

LAPORAN KINERJA BADAN PENGEMBANGAN SDM 2025

bpsdm.pu.go.id

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 SDM Kementerian Pekerjaan Umum (PU) telah selesai disusun tepat pada waktunya.

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

Tahun 2025 menjadi tahun awal dalam periode Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2025-2029. Berbagai upaya telah dilakukan sepanjang tahun untuk peningkatan kualitas dan perbaikan kinerja dalam pelaksanaan pengembangan SDM bidang PU. Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2025 merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas penyelenggaraan seluruh program dan kegiatan Badan Pengembangan SDM selama tahun 2025. Pada Laporan Kinerja ini telah dijabarkan capaian kinerja Badan Pengembangan SDM beserta keberhasilan dan permasalahan yang dihadapi, serta beberapa rekomendasi perbaikan di masa mendatang.

Capaian yang diperoleh Badan Pengembangan SDM merupakan hasil kolaborasi kinerja seluruh unsur Unit Kerja di Badan Pengembangan SDM 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, 23 Januari 2026
Kepala Badan Pengembangan SDM



Apri Artoto, S.T., M.P.P.M.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) merupakan wujud pertanggungjawaban BPSDM atas penyelenggaraan program dan kegiatan pengembangan SDM sesuai dengan Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Tahun 2025-2029. Laporan Kinerja tahun 2025 ini menjabarkan hasil capaian dan evaluasi kinerja BPSDM pada tahun awal Renstra BPSDM periode 2025-2029.

Pada awal tahun 2025, telah ditetapkan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Efisiensi Belanja Dalam Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2025, yang mengarahkan Kementerian/Lembaga untuk mengidentifikasi rencana efisiensi belanja, berupa pemblokiran pagu anggaran, kecuali akun belanja pegawai dan belanja barang operasional. Hal ini menyebabkan pada awal tahun 2025, BPSDM mendapat amanah pagu efektif sebesar Rp208.872.452.000,00 dari total pagu awal anggaran sebesar Rp347.315.335.000,00. Pagu efektif BPSDM mengalami perubahan menjadi Rp278.209.546.000,00 setelah adanya relaksasi pada triwulan II tahun 2025, dan pada akhir tahun 2025 berubah menjadi Rp285.978.013.000,00. 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* BPSDM yang lebih efektif. Ditinjau dari realisasi keuangan dan fisik, kinerja BPSDM tahun 2025 sangat baik, dengan realisasi keuangan sebesar **Rp280.441.586.000,00 (98,06%)** dan realisasi fisik sebesar **100%**.



BPSDM mempunyai tugas dalam pencapaian 2 (dua) sasaran strategis Kementerian PU, yakni **SS.5 Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional** dan **SS.6 Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya**. Pencapaian sasaran strategis tersebut diwujudkan melalui Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS), yakni **IKSS 5.2 Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja** dan **IKSS 6.6 Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU**.

Kedua sasaran strategis tersebut dicapai melalui pelaksanaan 2 (dua) program BPSDM, yakni Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Program Dukungan Manajemen. Penjabaran program dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PK) BPSDM Tahun 2025 beserta revisinya, dengan rincian sebagai berikut:

Sasaran Strategis/Indikator Kinerja Sasaran Strategis/Program/Sasaran Program/Indikator Kinerja Sasaran Program		Satuan	Target	
			PK Awal	PK Akhir
SS-5	Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional			
IKSS-5.2	Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	%	77,50	77,50
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi				
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja			
IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum	%	77,50	77,50
Anggaran			53.966.980.000	60.659.380.000
SS-6	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya			
IKSS-6.6	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	%	80	80,15
Program Dukungan Manajemen				
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya			
IKSP 1	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	%	80	80,15
IKSP 2	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	%	87,81	84,18
Anggaran			286.655.955.000	286.655.955.000

Berdasarkan target PK BPSDM pada tahun 2025, telah didapatkan capaian pelaksanaan 2 (dua) program BPSDM dengan rincian sebagai berikut:

Sasaran Program		Indikator Kinerja Sasaran Program		Target	Realisasi	Kinerja
SP:	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja	IKSP:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU	77,50%	78,01%	100,66%
SP:	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	IKSP:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%	90,83%	113,33%
		IKSP:	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	84,18%	86,04%	102,21%
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA						

Keberhasilan pencapaian program tersebut didukung oleh tercapainya output berbagai pelaksanaan kegiatan di seluruh unit kerja di BPSDM, diantaranya **928 orang** mahasiswa program studi vokasi bidang PU dari target 850 orang (kinerja 109,18%), **607 pegawai** yang dikelola talentanya dari target 600 pegawai (kinerja 101,17%), **3.625 pegawai** yang dinilai kompetensinya dari target 3.300 pegawai (kinerja 109,85%), **93,65% pegawai** dipantau kinerjanya, serta sebanyak **31.442 ASN bidang PU** yang dikembangkan kompetensinya.

Secara keseluruhan capaian program dan kegiatan BPSPDM pada tahun 2025 telah berhasil mencapai target yang ditetapkan. Keberhasilan tersebut tidak lepas dari dukungan seluruh unit kerja di BPSPDM sepanjang tahun 2025. Beberapa hal yang menjadi pendorong keberhasilan pencapaian program dan kegiatan BPSPDM adalah adanya penguatan kompetensi teknis dan profesional bagi mahasiswa Politeknik PU guna meningkatkan kesiapan dan daya saing lulusan pada dunia kerja. Hal lain terkait pengelolaan talenta adalah diterapkannya *assessment center* dalam mendukung pemetaan potensi dan kompetensi individu secara lebih komprehensif serta perencanaan jalur karier dapat dilakukan secara lebih tepat. Serta adanya penguatan teknologi informasi dalam penyesuaian metode dan strategi pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui aplikasi KLOP guna meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, dan fleksibilitas pelatihan tanpa mengurangi kualitas pembelajaran.



Namun demikian, pencapaian program dan kegiatan BPSPDM pada tahun 2025 tidak terlepas dari berbagai tantangan. Tantangan tersebut antara lain terkait dengan tuntutan efisiensi anggaran yang mengharuskan adanya penyesuaian dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, serta perubahan metode pelaksanaan kegiatan seiring dengan kebutuhan adaptasi terhadap pemanfaatan teknologi dan pola kerja yang lebih fleksibel. Kondisi ini menuntut BPSPDM untuk melakukan inovasi, penguatan koordinasi, serta optimalisasi sumber daya agar pelaksanaan program dan kegiatan tetap berjalan efektif dan target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Sebagai tindak lanjut atas berbagai tantangan tersebut, BPSPDM melakukan langkah-langkah strategis berupa penajaman prioritas program dan kegiatan agar selaras dengan ketersediaan anggaran, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan kegiatan. Selain itu, dilakukan penyesuaian metode pelaksanaan melalui penguatan skema pembelajaran non klasikal, peningkatan koordinasi lintas unit kerja, serta penguatan monitoring dan evaluasi. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat menjaga efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan BPSPDM pada tahun 2025, sekaligus memastikan capaian kinerja tetap sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
RINGKASAN EKSEKUTIF	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I	2
PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Tugas dan Fungsi	3
1.3 Struktur Organisasi dan Sumber Daya Manusia	4
1.3.1 Struktur Organisasi	4
1.3.2 Sumber Daya Manusia	12
1.4 Sarana dan Prasarana	16
1.4.1 Sarana dan Prasarana Fisik	16
1.4.2 Transformasi Digital	17
1.5 Isu Strategis	32
1.6 Sistematika Laporan	34
BAB II	36
PERENCANAAN KINERJA	36
2.1 Rencana Strategis BPSDM Tahun 2025-2029	36
2.1.1 Visi dan Misi	36
2.1.2 Arah Kebijakan dan Strategi	37
2.1.3 Program dan Kegiatan	38
2.2 Perjanjian Kinerja (PK) BPSDM Tahun 2025	40
2.2.1 Perjanjian Kinerja (PK) Awal	40
2.2.2 Perjanjian Kinerja (PK) Akhir	41
2.2.3 Kronologi Perubahan PK	41
2.3 Metode Pengukuran	46
2.3.1 Pengukuran Capaian Sasaran Program	46
2.3.2 Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan	49
2.4 Target Kinerja Tahun 2025 dalam Pemenuhan Target Renstra	53
2.4.1 Reviu Capaian Target Renstra	53
2.4.2 Target Kinerja Berdasarkan Renstra	54
BAB III	60
AKUNTABILITAS KINERJA	60

3.1	Upaya Peningkatan Akuntabilitas Kinerja	60
3.2	Capaian Kinerja	62
3.2.1	Capaian Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	64
3.2.2	Capaian Kinerja Program Dukungan Manajemen	68
3.2.3	Capaian Kinerja Kegiatan	79
3.2.4	Capaian Kinerja Output Kegiatan	85
3.3	Analisis Perbandingan Kinerja	89
3.3.1	Analisis Perbandingan Kinerja dengan Tahun Sebelumnya dan Beberapa Tahun Terakhir	89
3.3.2	Analisis Perbandingan Kinerja dengan Target Jangka Menengah	91
3.3.3	Analisis Perbandingan Kinerja dengan Standar Nasional (<i>Benchmarking</i>)	93
3.4	Analisis Realisasi Anggaran	94
3.4.1	Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)	94
3.4.2	Realisasi Anggaran TA 2025	98
3.4.3	Perbandingan Realisasi Anggaran TA 2025 dengan Tahun Sebelumnya	99
3.5	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	100
BAB IV		103
PENUTUP		103
4.1	Simpulan Umum	103
4.1.1	Faktor Pendukung Keberhasilan	103
4.1.2	Faktor Penyebab Kegagalan	104
4.2	Rekomendasi dan Tindak Lanjut	105
LAMPIRAN		107

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai BPSDM Berdasarkan Jenis.....	13
Tabel 1. 2 Jumlah ASN BPSDM Berdasarkan Golongan	14
Tabel 1. 3 Jumlah ASN BPSDM Berdasarkan Kelompok Jabatan	14
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 2025	17
Tabel 2. 1 Arah Kebijakan dan Strategi BPSDM	37
Tabel 2. 2 Cascading Tujuan, Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Sasaran Kegiatan	39
Tabel 2. 3 Matriks Perjanjian Kinerja Awal Kepala BPSDM Tahun 2025	40
Tabel 2. 4 Matriks Perjanjian Kinerja Akhir Kepala BPSDM Tahun 2025.....	41
Tabel 2. 5 Kronologi Perubahan Target PK BPSDM Tahun 2025.....	42
Tabel 2. 6 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	46
Tabel 2. 7 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Dukungan Manajemen	46
Tabel 2. 8 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan BPSDM.....	49
Tabel 2. 9 Target Sasaran Program Tahun 2025 menurut Renstra BPSDM Tahun 2025-2029	53
Tabel 2. 10 Target BPSDM Tahun 2025-2029 Berdasarkan Renstra	54
Tabel 2. 11 Target Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	55
Tabel 2. 12 Sandingan Target Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Berdasarkan Rencana Strategis BPSDM 2025-2029 dan Perjanjian Kinerja BPSDM 2025	55
Tabel 2. 13 Target Program Dukungan Manajemen.....	56
Tabel 2. 14 Sandingan Target Kinerja Program Dukungan Manajemen Berdasarkan Rencana Strategis BPSDM 2025-2029 dan Perjanjian Kinerja BPSDM 2025	58
Tabel 3. 1 Hasil Tindak Lanjut Rekomendasi Evaluasi Implementasi SAKIP BPSDM.....	60
Tabel 3. 2 Capaian Kinerja Sasaran Strategis dan Program BPSDM Tahun 2025.....	64
Tabel 3. 3 Skema Kontribusi Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.....	65
Tabel 3. 4 Pengukuran Capaian IKSP Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU	67
Tabel 3. 5 Skema Kontribusi Sasaran Program Dukungan Manajemen	68
Tabel 3. 6 Rekap Peserta Lulus Pelatihan.....	70
Tabel 3. 7 Perhitungan Capaian ASN Kompeten melalui Pelatihan	70
Tabel 3. 8 Pengukuran Capaian IKSP Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU.....	72

Tabel 3. 9 Pengukuran Capaian IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	77
Tabel 3. 10 Capaian Kinerja Kegiatan BPSDM Tahun 2025	80
Tabel 3. 11 Capaian Kinerja Output Kegiatan BPSDM Tahun 2025	86
Tabel 3. 12 Perbandingan Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2025	90
Tabel 3. 13 Target dan Capaian Kinerja Sasaran Program BPSDM Tahun 2025-2029	91
Tabel 3. 14 Target dan Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan BPSDM Tahun 2025-2029	91
Tabel 3. 15 Sandingan Target dan Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2025 dengan Unit Organisasi Sejenis dari Kementerian Lain	93
Tabel 3. 16 Pagu DIPA Unit Kerja BPSDM Tahun 2025	95
Tabel 3. 17 Target Kegiatan Berdasarkan DIPA Tahun 2025	96
Tabel 3. 18 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2025 Berdasarkan Program	98
Tabel 3. 19 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2025 Berdasarkan Jenis Belanja	98
Tabel 3. 20 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2025 Berdasarkan Unit Kerja	99
Tabel 3. 21 Perbandingan Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2025 dan Tahun 2024	99
Tabel 3. 22 Nilai Efisiensi Anggaran terhadap Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2025	100
Tabel 3. 22 Nilai Efisiensi Anggaran terhadap Capaian Kinerja Output Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Badan Pengembangan SDM	4
Gambar 1. 2 Wilayah Kerja Balai	12
Gambar 1. 3 Persentase Pegawai BPSDM Berdasarkan Jenis Kepegawaian	13
Gambar 1. 4 Persentase Pegawai BPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan	15
Gambar 1. 5 Persentase Pegawai BPSDM Berdasarkan Kelompok Usia	15
Gambar 1. 6 Website BPSDM.....	18
Gambar 1. 7 Website Unit Kerja BPSDM (UPT).....	19
Gambar 1. 8 Website e-Karyasiswa	20
Gambar 1. 9 Laman Utama KLOP	20
Gambar 1. 10 Monitoring Indikasi Kecurangan Kuis.....	21
Gambar 1. 11 Rekomendasi Penilaian Esay Berbasis AI	22
Gambar 1. 12 Laman Utama e-HRD Kementerian PU	23
Gambar 1. 13 Laman Utama e-Nominasi.....	23
Gambar 1. 14 Laman Utama e-Pasca Pelatihan	24
Gambar 1. 15 Laman Utama LSP BPSDM.....	25
Gambar 1. 16 Laman Utama SIAP PU	25
Gambar 1. 17 Laman Utama e-Pelatihan.....	26
Gambar 1. 18 Menu Fitur Laporan Pengelolaan Ruangan	26
Gambar 1. 19 Manajemen dan Aktivitas Pengguna SuperApss BPSDM	27
Gambar 1. 20 Menu Kelola Soal Adaptif.....	28
Gambar 1. 21 Dashboard Monitoring SIEM.....	30
Gambar 1. 22 Dashboard NextUs	31
Gambar 1. 23 Perjanjian Kinerja Revisi I BPSDM Tahun 2025.....	44
Gambar 3. 1 Struktur Kinerja BPSDM	63
Gambar 3. 2 Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional.....	66
Gambar 3. 3 Jumlah Lulusan Politeknik PU Terserap di Dunia Kerja	66
Gambar 3. 7 Evaluasi Pasca Pelatihan per Bidang Tahun 2025.....	72
Gambar 3. 8 Pohon Anggaran DIPA Awal dan Revisi BPSDM Tahun 2025	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 2025, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) merupakan salah satu entitas akuntabilitas kinerja Unit Organisasi Eselon I Kementerian Pekerjaan Umum (PU). 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 2025 merupakan bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun anggaran 2025, dengan mengacu pada dokumen Rencana Strategis BPSDM Tahun 2025-2029.

Pada tahun 2025, BPSDM mewujudkan pengembangan SDM bidang PU melalui pelaksanaan 2 (dua) program:

- a. Program **Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**, dengan sasaran program **Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja**; dan
- b. Program **Dukungan Manajemen**, dengan sasaran program **Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya**.

BPSDM sepanjang tahun 2025 telah melaksanakan pengembangan SDM bidang PU 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 2025. Selain

itu, Laporan Kinerja BPSDM Tahun 2025 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 170 Tahun 2024 tentang Kementerian Pekerjaan Umum;
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 Pekerjaan Umum Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum;
4. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum;
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 2 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara; dan
7. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 4 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum Tahun 2025-2029.

