan infrastruktur nasional;

Tujuan -2

Mengembangkan program pelatihan dan pendidikan yang inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, khususnya dalam bidang konstruksi dan pengelolaan sumber daya air;

Tujuan -3

Memperkuat pembangunan SDM Aparatur melalui pengembangan kompetensi yang terintegrasi dan berkelanjutan, sejalan dengan upaya reformasi birokrasi

Tujuan -5

Mengembangkan kapasitas SDM dalam penguasaan teknologi digital untuk mendukung transformasi digital di bidang Pekerjaan Umum;

Tujuan -7

Meningkatkan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk industri dan lembaga pendidikan, untuk mencapai ekosistem pengembangan SDM yang responsif terhadap kebutuhan pembangunan infrastruktur

Tujuan -8

Mengembangkan program sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional dan internasional untuk meningkatkan daya saing SDM Sektor Pekerjaan Umum

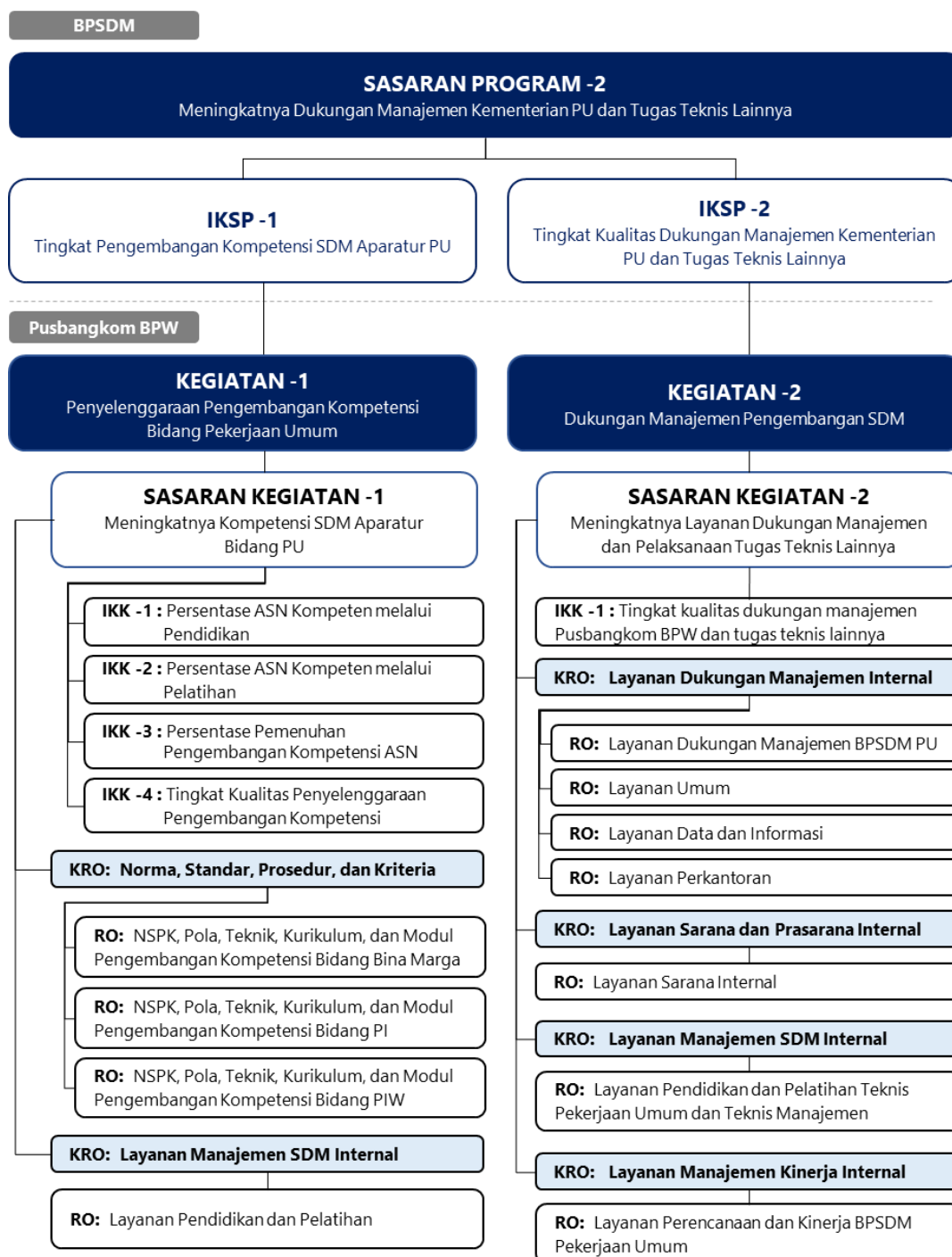
Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

2.4 Sasaran Kegiatan Pusbangkom BPW

Sasaran kegiatan Pusbangkom BPW merupakan turunan dari Sasaran Program BPSDM Kementerian PU yang bersifat *outcome/impact*. Sasaran Kegiatan Pusbangkom BPW merupakan uraian dari Sasaran Program BPSDM Kementerian PU butir ke-2 (dua), dengan uraian sebagai berikut:

Gambar 2.7

Cascading Sasaran Program dan Kegiatan Pusbangkom BPW



Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

Dalam perencanaannya, setiap Sasaran Kegiatan dirancang dengan mempertimbangkan potensi risiko yang telah diidentifikasi. Proses identifikasi ini merupakan langkah awal untuk mengenali berbagai ketidakpastian yang berpeluang mempengaruhi realisasi sasaran kegiatan tersebut. Berikut merupakan tabel analisis indikasi risiko yang berhasil dipetakan untuk Sasaran Kegiatan (SK) Pusbangkom BPW:

Tabel 2.1

Analisis Indikasi Risiko dalam Pelaksanaan Sasaran Kegiatan sesuai dengan Profil Risiko Organisasi

No	Sasaran Program	Sasaran Kegiatan	Indikasi Risiko
1	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU	Karyasiswa tidak dapat menyelesaikan studi tepat waktu

Sumber: Laporan Penerapan MR Pusbangkom BPW, 2025

Indikasi Risiko SK-1 Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU, yaitu Karyasiswa tidak dapat menyelesaikan studi tepat waktu. Risiko ini muncul karena sejumlah faktor, Risiko ini timbul akibat beberapa hambatan yang dihadapi selama proses akademik, seperti ketidaklengkapan data penelitian untuk penyusunan tesis, kesulitan dalam memperoleh data pendukung di lapangan, antrean panjang dalam penggunaan fasilitas laboratorium, serta tekanan psikologis yang berdampak pada motivasi dan fokus belajar. Kombinasi faktor-faktor tersebut menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian studi dan berpotensi menurunkan efektivitas program peningkatan kompetensi SDM aparatur bidang Pekerjaan Umum. Jika tidak segera ditangani melalui strategi pendampingan akademik yang lebih intensif, peningkatan koordinasi antar pihak, serta penyediaan dukungan mental bagi karyasiswa, maka risiko ini dapat menghambat pencapaian target pengembangan SDM secara keseluruhan.

Dampak dari risiko karyasiswa yang tidak dapat menyelesaikan studi tepat waktu antara lain perpanjangan masa studi, yang mengakibatkan keterlambatan dalam penempatan kembali pegawai ke instansi asal serta meningkatnya beban biaya pendidikan dan tunjangan hidup. Selain itu, terdapat kemungkinan tidak lulus studi, yang tidak hanya berdampak pada individu bersangkutan tetapi juga mengurangi efektivitas program peningkatan kompetensi yang telah direncanakan. Oleh karena itu, upaya pencegahan dan mitigasi harus difokuskan pada pendampingan intensif, monitoring akademik yang ketat, serta dukungan psikologis dan administratif agar risiko tersebut dapat diminimalkan.

