



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Jl. Pattimura No. 20, Kebayoran Baru - Jakarta Selatan, Telepon (021) 275 15703, Faksimili (021) 275 15703

Nomor : **KU 0503-Km/21**
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) Dokumen
Hal : **Penyampaian Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2024**

Jakarta, **24** Januari 2025

Yth. Menteri Pekerjaan Umum
c.q. Kepala Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
di
Jakarta

Dalam rangka pelaksanaan akuntabilitas kinerja dan penyelenggaraan SAKIP di Badan Pengembangan SDM, serta sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan Badan Pengembangan SDM Tahun Anggaran 2024, dengan hormat kami sampaikan Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2024 sebagaimana terlampir.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia



Dra. Canka A. S. Putri, M.A.
NIP. 196705171994032002

LAPORAN KINERJA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA 2024



KATA PENGANTAR



Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan hidayah-Nya serta dukungan seluruh rekan kerja, sehingga Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) telah selesai disusun tepat pada waktunya.

BPSDM selaku unit eselon I di Kementerian PUPR mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Pengembangan SDM bidang PUPR dilaksanakan melalui Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, dan Program Dukungan Manajemen. Program dan Kegiatan BPSDM Kementerian PUPR dilaksanakan dalam rangka mewujudkan SDM bidang PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat.

Tahun 2024 menjadi tahun akhir dalam periode Rencana Strategis BPSDM Tahun 2020-2024. Berbagai upaya telah dilakukan selama periode tersebut untuk peningkatan kualitas dan perbaikan kinerja dalam pelaksanaan pengembangan SDM bidang PUPR. Laporan Kinerja BPSDM tahun 2024 merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas penyelenggaraan seluruh program dan kegiatan BPSDM selama tahun 2024. Pada Laporan Kinerja ini telah dijabarkan capaian kinerja BPSDM beserta keberhasilan dan permasalahan yang dihadapi, serta beberapa rekomendasi perbaikan bagi BPSDM di masa mendatang.

Capaian yang diperoleh BPSDM merupakan hasil kolaborasi kinerja seluruh unsur Unit Kerja di BPSDM dan dukungan serta kerjasama dari para *stakeholder* terkait. Apresiasi kami haturkan kepada seluruh pihak yang telah mendukung dan berkontribusi dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya masukan dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan agar terus dapat meningkatkan kinerja BPSDM.

Jakarta, 24 Januari 2025

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dra. Canka A. S. Putri, M.A.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Badan Pengembangan SDM) merupakan wujud pertanggungjawaban Badan Pengembangan SDM atas penyelenggaraan program dan kegiatan pengembangan SDM sesuai dengan Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024. Laporan Kinerja tahun 2024 ini menjabarkan hasil capaian dan evaluasi kinerja Badan Pengembangan SDM pada tahun akhir Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM periode 2020-2024.

Pada awal Tahun 2024, Badan Pengembangan SDM mendapat amanah pagu anggaran sebesar Rp427.640.327.000,00. Pagu anggaran tersebut mengalami perubahan menjadi Rp432.137.933.000,00. Pagu anggaran tersebut dialokasikan pada setiap unit kerja di BPSDM untuk digunakan dalam pelaksanaan berbagai kegiatan strategis, reguler, dan pendukung guna menghasilkan *output* dan mencapai *outcome* Badan Pengembangan SDM yang lebih efektif. Ditinjau dari realisasi keuangan dan fisik, kinerja BPSDM tahun 2024 sangat baik, dengan realisasi keuangan sebesar **Rp427.151.043.654,00 (98,95%)** dan realisasi fisik sebesar 100%. Realisasi keuangan tahun 2024 meningkat dibandingkan realisasi keuangan tahun sebelumnya yakni sebesar 97,62%.

Badan Pengembangan SDM mempunyai tugas dalam pencapaian 2 (dua) sasaran strategis Kementerian PUPR, yakni **SS.4 Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional** dan **SS.5 Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya**. Indikator ketercapaian dari masing-masing sasaran strategis tersebut adalah **IKSS.2 Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang Kompeten dan Siap Kerja** dengan capaian tahun 2024 adalah sebesar **94,96%** (target 90%) dan **IKSS.1 Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR** dengan capaian tahun 2024 sebesar **91,01%** (target 94,58%) dan **IKSS.4 Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR** dengan capaian tahun 2024 sebesar **86,44%** (target 85%).

Kedua sasaran strategis tersebut dicapai melalui pelaksanaan 2 (dua) program Badan Pengembangan SDM dengan target program yang telah dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Badan Pengembangan SDM Tahun 2024, dengan rincian sebagai berikut:

Sasaran Program		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Kinerja
SP:	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat	IKSP:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	90%	94,96%	105,51%
SP:	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	IKSP:	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%	86,44%	101,70%
		IKSP:	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	94,58%	91,01%	96,23%

Keberhasilan pencapaian program tersebut didukung oleh tercapainya berbagai pelaksanaan kegiatan di seluruh unit kerja di Badan Pengembangan SDM diantaranya terwujudnya ASN bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya sebanyak 15.733 orang, ASN yang dikembangkan talentanya sebanyak 773 orang, ASN yang dinilai kompetensinya sebanyak 13.883 orang (termasuk rekrutmen CPNS tahun 2024 sebanyak 10.154 orang), ASN yang dipetakan karirnya sebanyak 400 orang, ASN terpantau kinerjanya sebanyak 22.030 orang (99,85%), serta 878 orang peserta didik yang mengikuti pendidikan vokasi Politeknik Pekerjaan Umum.

Penghargaan dan pengakuan dari pihak eksternal telah diperoleh Badan Pengembangan SDM selama tahun 2024, di antaranya adalah Penyelenggara Uji Kompetensi Fungsional dan Okupasi PBJ Terbaik Pertama oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) dan Penghargaan Kanal Digital Sub Kategori *Website* Terbaik Ketiga dalam acara Anugerah Humas Indonesia 2024. Badan Pengembangan SDM juga turut memberikan penghargaan kepada UPT yang memiliki kinerja baik dalam rangka memberi apresiasi atas dukungan terhadap pencapaian target Badan Pengembangan SDM.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Tugas dan Fungsi	2
1.3 Struktur Organisasi dan Sumber Daya Manusia	4
1.3.1 Struktur Organisasi	4
1.3.2 Sumber Daya Manusia	11
1.4 Sarana dan Prasarana	16
1.4.1 Sarana dan Prasarana Fisik	16
1.4.2 Transformasi Digital	17
1.5 Isu Strategis	23
1.6 Sistematika Laporan	25
BAB II	27
PERENCANAAN KINERJA	27
2.1 Rencana Strategis BPSDM Tahun 2020-2024	27
2.1.1 Visi dan Misi	27
2.1.2 Arah Kebijakan dan Strategi	28
2.1.3 Program dan Kegiatan	29
2.2 Perjanjian Kinerja (PK) BPSDM Tahun 2024	31
2.2.1 Perjanjian Kinerja (PK) Awal	31
2.2.2 Perjanjian Kinerja (PK) Akhir	31
2.2.3 Kronologi Perubahan PK	32
2.3 Metode Pengukuran	37
2.3.1 Pengukuran Capaian Sasaran Program	37
2.3.2 Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan	39
2.4 Target Kinerja Tahun 2024 dalam Pemenuhan Target Renstra	42
2.4.1 Reviu Capaian Target Renstra	43
2.4.2 Target Kinerja Berdasarkan Renstra	44
BAB III	50
AKUNTABILITAS KINERJA	50

3.1	Upaya Peningkatan Akuntabilitas Kinerja	50
3.2	Capaian Kinerja	53
3.2.1	Capaian Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	55
3.2.2	Capaian Kinerja Program Dukungan Manajemen	58
3.2.3	Capaian Kinerja Kegiatan	69
3.2.4	Capaian Kinerja Output Kegiatan	73
3.3	Analisis Perbandingan Kinerja	76
3.3.1	Analisis Perbandingan Kinerja dengan Tahun Sebelumnya	76
3.3.2	Analisis Perbandingan Kinerja dengan Target Jangka Menengah	78
3.3.3	Analisis Perbandingan Kinerja dengan Standar Nasional	81
3.4	Analisis Realisasi Anggaran	82
3.4.1	Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)	82
3.4.2	Realisasi Anggaran TA 2024	85
3.4.3	Perbandingan Realisasi Anggaran TA 2024 dengan Tahun Sebelumnya	86
3.5	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	87
3.6	Analisis Pemanfaatan Informasi Dalam Laporan Kinerja	87
3.6.1	Analisis Perhatian Utama Pimpinan Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja	88
3.6.2	Analisis Kepedulian Seluruh Pegawai Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja	89
3.6.3	Analisis Penyesuaian Aktivitas Untuk Mencapai Kinerja Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja Berkala	90
3.6.4	Analisis Penyesuaian Penggunaan Anggaran Untuk Mencapai Kinerja Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja Berkala	92
3.6.5	Analisis Pencapaian Keberhasilan Kinerja Berdasarkan Informasi Dalam Laporan Kinerja	92
3.6.6	Analisis Penyesuaian Perencanaan Kinerja Berdasarkan Informasi Dalam Laporan Kinerja	93
3.6.7	Analisis Perubahan Budaya Kinerja Organisasi Berdasarkan Informasi Dalam Laporan Kinerja	94
BAB IV		97
PENUTUP		97
4.1	Simpulan Umum	97
4.1.1	Faktor Pendukung Keberhasilan	97
4.1.2	Faktor Penyebab Kegagalan	98
4.2	Rekomendasi dan Tindak Lanjut	99
LAMPIRAN		100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai BPSDM Berdasarkan Status Kepegawaian.....	12
Tabel 1. 2 Jumlah ASN BPSDM Berdasarkan Golongan	13
Tabel 1. 3 Jumlah ASN BPSDM Berdasarkan Kelompok Jabatan	13
Tabel 1. 4 Pegawai BPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan	14
Tabel 1. 5 Sarana dan Prasarana Fisik Unit Kerja di BPSDM.....	16
Tabel 1. 6 Neraca BMN BPSDM Tahun 2024	17
Tabel 2. 1 Arah Kebijakan dan Strategi BPSDM	28
Tabel 2. 2 Cascading Tujuan, Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Sasaran Kegiatan	30
Tabel 2. 3 Matriks Perjanjian Kinerja Awal Kepala BPSDM Tahun 2024	31
Tabel 2. 4 Matriks Perjanjian Kinerja Akhir Kepala BPSDM Tahun 2024.....	32
Tabel 2. 5 Kronologi Perubahan Target PK BPSDM Tahun 2024.....	33
Tabel 2. 6 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	37
Tabel 2. 7 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Dukungan Manajemen	37
Tabel 2. 8 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan BPSDM.....	39
Tabel 2. 9 Target Sasaran Program Tahun 2024 menurut Renstra BPSDM Tahun 2020-2024	43
Tabel 2. 10 Capaian BPSDM Tahun 2020 s.d. 2023.....	44
Tabel 2. 11 Target Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	45
Tabel 2. 12 Sandingan Target Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Berdasarkan Rencana Strategis BPSDM 2024 dan Perjanjian Kinerja BPSDM 2024	45
Tabel 2. 13 Target Program Dukungan Manajemen.....	46
Tabel 2. 14 Sandingan Target Kinerja Program Dukungan Manajemen Berdasarkan Rencana Strategis BPSDM 2024 dan Perjanjian Kinerja BPSDM 2024.....	48
Tabel 3. 1 Hasil Tindak Lanjut Rekomendasi Evaluasi Implementasi SAKIP Sekretariat BPSDM	50
Tabel 3. 2 Capaian Kinerja Sasaran Strategis dan Program BPSDM Tahun 2024	54
Tabel 3. 3 Skema Kontribusi Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.....	55
Tabel 3. 4 Capaian Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	57
Tabel 3. 5 Skema Kontribusi Sasaran Program Dukungan Manajemen	58
Tabel 3. 6 Pengukuran Capaian IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR.....	63

Tabel 3. 7 Pengukuran Capaian IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	68
Tabel 3. 8 Capaian Kinerja Kegiatan BPSDM Tahun 2024	70
Tabel 3. 9 Capaian Kinerja Output Kegiatan BPSDM Tahun 2024.....	74
Tabel 3. 10 Perbandingan Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2023 dan 2024	76
Tabel 3. 11 Target dan Capaian Kinerja Sasaran Program BPSDM Tahun 2020-2024	78
Tabel 3. 12 Target dan Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan BPSDM Tahun 2020-2024.....	79
Tabel 3. 13 Sandingan Target dan Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2024 dengan Unit Organisasi Sejenis dari Kementerian Lain.....	81
Tabel 3. 14 Pagu DIPA Unit Kerja BPSDM Tahun 2024	83
Tabel 3. 15 Target Kegiatan Berdasarkan DIPA Tahun 2024.....	83
Tabel 3. 16 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2024 Berdasarkan Program.....	85
Tabel 3. 17 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2024 Berdasarkan Jenis Belanja	85
Tabel 3. 18 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2024 Berdasarkan Unit Kerja.....	86
Tabel 3. 19 Perbandingan Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2024 dan Tahun 2023.....	87
Tabel 3. 20 Nilai Efisiensi Anggaran BPSDM Tahun 2024	87
Tabel 3. 21 Bukti Penyesuaian Renstra BPSDM sesuai Renstra Kementerian PUPR Tahun 2020-2024	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Badan Pengembangan SDM	4
Gambar 1. 2 Wilayah Kerja Balai	11
Gambar 1. 3 Persentase Pegawai BPSDM Berdasarkan Status Kepegawaian.....	12
Gambar 1. 4 ASN BPSDM Berdasarkan Golongan	13
Gambar 1. 5 ASN BPSDM Berdasarkan Kelompok Jabatan	14
Gambar 1. 6 Persentase Pegawai BPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan	15
Gambar 1. 7 Pegawai BPSDM Berdasarkan Kelompok Usia	15
Gambar 1. 8 Website BPSDM.....	18
Gambar 1. 9 Website e-Karyasiswa	18
Gambar 1. 10 Laman Utama KLOP	19
Gambar 1. 11 Laman Utama e-HRD Kementerian PUPR.....	19
Gambar 1. 12 Laman Utama e-Nominasi.....	20
Gambar 1. 13 Laman Utama e-Pasca Pelatihan	20
Gambar 1. 14 Laman Utama LSP BPSDM.....	21
Gambar 1. 15 Laman Utama SIAP PUPR	21
Gambar 1. 16 Laman Utama e-Pelatihan	22
Gambar 1. 17 Laman Utama SIPAR	22
Gambar 1. 18 Perjanjian Kinerja Revisi BPSDM Tahun 2024.....	35
Gambar 3. 1 Struktur Kinerja BPSDM	53
Gambar 3. 2 Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional.....	56
Gambar 3. 3 Jumlah Mahasiswa Lulus dengan IPK $\geq$ 3	56
Gambar 3. 4 Jumlah ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan	60
Gambar 3. 5 Kategori Hasil Penilaian Kompetensi	61
Gambar 3. 6 Persentase ASN PUPR yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	62
Gambar 3. 7 Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	63
Gambar 3. 8 Pohon Anggaran Awal dan Revisi BPSDM Tahun 2024	82
Gambar 3. 9 Bukti Dukung Perhatian Utama Pimpinan Terhadap Informasi dalam Laporan Kinerja (Undangan, Notulensi, dan Bahan Tayang Kegiatan).....	88
Gambar 3. 10 Bukti Dukung Kepedulian Pegawai Terhadap Informasi dalam Laporan Kinerja	89
Gambar 3. 12 Bukti Dukung Usulan Automatic Adjustment BPSDM.....	92
Gambar 3. 13 Bukti Dukung LHE AKIP BPSDM Tahun 2023	93
Gambar 3. 14 Bukti Penyesuaian Perencanaan Kinerja	94
Gambar 3. 15 Bukti Dukung Penerapan Manajemen Risiko di BPSDM	95

BAB I PENDAHULUAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang selanjutnya dijabarkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan bentuk nyata komitmen Instansi Pemerintah dalam mewujudkan pemerintah yang transparan dan akuntabel. Penyelenggaraan SAKIP pada Kementerian/Lembaga (K/L) dilaksanakan secara berjenjang, mulai dari satuan kerja, unit pelaksana teknis, unit kerja, unit organisasi, dan kementerian.

Pada periode tahun anggaran 2024, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) merupakan salah satu entitas akuntabilitas kinerja Unit Organisasi Eselon I Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kementerian PUPR). Penyelenggaraan SAKIP di lingkungan BPSDM dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri PUPR Nomor 9 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan SAKIP di Kementerian PUPR. BPSDM sebagai entitas unit organisasi perlu menyusun laporan kinerja sebagai bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan memberikan informasi capaian kinerja untuk selanjutnya menjadi upaya perbaikan bagi BPSDM dalam meningkatkan kinerjanya. Laporan Kinerja BPSDM Tahun 2024 merupakan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun anggaran 2024, dimana sampai dengan Desember 2024, BPSDM merupakan unit organisasi di Kementerian PUPR. Mempertimbangkan hal tersebut, maka pada laporan kinerja ini masih menggunakan struktur kinerja program dan kegiatan serta tugas dan fungsi BPSDM Kementerian PUPR.

Pada tahun 2024, BPSDM mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp432.137.933.000 untuk mewujudkan pengembangan SDM bidang PUPR melalui pelaksanaan 2 (dua) program:

- a. Program **Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**, dengan sasaran program **Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat**; dan
- b. Program **Dukungan Manajemen**, dengan sasaran program **Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya**.

BPSDM sepanjang tahun 2024 telah melaksanakan pengembangan SDM bidang PUPR dengan memanfaatkan secara maksimal sumber daya yang dimiliki, baik berupa anggaran, SDM, sarana dan prasarana, serta efektivitas dan efisiensi pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan pada awal tahun 2024. Selain itu, Laporan Kinerja BPSDM Tahun 2024 ini dapat menjadi bahan informasi bagi BPSDM untuk melakukan upaya perbaikan serta meningkatkan kinerja pada masa mendatang.

1.2 Tugas dan Fungsi

Pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM didasarkan pada peraturan dan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2020 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
2. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 09 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
3. Peraturan Menteri PUPR Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
4. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, sebagaimana telah diubah pada Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 9 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat; dan
5. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 06/PRT/M/2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pekerjaan Umum, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 29 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 06/PRT/M/2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pekerjaan.
6. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 23 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020-2024, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 3 Tahun 2024 tentang

Perubahan atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 23 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020-2024.

Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR Nomor 13/PRT/M/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PUPR, BPSDM bertugas melaksanakan pengembangan SDM bidang PUPR. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, BPSDM menjalankan fungsi:

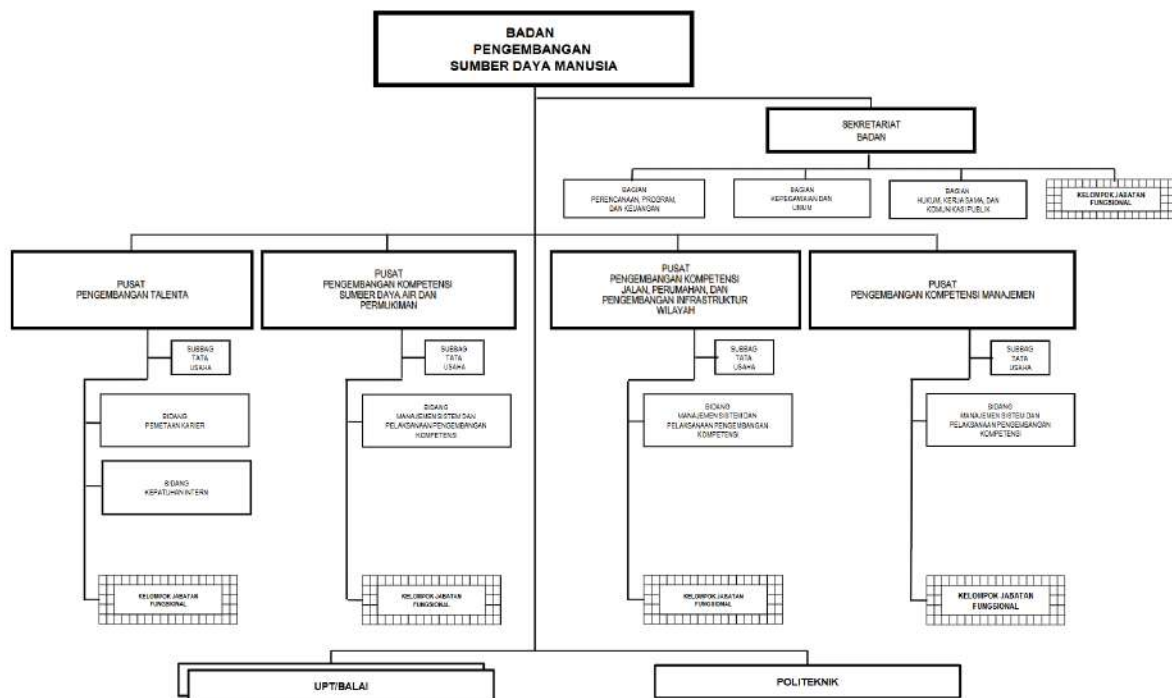
- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, serta program pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- b. pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- c. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- d. pemantauan, evaluasi, serta pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- e. pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.



1.3 Struktur Organisasi dan Sumber Daya Manusia

1.3.1 Struktur Organisasi

BPSDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya didukung oleh 5 (lima) Unit Kerja Eselon II, Politeknik PU, dan 10 (sepuluh) Balai. Unit kerja Eselon II terdiri atas Sekretariat BPSDM, Pusat Pengembangan Talenta, Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman, Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, dan Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen. Struktur organisasi BPSDM adalah sebagaimana Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Badan Pengembangan SDM

Sumber: bpsdm.pu.go.id

1. Sekretariat BPSDM

Sekretariat BPSDM mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BPSDM. Dalam melaksanakan tugas, Sekretariat BPSDM menyelenggarakan fungsi:

- koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran pengembangan sumber daya manusia;
- penyusunan rencana dan pengembangan strategi, serta rencana strategis pengelolaan pengembangan sumber daya manusia;

- c. pelaksanaan dan pengelolaan urusan administrasi keuangan, perbendaharaan, dan pelaksanaan anggaran;
- d. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan keuangan dan kinerja pengembangan sumber daya manusia;
- e. pelaksanaan penyusunan laporan sistem pengendalian intern pemerintah di lingkungan badan;
- f. pelaksanaan penatausahaan barang milik negara;
- g. pengelolaan urusan kepegawaian, penataan dan evaluasi organisasi dan tata laksana, serta fasilitasi reformasi birokrasi;
- h. koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan, fasilitasi advokasi hukum, dan pemberian pertimbangan hukum;
- i. pelaksanaan administrasi perjanjian kerja sama bidang pengembangan sumber daya manusia;
- j. pelaksanaan urusan komunikasi publik, pengelolaan pengaduan masyarakat, pengelolaan sistem informasi, serta pelayanan data dan informasi; dan
- k. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga badan.

2. Pusat Pengembangan Talenta

Pusat Pengembangan Talenta mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta di Kementerian, serta pelaksanaan kepatuhan intern di Badan. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pengembangan Talenta menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta;
- b. pelaksanaan dan pembinaan penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta;
- c. pembinaan dan pengembangan asesor, penilai teknis, mentor pengembangan karier, dan pendamping penyusun kinerja pegawai;

- d. pelaksanaan kepatuhan intern, manajemen risiko, dan sistem pengendalian intern pemerintah di lingkungan Badan;
- e. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta; dan
- f. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.

3. Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman

Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang sumber daya air dan permukiman. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang sumber daya air dan permukiman;
- b. koordinasi dan pembinaan teknis substantif pengembangan kompetensi bidang sumber daya air dan permukiman;
- c. penyusunan dan standardisasi teknis, materi, serta tenaga pengajar dan pembimbing pengembangan kompetensi bidang sumber daya air dan permukiman; pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang sumber daya air dan permukiman;
- d. pelaksanaan kerja sama sertifikasi pengembangan kompetensi bidang sumber daya air dan permukiman;
- e. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang sumber daya air dan permukiman; dan
- f. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.

4. Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang jalan dan jembatan, perumahan, dan pengembangan infrastruktur wilayah. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pengembangan

Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang jalan dan jembatan, perumahan, dan pengembangan infrastruktur wilayah;
- b. koordinasi dan pembinaan teknis substantif pengembangan kompetensi bidang jalan dan jembatan, perumahan, dan pengembangan infrastruktur wilayah;
- c. penyusunan dan standardisasi teknis, materi, serta tenaga pengajar dan pembimbing pengembangan kompetensi bidang jalan dan jembatan, perumahan, dan pengembangan infrastruktur wilayah;
- d. pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang jalan dan jembatan, perumahan, dan pengembangan infrastruktur wilayah;
- e. pelaksanaan kerja sama sertifikasi pengembangan kompetensi bidang jalan dan jembatan, perumahan, dan pengembangan infrastruktur wilayah;
- f. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang jalan dan jembatan, perumahan, dan pengembangan infrastruktur wilayah; dan
- g. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.

5. Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen

Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi;
- b. koordinasi dan pembinaan teknis substantif pengembangan kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi;
- c. penyusunan dan standardisasi teknis, materi, serta tenaga pengajar dan pembimbing pengembangan kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi;

- d. pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi;
- e. pelaksanaan kerja sama sertifikasi pengembangan kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi;
- f. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi; dan
- g. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.

6. Politeknik Pekerjaan Umum

Politeknik Pekerjaan Umum (PU) mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan vokasi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang pekerjaan umum, sebagaimana Peraturan Menteri PUPR Nomor 29 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PUPR Nomor 06 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pekerjaan Umum. Dalam melaksanakan tugas, Politeknik PU menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan rencana dan program pendidikan;
- b. pelaksanaan pendidikan;
- c. pelaksanaan penelitian;
- d. pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat;
- e. pelaksanaan administrasi umum dan keuangan, serta pengembangan sistem manajemen mutu;
- f. pelaksanaan sistem pengawasan internal;
- g. pembinaan sivitas akademika dan kemahasiswaan;
- h. pengelolaan unit penunjang perguruan tinggi;
- i. pengelolaan administrasi akademika dan kemahasiswaan;
- j. pengelolaan mutu; dan
- k. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

7. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I-IX dan Balai Penilaian Kompetensi

BPSDM memiliki sepuluh balai yang melaksanakan tugas teknis operasional dalam pelaksanaan pengembangan SDM. Sesuai Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 26 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat Nomor 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, UPT/Balai di BPSDM terdiri dari Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I - IX dan Balai Penilaian Kompetensi.

a. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi Sumatera Utara; Provinsi Aceh; Provinsi Riau; Provinsi Kepulauan Riau; dan Provinsi Sumatera Barat.

b. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi Sumatera Selatan; Provinsi Kepulauan Bangka Belitung; Provinsi Jambi; Provinsi Bengkulu; dan Provinsi Lampung.

c. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi DKI Jakarta; Kota Bogor; Kota Depok; Kota Bekasi; Kota Tangerang; dan Kota Tangerang Selatan.

d. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi Jawa Barat (selain Kota Bogor, Kota Depok, Kota dan Kabupaten Bekasi); dan Provinsi Banten (selain Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang Selatan).

e. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan cakupan wilayah kerja

meliputi Provinsi DI Yogyakarta; Provinsi Jawa Tengah; Kabupaten Ponorogo; dan Kabupaten Pacitan.

f. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi Jawa Timur (Selain Kabupaten Ponorogo dan Kabupaten Pacitan); Provinsi Bali; Provinsi Nusa Tenggara Barat; dan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

g. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi Kalimantan Selatan; Provinsi Kalimantan Timur; Provinsi Kalimantan Tengah; Provinsi Kalimantan Barat; dan Provinsi Kalimantan Utara.

h. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar

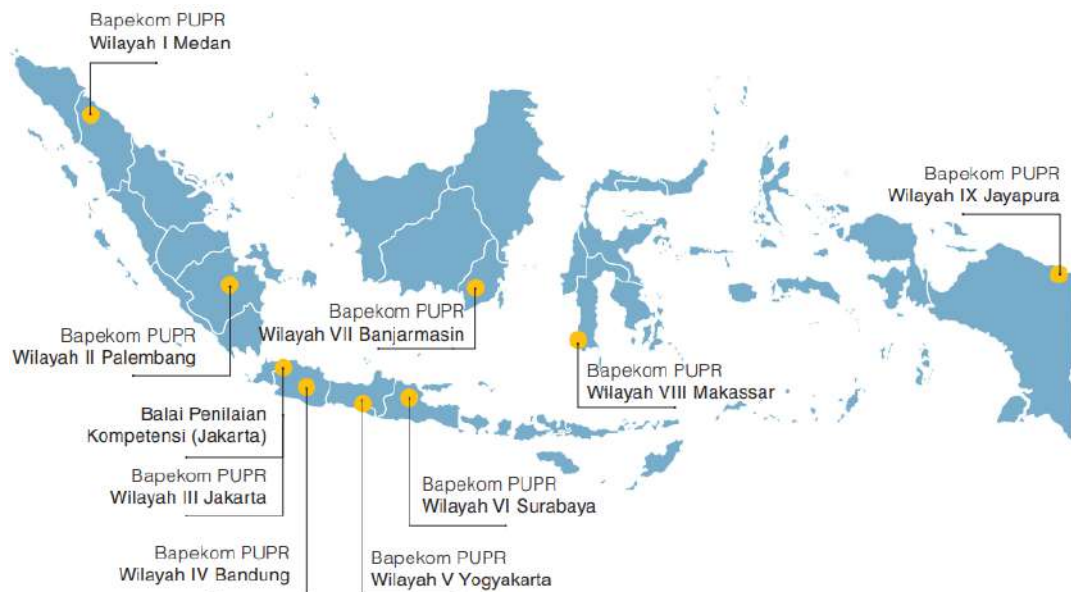
Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi Sulawesi Selatan; Provinsi Sulawesi Utara; Provinsi Sulawesi Barat; Provinsi Sulawesi Tengah; Provinsi Sulawesi Tenggara; Provinsi Gorontalo; dan Provinsi Maluku Utara.

i. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi Papua; Provinsi Papua Barat; dan Provinsi Maluku.

j. Balai Penilaian Kompetensi

Balai Penilaian Kompetensi mempunyai tugas melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Balai ini berlokasi di DKI Jakarta, dan wilayah kerjanya meliputi seluruh wilayah Indonesia.