Berdasarkan Peraturan Menteri PU Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PU, BPSDM bertugas melaksanakan pengembangan SDM bidang PU. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, BPSDM menjalankan fungsi:

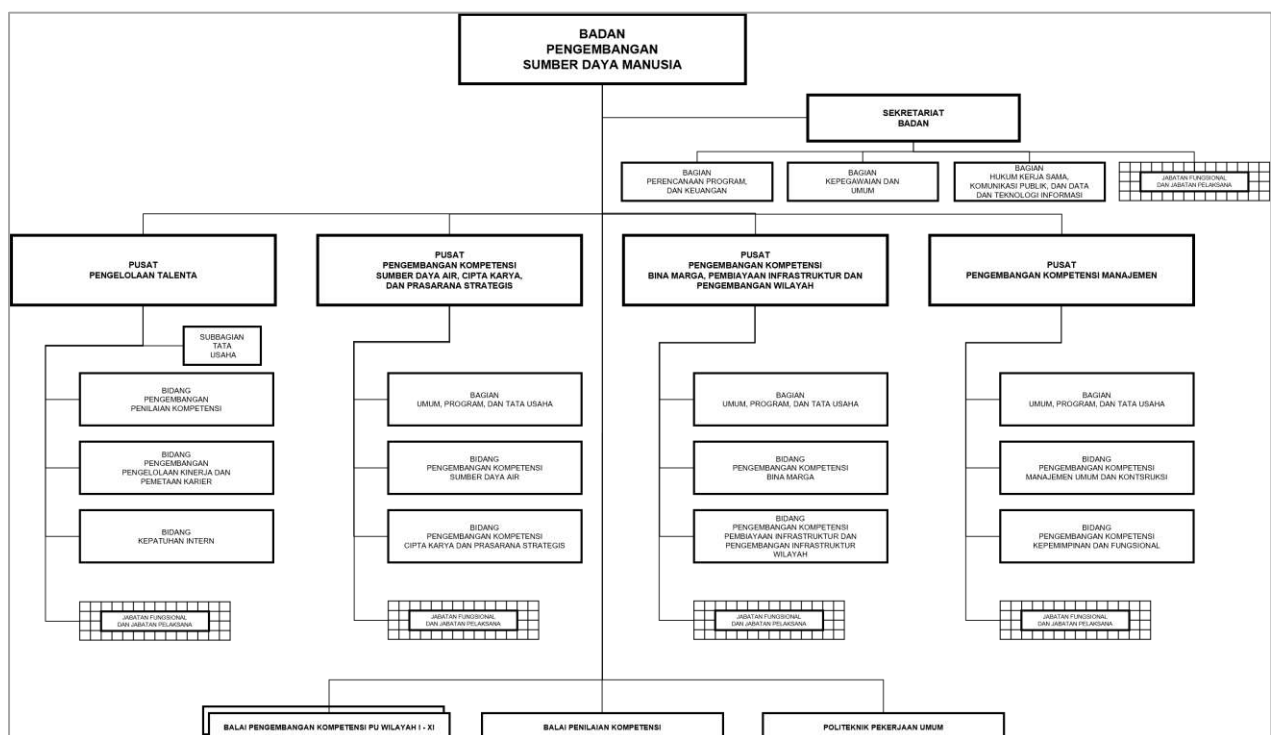
- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum;
- b. pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum;
- c. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum;

- d. pemantauan, evaluasi, serta pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pekerjaan umum;
- e. pelaksanaan administrasi Badan; 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 Pengelolaan Talenta, Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis, Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, 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:

- a. koordinasi dan penyusunan rencana, program, dan anggaran pengembangan sumber daya manusia;
- b. koordinasi dan penyusunan kebijakan teknis dan strategi pengembangan sumber daya manusia;
- c. penyusunan rencana strategis pengelolaan pengembangan sumber daya manusia;
- d. pelaksanaan dan pengelolaan urusan administrasi keuangan, perbendaharaan, dan pelaksanaan anggaran;
- e. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan keuangan dan kinerja pengembangan sumber daya manusia;
- f. koordinasi, pelaksanaan, dan pelaporan sistem pengendalian intern di lingkungan Badan;
- g. pelaksanaan penatausahaan barang milik negara;
- h. pengelolaan kepegawaian, penataan dan evaluasi organisasi dan tata laksana, serta fasilitasi reformasi birokrasi;
- i. koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan, fasilitasi advokasi hukum, dan pemberian pertimbangan hukum;
- j. pelaksanaan administrasi perjanjian kerja sama bidang pengembangan sumber daya manusia;
- k. koordinasi pelaksanaan akreditasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi;
- l. pelaksanaan komunikasi publik, pengelolaan pengaduan masyarakat, pengelolaan sistem informasi, serta pengelolaan data dan teknologi informasi; dan
- m. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Badan.

2. Pusat Pengelolaan Talenta

Pusat Pengelolaan Talenta mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi, pemantauan pengelolaan kinerja pegawai, pemetaan dan pengembangan

karier, pembinaan dan penyusunan pola karier, rekomendasi pengembangan pegawai, dan penyiapan suksesi melalui pengelolaan talenta pegawai *hi-flyer* di Kementerian, serta pelaksanaan kepatuhan intern di Badan. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pengelolaan Talenta menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penilaian potensi dan kompetensi, pemantauan pengelolaan kinerja pegawai, pemetaan dan pengembangan karier, rekomendasi pengembangan pegawai, dan penyiapan suksesi melalui pengelolaan talenta pegawai *hi-flyer*;
- b. pelaksanaan dan pembinaan penilaian potensi dan kompetensi, pemantauan pengelolaan kinerja pegawai, pemetaan dan pengembangan karier, pembinaan dan penyusunan pola karier, rekomendasi pengembangan pegawai, dan penyiapan suksesi melalui pengelolaan talenta pegawai *hi-flyer*;
- c. pembinaan dan pengembangan asesor, penilai teknis, *coach* dan mentor pengembangan karier pegawai;
- d. pemantauan dan evaluasi kepatuhan intern, manajemen risiko, dan sistem pengendalian intern pemerintah di lingkungan Badan;
- e. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi, pemantauan pengelolaan kinerja pegawai, suksesi melalui pengelolaan talenta pegawai *hi-flyer*; dan
- f. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.

3. Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis

Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, penyelenggaraan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang sumber daya air, cipta karya, dan prasarana strategis, Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, program pengembangan dan sertifikasi kompetensi sumber daya air, cipta karya dan prasarana strategis;
- b. koordinasi dan pembinaan teknis substantif pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang sumber daya air, cipta karya dan prasarana strategis;

- c. penyusunan dan standardisasi teknik, materi, serta tenaga pengajar pengembangan kompetensi bidang sumber daya air, cipta karya dan prasarana strategis;
- d. pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang sumber daya air, cipta karya dan prasarana strategis;
- e. pelaksanaan kerja sama pengembangan kompetensi bidang sumber daya air, cipta karya dan prasarana strategis;
- f. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang sumber daya air, cipta karya dan prasarana strategis; dan
- g. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.

4. Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, penyelenggaraan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan dan sertifikasi kompetensi bina marga, pembiayaan infrastruktur, dan pengembangan infrastruktur wilayah;
- b. koordinasi dan pembinaan teknis substantif pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang bina marga, pembiayaan infrastruktur, dan pengembangan infrastruktur wilayah;
- c. penyusunan dan standardisasi teknik, materi, serta tenaga pengajar pengembangan kompetensi bidang bina marga, pembiayaan infrastruktur, dan pengembangan infrastruktur wilayah;
- d. pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang bina marga, pembiayaan infrastruktur, dan pengembangan infrastruktur wilayah;
- e. pelaksanaan kerja sama pengembangan kompetensi bidang bina marga, pembiayaan infrastruktur, dan pengembangan infrastruktur wilayah;

- f. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang bina marga, pembiayaan infrastruktur, 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, penyelenggaraan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum, manajemen konstruksi, manajerial, sosial kultural, kepemimpinan, pelatihan dasar Aparatur Sipil Negara, dan fungsional non bidang pekerjaan umum. Dalam melaksanakan tugas, Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum, manajemen konstruksi, manajerial, sosial kultural, kepemimpinan, pelatihan dasar Aparatur Sipil Negara, dan fungsional non bidang pekerjaan umum;
- b. koordinasi dan pembinaan teknis substantif pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum, manajemen konstruksi, manajerial, sosial kultural, kepemimpinan, pelatihan dasar Aparatur Sipil Negara, dan fungsional non bidang pekerjaan umum;
- c. penyusunan dan standarisasi teknik, materi, serta tenaga pengajar pengembangan kompetensi bidang manajemen umum, manajemen konstruksi, manajerial, sosial kultural, kepemimpinan, pelatihan dasar Aparatur Sipil Negara, dan fungsional non bidang pekerjaan umum;
- d. pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum, manajemen konstruksi, manajerial, sosial kultural, kepemimpinan, pelatihan dasar Aparatur Sipil Negara, dan fungsional non bidang pekerjaan umum;
- e. pelaksanaan kerja sama pengembangan kompetensi bidang manajemen umum, manajemen konstruksi, manajerial, sosial kultural, kepemimpinan, pelatihan dasar Aparatur Sipil Negara, dan fungsional non bidang pekerjaan umum;

- f. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi bidang manajemen umum, manajemen konstruksi, manajerial, sosial kultural, kepemimpinan, pelatihan dasar Aparatur Sipil Negara, dan fungsional non bidang pekerjaan umum; 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 PU 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 Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum, UPT/Balai di BPSDM terdiri dari Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah I - IX dan Balai Penilaian Kompetensi.

a. Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah I Medan

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

b. Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah II Palembang

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

c. Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah III Jakarta

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

d. Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung

Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum 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 PU Wilayah V Yogyakarta

Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah V Yogyakarta mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi DI Yogyakarta; Provinsi Jawa Tengah; Kabupaten Ponorogo; dan Kabupaten Pacitan.

f. Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VI Surabaya

Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VI Surabaya mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan

umum 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 PU Wilayah VII Banjarmasin

Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VII Banjarmasin mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum 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 PU Wilayah VIII Makassar

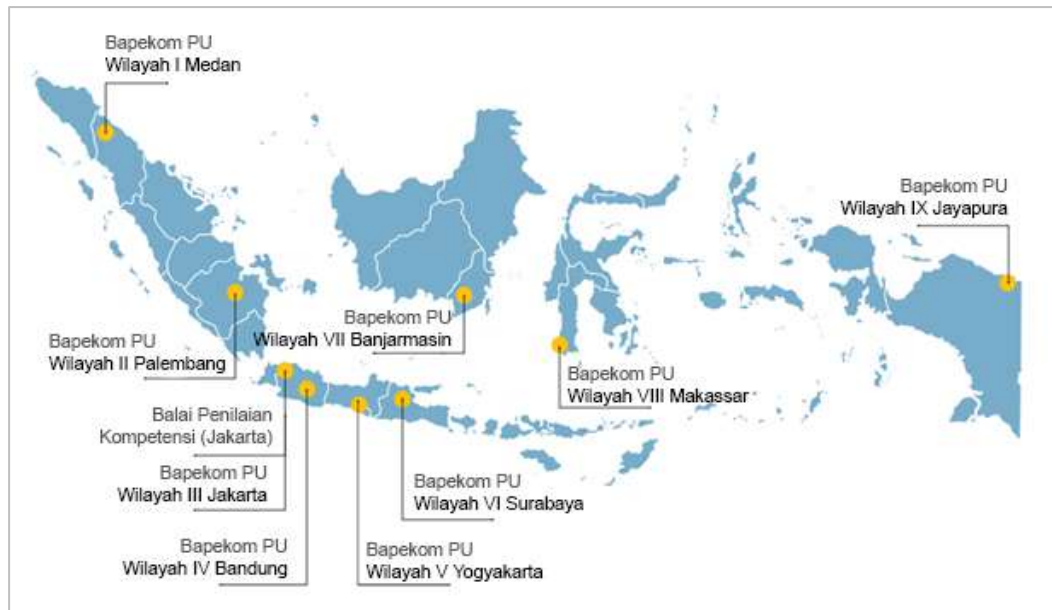
Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VIII Makassar mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi Sulawesi Selatan; Provinsi Sulawesi Utara; Provinsi Sulawesi Barat; Provinsi Sulawesi Tengah; Provinsi Sulawesi Tenggara;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

i. Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IX Jayapura

Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IX Jayapura mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi Papua; Provinsi Papua Pegunungan; Provinsi Papua Selatan; Provinsi Papua Barat; Provinsi Papua Barat Daya; Provinsi Papua Tengah; dan Provinsi Maluku.

j. Balai Penilaian Kompetensi

Balai Penilaian Kompetensi mempunyai tugas melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum. 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 PU. Dalam rangka mewujudkan SDM bidang PU yang kompeten, inovatif dan profesional untuk mendukung pembangunan infrastruktur bidang PU, maka BPSDM membutuhkan SDM yang kompeten untuk melaksanakan program dan kegiatan pengembangan SDM yang diamanatkannya, di antaranya pengelolaan talenta, pengembangan kompetensi, dukungan manajemen, dan pendidikan dan pelatihan vokasi.

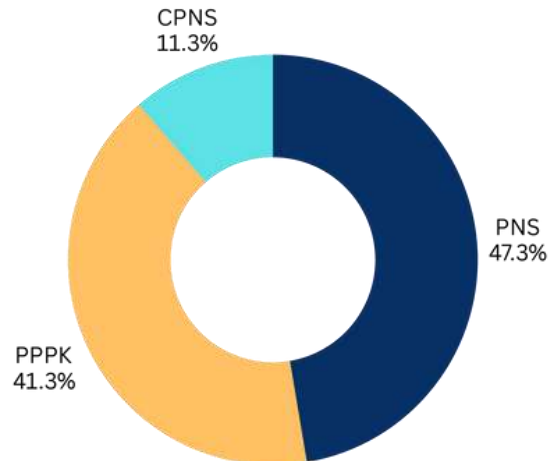
1.3.2.1 Jumlah SDM Berdasarkan Jenis

Pada tahun 2025, BPSDM memiliki pegawai sebanyak 811 orang, yang terdiri atas 384 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 92 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), 335 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja (PPPK). Jumlah tersebut terdiri atas 494 pegawai laki-laki (60,91%) dan 317 pegawai perempuan (39,09%). **Tabel 1.1** menunjukkan rincian pegawai berdasarkan status kepegawaian.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai BPSDM Berdasarkan Jenis

NO.	JENIS KEPEGAWAIAN	JUMLAH PEGAWAI		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	PNS	217	167	384
2	CPNS	44	48	92
3	PPPK	233	102	335
	TOTAL	494	317	811

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2025



Gambar 1. 3 Persentase Pegawai BPSDM Berdasarkan Jenis Kepegawaian

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2025

1.3.2.2 Jumlah SDM Berdasarkan Golongan dan Kelompok Jabatan

Berdasarkan golongan pegawai, komposisi PNS dan CPNS BPSDM golongan IV sebanyak 78 orang (16,39%), golongan III sebanyak 318 orang (66,82%), golongan II sebanyak 78 orang (16,37%), dan golongan I sebanyak 2 orang (0,42%). Dari data tersebut, PNS BPSDM didominasi oleh golongan III dengan minimal jenjang pendidikannya adalah D-IV/S1. Sedangkan untuk komposisi PPPK BPSDM dengan golongan IX sebanyak 184 orang (54,93%), golongan VII sebanyak 26 orang (7,76%), golongan V sebanyak 114 orang (34,03%), golongan III sebanyak 10 orang (2,99%), dan golongan I sebanyak 1 orang (0,30%).

Tabel 1. 2 Jumlah ASN BPSDM Berdasarkan Golongan

NO.	GOLONGAN PNS	JUMLAH PEGAWAI		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	IV	50	28	78
2	III	164	154	318
3	II	45	33	78
4	I	2	-	2
	TOTAL	261	215	476
NO.	GOLONGAN PPPK	JUMLAH PEGAWAI		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	I	-	1	1
2	III	10	-	10
3	V	105	9	114
4	VII	11	15	26
5	IX	107	77	184
	TOTAL	233	102	335

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2025

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 24 orang, Pejabat Pengawas (eselon IV) sebanyak 24 orang, Pejabat Fungsional dan Pelaksana sebanyak 756 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	15	9	24
4	ESELON IV	13	11	24
5	PELAKSANA DAN FUNGSIONAL	460	296	756
	TOTAL	494	317	811

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2025

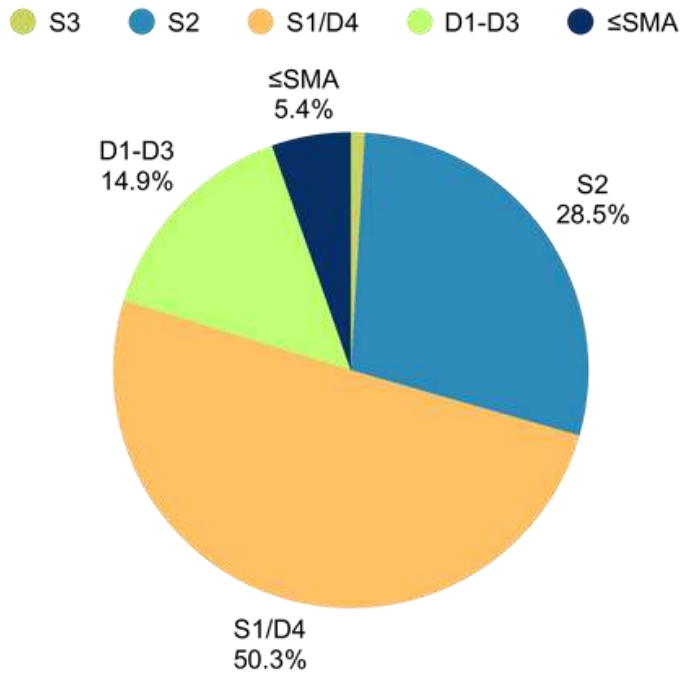
1.3.2.3 Jumlah SDM Berdasarkan Pendidikan dan Usia

Secara keseluruhan, jumlah pegawai BPSDM dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 12 orang (1,48%), S2 sebanyak 203 orang (25,03%), S1/D4 sebanyak 348 orang (42,91%), D1 s.d. D3 sebanyak 71 orang (8,75%), dan ≤SMA sebanyak 177 orang (21,45%).