BAB 3

Arah Kebijakan, Strategi, Kerangka Regulasi, dan Kerangka Kelembagaan

3.1

Arah Kebijakan & Strategi BPSDM Kementerian PU

3.2

Arah Kebijakan & Strategi Pusbangkom BPW

3.3

Kerangka Regulasi

3.4

Kerangka Kelembagaan

Bab ini membahas arah kebijakan, strategi, serta kerangka regulasi dan kelembagaan yang menjadi dasar pelaksanaan tugas Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BPW). Arah kebijakan difokuskan pada peningkatan kualitas pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang infrastruktur melalui strategi yang terintegrasi, adaptif, dan berkelanjutan. Selain itu, kerangka regulasi dan kelembagaan disusun untuk memperkuat tata kelola, memastikan kesesuaian dengan kebijakan nasional, serta mendorong efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan kompetensi.



3.1

Arah Kebijakan & Strategi BPSDM Kementerian PU

BPSDM Kementerian PU memiliki peran strategis dalam menyiapkan SDM yang kompeten, profesional, dan berdaya saing guna mendukung pencapaian target pembangunan infrastruktur nasional. Dalam menjalankan perannya, arah kebijakan pengembangan kompetensi yang ditetapkan oleh BPSDM tidak berdiri sendiri, tetapi disusun dengan mempertimbangkan Asta Cita sebagai visi

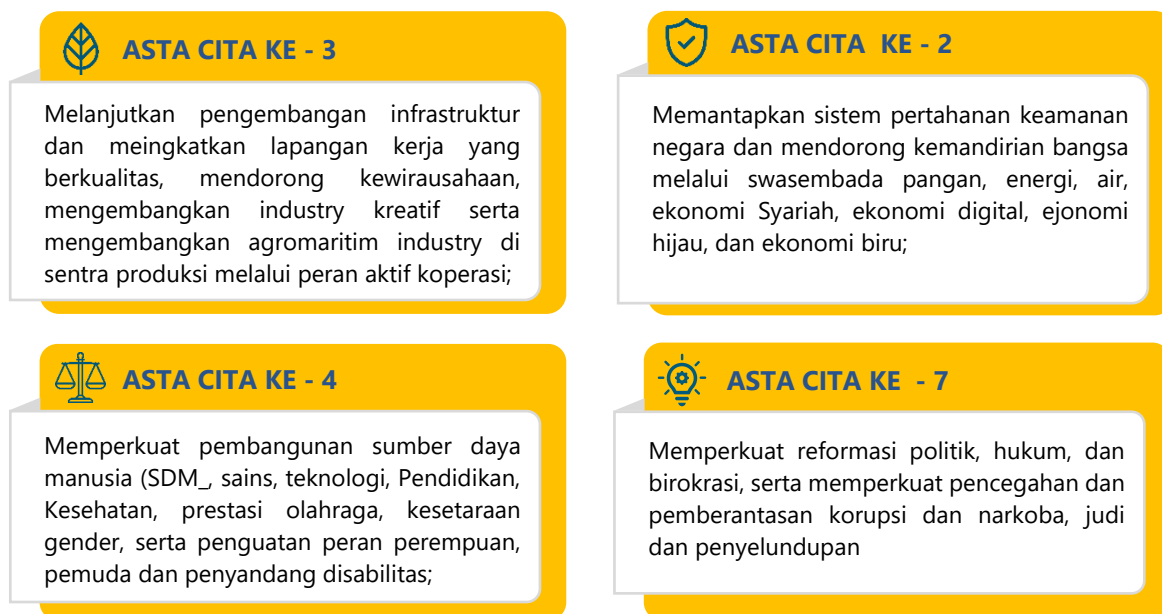
pembangunan nasional serta arah kebijakan strategis Kementerian PU. Oleh karena itu, BPSDM Kementerian PU berkomitmen untuk mengembangkan kebijakan dan strategi pengembangan kompetensi yang selaras dengan kebutuhan organisasi, dinamika pembangunan infrastruktur, serta tuntutan transformasi digital di sektor Pekerjaam Umum.

ASTA CITA (8 MISI PRESIDEN & WAKIL PRESIDEN)

Asta Cita merupakan delapan misi utama yang menjadi pedoman strategis dalam berbagai aspek pembangunan nasional untuk mewujudkan visi besar Indonesia Emas 2045. Asta Cita mengarahkan seluruh elemen bangsa untuk bersinergi dalam membangun Indonesia yang maju, mandiri, dan berkeadilan.

Gambar 3.1

Asta Cita yang Termasuk Dalam Tugas dan Fungsi BPSDM



Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

Dalam perannya untuk mencapai target Asta Cita, BPSDM berkomitmen untuk mewujudkan visi misi Presiden melalui pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan berintegritas sesuai dengan nilai-nilai Asta Cita, khususnya dalam:

- 1) Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau dan ekonomi biru (swasembada pangan, energi dan air);
- 2) Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi (melanjutkan pengembangan infrastruktur);
- 3) Memperkuat pembangunan sumber daya manusia, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas (Memperkuat pembangunan sumber daya manusia); dan
- 4) Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan (memperkuat reformasi birokrasi).

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

Visi Kementerian PU tahun 2025-2029 “Terwujudnya Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal dan Berkelanjutan dalam rangka menggapai Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”. Visi ini diwujudkan melalui pencapaian sasaran utama Kementerian PU yang dikenal dengan PU 608.

Gambar 3.2

Sasaran Utama Kementerian Pekerjaan Umum PU 608 Tahun 2025-2029

Efisiensi Investasi (ICOR<6)

dimaknai efisiensi investasi dengan target nilai Incremental Capital Investment Output (ICOR) kurang dari 6, dicapai melalui strategi:



- Optimalisasi biaya melalui manajemen proyek yang efektif dan efisien untuk mewujudkan proyek infrastruktur dengan life cycle yang tepat serta memiliki kualitas dan kapasitas yang sesuai perencanaan;
- Optimalisasi aset untuk menghasilkan output maksimal serta meminimalisir risiko kerusakan idle infrastruktur sehingga mendukung efisiensi biaya pemeliharaan dan pembangunan baru; serta
- Investasi infrastruktur yang efisien, terencana, dan fokus pada sektor-sektor produktif untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang signifikan dengan incremental cost yang efisien.

Pengentasan Kemiskinan (Menuju 0%)

bermakna menuju pengentasan kemiskinan 0%, dicapai melalui strategi:



- Percepatan akses infrastruktur dasar secara terintegrasi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan menurunkan tingkat kesenjangan sosial-ekonomi melalui peningkatan akses air minum, sanitasi dan persampahan, serta pembangunan dan rehabilitasi prasarana strategis; serta
- Penyerapan tenaga kerja lokal, khususnya pada proyek-proyek PU dan kegiatan padat karya infrastruktur, yang didukung dengan pelatihan dan peningkatan kapasitas sdm.

Pendorong Pertumbuhan Ekonomi (8% / tahun)

mendorong pertumbuhan ekonomi 8% per tahun, dicapai melalui strategi:



- Penguatan dukungan infrastruktur di kawasan prioritas guna menghasilkan dampak pengganda yang signifikan bagi perekonomian;
- Perwujudan swasembada pangan melalui penyediaan dan efisiensi pemanfaatan jaringan irigasi dengan sumber air berkelanjutan untuk mendorong peningkatan produktivitas pertanian; serta
- Peningkatan konektivitas jalan mantap dalam rangka memicu pertumbuhan multi sektor, memastikan kelancaran distribusi logistik, dan membuka keterisolasian pada daerah tertinggal dan perbatasan.

Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

Dalam pelaksanaan sasaran utama Kementerian PU berpedoman pada 4 (empat) prinsip dasar untuk memastikan pembangunan infrastruktur tidak hanya kokoh secara fisik, tetapi juga memberikan dampak positif jangka panjang. Adapun rincian prinsip dasar tersebut sebagai berikut:

Gambar 3.3

Prinsip Dasar Pelaksanaan Sasaran dan Indikator Kementerian PU

Prinsip Ketahanan

Prinsip ini menyoroti kapasitas infrastruktur PU untuk bertahan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan, termasuk faktor fisik, ekonomi, dan sosial. Hal ini sangat penting untuk menjamin bahwa infrastruktur tetap beroperasi dan terus memberikan keuntungan berkelanjutan bagi masyarakat.