Gambar 1. 2 Wilayah Kerja Balai

Sumber: bpsdm.pu.go.id

1.3.2 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) internal BPSDM menjadi salah satu penentu keberhasilan untuk mencapai target atau sasaran BPSDM dalam pelaksanaan pengembangan SDM bidang PUPR. Dalam rangka mewujudkan SDM bidang PUPR yang kompeten, inovatif dan profesional untuk mendukung pembangunan infrastruktur bidang PUPR, maka BPSDM membutuhkan SDM yang kompeten untuk melaksanakan program dan kegiatan pengembangan SDM yang diamanatkannya, di antaranya pengembangan talenta, pengembangan kompetensi, dukungan manajemen, dan pendidikan dan pelatihan vokasi. Dalam pelaksanaan pencapaian kinerja program dan kegiatan tersebut, melihat kondisi jumlah ASN eksisting BPSDM yang masih terbatas, maka BPSDM memaksimalkan SDM dengan status Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNP) yang terdiri dari NRP dan TPI (Tenaga Pendukung Individu).

1.3.2.1 Jumlah SDM Berdasarkan Jenis

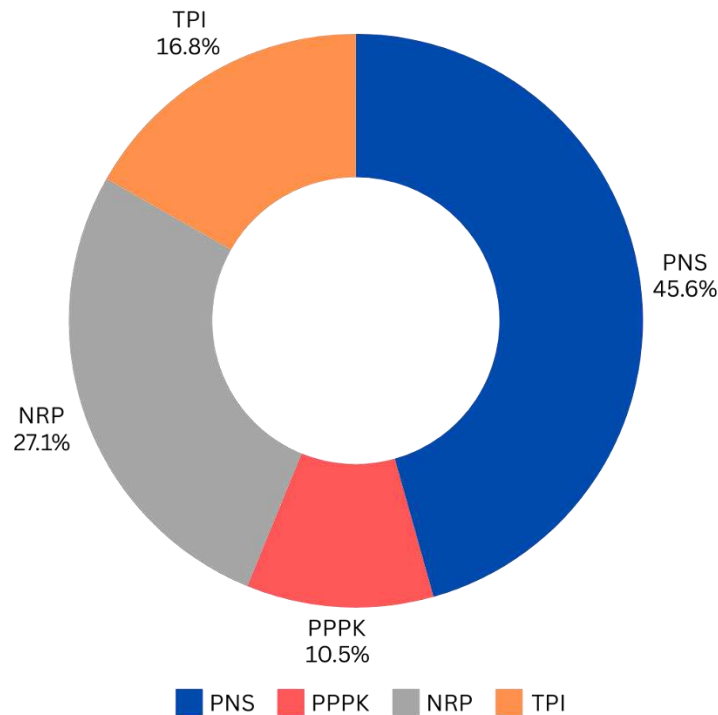
Pada tahun 2024, BPSDM memiliki pegawai sebanyak 884 orang, yang terdiri atas 403 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 93 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja (PPPK), 239 pegawai NRP, dan 148 pegawai Tenaga Pendukung Individu (TPI). Jumlah tersebut terdiri atas 541 pegawai

laki-laki (61%) dan 343 pegawai perempuan (39%). Tabel 1.1 menunjukkan rincian pegawai berdasarkan status kepegawaian.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai BPSDM Berdasarkan Status Kepegawaian

NO.	STATUS KEPEGAWAIAN	JUMLAH PEGAWAI		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	PNS	229	174	403
2	PPPK	49	44	93
3	NRP	177	62	239
4	TPI	86	63	148
	TOTAL	541	343	884

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2024



Gambar 1. 3 Persentase Pegawai BPSDM Berdasarkan Status Kepegawaian

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2024

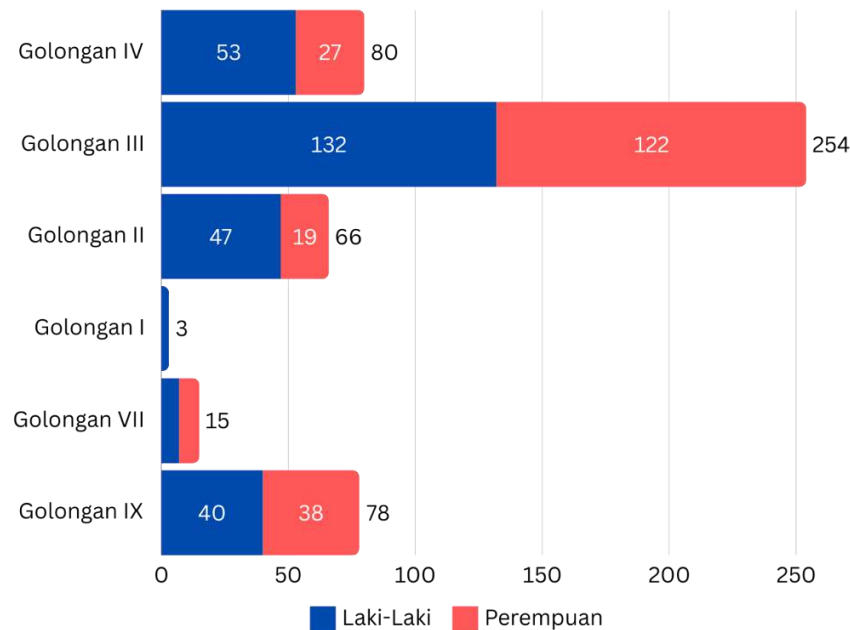
1.3.2.2 Jumlah SDM Berdasarkan Golongan dan Kelompok Jabatan

Berdasarkan golongan pegawai, komposisi PNS BPSDM golongan IV sebanyak 80 orang (20%), golongan III sebanyak 254 orang (63%), golongan II sebanyak 66 orang (16%), dan golongan I sebanyak 3 orang (1%). Dari data tersebut, PNS BPSDM didominasi oleh golongan III yang mayoritas minimal memiliki jenjang pendidikan S1. Sedangkan untuk komposisi PPPK BPSDM dengan golongan IX sebanyak 78 orang (84%) dan golongan VII sebanyak 15 orang (16%).

Tabel 1. 2 Jumlah ASN BPSDM Berdasarkan Golongan

NO .	GOLONGAN PNS	JUMLAH PEGAWAI		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	IV	53	27	80
2	III	132	122	254
3	II	47	19	66
4	I	3	0	3
	TOTAL	235	168	403
NO .	GOLONGAN PPPK	JUMLAH PEGAWAI		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	VII	7	8	15
2	IX	40	38	78
	TOTAL	47	46	93

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2024

**Gambar 1. 4 ASN BPSDM Berdasarkan Golongan**

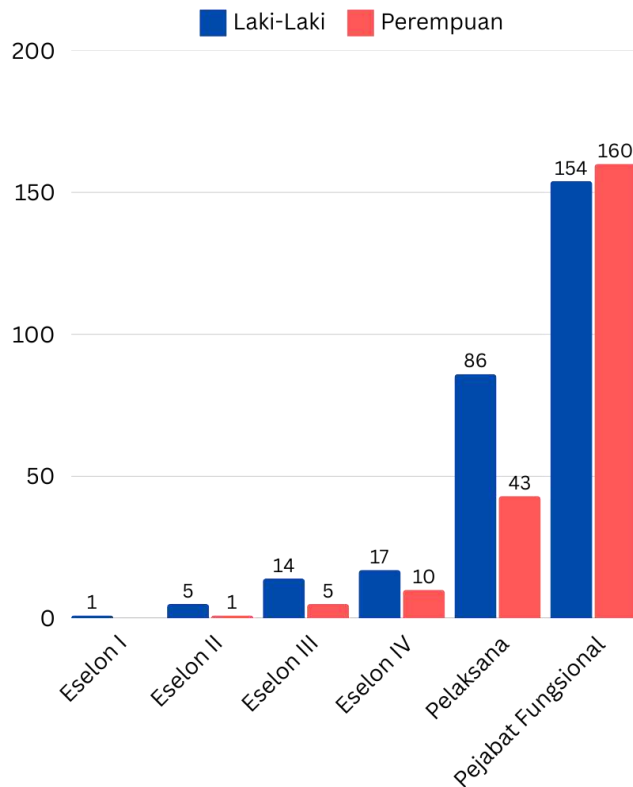
Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2024

Berdasarkan kelompok jabatan, komposisi ASN BPSDM terdiri atas Pejabat Pimpinan Tinggi Madya (eselon I) sebanyak 1 (satu) orang, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II) sebanyak 6 (enam) orang, Pejabat Administrator (eselon III) sebanyak 19 orang, Pejabat Pengawas (eselon IV) sebanyak 27 orang, Pejabat Fungsional (fungsional tertentu) sebanyak 314 orang, dan Pelaksana (fungsional umum) sebanyak 129 orang.

Tabel 1. 3 Jumlah ASN BPSDM Berdasarkan Kelompok Jabatan

NO.	KELOMPOK JABATAN	JUMLAH PEGAWAI		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	ESELON I	1	0	1
2	ESELON II	5	1	6
3	ESELON III	14	5	19
4	ESELON IV	17	10	27
5	PELAKSANA	86	43	129
6	PEJABAT FUNGSIONAL	154	160	314
	TOTAL	277	219	496

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2024



Gambar 1. 5 ASN BPSDM Berdasarkan Kelompok Jabatan

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2024

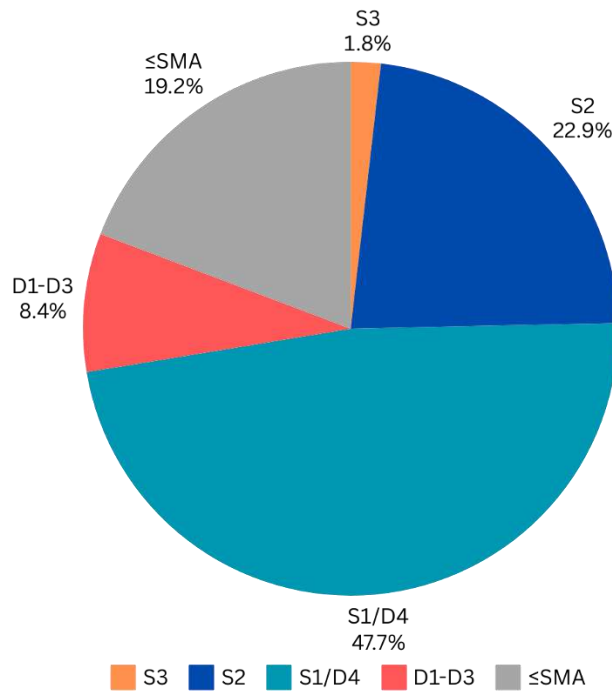
1.3.2.3 Jumlah SDM Berdasarkan Pendidikan dan Usia

Secara keseluruhan, jumlah pegawai BPSDM dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 16 orang (2%), S2 sebanyak 202 orang (23%), S1/D4 sebanyak 422 orang (48%), D1 - D3 sebanyak 74 orang (8%), dan ≤SMA sebanyak 170 orang (19%).

Tabel 1. 4 Pegawai BPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH PEGAWAI		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	S3	11	5	16
2	S2	113	89	202
3	S1/D4	232	190	422
4	D1–D3	30	44	74
5	≤SMA	155	15	170
	TOTAL	541	343	884

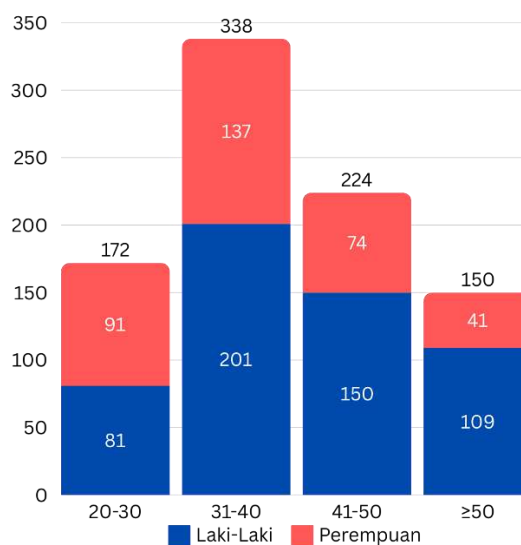
Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2024



Gambar 1. 6 Persentase Pegawai BPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2024

Dari total pegawai 884 orang jika dilihat berdasarkan kelompok usia, maka komposisi Pegawai di BPSDM yaitu rentang usia 20-30 tahun sebanyak 172 orang (19%), rentang usia 31-40 tahun sebanyak 338 orang (38%), rentang usia 41-50 tahun sebanyak 224 orang (25%), dan rentang usia ≥ 50 tahun sebanyak 150 orang (18%). Berdasarkan data kelompok usia, BPSDM didominasi oleh ASN dan NRP yang berusia 31-40 tahun, sedangkan TPI didominasi oleh kelompok usia 20-30.



Gambar 1. 7 Pegawai BPSDM Berdasarkan Kelompok Usia

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2024

1.4 Sarana dan Prasarana

1.4.1 Sarana dan Prasarana Fisik

Pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM didukung berbagai sarana dan prasana yang tersedia saat ini. Sarana dan prasarana pendukung sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM. Setiap unit kerja di BPSDM memiliki sarana dan prasarana pendukung yang telah disesuaikan dengan kebutuhan setiap unit kerja tersebut.

Tabel 1. 5 Sarana dan Prasarana Fisik Unit Kerja di BPSDM

No.	Unit Kerja	Tanah		Peralatan dan Mesin		Gedung dan Bangunan	
		Luas (m ²)	Nilai (Rp)	Jumlah (unit)	Nilai (Rp)	Jumlah (unit)	Nilai (Rupiah)
1	Sekretariat Badan Pengembangan SDM	-	-	1.595	21.050.394.115	4	829.332.000
2	Pusat Pengembangan Talenta	-	-	659	6.891.304.506	2	452.834.000
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	-	-	2.713	19.259.225.435	24	38.502.479.034
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	63.021	302.185.695.000	3.286	18.257.225.509	13	35.981.580.266
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	1.680	19.513.200.000	812	8.762.938.988	5	29.781.729.575
6	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	8.756	17.069.266.000	3.381	15.127.137.379	16	24.910.021.204
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	1.295	9.884.098.000	800	7.519.673.175	1	12.491.477.400
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	22.487	274.746.166.000	3729	19.855.370.774	10	26.734.986.000
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	14.830	111.160.598.700	2.292	13.542.050.986	9	11.202.241.700
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	24.429	127.760.253.000	3.586	14.670.658.443	52	28.329.866.157
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	13.413	202.485.867.000	3.711	14.847.132.751	25	37.130.164.750
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	19.194	869.444.857	1.082	8.492.498.564	6	11.827.747.592
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	6.759	27.704.262.000	2.919	13.556.774.404	16	28.025.506.313
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	1.229	1.722.603.000	676	5.608.749.330	1	17.709.850.000
15	Balai Penilaian Kompetensi	-	-	1.121	7.374.083.532	1	223.307.000
16	Politeknik PU	96.827	183.643.789.350	22.548	287.586.776.044	68	514.743.783.268
Total		273.920		54.910		253	

Sumber: Data BMN BPSDM, 2024

Tabel 1. 6 Neraca BMN BPSDM Tahun 2024

No.	Uraian Neraca	Nilai (Rp)
I	ASET LANCAR	
1	Persediaan	601.502.071,00
Sub Jumlah		601.502.071,00
II	ASET LANCAR	
1	Tanah	1.286.570.242.907,00
2	Peralatan dan Mesin	482.401.993.935,00
3	Gedung dan Bangunan	818.876.906.259,00
4	Jalan	18.577.191.557,00
5	Irigasi	24.406.506.549,00
6	Jaringan	40.403.580.593,00
7	Aset Tetap Lainnya	3.565.626.811,00
8	Konstruksi dalam Pengerjaan	-
9	Aset Tetap Renovasi	399.804.878,00
Sub Jumlah		2.675.201.853.489,00
III	ASET LAINNYA	
1	Kemitraan dengan Pihak Ketiga	-
2	Aset Tak Berwujud (ATB)	4.638.149.969,00
3	Aset yang Dihentikan dari Operasional Pemerintah	5.670.606.052,00
4	ATB yang Dihentikan dari Operasional Pemerintah	1.586.150.000,00
Sub Jumlah		11.894.906.021,00
Total		2.687.698.261.581,00

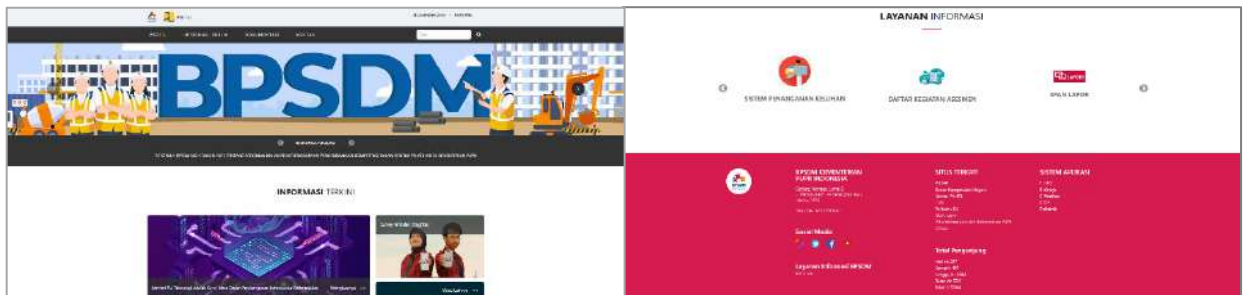
Sumber: Data BMN BPSDM, 2024

1.4.2 Transformasi Digital

BPSDM secara berkelanjutan, mengembangkan beberapa sarana dan prasarana modern dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM. BPSDM juga telah menyiapkan beberapa perangkat yang dapat menunjang pelaksanaan pengembangan SDM yang adaptif dengan kondisi terkini, seperti fasilitas *smart classroom* dan ruang monitoring pelaksanaan pelatihan. Berikut merupakan beberapa aplikasi yang telah dikembangkan BPSDM dan telah dimanfaatkan baik internal maupun eksternal BPSDM.

a. Website BPSDM (bpsdm.pu.go.id)

Laman ini merupakan situs utama BPSDM yang memuat informasi dan berita terkini yang dapat dipublikasikan secara cepat. Informasi yang terdapat pada laman *website* BPSDM di antaranya berupa informasi mengenai profil BPSDM, beasiswa pendidikan dan kerja sama, kalender dan profil pelatihan, pengajar, dan proyek perubahan peserta pelatihan, dan informasi publik lainnya, serta jadwal *assessment*. Selain itu *website* ini juga sebagai sarana *live streaming* pelatihan yang sedang berlangsung.

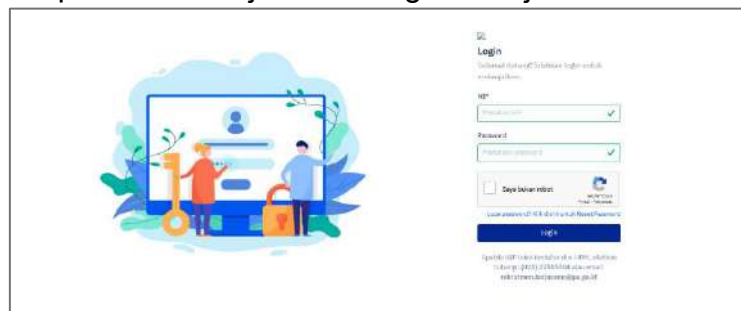


Gambar 1. 8 Website BPSDM

Sumber: bpsdm.pu.go.id

b. e-Karyasiswa (bpsdm.pu.go.id/karyasiswa)

e-Karyasiswa adalah sebuah platform digital untuk memonitor PNS Kementerian PUPR yang sedang menempuh tugas belajar, atau disebut dengan karyasiswa. Platform e-Karyasiswa menjadikan proses birokrasi tugas belajar lebih terintegrasi, mulai dari pengajuan pengembalian, perpanjangan dan pengajuan dokumen tugas belajar. Platform ini dapat digunakan oleh para karyasiswa dan beberapa pihak (Unit Organisasi di Kementerian PUPR dan Universitas terkait) yang diberikan wewenang untuk melakukan memonitor dan mengevaluasi perkembangan studi dan prestasi karyasiswa tersebut. Selain itu, melalui platform ini karyasiswa dapat berkomunikasi dengan BPSDM Kementerian PUPR terkait kendala yang dihadapi dalam menjalankan tugas belajar.



Gambar 1. 9 Website e-Karyasiswa

Sumber: bpsdm.pu.go.id/karyasiswa

c. KLOP (*Rebranding* SIMANTU) (klop.pu.go.id)

KLOP adalah platform digital yang berfungsi sebagai wadah pengembangan kompetensi bagi pegawai Kementerian PUPR baik di pusat maupun daerah. Platform ini memberikan kemudahan akses manajemen pengetahuan yang berisi informasi terpadu Kementerian PUPR seputar aset pengetahuan bidang Sumber Daya Air, Bina Marga, Cipta Karya, Bina Konstruksi, Prasarana Strategis, dan Manajemen.

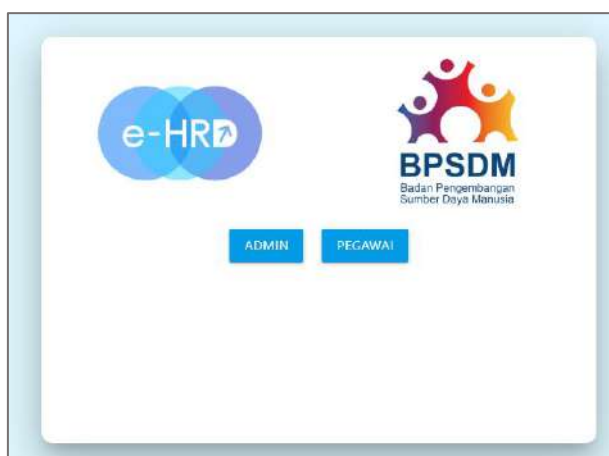


Gambar 1. 10 Laman Utama KLOP

Sumber: klop.pu.go.id

d. e-HRD (ehrd.pu.go.id)

e-HRD merupakan program strategis BPSDM yang mengintegrasikan seluruh aplikasi yang ada di Kementerian PUPR (e-HRM, e-Pelatihan, e-Kompetensi, e-Kompetensi, dan eKinerja), sehingga seluruh proses pengembangan SDM dapat tergambar dalam satu aplikasi. e-HRD merupakan suatu aplikasi yang dapat mewadahi seluruh proses bisnis di BPSDM.



Gambar 1. 11 Laman Utama e-HRD Kementerian PUPR

Sumber: klop.pu.go.id

e. e-Nominasi (karir.pu.go.id/enom)

Aplikasi e-Nominasi merupakan dashboard pimpinan di Kementerian PUPR dalam memilih calon pengisi jabatan kritis yang memuat informasi yang lengkap mengenai potensi, kompetensi, kualifikasi, kinerja, serta rekam jejak masing-masing pegawai, sehingga memudahkan pimpinan dalam mengambil keputusan yang objektif dan akuntabel.



Gambar 1. 12 Laman Utama e-Nominasi

Sumber: karir.pu.go.id/enom

f. e-Pasca Pelatihan(bpsdm.pu.go.id/pasca)

Aplikasi e-Pasca Pelatihan merupakan sistem aplikasi yang digunakan untuk mengetahui hasil manfaat dari pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM. Aplikasi ini digunakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi di BPSDM PUPR dalam melakukan evaluasi pasca pelatihan terhadap para alumni pelatihan, dengan responden yang mengisi evaluasi meliputi 360 derajat, yaitu alumni pelatihan, atasan/bawahan/rekan sejawat. Aplikasi ini juga telah terintegrasi dengan aplikasi e-Pelatihan dan e-Kinerja.



Gambar 1. 13 Laman Utama e-Pasca Pelatihan

Sumber: bpsdm.pu.go.id/pasca

g. LSP BPSDM (bpsdm.pu.go.id/lspbpsdm)

LSP BPSDM Kementerian PUPR merupakan LSP pihak kedua yang didirikan oleh lembaga pendidikan dan/atau pelatihan dengan tujuan utama melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja terhadap peserta pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi dan/atau sumber daya manusia dari jejaring kerja atau mitra lembaga induknya, sesuai ruang lingkup yang diberikan oleh BNSP, dalam hal ini untuk ASN bidang PUPR di Kementerian (Pusat) dan Pemerintah Daerah (Provinsi/Kabupaten/Kota).

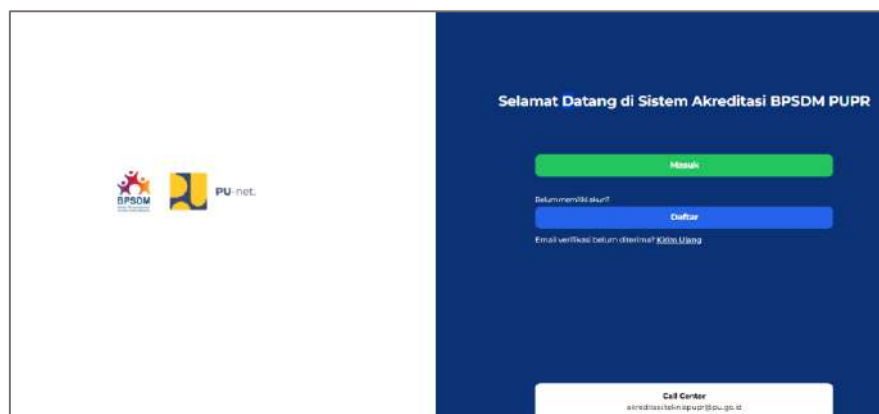


Gambar 1. 14 Laman Utama LSP BPSDM

Sumber: bpsdm.pu.go.id/lspbpsdm

h. SIAP PUPR (bpsdm.pu.go.id/akreditasi)

Sistem Informasi Akreditasi Pelatihan PUPR, digunakan sebagai wadah bagi para lembaga pengembangan kompetensi yang menyelenggarakan pelatihan bidang PUPR dimana lembaga tersebut mengajukan permohonan untuk mendapat sertifikat akreditasi pelatihan bidang PUPR, terintegrasi dengan ePelatihan.