Tabel 1. 4 Pegawai BPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan

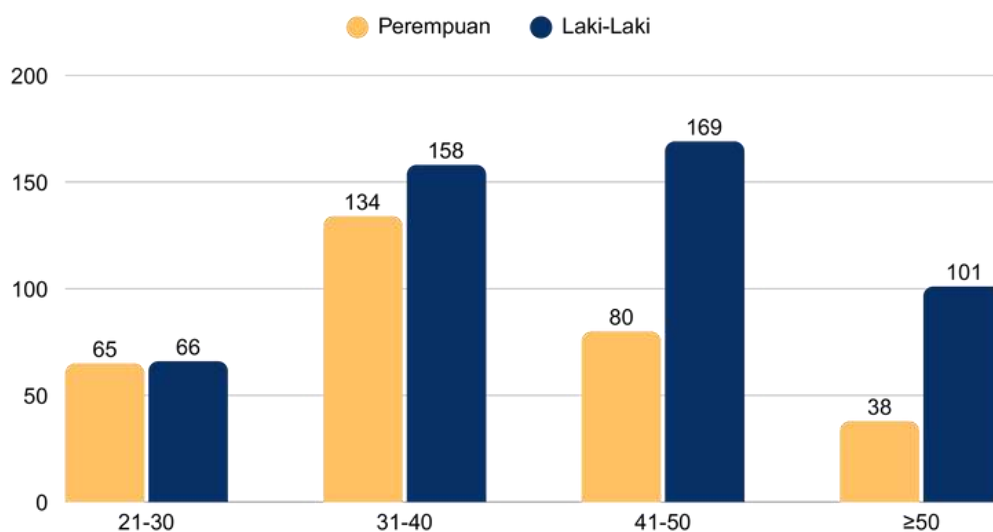
NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH PEGAWAI		
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	S3	9	3	12
2	S2	113	90	203
3	S1/D4	189	159	348
4	D1-D3	24	47	71
5	≤SMA	159	18	177
	TOTAL	494	317	811

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2025



Gambar 1. 4 Persentase Pegawai BPSDM Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2025

Dari total pegawai 811 orang jika dilihat berdasarkan kelompok usia, maka komposisi Pegawai di BPSDM yaitu rentang usia 20-30 tahun sebanyak 131 orang (16,15%), rentang usia 31-40 tahun sebanyak 292 orang (36%), rentang usia 41-50 tahun sebanyak 249 orang (30,7%), dan rentang usia ≥50 tahun sebanyak 139 orang (17,14%).



Gambar 1. 5 Persentase Pegawai BPSDM Berdasarkan Kelompok Usia
Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2025

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	-	-	1.486	19.075.664.094	4	829.332.000
2	Pusat Pengelolaan Talenta	-	-	704	7.076.295.276	2	452.834.000
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis	-	-	2.579	19.589.352.939	22	38.596.438.034
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW	63.021	302.185.695.000	3.699	25.233.661.407	13	55.550.879.092
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	1.680	19.513.200.000	802	7.792.065.152	5	29.781.729.575
6	Politeknik PU	96.827	182.881.996.350	16.469	291.165.932.591	68	516.059.046.503
7	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah I Medan	8.756	17.069.266.000	3.212	15.208.337.589	16	25.342.366.759
8	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah II Palembang	1.295	9.884.098.000	857	8.351.785.412	1	12.681.797.400
9	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah III Jakarta	22.487	274.746.166.000	3.042	20.495.152.832	11	26.849.720.068
10	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung	14.830	111.160.598.700	1.909	13.212.562.801	9	11.202.241.700
11	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah V Yogyakarta	24.429	127.760.253.000	3.018	14.480.010.140	52	28.406.443.157
12	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VI Surabaya	13.413	202.485.867.000	3.219	15.636.875.401	27	37.321.890.161
13	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VII Banjarmasin	18.934	8.694.444.857	1.124	8.838.395.817	6	11.827.747.592
14	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VIII Makassar	6.759	27.704.262.000	2.407	14.045.066.505	16	28.025.506.313
15	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IX Jayapura	1.229	1.722.603.000	701	6.296.489.330	1	17.709.850.000
16	Balai Penilaian Kompetensi	-	-	908	6.502.633.298	1	223.307.000
Total		273.660	1.285.808.449.907	44.650	473.924.616.490	250	840.031.797.354

Sumber: Data BMN BPSDM, 2025

Tabel 1. 6 Neraca BMN BPSDM Tahun 2025

No.	Uraian Neraca	Nilai (Rp)
I	ASET LANCAR	
1	Persediaan	580.409.096
Sub Jumlah		580.409.096
II	ASET LANCAR	
1	Tanah	1.285.808.449.907
2	Peralatan dan Mesin	493.000.280.584
3	Gedung dan Bangunan	840.861.129.354
4	Jalan dan Jembatan	18.577.191.557
5	Irigasi	24.588.116.533
6	Jaringan	41.008.607.301
7	Aset Tetap Lainnya	3.800.197.961
Sub Jumlah		2.707.643.973.197
III	ASET LAINNYA	
1	Aset Tak Berwujud (ATB)	4.726.756.169
2	Aset yang Dihentikan dari Operasional Pemerintah	11.344.812.501
3	ATB yang Dihentikan dari Operasional Pemerintah	793.075.000
Sub Jumlah		16.864.643.670
Total		2.725.089.025.963

Sumber: Data BMN BPSDM, 2025

1.4.2 Transformasi Digital

BPSDM secara berkelanjutan mengembangkan sarana dan prasarana digital modern melalui pemanfaatan teknologi informasi yang terintegrasi dalam sebuah SuperApps BPSDM. *Platform* ini menerapkan mekanisme *Single Sign-On* (SSO) sebagai pintu akses tunggal bagi seluruh layanan BPSDM, sehingga mampu meningkatkan efisiensi, konsistensi, dan keamanan dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi sumber daya manusia secara efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

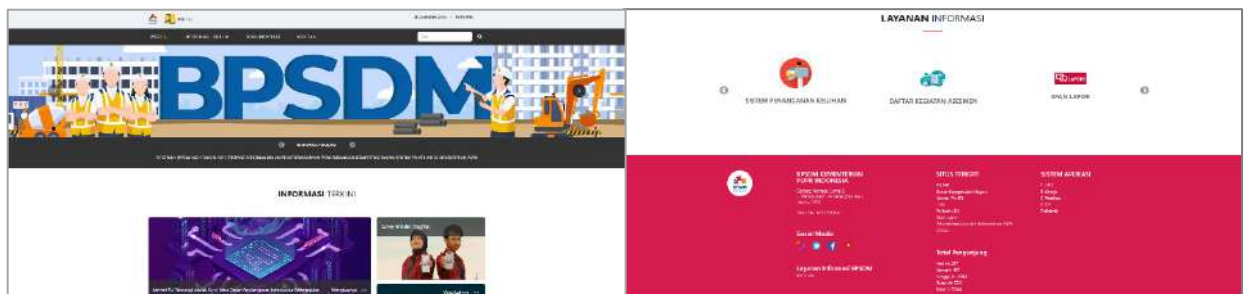
Melalui SuperApps BPSDM, konsep pengembangan kompetensi diimplementasikan secara komprehensif dan terintegrasi, mencakup tahapan perencanaan pengembangan kompetensi, pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan, pemantauan serta evaluasi hasil pengembangan kompetensi, hingga penerbitan sertifikat secara digital. Seluruh tahapan tersebut didukung oleh pemanfaatan teknologi mutakhir, seperti *machine learning*, *big data*, dan kecerdasan buatan, guna meningkatkan akurasi analisis kebutuhan,

personalisasi pembelajaran, serta kualitas pengambilan keputusan berbasis data.

Selain sebagai *platform* layanan internal, SuperApps BPSDM juga berperan dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pengembangan SDM melalui integrasi dengan kanal *website* resmi. Melalui mekanisme ini, informasi layanan, program, serta capaian pengembangan kompetensi dapat diakses secara luas oleh pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal BPSDM, sehingga mendukung keterbukaan informasi dan peningkatan kepercayaan publik.

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. 6 Website BPSDM

Sumber: bpsdm.pu.go.id

b. Website Unit Kerja

Situs resmi Balai BPSDM berfungsi sebagai pusat informasi dan publikasi kegiatan secara daring, yang menyajikan informasi serta berita terkini secara cepat dan akurat kepada masyarakat dan pemangku kepentingan terkait.

Website Balai BPSDM menyediakan berbagai informasi, antara lain profil Balai BPSDM, informasi dan kalender pelatihan, data pendukung kegiatan, serta berbagai informasi publik lainnya. Selain sebagai media informasi, *website* ini juga dimanfaatkan sebagai sarana pendukung

pelaksanaan pengembangan kompetensi, guna meningkatkan keterbukaan informasi dan memperluas jangkauan layanan pembelajaran.

Secara keseluruhan, *website* Balai BPSDM dikelola oleh 10 (sepuluh) unit kerja Balai di lingkungan BPSDM, yang masing-masing memiliki laman tersendiri. Seluruh *website* Balai BPSDM dapat diakses melalui tautan <https://bpsdm.pu.go.id/webbalaiwil> sesuai dengan wilayah kerja masing-masing Balai.

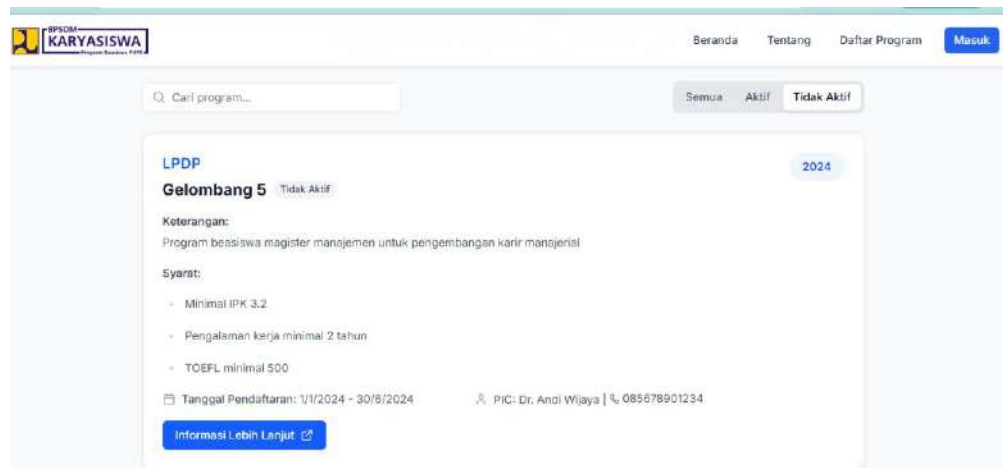


Gambar 1. 7 Website Unit Kerja BPSDM (UPT)

Sumber: bpsdm.pu.go.id/webbalaiwil

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

e-Karyasiswa adalah sebuah *platform* digital untuk memonitor PNS Kementerian PU 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 PU dan Universitas terkait) yang diberikan wewenang untuk melakukan monitoring dan evaluasi perkembangan studi dan prestasi karyasiswa tersebut. Selain itu, melalui *platform* ini karyasiswa dapat berkomunikasi dengan BPSDM Kementerian PU terkait kendala yang dihadapi dalam menjalankan tugas belajar.



Gambar 1. 8 Website e-Karyasiswa
Sumber: bpsdm.pu.go.id/karyasiswa

d. KLOP

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



Gambar 1. 9 Laman Utama KLOP
Sumber: klop.pu.go.id

Pengembangan *Learning Management System* (LMS) diarahkan untuk memperkaya pengalaman pembelajaran digital dan memperkuat dukungan terhadap proses administrasi pelatihan. Sistem ini mendukung manajemen

kelas, penyusunan kurikulum digital, distribusi materi, serta evaluasi pembelajaran secara komprehensif.

Beberapa fitur penting yang dikembangkan meliputi penyediaan detail lembar komitmen pendaftaran *e-learning*, penambahan data domisili peserta, perubahan mekanisme ujian untuk kelas berstatus *open*, sinkronisasi data untuk menghapus peserta yang belum menyelesaikan pelatihan, serta peningkatan keamanan dengan menonaktifkan *inspect element* dan mencegah penyalinan teks saat kuis berlangsung.



Gambar 1. 10 Monitoring Indikasi Kecurangan Kuis
Sumber: klop.pu.go.id

Fitur yang ditampilkan pada **Gambar 1.11** menunjukkan hasil monitoring indikasi kecurangan peserta pelatihan selama pelaksanaan kuis. Fitur ini berfungsi untuk mendeteksi pola perilaku yang tidak wajar, seperti pengulangan akses, durasi pengerjaan yang tidak proporsional, atau aktivitas lain yang menyimpang dari ketentuan pelaksanaan kuis. Informasi yang dihasilkan digunakan sebagai bahan evaluasi penyelenggara dalam menjaga integritas proses pembelajaran serta meningkatkan kualitas dan kredibilitas penilaian pada sistem pembelajaran berbasis *e-learning*.

Selain itu, sistem kini dapat mencatat perpindahan tab selama kuis, menyediakan analisis pembahasan jawaban essay, memberikan saran penilaian otomatis, dan mengintegrasikan AI untuk pembuatan soal otomatis pada Sibangkoman. Penyempurnaan pembobotan nilai,

pembuatan dashboard *talkshow*, dan fitur *direct* menuju halaman komunitas juga telah diimplementasikan.

Pertanyaan:
Analisis bagaimana pemanfaatan 'informasi' dan 'kecepatan' dalam manajemen proyek dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, serta jelaskan potensi risiko jika informasi yang digunakan tidak akurat atau aksesnya terbatas.

Jawaban Peserta:
1. peningkatan efisiensi terhadap produktivitas dan respon baik terhadap perubahan dengan inovasi pelayanan yang berkembang agar memberikan keunggulan
2. potensi resiko : akses informasi yang tidak lengkap dan terbatas dapat menghambat kemajuan, dan menyebabkan penundaan sehingga biaya yang dikeluarkan akan lebih besar, serta kehilangan kemampuan untuk bersaing secara efektif

Jawaban yang Valid:
- Informasi yang akurat, lengkap, dan tepat waktu merupakan fondasi penting dalam manajemen proyek dan pengambilan keputusan yang efektif. Dengan informasi yang baik, manajer proyek dapat mengidentifikasi risiko secara lebih akurat, merencanakan proyek dengan lebih realistis (termasuk pembiayaan dan waktu), dan mengambil keputusan yang lebih tepat untuk mencapai tujuan proyek. Kecepatan dalam merespons informasi dan situasi juga krusial untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengidentifikasi peluang. Keunggulan kompetitif dapat tercapai ketika perusahaan mampu memanfaatkan informasi secara strategis untuk merespons pasar, mengelola risiko, dan meningkatkan kinerja. Namun, jika informasi yang digunakan tidak akurat, tidak lengkap, atau aksesnya terbatas, hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam penilaian risiko, keputusan yang keliru, penundaan proyek, peningkatan biaya, penurunan kualitas, bahkan kegagalan proyek secara keseluruhan, yang pada akhirnya merusak reputasi dan keberlangsungan bisnis.

Rekomendasi AI: 4/5
Skor Rekomendasi: 4/5
Alasan Penilaian:
Jawaban peserta sangat singkat dan hanya menyentuh beberapa poin penting secara implisit tanpa penjelasan yang memadai. Relevansi dengan pertanyaan cukup baik karena menyebutkan 'keunggulan' dan 'risiko', namun kelengkapan dan kedalaman pemahaman sangat minim. Penjelasan keunggulan kompetitif hanya disebutkan sebagai 'peningkatan efisiensi' dan 'respon baik terhadap perubahan' tanpa mengaitkannya secara eksplisit dengan 'informasi' dan 'kecepatan'. Potensi risiko juga disebutkan secara umum tanpa analisis mendalam mengenai bagaimana informasi yang tidak akurat atau terbatas berdampak. Kejelasan penjelasan sangat rendah karena minimnya elaborasi. Skor yang diberikan mencerminkan bahwa jawaban ini kurang memadai dan banyak kekurangan, sesuai dengan panduan skor 3-4.

Gunakan Skor AI
Skor (0-10)
4

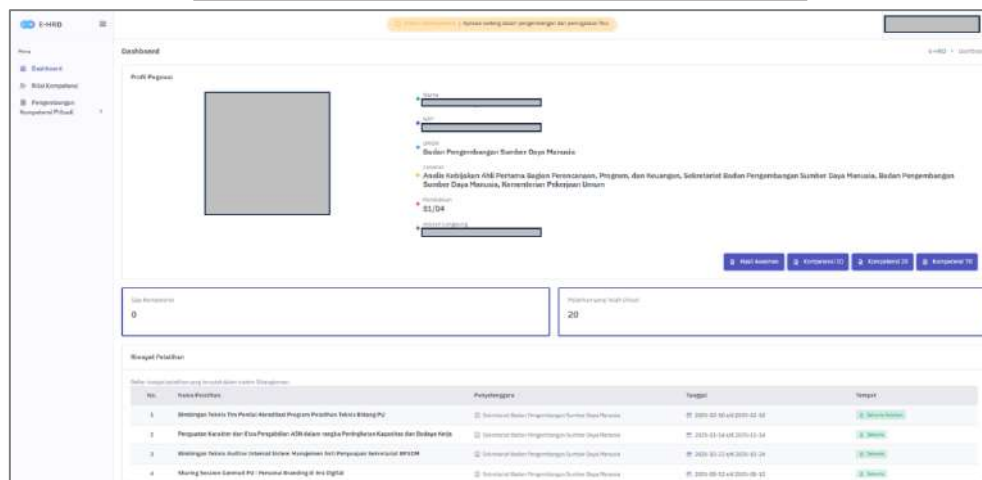
Gambar 1. 11 Rekomendasi Penilaian Esay Berbasis AI

Sumber: klop.pu.go.id

Pada **Gambar 1.12** ditunjukkan fitur sistem yang memberikan rekomendasi penilaian jawaban essay bagi setiap peserta pelatihan berdasarkan parameter penilaian yang telah ditetapkan. Rekomendasi tersebut berfungsi sebagai alat bantu untuk mempercepat dan menstandarkan proses evaluasi, namun keputusan akhir penilaian tetap berada pada kewenangan pengajar atau administrator. Dengan pendekatan ini, sistem mendukung objektivitas dan efisiensi penilaian tanpa menghilangkan peran pengajar dalam melakukan validasi dan pertimbangan akademik.