Prinsip Keberlanjutan

Prinsip ini berfokus pada pembangunan infrastruktur PU yang memperhitungkan keberlanjutan dari perspektif lingkungan, ekonomi, dan sosial. Tujuannya adalah untuk memenuhi tuntutan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri.

Prinsip Kesetaraan

Prinsip ini menggarisbawahi pentingnya mengintegrasikan pertimbangan kesetaraan gender, disabilitas, dan inklusi sosial dalam pengembangan infrastruktur PU. Dengan menerapkan prinsip ini, tujuannya adalah untuk memastikan akses dan penggunaan yang adil bagi semua orang, termasuk mereka yang rentan dan terpinggirkan.

Prinsip Infrastruktur Cerdas

Prinsip ini menekankan pentingnya memanfaatkan teknologi untuk menyediakan data real-time dan berkelanjutan dari infrastruktur PU. Tujuan di balik prinsip ini adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengambilan keputusan mengenai kebijakan infrastruktur dan operasi ke depan.

Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI BPSDM KEMENTERIAN PU

Sesuai dengan penjabaran dan penelaahan arah kebijakan nasional sebelumnya, bahwa BPSDM selaku unit organisasi didalam Kementerian Pekerjaan PU memiliki tanggung jawab atas pencapaian visi dan misi Kementerian Pekerjaan Umum. Dalam pencapaian Kementerian Pekerjaan Umum mewujudkan visi dan misi melalui PU 608, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian PU menyusun lima arah kebijakan dan strategi BPSDM yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di sektor pekerjaan umum.

Tabel 3.1
Arah Kebijakan Strategis BPSDM Kementerian PU

KEBIJAKAN		STRATEGI
1.	Akselerasi Pengembangan Talent Pool untuk Menyiapkan Calon Suksesor sebagai Calon Pemimpin	Meningkatkan kualitas profil kompetensi yang kredibel
		Meningkatkan pemanfaatan hasil penilaian potensi dan kompetensi dari pemantauan kinerja dalam pengembangan talenta
		Meningkatkan kualitas penerapan sistem manajemen kinerja dalam memperkuat manajemen talenta
		Meningkatkan penerapan kepatuhan intern dan manajemen risiko di unit organisasi
2.	Peningkatan Kualitas Program Pendidikan Lanjutan untuk Mewujudkan SDM PU yang Berdaya Saing Global	Pengembangan kerja sama dengan institusi pendidikan terbaik untuk pelaksanaan pendidikan lanjutan berkeahlian khusus
		Quality Assurance proses rekrutmen dan rekomendasi peserta program pendidikan lanjutan
		Peningkatan kualitas penyelenggaraan program pendidikan lanjutan
		Pengembangan sistem monitoring penyelenggaraan program pendidikan lanjutan
		Peningkatan kerja sama dengan lembaga/institusi dalam dan luar negeri
3.	Akselerasi Pemenuhan Kebutuhan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi	Peningkatan jumlah target peserta pengembangan kompetensi
		Penerapan sistem pembelajaran terintegrasi (Corporate University)
		Pengembangan Model Pembelajaran 70:20:10
		Penyusunan dan penerapan sistem perencanaan pengembangan kompetensi
		Pengembangan kurikulum, modul, metode, dan media pembelajaran berbasis digital dan adaptif sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan
		Pengembangan <i>Learning Management System</i> (LMS)

KEBIJAKAN		STRATEGI
		Pengembangan <i>Knowledge Management System</i> (KMS)
		Pengembangan standar, pedoman dan/atau tata kelola pengembangan kompetensi berbasis digital
		Pengembangan sistem monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan
4.	Pengembangan Vocational School	Pengembangan Politeknik PU yang bertaraf internasional
		Akselerasi proses akreditasi Politeknik PU terakreditasi Unggul
		Pembekalan lulusan Politeknik PU yang bersertifikasi profesi di bidang konstruksi untuk melanjutkan pengembangan infrastruktur yang mendukung swasembada pangan, energi, dan air
		Pengembangan Politeknik PU melalui pembentukan program studi baru bidang konstruksi
		Kerjasama dengan lembaga dan industri konstruksi
		Peningkatan pemanfaatan hasil penelitian akademik untuk memperkuat sains dan teknologi bidang konstruksi
5.	Penguatan Kelembagaan	Akreditasi balai di lingkungan BPSDM sebagai jaminan bagi penyelenggaraan pengembangan SDM
		Penguatan sistem dan tata kelola BPSDM berbasis teknologi di pusat dan balai
		Modernisasi sarana dan prasarana pelaksana pengembangan kompetensi
		Penataan dan peningkatan kapasitas SDM penyelenggara pengembangan kompetensi
		Peningkatan jumlah dan pengembangan tenaga pengajar yang bersertifikat keahlian
		Peningkatan kualitas layanan publik, kepatuhan dan pengendalian intern dalam mendukung penguatan kelembagaan, reformasi birokrasi, zona integritas, dan manajemen risiko
		Peningkatan jejaring dan forum kerjasama dengan stakeholder nasional dan internasional
		Penguatan Branding Badan Pengembangan SDM PU untuk komunikasi publik
		Penguatan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)
		Pengembangan skema pembiayaan untuk kerja sama penyelenggaraan pengembangan kompetensi

Sumber: Renstra BPSDM Kementerian PU TA 2025-2029

Pencapaian arah kebijakan BPSDM memerlukan perencanaan dan pelaksanaan yang terstruktur melalui strategi yang tepat sasaran. Berikut merupakan beberapa strategi yang dilakukan oleh BPSDM dan sesuai dengan wewenang Pusbangkom BPW dalam mencapai arah kebijakan yang telah ditentukan.

3.1.1

Peningkatan Kualitas Program Pendidikan Lanjutan

Arah kebijakan peningkatan kualitas program pendidikan lanjutan menjadi prioritas utama dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi dan mampu menghadapi tantangan perkembangan zaman. Dalam mendorong peningkatan kompetensi SDM, Kementerian PU menyelenggarakan program pendidikan pascasarjana yang bekerja sama dengan beberapa Perguruan Tinggi di Indonesia seperti ITB, ITS, UI, UGM, UNDIP, UNHAS dan lainnya. Sejak tahun 2020, Kementerian Pekerjaan Umum menjalankan Program Magister Super Spesialis yang bertujuan mencetak SDM yang ahli sesuai dengan kepakaran yang memiliki kompetensi khusus dan menguasai permasalahan di lapangan. Magister Super Spesialis ini menggunakan kurikulum *tailor made* dimana teori sebesar 25-30 persen dan praktik sebesar 70-75 persen, dengan jumlah SKS 36-42 SKS sehingga durasi pendidikan dapat ditempuh dengan cepat dan (maksimal 18 bulan). Para karyasiswa yang mengikuti program, selain mendapatkan ijazah akademik, juga akan mendapatkan sertifikat profesi.

Para peserta Program Magister Super Spesialis merupakan PNS muda Kementerian PU yang berpotensi atau high flyer. mereka disiapkan akan menjadi pemimpin masa depan di Kementerian PU, atau menjadi pimpinan di BUMN mitra kerja Kementerian PU. Saat ini, Pusbangkom BPW 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 BPW juga memiliki program alih jenjang dari D3 menjadi S1 yang bekerja sama dengan Program Studi S1 Teknik Sipil Universitas Cenderawasih.