Gambar 1. 15 Laman Utama SIAP PUPR

Sumber: bpsdm.pu.go.id/akreditasi

i. e-Pelatihan (sibangkoman.pu.go.id/center/pelatihan)

Laman ini digunakan oleh Sekretariat BPSDM untuk menyediakan, mengumpulkan, mendokumentasikan serta menyampaikan data dan informasi terkait pelatihan secara tepat, akurat, dan mudah dipahami. e-Pelatihan juga memudahkan peserta pelatihan untuk mendapatkan informasi terkait pelatihan, termasuk sertifikat pelatihan.

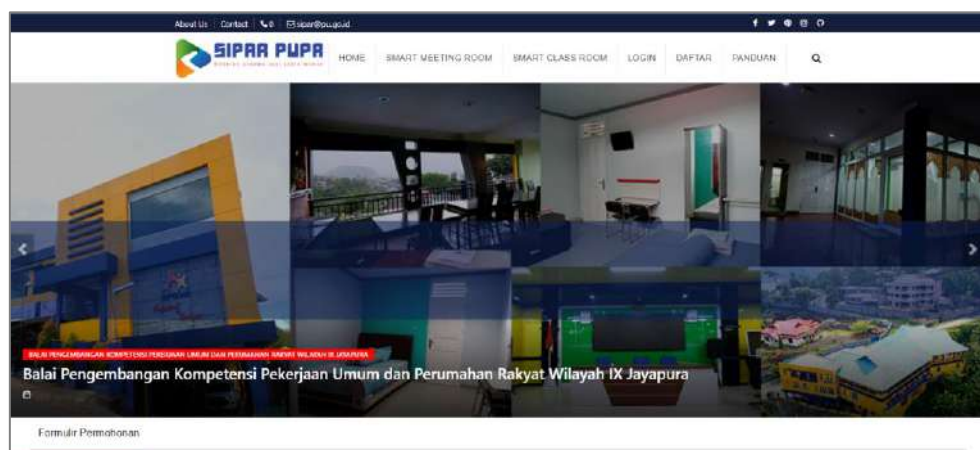


Gambar 1. 16 Laman Utama e-Pelatihan

Sumber: sibangkoman.pu.go.id/center/pelatihan

j. SIPAR (bpsdm.pu.go.id/sipar/daftar)

Sistem Informasi Sarana Prasarana (SIPAR) BPSDM dimanfaatkan bagi unit kerja BPSDM dalam hal manajemen peminjaan ruang *meeting*, ruang asrama, ruang kelas serta dapat memonitoring ruangan.



Gambar 1. 17 Laman Utama SIPAR

Sumber: bpsdm.pu.go.id/sipar

1.5 Isu Strategis

BPSDM sebagai unit organisasi yang melaksanakan pengembangan SDM di Kementerian PUPR mempunyai mandat untuk mencetak SDM bidang PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional. Untuk mencapai tujuan tersebut maka kegiatan yang dilaksanakan BPSDM yaitu Pengembangan Talenta, Pengembangan Kompetensi, Dukungan Manajemen, dan Pendidikan Vokasi Politeknik PU.

Tahun 2024 menjadi periode terakhir bagi BPSDM dalam melaksanakan Renstra BPSDM Tahun 2020-2024. Pelaksanaan pengembangan SDM di Kementerian PUPR tentunya menghadapi berbagai macam tantangan dan isu strategis, di antaranya sebagai berikut:

1. **Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi ASN 20 JP per Tahun**
Seluruh unsur organisasi di BPSDM mempunyai tanggung jawab untuk mencapai kebutuhan pengembangan kompetensi ASN bidang PUPR. Peran Balai Pengembangan Kompetensi tidak lagi hanya sebagai pelaksana pelatihan, namun juga bertugas sebagai penjamin peningkatan kompetensi ASN di wilayah kerjanya serta turut melaksanakan manajemen pengetahuan dengan memanfaatkan aset pengetahuan yang ada.
2. **Sertifikasi Mandatori Bagi Pejabat Perbendaharaan di Kementerian PUPR.**
Pejabat Perbendaharaan memiliki kewajiban bertanggung jawab dalam pengelolaan keuangan, yang mensyaratkan sertifikasi kompetensi dalam melaksanakan tugas perbendaharaan. Sertifikasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa pejabat perbendaharaan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam mengelola anggaran dan keuangan, serta menghindari penyalahgunaan (*fraud*) kewenangan dalam pengelolaan keuangan.
3. **Integrasi Pengembangan Kompetensi SDM PUPR dan Manajemen Talenta**
Adanya gap kompetensi pegawai PUPR menyebabkan diperlukannya pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengembangan kompetensi ASN PUPR hendaknya dilakukan terintegrasi dengan manajemen talenta yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan diaplikasikan dengan berbasis merit, akurat, efisien, dan bersifat transparan.

4. Perlunya Modernisasi Infrastruktur Pelatihan

Infrastruktur pelatihan yang tidak memadai atau ketinggalan zaman dapat menghambat upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme pegawai, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas layanan dan pelaksanaan proyek-proyek pembangunan infrastruktur, meliputi sarana dan prasarana pelatihan yang ada di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah.

5. Penajaman Perencanaan Pengembangan Kompetensi

Hal ini merupakan langkah penting dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi guna menciptakan SDM yang berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Perencanaan yang tepat akan menghasilkan program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Penguatan Kelembagaan

Penguatan kelembagaan Sekretariat BPSDM merupakan upaya untuk meningkatkan kapasitas dan efektivitas BPSDM dalam menjalankan fungsi administrasi dan koordinasi yang mendukung pengembangan SDM. Penguatan kelembagaan yang perlu dilakukan meliputi reorganisasi, peningkatan akreditasi seperti akreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP).

7. Pengembangan Teknologi Digital untuk Penyelenggaraan Pengembangan SDM

Adanya pemanfaatan teknologi digital menstimulus penyelenggaraan pengembangan SDM baik secara efisiensi maupun efektivitas. Seiring perkembangan teknologi yang sangat pesat serta tantangan penyelenggaraan pengembangan SDM yang sangat dinamis, maka perlu dilakukan pengembangan teknologi yang berkelanjutan dan komprehensif.

8. Pembentukan Program Studi Baru Politeknik PU

Dalam rangka memenuhi kebutuhan SDM bidang konstruksi nasional, BPSDM melalui Politeknik PU sedang dalam proses pembentukan program studi baru yakni program studi D3 Teknologi Konstruksi Sanitasi, D3 Teknologi Konstruksi Air Minum dan D4 Keselamatan Konstruksi.

1.6 Sistematika Laporan

Laporan Kinerja BPSDM Tahun 2024 yang terdiri dari 5 (lima) bab disusun berdasarkan sistematika yang termuat pada Panduan Penulisan Laporan Kinerja Tahun 2024 yang ditetapkan oleh Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (BPIW) sebagai unit organisasi pembina dengan rincian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini meliputi penjelasan umum tentang BPSDM yaitu latar belakang, tugas dan fungsi, serta struktur organisasi. Bab ini juga berisi penjelasan mengenai SDM, sarana dan prasarana, serta isu/permasalahan utama yang dihadapi.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

Bab ini menjelaskan Visi, Misi, Arah Kebijakan, Strategi, Program/Kegiatan dalam Renstra dan ikhtisar PK yang disajikan melalui uraian Renstra BPSDM Tahun 2020-2024, kronologis PK BPSDM Tahun 2024, dan Target Kinerja BPSDM Tahun 2024.

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

Bab ini berisi penjelasan mengenai evaluasi dan analisis kinerja serta realisasi anggaran, yang disajikan melalui penjelasan tentang upaya peningkatan akuntabilitas kinerja, capaian kinerja program dan kegiatan, perbandingan kinerja, realisasi anggaran, efisiensi penggunaan sumber daya, serta pemanfaatan laporan kinerja.

BAB IV PENUTUP

Bab ini meliputi simpulan umum atas capaian kinerja, faktor pendukung keberhasilan, permasalahan yang dihadapi, serta rekomendasi dan langkah di masa mendatang yang akan dilakukan untuk memperbaiki kondisi dan meningkatkan kinerja.

LAMPIRAN

Lampiran memuat dokumen pendukung laporan kinerja, meliputi PK BPSDM Tahun 2024, Dokumentasi Penghargaan BPSDM Tahun 2024, Metode Pengukuran Kinerja BPSDM Tahun 2024, Pengukuran Kinerja BPSDM Tahun 2024, Berita Acara Kesepakatan Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2024, dan Dokumentasi Kegiatan BPSDM yang terlaksana pada Tahun 2024.



BAB II PERENCANAAN KINERJA

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis BPSDM Tahun 2020-2024

2.1.1 Visi dan Misi

Untuk mewujudkan visi pembangunan nasional tahun 2020-2024 menjadi Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan gotong royong, maka Kementerian PUPR menjabarkan visi pembangunan nasional tersebut ke dalam visi, misi, tujuan dan sasaran Kementerian PUPR. Penjabaran visi Pembangunan oleh Kementerian PUPR dilaksanakan sesuai dengan peran, tugas dan fungsinya serta dengan mempertimbangkan potensi dan permasalahan, tantangan utama pembangunan serta pencapaian pembangunan bidang PUPR periode tahun 2020-2024. Oleh karena itu visi BPSDM sebagai salah satu unit organisasi di Kementerian PUPR, harus sejalan dengan visi Kementerian yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020-2024 yaitu: *“Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang Andal, Responsif, Inovatif dan Profesional dalam Pelayanan Kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.”*

Visi BPSDM dalam melaksanakan terhadap yang mendukung Visi Kementerian PUPR adalah **“Mewujudkan SDM PUPR yang Kompeten, Inovatif, dan Profesional untuk Mendukung Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”**. Dalam rangka pencapaian visi tersebut, BPSDM melaksanakan salah satu misi Kementerian PUPR yang terkait dengan tugas dan fungsi BPSDM, yaitu pada misi keempat Kementerian PUPR: *“Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Penyelenggaraan Jasa Konstruksi, dan Pembiayaan Infrastruktur dalam Mendukung Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”*.

Dengan demikian, BPSDM mempunyai misi yang sesuai dengan misi Kementerian PUPR yaitu **“Meningkatkan kualitas SDM dalam mendukung penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”**.

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, Kementerian PUPR merumuskan lima tujuan dalam periode 2020 – 2024. Sesuai tugas dan fungsi BPSDM, maka BPSDM memiliki peran dalam mencapai **Tujuan 4 dan Tujuan 5** sebagai berikut:

- Tujuan 4: Peningkatan pembinaan sumber daya manusia untuk pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional;
- Tujuan 5: Peningkatan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, bersih dan terpercaya yang didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang berkinerja tinggi.

Berdasarkan kedua tujuan tersebut, maka BPSDM menetapkan rumusan tujuan yang merupakan turunan dan selaras dengan tujuan Kementerian PUPR, yaitu: 1) Peningkatan Kualitas SDM Aparatur yang Berkinerja Tinggi; dan 2) Pemenuhan Kebutuhan SDM Pendidikan Vokasi yang Kompeten dan Profesional.

2.1.2 Arah Kebijakan dan Strategi

Selaras dengan arah kebijakan dan strategi yang telah disusun dalam Renstra Kementerian PUPR Tahun 2020-2024, maka secara makro ditetapkan arah dan kebijakan strategi dari BPSDM dalam matriks berikut:

Tabel 2. 1 Arah Kebijakan dan Strategi BPSDM

No	KEBIJAKAN	STRATEGI
1.	Pengembangan <i>vocational school</i>	a. Mengembangkan Politeknik PU yang bertaraf internasional b. Akselerasi proses akreditasi Politeknik PU terakreditasi A c. Membekali lulusan Politeknik PU yang bersertifikasi profesi di bidang konstruksi d. Mengembangkan Politeknik PU melalui pembentukan program studi baru bidang konstruksi e. Kerjasama dengan Lembaga dan industri konstruksi
2.	Peningkatan kualitas program pendidikan lanjutan lebih <i>applicable</i>	a. Pembuatan Program Kerjasama Magister/Lanjutan yang berkeahlian khusus (Master Super Spesialis) melalui peningkatan kerja sama dengan institusi pendidikan terbaik b. <i>Quality Assurance</i> proses rekrutmen dan rekomendasi peserta program magister dan doktoral c. Peningkatan kerja sama dengan lembaga/institusi dalam dan luar negeri
3.	Pengembangan <i>vocational training</i>	a. Meningkatkan proporsi praktek pada pelatihan b. Pelaksanaan OJT/program magang pada proyek infrastruktur c. Meningkatkan pelaksanaan sertifikasi profesi d. Mengembangkan jalur peningkatan kompetensi melalui non pelatihan

No	KEBIJAKAN	STRATEGI
		e. Menyesuaikan proporsi penganggaran peningkatan kompetensi melalui pelatihan non klasikal f. Meningkatkan kolaborasi dengan unit organisasi untuk implementasi pelatihan non klasikal (bimtek, workshop, seminar, dll)
4.	Akselerasi pengembangan <i>talent pool</i> untuk menyiapkan calon suksesor sebagai calon pemimpin yang i-Prove	a. Pengembangan pelaksanaan talent mapping (pemetaan pegawai) b. Internalisasi manajemen talenta sebagai upaya penanaman <i>talent mindset</i> . c. Peningkatan implementasi manajemen kinerja melalui pengembangan sistem pemantauan kinerja operasional SDM d. Integrasi talenta PUPR dengan talenta nasional
5.	Akselerasi peningkatan kompetensi ASN	a. Pengembangan berbagai metode dan media pembelajaran yang modern dan adaptif dengan kebutuhan di lapangan b. Transformasi pelatihan ke arah digital c. Pengembangan tenaga pengajar pendidikan dan pelatihan yang bersertifikasi level internasional d. Pengembangan <i>Human Resource Development System</i> e. Modernisasi sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan f. Meningkatkan kompetensi SDM melalui pelaksanaan pelatihan non klasikal, <i>coaching</i> , <i>mentoring</i> , dan <i>counseling</i> (CMC)
6.	Akselerasi pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN bidang PUPR di Daerah	a. Meningkatkan proporsi jumlah peserta/kuota untuk ASN PUPR di Daerah b. Meningkatkan proporsi jumlah peserta/kuota untuk ASN PUPR di Wilayah Indonesia Timur c. Mengembangkan pola dan meningkatkan kerjasama dengan Badan atau Lembaga Diklat Pemerintah Daerah d. Peningkatan pelaksanaan akreditasi Lembaga Diklat Pemerintah Daerah
7.	Penguatan Kelembagaan	a. Akreditasi Balai di lingkungan BPSDM sebagai jaminan bagi penyelenggaraan pengembangan SDM b. Penguatan sistem dan tata kelola BPSDM berbasis teknologi di Pusat dan Balai c. Modernisasi prasarana sarana dan peningkatan kapabilitas SDM pelaksana pengembangan kompetensi (UPT) d. Penataan dan Peningkatan kapasitas SDM manajemen dan pengelola di lingkungan BPSDM, termasuk kuantitas Widyaiswara/tenaga pengajar e. Peningkatan kualitas layanan publik dalam mendukung penguatan kelembagaan, reformasi birokrasi, dan zona integritas di unit-unit pengembangan kompetensi (Pusat dan Balai) f. Peningkatan jejaring dan forum kerjasama dengan <i>stakeholder</i> nasional dan internasional g. Meningkatkan kepatuhan dan pengendalian internal h. <i>Branding</i> pengembangan SDM PUPR untuk komunikasi publik i. Rintisan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

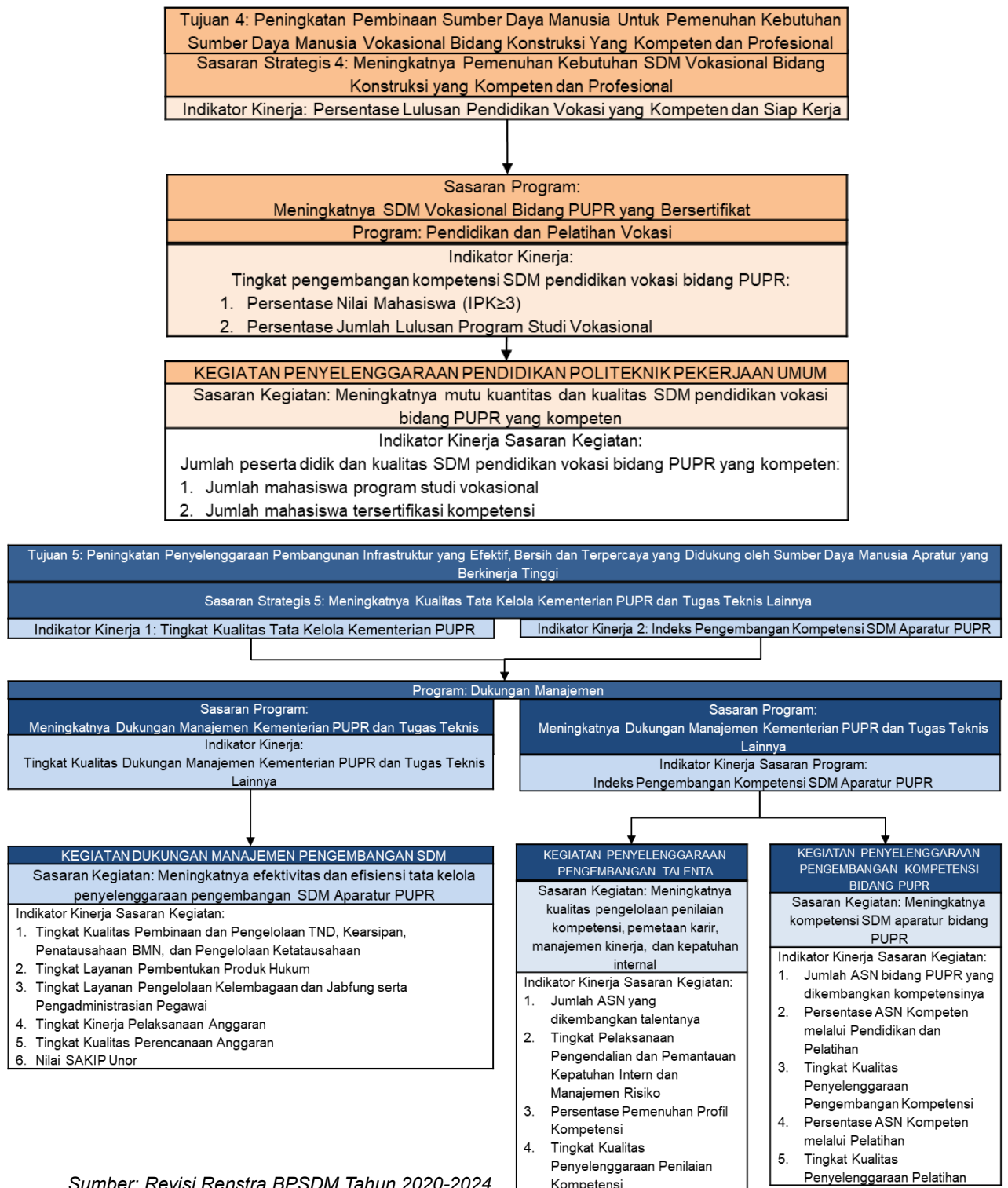
Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

2.1.3 Program dan Kegiatan

BPSDM melaksanakan 2 (dua) Sasaran Strategis (SS) Kementerian PUPR, yaitu Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional dan Meningkatnya Kualitas Tata

Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya. SS Kementerian PUPR selanjutnya diturunkan menjadi 2 (dua) Sasaran Program (SP) BPSDM, yaitu Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat dan Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya, yang dijabarkan melalui Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Cascading Tujuan, Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Sasaran Kegiatan



Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

2.2 Perjanjian Kinerja (PK) BPSDM Tahun 2024

2.2.1 Perjanjian Kinerja (PK) Awal

Kepala BPSDM diberikan amanah untuk melaksanakan Program Dukungan Manajemen dan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, dengan Target dan Indikator Kinerja sesuai dokumen Rencana Strategis BPSDM dan pelaksanaan anggarannya sesuai dengan DIPA BPSDM. Amanah tersebut dikukuhkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja.

Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2024 memuat pernyataan Kepala BPSDM untuk mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan pada tahun 2024, yaitu Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi: **“Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat”**, dengan indikator kinerja: *“Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR”*, dan Sasaran Program Dukungan Manajemen: **“Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya”**, dengan indikator kinerja 1 *“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”*, serta indikator kinerja 2 *“Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya”*. Dalam pencapaian target Program dan Kegiatan BPSDM Tahun 2024, BPSDM mendapat pagu alokasi anggaran sesuai DIPA Awal sebesar Rp427.640.327.000,00. Matriks Perjanjian Kinerja Awal BPSDM Tahun 2024 disajikan pada Tabel 2.3.

Tabel 2. 3 Matriks Perjanjian Kinerja Awal Kepala BPSDM Tahun 2024

Program/Sasaran Program/Indikator Kinerja Sasaran Program		Target
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi		
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat	
1.	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	90%
Program Dukungan Manajemen		
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	
1.	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%
2.	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	95%

Sumber: PK Awal Kepala BPSDM Tahun 2024

2.2.2 Perjanjian Kinerja (PK) Akhir

Pada akhir tahun 2024, telah dilakukan revisi Perjanjian Kinerja BPSDM, dengan latar belakang adanya perubahan pimpinan Kementerian PUPR dan perubahan target salah satu indikator kinerja pada Program Dukungan Manajemen *“Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan*

tugas teknis lainnya” sesuai Revisi Rencana Strategis Kementerian PUPR Tahun 2020-2024 dari semula 95% menjadi 94,58% serta adanya perubahan DIPABPSDM Tahun 2024 dari semula Rp427.640.327.000,00 menjadi sebesar Rp432.137.933,00. Matriks Perjanjian Kinerja Akhir BPSDM Tahun 2024 disajikan pada Tabel 2.4.

Tabel 2. 4 Matriks Perjanjian Kinerja Akhir Kepala BPSDM Tahun 2024

Program/Sasaran Program/Indikator Kinerja Sasaran Program		Target
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi		
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat	
1.	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	90%
Program Dukungan Manajemen		
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	
1.	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%
2.	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	94,58%

Sumber: PK Akhir Kepala BPSDM Tahun 2024

2.2.3 Kronologi Perubahan PK

Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR Nomor 09/PRT/M/2018 tentang Penyelenggaraan SAKIP di Kementerian PUPR pasal 16 ayat 1 menyatakan bahwa Perjanjian Kinerja dapat diubah atau disesuaikan dalam hal terjadi kondisi tertentu. Perjanjian Kinerja (PK) BPSDM Tahun 2024 mengalami perubahan sebanyak 2 (dua) kali dikarenakan adanya perubahan pimpinan, perubahan target indikator kinerja sasaran program, serta perubahan anggaran BPSDM pada tahun 2024.

Perubahan target indikator kinerja sasaran program *“Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya”* merupakan bentuk tindak lanjut BPSDM sesuai Revisi Renstra Kementerian PUPR Tahun 2020-2024. Di sisi lain, BPSDM Tahun 2024 juga mengalami perubahan anggaran yaitu adanya penambahan akun PNBK pada satuan kerja Politeknik PU yang mengakibatkan anggaran BPSDM berubah semula Rp427.640.327.000,00., menjadi Rp432.137.933.000,00. Kronologi perubahan target Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2024 disajikan pada Tabel 2.5.

Tabel 2. 5 Kronologi Perubahan Target PK BPSDM Tahun 2024

Sasaran Program (SP)/Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP)		Satuan	Target		
			PK Awal	PK Revisi	PK Akhir
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi					
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat				
IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	%	90	90	90
Program Dukungan Manajemen					
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya				
IKSP 1	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	%	85	85	85
IKSP 2	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	%	95	94,58	94,58

Sumber: PK Awal, Revisi, dan Akhir BPSDM Tahun 2024





PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Dadang Rukmana
 Jabatan : Plt. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : M. Basuki Hadimuljono
 Jabatan : Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

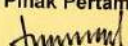
Pihak Kedua



M. BASUKI HADIMULJONO

Jakarta, 15 Januari 2024

Pihak Pertama



DADANG RUKMANA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
(1)	(2)
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SP Meningkatkan SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	90,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatkan dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	85,00%
2. Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	85,00%

Program:

1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
2. Program Dukungan Manajemen

Anggaran

Rp 100.000.000.000,00

Rp 327.640.327.000,00

Rp 427.640.327.000,00

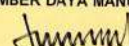
MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT



M. BASUKI HADIMULJONO

Jakarta, 15 Januari 2024

PIL. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



DADANG RUKMANA

Gambar 2. 1 Perjanjian Kinerja Awal BPSDM Tahun 2024

Sumber: iemon.pu.go.id/sakip2

REVISI



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Dadang Rukmana
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

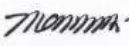
Nama : M. Basuki Hadimuljono
 Jabatan : Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua



M. BASUKI HADIMULJONO

Jakarta, 31 Juli 2024

Pihak Pertama



DADANG RUKMANA

REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
(1)	(2)
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM Pendidikan vokasi bidang PUPR	90%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%
2. Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	94,58%

Program:

1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
2. Program Dukungan Manajemen

Anggaran

Rp 100.000.000.000,00

Rp 327.640.327.000,00

Rp 427.640.327.000,00

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT



M. BASUKI HADIMULJONO

Jakarta, 31 Juli 2024

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



DADANG RUKMANA

Gambar 1. 18 Perjanjian Kinerja Revisi BPSDM Tahun 2024

Sumber: iemon.pu.go.id/sakip2

REVISI AKHIR



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Dadang Rukmana
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

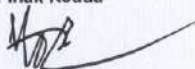
Nama : Dody Hanggodo
 Jabatan : Menteri Pekerjaan Umum

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

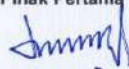
Pihak Kedua



DODY HANGGODO

Jakarta, 31 Desember 2024

Pihak Pertama



DADANG RUKMANA

REVISI AKHIR

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
(1)	(2)
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM Pendidikan vokasi bidang PUPR	90%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%
2. Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	94,58%

Program:

1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
2. Program Dukungan Manajemen

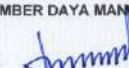
Anggaran
 Rp 101.476.878.000,00
 Rp 330.661.055.000,00

MENTERI PEKERJAAN UMUM



DODY HANGGODO

Jakarta, 31 Desember 2024
 KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
 SUMBER DAYA MANUSIA



DADANG RUKMANA

Gambar 2. 2 Perjanjian Kinerja Akhir BPSDM Tahun 2024

Sumber: iemon.pu.go.id/sakip2

2.3 Metode Pengukuran

Pengukuran kinerja BPSDM dilakukan dengan mengukur masing-masing indikator kinerja. Pengukuran kinerja terhadap setiap pelaksanaan Program dan Kegiatan BPSDM dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai terhadap target yang telah direncanakan. Berikut uraian pengukuran capaian Sasaran Program dan Kegiatan di BPSDM.

2.3.1 Pengukuran Capaian Sasaran Program

Program yang dilaksanakan BPSDM terdiri dari Program Dukungan Manajemen dan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Berikut telah dijabarkan metode pengukuran capaian Sasaran Program di BPSDM.