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

e-HRD merupakan program strategis BPSDM yang mengintegrasikan seluruh aplikasi yang ada di Kementerian PU (e-HRM, e-Pelatihan, e-Nominasi dan e-Kinerja), 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. 12 Laman Utama e-HRD Kementerian PU
Sumber: ehrd.pu.go.id

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

Aplikasi e-Nominasi merupakan *dashboard* pimpinan di Kementerian PU 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. 13 Laman Utama e-Nominasi
Sumber: karir.pu.go.id/enom

g. 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 PU 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. 14 Laman Utama e-Pasca Pelatihan

Sumber: bpsdm.pu.go.id/pasca

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

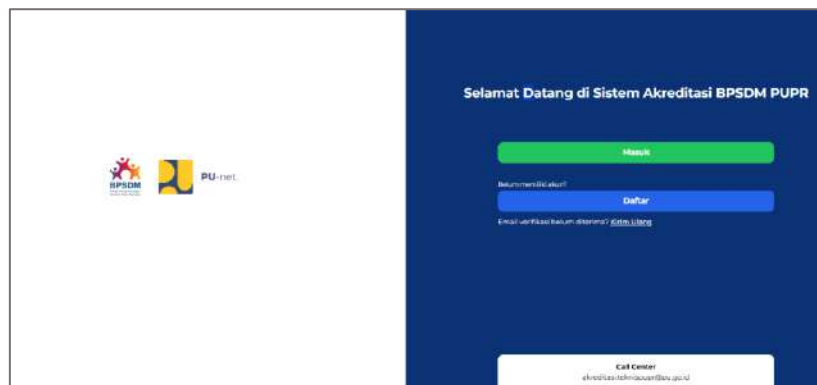
LSP BPSDM Kementerian PU merupakan LSP pihak kedua yang didirikan oleh lembaga pendidikan dan/atau pelatihan dengan tujuan utama melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja terhadap peserta pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi dan/atau sumber daya manusia dari jejaring kerja atau mitra lembaga induknya,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



Gambar 1. 15 Laman Utama LSP BPSDM
Sumber: bpsdm.pu.go.id/lspbpsdm

i. SIAP PU (bpsdm.pu.go.id/akreditasi)

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



Gambar 1. 16 Laman Utama SIAP PU
Sumber: bpsdm.pu.go.id/akreditasi

j. 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.

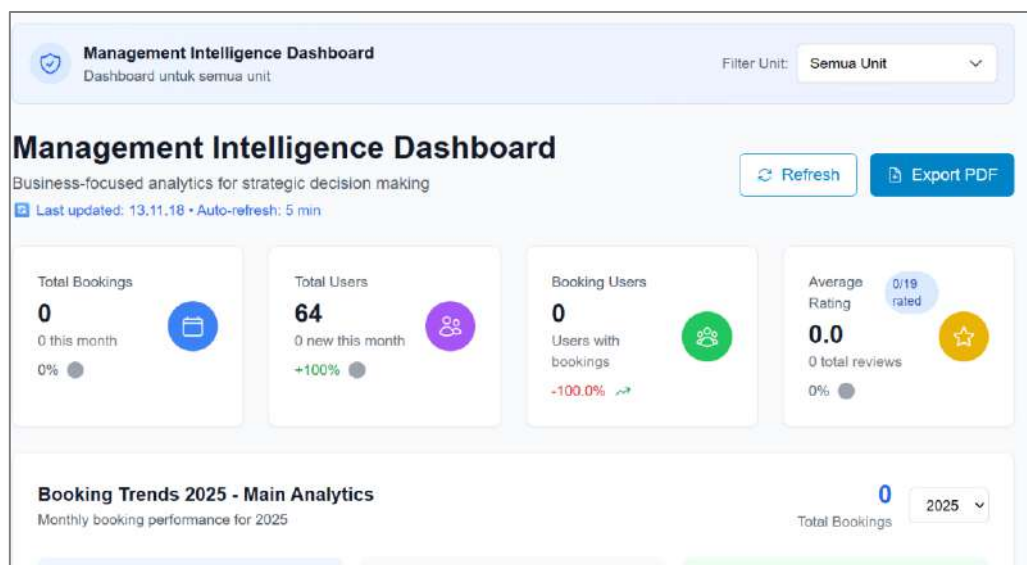


Gambar 1. 17 Laman Utama e-Pelatihan
 Sumber: sibangkoman.pu.go.id/center/pelatihan

k. SPASI

Modul Sarpras dalam mendukung efektivitas pengelolaan ruang pelatihan, ruang rapat, asrama, dan fasilitas lainnya. Sistem *booking* ruangan kini telah berfungsi penuh dan memungkinkan penjadwalan secara terpusat oleh unit penyelenggara. Fitur inventarisasi ruangan juga diperluas dengan kemampuan pencatatan kondisi, masa pakai, dan jadwal pemeliharaan.

Dashboard monitoring pemanfaatan ruangan yang telah diimplementasikan membantu unit kerja dalam hal pengambilan keputusan, perencanaan pemeliharaan, serta optimalisasi penggunaan fasilitas ruangan.



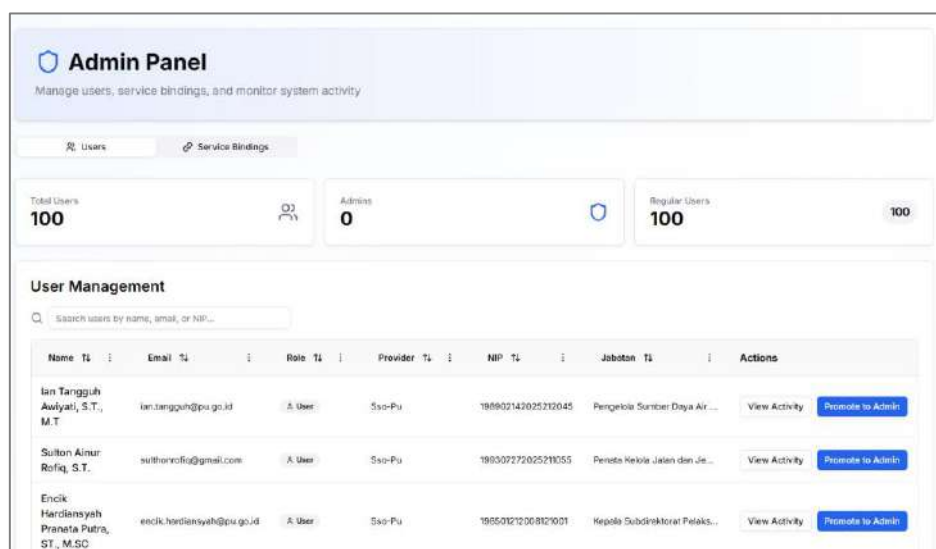
Gambar 1. 18 Menu Fitur Laporan Pengelolaan Ruangan

I. SuperApps BPSDM

Super Apps BPSDM telah memasuki tahap pemanfaatan oleh pegawai melalui domain superapps.bpsdm.pu.go.id dan dirancang sebagai *single gateway* layanan digital BPSDM. Pada menu utama, telah dilakukan penguatan integrasi data akun melalui mekanisme *Single Sign-On (SSO)*, serta penyederhanaan antarmuka pengguna untuk meningkatkan kemudahan akses dan responsivitas, khususnya pada perangkat bergerak.

Hasil *user testing* menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kemudahan akses terhadap layanan pelatihan, informasi pengembangan kompetensi, dan fitur administrasi kepegawaian. Seiring dengan peran Super Apps sebagai pusat akses seluruh modul sistem, penguatan aspek keamanan juga dilakukan melalui pengetatan mekanisme autentikasi serta pemantauan aktivitas pengguna, guna menjaga integritas sistem dan keamanan data.

Pada **Gambar 1.20** ditunjukkan fitur manajemen dan pemantauan aktivitas peserta pelatihan, yang digunakan untuk memperkuat pengendalian proses pembelajaran serta pemantauan keterlibatan peserta secara berkelanjutan. Fitur ini menyajikan informasi terkait status keikutsertaan, progres pembelajaran, riwayat aktivitas, dan capaian peserta, sehingga mendukung evaluasi efektivitas pelatihan serta pengambilan keputusan oleh pengelola dan pengajar secara lebih objektif dan berbasis data.

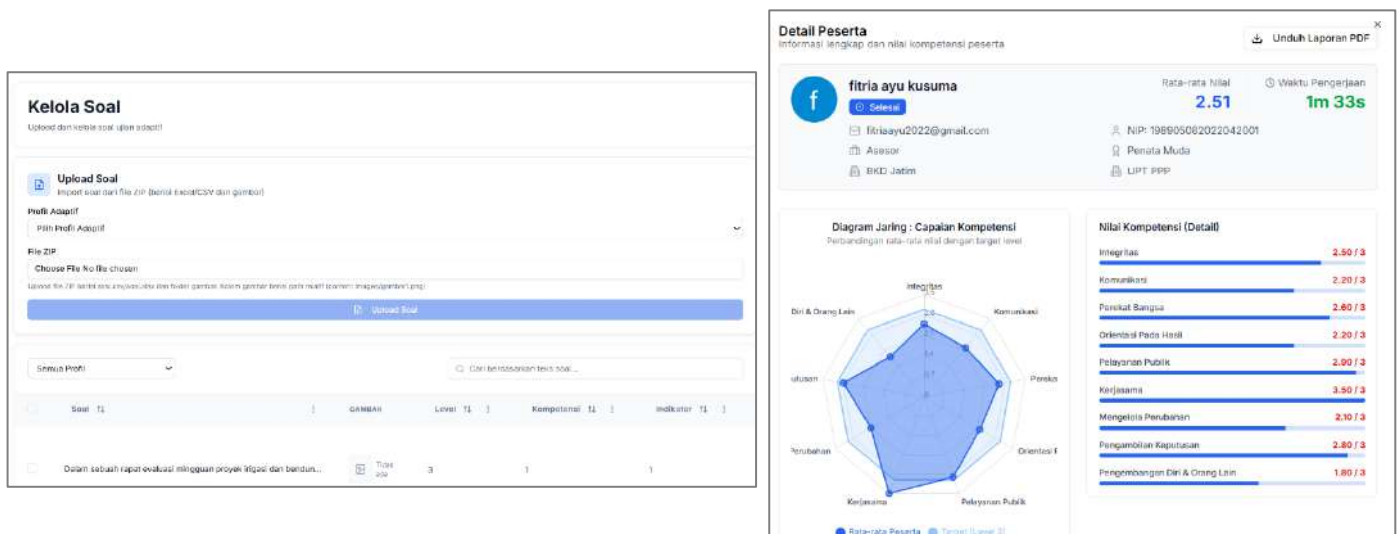


Admin Panel						
Manage users, service bindings, and monitor system activity						
Users		Service Bindings				
Total Users	Admins	Regular Users				
100	0	100				
User Management						
Search users by name, email, or NIP...						
Name	Email	Role	Provider	NIP	Jabatan	Actions
Ian Tangguh Awiyati, S.T., M.T.	ian.tangguh@pu.go.id	A User	Sso-Pu	198902142025212045	Pengelola Sumber Daya Air...	View Activity Promote to Admin
Sultan Alimur Rafiq, S.T.	sultanrafiq@gmail.com	A User	Sso-Pu	199302272025211055	Periksa Kelola Jalan dan Je...	View Activity Promote to Admin
Endik Hardiansyah Pranata Putra, S.T., M.S.C.	endik.hardiansyah@pu.go.id	A User	Sso-Pu	195502121008121001	Kepala Subdirektorat Pelaks...	View Activity Promote to Admin

Gambar 1. 19 Manajemen dan Aktivitas Pengguna SuperApss BPSDM
Sumber: superapps.bpsdm.pu.go.id

m. Modul Adaptive Test

Modul Adaptive Test dikembangkan untuk menyediakan sistem asesmen kompetensi berbasis komputer yang mampu menyesuaikan tingkat kesulitan soal secara dinamis dengan kemampuan peserta. Pada tahun 2025, adaptif telah melalui tahap pengujian menggunakan data simulasi untuk memvalidasi akurasi penilaian dan kemampuan sistem dalam mempersonalisasi alur soal bagi setiap peserta. Hasil pengujian menunjukkan adanya peningkatan ketepatan pengukuran kompetensi dibandingkan dengan metode tes konvensional.



Gambar 1. 20 Menu Kelola Soal Adaptif

Sebagaimana ditampilkan pada **Gambar 1.21**, modul ini didukung oleh bank soal yang telah dikurasi dan diklasifikasikan berdasarkan tingkat kesulitan, kompetensi, serta indikator penilaian. Selain itu, fitur analitik nilai mulai diterapkan untuk menghasilkan ringkasan hasil asesmen dan rekomendasi pelatihan yang lebih tepat sasaran sesuai dengan profil kompetensi peserta.

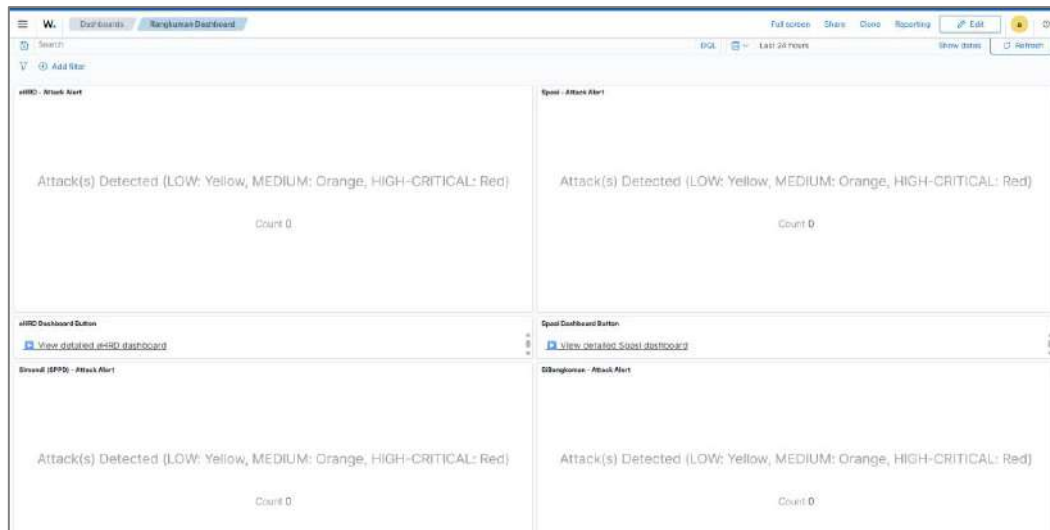
Dengan penerapan *Modul Adaptive Test* ini, sistem diharapkan dapat menjadi fondasi utama dalam transformasi asesmen kompetensi berbasis data di lingkungan BPSDM, sekaligus mendukung perencanaan pengembangan kompetensi yang lebih objektif, efisien, dan berkelanjutan

n. Modul Peningkatan Keamanan

Pengembangan modul keamanan difokuskan pada penerapan prinsip *Zero Trust Architecture* guna memastikan setiap akses terhadap sistem divalidasi secara ketat dan berlapis. Pada tahap ini telah dilakukan *vulnerability assessment*, server hardening, audit mekanisme autentikasi pengguna, serta implementasi audit trail untuk merekam seluruh aktivitas pengguna secara terpusat dan terverifikasi. Selain itu, telah dilakukan persiapan integrasi *multi-factor authentication* (MFA) khususnya pada modul-modul yang mengelola data sensitif.

Sebagai bagian dari penguatan pengawasan keamanan, sistem juga mulai diintegrasikan dengan mekanisme *Security Information and Event Management* (SIEM) untuk mengumpulkan, mengkorelasikan, dan menganalisis log keamanan secara terpusat. Hasil pengujian dan pemantauan keamanan tersebut selanjutnya ditindaklanjuti melalui perbaikan konfigurasi sistem, optimalisasi mekanisme enkripsi data, serta peningkatan proteksi terhadap potensi risiko serangan siber, guna menjaga kerahasiaan, integritas, dan ketersediaan layanan sistem.

Penjelasan mekanisme akses dan pemantauan melalui *Security Information and Event Management* (SIEM) ditunjukkan pada **Gambar 1.22**. Melalui sistem ini, aktivitas server dipantau secara terpusat untuk mendeteksi indikasi serangan siber, seperti upaya akses tidak sah, anomali lalu lintas, dan pola serangan yang berpotensi membahayakan sistem. Informasi hasil pemantauan tersebut memungkinkan dilakukannya mitigasi secara dini melalui mekanisme peringatan (*alert*) dan tindak lanjut teknis, sehingga risiko serangan oleh pihak tidak bertanggung jawab dapat diminimalkan serta kontinuitas layanan sistem tetap terjaga.



Gambar 1. 21 Dashboard Monitoring SIEM

o. Modul Rencana Pengembangan Pegawai & Next Gen Talent

Modul Rencana Pengembangan Pegawai dan *Next Generation Talent* dikembangkan untuk mendukung pengelolaan pengembangan sumber daya manusia secara terencana, terukur, dan berbasis data. Modul ini berfungsi sebagai fondasi dalam penyusunan *Individual Development Plan* (IDP) serta identifikasi dan pembinaan talenta potensial sebagai bagian dari strategi keberlanjutan organisasi di lingkungan BPSDM Kementerian PU.

Pada tahun 2025, sistem telah mengimplementasikan logika pemetaan kompetensi terhadap jabatan, yang mengaitkan standar kompetensi jabatan dengan profil kompetensi individu pegawai. Berdasarkan hasil pemetaan tersebut, sistem secara otomatis menghasilkan rekomendasi pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan yang relevan dengan kebutuhan pengembangan masing-masing pegawai. Pendekatan ini mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti *evidence based decision making* dalam pengembangan SDM.