3.1.2

Akselerasi Pemenuhan Kebutuhan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi

BPSDM Kementerian PU memegang peran yang sangat krusial dalam melaksanakan mandat peningkatan dan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian PU. Berdasarkan Program Utama dan Strategi Utama Kementerian PU 608, salah satu indikator kinerja utama yang ditetapkan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia pelaksana penyelenggaraan infrastruktur, khususnya ASN fungsional. Indikator ini diukur melalui persentase ASN fungsional yang memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan, yaitu pemenuhan pengembangan kompetensi ASN Kementerian PU.

Sasaran Utama Kementerian PU yaitu PU 608 dalam sasaran efisiensi investasi ($ICOR < 6$), strategis investasi infrastruktur dengan indikator peningkatan kualitas SDM pelaksana penyelenggara infrastruktur (ASN fungsional), dengan *baseline* pada tahun 2025 target capaian yang ditentukan sebesar 50% dan pada tahun 2029 target capaian yang diharapkan dapat direalisasikan sebesar 80% secara efektif. Untuk mewujudkan target tersebut BPSDM melaksanakan tugas ini mendistribusikan kepada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) dan Balai Pengembangan Kompetensi (Bapekom) selaku pelaksana pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan SDM ASN teknis Kementerian PU. Berikut merupakan langkah strategi BPSDM dalam mempercepat pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kualitas pengembangan kompetensi.

1. Peningkatan Penyelenggaran Pengembangan Kompetensi

Selain pelatihan-pelatihan teknis, BPSDM juga melaksanakan pelatihan kepemimpinan, yaitu Pelatihan Kepemimpinan Nasional PKN II, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) serta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Bagi para CPNS dan pejabat kesatkeran, BPSDM melakukan Pelatihan Dasar dan diperlengkapi dengan Pelatihan Bela Negara yang diantaranya bekerja sama dengan Pusdiklat Kopassus. Pelatihan ini ditujukan untuk membangun rasa cinta Tanah Air, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama tim, dan motivasi. Bentuk-bentuk pengembangan kompetensi juga dilakukan dalam bentuk Pelatihan Teknis Tematik bidang Komunikasi, Teknologi Informasi (*Data Science, UIUX, dan Web Development*), Manajemen Risiko dan *Knowledge Sharing, coaching mentoring, workshop* dan webinar.

2. Peningkatan Digitalisasi dan Inovasi Pengembangan Kompetensi

Strategi digitalisasi dan inovasi pengembangan kompetensi merupakan langkah yang dilakukan BPSDM Pekerjaan Umum dalam penerapan kerangka kerja komprehensi untuk mentransformasi metode pelatihan konvensional menjadi ekosistem pembelajaran yang dinamis, terintegrasi, dan berorientasi masa depan. Strategi ini di implementasikan melalui empat unsur. Pertama, pengembangan kurikulum, modul, dan media pembelajaran berbasis digital yang bersifat adaptif, dirancang secara khusus untuk menjawab tantangan dan kebutuhan aktual dilapangan. Kedua, pengembangan *Learning Management System* (LMS) sebagai tulang punggung platform pembelajaran daring yang memfasilitasi yang terukur, fleksibel, dan dapat diakses dimana saja. Ketiga, pembangunan *Knowledge Management System* (KMS) untuk mengelola, menyimpan dan membagikan aset pengetahuan (*knowledge assets*) sebagai repositori intelektual organisasi. Keempat, penyusunan standar, pedoman, dan tata kelola yang *robust* untuk memastikan seluruh inisiatif digitalisasi berjalan sesuai dengan prinsip efektifitas, interoperabilitas, dan keberlanjutan. Melalui integrasi keempat pilar ini, strategi ini bertujuan menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) yang mampu mempercepat peningkatan kompetensi ASN secara signifikan.

3.2

Arah Kebijakan Pusbangkom BPW

Sebagai bagian dari pelaksanaan arah kebijakan makro BPSDM, Pusbangkom BPW 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 BPW tahun 2025-2029 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Arah Kebijakan Strategis Pusbangkom BPW

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
		c	Penyebarnya 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 BPW (<i>Termasuk E-Learning</i>)
		e	Dukungan pelaksanaan akreditasi Program Pelatihan bidang Pekerjaan Umum bagi Lembaga Pelatihan

Sumber: Renstra Pusbangkom BPW, 2025

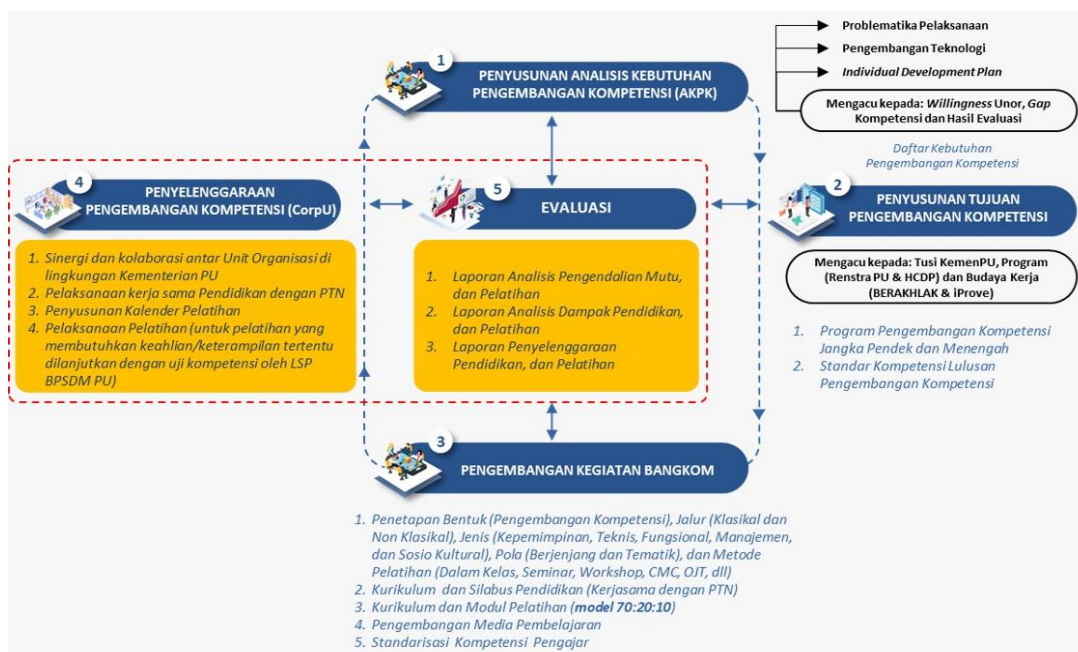
3.2.1

Tahapan Strategis

Tahapan strategis merupakan serangkaian Langkah terencana yang disusun oleh Pusbangkom BPW sebagai bagian dari arah kebijakan dan strategi yang bertujuan untuk memastikan pengembangan kompetensi berjalan terarah dan berkesinambungan. Dalam pengembangan kompetensi, terdapat siklus atau rangkaian tahapan yang saling terkait dan berkesinambungan untuk memastikan pengembangan kompetensi berjalan secara efektif.

Gambar 3.4

Siklus Pengembangan Kompetensi



Sumber: Renstra Pusbangkom BPW, 2025

Pengembangan kompetensi di Pusbangkom BPW saat ini dibatasi pada ASN Corporate University melalui pelatihan dan kerjasama Pendidikan dengan perguruan tinggi. Siklus pengembangan kompetensi secara umum dapat dikelompokkan dalam 5 (lima) tahapan, yaitu:

- 1) **Tahapan 1** adalah tahapan Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK);
- 2) **Tahapan 2** adalah penyusunan tujuan pengembangan kompetensi yang mencakup program jangka pendek dan menengah serta standar kompetensi lulusan Pendidikan dan Pelatihan;
- 3) **Tahapan 3** adalah pengembangan kegiatan pengembangan kompetensi;
- 4) **Tahapan 4** adalah penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi meliputi kerja sama Pendidikan dengan PTN, penyusunan kalender pelatihan serta pelaksanaan pelatihan;
- 5) **Tahapan 5** adalah pelaksanaan evaluasi yang terdiri dari analisis pengendalian mutu pelatihan, analisis dampak pendidikan dan pelatihan, serta evaluasi penyelenggaraan pendidikan & pelatihan.