Tabel 2. 6 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Program/Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program		Bobot (%)	Metode Perhitungan	Baseline 2024	
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi					
SP	Meningkatnya SDM Vokasional bidang PUPR yang Bersertifikat				
IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR				
1.	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	50	Persentase jumlah mahasiswa yang lulus pendidikan setelah mengikuti pendidikan terhadap jumlah keseluruhan mahasiswa yang telah belajar selama minimal tiga tahun pada tahun berjalan	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang diproyeksikan lulus di tahun 2024 (masa studi minimal 3 tahun)	139 Orang
2.	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK ≥3)	50	Persentase jumlah mahasiswa yang lulus dengan nilai IPK minimal 3 (tiga) terhadap jumlah seluruh mahasiswa yang diproyeksikan lulus di tahun 2024	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang diproyeksikan lulus di tahun 2024 (masa studi minimal 3 tahun)	139 Orang

Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

Tabel 2. 7 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Dukungan Manajemen

Program/Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program		Bobot (%)	Metode Perhitungan	Baseline 2024	
Program Dukungan Manajemen					
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya				
IKSP1	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR				
1.	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	45	Persentase jumlah ASN Kementerian PUPR yang lulus pendidikan dan lulus pelatihan terhadap ASN Kementerian PUPR yang mengikuti pengembangan kompetensi	Peserta pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan tahun 2024	11.025 orang
2.	Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan	15	Persentase jumlah pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan	Jumlah hasil penilaian kompetensi tahun 2024	3.177 orang

Program/Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program		Bobot (%)	Metode Perhitungan	Baseline 2024	
3.	Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai	15	Persentase jumlah ASN Kementerian PUPR yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun berjalan terhadap jumlah Peserta Pelatihan Tahun 2024	Jumlah ASN Kementerian PUPR awal Tahun 2024	19.554 orang
4.	Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)	25	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan bidang SDA dan Permukiman, bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah serta bidang Manajemen	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan	-
IKSP2 Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya					
1.	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan	15	- Persentase Pembinaan Tata Naskah Dinas = jumlah unit kerja yang terbina tata naskah dinas/jumlah seluruh unit kerja; - Persentase Pembinaan Kearsipan = jumlah unit kerja yang terbina kearsipan/jumlah seluruh unit kerja; - Persentase Penyelesaian Penghapusan Barang Milik Negara (BMN) = jumlah usulan penghapusan BMN yang telah diselesaikan/total usulan penghapusan BMN; - Persentase Terselenggaranya Administrasi Korespondensi = jumlah koresponden yang diselesaikan/jumlah seluruh koresponden. Nilai akhir = Rata-rata nilai a. sampai dengan d.	- Jumlah Unit Kerja BPSDM; - Jumlah Unit Kerja BPSDM; - Jumlah Usulan Penghapusan BMN Tahun 2024; dan - Jumlah Korespondensi Sekretariat BPSDM yang diselesaikan Tahun 2024.	-
2.	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	15	- Jumlah produk hukum yang diterbitkan dibagi dengan jumlah produk hukum yang seharusnya diterbitkan dikali 100%; - Nilai SPBE Unor; - Survei kepuasan atas Informasi Publik BPSDM; - Survei Kepuasan Pelanggan <i>Stakeholder</i> Kerjasama. Nilai akhir = Rata-rata nilai a. sampai dengan d.	- Jumlah rencana produk hukum yang diterbitkan Tahun 2024; - Nilai SPBE Unor; - Nilai Survei Kepuasan atas Informasi Publik BPSDM; - Nilai Survei Kepuasan Pelanggan <i>Stakeholder</i> Kerjasama.	-
3.	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta	15	Nilai survei kepada Pegawai terkait Layanan Pengelolaan Kelembagaan, Jabatan Fungsional, dan	Hasil survei kepada Pegawai terkait Layanan Pengelolaan Kelembagaan, Jabatan Fungsional,	-

Program/Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program		Bobot (%)	Metode Perhitungan	Baseline 2024	
	Pengadministrasian Pegawai		administrasi Kepegawaian; dan 2. Nilai Survei Indeks BERAKHLAK (baik). Nilai akhir = Rata-rata nilai a. dan b.	dan administrasi Kepegawaian; dan 2. Nilai Survei Indeks BERAKHLAK.	
4.	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	20	Dihitung berdasarkan nilai 12 Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dari Kementerian Keuangan. Sumber data pada situs OM-SPAN Kementerian Keuangan yang diakses melalui aplikasi OM-SPAN.	Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Eselon I BPSDM Tahun 2024	-
5.	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran	15	Perhitungan mengacu pada PMK No. 214 Tahun 2017 tentang pengukuran kinerja anggaran atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran Kementerian negara/Lembaga yang diakses melalui aplikasi OM-SPAN.	Nilai SMART Kemenkeu Unit Eselon I BPSDM Tahun 2024	-
6.	Nilai SAKIP Unit Organisasi	20	Berdasarkan hasil penilaian evaluasi implementasi SAKIP Unit Organisasi oleh tim evaluator Inspektorat Jenderal.	Nilai SAKIP Unit Eselon I BPSDM Tahun 2023	-

Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

2.3.2 Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan

BPSDM melaksanakan beberapa kegiatan untuk mencapai Sasaran Program yang diamanatkan. Kegiatan dilaksanakan oleh seluruh Unit Kerja dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di BPSDM. Kegiatan yang dilaksanakan BPSDM terdiri dari:

- **Kegiatan 1.** Penyelenggaraan Pengembangan Talenta;
- **Kegiatan 2.** Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR;
- **Kegiatan 3.** Dukungan Manajemen Pengembangan SDM;
- **Kegiatan 4.** Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik PU.

Metode perhitungan capaian indikator serta output kegiatan yang dilaksanakan BPSDM disajikan pada Tabel 2.8, sedangkan kinerja dari setiap kegiatan akan dihitung berdasarkan perbandingan capaian dan target yang ditetapkan.

Tabel 2. 8 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan BPSDM

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output		Satuan	Metode Perhitungan
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA			
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
Pelaksana: Pusat Pengembangan Talenta			
1.	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	Jumlah orang yang dikembangkan talentanya

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output		Satuan	Metode Perhitungan
2.	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko	%	Indikator Kinerja Kegiatan dihitung dari penjumlahan dari indikator-indikator sbb: 1. Tingkat Validasi Tindak Lanjut Rekomendasi Temuan (Bobot 50%); 2. Hasil Evaluasi Tingkat Efektivitas Manajemen Risiko (Bobot 30%); dan 3. Survei Unit Kepatuhan Internal (Bobot 20%). Variabel perhitungan akan dikalikan dengan bobot masing-masing indikator, kemudian dijumlahkan untuk memperoleh nilai indikator kinerja.
Pelaksana: Balai Penilaian Kompetensi			
1.	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi	%	Diperoleh dari jumlah PNS Kementerian PUPR yang sudah mengikuti penilaian potensi dan kompetensi (asesmen) dibagi jumlah PNS dengan batas periode pensiun > 2 tahun, lalu dikalikan 100%.
2.	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	%	Diperoleh dari hasil kuesioner penyelenggaraan asesmen.
Output:			
1.	<i>Pengembangan Talenta ASN</i>		
1.1	Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang dinilai potensi atau kompetensinya
1.2	Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	%	Persentase PNS yang dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) telah dilakukan penilaian
1.3	Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	Jumlah ASN yang memiliki hasil penilaian potensi, kompetensi dan kinerja secara lengkap
2.	<i>Pelaksanaan Kepatuhan Internal</i>		
2.1	Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	Jumlah laporan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko
2.2	Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	Jumlah laporan pelaksanaan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR			
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi (pendidikan dan pelatihan) setiap tahun
2	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan & Pelatihan	%	Dihitung dari rata-rata persentase ASN yang lulus pendidikan dan ASN yang lulus pelatihan
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	Dihitung dari rata-rata nilai evaluasi pasca, nilai evaluasi pengajar, dan nilai evaluasi kurikulum
Output:			
1	<i>Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman</i>		
1.1	Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bidang SDA dan Permukiman
2	<i>Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW</i>		
2.1	Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bidang Jalan, Perumahan dan PIW
2.2	Jumlah Skema Sertifikasi	NSPK	Jumlah Skema Sertifikasi Baru yang Dilakukan Uji Kompetensi

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output			Satuan	Metode Perhitungan
	2.3	Jumlah ASN Bidang PUPR yang tersertifikasi	Orang	Jumlah ASN Bidang PUPR yang Tersertifikasi
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen			
	3.1.	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bidang Manajemen Umum dan Manajemen Konstruksi
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR				
Indikator Kinerja Kegiatan:				
Pelaksana: Sekretariat Badan Pengembangan SDM				
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)		%	a. Persentase Pembinaan Tata Naskah Dinas = Jumlah Unit Kerja yang Terbina Tata Naskah Dinas/Jumlah Seluruh Unit Kerja. b. Persentase Pembinaan Kearsipan = Jumlah Unit Kerja yang Terbina Kearsipan/Jumlah Seluruh Unit Kerja. c. Persentase Penyelesaian Penghapusan Barang Milik Negara (BMN) = Jumlah Usulan Penghapusan BMN yang telah diselesaikan/ Total Usulan Penghapusan BMN. d. Persentase terselenggaranya Adiministrasi Korespondensi = Jumlah Koresponden yang Diselesaikan/Jumlah Seluruh Koresponden. Nilai akhir = Rata-rata nilai a. sampai dengan d.
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)		%	a. Jumlah produk hukum yang diterbitkan dibagi dengan jumlah produk hukum yang seharusnya diterbitkan dikali 100%; b. Nilai SPBE Unor; c. Survei kepuasan atas Informasi Publik BPSDM; d. Survei Kepuasan Pelanggan Stakeholder Kerjasama. Nilai akhir = Rata-rata nilai a. sampai dengan d.
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)		%	a. Nilai survei kepada Pegawai terkait Layanan Pengelolaan Kelembagaan, Jabatan Fungsional, dan administrasi Kepegawaian; dan b. Nilai Survei Indeks BERAHLAK (baik). Nilai akhir = Rata-rata nilai a. dan b.
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)		%	Dihitung berdasarkan nilai 12 Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dari Kementerian Keuangan. Sumber data pada situs OM-SPAN Kementerian Keuangan.
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)		%	Mengacu PMK No. 214 Tahun 2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian negara/Lembaga. Sumber data pada situs OM-SPAN Kementerian Keuangan.
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 12%)		%	Penilaian SAKIP unit organisasi oleh tim evaluator Inspektorat Jenderal.
7	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko (MR) T2 (Bobot 8%)		%	Berdasarkan penilaian efektivitas penerapan manajemen risiko T-2 (Sekretariat BPSDM) oleh tim evaluator Unit Kepatuhan Intern.
Pelaksana: Seluruh Pusat, Balai, dan Politeknik PU				
1	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal		%	Berdasarkan hasil survei yang mengukur kepuasan pengguna layanan internal.
2	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran		%	Dihitung berdasarkan nilai 12 Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dari Kementerian Keuangan. Sumber data pada situs OM-SPAN Kementerian Keuangan.
3	Nilai SAKIP Unit Kerja		%	Penilaian SAKIP unit organisasi oleh tim evaluator internal BPSDM.
4	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko (MR) T2		%	Berdasarkan penilaian efektivitas penerapan manajemen risiko T-2 (Sekretariat BPSDM) oleh tim evaluator Unit Kepatuhan Intern.

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output		Satuan	Metode Perhitungan
Output:			
1	Layanan Dukungan Manajemen Internal		
1.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan	Jumlah layanan Dukungan Manajemen Internal yang selesai dilaksanakan
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal		
2.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	Jumlah layanan Sarana dan Prasarana Internal yang selesai dilaksanakan
3	Layanan Manajemen SDM Internal		
3.1	Jumlah Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan	Jumlah Layanan Manajemen SDM Internal yang selesai dilaksanakan
4	Layanan Manajemen Kinerja Internal		
4.1	Jumlah Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan	Jumlah layanan Manajemen Kinerja Internal yang selesai dilaksanakan
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM			
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Jumlah Peserta Didik dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten	Orang	Menghitung total penyelenggaraan pendidikan vokasi: 1. Jumlah mahasiswa program studi vokasional 2. Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi
1.1	Jumlah Mahasiswa Program Studi Vokasional	Orang	Jumlah mahasiswa yang melaksanakan pendidikan selama tahun berjalan
1.2	Jumlah Mahasiswa Tersertifikasi Kompetensi	Orang	Jumlah mahasiswa yang tersertifikasi kompetensi selama tahun berjalan
Output:			
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum		
1.1	Jumlah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	Orang	Jumlah mahasiswa yang melaksanakan pendidikan selama tahun berjalan

Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

2.4 Target Kinerja Tahun 2024 dalam Pemenuhan Target Renstra

Sejalan dengan perwujudan visi dan misi BPSDM dalam pengembangan sumber daya manusia bidang PUPR, BPSDM menetapkan 2 (dua) sasaran program dengan 3 (tiga) IKSP beserta dengan target kinerja yang akan dicapai sampai akhir tahun 2024. Berdasarkan dokumen Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024, target kinerja program dan kegiatan BPSDM Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 9 Target Sasaran Program Tahun 2024 menurut Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

Program	Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Target
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SS	Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi	
	IKSS	Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang Kompeten dan Siap Kerja	90%
	SP	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat	
	IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	90%
Dukungan Manajemen	SS	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	
	IKSS-1	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%
	IKSS-2	Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR	87,81%
	SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	
	IKSP1	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%
	IKSP2	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	94,58%

Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

2.4.1 Reviu Capaian Target Renstra

Pada dokumen Renstra Kementerian PUPR Tahun 2020-2024, target sasaran program yang perlu dicapai oleh BPSDM pada periode 2020-2024 adalah Meningkatkan SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat dan Meningkatkan Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya. Sasaran program ini mendukung sasaran strategis 4 yaitu Meningkatkan Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional dan sasaran strategis 5 yaitu Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya.

Tahun 2024 merupakan tahun pengakhiran periode renstra yang menghasilkan capaian akhir. Capaian ini selanjutnya akan dibandingkan dengan target renstra berjalan dan dilakukan reviu atas capaian tersebut, sehingga nantinya dapat dijadikan pedoman dalam menetapkan target kinerja untuk periode selanjutnya. Tabel berikut menunjukkan perbandingan target dan capaian BPSDM berdasarkan dokumen Renstra BPSDM Tahun 2020-2024.

Tabel 2. 10 Capaian BPSDM Tahun 2020 s.d. 2023

No	Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/Indikator Kinerja	Target Renstra 2020-2024	Capaian Tahun			
			2020	2021	2022	2023
1	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi					
	Sasaran Strategis: Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional					
	Indikator Kinerja Sasaran Strategis: Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang Kompeten dan Siap Kerja	90%	22,30%	30,38%	98,49%	96,05%
	Sasaran Program: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat					
	Indikator Kinerja Sasaran Program: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	90%	22,30%	30,38%	98,49%	96,05%
2	Program Dukungan Manajemen					
	Sasaran Strategis: Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya					
	Indikator Kinerja Sasaran Strategis 1: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%	70,59%	81,73%	84,89%	100,32%
	Indikator Kinerja Sasaran Strategis 2: Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR	87,81%	-	-	-	97,14%
	Sasaran Program: Meningkatkan Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya					
	Indikator Kinerja Sasaran Program 1: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%	70,59%	81,73%	84,89%	100,32%
	Indikator Kinerja Sasaran Program 2: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	94,58%	-	-	-	97,14%

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2020 s.d. 2024

2.4.2 Target Kinerja Berdasarkan Renstra

2.4.2.1 Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dilaksanakan dalam rangka mendukung tercapainya sasaran program “Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat”. Berdasarkan Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024, target IKSP “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR” tahun 2024 yaitu sebesar **90%**. Target tersebut dicapai melalui pelaksanaan kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum.

Tabel 2. 11 Target Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

SASARAN STRATEGIS/INDIKATOR KINERJA SS/PROGRAM/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR KINERJA SP/KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT		SATUAN	TARGET				
			2020	2021	2022	2023	2024
SS	Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional						
IKSS	Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang Kompeten dan Siap Kerja	%	25	28	80	90	90
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat						
IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	%	25	28	80	90	90
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM							
SK	Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten						
Indikator Kinerja Kegiatan:							
1	Jumlah Peserta Didik dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten	Orang	300	525	800	1.125	1.575
	1.1 Jumlah Mahasiswa Program Studi Vokasional	Orang	300	525	650	825	1.050
	1.2 Jumlah Mahasiswa Tersertifikasi Kompetensi	Orang	0	0	150	300	525
Output:							
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum						
	1.1 Jumlah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	Orang	300	525	650	825	1.050

Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

Tabel 2. 12 Sandingan Target Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Berdasarkan Rencana Strategis BPSDM 2024 dan Perjanjian Kinerja BPSDM 2024

PROGRAM/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR KINERJA SASARAN PROGRAM		SATUAN	TARGET RENSTRA 2024	TARGET PK 2024
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI				
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat			
IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	%	90	90

Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024 dan Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2024

2.4.2.2 Program Dukungan Manajemen

Program Dukungan Manajemen dilaksanakan dalam rangka mendukung tercapainya sasaran program “Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya”. Berdasarkan Revisi Renstra BPSDM 2020-2024, target IKSP1 “Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR” tahun 2024 yaitu sebesar **85%**, dan IKSP2

“Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya” tahun 2024 yaitu sebesar **94,58%**. Target ini dicapai dengan pelaksanaan 3 (tiga) kegiatan yang dilaksanakan oleh unit kerja di BPSDM, beserta dengan output kegiatannya.

Tabel 2. 13 Target Program Dukungan Manajemen

SASARAN STRATEGIS/INDIKATOR KINERJA SS/PROGRAM/INDIKATOR KINERJA SP/KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT			SATUAN	TARGET				
				2020	2021	2022	2023	2024
SS	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya							
IKSS1	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR		%	70	71	72	84,89	85
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN								
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya							
IKSP1	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR		%	70	71	72	84,89	85
KEGIATAN : PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA								
SK	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal							
Indikator Kinerja Kegiatan:								
Pelaksana: Pusat Pengembangan Talenta								
1	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya		Orang	860	860	860	860	860
2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan KI & MR		%	-	-	-	-	76,9
Pelaksana: Balai Penilaian Kompetensi								
1	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi		%	-	-	-	-	98
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi		%	-	-	-	-	80
Output:								
1	Pengembangan Talenta ASN							
	1.1	Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7.820	6.320	6.820	6.30	6.820
	1.2	Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	%	97	97	97	97	97
	1.3	Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	860	860	860	860
2	Pelaksanaan Kepatuhan Internal							
	2.1	Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	2	2
	2.2	Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	2	2	2	2	2

SASARAN STRATEGIS/INDIKATOR KINERJA SS/PROGRAM/INDIKATOR KINERJA SP/KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT			SATUAN	TARGET				
				2020	2021	2022	2023	2024
KEGIATAN : PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR								
SK	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR							
Indikator Kinerja Kegiatan:								
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi								
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.330	10.000	10.063	10.233	10.163	
2	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan & Pelatihan	%	-	-	-	-	90	
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	-	-	-	-	85	
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi								
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	-	-	-	-	98	
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	-	-	-	-	88	
Output:								
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman							
	1.1	Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.850	2.700	2.737	2.837	2.757
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW							
	2.1	Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.120	2.000	2.006	2.026	2.006
	2.2	Jumlah Skema Sertifikasi	NSPK	-	1	1	2	3
	2.3	Jumlah ASN Bidang PUPR yang Tersertifikasi	Orang	-	50	50	100	150
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen							
	3.1	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.360	5.300	5.320	5.370	5.400
IKSS2	Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR		%	72,39	75,61	77,97	84,50	87,81
IKSP2	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya		%	55,92	63,35	71,54	90,44	94,58
KEGIATAN : DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								
SK	Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR							
Indikator Kinerja Kegiatan:			%	85,35	85,70	86,20	87,81	91,38
Pelaksana: Sekretariat Badan Pengembangan SDM								
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)		%	80	80	81	84	91,75
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)		%	100	100	100	100	100

SASARAN STRATEGIS/INDIKATOR KINERJA SS/PROGRAM/INDIKATOR KINERJA SP/KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT			SATUAN	TARGET				
				2020	2021	2022	2023	2024
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)		%	80	80	81	84,5	91,75
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)		%	89	90	90	91	93
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)		%	89	90	90	91	93
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 12%)		%	76	76	77	78,40	81,5
7	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 (8%)		%	-	-	-	-	76
Pelaksana: Seluruh Pusat, Balai, dan Politeknik PU								
1	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal		%	-	-	-	-	90
2	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran		%	-	-	-	-	Renstra masing-masing unit kerja
3	Nilai SAKIP Unit Kerja		%	-	-	-	-	
4	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2		%	-	-	-	-	
Output:								
1	Layanan Dukungan Manajemen Internal							
	1.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan	1	1	1	1	1
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal							
	2.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1	1
3	Layanan Manajemen SDM Internal							
	3.1	Jumlah Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan	1	1	1	1	1
4	Layanan Manajemen Kinerja Internal							
	4.1	Jumlah Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan	1	1	1	1	1

Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

Tabel 2. 14 Sandingan Target Kinerja Program Dukungan Manajemen Berdasarkan Rencana Strategis BPSDM 2024 dan Perjanjian Kinerja BPSDM 2024

PROGRAM/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR KINERJA SASARAN PROGRAM		SATUAN	TARGET RENSTRA 2024	TARGET PK 2024
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN				
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya			
IKSP1	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	%	85	85
IKSP2	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	%	94,58	94,58

Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024 dan Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2024



BAB III

AKUNTABILITAS

KINERJA

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

3.1 Upaya Peningkatan Akuntabilitas Kinerja

Berdasarkan hasil evaluasi implementasi SAKIP BPSDM yang dilaksanakan oleh Tim Evaluator SAKIP Inspektorat Jenderal, BPSDM mendapatkan hasil kategori A (Memuaskan) dengan penilaian sebesar 80,41. Hasil tersebut mengalami peningkatan dari hasil sebelumnya sebesar 80,01. Adapun hal-hal yang telah dilakukan sebagai Tindak Lanjut atas Rekomendasi Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP BPSDM Tahun 2023 serta sebagai upaya peningkatan akuntabilitas kinerja, disajikan pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Hasil Tindak Lanjut Rekomendasi Evaluasi Implementasi SAKIP Sekretariat BPSDM

No	Rekomendasi 2023	Tindak Lanjut 2024
A.	Perencanaan Kinerja	
	a. Menyusun Dokumen Rencana Strategis Unit Kerja tepat waktu sesuai dengan Peraturan Menteri PUPR Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan SAKIP PUPR Pasal 9 ayat 3.	Telah dilaksanakan Dokumen Rencana Strategis Unit Kerja telah disusun tepat waktu sesuai ketentuan yakni 1 (satu) bulan sejak ditetapkannya Rencana Strategis Unit Organisasi (Revisi Renstra BPSDM tertanggal 1 Maret 2024 sedangkan Revisi Renstra seluruh Unit Kerja di BPSDM sudah ditetapkan tertanggal 1 April 2024.
	b. Menyusun Dokumen Perencanaan Kinerja yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>cascading</i>).	Telah dilaksanakan Dokumen Perencanaan Kinerja telah disusun secara berjenjang/ <i>cascading</i> melalui penyusunan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Kepala BPSDM hingga Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masing-masing individu.

No	Rekomendasi 2023	Tindak Lanjut 2024
B.	Pengukuran Kinerja	
	a. Dalam penyusunan Laporan Kinerja agar menentukan dan menggunakan <i>baseline</i> secara konsisten untuk mengukur capaian kinerja.	Telah dilaksanakan Laporan Kinerja telah disusun dengan menggunakan baseline yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK) dan Rencana Aksi, serta dimonitor secara berkala tiap bulan pada Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Bulanan.
	b. Melakukan reviu berjenjang pada Laporan Kinerja dengan lebih optimal untuk meminimalisir kesalahan penulisan dan substansi.	Telah dilaksanakan Telah dilakukan reviu capaian kinerja secara berjenjang mulai dari tingkat Balai, Pusat dan selanjutnya dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja pada tingkat Unit Eselon I BPSDM, khususnya dilakukan melalui kegiatan Penyusunan Laporan Kinerja BPSDM Tahun 2024 tanggal 13 Desember 2024 di Pusat Pengembangan Kompetensi JPPIW, Bandung, sebagai bentuk upaya penyusunan laporan kinerja yang optimal.
	c. Mengimplementasikan Pengukuran Kinerja dan Capaian Kinerja Individu sebagai dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Telah dilaksanakan BPSDM dan unit kerja telah melaksanakan pengukuran kinerja secara berkala tiap bulan pada E-SAKIP yang menjadi salah satu komponen pembentuk hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan setiap triwulan. Selanjutnya hasil penilaian SKP tersebut digunakan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja.

No	Rekomendasi 2023	Tindak Lanjut 2024
C.	Pelaporan Kinerja	
	a. Menyampaikan Laporan Kinerja kepada Menteri PUPR sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri PUPR Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan SAKIP PUPR Pasal 27 ayat 2.	Telah dilaksanakan Laporan Kinerja BPSDM Tahun 2024 disampaikan kepada Menteri Pekerjaan Umum sesuai ketentuan Peraturan Menteri PUPR Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan SAKIP PUPR dan Surat Kepala BPIW Nomor PW0204-KW/159 tanggal 17 Desember 2024, hal Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2024.
	b. Dalam penyusunan Laporan Kinerja agar berpedoman pada Panduan Penulisan Laporan Kinerja Kementerian PUPR sesuai dengan Surat Kepala Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Nomor PR.0304-Kw/30 Tanggal 15 Desember 2023 Hal Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2023.	Telah dilaksanakan Laporan Kinerja BPSDM telah disusun sesuai Panduan Penulisan Laporan Kinerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat berdasarkan surat Kepala BPIW Nomor PW0204-KW/159 tanggal 17 Desember 2024, hal Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2024.
	c. Dalam penyusunan Laporan Kinerja agar memberikan informasi dengan detail terkait keberhasilan/kegagalan pencapaian target kinerja dan rekomendasi perbaikan yang akan dilakukan.	Telah dilaksanakan Laporan Kinerja BPSDM telah menyajikan informasi analisis keberhasilan/kegagalan pencapaian target kinerja dan rekomendasi perbaikan sesuai Panduan Penulisan Laporan Kinerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat berdasarkan surat Kepala BPIW Nomor PW0204-KW/159 tanggal 17 Desember 2024, hal Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2024.
D.	Pelaporan Kinerja	
	Mengimplementasikan hasil Evaluasi SAKIP dalam efektivitas dan efisiensi kinerja agar pencapaian kinerja sesuai dengan PK dan lebih baik dari tahun sebelumnya.	Telah dilaksanakan Capaian output kegiatan utama BPSDM Tahun 2024 mengalami peningkatan signifikan dibanding periode tahun sebelumnya.

Sumber: Bagian Perencanaan, Program dan Keuangan Sekretariat BPSDM, 2024

3.2 Capaian Kinerja

BPSDM turut mewujudkan 2 (dua) Sasaran Strategis (SS) Kementerian PUPR, yaitu SS-4 “Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional” dengan indikator kinerja “Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional” dan SS-5 “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya” dengan indikator kinerja “Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya”.

Dalam mewujudkan 2 (dua) SS Kementerian PUPR, BPSDM melaksanakan 2 (dua) program, yaitu Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Program Dukungan Manajemen. Dari kedua program tersebut, BPSDM menetapkan 2 (dua) Sasaran Program (SP), yaitu SP “Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat” dengan Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR” dan SP “Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya” dengan 2 (dua) IKSP, yaitu “Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR” dan “Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya”.



Gambar 3. 1 Struktur Kinerja BPSDM
Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

Capaian kinerja BPSDM Tahun 2024 terhadap target program yang telah ditetapkan dalam dokumen revisi akhir Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2024 dan revisi

renstra BPSDM tahun 2020-2024 memperoleh rata-rata kinerja sebesar 101,15%, dengan rincian capaian setiap indikator yaitu capaian indikator kinerja sasaran Program Pendidikan Dan Pelatihan Vokasi “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR” sebesar **105,51%** dan capaian indikator kinerja sasaran Program Dukungan Manajemen “Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR” sebesar **101,70%** serta “Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya” sebesar **96,23%**. Capaian tersebut memberikan kontribusi terhadap capaian kinerja sasaran strategis Kementerian PUPR antara lain kinerja indikator sasaran strategis “Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja” sebesar **105,51%** dan kinerja indikator sasaran strategis “Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR” serta sebesar **101,70%** serta “Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya” sebesar **96,23%**.

Tabel 3. 2 Capaian Kinerja Sasaran Strategis dan Program BPSDM Tahun 2024

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Sasaran Program		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Kinerja
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat						
Tujuan 4	Peningkatan Pembinaan SDM untuk Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional					
SS-4:	Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional	IKSS-2:	Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang Kompeten dan Siap Kerja	90%	94,96%	105,51%
						
SP:	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat	IKSP:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	90%	94,96%	105,51%
Tujuan 5	Peningkatan Penyelenggaraan Pembangunan Infrastruktur yang Efektif, Bersih, dan Terpercaya yang Didukung Oleh SDM Aparatur yang Berkinerja Tinggi					
SS-5:	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	IKSS-4:	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%	86,44%	101,70%
		IKSS-1:	Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR	87,81%	91,01%	103,64%
						
SP:	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	IKSP:	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%	86,44%	101,70%
		IKSP:	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	94,58%	91,01%	96,23%
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia						

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2024

3.2.1 Capaian Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Berdasarkan Renstra Kementerian PUPR Tahun 2020-2024, Unit Organisasi BPSDM dan Direktorat Jenderal Bina Konstruksi (DJBK) berkontribusi dalam pencapaian Sasaran Strategis-4 (SS-4) Kementerian PUPR yaitu Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional. SS-4 dilaksanakan untuk pencapaian tujuan peningkatan pembinaan SDM untuk pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional pada pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.

Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS) yang harus dicapai BPSDM adalah IKSS Ke-2 yaitu Persentase lulusan pendidikan vokasi yang kompeten dan siap kerja. Selanjutnya, IKSS-2 diturunkan menjadi Sasaran Program (SP): Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat, dengan Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP): Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR, dengan target sebesar 90% di tahun 2024.

Capaian IKSS “Persentase lulusan Pendidikan Vokasi yang Kompeten dan Siap Kerja” tahun 2024 adalah sebesar **94,96%**, sehingga jika dibandingkan dengan target, maka kinerja indikator ini adalah sebesar **105,51%**. Sedangkan capaian IKSP “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR” tahun 2024 adalah sebesar **94,96%**, sehingga jika dibandingkan dengan target, maka kinerja indikator ini adalah sebesar **94,96%**. Capaian IKSP tersebut dihitung berdasarkan rata-rata dari Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional dan Persentase Nilai Mahasiswa (IPK > 3).

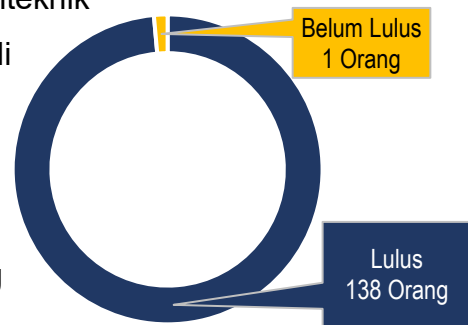
Tabel 3. 3 Skema Kontribusi Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Sasaran Program		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Kinerja
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat						
Tujuan 4	Peningkatan Pembinaan SDM untuk Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional					
SS-4:	Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional	IKSS-2:	Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang Kompeten dan Siap Kerja	90%	94,96%	105,51%
						
SP:	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat	IKSP:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	90%	94,96%	105,51%
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia						

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2024

1. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional

Tahun 2024 menjadi tahun ketiga bagi Politeknik PU dalam mencetak lulusan program studi vokasional Politeknik PU sebanyak **138 orang**, yang terbagi menjadi 46 orang mahasiswa program studi Teknologi Konstruksi Bangunan Air, 44 orang mahasiswa program studi Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan, dan 48 orang mahasiswa program studi

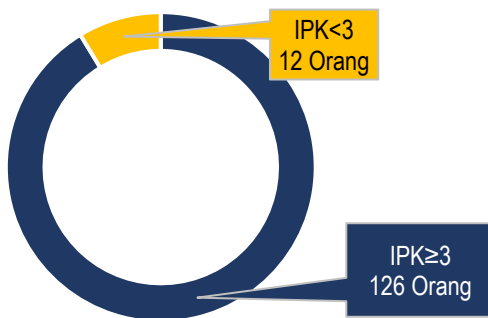


Gambar 3. 2 Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional

Sumber: Politeknik PU, 2024

Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung. Capaian tersebut telah mendekati target yang ditetapkan yaitu 139 orang jumlah keseluruhan mahasiswa yang telah belajar selama minimal 3 (tiga) tahun pada 2024. Sehingga, capaian Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional adalah sebesar **99,28%**.

2. Persentase Nilai Mahasiswa (IPK $\geq$ 3)



Gambar 3. 3 Jumlah Mahasiswa Lulus dengan IPK $\geq$ 3

Sumber: Politeknik PU, 2024

Pada tahun 2024, jumlah mahasiswa Politeknik PU yang lulus dengan nilai IPK $\geq$ 3 adalah sebanyak **126 orang**, yang terbagi menjadi 41 orang mahasiswa program studi Teknologi Konstruksi Bangunan Air, 40 orang mahasiswa program studi Teknologi Konstruksi

Jalan dan Jembatan, dan 45 orang mahasiswa program studi Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung. Target yang ditetapkan adalah jumlah keseluruhan mahasiswa yang telah belajar minimal 3 (tiga) tahun pada tahun 2024 dan diproyeksikan lulus tepat waktu. Sehingga, capaian Persentase Nilai Mahasiswa (IPK $\geq$ 3) adalah sebesar **90,65%**.

Tabel 3. 4 Capaian Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

No	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Baseline 2024		Capaian (orang)	Persentase Capaian per Unsur (5)/(4)/100	Capaian (% bobot)
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)	(6)	(7)
Program: Pendidikan dan Pelatihan Vokasi							
Sasaran Program: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat							
Indikator Kinerja Sasaran Program: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR sebesar 90%							
1.	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	50	139	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang diproyeksikan lulus di tahun 2024	138	99,28	49,64
2.	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK ≥3)	50	139	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang diproyeksikan lulus di tahun 2024	126	90,65	45,32
Total Capaian							94,96
Persentase Capaian Terhadap Target (90%)							105,51

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2024

❖ Analisis Faktor Keberhasilan Capaian IKSP Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR

Dalam mencetak lulusan program studi vokasional dan memperoleh IPK ≥ 3 , BPSDM melalui Politeknik PU menyelenggarakan program studi vokasional dengan **menerapkan kurikulum 70% Praktek dan 30% Teori**. Mahasiswa dalam pelaksanaan pendidikan juga **diberikan pembekalan sertifikasi kompetensi dan program magang di proyek Kementerian PUPR**, sehingga sebagian besar lulusan dapat diterima oleh industri bidang konstruksi khususnya BUMN sektor konstruksi.

Sebagai penjaminan mutu pelaksanaan pendidikan vokasi oleh BPSDM melalui Politeknik PU, juga telah dilakukan reakreditasi kepada program studi yang dilaksanakan dengan hasil antara lain Teknologi Konstruksi Bangunan Air “Baik Sekali”, Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung “Baik Sekali, Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan “Baik”.

Di sisi lain dari target yang ditetapkan sebagai baseline IKSP “Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR” tidak dapat terpenuhi 100% dikarenakan sifat dari indikator tersebut merupakan tingkat kendali *moderate* yang berarti kemampuan dalam mengontrol/mengelola capaian dipengaruhi hal yang tidak dapat dijangkau secara penuh oleh pemilik risiko yang dalam konteks ini adalah dipengaruhi oleh mahasiswa yang mempunyai latar belakang dan preferensi individu beragam (privasi).

3.2.2 Capaian Kinerja Program Dukungan Manajemen

Berdasarkan Renstra Kementerian PUPR Tahun 2020-2024, Unit Organisasi BPSDM bersama dengan seluruh unit organisasi di Kementerian PUPR, mendukung pencapaian Sasaran Strategis-5 (SS-5) yaitu Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya. SS-5 tersebut dilaksanakan untuk pencapaian tujuan peningkatan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, bersih dan terpercaya yang didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang berkinerja tinggi, pada pelaksanaan Program Dukungan Manajemen.

Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS) yang harus dicapai BPSDM adalah IKSS Ke-4 yaitu Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR dan IKSS Ke-1 yaitu Tingkat kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR. Selanjutnya, IKSS-4 dan IKSS-1 diturunkan menjadi Sasaran Program (SP): Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya, dengan Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP-1): Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR, dengan target sebesar 85% di tahun 2024 dan Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP)-2: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya dengan target sebesar 94,58% di tahun 2024.

Tabel 3. 5 Skema Kontribusi Sasaran Program Dukungan Manajemen

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Sasaran Program		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Kinerja
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat						
Tujuan 5	Peningkatan Penyelenggaraan Pembangunan Infrastruktur yang Efektif, Bersih, dan Terpercaya yang Didukung Oleh SDM Aparatur yang Berkinerja Tinggi					
SS-5:	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	IKSS-4:	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%	86,44%	101,70%
		IKSS-1:	Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR	87,81%	91,01%	103,64%
						
SP:	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	IKSP:	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%	86,44%	101,70%
		IKSP:	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	94,58%	91,01%	96,23%
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia						

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2024

1. IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR

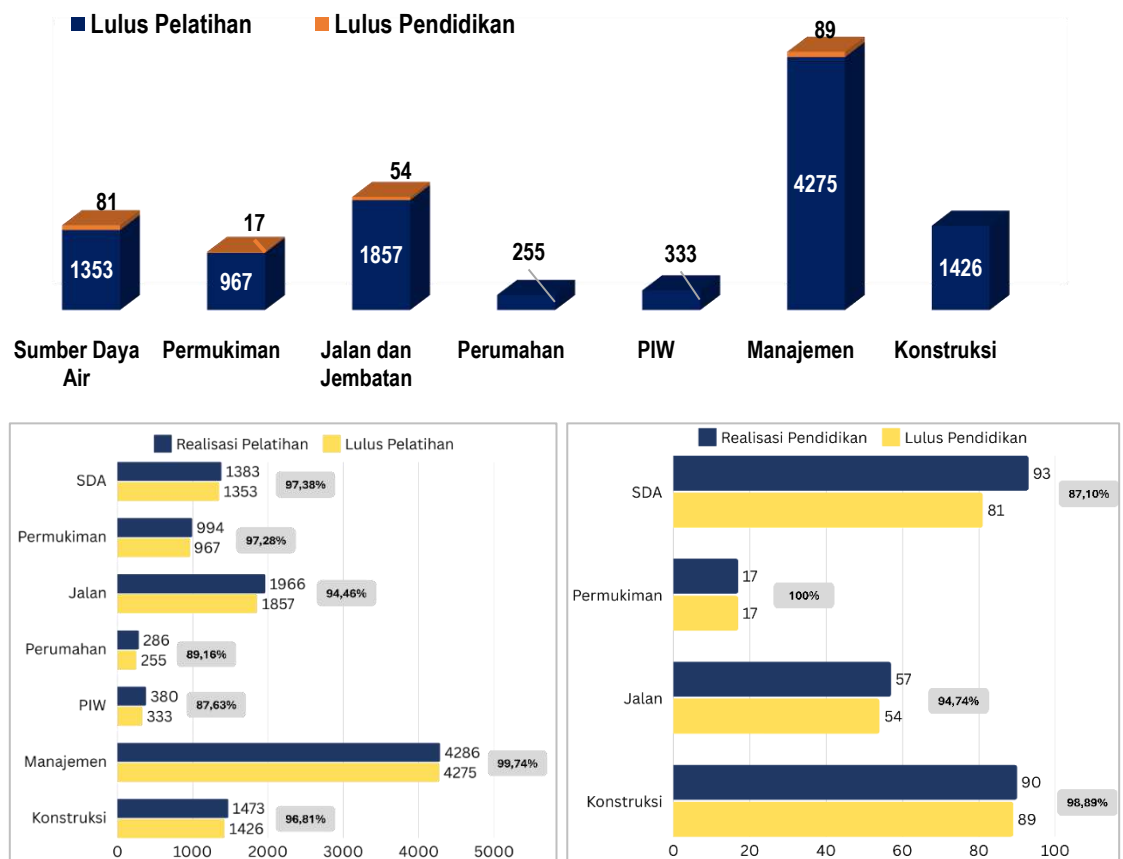
Pada tahun 2024, IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR telah berhasil melampaui target yang telah ditetapkan, yaitu memperoleh capaian sebesar **86,44%** dari target 85%, sehingga diperoleh kinerja sebesar **101,70%**.

Capaian IKSP ini dihitung berdasarkan 4 (empat) unsur perhitungan yaitu Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan; Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan; Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai; dan Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan), dengan uraian masing-masing unsur sebagaimana berikut:

a. Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya pengembangan kompetensi SDM bidang PUPR. Dengan demikian jumlah SDM bidang PUPR yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat menjadi ukuran keberhasilan program pengembangan SDM. BPSDM telah menetapkan bahwa ASN yang lulus pendidikan dan lulus pelatihan dapat diartikan sebagai ASN yang kompeten melalui pendidikan dan pelatihan. Sampai dengan akhir tahun 2024, capaian ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan adalah sebanyak **10.707 orang** dengan komposisi lulus melalui pendidikan sebanyak **241 orang** dan lulus melalui pelatihan sebanyak **10.466 orang**. *Baseline* yang digunakan untuk unsur perhitungan ini yaitu jumlah peserta pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan tahun 2024 yaitu sebanyak 11.025 orang. Dengan demikian, Persentase ASN kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan pada periode ini yaitu **97,12%**.

Dalam rangka menindaklanjuti hasil evaluasi SAKIP oleh Inspektorat Jenderal, terkait perlunya pemisahan capaian persentase ASN kompeten melalui pendidikan dengan persentase ASN kompeten melalui pelatihan, sementara dalam Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024, dengan waktu penetapan lebih awal dari hasil evaluasi SAKIP, maka dalam hal ini disajikan informasi capaian persentase ASN kompeten melalui pendidikan dan persentase ASN kompeten melalui pelatihan sebagai berikut:



Gambar 3. 4 Jumlah ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi BPSDM, 2024

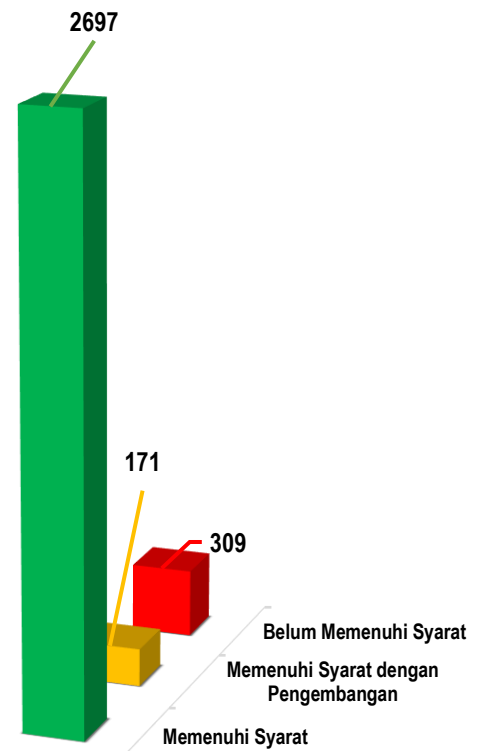
b. Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan

Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM salah satunya bertujuan meningkatkan kompetensi ASN agar memenuhi standar kompetensi jabatan. Dalam hal ini, pejabat (struktural dan fungsional) yang memenuhi standar kompetensi jabatan dapat menjadi ukuran keberhasilan program pengembangan SDM.

Sampai dengan akhir tahun 2024, capaian Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan adalah sebanyak 2.868 orang. Baseline yang digunakan untuk unsur perhitungan ini yaitu Jumlah hasil penilaian kompetensi tahun 2024 sebanyak 3.177 orang. Dengan demikian, Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan pada periode ini yaitu **90,27%**.

Pada metode pengukuran capaian sasaran program pada unsur Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan, telah dilakukan penyesuaian *baseline* dari semula 4.000 berdasarkan target PK

dan DIPA menjadi 3.177 orang dengan penjelasan bahwa pada tahun 2024 alokasi anggaran yang semula dibuat untuk pelaksanaan penilaian kompetensi sebanyak 4.000 orang dialihkan peruntukannya bagi penilaian kompetensi CPNS, yang secara kumulatif sebanyak 823 orang. Sehingga oleh karena itu perlu dilakukan penyesuaian *baseline* untuk perhitungan persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan, yaitu para pegawai atau pejabat di luar pelamar CPNS. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa penilaian kompetensi bagi CPNS tidak dilakukan untuk membandingkan dengan standar kompetensi jabatan serta ketercapaian pemenuhan kompetensi yang dijadikan indikator keberhasilan juga dipengaruhi jumlah formasi CPNS Kementerian PUPR. Sebagai gambaran jumlah peserta penilaian kompetensi CPNS adalah 10.221 orang dan yang memenuhi kompetensi 4.774 orang.

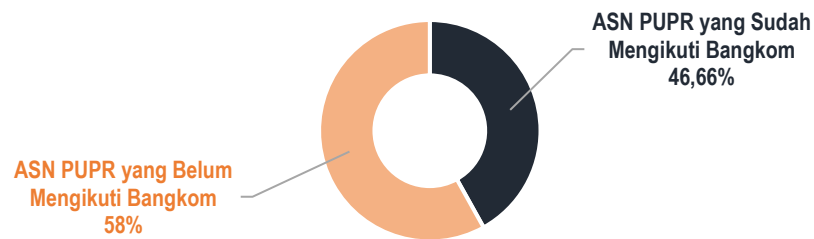


Gambar 3. 5 Kategori Hasil Penilaian Kompetensi

Sumber: Data Penilaian Kompetensi BPSDM, 2024

c. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai

Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai. Dalam hal ini, ASN Kementerian PUPR yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP dalam satu tahun berjalan menjadi salah satu unsur pengukuran capaian BPSDM untuk menghitung pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai. Sampai dengan akhir Desember 2024, capaian pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai adalah sebanyak **8.196 orang**. Baseline yang digunakan untuk unsur perhitungan ini yaitu Jumlah ASN Kementerian PUPR awal tahun 2024 sebanyak 19.554 orang. Dengan demikian, Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai pada periode ini yaitu **41,91%**.

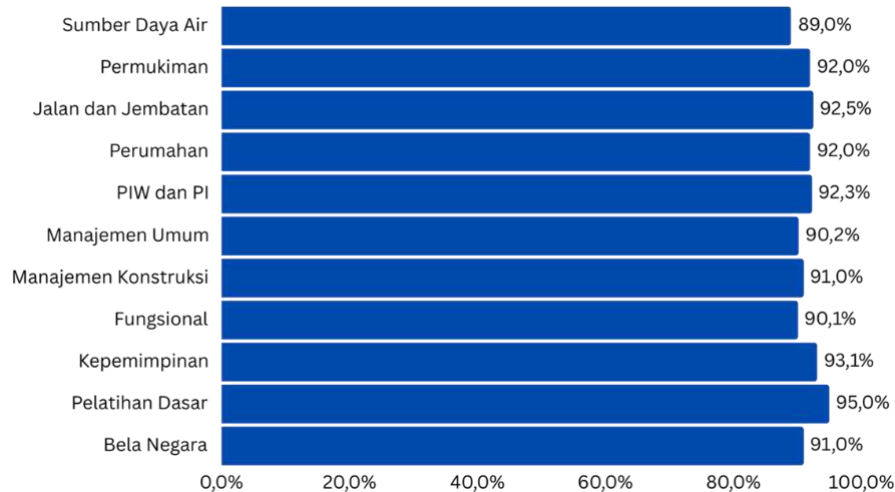


Gambar 3. 6 Persentase ASN PUPR yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi BPSDM, 2024

d. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)

Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM diharapkan berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai, serta bermanfaat pada peningkatan kinerja pegawai dan kinerja Unit Organisasi di Kementerian PUPR. BPSDM melalui Pusat Pengembangan Kompetensi, secara berkala melaksanakan evaluasi tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan) melalui survei untuk mengukur dampak pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja Unit Organisasi. Sampai dengan akhir tahun 2024, capaian Evaluasi tingkat kepuasan pengguna layanan (Pasca Pelatihan) adalah sebesar **91,65%** yang merupakan hasil rerata dari hasil evaluasi yang dilaksanakan pada masing-masing bidang pelatihan.



Gambar 3. 7 Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)

Sumber: e-pascapelatihan, 2024

Tabel 3. 6 Pengukuran Capaian IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR

No	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Baseline 2024		Capaian 2024	Persentase Capaian (%) (5)/(4)x100	Capaian (%Bobot) (3)x(6)x100
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)	(6)	(7)
Program			Dukungan Manajemen				
Sasaran Program			Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya				
Indikator Kinerja Sasaran Program			Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR sebesar 85%				
1.	Persentase ASN Melalui Pendidikan & Pelatihan	45	11.025 orang	Peserta pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan tahun 2024	10.707	97,12	43,70
2.	Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	15	3.177 orang	Jumlah penilaian hasil kompetensi tahun 2024	2.868	90,27	13,54
3.	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai	15	19.554 orang	Jumlah ASN Kementerian PUPR awal tahun 2024	8.196	41,91	6,29
4.	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	25	-	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan	91,65	91,65	22,91
Total Capaian							86,44
Persentase Capaian Terhadap Target (85%)							101,70

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2024

❖ Analisis Faktor Keberhasilan Capaian IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR

Keberhasilan BPSDM dalam mencapai IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR dilakukan melalui pencapaian pengembangan talenta dan pengembangan kompetensi yang dioptimalkan. Terkait pengembangan talenta, optimalisasi dilakukan dengan pengelolaan

kinerja, tindak lanjut hasil penilaian potensi dan kompetensi, di antaranya pelaksanaan *feedback* dan *coaching*, serta pengembangan karir. Sedangkan dalam hal pengembangan kompetensi, BPSDM telah berupaya dalam mewujudkan pemenuhan pengembangan kompetensi ASN minimal 20 JP per orang per tahun, di antaranya melalui pengembangan metode pelatihan berbasis *e-Learning*, pelaksanaan webinar, pembelajaran mandiri melalui aplikasi KLOP dan *launching Corporate University*. Model pembelajaran yang dikembangkan BPSDM untuk pemenuhan minimal 20 JP per orang per tahun, dibentuk dengan prinsip pembelajaran yang efektif dengan dapat dilakukan kapan saja (*anytime*), dimana saja (*anyplace*), dan multi perangkat (*anydevice*).

2. IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya

Pada tahun 2024 IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya memiliki capaian sebesar **91,01%** dari target 94,58%, sehingga diperoleh kinerja sebesar **96,23%**.

Capaian IKSP ini dihitung berdasarkan 6 (enam) unsur perhitungan yaitu Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan; Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum; Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai; Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran; Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran; serta Nilai SAKIP Unit Organisasi.

a. Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan

Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM di BPSDM.

Capaian pada IKK Persentase Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang

Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan, pada tahun 2024 adalah sebesar **98,77%**, yang dihitung dari rata-rata hasil persentase empat komponen antara lain:

- 1) **Persentase Pembinaan Tata Naskah Dinas**, dihitung dari hasil persentase perbandingan jumlah unit kerja yang terbina tata naskah dinas terhadap jumlah seluruh unit kerja yang ada di lingkungan BPSDM. BPSDM telah melaksanakan pembinaan secara langsung atas pelaksanaan Tata Naskah Dinas terhadap Unit Kerja yang ada di lingkungan BPSDM. Sehingga capaian kinerja pada tahun 2024 telah mencapai **100%**.
- 2) **Persentase Pembinaan Kearsipan**, dihitung dari hasil persentase perbandingan jumlah unit kerja yang terbina kearsipan terhadap jumlah seluruh unit kerja yang ada di lingkungan BPSDM. BPSDM telah melaksanakan pembinaan secara langsung atas pelaksanaan Kearsipan terhadap Unit Kerja yang ada di lingkungan BPSDM. Sehingga capaian kinerja pada tahun 2024 telah mencapai **100%**.
- 3) **Persentase Penyelesaian Penghapusan BMN**, dihitung dari hasil persentase perbandingan jumlah usulan penghapusan BMN yang telah diselesaikan terhadap total usulan penghapusan BMN sampai dengan periode Desember 2024. Hingga periode ini, jumlah usulan penghapusan BMN yang terselesaikan adalah sebanyak 15 usulan dari total usulan penghapusan BMN sebanyak 15 usulan. Sehingga capaian kinerja pada tahun 2024 yaitu sebesar **100%**.
- 4) **Persentase Terselenggaranya Administrasi Korespondensi**, dihitung dari hasil persentase perbandingan jumlah koresponden yang telah diselesaikan terhadap jumlah seluruh koresponden pada tahun 2024. Sampai dengan periode Desember telah menyelesaikan koresponden sebanyak **3.569** dari jumlah seluruh koresponden adalah **3.753**, sehingga persentase Terselenggaranya Administrasi Korespondensi adalah **95,10%**.

b. Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum

Capaian persentase tingkat layanan pembentukan produk hukum dihitung dari Jumlah Produk Hukum yang Diterbitkan, Nilai SPBE Unor, Survei Kepuasan atas Informasi Publik BPSDM, dan Survei Kepuasan atas Informasi Publik BPSDM. Capaian pada tahun 2024 adalah sebesar **106,06%**, yang dihitung dari rata-rata hasil persentase empat komponen antara lain:

- 1) **Jumlah Produk Hukum yang Diterbitkan**, BPSDM telah menerbitkan 3 (tiga) produk hukum dari target 2 (dua) produk hukum. Produk hukum yang berhasil diterbitkan berupa 1 (satu) Surat Edaran Menteri PUPR Nomor 08/SE/M/2024 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN di Kementerian PUPR dan 2 (dua) Surat Edaran Kepala BPSDM Nomor 03/SE/KM/2024 tentang Pedoman Umum Pemberian Penghargaan Akuntabilitas Kinerja dan Penerapan MR di BPSDM dan Nomor 04/SE/KM/2024 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN dengan Metode *E-Learning*, sehingga persentase jumlah produk hukum yang diterbitkan adalah **150%**.
- 2) **Nilai SPBE Unit Organisasi** diperoleh dari hasil Penilaian Transformasi Digital unit organisasi. Hal ini dilakukan mengingat penerapan SPBE sebagai *key driver* transformasi digital yang bertujuan untuk memperkuat tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik berbasis elektronik. BPSDM pada tahun 2024 mendapatkan hasil Penilaian Transformasi Digital sebesar **85,40**.
- 3) **Survei Kepuasan atas Informasi Publik BPSDM** dilakukan dalam rangka mengetahui sejauh mana kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh BPSDM. Nilai hasil survei kepuasan atas informasi publik BPSDM menjadi ukuran kinerja BPSDM sebesar **90,83%**.
- 4) **Survei Kepuasan Pelanggan Stakeholder Kerja Sama** diperoleh dari hasil survei yang dilakukan untuk mengetahui kepuasan perguruan tinggi mitra dalam melakukan kerja sama dengan BPSDM. Adapun hasil survei kepuasan pelanggan

stakeholder kerja sama telah dilaksanakan dan mendapatkan hasil sebesar **98%**.

c. Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai

Capaian ini dihitung dari Nilai Survei kepada Pegawai terkait Ketepatan Perencanaan Pegawai, Transparansi Rekrutmen, Ketepatan Layanan Administrasi Kepegawaian dan Nilai Survei Indeks BerAKHLAK. Pada tahun 2024 capaian IKK ini adalah sebesar **81,60%**, yang dihitung dari rata-rata hasil perhitungan berikut:

- 1) Nilai Survei kepada Pegawai terkait Ketepatan Perencanaan Pegawai, Transparansi Rekrutmen, Ketepatan Layanan Administrasi Kepegawaian** telah dilaksanakan, dengan hasil penilaian survei sudah yaitu sebesar **85,50%**.
- 2) Nilai Survei Indeks Ber-AKHLAK** telah diperoleh berdasarkan hasil survei Ber-AKHLAK yang dilakukan oleh Kementerian PAN-RB dan hasil evaluasi organisasi. Nilai yang diperoleh adalah sebesar **77,7% (Sehat)**.

d. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran

Capaian Kinerja BPSDM pada IKK Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran pada tahun 2024 adalah **93,71**. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) oleh Kementerian Keuangan melalui aplikasi OMSPAN.

e. Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran

Capaian Kinerja BPSDM pada IKK Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran pada tahun 2024 oleh Kementerian Keuangan untuk sementara adalah komponen nilai perencanaan yang tercantum pada Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) adalah sebesar **88,12**.

f. Nilai SAKIP Unit Organisasi

Capaian Kinerja BPSDM pada IKK Hasil Penilaian SAKIP Unit Organisasi diperoleh dari nilai hasil evaluasi implementasi SAKIP BPSDM. Adapun penilaian SAKIP BPSDM untuk periode tahun 2023 sudah dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal dengan hasil penilaian **80,41**. Sehingga capaian Nilai SAKIP Unit Organisasi pada tahun 2024 adalah sebesar **80,41**.