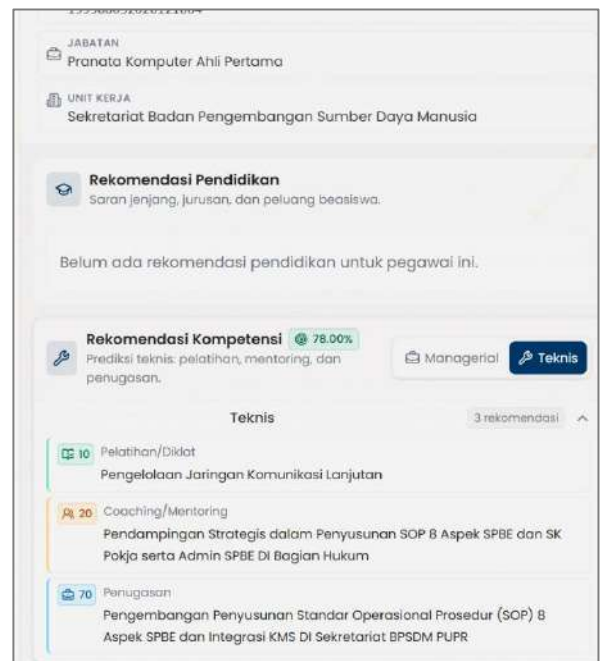
Selain itu, pengembangan fitur *Next Gen*, digunakan untuk mengidentifikasi pegawai dengan potensi tinggi (*high potential talent*) berdasarkan indikator kinerja, kompetensi, riwayat pelatihan, Kehadiran, serta hasil asesmen. Sistem juga mendukung penyusunan rencana pengembangan talenta secara bertahap guna mempersiapkan calon pemimpin dan tenaga profesional strategis di masa depan melalui fitur formasi.

Dari sisi teknologi, modul ini memerlukan kapasitas komputasi yang relatif tinggi, khususnya dalam proses analisis data kompetensi dan rekomendasi pengembangan. Oleh karena itu, pemrosesan data dilakukan menggunakan server berbasis GPU melalui layanan *Google Cloud Platform* (GCP) untuk memastikan kinerja sistem tetap optimal, responsif, dan skalabel.

Sebagaimana ditunjukkan pada **Gambar 1.23**, modul ini menampilkan *dashboard* pemetaan kompetensi, rekomendasi IDP, serta visualisasi *talent pool* yang memudahkan pengelola SDM dalam melakukan pemantauan dan perencanaan pengembangan pegawai secara komprehensif. Implementasi modul ini menjadi langkah strategis dalam memperkuat *talent management* dan penyusunan *roadmap* pengembangan SDM berbasis data di lingkungan BPSDM Kementerian PU.



Gambar 1. 22 Dashboard NextUs



1.5 Isu Strategis

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

Tahun 2025 menjadi periode awal bagi BPSDM dalam melaksanakan Renstra BPSDM Tahun 2025-2029. Pelaksanaan pengembangan SDM di Kementerian PU tentunya menghadapi berbagai macam tantangan dan isu strategis, di antaranya sebagai berikut:

1. Target Pencapaian Visi dan Misi Pemerintah (Asta Cita) dan Pencapaian Pembangunan Infrastruktur PU

BPSDM sebagai unit organisasi yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai penyelenggarakan pengembangan SDM bidang PU, bertanggung jawab menjamin kualitas SDM yang melaksanakan tugas penyelenggaraan pembangunan infrastruktur. Selain itu, dalam rangka melanjutkan pembangunan infrastruktur, BPSDM harus menghadirkan inovasi dalam program pengembangan kompetensi yang berkaitan dengan infrastruktur. Dengan cara ini, BPSDM tidak hanya berkontribusi pada terwujudnya infrastruktur yang andal, tetapi juga menjadi bagian penting dari strategi pembangunan yang berkelanjutan.

2. Pengembangan SDM Aparatur sebagai Amanah Undang-Undang

Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengamanahkan ASN untuk mengimplementasikan nilai-nilai dasar yang salah satunya adalah kompeten. Selain itu berdasarkan undang-undang tersebut, diamanahkan juga bahwa setiap ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengatur tentang peningkatan kapasitas ASN melalui pendekatan sistematis dan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi meliputi 3 (tiga) aspek yaitu : (i) kompetensi teknis (keahlian spesifik bidang); (ii) kompetensi manajerial (kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya); dan (iii) kompetensi sosio-kultural (nilai kebangsaan dan etika pelayanan publik).

3. Optimalisasi Implementasi Manajemen Talenta

Pengelolaan talenta dan pengembangan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta. Mobilitas talenta yang diamanahkan dalam undang-undang tersebut diselenggarakan berdasarkan “Sistem Merit” melalui manajemen talenta. Kementerian PU sebagai salah satu instansi pemerintah mempunyai tugas ikut melaksanakan agenda transformasi nasional yang dalam hal ini adalah optimalisasi implementasi manajemen talenta. BPSDM perlu merumuskan strategi yang komprehensif untuk memastikan bahwa manajemen talenta dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional.

4. Tantangan Isu Gen Z dan Gender Inklusif

Pengembangan SDM berbasis isu Generasi Z dan gender inklusif merupakan salah satu isu strategis yang sangat penting bagi pencapaian visi Indonesia Emas 2045 di BPSDM Kementerian PU. Generasi Z yang memiliki karakteristik unik yang mencakup orientasi teknologi tinggi, kesadaran sosial yang kuat, serta harapan terhadap lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Dalam konteks gender inklusif, BPSDM berkomitmen untuk memastikan bahwa semua individu, tanpa memandang jenis kelamin dan usia, memiliki akses yang sama terhadap pendidikan dan pelatihan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan isu pengarusutamaan gender dalam sektor pekerjaan umum dan mendorong partisipasi aktif perempuan dalam pengambilan keputusan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesetaraan gender, BPSDM tidak hanya akan meningkatkan kualitas SDM, tetapi juga memperkuat daya saing Indonesia di tingkat global.

5. Peran Putech sebagai *Living Laboratory* Kementerian PU

PUtech berperan sebagai *living laboratory* bagi Kementerian PU, serta dalam lingkup yang lebih luas, bagi Indonesia. Kampus ini tumbuh dan berkembang dari realitas pembangunan nasional. *PUtech* menjadi ruang pembelajaran nyata, tempat ilmu pengetahuan, praktik profesional, dan kebutuhan pembangunan nasional saling terintegrasi. *PUtechnovation* melalui berbagai kompetisi di bidang sains, serta *PUtech Lecturia* sebagai wadah yang mempertemukan mahasiswa dengan praktisi melalui kegiatan bedah buku dan kuliah umum, menjadi ruang dialog yang memperkaya sudut pandang.

1.6 Sistematika Laporan

Laporan Kinerja BPSDM Tahun 2025 yang terdiri dari 5 (lima) bab disusun berdasarkan sistematika yang termuat pada Pedoman Penulisan Laporan Kinerja Kementerian Pekerjaan Umum 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 2025-2029, kronologis perubahan PK BPSDM Tahun 2025, dan Target Kinerja BPSDM Tahun 2025.

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 2025, Dokumentasi Penghargaan BPSDM Tahun 2025, Berita Acara Kesepakatan Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2025, dan Dokumentasi Kegiatan BPSDM yang terlaksana pada tahun 2025.



BAB II

PERENCANAAN

KINERJA

BAB II PERENCANAAN KINERJA

2.1 Rencana Strategis BPSDM Tahun 2025-2029

2.1.1 Visi dan Misi

Visi BPSDM Kementerian PU untuk periode tahun 2025-2029 dirumuskan selaras dengan tujuan pencapaian Visi dan Misi (Asta Cita) Presiden dan Wakil Presiden Periode Tahun 2025-2029, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), tantangan dan permasalahan ke depan dalam pengembangan SDM serta visi PU Tahun 2025-2029. Kementerian PU mempunyai visi yaitu “Terwujudnya Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal dan Berkelanjutan dalam rangka Menggapai Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”. Berdasarkan rumusan visi Kementerian PU, BPSDM sebagai salah satu unit organisasi di Kementerian PU berkomitmen untuk mendukung pencapaian visi Kementerian. Dengan mempertimbangkan seluruh aspek tersebut, visi BPSDM Kementerian PU adalah **“Mewujudkan SDM Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Berdaya Saing Global dalam Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal, Menuju Indonesia Emas 2045”**.

Misi yang ditetapkan BPSDM merupakan langkah dalam implementasi tugas dan fungsi BPSDM. Berikut merupakan misi BPSDM Kementerian PU:

1. Mengimplementasikan program-program pendidikan dan pelatihan yang holistik dan terintegrasi, guna meningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional;
2. Memperkuat vokasi di bidang pekerjaan umum melalui program-program pelatihan berbasis kompetensi yang dirancang untuk memenuhi tuntutan pasar kerja dan kebutuhan pembangunan infrastruktur serta peningkatan kemampuan digital ASN;
3. Membangun kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan tinggi, industri konstruksi, dan asosiasi profesi untuk menciptakan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan;
4. Meningkatkan kualitas pelatihan agar sesuai dengan standar internasional, serta memastikan bahwa program-program pelatihan dapat diakses oleh seluruh ASN di berbagai daerah;

5. Memastikan program pelatihan dapat diikuti oleh seluruh ASN Bidang PU Pemerintah Daerah; dan
6. Membangun dan mengembangkan ekosistem Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, adaptif, dan berintegritas melalui perencanaan dan implementasi *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang komprehensif dan berkelanjutan.

2.1.2 Arah Kebijakan dan Strategi

Selaras dengan arah kebijakan dan strategi yang telah disusun dalam Renstra Kementerian PU Tahun 2025-2029, 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.	Akselerasi Pengembangan <i>Talent Pool</i> untuk Menyiapkan Calon Suksesor sebagai Calon Pemimpin	a. Meningkatkan kualitas profil kompetensi yang kredibel b. Meningkatkan pemanfaatan hasil penilaian potensi dan kompetensi dari pemantauan kinerja dalam pengembangan talenta c. Meningkatkan kualitas penerapan sistem manajemen kinerja dalam memperkuat manajemen talenta d. Meningkatkan penerapan kepatuhan intern dan manajemen risiko di unit organisasi
2.	Peningkatan Kualitas Program Pendidikan Lanjutan untuk Mewujudkan SDM PU yang Berdaya Saing Global	a. Pengembangan kerja sama dengan institusi pendidikan terbaik untuk pelaksanaan pendidikan lanjutan berkeahlian khusus b. <i>Quality Assurance</i> proses rekrutmen dan rekomendasi peserta program pendidikan lanjutan c. Peningkatan kualitas penyelenggaraan program pendidikan lanjutan d. Pengembangan sistem monitoring penyelenggaraan program pendidikan lanjutan e. Peningkatan kerja sama dengan lembaga/institusi dalam dan luar negeri
3.	Akselerasi Pemenuhan Kebutuhan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi	a. Peningkatan jumlah target peserta pengembangan kompetensi b. Penerapan sistem pembelajaran terintegrasi (<i>Corporate University</i>) c. Pengembangan Model Pembelajaran 70:20:10 d. Penyusunan dan penerapan sistem perencanaan pengembangan kompetensi e. Pengembangan kurikulum, modul, metode, dan media pembelajaran berbasis digital dan adaptif sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan f. Pengembangan <i>Learning Management System</i> (LMS) g. Pengembangan <i>Knowledge Management System</i> (KMS) h. Pengembangan standar, pedoman dan/atau tata kelola pengembangan kompetensi berbasis digital i. Pengembangan sistem monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan

No	KEBIJAKAN	STRATEGI
4.	Pengembangan <i>Vocational School</i>	a. Pengembangan Politeknik PU yang bertaraf internasional b. Akselerasi proses akreditasi Politeknik PU terakreditasi Unggul c. Pembekalan lulusan Politeknik PU yang bersertifikasi profesi di bidang konstruksi untuk melanjutkan pengembangan infrastruktur yang mendukung swasembada pangan, energi, dan air d. Pengembangan Politeknik PU melalui pembentukan program studi baru bidang konstruksi e. Kerjasama dengan lembaga dan industri konstruksi f. Peningkatan pemanfaatan hasil penelitian akademik untuk memperkuat sains dan teknologi bidang konstruksi
5.	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 sarana dan prasarana pelaksana pengembangan kompetensi d. Penataan dan peningkatan kapasitas SDM penyelenggara pengembangan kompetensi e. Peningkatan jumlah dan pengembangan tenaga pengajar yang bersertifikat keahlian f. Peningkatan kualitas layanan publik, kepatuhan dan pengendalian intern dalam mendukung penguatan kelembagaan, reformasi birokrasi, zona integritas, dan manajemen risiko g. Peningkatan jejaring dan forum kerjasama dengan <i>stakeholder</i> nasional dan internasional h. Penguatan <i>Branding</i> Badan Pengembangan SDM PU untuk komunikasi publik i. Penguatan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) j. Pengembangan skema pembiayaan untuk kerja sama penyelenggaraan pengembangan kompetensi

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

2.1.3 Program dan Kegiatan

BPSDM melaksanakan 2 (dua) Sasaran Strategis (SS) Kementerian PU, yaitu Meningkatkan Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional dan Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya. SS Kementerian PU selanjutnya diturunkan menjadi 2 (dua) Sasaran Program (SP) BPSDM, yaitu Meningkatkan SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja dan Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya, yang dijabarkan melalui **Tabel 2.2**.

Tabel 2. 2 Cascading Tujuan, Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Sasaran Kegiatan

Tujuan 5	Meningkatnya Pembinaan SDM Vokasional dan Tenaga Kerja Konstruksi
Sasaran Strategis 5	Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional
Indikator Kinerja	Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja

Program	Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
Sasaran Program	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja
Indikator Kinerja	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU, dari: 1. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional (Bobot: 70%) 2. Persentase Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja (Bobot: 30%)

Kegiatan	Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik PU
Sasaran Kegiatan	Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten
Indikator Kinerja	1. Kecukupan Jumlah Dosen Tetap Program Studi (DTPS) 2. Tingkat Penelitian dan PKM Dosen Tetap 3. Tingkat Kemitraan terkait Tridharma 4. Persentase Lulusan Pendidikan PU yang Kompeten

Tujuan 6	
Menguatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Pembangunan Infrastruktur yang Efektif, Efisien, Bersih, dan Terpercaya	
Sasaran Strategis 6	
Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
Indikator Kinerja 1: Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PU <i>Diampu oleh Sekretariat Jenderal</i>	Indikator Kinerja 6: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU

Program Dukungan Manajemen	
Sasaran Program: Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
Indikator Kinerja 1: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	Indikator Kinerja 2: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU

Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM		Kegiatan Penyelenggaraan Pengelolaan Talenta		Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU	
Sasaran Kegiatan	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Sasaran Kegiatan	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal	Sasaran Kegiatan	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU
Indikator Kinerja	1. Tingkat Dukungan Manajemen Sekretariat Badan 2. Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengelolaan Talenta 3. Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis 4. Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW 5. Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen 6. Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah 7. Tingkat Dukungan Manajemen Balai Penilaian Kompetensi 8. Tingkat Dukungan Manajemen Politeknik PU	Indikator Kinerja	1. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian 2. Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko 3. Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi 4. Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	Indikator Kinerja	1. Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan 2. Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan 3. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN 4. Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

2.2 Perjanjian Kinerja (PK) BPSDM Tahun 2025

2.2.1 Perjanjian Kinerja (PK) Awal

Kepala BPSDM diberikan amanah untuk melaksanakan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Program Dukungan Manajemen, dengan mengacu target dan indikator kinerja sesuai dokumen Renstra BPSDM Tahun 2025-2029 dan pelaksanaan anggarannya sesuai dengan DIPA BPSDM. Amanah tersebut dikukuhkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja.

Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2025 memuat pernyataan Kepala BPSDM untuk mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan pada tahun 2025, yaitu Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi: **“Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja”**, dengan indikator kinerja: *“Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU”*, dan Sasaran Program Dukungan Manajemen: **“Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya”**, dengan indikator kinerja 1 *“Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU”*, serta indikator kinerja 2 *“Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)”*. Dalam pencapaian target Program dan Kegiatan BPSDM Tahun 2025, BPSDM mendapat pagu alokasi anggaran sesuai DIPA Awal sebesar Rp347.315.335.000,00. Matriks Perjanjian Kinerja Awal BPSDM Tahun 2025 disajikan pada **Tabel 2.3**.

Tabel 2. 3 Matriks Perjanjian Kinerja Awal Kepala BPSDM Tahun 2025

Program/Sasaran Program/Indikator Kinerja Sasaran Program		Target
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi		
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	
1.	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum	77,50%
Program Dukungan Manajemen		
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
1.	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80%
2.	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	87,81%
Program:		
1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi		Rp 60.659.380.000
2. Program Dukungan Manajemen		Rp 286.655.955.000

Sumber: PK Awal BPSDM Tahun 2025

2.2.2 Perjanjian Kinerja (PK) Akhir

Sepanjang tahun 2025, PK BPSDM mengalami revisi sebanyak 2 (dua) kali, yakni pada tanggal 30 September 2025 dan 29 Desember 2025. Revisi ini dilatarbelakangi oleh adanya pergantian pejabat, perubahan DIPA, serta perubahan target, indikator, dan metode pengukuran yang mengacu pada dokumen Renstra BPSDM Tahun 2025-2029.

Melalui Revisi I Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang ditetapkan pada tanggal 30 September 2025, terdapat perubahan target IKSP “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU” semula 80% menjadi 80,15%. Selain itu, pada IKSP “Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya” target semula adalah 87,81% berubah menjadi 84,18%. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan metode perhitungan IKSP yang mengacu pada Renstra BPSDM Tahun 2025-2029.

Selanjutnya pada Revisi II Perjanjian Kinerja Tahun 2025 yang ditetapkan pada tanggal 29 Desember 2025, terdapat perubahan DIPA BPSDM dari semula Rp347.315.335.000,00 menjadi Rp348.315.335.000,00. Matriks PK Akhir BPSDM Tahun 2025 disajikan pada **Tabel 2.4**.