A. Grand Design Pengembangan Kompetensi Bidang BPW

Grand Design Pengembangan Kompetensi BPW disusun sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kapasitas ASN yang terarah, terukur, dan berkesinambungan. Dokumen ini berfungsi untuk memastikan bahwa setiap program pelatihan yang dilaksanakan didasarkan pada analisis kebutuhan kompetensi.

Penyusunan *Grand Design* Pengembangan Kompetensi ASN berlandaskan pada data hasil asesmen individu yang diperoleh dari Pusat Pengembangan Talenta. Selanjutnya, akan dihasilkan Daftar Kebutuhan Pelatihan yang diperlukan untuk melakukan pengembangan kompetensi. Dari Daftar Kebutuhan Pelatihan, dilakukan prioritas substansi per pelatihan, apa saja yang perlu menjadi substansi utama, yang dengan substansi tersebut standar kompetensi lulusan akan tercapai. Selain itu, disusun juga substansi pendukung yang dapat memperkaya dan memperkuat standar kompetensi lulusan di dalam suatu jabatan. Langkah berikutnya, adalah menentukan sasaran peserta dari sebuah pengembangan kompetensi. Selanjutnya adalah penentuan Jenis Pelatihan berupa pelatihan teknis berjenjang, pelatihan tematik teknis khusus, pelatihan tematik umum, dan pelatihan khusus. Yang terakhir adalah penentuan bentuk dan jalur pelatihan berupa pelatihan klasikal (tatap muka, seminar, workshop, dll.), non klasikal (*e-learning*, *distance learning*, *coaching/mentoring*, OJT, dll.)

B. Peningkatan Jumlah Target Peserta Pengembangan Kompetensi melalui Full E-Learning Open Acces

Pelaksanaan pelatihan *Full E-Learning* (FEL) *Open Access* dirancang sebagai salah satu strategi pengembangan kompetensi yang adaptif terhadap kebutuhan pembelajaran di era digital. Program ini bertujuan untuk memperluas jangkauan dan sasaran peserta pelatihan, tidak hanya terbatas pada Aparatur Sipil Negara (ASN) internal bidang BPW, tetapi juga terbuka untuk peserta dari seluruh unit kerja di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum.

Dengan memanfaatkan platform digital yang dapat diakses kapan saja dan di mana saja, pelatihan *Full E-Learning open access* bertujuan untuk meningkatkan pemerataan kesempatan belajar dan pengembangan kompetensi teknis bidang bina marga, pembiayaan infrastruktur, dan pengembangan infrastruktur wilayah secara fleksibel. Pendekatan ini memberikan kemudahan bagi peserta untuk mengakses materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan waktu luang mereka, sehingga mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Selain itu, pelatihan *open access* ini juga berfungsi sebagai media untuk membangun jaringan profesional yang lebih luas antar unit kerja di Kementerian Pekerjaan Umum, serta memperkuat sinergi antar satuan kerja. Dengan demikian, diharapkan program ini dapat mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh melalui peningkatan kapasitas kompetensi yang adaptif sesuai

dengan perkembangan kebutuhan sektor infrastruktur nasional.

Implementasi pelatihan *Full E-Learning open access* juga sejalan dengan visi transformasi digital di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum sebagai bentuk inovasi dalam pengembangan kompetensi dan pembelajaran yang efektif, efisien, dan inklusif.

C. Akselerasi Pembinaan Jabatan Fungsional Pengembangan Teknologi Pembelajaran (PTP)

Akselerasi pembinaan Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran (Jafung PTP) merupakan langkah strategis untuk mengoptimalkan peran tenaga ahli yang bertugas mengembangkan dan menerapkan teknologi pembelajaran pelatihan di lingkungan Pusbangkom BPW, sebagai upaya dalam pengembangan kompetensi ASN. Pembinaan ini difokuskan pada peningkatan kemampuan analisis, perancangan, produksi, implementasi, pengendalian, dan evaluasi teknologi pembelajaran yang efektif dan inovatif.

Program ini bertujuan untuk memastikan bahwa Jafung PTP dapat memberikan inovasi pembelajaran berbasis teknologi yang relevan dengan kebutuhan modernisasi pelatihan, serta meningkatkan kualitas pengembangan SDM secara berkelanjutan. Selain itu, akselerasi pembinaan Jafung PTP juga memperkuat sinergi antara unit kerja terkait dalam implementasi teknologi pembelajaran dan pengembangan sistem pembelajaran digital.

Transformasi ini menjadi penting dalam upaya menghadapi tantangan era digital serta mendukung pelaksanaan program pembelajaran dan pelatihan yang fleksibel, efisien, dan berdampak luas. Dengan pembinaan yang terstruktur dan strategis, Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran dapat berperan secara optimal sebagai mitra pengajar dan inovator dalam pengembangan kompetensi nasional berbasis teknologi pembelajaran.



3.3

Kerangka Regulasi

Kerangka regulasi merupakan landasan hukum yang sangat penting dalam penyusunan Renstra Pusbangkom BPW. Kerangka Regulasi ini memberikan arah, acuan, dan batasan dalam merumuskan tujuan, strategi, serta program dan kegiatan yang akan dilaksanakan Pusbangkom BPW agar selaras dengan kebijakan BPSDM dan Kementerian Pekerjaan Umum secara keseluruhan.

Dengan kerangka regulasi yang jelas dan konsisten diimplementasikan, akan memastikan bahwa seluruh program pengembangan dan sertifikasi kompetensi di Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

merupakan salah satu landasan hukum utama yang mengatur tentang pengelolaan ASN, termasuk di dalamnya pengembangan kompetensi. Undang-undang ini memberikan mandat kepada BPSDM untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi ASN di lingkungan Kementerian PU. Selain itu, berbagai peraturan pemerintah, peraturan presiden, dan peraturan menteri yang terkait dengan pengelolaan kepegawaian, anggaran, dan pembangunan juga menjadi acuan dalam penyusunan rencana strategis BPSDM dan Pusbangkom BPW.

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi, BPSDM juga menerbitkan Peraturan BPSDM yang mengikat para pemangku kepentingan termasuk Pusbangkom BPW sebagai unit pelaksana teknis. Dalam Renstra BPSDM Tahun 2025-2029, kerangka regulasi akan disiapkan mengacu pada legislasi nasional. Sedangkan pada Renstra Pusbangkom BPW, hanya mencatat beberapa legislasi nasional yang diacu oleh BPSDM sesuai dengan tugas dan fungsi Pusbangkom BPW, yaitu:

- 1) Peraturan/Surat Edaran Menteri PU tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN Non Teknik di Kementerian PU.
- 2) Peraturan Menteri PU tentang Pengembangan Kompetensi di Kementerian PU.
- 3) Peraturan di tingkat kementerian yang mengatur tentang Pendidikan Lanjutan di Kementerian PU.