Tabel 3. 7 Pengukuran Capaian IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya

No	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Metode Perhitungan	Capaian 2024	Persentase Capaian (%) (5)/(4)x100	Capaian (%Bobot) (3)x(6)x100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Program: Dukungan Manajemen						
Sasaran Program: Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya						
Indikator Kinerja Sasaran Program: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya 94,58%						
1.	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan	15	a. Jumlah Unit Kerja BPSDM; b. Jumlah Unit Kerja BPSDM c. Jumlah Usulan Penghapusan BMN Tahun 2024; dan d. Jumlah Korespondensi Sekretariat BPSDM yang diselesaikan Tahun 2024. Nilai akhir = Rata-rata nilai a. sampai dengan d.	98,77	98,77	14,82
2.	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	15	a. Jumlah produk hukum yang diterbitkan dibagi dengan jumlah produk hukum yang seharusnya diterbitkan dikali 100%; b. Nilai SPBE Unor; c. Survei kepuasan atas informasi Publik BPSDM; dan d. Survei kepuasan pelanggan <i>stakeholder</i> kerjasama. Nilai akhir = Rata-rata nilai a. sampai dengan d.	106,06	106,06	15,91
3.	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai	15	a. Nilai survei kepada Pegawai terkait ketepatan perencanaan pegawai, transparansi rekrutmen, ketepatan layanan administrasi Kepegawaian. b. Nilai Survei Indeks BERAKHLAK (baik) Nilai akhir = Rata-rata nilai a. dan b.	81,60	81,60	12,24
4.	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	20	Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Eselon I BPSDM Tahun 2024	93,71	93,71	18,74
5.	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran	15	Nilai SMART Kemenkeu Unit Eselon I BPSDM Tahun 2024	88,12	88,12	13,22
6.	Nilai SAKIP Unit Organisasi	20	Nilai SAKIP Unit Eselon I BPSDM Tahun 2023	80,41	80,41	16,08
Total Capaian						91,01
Persentase Capaian Terhadap Target (94,58%)						96,23

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2024

❖ Analisis Faktor Keberhasilan Capaian IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya

Keberhasilan BPSDM dalam mendukung pencapaian IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya merupakan hasil dari upaya BPSDM dalam melakukan penyelenggaraan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) secara berkelanjutan dalam mewujudkan ASN bidang PUPR yang kompeten. Terdapat beberapa peningkatan capaian yang diwujudkan melalui pelaksanaan kegiatan penunjang keberhasilan, seperti a) Pelaksanaan kegiatan bimbingan teknis bagi evaluator SAKIP unit kerja di Badan Pengembangan SDM, pembentukan tim evaluator, dan sosialisasi mekanisme evaluasi SAKIP bagi seluruh unit kerja; b) Monev pelaksanaan anggaran secara periodik; dan c) Pelaksanaan kegiatan konsultasi secara berkala tiap tahun serta sosialisasi peraturan terkait Manajemen Risiko di lingkungan Badan Pengembangan SDM.

3.2.3 Capaian Kinerja Kegiatan

Dokumen Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024 mengamanatkan BPSDM untuk melaksanakan 2 (dua) program, yaitu Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Program Dukungan Manajemen. Kedua program tersebut, dilaksanakan melalui penyelenggaraan 4 (empat) kegiatan antara lain Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik PU, Penyelenggaraan Pengembangan Talenta, Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR, dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM. Dari kegiatan tersebut tahun 2024, BPSDM memperoleh rata-rata capaian kinerja sebesar 104,17% yang meliputi capaian kinerja Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik PU sebesar **96,91%**, Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta sebesar **108,87%**, Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR sebesar **108,46%**, dan Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM sebesar **102,45%**.

Tabel 3. 8 Capaian Kinerja Kegiatan BPSDM Tahun 2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK			SATUAN	TARGET	REALISASI	KINERJA
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM						
SK	Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten					
Indikator Kinerja Kegiatan:						
1	Jumlah Peserta Didik dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten		Orang	1.328	1.287	96,91%
	1.1	Jumlah Mahasiswa Program Studi Vokasional	Orang	803	878	109,34%
	1.2	Jumlah Mahasiswa Tersertifikasi Kompetensi	Orang	525	409	77,90%
Kinerja Kegiatan						96,91%
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA						
SK	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal					
Indikator Kinerja Kegiatan:						
Pelaksana: Pusat Pengembangan Talenta						
1	Jumlah ASN yang Dikembangkan Talentanya		Orang	860	865	100,58%
2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan KI & MR		%	76,9	90,85	118,14%
Pelaksana: Balai Penilaian Kompetensi						
1	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi		%	98	99,8	101,84%
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi		%	80	91,95	114,94%
Kinerja Kegiatan						108,87%
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR						
SK	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR					
Indikator Kinerja Kegiatan:						
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi						
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya		Orang	12.848	15.733	122,45%
2	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan & Pelatihan		%	90	96,38	107,09%
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi		%	85	92,61	108,95%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi						
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan		%	98	97,80	99,79%
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan		%	88,22	91,76	104,01%
Kinerja Kegiatan						108,46%

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET	REALISASI	KINERJA
KEGIATAN: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					
SK	Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR				
Pelaksana: Sekretariat Badan Pengembangan SDM		%	90,93	90,65	99,69%
Indikator Kinerja Kegiatan:					
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	91,75	98,77	107,65%
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	106,06	106,06%
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	91,75	81,6	88,94%
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	93	93,71	100,76%
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	93	88,12	94,75%
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 12%)	%	81,5	80,41	98,66%
7	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 (Bobot 8%)	%	76	75,95	99,93%
Pelaksana: Pusat, Politeknik dan Balai					105,20%
1	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal				102,27%
2	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran				105,54%
3	Nilai SAKIP Unit Kerja				102,72%
4	Nilai Efektivias Penerapan Manajemen Risiko T2				110,28%
Kinerja Kegiatan					102,45%
Rata-rata Kinerja Kegiatan					104,17%

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2024

1. Analisis Faktor Keberhasilan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

Faktor keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum yang dilaksanakan oleh BPSDM melalui Politeknik Pekerjaan Umum, antara lain:

- Politeknik Pekerjaan Umum secara intens melakukan promosi untuk menjaring mahasiswa baru dalam banyak event khususnya terkait industri bidang konstruksi;
- Pembekalan kompetensi Mahasiswa terkait *Building Information Modelling* (BIM), penggunaan *Terrestrial Laser Scanner*, *Geographic Information System* (GIS) dan lain-lain.

- c. Penjaminan mutu pelaksanaan pendidikan vokasi oleh BPSDM melalui Politeknik PU, telah dilakukan reakreditasi kepada program studi yang dilaksanakan dengan hasil antara lain Teknologi Konstruksi Bangunan Air “Baik Sekali”, Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung “Baik Sekali, Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan “Baik”.

2. Analisis Faktor Keberhasilan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

Faktor keberhasilan penyelenggaraan pengembangan talenta yang dilaksanakan oleh BPSDM melalui Pusat Pengembangan Talenta dan Balai Penilaian Kompetensi, antara lain:

- a. Perubahan metode kegiatan dari klasikal menjadi online sehingga meningkatkan capaian kegiatan dan efisiensi dari segi pelaksanaan anggaran;
- b. BPSDM sebagai inisiator terbitnya Surat Edaran (SE) Menteri PUPR Nomor 8 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN yang mengatur penilaian kinerja dilakukan dalam periode triwulanan. Dengan pelaksanaan SE ini maka berdampak pada peningkatan kesadaran dan keterlibatan Pimpinan dan ASN Kementerian PUPR terhadap penilaian kinerja dan proses pengembangan talenta;
- c. Peningkatan penerapan manajemen risiko mulai jenjang Pimpinan sampai Pegawai dalam pelaksanaan kegiatan, melalui penyelenggaraan kegiatan kepatuhan intern;
- d. Implementasi metode *assessment center*, berdampak pada peningkatan efektivitas dalam memotret secara keseluruhan profil potensi dan kompetensi individu sehingga dapat mengidentifikasi jalur pengembangan kompetensi yang dibutuhkan, *coaching-counseling-mentoring* yang diperlukan, serta jalur karir yang tepat.

3. Analisis Faktor Keberhasilan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

Faktor keberhasilan penyelenggaraan pengembangan kompetensi bidang PUPR yang dilaksanakan oleh BPSDM melalui Pusat Pengembangan Kompetensi dan Balai Pengembangan Kompetensi, antara lain:

- a. Penyesuaian metode dan strategi pelaksanaan pengembangan kompetensi khususnya pelatihan dengan menerapkan *corporate*

university. Melalui sistem informasi KLOP pelaksanaan pengembangan kompetensi tidak dibatasi dengan jarak, ruang, waktu dan biaya;

- b. Pelaksanaan kerjasama pelatihan, baik dengan unit organisasi di Kementerian PUPR maupun dengan pihak eksternal Pemerintah Daerah.

4. Analisis Faktor Keberhasilan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM diwujudkan dengan pencapaian indikator-indikator yang berkaitan dengan dukungan manajemen. Keberhasilan pencapaian sebagian besar indikator tersebut tentunya didukung dengan berbagai hal, seperti:

- a. Perwujudan tata naskah dinas dan kearsipan dengan mengoptimalkan pemanfaatan Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE).
- b. Pembinaan dan pelatihan kepegawaian di lingkungan Badan Pengembangan SDM dalam rangka mendorong terwujudnya penyelenggaraan pelayanan kepegawaian yang baik.
- c. Penyusunan dokumen perencanaan kinerja serta pemantauan dan evaluasi secara berkala telah dilakukan Badan Pengembangan SDM guna mewujudkan pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai target yang ditetapkan.
- d. Layanan pembentukan produk hukum yang telah dilaksanakan oleh Badan Pengembangan SDM berdampak pada pelaksanaan program dan kegiatan yang lebih tertib, efektif, dan efisien.

3.2.4 Capaian Kinerja Output Kegiatan

BPSDM sesuai dokumen Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024 melaksanakan 4 (empat) kegiatan antara lain Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Vokasi, Penyelenggaraan Pengembangan Talenta, Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR, dan Dukungan Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2024 BPSDM memperoleh rata-rata capaian kinerja output dari kegiatan tersebut sebesar 110,76% dengan rincian pada Tabel 3.9.

Tabel 3. 9 Capaian Kinerja Output Kegiatan BPSDM Tahun 2024

KEGIATAN/OUTPUT			SATUAN	TARGET	REALISASI	KINERJA
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM						
Output:						
1	Jumlah Peserta Didik dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten		Orang	803	878	109,34%
Kinerja Output Kegiatan						109,34%
KEGIATAN : PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA						
Output:						
1	Pengembangan Talenta ASN					
	1.1	Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	Orang	12.000	13.883	115,69%
	1.2	Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya	%	97	99,85	102,94%
	1.3	Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	Orang	400	400	100,00%
2	Pelaksanaan Kepatuhan Internal					
	2.1	Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	100%
	2.2	Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	2	2	100%
Kinerja Output Kegiatan						103,73%
KEGIATAN : PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR						
Output:						
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman		Orang	3061	4410	144,07%
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW		Orang	2585	3748	144,99%
5	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen		Orang	7202	7575	105,18%
3	Jumlah Skema Sertifikasi		Skema	3	3	100,00%
4	Jumlah ASN Bidang PUPR yang Tersertifikasi		Orang	255	397	155,69%
Kinerja Output Kegiatan						129,99%
KEGIATAN : DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA						
Output:						
1	Layanan Dukungan Manajemen Internal		Layanan	16	16	100%
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal		Layanan	16	16	100%
3	Layanan Manajemen SDM Internal		Layanan	16	16	100%
4	Layanan Manajemen Kinerja Internal		Layanan	16	16	100%
Kinerja Output Kegiatan						100%
Rata-rata Kinerja Output Kegiatan						110,76%

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2024

1. Analisis Faktor Keberhasilan Output Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

Faktor keberhasilan pencapaian output kegiatan penyelenggaraan pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum yang dilaksanakan oleh BPSDM melalui Politeknik Pekerjaan Umum, yakni pelaksanaan promosi secara intens oleh Politeknik Pekerjaan Umum untuk menjaring mahasiswa baru dalam banyak event khususnya terkait industri bidang konstruksi.

2. Analisis Faktor Keberhasilan Output Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

Faktor keberhasilan output kegiatan penyelenggaraan pengembangan talenta yang dilaksanakan oleh BPSDM melalui Pusat Pengembangan Talenta dan Balai Penilaian Kompetensi, antara lain:

- a. Perubahan metode kegiatan dari klasikal menjadi online sehingga meningkatkan capaian kegiatan dan efisien secara pelaksanaan anggaran;
- b. Pemanfaatan sistem informasi dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan talenta (penilaian kompetensi: SEMEN PUPR, pemantauan kinerja : e-Kinerja, pemetaan karir : e-Nominasi).

3. Analisis Faktor Keberhasilan Output Kegiatan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

Faktor keberhasilan output kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi bidang PUPR yang dilaksanakan oleh BPSDM melalui Pusat Pengembangan Kompetensi dan Balai Pengembangan Kompetensi, antara lain:

- a. Monitoring Karyasiswa secara intens pelaksanaan pendidikan;
- b. Penyesuaian metode dan strategi pelaksanaan pengembangan kompetensi khususnya pelatihan dengan menerapkan *corporate university*. Melalui sistem informasi KLOP pelaksanaan pengembangan kompetensi tidak terbatas dengan jarak, ruang, waktu dan biaya;
- c. Pelaksanaan kerjasama, pelatihan baik dengan unit organisasi di Kementerian PUPR maupun dengan pihak eksternal Pemerintah Daerah.

4. Analisis Faktor Keberhasilan Output Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Faktor keberhasilan output kegiatan dukungan manajemen yang dilaksanakan oleh seluruh unit kerja BPSDM yakni dengan melaksanakan penyusunan dokumen perencanaan kinerja, melaksanakan pemantauan pelaksanaan kegiatan secara berkala, dan membuat langkah-langkah penyesuaian strategi pencapaian kegiatan.

3.3 Analisis Perbandingan Kinerja

3.3.1 Analisis Perbandingan Kinerja dengan Tahun Sebelumnya

Capaian program Badan Pengembangan SDM pada tahun 2024 untuk indikator Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR dan Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR, telah melampaui target yang ditetapkan, sedangkan untuk indikator Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya berhasil mencapai 96,23% dari target yang ditetapkan. Kinerja Badan Pengembangan SDM tahun 2024 jika dibandingkan dengan tahun 2023 dapat dikatakan tidak berbeda jauh dari capaian tahun 2023. Rincian perhitungan capaian tahun 2024 dengan tahun 2023 ditampilkan pada Tabel 3.10 berikut.

Tabel 3. 10 Perbandingan Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2023 dan 2024

Program	Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Tahun 2023			Tahun 2024		
			Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SP	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat						
	IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	90%	96,05%	106,73%	90%	94,96%	105,51%
Dukungan Manajemen	SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya						
	IKSP	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	84,89%	100,32%	118,17%	85%	86,44%	101,70%
	IKSP	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	87,81%	97,14%	110,62%	94,58%	91,01%	96,23%

Sumber: Data Capaian Sekretariat BPSDM

Capaian indikator tingkat Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR pada tahun 2024 adalah sebesar 94,96% dengan kinerja dibandingkan target yaitu 105,51%. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2023 yaitu 96,05% dan kinerja sebesar 106,73%, terjadi penurunan pada tahun 2024. Hal ini terjadi karena penurunan pada unsur perhitungan Persentase Nilai Mahasiswa ($IPK \geq 3$) semula pada tahun 2023 sebesar 93,53% menjadi 90,65% pada tahun 2024. Penurunan tersebut disebabkan oleh sifat dari unsur perhitungan yang memiliki tingkat kendali *moderate*, yang berarti kemampuan dalam mengontrol/mengelola capaian dipengaruhi hal yang tidak dapat dijangkau secara penuh oleh pemilik risiko yang dalam konteks ini adalah dipengaruhi oleh mahasiswa yang mempunyai latar belakang dan preferensi individu beragam (privasi).

Sedangkan Capaian indikator Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR pada tahun 2024 adalah sebesar 86,44% dengan kinerja dibandingkan target yaitu 101,70%. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2023 yaitu 100,32% dan kinerja sebesar 118,17%, terjadi penurunan pada tahun 2024. Hal ini terjadi karena penyesuaian baseline unsur perhitungan Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan dan Pelatihan.

Selanjutnya terkait capaian indikator Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya pada tahun 2024 adalah sebesar 91,01% dengan kinerja dibandingkan target yaitu 96,23%. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2023 yaitu 97,14% dan kinerja sebesar 110,62%, terjadi penurunan pada tahun 2024. Hal ini terjadi karena penyesuaian target indikator kinerja, pada dokumen revisi renstra Kementerian PUPR sesuai arahan Sekretariat Jenderal selaku Unit Organisasi pembina program Dukungan Manajemen.

3.3.2 Analisis Perbandingan Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Target kinerja jangka menengah program BPSDM ditetapkan tidak secara kumulatif dari target selama 5 (lima) tahun, melainkan merupakan target setiap tahun yang meningkat mulai tahun 2020 sampai dengan 2024. Target jangka menengah program BPSDM ditetapkan sama dengan target pada tahun 2024. Dengan demikian, berdasarkan capaian program tahun 2024, maka BPSDM telah berhasil mencapai target jangka menengah dari program yang ditetapkan.

Selanjutnya jika dibandingkan mulai tahun 2020-2024, capaian program menunjukkan kinerja pada rentang 89,20% hingga lebih dari 100%, dan rata-rata kinerja sebesar 101,15%.

Tabel 3. 11 Target dan Capaian Kinerja Sasaran Program BPSDM Tahun 2020-2024

Program	Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023			Target 2024		
			Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SP	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat															
	IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	25%	22,30%	89,20%	28%	30,38%	108,50%	80%	98,49%	123,11%	90%	96,05%	106,72%	90%	94,96%	105,51%
Dukungan Manajemen	SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya															
	IKSP	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	70%	70,59%	100,84%	71%	81,73%	115,11%	72%	84,89%	117,90%	84,89%	100,32%	118,18%	85%	86,44%	101,70%
	IKSP	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	-	-	-	-	-	-	-	-	-	87,81%	97,14%	110,63%	94,58%	91,01%	96,23%

Sumber: Data Capaian Sekretariat BPSDM

Tabel 3. 12 Target dan Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan BPSDM Tahun 2020-2024

Kegiatan	Sasaran Kegiatan/Indikator Sasaran Kegiatan		Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023			Target 2024		
			Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja
Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	SK	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal															
	IKSK-1	Jumlah ASN yang Dikembangkan Talentanya	860	1254	145,81%	860	669	77,79%	860	624	72,56%	860	600	69,77%	860	865	100,58%
	IKSK-2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	76,90%	90,85	118,14%
	IKSK-3	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	98%	99,80%	101,84%
	IKSK-4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80%	91,95%	114,94%
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	SK	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR															
	IKSK-1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	10.330	8.911	86,26%	10.000	9.876	98,76%	10.063	9.529	94,69%	10.233	10.242	100,09%	10.163	15733	154,81%
	IKSK-2	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	90%	96,38	107,09%
	IKSK-3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	85%	92,61	108,95%
	IKSK-4	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	98%	97,8	99,79%
	IKSK-5	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	88%	91,72	104,23%
Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	SK	Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan	85,35%	74,47%	87,25%	85,70%	84,81%	98,96%	86,20%	89,72%	104,08%	87,81%	97,14%	110,63%	90,93	90,65	99,69%

Kegiatan	Sasaran Kegiatan/Indikator Sasaran Kegiatan		Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022			Tahun 2023			Target 2024		
			Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja
		SDM Aparatur PUPR															
	IKSK-1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan	80%	25%	31,25%	80%	96,25	12031,25%	81%	99,81%	123,22%	84%	95,96%	114,24%	91,75%	98,77%	107,65%
	IKSK-2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	100%	100%	100,00%	100%	60%	60,00%	100%	100%	100,00%	100%	150%	150,00%	100%	106,06%	106,06%
	IKSK-3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai	80%	76,36%	95,45%	80%	88,10%	110,13%	81%	81%	100,00%	84,50%	84,55%	100,06%	91,75%	81,60%	88,94%
	IKSK-4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	89	96,71	108,66%	90	95,2	105,78%	90	93,73	104,14%	91	93,51	102,76%	93	93,71	100,76%
	IKSK-5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran	89	96,55	108,48%	90	91,74	101,93%	90	85,78	95,31%	91	86	94,51%	93	88,12	94,75%
	IKSK-6	Nilai SAKIP Unit Organisasi	76	76,39	100,51%	77	76,8	99,74%	77	79,94	103,82%	78,4	80,01	102,05%	81,5	80,41	98,66%
Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik PU	SK	Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten															
	IKSK	Jumlah Peserta Didik dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten	300	287	96%	525	423	81%	800	767	96%	1.125	995	88%	1.575	878	56%
	1)	Jumlah Mahasiswa Program Studi Vokasional	300	287	96%	525	423	81%	650	635	98%	825	724	88%	1.050	878	84%
	2)	Jumlah Mahasiswa Tertsifikasi Kompetensi	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	150	132	88%	300	271	90%	525	409	78%

Sumber: Data Capaian Sekretariat BPSDM

3.3.3 Analisis Perbandingan Kinerja dengan Standar Nasional

Perbandingan kinerja dengan standar nasional (*benchmarking*) dilakukan untuk membandingkan kinerja Badan Pengembangan SDM dengan kinerja unit organisasi sejenis instansi lain. Hal ini dilakukan dengan melihat adanya kesamaan sasaran kegiatan pada unit organisasi sejenis instansi yang dijadikan *benchmark*. *Benchmarking* dengan unit kerja sejenis instansi lain bertujuan untuk mengukur dan membandingkan kinerja, sehingga dapat mengetahui efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Berikut merupakan sandingan capaian kinerja BPSDM Tahun 2024 dengan unit organisasi sejenis instansi lain.

Tabel 3. 13 Sandingan Target dan Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2024 dengan Unit Organisasi Sejenis dari Kementerian Lain

No	BPSDM Tahun 2024			Instansi Lain Tahun 2023		
	Indikator Kinerja	Target	Capaian	Indikator Kinerja	Target	Capaian
1.	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	139 orang	138 orang (99,28%)	Unit Sejenis: Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian		
				Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi Pertanian yang Bekerja di Bidang Pertanian	1.730 orang	1.532 orang (88,55%)
2.	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai	19.554 orang	8.196 orang (41,91%)	Unit Sejenis: Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian		
				Jumlah SDM LHK yang Meningkatkan Kompetensinya	2.310 orang	2.388 orang
3.	Nilai SAKIP Unit Organisasi	81,5	80,41	Unit Sejenis: Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian		
				Nilai SAKIP BPPSDMP	76	71,75
				Unit Sejenis: Badan Pengembangan SDM Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi		
4.	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	93	93,71	Nilai SAKIP BPSDM dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi	80	68,45
				Unit Sejenis: Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian		
				Nilai Kinerja Anggaran BPPSDMP	90,60	90,72

Sumber: Data Capaian Sekretariat BPSDM Tahun 2024 dan LAKIN Unit Organisasi Sejenis dari Kementerian Lain

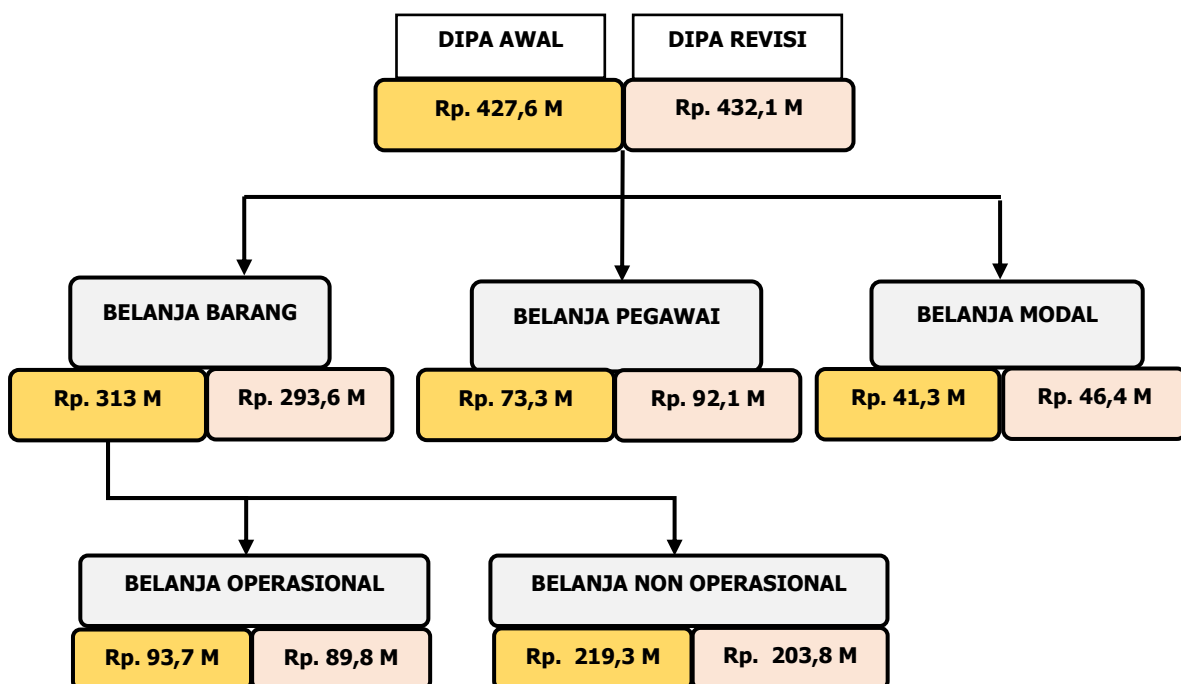
Analisis perbandingan kinerja dengan standar nasional dilakukan BPSDM dengan membandingkan capaian kinerja pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDM)-Kementerian Pertanian, dan Badan Pengembangan SDM (BPSDM)-Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, dan membandingkan indikator kinerja yang sama, yaitu indikator Persentase Jumlah Lulusan Program Studi

Vokasional, Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai, Nilai SAKIP Unit Organisasi, dan Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran. Hasil perbandingan sesuai Tabel 3.13, capaian BPSDM dapat dikatakan lebih tinggi dari capaian instansi tersebut. Hal ini tentu menjadi nilai positif bagi BPSDM yang patut dipertahankan ke depannya.

3.4 Analisis Realisasi Anggaran

3.4.1 Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)

BPSDM pada awal tahun 2024 mendapatkan amanat pagu alokasi anggaran sebesar Rp427.640.327.000,00. Selama tahun 2024, pagu alokasi anggaran BPSDM mengalami perubahan menjadi Rp432.137.933.000,00. Perubahan tersebut dikarenakan adanya revisi anggaran akibat penambahan akun PNPB pada satuan kerja Politeknik PU.



Gambar 3. 8 Pohon Anggaran Awal dan Revisi BPSDM Tahun 2024

Sumber: iemon.pu.go.id

Pagu anggaran yang tersedia dialokasikan untuk berbagai pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan SDM yang dilaksanakan oleh 16 unit kerja di BPSDM. Tabel 3.14 menunjukkan rincian pagu anggaran masing-masing unit kerja di BPSDM.

Tabel 3. 14 Pagu DIPA Unit Kerja BPSDM Tahun 2024

No.	Unit Kerja	Pagu (Rp Ribu)	
		Awal	Akhir
1.	Sekretariat BPSDM	94.071.213	112.286.852
2.	Pusat Pengembangan Talenta	9.833.885	9.630.758
3.	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	37.600.000	35.694.505
4.	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	29.905.966	28.672.296
5.	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	33.305.752	28.333.347
6.	Politeknik PU	104.631.998	105.648.876
7.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	10.888.242	10.292.878
8.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	7.519.380	7.635.034
9.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	13.557.671	12.612.457
10.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	17.029.024	14.722.005
11.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	11.029.279	10.746.130
12.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	14.769.046	13.989.018
13.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	8.277.796	8.113.451
14.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	9.138.555	9.226.545
15.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	7.967.583	8.175.855
16.	Balai Penilaian Kompetensi	18.114.937	16.357.926
Total Pagu		427.640.327	432.137.933

Sumber: Dokumen DIPA Unit Kerja BPSDM TA. 2024

Adanya perubahan alokasi anggaran pada DIPA tahun 2024, maka BPSDM membuat langkah strategi yang menyebabkan terjadi penyesuaian terhadap beberapa target output dari setiap kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BPSDM Tahun 2020-2024, kemudian selanjutnya penyesuaian target dituangkan dalam target Perjanjian Kinerja (PK).