Tabel 2. 4 Matriks Perjanjian Kinerja Akhir Kepala BPSDM Tahun 2025

Program/Sasaran Program/Indikator Kinerja Sasaran Program		Target
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi		
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	
1.	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum	77,50%
Program Dukungan Manajemen		
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
1.	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%
2.	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	84,18%
Program: 1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi 2. Program Dukungan Manajemen		Rp 61.659.380.000 Rp 286.655.955.000

Sumber: PK Akhir BPSDM Tahun 2025

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 2025 mengalami perubahan sebanyak 2 (dua) kali dikarenakan adanya pergantian pejabat,

perubahan DIPA, serta perubahan target, indikator, dan metode pengukuran yang mengacu pada dokumen Renstra BPSDM Tahun 2025-2029. Kronologi perubahan target Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2025 disajikan pada **Tabel 2.5**.

Tabel 2. 5 Kronologi Perubahan Target PK BPSDM Tahun 2025

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 Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja				
IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum	%	77,50	77,50	77,50
Program Dukungan Manajemen					
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya				
IKSP 1	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	%	80	80,15	80,15
IKSP 2	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	%	87,81	84,18	84,18
Anggaran:					
1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi			Rp 60.659.380.000	Rp 60.659.380.000	Rp 61.659.380.000
2. Dukungan Manajemen			Rp 286.655.955.000	Rp 286.655.955.000	Rp 286.655.955.000

Sumber: PK Awal, Revisi, dan Akhir BPSDM Tahun 2025



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

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

Nama : Canka Amprawati Suryadi Putri
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 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, 31 Januari 2025

Pihak Kedua

DODY HANGGODO

Pihak Pertama

CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
(1)	(2)
SP Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi bidang Pekerjaan Umum	77,50%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80%
2. Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	87,81%

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

Anggaran
Rp 60.659.380.000,00
Rp 286.655.955.000,00

MENTERI PEKERJAAN UMUM

DODY HANGGODO

Jakarta, 31 Januari 2025

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI

Gambar 2. 1 Perjanjian Kinerja Awal BPSDM Tahun 2025

Sumber: iemon.pu.go.id/sakip3



REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

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

Nama : Apri Artoto
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:

- Pihak pertama pada tahun 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua



DODY HANGGODO

Jakarta, 30 September 2025

Pihak Pertama



APRI ARTOTO



REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
(1)	(2)
SP Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi bidang Pekerjaan Umum	77,50%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%
2. Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	84,18%

Program:

- Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
- Program Dukungan Manajemen

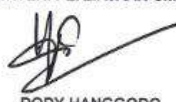
Anggaran

Rp 60.659.380.000,00

Rp 286.655.955.000,00

Rp 347.315.335.000,00

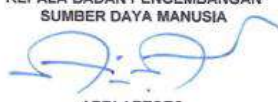
MENTERI PEKERJAAN UMUM



DODY HANGGODO

Jakarta, 30 September 2025

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



APRI ARTOTO

Gambar 1. 23 Perjanjian Kinerja Revisi I BPSDM Tahun 2025
Sumber: iemon.pu.go.id/sakip3



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

REVISI

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

Nama : Apri Artoto
 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 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua

DODY HANGGODO

Jakarta, 29 Desember 2025

Pihak Pertama



APRI ARTOTO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

REVISI

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
(1)	(2)
SP Meningkatkan SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi bidang Pekerjaan Umum	77,50%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%
2. Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	84,18%

Program:

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

Anggaran

Rp 61.659.380.000,00

Rp 286.655.955.000,00

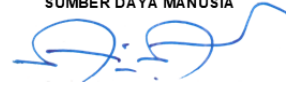
Rp 348.315.335.000,00

MENTERI PEKERJAAN UMUM

DODY HANGGODO

Jakarta, 29 Desember 2025

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



APRI ARTOTO

Gambar 2. 2 Perjanjian Kinerja Akhir BPSDM Tahun 2025
Sumber: iemon.pu.go.id/sakip3

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 Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dan Program Dukungan Manajemen. **Tabel 2.6 dan Tabel 2.7** menjabarkan 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/Komponen Perhitungan		Bobot (%)	Metode Perhitungan	Baseline 2025
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi				
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja			
IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU			
1.	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	70	Dihitung dari Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional dibagi Jumlah Mahasiswa yang Diproyeksikan Lulus Program Studi Vokasional ($\geq$ Masa Studi).	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang diproyeksikan lulus di tahun 2025 (masa studi minimal 3 tahun)
2.	Persentase Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja	30	Dihitung dari Jumlah Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja dibagi Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional.	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang lulus di tahun 2024

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

Tabel 2. 7 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Dukungan Manajemen

Program/Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Komponen Perhitungan		Bobot (%)	Metode Perhitungan	Baseline 2025
Program Dukungan Manajemen				
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya			
IKSP1	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU			
1.	Persentase ASN Kompeten Melalui & Pelatihan	45	Dihitung dari komposit: A. Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pendidikan dibagi dengan Jumlah ASN yang diproyeksikan Lulus Pendidikan ($\geq$ Masa Studi). B. Komposit dari perhitungan: 1. Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> (Bobot=70%) Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> dibagi dengan Target Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i>	Target pengembangan kompetensi tahun 2025

Program/Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Komponen Perhitungan		Bobot (%)	Metode Perhitungan	Baseline 2025
			dan/atau <i>Distance Learning</i> pada Tahun Berjalan; dan 2. <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar (Bobot=30%) Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar dibagi dengan Target Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar pada Tahun Berjalan.	
2.	Persentase Pejabat Struktural yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	15	Dihitung dari Jumlah Pejabat Struktural yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan dibagi Jumlah Pejabat Struktural.	Jumlah pejabat struktural Kementerian PU
3.	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	15	Persentase Jumlah ASN Kementerian PU yang Dikembangkan Kompetensinya.	Jumlah ASN Kementerian PU pada tahun 2025
4.	Tingkat Dampak Pengembangan Kompetensi terhadap Organisasi	25	Dihitung dari rata-rata nilai hasil evaluasi pasca pelatihan (bidang pelatihan Sumber Daya Air, Cipta Karya, Prasarana Strategis, Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, Pengembangan Infrastruktur Wilayah, Manajemen Umum, Manajemen Konstruksi, Kepemimpinan dan Fungsional).	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan
IKSP2 Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya				
1.	Tingkat Kualitas Pengelolaan Kearsipan	10	Dihitung dari Nilai Pengawasan Kearsipan Internal (Penilaian terhadap aspek pengolahan, penyusutan, sarana dan prasarana) yang dinilai oleh Biro Umum – Sekretariat Jenderal.	
2.	Tingkat Pengelolaan BMN	10	Dihitung dari komposit: a) Penatausahaan: ketepatan waktu penyampaian Laporan Barang Milik Negara terkait tanggal penyampaian Laporan BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; b) RKBMN: ketepatan waktu penyampaian RKBMN terkait tanggal penyampaian RKBMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; c) Penggunaan: Penetapan Status Penggunaan BMN: Jumlah NUP BMN yang sudah di PSP dibagi dengan jumlah NUP BMN objek PSP; dan d) Wasdal BMN: ketepatan waktu penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN Pengguna terkait tanggal penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku.	-
3.	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	10	Dihitung dari rata-rata nilai: a) Tingkat efektivitas penyelesaian produk hukum: jumlah usulan produk hukum yang terselesaikan dibagi dengan jumlah usulan produk hukum dikali 100%; b) Tingkat efektivitas penyusunan perjanjian: jumlah usulan perjanjian yang	-

Program/Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program/ Komponen Perhitungan		Bobot (%)	Metode Perhitungan	Baseline 2025
			terselesaikan dibagi dengan jumlah perjanjian dikali 100%; c) Tingkat efektivitas penyusunan pertimbangan hukum: jumlah usulan pertimbangan hukum yang terselesaikan dibagi dengan jumlah pertimbangan hukum dikali 100%; dan d) Tingkat efektivitas advokasi hukum: jumlah perkara yang ditangani dibagi dengan jumlah perkara dikali 100%.	
4.	Tingkat Layanan Pembinaan dan Pengelolaan Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana	10	Dihitung dari Hasil Survei Ketepatan Perencanaan Pegawai dan Ketepatan Layanan Administrasi Kepegawaian, Ketepatan Kualitas Manajemen Kepegawaian, Tingkat Kualitas Pengelolaan Jabatan Fungsional.	
5.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Organisasi	10	Dihitung dari hasil penilaian Tingkat kinerja pelaksanaan anggaran Kementerian (IKPA) unit organisasi yang terdapat pada OMSPAN.	
6.	Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI	10	Berdasarkan jumlah rekomendasi atas temuan BPK RI yang sudah ditindaklanjuti terhadap total jumlah rekomendasi yang ditampilkan di SIPTL BPK-RI secara tepat waktu.	
7.	Nilai SAKIP Unit Organisasi	10	Berdasarkan hasil penilaian SAKIP Unit Organisasi oleh Tim Evaluator SAKIP Inspektorat Jenderal.	
8.	Tingkat Kualitas Layanan Komunikasi Publik	10	Dihitung dari hasil survey tingkat kepuasan pengguna layanan publik.	
9.	Nilai Transformasi Digital Unit Organisasi	10	Berdasarkan nilai Transformasi Digital Unit Organisasi oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal.	
10.	Tingkat Kepatuhan Intern Unit Organisasi	10	Dihitung dari hasil rata-rata: a) Persentase pembinaan dan pengembangan kepatuhan intern; b) Persentase pengendalian kepatuhan intern; dan c) Persentase pemantauan kepatuhan intern.	

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

2.3.2 Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan

BPSDM melaksanakan beberapa kegiatan untuk mencapai sasaran program yang diamanatkan. Kegiatan dilaksanakan oleh seluruh unit kerja dan UPT di BPSDM. Kegiatan yang dilaksanakan BPSDM terdiri dari:

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

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 PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM			
SASARAN KEGIATAN: <i>Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten</i>			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
Pelaksana: Politeknik PU			
1.	Kecukupan Jumlah Dosen Tetap Program Studi (DTPS)	Orang	Dihitung dari Jumlah dosen tetap sebagai pengampu mata kuliah dengan bidang keahlian yang sesuai dengan kompetensi inti pada seluruh program studi.
2.	Tingkat Penelitian dan PKM Dosen Tetap	%	Dihitung dari perbandingan Jumlah Luaran Penelitian + Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) berupa Jurnal/ <i>Proceeding</i> / HKI/ Buku Ber ISBN/ Produk dll terhadap Jumlah Dosen Tetap.
3.	Tingkat Kemitraan terkait Tridharma	%	Jumlah <i>Implementation Agreement</i> (IA) yang dilaksanakan.
4.	Persentase Lulusan Pendidikan PU yang Kompeten	%	Dihitung dari Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional dibagi Jumlah Mahasiswa yang Diproyeksikan Lulus Program Studi Vokasional ($\geq$ Masa Studi).
Output:			
1.	Pendidikan Vokasi Bidang Infrastruktur		
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PU	Orang	Jumlah mahasiswa yang melaksanakan pendidikan selama tahun berjalan
2.	Penelitian dan Pengembangan Produk		
	2.1 Penelitian	Produk	Jumlah luaran penelitian yang dihasilkan pada tahun berjalan
	2.2 Laporan Pengabdian Masyarakat	Produk	Jumlah luaran laporan pengabdian kepada masyarakat yang dihasilkan pada tahun berjalan
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN TALENTA			
SASARAN KEGIATAN: <i>Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal</i>			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
Pelaksana: Pusat Pengelolaan Talenta			
1.	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	Orang	Jumlah Pejabat yang menempati Kotak 9 Matriks Talenta saat dipromosikan dibagi dengan jumlah jabatan struktural di Kementerian PU yang terisi.
2.	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan	%	Indikator Kinerja Kegiatan dihitung dari penjumlahan dari indikator-indikator sbb:

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output			Satuan	Metode Perhitungan
	Manajemen Risiko			1. Tingkat Kesesuaian Validasi terhadap Tindak Lanjut Temuan (Bobot 50%); 2. Tingkat Pendampingan terhadap UPR dalam rangka Pemenuhan Komponen Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko (Bobot 30%); dan 3. Survei Unit Kepatuhan Internal (Bobot 20%).
Pelaksana: Balai Penilaian Kompetensi				
1.	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi		%	Dihitung dari Jumlah PNS Kementerian PU yang sudah mengikuti Penilaian Potensi dan Kompetensi dibagi dengan Jumlah PNS dengan Batas Periode Pensiun ≥ 2 (dua) tahun.
2.	Tingkat Penyelenggaraan Kualitas Penilaian Kompetensi		%	Diperoleh dari Hasil Kuesioner Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi.
Output:				
1.	Norma, Standard, Prosedur, dan Kriteria			
	1.1	NSPK Pengelolaan Talenta	NSPK	Jumlah NSPK pengelolaan talenta yang disusun pada tahun berjalan
2.	Layanan Manajemen SDM Internal			
	2.1	ASN Dikelola Talentanya	Orang	Jumlah ASN yang memiliki hasil penilaian potensi, kompetensi dan kinerja secara lengkap
	2.2	ASN Dipantau Kinerjanya	%	Persentase ASN yang dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) telah dilakukan penilaian
	2.3	Penilaian Kompetensi	Orang	Jumlah ASN yang dinilai potensi atau kompetensinya
3.	Layanan Manajemen Kinerja Internal			
	3.1	Laporan Kepatuhan Internal BPSDM	Laporan	Jumlah laporan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen resiko
KEGIATAN 3: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PU				
SASARAN KEGIATAN: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU				
Indikator Kinerja Kegiatan:				
1.	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan		%	Dihitung dari Jumlah ASN yang Lulus Pendidikan dibagi dengan Jumlah ASN yang Diproyeksikan Lulus Pendidikan ($\geq$ Masa Studi).
2.	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan		%	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Persentase ASN yang Lulus Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> (Bobot=70%). Dihitung dari Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> dibagi dengan Target Pelatihan Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> pada Tahun Berjalan. 2. Persentase ASN yang Lulus Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar (Bobot=30%). Dihitung dari Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar dibagi dengan Target Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar pada Tahun Berjalan.
3.	Presentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN		%	Dihitung dari Persentase Jumlah ASN Kementerian PU yang Dikembangkan Kompetensinya.
4.	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi		%	Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Dihitung dari rata-rata Nilai Evaluasi Pasca pelatihan (bidang pelatihan Sumber Daya Air, Cipta Karya, Prasarana Strategis, Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, Pengembangan Infrastruktur Wilayah, Manajemen Umum, Manajemen Konstruksi, Kepemimpinan dan Fungsional). Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah Dihitung dari rata-rata hasil evaluasi manajemen pelaksanaan pelatihan.

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output			Satuan	Metode Perhitungan
Output:				
1	Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria			
	1.1	NSPK Bidang SDA	NSPK	Jumlah NSPK bidang sumber daya air yang disusun pada tahun berjalan
	1.2	NSPK Bidang CK dan PS	NSPK	Jumlah NSPK bidang cipta karya dan prasarana strategis yang disusun pada tahun berjalan
	1.3	NSPK Bidang BM	NSPK	Jumlah NSPK bidang bina marga yang disusun pada tahun berjalan
	1.4	NSPK Bidang PI	NSPK	Jumlah NSPK bidang pembiayaan infrastruktur yang disusun pada tahun berjalan
	1.5	NSPK Bidang PIW	NSPK	Jumlah NSPK bidang pengembangan infrastruktur wilayah yang disusun pada tahun berjalan
	1.6	NSPK Bidang Manajemen Umum dan Konstruksi	NSPK	Jumlah NSPK bidang manajemen umum dan konstruksi yang disusun pada tahun berjalan
	1.7	NSPK Bidang Kepemimpinan dan Fungsional	NSPK	Jumlah NSPK bidang kepemimpinan dan fungsional yang disusun pada tahun berjalan
2	Layanan Manajemen SDM Internal			
	2.1	Jumlah ASN Bidang SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN Bidang SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis yang mengikuti pengembangan kompetensi
	2.2	Jumlah ASN Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang mengikuti pengembangan kompetensi
	2.3	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang mengikuti pengembangan kompetensi
KEGIATAN 4: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA				
SASARAN KEGIATAN:				
Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya				
Indikator Kinerja Kegiatan:				
Pelaksana: Seluruh Unit Kerja				
1	Tingkat Dukungan Manajemen Sekretariat Badan		%	Sub Indikator 1 Dihitung dari tingkat layanan pengelolaan kearsipan di unit kerja. Sub Indikator 2 Dihitung dari komposit: a) Penatausahaan: ketepatan waktu penyampaian Laporan Barang Milik Negara terkait tanggal penyampaian Laporan BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; b) RKBMN: ketepatan waktu penyampaian RKBMN terkait tanggal penyampaian RKBMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; c) Penggunaan: Penetapan Status Penggunaan BMN: Jumlah NUP BMN yang sudah di PSP dibagi dengan jumlah NUP BMN objek PSP; dan d) Wasdal BMN: ketepatan waktu penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN Pengguna terkait tanggal penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku. Sub Indikator 3 Dihitung dari tingkat layanan hukum di unit kerja. Sub Indikator 4 Dihitung dari hasil survei ketepatan perencanaan pegawai dan ketepatan layanan administrasi kepegawaian, ketepatan