Kebutuhan regulasi yang akan disiapkan oleh Pusbangkom BPW, selaras dengan kerangka regulasi BPSDM yaitu:

- 1) Reviu Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara;
- 2) Reviu Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

3.4

Kerangka Kelembagaan

Pusbangkom BPW merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan BPSDM Kementerian Pekerjaan yang memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan kompetensi aparatur di Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah. Sebagai pelaksana teknis, Pusbangkom BPW 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 BPW

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 BPW

Gambar 3.5

Fungsi Pusbangkom BPW

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

Struktur Organisasi Pusbangkom BPW

Struktur organisasi Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BPW) 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 BPW 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 antarbidang, 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 BPW:

Gambar 3.6

Struktur Organisasi Pusbangkom BPW

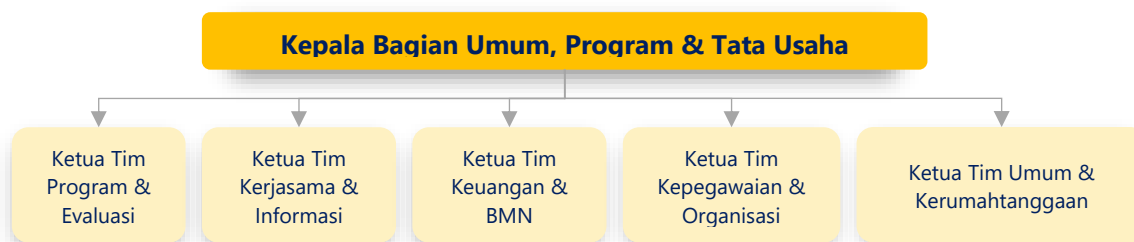


Sumber: Renstra Pusbangkom BPW, 2025

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 3.7
Struktur Bagian UPTU



Sumber: Renstra Pusbangkom BPW, 2025

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 3.8
Struktur Bidang Bina Marga



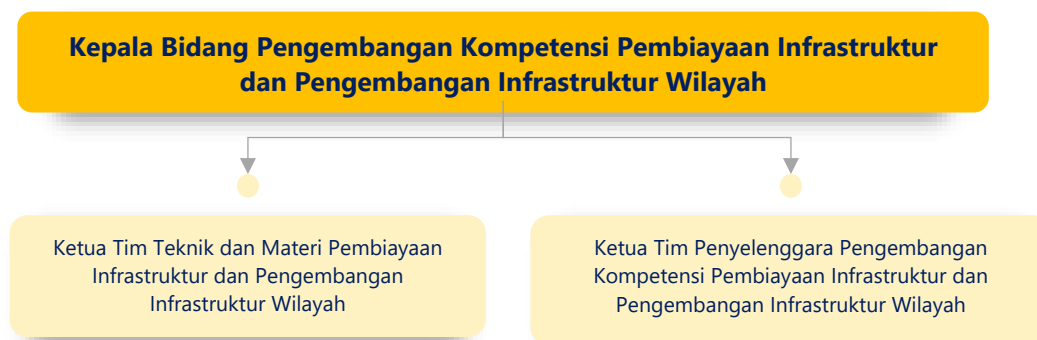
Sumber: Renstra Pusbangkom BPW, 2025

Bidang Pengembangan Kompetensi Bina Marga bertugas menyusun dan menstandardisasi 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 3.9
Struktur Bidang PI dan PIW



Sumber: Renstra Pusbangkom BPW, 2025

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.

BAB 4

Target Kinerja Dan Kerangka Pendanaan

4.1

Target Kinerja

4.2

Kerangka Pendanaan

Bab ini membahas target kinerja dan kerangka pendanaan yang menjadi acuan dalam pelaksanaan program dan kegiatan Pusbangkom BPW selama periode perencanaan. Target kinerja ditetapkan untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian sasaran strategis pengembangan kompetensi sumber daya manusia di bidang infrastruktur, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Sementara itu, kerangka pendanaan disusun untuk memastikan tersedianya sumber daya keuangan yang memadai, efisien, dan tepat sasaran guna mendukung seluruh program pelatihan, pengembangan kurikulum, serta kegiatan pendukung lainnya. Sinergi antara perencanaan kinerja dan pendanaan yang terukur diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas pelaksanaan tugas Pusbangkom BPW secara berkelanjutan.



4.1

Target Kinerja

Dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi BPSDM serta berkontribusi terhadap terwujudnya sasaran strategis Kementerian Pekerjaan Umum, Pusbangkom BPW 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 BPW. Untuk mengukur pencapaiannya, setiap sasaran kegiatan dilengkapi dengan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan output. Pusbangkom BPW juga telah menetapkan indikator kinerja beserta target tahunannya untuk periode 2025–2029, yang dirancang agar selaras dengan indikator kinerja BPSDM dan sasaran pembangunan nasional sebagaimana tercantum dalam RPJMN 2025–2029.

Selama periode 2025-2029, Pusbangkom BPW 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 BPW. Selain IKK, setiap kegiatan juga disertai dengan output yang mengukur hasil langsung dari pelaksanaan kegiatan. Target *outcome* dan *output* ini penting agar proses perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kegiatan dapat dilakukan secara akuntabel dan terarah dalam mendukung efektivitas program pengembangan kompetensi. Adapun IKK dan output masing-masing kegiatan sebagai berikut:

1) Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU

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 BPW
 - b. ASN yang mengikuti pelatihan Bidang BPW
2. NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BPW, terdiri dari:
 - a. Kurikulum dan Modul bidang BPW
 - b. Skema sertifikasi jabatan bidang BPW

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.

Target kinerja Pusbangkom BPW tahun 2025–2029 dijabarkan ke dalam beberapa kegiatan, indikator kinerja kegiatan hingga output, sebagai berikut:

Tabel 4.1**Target Kinerja Rencana Strategis Pusbangkom BPW Tahun 2025-2029**

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/IKK/OUTPUT			SATUAN	TARGET TAHUN				
				2025	2026	2027	2028	2029
KEGIATAN -1: 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	%	50%	58%	64%	72%	80%
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	84%	84%	88%	90%	91%
OUTPUT:								
1	Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya		Orang	2,792	2,957	3,659	4,139	4,609
	a	Pelatihan Bidang BPW	Orang	2,670	2,870	3,599	4,049	4,519
	b	Pendidikan Bidang BPW	Orang	122	87	60	90	90
2	NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi BPW		NSPK	10	15	13	14	14
	a	NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Bina Marga	NSPK	6	9	9	10	10
	b	NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Pembiayaan Infrastruktur	NSPK	2	4	2	2	2
	c	NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang PIW	NSPK	2	2	2	2	2
KEGIATAN -2: 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		%	79.36%	79,36%	79,48%	79,59%	79,70%

Sumber: Renstra Pusbangkom BPW, 2025

Terdapat keterkaitan yang jelas antara sasaran program, indikator kinerja sasaran program, kegiatan yang dilaksanakan, hingga sasaran kegiatan dan indikator kinerja kegiatan. Hubungan tersebut menunjukkan alur perencanaan yang terstruktur, di mana setiap sasaran diturunkan ke dalam indikator kinerja yang terukur dan didukung oleh rangkaian kegiatan yang relevan. Melalui penjabaran tersebut, kontribusi tiap kegiatan terhadap pencapaian sasaran program dapat diidentifikasi secara logis dan sistematis, sehingga mendukung perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi kinerja yang lebih efektif. Keterkaitan tersebut telah dirangkum secara sistematis dalam matriks berikut:

Tabel 4.2
Matriks Kinerja Rencana Strategis Pusbangkom BPW

Sasaran Program (SP)	Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP)	Kegiatan	Sasaran Kegiatan (SK)	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)
Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Pekerjaan Umum	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan
				Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan
				Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN
				Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi
	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW

Sumber: Renstra Pusbangkom BPW, 2025

4.2

Kerangka Pendanaan

Untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan, Pusbangkom BPW memerlukan dukungan sumber daya yang terencana dan berkesinambungan. Dalam konteks pendanaan, Pusbangkom BPW berkomitmen untuk memastikan bahwa kebutuhan pembiayaan sejalan dengan prioritas strategis organisasi. *Baseline* perhitungan kebutuhan anggaran tahun 2025-2029 disusun dengan mengacu pada kebijakan efisiensi yang mulai diterapkan pada tahun 2025 hingga tahun 2026. Melalui penerapan *baseline* tersebut, estimasi kebutuhan anggaran disesuaikan dengan prioritas strategis serta diarahkan pada optimalisasi pemanfaatan sumber daya, tanpa mengurangi kualitas pelaksanaan program dan kegiatan yang menjadi mandat organisasi. Adapun indikasi kebutuhan anggaran Pusbangkom BPW selama periode tahun 2025-2029 sebagai berikut:

Gambar 4.1

Matriks Pendanaan Per Kegiatan Pusbangkom BPW Tahun 2025-2029 (dalam ribu rupiah)

	2025	2026	2027	2028	2029
PUSBANGKOM BPW	17.707.522	18.769.164	21.852.110	22.456.241	23.312.486
Kegiatan 1: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU	8.589.340	7.584.875	9.826.826	10.666.685	11.100.714
Kegiatan 2: Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	9.118.182	11.184.289	12.025.284	11.789.555	12.211.771

Sumber: Renstra Pusbangkom BPW, 2025

BAB 5

Penutup

Bab Penutup berisi rangkuman dan penegasan atas keseluruhan isi Rencana Strategis (Renstra) Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (Pusbangkom BPW) Tahun 2025–2029. Bagian ini menjelaskan dasar hukum penyusunan Renstra, keterkaitannya dengan dokumen perencanaan yang lebih tinggi seperti Asta Cita, RPJMN 2025–2029, Renstra Kementerian PU, dan Renstra BPSDM Kementerian PU, serta posisi Renstra ini sebagai pedoman strategis dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah.