Tabel 3. 15 Target Kegiatan Berdasarkan DIPA Tahun 2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT			SATUAN	TARGET RENSTRA 2024	TARGET DIPA		TARGET PK
					AWAL	REVISI	
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA							
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal							
Indikator Kinerja Kegiatan:							
Pelaksana: Pusat Pengembangan Talenta							
1	Persentase ASN yang dikembangkan talentanya		orang/%	860 orang	-	-	3%
2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan KI & MR		%	76,9	-	-	76,9
Pelaksana: Balai Penilaian Kompetensi							
1	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi		%	98	-	-	98
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi		%	80	-	-	80
Output:							
1	Pengembangan Talenta ASN						
	1.1	Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.820	4.000	4000	12.000
	1.2	Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	%	97	18.485	18485	97
	1.3	Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	400	400	400
2	Pelaksanaan Kepatuhan Internal						
	2.1	Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	-	-	-

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT			SATUAN	TARGET RENSTRA 2024	TARGET DIPA		TARGET PK
					AWAL	REVISI	
	2.2	Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	2	-	-	-
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR							
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR							
Indikator Kinerja Kegiatan:							
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi							
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya		Orang	10.163	8.549	8.544	12.848
2	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan & Pelatihan		%	90	-	-	90
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi		%	85	-	-	85
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi							
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan		%	98	-	-	98
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan		%	88	-	-	88
Output:							
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman						
	1.1	Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.757	2.462	2.462	3.061
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW						
	2.1	Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.006	2.067	2.067	2.585
	2.2	Jumlah Skema Sertifikasi	NSPK	3	-	-	3
	2.3	Jumlah ASN Bidang PUPR yang Tersertifikasi	Orang	150	-	-	150
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen						
	3.1	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.400	4.020	4.015	7.202
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA							
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR							
Indikator Kinerja Kegiatan:			%	90,93	-	-	90,93
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)		%	91,75	-	-	91,75
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)		%	100	-	-	100
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)		%	91,75	-	-	91,75
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)		%	93	-	-	93
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)		%	93	-	-	93
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 12%)		%	81,5	-	-	81,5
7	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 (8%)		%	76	-	-	76
Output:							
1	Layanan Dukungan Manajemen Internal						
	1.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan	1	1	1	1
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal						
	2.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1
3	Layanan Manajemen SDM Internal						
	3.1	Jumlah Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan	1	1	1	1

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT			SATUAN	TARGET RENSTRA 2024	TARGET DIPA		TARGET PK
					AWAL	REVISI	
4	Layanan Manajemen Kinerja Internal						
	4.1	Jumlah Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan	1	1	1	1
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM							
SASARAN KEGIATAN: <i>Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten</i>							
Indikator Kinerja Kegiatan:							
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten		Orang	1.575	856	856	803
	1.1	Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	1.050	856	856	803
	1.2	Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	525	-	-	-
Output:							
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum						
	1.1	Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	1.050	856	856	803

Sumber: Dokumen DIPA Unit Kerja BPSDM TA. 2024

3.4.2 Realisasi Anggaran TA 2024

BPSDM selama tahun 2024 telah mencapai realisasi keuangan sebesar **Rp427.151.043.654,00** atau **98,85%** dan realisasi fisik sebesar 100% (data *sakti.kemenkeu.go.id*, 31 Desember 2024). Tidak terserapnya anggaran secara maksimal salah satunya dikarenakan terdapat pagu blokir kebijakan penghematan anggaran belanja perjalanan dinas di lingkungan BPSDM sebesar Rp700.159.000,00. Di sisi lain penyerapan anggaran BPSDM berdasarkan jenis belanja adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 16 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2024 Berdasarkan Program

No	Program	Pagu (Rp ribu)	Realisasi (Rp Rribu)	Persentase
1	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	101.412.046	100.166.478	98,77%
2	Program Dukungan Manajemen	330.725.887	326.984.565	98,87%
Total		432.137.933	427.151.043	98,85%

Sumber: *sakti.kemenkeu.go.id*, 31 Desember 2024

Tabel 3. 17 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2024 Berdasarkan Jenis Belanja

Jenis Belanja	Pagu (Rp ribu)	Realisasi (Rp ribu)	Persentase
Belanja Pegawai	92.077.641	91.205.544	99,05%
Belanja Barang	293.653.777	288.768.945	98,34%
Belanja Modal	46.406.515	46.176.554	99,50%
Total	432.137.933	427.151.043	98,95%

Sumber: *sakti.kemenkeu.go.id*, 31 Desember 2024

Dengan realisasi keuangan sebesar 98,95% pelaksanaan program dan kegiatan BPSDM telah dijalankan dengan maksimal. Seluruh unit kerja telah melakukan berbagai upaya mulai dari perencanaan, pelaksanaan serta *monitoring*

dan evaluasi internal sehingga dapat mencapai realisasi anggaran dan kinerja organisasi yang optimal. Pada tahap perencanaan, dilakukan penajaman untuk beberapa kegiatan strategis sehingga pelaksanaannya sesuai dengan target dan lebih efektif. *Monitoring* dan evaluasi internal dilakukan secara periodik dan berjenjang dari tingkat unit kerja Balai, Pusat sampai tingkat unit organisasi BPSDM. Selain itu, pelaksanaan kegiatan harus berorientasi pada *outcome* sehingga BPSDM selalu melakukan evaluasi kembali terhadap pelaksanaan program dan kegiatan. BPSDM juga mengedepankan prinsip secara ekonomis (*spending less*), efektif (*spending well*) dan efisien (*spending wisely*) dalam setiap pelaksanaan program dan kegiatan.

Tabel 3. 18 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2024 Berdasarkan Unit Kerja

No.	Satuan Kerja	Pagu	Realisasi	Progres (%)	
		(Rp Ribu)	(Rp Ribu)	Keu	Fisik
1.	Sekretariat BPSDM	112.286.852	111.791.940	99,56	100
2.	Pusat Pengembangan Talenta	9.630.758	9.449.404	98,12	100
3.	Pusbangkom SDA dan Permukiman	35.694.505	35.501.145	99,46	100
4.	Pusbangkom Jalan, Perumahan dan PIW	28.672.296	28.474.330	99,31	100
5.	Pusabangkom Manajemen	28.333.347	27.842.600	98,27	100
6.	Politeknik PU	105.648.876	104.316.219	98,74	100
7.	Bapekom PUPR Wilayah I Medan	10.292.878	9.702.937	94,27	100
8.	Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	7.635.034	7.048.056	92,31	100
9.	Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	12.612.457	12.393.379	98,26	100
10.	Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	14.722.005	14.572.838	98,99	100
11.	Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	10.746.130	10.692.331	99,50	100
12.	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	13.989.018	13.959.111	99,79	100
13.	Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	8.113.451	8.093.761	99,76	100
14.	Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	9.226.545	8.993.947	97,48	100
15.	Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	8.175.855	8.049.312	98,45	100
16.	Balai Penilaian Kompetensi	16.357.926	16.269.733	99,46	100
Total		432.137.933	427.151.043	98,85	100

Sumber: *sakti.kemenkeu.go.id*, 31 Desember 2024

3.4.3 Perbandingan Realisasi Anggaran TA 2024 dengan Tahun Sebelumnya

Realisasi anggaran BPSDM tahun 2024 sebesar **Rp427.151.0043.654,00** atau **98,85%** meningkat dari tahun 2023 yakni **Rp384.356.268.494,00** atau **97,62%**. Realisasi BPSDM tahun 2024, secara persentase meningkat sebesar **1,33%** jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Tabel 3. 19 Perbandingan Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2024 dan Tahun 2023

Jenis Belanja	Pagu (Rp ribu)		Realisasi (Rp ribu)		Persentase	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Belanja Pegawai	74.304.635	92.077.641	71.731.386	91.205.544	96,56%	99,05%
Belanja Barang	276.294.069	293.653.777	270.598.978	288.768.945	98,18%	98,34%
Belanja Modal	43.139.881	46.406.515	42.025.904	46.176.554	97,79%	99,50%
Total	393.738.585	432.137.933	384.356.268	427.151.043	97,79%	98,95%

Sumber: sakti.kemenkeu.go.id dan spanint.kemenkeu.go.id, 31 Desember 2024

3.5 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

BPSDM Tahun 2024 melakukan efisiensi anggaran dalam rangka pencapaian target pengembangan kompetensi pada Renstra BPSDM tahun 2024. Nilai efisiensi anggaran BPSDM tahun 2024 adalah sebesar 181,13% terhadap target DIPA Tahun 2024 dan sebesar 152,28% terhadap target Renstra BPSDM tahun 2024. BPSDM melakukan penyesuaian metode dan strategi pelaksanaan pengembangan kompetensi khususnya pelatihan dengan menerapkan *corporate university*. Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan kini dapat dilaksanakan dengan mudah oleh setiap SDM Aparatur Kementerian PUPR melalui sistem informasi KLOP yang dapat diakses dengan mudah. Sehingga pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pelatihan tidak terhalang dengan jarak, waktu dan biaya.

Tabel 3. 20 Nilai Efisiensi Anggaran BPSDM Tahun 2024

Output Utama	DIPA Tahun 2024			Renstra BPSDM Tahun 2024		
	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
Pengembangan Kompetensi	8.544	15.476	181,13%	10.163	15.476	152,28%

Sumber: sibangkoman.pu.go.id, 31 Desember 2024

3.6 Analisis Pemanfaatan Informasi Dalam Laporan Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR Nomor 09/PRT/M/2018 tentang Penyelenggaraan SAKIP di Kementerian PUPR, laporan kinerja disusun untuk memberikan informasi kinerja yang terukur atas kinerja yang sudah dan seharusnya tercapai. Informasi yang termuat dalam laporan kinerja selanjutnya dijadikan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja. Subbab ini menyajikan analisa terkait pemanfaatan informasi dalam laporan kinerja guna peningkatan kinerja serta perubahan budaya kinerja organisasi ke depannya.

3.6.1 Analisis Perhatian Utama Pimpinan Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja

Keterlibatan pimpinan dalam penyusunan laporan kinerja merupakan bentuk tanggung jawab dalam menjamin informasi yang disampaikan melalui laporan kinerja. Hal ini termasuk di dalamnya bahwa pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja yang merupakan salah satu informasi utama dalam laporan kinerja.

Beberapa kegiatan yang menunjukkan adanya keterlibatan pimpinan dalam hal tersebut adalah terlaksananya rapat koordinasi evaluasi kegiatan tahun 2024 yang dipimpin oleh Kepala Badan Pengembangan SDM. Informasi-informasi yang dibahas dalam kegiatan tersebut mencakup isu-isu strategis Badan Pengembangan SDM, kendala atau permasalahan yang dihadapi, serta rencana tindak lanjut dari masing-masing unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan SDM.



Gambar 3. 9 Bukti Dukung Perhatian Utama Pimpinan Terhadap Informasi dalam Laporan Kinerja (Undangan, Notulensi, dan Bahan Tayang Kegiatan)

Sumber: BPSDM, 2024

3.6.2 Analisis Kepedulian Seluruh Pegawai Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja

Berdasarkan Surat Edaran Menteri PUPR Nomor 08/SE/M/2024 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN di Kementerian PUPR, evaluasi kinerja pegawai dilakukan dengan melalui tahapan salah satunya adalah menetapkan capaian kinerja organisasi berdasarkan capaian rencana aksi periodik pada aplikasi e-SAKIP. Hasil evaluasi kinerja periodik tersebut menjadi dasar pembayaran tunjangan kinerja yang mana predikat kinerja pegawai memiliki bobot 70% yang didasarkan pada predikat kinerja triwulan pada aplikasi e-Kinerja. Dikarenakan hal tersebut, kepedulian seluruh pegawai terhadap informasi dalam laporan kinerja menjadi salah satu aspek yang penting, utamanya dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara berkala bagi seluruh ASN di lingkungan Badan Pengembangan SDM serta mengetahui peran masing-masing pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi.

Kepedulian pegawai dapat juga dilihat dari pemahaman dan kepedulian pegawai atas hasil pengukuran kinerja, yang mana ditunjukkan dari keikutsertaan pegawai penyusun laporan kinerja dalam kegiatan terkait penyelenggaraan SAKIP. Beberapa kegiatan yang diselenggarakan di antaranya adalah kegiatan bimbingan teknis bagi evaluator SAKIP unit kerja di Badan Pengembangan SDM, sosialisasi mekanisme evaluasi SAKIP bagi seluruh unit kerja, dan kegiatan penyusunan dokumen perencanaan di Badan Pengembangan SDM.



Gambar 3. 10 Bukti Dukung Kepedulian Pegawai Terhadap Informasi dalam Laporan Kinerja

Sumber: BPSDM, 2024

3.6.3 Analisis Penyesuaian Aktivitas Untuk Mencapai Kinerja Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja Berkala

Penyesuaian kebijakan secara berkala dilakukan guna mencapai kinerja tahunan. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri PUPR Nomor 09/PRT/M/2018 tentang Penyelenggaraan SAKIP di Kementerian PUPR, bahwa perubahan dokumen Renstra pada tingkat unit organisasi Badan Pengembangan SDM dapat dilakukan mengacu kepada perubahan Renstra pada tingkat Kementerian PUPR yang tertuang dalam Peraturan Menteri PUPR Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PUPR Nomor 23 Tahun 2020 tentang Renstra Kementerian PUPR Tahun 2020-2024.

Tabel 3. 21 Bukti Penyesuaian Renstra BPSDM sesuai Renstra Kementerian PUPR Tahun 2020-2024

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN STRATEGIS (IMPACT)/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR	SATUAN	TARGET SEMULA						TARGET MENJADI					
			2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN														
SASARAN STRATEGIS : Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya														
1	INDIKATOR KINERJA SASARAN: Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR	%	72,39	75,61	77,97	79,72	81,44	81,44	72,39	75,61	77,97	84,50	87,81	87,81
SASARAN PROGRAM: Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya														
1	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	%	70	71	72	74	76	76	70	71	72	84,89	85	85
2	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	%	55,92	63,35	71,54	79,26	84,12	84,12	55,92	63,35	71,54	90,44	94,58	94,58
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI														
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional														
1	INDIKATOR KINERJA SASARAN: Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang Kompeten dan Siap Kerja	%	25	27,5	80	85	90	90	25	28	80	90	90	90
SASARAN PROGRAM: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat														
1	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	%	25	28	80	85	90	90	25	28	80	90	90	90
	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK>3)	%	50	55	60	70	80	80	50	55	60	80	80	80

Sumber: Revisi Renstra BPSDM Tahun 2020-2024

3.6.4 Analisis Penyesuaian Penggunaan Anggaran Untuk Mencapai Kinerja Terhadap Informasi Dalam Laporan Kinerja Berkala

Kesesuaian penggunaan anggaran guna mencapai kinerja Sekretariat BPSDM menjadi salah satu analisis dalam pemanfaatan informasi dalam laporan kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan usulan *automatic adjustment* BPSDM pada Januari 2024.



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 Jl. Pattimura No 20 - Kebayoran Baru - Jakarta 12110 Telp/Fax (021)27515703

Nomor : UM 0102 - Km / 09
 Sifat : Segera
 Lampiran : 1 (satu) berkas
 Hal : Usulan *Automatic Adjustment* BPSDM TA. 2024

Jakarta, 26 Januari 2024

Yth:
 Direktur Jenderal Anggaran
 Kementerian Keuangan
 di -
 Jakarta

AUTOMATIC ADJUSTMENT (AA) TA 2024 - PER SATKER
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

(dalam ribuan rupiah)

KODE	SATUAN KERJA	PAGU RUPIAH MURNI (RM)	PAGU AA (CATATAN HALM IV DIPA)	PAGU RM EFEKTIF
1	2	3	4	5
400834	PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA	9.833.885	80.000	9.753.885
400835	PUSBANGKOM MANAJEMEN	33.305.752	280.000	33.025.752
400836	PUSBANGKOM SDA DAN PERMUKIMAN	37.600.000	200.000	37.400.000
400837	PUSBANGKOM JALAN, PERUMAHAN DAN P.I.W.	29.905.966	200.000	29.705.966
400830	BAPEKOM PUPR WILAYAH IV BANDUNG	17.029.024	100.000	16.929.024
400931	BAPEKOM PUPR WILAYAH V YOGYAKARTA	11.029.279	100.000	10.929.279
400932	BAPEKOM PUPR WILAYAH VI SURABAYA	14.769.046	100.000	14.669.046
400933	BAPEKOM PUPR WILAYAH I MEDAN	10.888.242	100.000	10.788.242
400934	BAPEKOM PUPR WILAYAH VIII MAKASSAR	9.136.555	100.000	9.036.555
400935	BAPEKOM PUPR WILAYAH III JAKARTA	13.657.871	100.000	13.557.871
400939	SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SDM	94.071.213	530.000	93.541.213
400944	BAPEKOM PUPR WILAYAH II PALEMBANG	7.519.380	80.000	7.439.380
400945	BAPEKOM PUPR WILAYAH VII BANJARMASIN	8.277.796	-	8.277.796
400946	BAPEKOM PUPR WILAYAH IX JAYAPURA	7.967.583	80.000	7.887.583
400947	BALAI PENILAIAN KOMPETENSI	18.114.937	100.000	18.014.937
631187	POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM	100.906.860	500.000	100.406.860
	TOTAL	423.915.189	2.850.000	421.065.189

1. Dasar Hukum:

- Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 62/PMK.02/2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan;
- Surat Menteri Keuangan Nomor S-1082/MK.02/2023 tanggal 29 Desember 2023 Hal *Automatic Adjustment* Belanja Kementerian/Lembaga TA 2024
- Surat Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor KU 0101-Mn/53 tanggal 25 Januari 2024 Hal *Automatic Adjustment* Kementerian Pekerjaan Umum dan perumahan Rakyat Tahun Anggaran 2024
- DIPA Induk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Nomor: SP DIPA-033.15-0/2024 tanggal 24 November 2023 kode Digital Stamp 6860-5782-0633-1823;

2. Bersama ini diusulkan Revisi Anggaran sebagai berikut:

- Tema revisi adalah: Revisi Administrasi
- Tata cara revisi adalah:
 Blokir/Pencantuman Catatan Halaman IV DIPA
- Rekapitulasi *Automatic Adjustment* per satuan kerja BSDM

3. Alasan/Perimbangan perlunya Revisi Anggaran:

- Antisipasi kondisi geopolitik Global, DIPA perlu untuk melanjutkan kebijakan *Automatic Adjustment* dalam pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara TA 2024
- Meningkatkan efektivitas dan kualitas belanja, optimalisasi penggunaan anggaran yang terbatas.

4. Berkenaan dengan usulan Revisi Anggaran tersebut di atas, dilampirkan data dukung berupa:

- ADK RKA-K/L DIPA Revisi dalam Sistem Aplikasi SAKTI;
- RKA, Matriks Semula – Menjadi, dan dokumen pendukung lain yang diunggah ke dalam Sistem Aplikasi SAKTI

Gambar 3. 11 Bukti Dukung Usulan *Automatic Adjustment* BPSDM

Sumber: BPSDM, 2024

3.6.5 Analisis Pencapaian Keberhasilan Kinerja Berdasarkan Informasi Dalam Laporan Kinerja

Evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja juga memanfaatkan informasi yang terdapat pada laporan kinerja. Hal ini ditunjukkan melalui adanya Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP Badan Pengembangan SDM Tahun 2023 yang melampirkan Berita Acara Kesepakatan Hasil Evaluasi SAKIP TA 2023 di lingkungan Badan Pengembangan SDM dan telah ditandatangani oleh Plt. Sekretaris Badan Pengembangan SDM, Kepala Bagian Perencanaan, Program, dan Keuangan Sekretariat Badan Pengembangan SDM, serta Tim Evaluator dari Inspektorat V, Inspektorat Jenderal.

- 2 -

KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
INSPEKTORAT JENDERAL

Jalan Patimura No. 20, Karetan Baru, Jakarta Selatan 12110 Telp. (021) 72515894, (021) 7287792

Nomor : P/03.04 - 1/897
Sifat : Rahasia
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah pada Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Tahun Anggaran 2023

Jakarta, 22 Juli 2024

Yth. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
di
Jakarta

Benar-benar ini disampaikan dengan format Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (AKIP) Tahun Anggaran 2023 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Nomor 1/54/16/2024/021 Tanggal 3 Juli 2024. Berdasarkan laporan tersebut disampaikan hal
sebagai berikut:

A. Dasar Penugasan

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Surat Edaran Inspektur Jenderal Nomor 2/SEJU/2023 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tingkat Unit Organisasi di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat; dan
3. Surat Tugas Inspektur Jenderal Nomor 88/STPT/1/2024 Tanggal 13 Juni 2024 untuk melakukan Evaluasi - Penyelenggaraan AKIP Tingkat Unit Organisasi TA 2023 pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

B. Tujuan Evaluasi

1. Mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah;
2. Mengetahui informasi tentang implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
4. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
5. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
6. Memantau tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. Ruang Lingkup Evaluasi

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjangka dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyusunan strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan yang memberikan dampak besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

D. Uraian Hasil Evaluasi

1. Berdasarkan penilaian komponen sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka implementasi atas AKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian PUPR Tahun Anggaran 2023 dapat dikategorikan Memuaskan (A) dalam pengertian bahwa terdapat gambaran bahwa Instansi Pemerintah/Unit Kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan Pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level Eselon 4/Pengawas/Subkoordinator, dengan pencapaian nilai 80,41% dengan rincian per komponen:

No.	Komponen	Bobot/Nilai Maksimal (%)	Nilai Hasil Evaluasi TA 2022 (%)	Nilai Hasil Evaluasi TA 2023 (%)
1.	Perencanaan Kinerja	30	22,20	22,80
2.	Pengukuran Kinerja	30	23,70	22,80
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,60	13,05
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	21,50	21,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	80,01	80,41

Demikian berita acara ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mewakili Evaluasi
PI. Sekretaris Badan,
Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia,

Drs. Rudy Hohen Effendi, M.T.
NIP 19891081989031002

Kepala Bagian Perencanaan, Program, dan Keuangan,
Sekretariat Badan, Badan Pengembangan
Sumber Daya Manusia

Anwar, S.T., M.T.
NIP 197901182005021001

Tim Evaluator

Pengendali Teknis
Aditya, S.E., M.Ak./
NIP 198606202010121002

Ketua Tim
Desy Handayani, S.E., M.Sc./
NIP 198612162010122004

Anggota
Hikmah Aldo Amanta Saragih, S.E./
NIP 199208102018021001

Anggota
Muslih Abdul Aziz Aliza, A. Md. Ak./
NIP 198606222021011002

Gambar 3. 12 Bukti Dukung LHE AKIP BPSDM Tahun 2023

Sumber: BPSDM, 2024

3.6.6 Analisis Penyesuaian Perencanaan Kinerja Berdasarkan Informasi Dalam Laporan Kinerja

Perjanjian Kinerja (PK) pada tingkat unit organisasi Badan Pengembangan SDM memuat sasaran program, indikator kinerja sasaran program, target kinerja, yang mengacu kepada dokumen Renstra Badan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024 serta anggaran yang mengacu kepada dokumen pelaksanaan anggaran Badan Pengembangan SDM Tahun 2024. Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR Nomor 09/PRT/M/2018 tentang Penyelenggaraan SAKIP di Kementerian PUPR, dokumen PK dapat diubah atau disesuaikan dalam hal terjadi pergantian atau mutasi pejabat, perubahan strategi yang memengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran, serta perubahan prioritas atau asumsi yang berakibat dalam proses pencapaian tujuan dan sasaran.

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Dadang Rukmana
Jabatan : PI. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : M. Basuki Hadimuljono
Jabatan : Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang sebetulnya sesuai lampiran dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dan perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 15 Januari 2024

Pi-hak Kedua
M. BASUKI HADIMULJONO

Pi-hak Pertama
DADANG RUKMANA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SP Meningkatkan SDM vokasi nasional bidang PUPR yang berorientasi	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	90,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatkan dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	85,00%
2. Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	85,00%

Program:
1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
2. Program Dukungan Manajemen

Anggaran
Rp. 100.000.000.000,00
Rp. 227.640.207.000,00
Rp. 427.640.207.000,00

Jakarta, 15 Januari 2024

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

M. BASUKI HADIMULJONO

PI. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DADANG RUKMANA

PK Awal Badan Pengembangan SDM Tahun 2024
(15 Januari 2024)

93

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Dadang Rukmana
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : M. Basuki Hadimuljono
Jabatan : Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 31 Juli 2024

Pihak Kedua
M. Basuki Hadimuljono
M. BASUKI HADIMULJONO

Pihak Pertama
Dadang Rukmana
DADANG RUKMANA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR	SASARAN PROGRAM	TARGET
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI		
(1)		
SP Meningkatkan SDM vokasi/bidang PUPR yang bersertifikat		Q1
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM Pendidikan vokasi bidang PUPR		90%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN		
SP Meningkatkan dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya		
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR		85%
2. Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya		94,58%

Anggaran:
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
Rp 100.000.000.000,00
Program Dukungan Manajemen
Rp 327.840.327.990,00
Rp 427.840.327.990,00

Jakarta, 31 Juli 2024

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
M. Basuki Hadimuljono
M. BASUKI HADIMULJONO

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Dadang Rukmana
DADANG RUKMANA

PK Revisi I Badan Pengembangan SDM Tahun 2024
(31 Juli 2024)

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Dadang Rukmana
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Dody Hanggodo
Jabatan : Menteri Pekerjaan Umum

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 31 Desember 2024

Pihak Kedua
Dody Hanggodo
DODY HANGGODO

Pihak Pertama
Dadang Rukmana
DADANG RUKMANA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR	SASARAN PROGRAM	TARGET
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI		
(1)		
SP Meningkatkan SDM vokasi/bidang PUPR yang bersertifikat		Q1
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM Pendidikan vokasi bidang PUPR		90%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN		
SP Meningkatkan dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya		
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR		85%
2. Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya		94,58%

Anggaran:
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
Rp 100.000.000.000,00
Program Dukungan Manajemen
Rp 327.840.327.990,00
Rp 427.840.327.990,00

Jakarta, 31 Desember 2024

MENTERI PEKERJAAN UMUM
Dody Hanggodo
DODY HANGGODO

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Dadang Rukmana
DADANG RUKMANA

PK Revisi Akhir Badan Pengembangan SDM Tahun 2024
(31 Desember 2024)

Gambar 3. 13 Bukti Penyesuaian Perencanaan Kinerja
Sumber: iemon.pu.go.id/sakip_dashboard

3.6.7 Analisis Perubahan Budaya Kinerja Organisasi Berdasarkan Informasi Dalam Laporan Kinerja

Berdasarkan Surat Edaran Menteri PUPR Nomor 12/SE/M/2024 tentang Pedoman Penerapan Manajemen Risiko di Kementerian PUPR, salah satu kategori risiko adalah risiko kinerja, yaitu risiko yang berkaitan dengan tidak tercapainya sasaran atau target kinerja yang ditetapkan dalam kontrak kinerja atau kinerja lainnya. Adanya penerapan manajemen risiko di lingkup Kementerian PUPR, menjadikan adanya perubahan budaya yang secara langsung turut dipengaruhi dengan adanya informasi dalam laporan kinerja.