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output		Satuan	Metode Perhitungan
			kualitas manajemen kepegawaian, dan tingkat kualitas pengelolaan jabatan fungsional. Sub Indikator 5 Berdasarkan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Unit Kerja yang terdapat pada OMSPAN. Sub Indikator 6 Berdasarkan jumlah rekomendasi atas temuan BPK RI yang sudah ditindaklanjuti terhadap total jumlah rekomendasi yang ditampilkan di SIPTL BPK-RI secara tepat waktu. Sub Indikator 7 Penilaian SAKIP Unit Kerja oleh Tim Evaluator SAKIP BPSDM. Sub Indikator 8 Dihitung dari tingkat layanan komunikasi publik di unit kerja. Sub Indikator 9 Berdasarkan nilai Transformasi Digital Unit Organisasi oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal. Sub Indikator 10 Dihitung dari hasil penilaian efektivitas penerapan manajemen risiko tingkat T2 oleh Unit Kepatuhan Intern.
2	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengelolaan Talenta	%	Sub Indikator 1 Dihitung dari tingkat layanan pengelolaan kearsipan di unit kerja. Sub Indikator 2 Dihitung dari komposit:
3	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis	%	e) Penatausahaan: ketepatan waktu penyampaian Laporan Barang Milik Negara terkait tanggal penyampaian Laporan BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; f) RKBMN: ketepatan waktu penyampaian RKBMN terkait tanggal penyampaian RKBMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; g) Penggunaan: Penetapan Status Penggunaan BMN: Jumlah NUP BMN yang sudah di PSP dibagi dengan jumlah NUP BMN objek PSP; dan h) Wasdal BMN: ketepatan waktu penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN Pengguna terkait tanggal penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku.
4	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW	%	Sub Indikator 3 Dihitung dari hasil survei ketepatan perencanaan pegawai dan ketepatan layanan administrasi kepegawaian, ketepatan kualitas manajemen kepegawaian, dan tingkat kualitas pengelolaan jabatan fungsional.
5	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	%	Sub Indikator 4 Berdasarkan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Unit Kerja yang terdapat pada OMSPAN. Sub Indikator 5 Berdasarkan jumlah rekomendasi atas temuan BPK RI yang sudah ditindaklanjuti terhadap total jumlah rekomendasi yang ditampilkan di SIPTL BPK-RI secara tepat waktu.
6	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah	%	Sub Indikator 6 Penilaian SAKIP Unit Kerja oleh Tim Evaluator SAKIP BPSDM. Sub Indikator 7 Berdasarkan nilai Transformasi Digital Unit Organisasi oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal.
7	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Penilaian Kompetensi	%	Sub Indikator 8 Dihitung dari hasil penilaian efektivitas penerapan manajemen risiko tingkat T2 oleh Unit Kepatuhan Intern.
8	Tingkat Dukungan Manajemen Politeknik PU	%	

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

2.4 Target Kinerja Tahun 2025 dalam Pemenuhan Target Renstra

Sejalan dengan perwujudan visi dan misi BPSDM dalam pengembangan sumber daya manusia bidang PU, BPSDM menetapkan 2 (dua) sasaran program dengan 3 (tiga) IKSP beserta dengan target kinerja yang akan dicapai sampai akhir tahun 2025. Berdasarkan dokumen Renstra BPSDM Tahun 2025-2029, target kinerja program dan kegiatan BPSDM Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 9 Target Sasaran Program Tahun 2025 menurut Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

Program	Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Target
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SS	Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional	
	IKSS	Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	77,50%
	SP	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	
	IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum	77,50%
Dukungan Manajemen	SS	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
	IKSS-1	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%
	IKSS-2	Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PU <i>Diampu oleh Sekretariat Jenderal</i>	91,14%
	SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
	IKSP1	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%
	IKSP2	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	84,18%

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

2.4.1 Reviu Capaian Target Renstra

Pada dokumen Renstra Kementerian PU Tahun 2025-2029, target sasaran program yang perlu dicapai oleh BPSDM pada periode 2025-2029 adalah Meningkatkan SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja dan Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya. Sasaran program ini mendukung sasaran strategis 5 yaitu Meningkatkan Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional dan sasaran strategis 6 yaitu Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya.

Tahun 2025 merupakan tahun awal periode Renstra 2025-2029. Capaian ini selanjutnya akan menjadi capaian awal yang nantinya akan dibandingkan dengan capaian tahun-tahun berikutnya. Tabel berikut menunjukkan perbandingan target dan capaian BPSDM berdasarkan dokumen Renstra BPSDM Tahun 2025-2029.

Tabel 2. 10 Target BPSDM Tahun 2025-2029 Berdasarkan Renstra

No	Program/Sasaran Program/Indikator Kinerja	Target (%)					Capaian (%)				
		2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029
1	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi										
	Sasaran Program: Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja										
	Indikator Kinerja: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum	77,50	78,50	79,50	80,50	81,50	78,01	-	-	-	-
2	Program Dukungan Manajemen										
	Sasaran Program: Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya										
	Indikator Kinerja: 1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15	81,50	84,00	85,92	87,82	90,83	-	-	-	-
	2. Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	84,18	84,44	84,85	85,15	85,45	86,04	-	-	-	-

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

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 Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja”. Berdasarkan Renstra BPSDM Tahun 2025-2029, target IKSP “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU” tahun 2025 yaitu sebesar **77,50%**. Target tersebut dicapai melalui pelaksanaan kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum.

Tabel 2. 11 Target Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

PROGRAM/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR KINERJA SP/KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT			SATUAN	TARGET				
				2025	2026	2027	2028	2029
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja							
IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum		%	77,50	78,50	79,50	80,50	81,50
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM								
SK	Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten							
Indikator Kinerja Kegiatan:								
1	Kecukupan Jumlah Dosen Tetap Program Studi (DTPS)		Orang	40	45	50	55	60
2	Tingkat Penelitian dan PKM Dosen Tetap		%	35	40	40	40	45
3	Tingkat Kemitraan terkait Tridharma		%	85	86	88	90	92
4	Persentase Lulusan Pendidikan Politeknik PU yang Kompeten		%	85	86	87	88	89
Output:								
1	Pendidikan Vokasi Bidang Infrastruktur							
	1.1	Jumlah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Vokasi Bidang PU	Orang	790	1.131	1.731	2.156	2.556
2	Penelitian dan Pengembangan Produk							
	2.1	Penelitian	Produk	1	3	4	4	4
	2.2	Jurnal	Produk	0	0	6	6	6
	2.3	Laporan Pengabdian Masyarakat	Produk	1	15	20	20	20

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

Tabel 2. 12 Sandingan Target Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Berdasarkan Rencana Strategis BPSDM 2025-2029 dan Perjanjian Kinerja BPSDM 2025

PROGRAM/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR KINERJA SASARAN PROGRAM		SATUAN	TARGET RENSTRA 2025	TARGET PK 2025
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI				
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja			
IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum	%	77,50	77,50

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029 dan Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2025

2.4.2.2 Program Dukungan Manajemen

Program Dukungan Manajemen dilaksanakan dalam rangka mendukung tercapainya sasaran program “Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya”. Berdasarkan Renstra BPSDM 2025-2029, target IKSP1 “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM

Aparatur PU” tahun 2025 yaitu sebesar **80,15%**, dan IKSP2 “Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)” tahun 2024 yaitu sebesar **84,18%**. 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				
				2025	2026	2027	2028	2029
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN								
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya							
IKSP1	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	%	80,15	81,50	84,00	85,92	87,82	
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN TALENTA								
SK	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal							
Indikator Kinerja Kegiatan:								
Pelaksana: Pusat Pengelolaan Talenta								
1	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	%	90	90,5	91	91,5	92	
2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	%	79	79,5	80	80,5	81	
Pelaksana: Balai Penilaian Kompetensi								
1	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi	%	90	91	93	95	97	
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	%	80	81	83	85	86	
Output:								
1	Norma, Standard, Prosedur, dan Kriteria							
	1.1	NSPK Pengelolaan Talenta	NSPK	2	2	2	2	2
2	Layanan Manajemen SDM Internal							
	2.1	ASN Dikelola Talentanya	Orang	300	400	500	600	700
	2.2	ASN Dipantau Kinerjanya	%	98	98	99	99	99
	2.3	Penilaian Kompetensi	Orang	2.000	2.000	3.000	3.500	4.000
3	Pelaksanaan Kepatuhan Internal							
	3.1	Laporan Kepatuhan Internal BPSDM	Laporan	2	2	2	2	2
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PU								
SK	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU							
Indikator Kinerja Kegiatan:								
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi								
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan	%	91	91	92	92	93	
2	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	85	86	87	87	
3	Presentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	58	64	72	80	
4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	84	84	88	90	91	

SASARAN STRATEGIS/INDIKATOR KINERJA SS/PROGRAM/INDIKATOR KINERJA SP/KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT			SATUAN	TARGET				
				2025	2026	2027	2028	2029
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah								
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan		%	85	85	86	87	87
2	Presentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN		%	50	58	64	72	80
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi		%	84	84	88	90	91
Output:								
1	Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria							
	1.1	NSPK Bidang SDA	NSPK	5	6	6	7	10
	1.2	NSPK Bidang CK dan PS	NSPK	5	6	9	12	13
	1.3	NSPK Bidang BM	NSPK	6	9	9	10	10
	1.4	NSPK Bidang PI	NSPK	2	4	2	2	2
	1.5	NSPK Bidang PIW	NSPK	2	2	2	2	2
	1.6	NSPK Bidang Manajemen Umum dan Konstruksi	NSPK	11	10	10	10	10
	1.7	NSPK Bidang Kepemimpinan dan Fungsional	NSPK	1	3	2	2	2
2	Layanan Manajemen SDM Internal							
	2.1	Jumlah ASN Bidang SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis yang dikembangkan kompetensinya	Orang	3.064	3.708	4.164	4.699	5.194
	2.2	Jumlah ASN Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.792	2.957	3.659	4.139	4.589
	2.3	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	4.154	5.480	5.560	6.267	6.955
IKSP2	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)		%	84,18	84,44	84,85	85,15	85,45
KEGIATAN: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								
SK	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya							
Indikator Kinerja Kegiatan:								
Pelaksana: Seluruh Unit Kerja								
1	Tingkat Dukungan Manajemen Sekretariat Badan		%	89,38	89,47	89,55	89,64	89,72
2	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengelolaan Talenta		%	87,42	87,61	87,81	88,01	88,21
3	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Prasarana Strategis		%	83,92	82,98	83,06	83,14	83,22
4	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah		%	79,28	79,36	79,48	79,59	79,70

SASARAN STRATEGIS/INDIKATOR KINERJA SS/PROGRAM/INDIKATOR KINERJA SP/KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT		SATUAN	TARGET				
			2025	2026	2027	2028	2029
5	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	%	79,19	79,28	79,39	79,51	79,62
6	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah	%	83,96	84,05	84,16	84,27	84,39
7	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Penilaian Kompetensi	%	89,26	89,50	89,61	89,85	90,09
8	Tingkat Dukungan Manajemen Politeknik Pekerjaan Umum	%	77,23	77,32	77,43	77,54	77,66

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

Tabel 2. 14 Sandingan Target Kinerja Program Dukungan Manajemen Berdasarkan Rencana Strategis BPSDM 2025-2029 dan Perjanjian Kinerja BPSDM 2025

PROGRAM/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR KINERJA SASARAN PROGRAM		SATUAN	TARGET RENSTRA 2025	TARGET PK 2025
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN				
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya			
IKSP1	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	%	80,15	80,15
IKSP2	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	%	84,18	84,18

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029 dan Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2025



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 80,20. Adapun hal-hal yang telah dilakukan sebagai Tindak Lanjut atas Rekomendasi Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP BPSDM Tahun 2024 serta sebagai upaya peningkatan akuntabilitas kinerja, disajikan pada Tabel 3.1.

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

No	Rekomendasi 2024	Tindak Lanjut 2025
A.	Perencanaan Kinerja	
	Menetapkan dan mempublikasikan 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 Tahun 2025-2029 telah disusun secara berjenjang dari tingkat Kementerian dan Unit Organisasi (BPSDM) dan telah disahkan pada tanggal 24 Desember 2025 (Renstra Kementerian disahkan pada tanggal 9 Desember 2025), sebagai dasar penyusunan sesuai ketentuan Peraturan Menteri PUPR Nomor 9 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan SAKIP PUPR Pasal 9 Ayat 3.
B.	Pengukuran Kinerja	
	a. Indikator kinerja yang digunakan agar memenuhi kriteria SMART (<i>Specific, Measurable, Achievable, Relevance, dan Timebound</i>).	Telah dilaksanakan Penetapan indikator kinerja BPSDM yang terdapat pada dokumen Renstra BPSDM Tahun 2025-2029 telah disusun dengan kriteria SMART, hal ini dilakukan juga dengan menyesuaikan kondisi capaian kinerja BPSDM pada tahun sebelumnya.

No	Rekomendasi 2024	Tindak Lanjut 2025
	b. Menyusun Dokumen Pengukuran Kinerja yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>cascading</i>).	Telah dilaksanakan Dokumen Pengukuran Kinerja pada tahun 2025 ini telah disusun dengan pendekatan <i>cascading</i> , yang selaras antara sasaran, indikator, dan target pada setiap level jabatan, hal ini dibuktikan dari penjenjangan yang terdapat pada dokumen Renstra BPSDM Tahun 2025-2029..
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 2025 telah disusun dan disampaikan kepada Menteri Pekerjaan Umum c.q. Kepala Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah tertanggal 23 Januari 2026 sesuai ketentuan Peraturan Menteri PUPR Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan SAKIP PUPR dan Surat Kepala BPIW Nomor PW0204-KW/144 tanggal 27 November 2025, hal Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2025.
	b. Menyajikan Laporan Monev Bulanan dengan informasi perubahan anggaran dan permasalahan apabila terdapat deviasi negatif capaian kinerja serta tindak lanjut agar kinerja tersebut tercapai pada periode berikutnya.	Telah dilaksanakan Perbaikan dan penyempurnaan penyajian Laporan Monev Bulanan BPSDM dilakukan dengan melengkapi informasi terkait perubahan anggaran dan identifikasi permasalahan atas capaian yang belum mencapai target, serta secara bertahap menyempurnakan rencana tindak lanjut untuk periode berikutnya.
	c. Dalam penyusunan Laporan Kinerja agar berpedoman pada Panduan Penulisan Laporan Kinerja Kementerian PUPR sesuai dengan Surat Kepala Badan	Telah dilaksanakan Laporan Kinerja BPSDM Tahun 2025 telah disusun dan disampaikan kepada Menteri Pekerjaan Umum c.q. Kepala Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

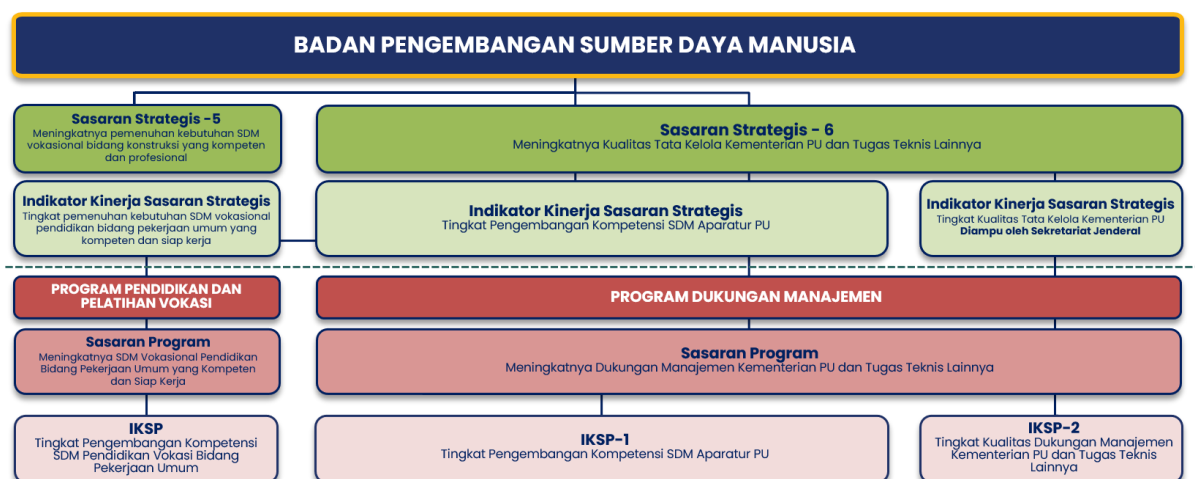
No	Rekomendasi 2024	Tindak Lanjut 2025
	Pengembangan Infrastruktur Wilayah Nomor PR.0304-Kw/30 Tanggal 15 Desember 2023 Hal Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2023.	tertanggal 23 Januari 2026 sesuai ketentuan Peraturan Menteri PUPR Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Penyelenggaraan SAKIP PUPR dan Surat Kepala BPIW Nomor PW0204-KW/144 tanggal 27 November 2025, hal Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2025.
	d. Dalam penyusunan Laporan Kinerja agar memberikan informasi dengan detail terkait keberhasilan/kegagalan pencapaian target kinerja, rekomendasi perbaikan yang akan dilakukan, dan penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	Telah dilaksanakan Laporan Kinerja BPSDM Tahun 2025 telah disusun dengan menyajikan informasi analisis keberhasilan/kegagalan pencapaian target kinerja dan rekomendasi perbaikan sesuai Panduan Penulisan Laporan Kinerja Kementerian Pekerjaan Umum berdasarkan surat Kepala BPIW Nomor PW0204-KW/144 tanggal 27 November 2025, hal Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2025.
D.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
	Mengimplementasikan hasil Evaluasi SAKIP dalam efektivitas dan efisiensi kinerja agar pencapaian kinerja sesuai dengan PK dan lebih baik dari tahun sebelumnya.	Telah dilaksanakan Hasil evaluasi SAKIP pada periode sebelumnya dijadikan dasar perbaikan kinerja BPSDM pada tahun 2025, hal ini dapat dibuktikan dari peningkatan capaian indikator kinerja maupun output kegiatan BPSDM dibandingkan dengan periode tahun sebelumnya.

3.2 Capaian Kinerja

BPSDM turut mewujudkan 2 (dua) Sasaran Strategis (SS) Kementerian PU, yaitu SS-5 “Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional” dengan indikator kinerja “Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja” dan SS-6 “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas

Teknis Lainnya” dengan indikator kinerja “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU”.