Dokumen Renstra Pusbangkom BPW Tahun 2025-2029 merupakan dokumen perencanaan pembangunan 5 (lima) tahun, yang disusun untuk menjabarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025-2029. Sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, terutama merupakan turunan dari Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025-2029.

Renstra Pusbangkom BPW disusun sebagai tindak lanjut atas arah kebijakan pembangunan nasional yang tertuang dalam Asta Cita, RPJMN 2025-2029, serta menjadi turunan dari Renstra Kementerian PU dan Renstra BPSDM Kementerian PU.

Dokumen ini berfungsi sebagai panduan strategis lima tahunan yang mengarahkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan kompetensi aparatur di Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah. Melalui Renstra ini, Pusbangkom BPW memastikan seluruh kegiatan berjalan secara terukur, efektif, dan selaras dengan visi pembangunan infrastruktur nasional yang andal dan berkelanjutan.

Selain menjadi pedoman, Renstra ini juga berperan sebagai alat pengendali kebijakan agar setiap program kerja memiliki keterpaduan antara perencanaan dan pelaksanaan. Dokumen ini menjadi dasar penyusunan rencana kerja tahunan,

rencana anggaran, serta indikator kinerja utama yang dapat diukur secara objektif dalam setiap tahap pelaksanaan. Dengan demikian, arah pengembangan kompetensi ASN PU dapat terus disesuaikan dengan tantangan dan kebutuhan pembangunan yang dinamis.

Pelaksanaan Renstra Pusbangkom BPW 2025-2029 diharapkan mendorong terciptanya sinergi antara seluruh unit kerja di lingkungan BPSDM dan pemangku kepentingan eksternal, termasuk perguruan tinggi, industri, dan asosiasi profesi. Kolaborasi ini akan memperkuat kapasitas lembaga dalam mencetak aparatur yang profesional, inovatif, dan mampu menjawab tuntutan pembangunan infrastruktur modern.

Pusbangkom BPW berkomitmen untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi pembelajaran, memperluas jejaring kerja sama, serta memperkuat tata kelola pelatihan berbasis digital. Dengan landasan kebijakan yang kuat dan arah strategis yang jelas, Renstra ini diharapkan menjadi peta jalan dalam membangun SDM PU yang unggul, berintegritas, dan berdaya saing global demi terwujudnya pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan dan merata di seluruh Wilayah Indonesia.

GLOSARIUM

Akselerasi Pengembangan Kompetensi	:	Upaya percepatan pemenuhan kebutuhan kompetensi ASN melalui digitalisasi kurikulum, konversi pelatihan menjadi <i>e-learning</i> , dan optimalisasi sistem pembelajaran PU CorpU.
Aparatur Sipil Negara (ASN)	:	Profesi bagi pegawai yang bekerja di instansi pemerintah
Asta Cita	:	8 (delapan) misi Presiden dan Wakil Presiden yang menjadi pedoman arah pembangunan nasional dan dasar penyusunan Rencana Jangka Menengah Nasional (RPJMN)
Anggaran (DIPA/PAGU)	:	Dana yang dialokasikan untuk kegiatan organisasi, digunakan sebagai acuan perencanaan dan realisasi kinerja
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)	:	Unit organisasi Kementerian PU yang bertanggung jawab terhadap pengembangan kompetensi SDM sektor Pekerjaan Umum dan menaungi Pusbangkom BPW
<i>Blended Learning</i>	:	Metode pelatihan yang menggabungkan tatap mukan dan daring/ <i>e-learning</i> dalam pengembangan kompetensi
BPIW	:	Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
Cascading Sasaran	:	Proses penurunan sasaran program dari tingkat Kementerian PU, BPSDM, hingga Pusbangkom BPW untuk memastikan keselarasan kebijakan
<i>Corporate University</i> (CorpU)	:	Sistem pembelajaran terintegrasi di Kementerian PU berbasis model 70:20:10 (<i>experiential, social, formal learning</i>)
DJBM	:	Direktorat Jenderal Bina Marga
DJPI	:	Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur
<i>E-Learning/Full E-Learning</i>	:	Pembelajaran digital mandiri tanpa interaksi langsung dengan pengajar

<i>Formal Learning</i>	:	Pembelajaran formal yang dapat dilakukan dengan cara pelatihan di kelas berupa seminar, workshop, atau kuliah.
HCDP (<i>Human Capital Development Plan</i>)	:	Perencanaan pengembangan sumber daya manusia secara komprehensif dan berkelanjutan
IKK (Indikator Kinerja Kegiatan)	:	Ukuran keberhasilan kegiatan yang ditetapkan
Karyasiswa	:	ASN yang mengikuti pendidikan lanjutan yang dibiayai negara
Kurikulum	:	Struktur pelatihan yang mencakup tujuan, materi, alur pembelajaran, dan metode penyampaian
Kompetensi ASN	:	Kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki ASN untuk melaksanakan tugas jabatannya secara efektif yang terdiri dari kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural
<i>Learning Delivery System</i>	:	Kerangka kerja atau platform terintegrasi yang dirancang untuk membuat, mengelola, menyampaikan, dan memantau program pembelajaran atau pelatihan secara efisien
<i>Market-based Training</i>	:	Pendekatan penyusun pelatihan berdasarkan kebutuhan unit organisasi (DJBK, SJPI, BPIW)
Modul	:	Materi pembelajaran spesifik yang digunakan dalam pelatihan
RAPBN	:	Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara merupakan dokumen rancangan atau rencana keuangan tahunan pemerintah pusat
Renstra	:	Rencana Strategis merupakan dokumen perencanaan lima tahunan berisi arah kebijakan, sasaran, tujuan, strategi, dan indikator kinerja
Renja	:	Rencana Kerja merupakan dokumen perencanaan tahunan yang menyusun program dan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam satu tahun
RKA	:	Rencana Kerja Anggaran merupakan dokumen perencanaan tahunan yang berisi rincian kebutuhan anggaran tahunan
RKP	:	Rencana Kerja Pemerintah adalah dokumen perencanaan pembangunan nasional tahunan

RPJMN	:	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional merupakan dokumen perencanaan pembangunan nasional untuk periode lima tahunan yang berisi penjabaran dari visi, misi, dan program Presiden
RPJPN	:	Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional merupakan dokumen perencanaan pembangunan untuk periode dua puluh tahun yang memuat visi, misi, arah kebijakan, serta sasaran pokok pembangunan dalam jangka panjang
SKP	:	Sasaran Kinerja Pegawai merupakan rencana kerja dan target kinerja yang harus dicapai oleh seorang ASN setiap tahunnya
Standar Kompetensi	:	Standar kompetensi jabatan teknis di DJBM, DJPI, dan BPIW
Teknologi Pembelajaran	:	pemanfaatan teknologi informasi dan digital untuk mendukung dan melaksanakan pelatihan dan pengembangan kompetensi ASN
Webinar	:	Kegiatan seminar <i>online</i> yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan ASN
Widyaiswara	:	Jabatan fungsional yang mempunyai tugas dan ruang lingkup kegiatan untuk melakukan kegiatan meliputi pembelajaran, pengembangan program pelatihan, dan penjaminan mutu program pelatihan