RISALAH EVALUASI EFEKTIVITAS MANAJEMEN RISIKO BPSDM LEVEL T-2

UPR	: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Periode Evaluasi	: 2023
Nomor Surat Tugas	: UM 0102-MI/100
Disampaikan Tanggal	: 14 April 2024

HASIL EVALUASI

(Berdasarkan survei kepada responden dan analisis terhadap data dan dokumen pendukung yang diterima oleh Tim Penilai Manajemen Risiko sampai dengan tanggal 4 April 2024)

A. Kesimpulan pada Komponen Infrastruktur Manajemen Risiko

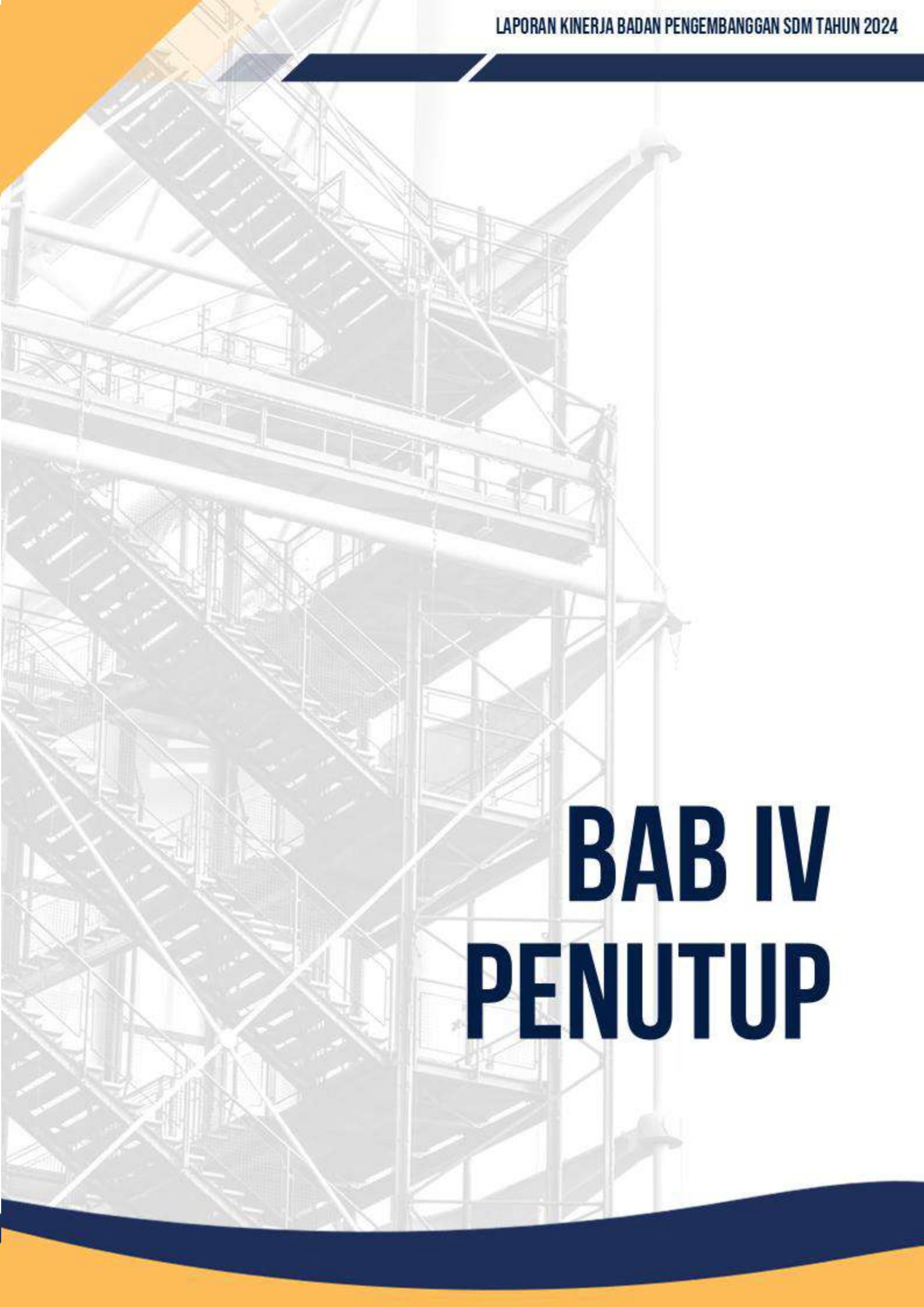
1. Nilai rata-rata sub komponen Budaya Sadar Risiko adalah 97,5, dengan rincian:
 - a. Telah terdapat aturan/kebijakan berbasis risiko dalam pengambilan keputusan/kebijakan melalui Surat Edaran Menteri PUPR Nomor 04 tahun 2021 tentang pedoman penerapan manajemen risiko di Kementerian PU, Surat Edaran Kepala BPSDM Nomor 01/SE/KM/2022 tentang pemberian penghargaan akuntabilitas kinerja dan penerapan manajemen risiko di BPSDM
 - b. Pemberian penghargaan telah diselenggarakan oleh BPSDM dengan mengeluarkan SK PIt. Kepala BPSDM terkait penerima penghargaan akuntabilitas kinerja dan penerapan manajemen risiko tahun 2023 BPSDM
 - c. Adanya komitmen manajemen risiko yang telah terdokumentasi melalui acara pembekalan pejabat perbendaharaan dalam rangka realisasi anggaran dan penerapan manajemen risiko TA. 2023 di BPSDM yang dilaksanakan pada tanggal 23-24 Februari 2023
2. Nilai rata-rata sub komponen Struktur Manajemen Risiko adalah 73,1, dengan rincian:
 - a. Pemilik risiko dan pengelola risiko telah ditetapkan oleh masing-masing unit kerja dan telah ditandatangani oleh pimpinan melalui SK Tim Manajemen Risiko di unit kerja tahun 2023
 - b. Hanya baru Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman yang terdapat SOP MR "SOP Persiapan Tim SPIP dan MR di Lingkungan Pusbangkom SDAP",
 - c. Belum seluruh pegawai UPR mengikuti pengembangan kompetensi manajemen risiko, secara internal telah dilakukan sosialisasi penerapan MR namun belum seluruh pegawai mendapatkan pelatihan MR
3. Nilai rata-rata sub komponen Sistem Informasi Manajemen Risiko nilainya 0, karena belum

Hasil Survei Persepsi Penerapan Manajemen Risiko

Tahapan survei bertujuan untuk memberikan keyakinan atas penerapan manajemen risiko dayang dilaksanakan masing-masing UPR T-2 tim evaluator menetapkan sampel responden meliputi Pemilik Risiko dan pejabat/pegawai UPR, nilai survei bersumber pada data hasil survei dalam rangka pemberian penghargaan akuntabilitas kinerja dan penerapan manajemen risiko BPSDM tahun 2023. Survei dilakukan dengan memberikan kuesioner survei persepsi penerapan manajemen risiko dengan hasil sebagai berikut pada tiap UPR T-2:

	Infrastruktur manajemen risiko	Proses manajemen risiko	Hasil penerapan manajemen risiko	Nilai Survei Tertimbang
Sekretariat BPSDM	85.99	73.54	87.14	16.40
Pusat 1	83.12	73.33	86.38	16.13
Pusat 2	87.88	87.87	88.8	17.63
Pusat 3	86.63	75.26	85.24	16.45
Pusat 4	71.36	72.02	77.86	14.71
Balai 1	88.25	88.56	89.29	17.73
Balai 2	95.22	81.95	94.95	18.10
Balai 3	84.67	72.67	82.61	15.97
Balai 4	82.91	72.05	83.02	15.83
Balai 5	83.06	71.44	82.5	15.77
Balai 6	86.92	75.56	86.84	16.56
Balai 7	87.37	87	87.57	17.53
Balai 8	87.37	86	86.02	17.30
Balai 9	90.61	79.57	91.91	17.43
Politeknik PU	73.94	63.21	74.38	14.06
Pensi	87.59	76.52	89.29	16.85

Gambar 3. 14 Bukti Dukung Penerapan Manajemen Risiko di BPSDM
Sumber: BPSDM, 2024



BAB IV PENUTUP

BAB IV PENUTUP

4.1 Simpulan Umum

Badan Pengembangan SDM merupakan salah satu entitas akuntabilitas kinerja Unit Organisasi Eselon I di lingkungan Kementerian PUPR. Badan Pengembangan SDM memiliki tanggung jawab atas penyelenggaraan program dan kegiatan pengembangan SDM sesuai dengan Rencana Strategis 2020–2024, yakni Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan Sasaran Program “Meningkatnya SDM Vokasional bidang PUPR yang Bersertifikat” dan Program Dukungan Manajemen dengan Sasaran Program “Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya”.

Capaian Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan Indikator Sasaran Program “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR” pada tahun 2024 adalah sebesar **94,96%** atau **105,51%** dari target akhir tahun (90%) dengan predikat “**Istimewa**”. Capaian Program Dukungan Manajemen untuk Indikator Sasaran Program “Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR” pada tahun 2024 adalah sebesar **86,44%** atau **101,70%** dari target akhir tahun (85%) dengan predikat “**Istimewa**”. Sedangkan untuk Indikator Sasaran Program “Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya” pada tahun 2024 adalah sebesar **91,01%** atau **96,23%** dari target akhir tahun (94,58%) dengan predikat “**Baik**”. Untuk target output kegiatan utama Badan Pengembangan SDM diperoleh dengan rata-rata kinerja sebesar **128,7%** dengan predikat “**Istimewa**”.

4.1.1 Faktor Pendukung Keberhasilan

A. Faktor Eksternal

- 1) Kebijakan terkait yang mendukung pelaksanaan akuntabilitas kinerja melalui perencanaan anggaran dan pelaksanaan anggaran dapat berjalan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan.
- 2) Kebijakan terkait yang mendukung pelaksanaan akuntabilitas kinerja melalui perbaikan-perbaikan yang dibutuhkan guna pencapaian kinerja organisasi.
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal terhadap Badan Pengembangan

SDM, sehingga menghasilkan rekomendasi perbaikan yang digunakan sebagai langkah perbaikan ke depannya.

B. Faktor Internal

- 1) Pembinaan dan pelatihan kepegawaian di lingkungan Badan Pengembangan SDM dan Kementerian PUPR dalam rangka mendorong terwujudnya penyelenggaraan pelayanan kepegawaian yang baik.
- 2) Penyusunan dokumen perencanaan kinerja yang dilakukan Badan Pengembangan SDM guna mewujudkan pelaksanaan program dan kegiatan di Badan Pengembangan SDM dapat terlaksana sesuai rencana dan mencapai target yang ditetapkan, serta dengan tetap melakukan pemantauan pelaksanaan secara berkala.
- 3) Layanan pembentukan produk hukum yang telah dilakukan oleh Badan Pengembangan SDM guna pelaksanaan program dan kegiatan yang berdasar kepada kebijakan/peraturan terkait.
- 4) Metode *delivey* pengembangan kompetensi dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi yang dikembangkan oleh Badan Pengembangan SDM (KLOP).
- 5) Penjaminan mutu pelaksanaan pendidikan vokasi oleh BPSDM melalui Politeknik PU, telah dilakukan reakreditasi kepada program studi yang dilaksanakan dengan hasil antara lain Teknologi Konstruksi Bangunan Air “Baik Sekali”, Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung “Baik Sekali, Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan “Baik”.

4.1.2 Faktor Penyebab Kegagalan

1. Adanya *Automatic Adjustment* yang berdampak kepada pengurangan anggaran unit organisasi, sehingga berdampak pula kepada pencapaian *output* kegiatan menjadi kurang optimal.
2. Masih belum optimalnya ketepatan waktu penyelesaian dan dokumentasi seluruh kegiatan di masing-masing unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan SDM yang memengaruhi implementasi SAKIP.

4.2 Rekomendasi dan Tindak Lanjut

1. Perlunya penguatan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja, baik jangka menengah maupun jangka satu tahunan, sehingga didapatkan perencanaan yang mengacu kepada prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*).
2. Mendorong peningkatan komitmen dan kedisiplinan dari level tertinggi hingga pelaksana dalam hal pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah disepakati.

LAMPIRAN

Lampiran I. Perjanjian Kinerja

A. Perjanjian Kinerja Awal BPSDM Tahun 2024 (15 Januari 2024)



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Dadang Rukmana
 Jabatan : Plt. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

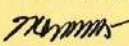
Nama : M. Basuki Hadimuljono
 Jabatan : Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

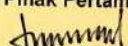
Pihak Kedua



M. BASUKI HADIMULJONO

Jakarta, 15 Januari 2024

Pihak Pertama



DADANG RUKMANA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
(1)	(2)
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	90,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	85,00%
2. Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	85,00%

Program:

1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
2. Program Dukungan Manajemen

Anggaran

Rp 100.000.000.000,00

Rp 327.640.327.000,00

Rp 427.640.327.000,00

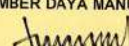
MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT



M. BASUKI HADIMULJONO

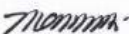
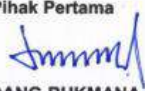
Jakarta, 15 Januari 2024

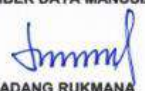
PIL. KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



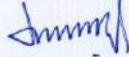
DADANG RUKMANA

B. Perjanjian Kinerja Revisi I BPSDM Tahun 2024 (31 Juli 2024)

	REVISI
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT	
Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini: Nama : Dadang Rukmana Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA Nama : M. Basuki Hadimuljono Jabatan : Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA	
PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut: 1. Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama. 2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.	
Pihak Kedua  M. BASUKI HADIMULJONO	Jakarta, 31 Juli 2024 Pihak Pertama  DADANG RUKMANA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT		REVISI																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;">SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM</th> <th style="width: 20%;">TARGET</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(1)</td> <td style="text-align: center;">(2)</td> </tr> <tr> <td>SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM Pendidikan vokasi bidang PUPR</td> <td style="text-align: center;">90%</td> </tr> <tr> <td colspan="2">PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN</td> </tr> <tr> <td>SP Meningkatnya dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR</td> <td style="text-align: center;">85%</td> </tr> <tr> <td>2. Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya</td> <td style="text-align: center;">94,58%</td> </tr> </tbody> </table>	SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET	PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI		(1)	(2)	SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat		1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM Pendidikan vokasi bidang PUPR	90%	PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN		SP Meningkatnya dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya		1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%	2. Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	94,58%	Program: 1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi 2. Program Dukungan Manajemen
SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET																		
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI																			
(1)	(2)																		
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat																			
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM Pendidikan vokasi bidang PUPR	90%																		
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN																			
SP Meningkatnya dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya																			
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%																		
2. Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	94,58%																		
		Anggaran Rp 100.000.000.000,00 Rp 327.640.327.000,00 Rp 427.640.327.000,00																	
MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT  M. BASUKI HADIMULJONO	Jakarta, 31 Juli 2024 KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  DADANG RUKMANA																		

C. Perjanjian Kinerja Akhir BPSDM Tahun 2024 (31 Desember 2024)

	REVISI AKHIR
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT	
Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini:	
Nama : Dadang Rukmana Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA	
Nama : Dody Hanggodo Jabatan : Menteri Pekerjaan Umum	
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA	
PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:	
1. Pihak pertama pada tahun 2024 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama. 2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.	
Pihak Kedua  DODY HANGGODO	Jakarta, 31 Desember 2024 Pihak Pertama  DADANG RUKMANA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2024 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT		REVISI AKHIR
SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET	
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI		
(1)	(2)	
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat		
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM Pendidikan vokasi bidang PUPR		90%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN		
SP Meningkatnya dukungan manajemen dan tugas teknis lainnya		
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR		85%
2. Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya		94,58%
Program: 1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi 2. Program Dukungan Manajemen		Anggaran Rp 101.476.878.000,00 Rp 330.661.055.000,00
MENTERI PEKERJAAN UMUM  DODY HANGGODO	Jakarta, 31 Desember 2024 KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  DADANG RUKMANA	

Lampiran II. Pengukuran Kinerja

A. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

No	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Baseline 2024		Capaian (orang)	Persentase Capaian per Unsur (5)/(4)/100	Capaian (% bobot)
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)	(6)	(7)
Program			Pendidikan dan Pelatihan Vokasi				
Sasaran Program			Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat				
Indikator Kinerja Sasaran Program			Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR sebesar 90%				
1.	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	50	139	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang diproyeksikan lulus di tahun 2024	138	99,28	49,64
2.	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	50	139	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang diproyeksikan lulus di tahun 2024	126	90,65	45,32
Total Capaian							94,96
Persentase Capaian Terhadap Target (90%)							105,51

B. Program Dukungan Manajemen

No	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Baseline 2024		Capaian 2024	Persentase Capaian (%) (5)/(4)x100	Capaian (%Bobot) (3)x(6)x100
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)	(6)	(7)
Program			Dukungan Manajemen				
Sasaran Program			Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya				
Indikator Kinerja Sasaran Program			Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR sebesar 85%				
1.	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	45	11.025 orang	Peserta pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan tahun 2024	10.707	97,12	43,70
2.	Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	15	3.177 orang	Jumlah hasil penilaian kompetensi tahun 2024	2.868	90,27	13,54
3.	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai	15	19.554 orang	Jumlah ASN Kementerian PUPR awal tahun 2024	8.196	41,91	6,29
4.	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	25	-	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan	91,65	91,65	22,91
Total Capaian							86,44
Persentase Capaian Terhadap Target (85%)							101,70

No	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Metode Perhitungan	Capaian 2024	Persentase Capaian (%) (5)/(4)x100	Capaian (%Bobot) (3)x(6)x100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Program			Dukungan Manajemen			
Sasaran Program			Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya			
Indikator Kinerja Sasaran Program			Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya 94,58%			
1.	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan	15	a. Jumlah Unit Kerja BPSDM; b. Jumlah Unit Kerja BPSDM c. Jumlah Usulan Penghapusan BMN Tahun 2024; dan d. Jumlah Korespondensi Sekretariat BPSDM yang diselesaikan Tahun 2024. Nilai akhir = Rata-rata nilai a. sampai dengan d.	98,77	98,77	14,82
2.	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	15	a. Jumlah produk hukum yang diterbitkan dibagi dengan jumlah produk hukum yang seharusnya diterbitkan dikali 100%; b. Nilai SPBE Unor; c. Survei kepuasan atas informasi Publik BPSDM; dan d. Survei kepuasan pelanggan <i>stakeholder</i> kerjasama. Nilai akhir = Rata-rata nilai a. sampai dengan d.	106,06	106,06	15,91
3.	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai	15	a. Nilai survei kepada Pegawai terkait ketepatan perencanaan pegawai, transparansi rekrutmen, ketepatan layanan administrasi Kepegawaian. b. Nilai Survei Indeks BERAHLAK (baik) Nilai akhir = Rata-rata nilai a. dan b.	81,60	81,60	12,24
4.	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	20	Dihitung berdasarkan nilai 12 Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dari Kementerian Keuangan. Sumber data pada situs OM-SPAN Kementerian Keuangan yang diakses melalui aplikasi OM-SPAN.	93,71	93,71	18,74
5.	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran	15	Perhitungan mengacu pada PMK No. 214 Tahun 2017 tentang pengukuran kinerja anggaran atas pelaksanaan rencana kerja dan anggaran Kementerian negara/Lembaga yang diakses melalui aplikasi OM-SPAN.	88,12	88,12	13,22
6.	Nilai SAKIP Unit Organisasi	20	Berdasarkan hasil penilaian evaluasi implementasi SAKIP Unit Organisasi oleh tim evaluator Inspektorat Jenderal.	80,41	80,41	16,08
Total Capaian						91,01
Persentase Capaian Terhadap Target (94,58%)						96,23

Lampiran III. Berita Acara Kesepakatan Capaian Kinerja

**BERITA ACARA KESEPAKATAN
CAPAIAN KINERJA BADAN PENGEMBANGAN SDM
TAHUN 2024**

Pada hari Rabu tanggal 22 Januari tahun 2025, telah disepakati hasil perhitungan capaian program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2024, dengan hasil kesepakatan capaian kinerja sebagai berikut:

1. Capaian dan Kinerja Program Badan Pengembangan SDM Tahun 2024

Sasaran Program/Indikator		Target	Capaian	Kinerja
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi				
Sasaran Program: Meningkatkan SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat				105,51%
1.	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	90%	94,96%	105,51%
Program Dukungan Manajemen				
Sasaran Program: Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya				98,97%
1.	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%	86,44%	101,70%
2.	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	94,58%	91,01%	96,23%

Pengukuran Kinerja Program

Unsur Perhitungan	Baseline	Capaian	Ket.	Persentase Capaian	Bobot	Capaian	
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi							
IKSP: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR							
Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	139	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang diproyeksikan lulus di tahun 2024	138	Mahasiswa Politeknik PU yang Lulus	99,28%	50%	49,64%
Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	139	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang diproyeksikan lulus di tahun 2024	126	Nilai IPK >3 Tahun 2023	90,65%	50%	45,32%
Total Capaian						94,96%	
Program Dukungan Manajemen							
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR							
Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	11.025	Peserta pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan tahun 2024	10.707	Lulus Pelatihan dan Lulus Pendidikan 2024	97,12%	45%	43,70%
Persentase Pejabat Yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	3.177	Jumlah hasil penilaian kompetensi tahun 2024	2.868	Kategori MS dan MSP tahun 2024	90,27%	15%	13,54%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai	19.554	Jumlah ASN Kementerian PUPR awal tahun 2024	8.196	ASN Kementerian PUPR yang telah mengikuti pengembangan kompetensi 2024	41,91%	15%	6,29%
Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	-	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan	91,65	Hasil evaluasi pasca pelatihan 2024	91,65%	20%	22,91%
Total Capaian						86,44%	

Unsur Perhitungan	Baseline		Capaian	Ket.	Persentase Capaian	Bobot	Capaian
IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya							
Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan	91,75%	Target Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan	98,77%	Pembinaan Tata Naskah Dinas dan Kearsipan, Penghapusan BMN dan Korespondensi	98,77%	15%	14,82%
Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	100%	Target Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	106,06%	• Produk Hukum yang Disahkan • Nilai SPBE Unor (Transformasi Digital) • Survei Kepuasan atas Informasi Publik BPSDM • Survei Kepuasan Pelanggan <i>Stakeholder</i> Kerja Sama	106,06%	15%	15,91%
Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai	91,75%	Target Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai	81,60%	• Survei Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai • Nilai Survei Indeks BerAKHLAK	81,60%	15%	12,24%
Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	93	Target Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	93,71	Nilai IKPA (melalui aplikasi OM-SPAN)	93,71%	20%	18,74%
Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran	93	Target Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran	88,12	Komponen nilai perencanaan pada IKPA (melalui aplikasi OM-SPAN)	88,12%	15%	13,22%
Nilai SAKIP Unit Organisasi	81,5	Target Nilai SAKIP Unit Organisasi	80,41	Nilai SAKIP BPSDM Tahun 2023	80,41%	20%	16,08%
Total Capaian							91,01%

2. Capaian dan Kinerja Kegiatan Badan Pengembangan SDM Tahun 2024

a. Capaian Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET	REALISASI	KINERJA
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA					
SK	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal				
Indikator Kinerja Kegiatan:					
Pelaksana: Pusat Pengembangan Talenta					
1	Jumlah ASN yang Dikembangkan Talentanya	Orang	860	865	100,58%
2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan KI & MR	%	76,9	90,85	118,14%
Pelaksana: Balai Penilaian Kompetensi					
1	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi	%	98	99,8	101,84%
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	%	80	91,95	114,94%
Kinerja Kegiatan					108,87%

b. Capaian Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET	REALISASI	KINERJA
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR					
SK	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR				
Indikator Kinerja Kegiatan:					
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi					
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	12.848	15.733	122,45%
2	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan & Pelatihan	%	90	96,38	107,09%
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	85	92,61	108,95%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	98	97,80	99,79%
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	88,22	91,76	104,01%
Kinerja Kegiatan					108,46%

c. Capaian Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

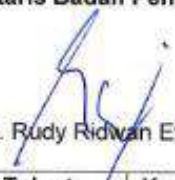
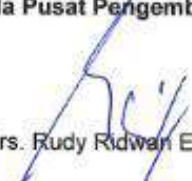
KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET	REALISASI	KINERJA
KEGIATAN: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					
SK	Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR				
Pelaksana: Sekretariat Badan Pengembangan SDM		%	90,93	90,65	99,69%
Indikator Kinerja Kegiatan:					
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	91,75	98,77	107,65%
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	106,06	106,06%
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	91,75	81,6	88,94%
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	93	93,71	100,76%
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	93	88,12	94,75%
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 12%)	%	81,5	80,41	98,66%
7	Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 (Bobot 8%)	%	76	75,95	99,93%
Pelaksana: Pusat, Politeknik dan Balai					105,20%
1	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal				102,27%
2	Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran				105,54%
3	Nilai SAKIP Unit Kerja				102,72%
4	Nilai Efektivias Penerapan Manajemen Risiko T2				110,28%
Kinerja Kegiatan					102,45%

d. Capaian Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK			SATUAN	TARGET	REALISASI	KINERJA
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM						
SK	Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten					
Indikator Kinerja Kegiatan:						
1	Jumlah Peserta Didik dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten		Orang	1.328	1.287	96,91%
	1.1	Jumlah Mahasiswa Program Studi Vokasional	Orang	803	878	109,34%
	1.2	Jumlah Mahasiswa Tersertifikasi Kompetensi	Orang	525	409	77,90%
Kinerja Kegiatan						96,91%

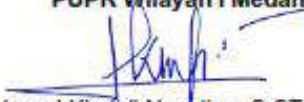
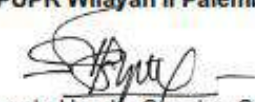
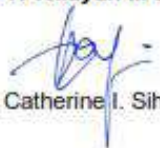
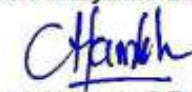
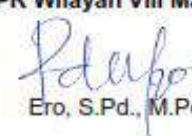
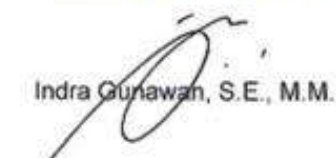
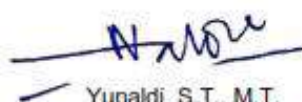
Jakarta, 22 Januari 2025

Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2024

Plt. Sekretaris Badan Pengembangan SDM  Drs. Rudy Ridwan Effendi, M.T.	
Kepala Pusat Pengembangan Talenta  Drs. Rudy Ridwan Effendi, M.T.	Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman  Alexander Leda, S.T., M.T.
Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah  Dr. Doedoeng Zenal Arifin, S.T., M.T.	Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen  Ir. Moeh. Adam, M.M.
Direktur Politeknik Pekerjaan Umum  Ir. Brawijaya, S.E., M.Eng.I.E, MSCE, Ph.D.	

Jakarta, 22 Januari 2025

Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2024

Kepala Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan  Ahmad Kholidi Nasution, S.ST., M.T.	Kepala Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang  Widyanto Hendro Saputro, S.T., M.Si.
Kepala Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta  R.J. Catherine I. Sihombing	Kepala Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung  Amir Hamzah, S.T., M.T.
Kepala Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta  Muhammad Nizar, S.E., M.T.	Kepala Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya  Diki Zulkarnaen, S.T., M.Sc.
Kepala Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin  Djadjat Djatnika, S.E., M.M.	Kepala Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar  Ero, S.Pd., M.Pd.
Kepala Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura  Indra Gunawan, S.E., M.M.	Kepala Balai Penilaian Kompetensi  Yunaldi, S.T., M.T.

Lampiran IV. Penghargaan untuk Badan Pengembangan SDM Tahun 2024

Penghargaan *Public Relation* Indonesia Awards 2024 – Bronze Winner Kategori Owner Media Sub Kategori Media Cetak



Anugerah Humas Indonesia (AHI) 2024 – Bronze Winner Kategori Kanal Digital (*Website*)



Peringkat 1 Pelaksana Uji Kompetensi Fungsional dan Okupasi PBJ Terbaik Tahun 2024 – LKPP



Pengakuan Kelayakan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kategori A – BKN



Lampiran V. Dokumentasi Kegiatan

Rapat Koordinasi Pelaksanaan Kegiatan BPSPDM Tahun 2024



Penandatanganan MoU Sinergitas Peningkatan Hubungan Kelembagaan dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi Politeknik PU dengan BUMN Karya



Bela Negara Kasatker, PPK & Pokja PBJ Tahun 2024 – Pusdikav Padalarang



Pembekalan Karyasiswa Magister Super Spesialis – Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta



OJT Pelatihan Geolistrik Air dan Tanah – Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta



Focus Group Discussion Lembaga Sertifikasi Profesi BPSPDM



Rapat Koordinasi Evaluasi Kegiatan Semester I BPSPDM



Launching Corporate University dan SMART ASN Kementerian PU



Seminar Nasional "Optimalisasi Pemanfaatan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence/AI) dalam Pembangunan Infrastruktur PU"



**LAPORAN KINERJA
BADAN PENGEMBANGAN SDM
TAHUN 2024**