LAMPIRAN 01

Matriks Kinerja dan Pendanaan Unit Kerja

LAMPIRAN 1a : MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN UNIT KERJA

PROGRAM/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN(OUTPUT)/INDIKATOR			SATUAN	TARGET					ANGGARAN (Rp)							
				2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025- 2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	
Unit Kerja: Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah																
PROGRAM 2: DUKUNGAN MANAJEMEN																
Sasaran Program: Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya																
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG BPW																
Sasaran Kegiatan: Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang BPW																
Indikator Kinerja Kegiatan:																
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan Bidang BPW	%	91%	91%	92%	92%	93%	93%		8.589.340.000	7.584.875.000	9.826.826.060	10.666.685.940	11.100.714.566		47.768.441.566
2	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan Bidang BPW	%	85%	85%	86%	87%	87%	87%								
3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN Bidang BPW	%	11,50%	13,34%	14,72%	16,56%	18,40%	18,40%								
4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang BPW	%	84%	84%	88%	90%	91%	91%								
	KRO : Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria	NSPK	10	15	13	14	14	66								
	RO : NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Bina Marga	NSPK	6	9	9	10	10	44								
	RO : NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Pembiayaan Infrastruktur	NSPK	2	4	2	2	2	12								
	RO : NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Pengembangan Infrastruktur Wilayah	NSPK	2	2	2	2	2	10								
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Orang	2.792	2.957	3.659	4.139	4.609	18.156								
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Orang	2.792	2.957	3.659	4.139	4.609	18.156								
PROGRAM 2: DUKUNGAN MANAJEMEN																
Sasaran Program: Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya																
KEGIATAN 4: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA																
Sasaran Kegiatan: Meningkatkan Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya																
Indikator Kinerja Kegiatan:																
	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	%	79,28	79,36	79,48	79,59	79,70	79,70		9.118.182.000	11.184.289.000	12.025.284.550	11.789.555.087	12.211.771.739		56.329.082.376

PROGRAM/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN(OUTPUT)/INDIKATOR		SATUAN	TARGET					ANGGARAN (Rp)						
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025- 2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
KRO : Kerja Sama		Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
RO : MoU dengan Lembaga		Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal		Layanan												
RO : Layanan Dukungan Manajemen BPSPDM Pekerjaan Umum		Layanan	0	1	1	1	1	4						
RO : Layanan BMN		Layanan	0	0	1	1	1	3						
RO: Layanan Organisasi Tata Kelola		Layanan	1	0	0	0	0	1						
RO: Layanan Umum		Layanan	0	1	1	1	1	4						
RO: Layanan Data dan Informasi		Layanan	1	1	1	1	1	5						
RO: Layanan Perkantoran		Layanan	1	1	1	1	1	5						
KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal		Unit												
RO : Layanan Sarana Internal		Unit	1	1	1	1	1	5						
RO : Layanan Prasarana Internal		Unit	0	0	1	1	1	3						
KRO : Layanan Manajemen SDM Internal		Layanan												
RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Pekerjaan Umum dan Teknis Manajemen		Layanan	0	1	1	1	1	4						
RO : Layanan Manajemen SDM		Layanan	1	0	0	0	0	1						
RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Layanan	1	0	0	0	0	1						
KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal		Layanan												
RO : Layanan Perencanaan dan Kinerja BPSPDM Pekerjaan Umum		Layanan	0	1	1	1	1	4						
RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran		Layanan	1	0	0	0	0	1						
RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi		Layanan	1	0	0	0	0	1						
RO : Layanan Manajemen Keuangan		Layanan	1	0	0	0	0	1						
RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan		Layanan	0	0	1	1	1	3						

LAMPIRAN 1b : MATRIKS METODE PERHITUNGAN INDIKATOR KINERJA

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Metode Perhitungan
1	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi PU	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU	<p>Indikator dihitung secara komposit dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 4. Tingkat Dampak Pengembangan Kompetensi terhadap Organisasi (Bobot=25%). 	<p>1. Sub Indikator 1 Dihitung dari komposit: Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pendidikan dibagi dengan Jumlah ASN yang diproyeksikan Lulus Pendidikan (\geq Masa Studi).</p> <p>2. Sub Indikator 2 Komposit dari perhitungan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pelatihan Klasikal dan/atau Blended Learning dan/atau Distance Learning (Bobot=70%) 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; dan 2) E-Learning dan/atau Webinar (Bobot=30%) Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan E-Learning dan/atau Webinar dibagi dengan Target Pelatihan E-Learning dan/atau Webinar pada Tahun Berjalan. <p>3. Sub Indikator 3 Dihitung dari Persentase Jumlah ASN Kementerian PU yang Dikembangkan Kompetensinya.</p> <p>4. Sub Indikator 4 Dihitung dari rata-rata nilai hasil evaluasi pasca pelatihan (bidang pelatihan Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, Pengembangan Infrastruktur Wilayah).</p>

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Metode Perhitungan
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. Indikator dihitung secara komposit dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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%). 	<p>1. Sub Indikator 1 Dihitung dari tingkat layanan pengelolaan kearsipan</p> <p>2. Sub Indikator 2 Dihitung dari Komposit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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>3. Sub Indikator 3 Dihitung dari Hasil Survei Ketepatan Layanan Kepegawaian</p> <p>4. Sub Indikator 4</p>

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Metode Perhitungan
				<p>Berdasarkan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Unit Kerja yang terdapat pada OMSPAN</p> <p>5. Sub Indikator 5 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>6. Sub Indikator 6 Berdasarkan hasil penilaian SAKIP Unit Kerja oleh Tim Evaluator SAKIP BPSDM</p> <p>7. Sub Indikator 7 Berdasarkan Nilai Transformasi Digital Unit Kerja yang dinilai oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal.</p> <p>8. Sub Indikator 8 Berdasarkan hasil penilaian efektivitas penerapan Manajemen Risiko tingkat T2 oleh Unit Kepatuhan Intern</p>



LAMPIRAN 02

**Matriks Kerangka Pendanaan
Kegiatan/ Proyek Prioritas**

LAMPIRAN 2: MATRIKS KERANGKA PENDANAAN KEGIATAN/ PROYEK PRIORITAS

NO	KEGIATAN PRIORITAS/ PROYEK PRIORITAS	PENUGASAN INDIKATOR (KEGIATAN PRIORITAS) PADA RPJMN	REFERENSI	STATUS PROYEK	DETAIL PROGRESS PROYEK 2025	LOKASI	PELAKSANA	PENUGASAN UNOR	SUMBER PENDANAAN	ALOKASI NON APBN (DALAM JUTA RUPIAH)					TOTAL					KETERANGAN	
										2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029		
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



LAMPIRAN 03

Matriks Kerangka Regulasi

LAMPIRAN 3: MATRIKS KERANGKA REGULASI

No	Arah Kerangka Regulasi Dan/Atau Kebutuhan Regulasi	Urgensi Pembentukan Berdasarkan Regulasi Eksisting, Kajian Dan Penelitian	Unit Penanggung Jawab	Unit Terkait/ Institusi	Target Penyelesaian
1	Reviu Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara	Reviu relevansi substansi terhadap dinamika perubahan nomenklatur kementerian dan nama jabatan	1. Sekretariat BPSDM 2. Pusat Talenta	Seluruh Unit Organisasi di Lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum	2027
2	Reviu Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara	Reviu relevansi substansi terhadap dinamika perubahan nomenklatur kementerian dan perkembangan pelaksanaan pengembangan kompetensi	1. Sekretariat BPSDM 2. Pusat Pengembangan Kompetensi	Seluruh Unit Organisasi di Lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum	2026