Dalam mewujudkan 2 (dua) SS Kementerian PU, 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 Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja” dengan Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU” dan SP “Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya” dengan 2 (dua) IKSP, yaitu “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU” dan “Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)”.



Gambar 3. 1 Struktur Kinerja BPSDM

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

Capaian kinerja BPSDM Tahun 2025 terhadap target program yang telah ditetapkan dalam dokumen revisi akhir Perjanjian Kinerja (PK) tahun 2025 memperoleh rata-rata kinerja sebesar **105,40%**, dengan rincian capaian setiap indikator yaitu capaian indikator kinerja sasaran Program Pendidikan Dan Pelatihan Vokasi “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU” sebesar **78,01%** dan capaian indikator kinerja sasaran Program Dukungan Manajemen “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU” sebesar **90,83%** serta “Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)” sebesar **86,04%**. Capaian tersebut memberikan kontribusi terhadap capaian kinerja sasaran strategis Kementerian PU antara lain kinerja indikator sasaran strategis “Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional

Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja” sebesar **78,01%** dan kinerja indikator sasaran strategis “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU” serta sebesar **90,83%**.

Tabel 3. 2 Capaian Kinerja Sasaran Strategis dan Program BPSDM Tahun 2025

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Sasaran Program		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Kinerja
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM						
Tujuan 5	Meningkatnya Pembinaan SDM Vokasional dan Tenaga Kerja Konstruksi					
SS-5:	Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional	IKSS-2:	Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja	77,50%	78,01%	100,66%
						
SP:	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja	IKSP:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU	77,50%	78,01%	100,66%
Tujuan 6	Menguatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Pembangunan Infrastruktur yang Efektif, Efisien, Bersih, dan Terpercaya					
SS-6:	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	IKSS-4:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%	90,83%	113,33%
		IKSS-1:	Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PU <i>Diampu oleh Sekretariat Jenderal</i>	91,14%	91,80%	100,72%
						
SP:	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	IKSP:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%	90,83%	113,33%
		IKSP:	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	84,18%	86,04%	102,21%
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA						

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2025

3.2.1 Capaian Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Berdasarkan Renstra Kementerian PU Tahun 2025-2029, Unit Organisasi BPSDM dan Direktorat Jenderal Bina Konstruksi (DJBK) berkontribusi dalam pencapaian Sasaran Strategis-5 Kementerian PU yaitu Meningkatkan Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional. SS-5 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 Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja. Selanjutnya, IKSS-2 diturunkan menjadi SP: Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja, dengan IKSP: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU, dengan target sebesar 77,50% pada tahun 2025.

Capaian IKSS “Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja” tahun 2025 adalah sebesar **78,01%**, sehingga jika dibandingkan dengan target, maka kinerja indikator ini adalah sebesar **100,66%**. Sedangkan capaian IKSP “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU” tahun 2025 adalah sebesar **78,01%**, sehingga jika dibandingkan dengan target, maka kinerja indikator ini adalah sebesar **100,66%**. Capaian IKSP tersebut dihitung secara komposit dari: 1) Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional (Bobot: 70%) dan 2) Persentase Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja (Bobot: 30%).

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

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Sasaran Program		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Kinerja
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM						
Tujuan 5	Meningkatnya Pembinaan SDM Vokasional dan Tenaga Kerja Konstruksi					
SS-5:	Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional	IKSS-2:	Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja	77,50%	78,01%	100,66%
						
SP:	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja	IKSP:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU	77,50%	78,01%	100,66%
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA						

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2025

1. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional

Tahun 2025 menjadi tahun keempat bagi

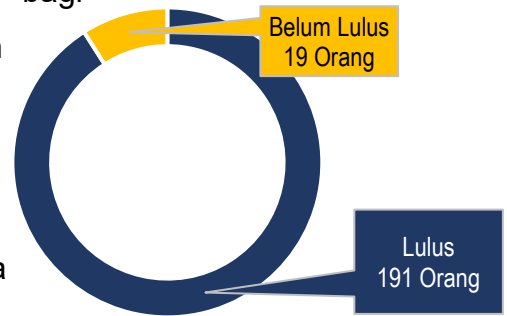
Politeknik PU dalam mencetak lulusan program studi vokasional Politeknik PU sebanyak **191 Orang**,

yang terbagi menjadi 73 orang mahasiswa program studi Teknologi

Konstruksi Bangunan Air, 55 orang mahasiswa program studi Teknologi

Konstruksi Jalan dan Jembatan, dan 63 orang mahasiswa program studi Teknologi

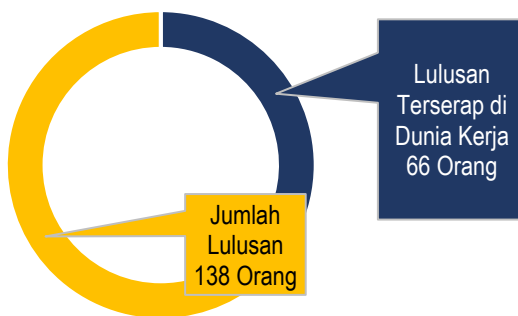
Konstruksi Bangunan Gedung. Capaian tersebut telah mendekati target yang ditetapkan yaitu **210 Orang** jumlah keseluruhan mahasiswa yang telah belajar selama minimal 3 (tiga) tahun pada 2025. Sehingga, capaian Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional adalah sebesar **90,95%**.



Gambar 3. 2 Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional

Sumber: Politeknik PU, 2025

2. Persentase Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja



Gambar 3. 3 Jumlah Lulusan Politeknik PU Terserap di Dunia Kerja

Sumber: Politeknik PU, 2025

Tingkat keberhasilan BPSPDM dalam melaksanakan pengembangan kompetensi SDM pendidikan Vokasi selanjutnya diukur melalui tingkat serapan lulusan Politeknik PU di dunia kerja.

Pada tahun 2025, capaian Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional adalah sebanyak **66 Orang**. Target

yang ditetapkan adalah jumlah keseluruhan mahasiswa Politeknik PU yang lulus di tahun 2025 yaitu sebanyak **138 Orang**, sehingga capaian Persentase Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja adalah sebesar **47,83%**.

Tabel 3. 4 Pengukuran Capaian IKSP Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU

No	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Baseline 2025	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 Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja						
Indikator Kinerja Sasaran Program: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU sebesar 77,50%						
1.	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	70	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang diproyeksikan lulus program studi vokasional di tahun 2025	191	90,95%	63,67%
2.	Persentase Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja	30	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang lulus di tahun 2024	66	47,83%	14,35%
Total Capaian						78,01%
Persentase Capaian Terhadap Target (77,50%)						100,66%

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2025

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

Capaian IKSP Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU menunjukkan hasil yang sangat baik dengan total capaian sebesar **78,01%**, melampaui target yang ditetapkan sebesar 77,50% atau mencapai **100,66%** dari target. Keberhasilan tersebut dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya adalah tingginya persentase kelulusan mahasiswa yang menjadi faktor dominan dalam pencapaian IKSP. Dengan bobot sebesar 70%, Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional mencapai **90,95%**, yang berkontribusi signifikan terhadap capaian bobot sebesar **63,67%**. Hal ini menunjukkan efektivitas proses pembelajaran, dukungan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan sektor PU, serta pengelolaan akademik yang optimal dalam mendorong kelulusan tepat waktu.

Selain itu, Persentase Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja dengan bobot 30% juga turut berkontribusi terhadap capaian IKSP. Capaian ini didukung dengan pelaksanaan pendidikan vokasi di Politeknik PU yang **menerapkan kurikulum 70% Praktek dan 30% Teori**. Selain itu, Mahasiswa dalam pelaksanaan pendidikan juga diberikan **pembekalan sertifikasi kompetensi dan program magang di proyek Kementerian PU**, sehingga sebagian besar lulusan dapat diterima oleh industri bidang konstruksi

khususnya BUMN sektor konstruksi. Meskipun demikian, terdapat faktor eksternal yang dapat menghambat pencapaian sub indikator tersebut, yakni terdapat lulusan yang masih dalam masa tunggu kerja yang juga dipengaruhi oleh faktor eksternal pasar tenaga kerja.

Di samping itu, adanya sinergi antar unit kerja dan pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi berperan penting dalam mendukung capaian kinerja. Koordinasi dalam perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi program memastikan pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan target yang ditetapkan.

3.2.2 Capaian Kinerja Program Dukungan Manajemen

Berdasarkan Renstra Kementerian PU Tahun 2025-2029, BPSDM bersama dengan seluruh unit organisasi di Kementerian PU mendukung pencapaian Sasaran Strategis-6 yaitu Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya. SS-6 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.

IKSS yang harus dicapai BPSDM adalah “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU” dan mendukung IKSS kesekretariatan yang diampu oleh Sekretariat Jenderal yaitu “Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PU”. Selanjutnya, kedua IKSS tersebut diturunkan menjadi SP: Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya, dengan IKSP: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU, dengan target sebesar 80,15% di tahun 2025 dan IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM) dengan target sebesar 84,18% di tahun 2025.

Tabel 3. 5 Skema Kontribusi Sasaran Program Dukungan Manajemen

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Sasaran Program		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Kinerja
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM						
Tujuan 6	Menguatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Pembangunan Infrastruktur yang Efektif, Efisien, Bersih, dan Terpercaya					
SS-6:	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	IKSS-4:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%	90,83%	113,33%
		IKSS-1:	Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PU	91,14%	91,80%	100,72%

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Sasaran Program		Indikator Kinerja		Target	Realisasi	Kinerja
			Diampu oleh Sekretariat Jenderal			
						
SP:	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	IKSP:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%	90,83%	113,33%
		IKSP:	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	84,18%	86,04%	102,21%
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA						

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2025

1. IKSP Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU

Pada tahun 2025, IKSP Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU telah berhasil melampaui target yang telah ditetapkan, yaitu memperoleh capaian sebesar **90,83%** dari target 80,15%, sehingga diperoleh kinerja sebesar **113,33%**.

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

a. Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kompetensi SDM PU, sehingga SDM PU 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 dikatakan ASN kompeten. Sampai dengan akhir 2025, capaian ASN Kompeten melalui Pendidikan adalah sebanyak 195 karyasiswa dari 205 karyasiswa yang diproyeksikan lulus pendidikan pada tahun 2025. Sehingga didapatkan capaian ASN Kompeten melalui Pendidikan adalah sebesar **95,12%**.

Capaian ASN Kompeten melalui Pelatihan didapatkan dari penjumlahan capaian peserta yang lulus pelatihan dengan metode klasikal, *blended learning*, serta *distance learning* (Pelatihan Reguler) dengan bobot 70%

dan peserta yang lulus pelatihan dengan metode *E-Learning* dan Webinar (Pelatihan Non Reguler) dengan bobot 30%. Sampai dengan akhir 2025, sebanyak 8.668 orang lulus Pelatihan Reguler dari total peserta 8.723 orang atau sebesar **99,32%**, serta sebanyak 17.310 orang lulus Pelatihan Non Reguler dari total peserta 17.310 orang atau sebesar **100%**. Rekap peserta lulus pelatihan disajikan pada **Tabel 3.6**.

Tabel 3. 6 Rekap Peserta Lulus Pelatihan

BPSDM			
Reguler (Orang)		Non Reguler (Orang)	
Peserta	Lulus	Peserta	Lulus
8.723	8.668	17.589	17.589

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2025

Berdasarkan rincian tersebut, sampai dengan akhir 2025, terdapat 8.664 orang lulus pelatihan Reguler dan 17.589 orang lulus pelatihan Non Reguler. Sehingga untuk perhitungan capaian ASN Kompeten melalui Pelatihan dijabarkan pada **Tabel 3.7**.

Tabel 3. 7 Perhitungan Capaian ASN Kompeten melalui Pelatihan

No	Metode Pelatihan	Jumlah Peserta (Orang)	Jumlah Peserta Lulus (Orang)	Persentase Capaian per unsur (3)/(4)/100%	Capaian (% bobot)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Klasikal, <i>Blended Learning</i> , dan <i>Distance Learning</i> (Bobot: 70%)	8.723	8.668	99,32%	69,53%
2.	<i>E-Learning</i> dan Webinar (Bobot: 30%)	17.589	17.589	100%	30%
Total Capaian					99,56%

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2025

Dengan demikian, Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan pada 2025 didapatkan dari rerata Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan sebesar **95,12%** dan Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan sebesar **99,56%**, sehingga didapatkan hasil rata-rata Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan sebesar **97,34%**.

b. Persentase Pejabat Struktural yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan

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

Sampai dengan akhir tahun 2025, capaian Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan adalah sebanyak **954 Orang**. *Baseline* yang digunakan untuk unsur perhitungan ini yaitu jumlah seluruh pejabat struktural Kementerian PU yaitu sebanyak **995 Orang**. Dengan demikian, Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan pada periode ini yaitu **95,88%**.

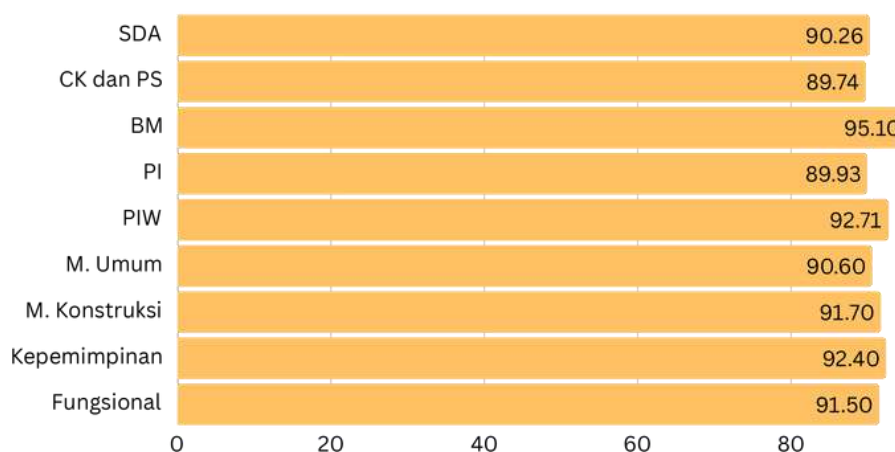
c. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN

Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi ASN. Dalam hal ini, ASN Kementerian PU yang telah mengikuti pengembangan kompetensi, baik pendidikan maupun pelatihan, dalam satu tahun berjalan menjadi salah satu unsur pengukuran capaian BPSDM untuk menghitung pemenuhan pengembangan kompetensi ASN. Sampai dengan akhir 2025, capaian pemenuhan pengembangan kompetensi ASN adalah sebanyak **25.054 Orang**, dengan rincian sebanyak 371 orang melalui pendidikan dan 24.683 orang melalui pelatihan. *Baseline* yang digunakan untuk unsur perhitungan ini yaitu Jumlah ASN Kementerian PU pada tahun berjalan sebanyak 38.528 orang. Dengan demikian, Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai pada periode ini yaitu **65,03%**.

d. Tingkat Dampak Pengembangan Kompetensi terhadap Organisasi

Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM diharapkan berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai, serta bermanfaat pada peningkatan kinerja pegawai dan kinerja Unit Organisasi di Kementerian PU. BPSDM melalui Pusat Pengembangan Kompetensi, secara berkala melaksanakan evaluasi pasca pelatihan melalui survei

untuk mengukur dampak pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja unit organisasi. Berdasarkan evaluasi pasca seluruh bidang, didapatkan rata-rata sebesar **91,55**. Evaluasi pasca pelatihan melalui survei telah dilaksanakan dan diperoleh Capaian Tingkat Dampak Pengembangan Kompetensi terhadap Organisasi adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 4 Evaluasi Pasca Pelatihan per Bidang Tahun 2025

Sumber: e-pascapelatihan, 2025

Tabel 3. 8 Pengukuran Capaian IKSP Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU

No	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Baseline 2025	Capaian 2025	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 PU dan Tugas Teknis Lainnya			
Indikator Kinerja Sasaran Program			Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU sebesar 80,15%			
1.	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	45	Jumlah ASN yang diproyeksikan lulus pendidikan dan jumlah target pelatihan reguler dan non reguler tahun 2025	97,34%	97,34%	43,80%
2.	Persentase Pejabat Struktural yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	15	Jumlah pejabat struktural tahun 2025	95,88%	95,88%	14,38%
3.	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	15	Jumlah ASN Kementerian PU pada akhir tahun 2025	25.054 orang	65,03%	9,75%
4.	Tingkat Dampak Pengembangan Kompetensi terhadap Organisasi	25	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan	91,55	91,55%	22,89%
Total Capaian						90,83%
Persentase Capaian Terhadap Target (80,15%)						113,33%

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2025

❖ Analisis Faktor Keberhasilan Capaian IKSP Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU

Capaian IKSP Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU menunjukkan kinerja yang sangat baik, dengan total capaian sebesar **90,83%** atau **113,33%** terhadap target yang ditetapkan sebesar 80,15%. Hasil ini mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM Aparatur Kementerian PU yang terencana dan terkelola dengan baik. Dalam hal pengelolaan talenta, optimalisasi dilakukan dengan pengelolaan kinerja, tindak lanjut hasil penilaian potensi dan kompetensi, di antaranya pelaksanaan *feedback* dan *coaching clinic*, pengembangan karir, serta *quick assessment*.

Selain itu, dalam hal pengembangan kompetensi, terdapat peningkatan efektivitas penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan, termasuk penyelenggaraan pelatihan baik secara reguler (klasikal, *blended learning*, dan *distance learning*) maupun non reguler (*e-Learning* dan *Webinar*), yang mampu meningkatkan kompetensi ASN secara optimal. BPSDM telah berupaya dalam mewujudkan pemenuhan pengembangan kompetensi ASN sesuai amanat UU ASN, 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 pengembangan kompetensi ASN 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 PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)

Pada tahun 2025 IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM) memiliki capaian sebesar **86,04%** dari target 84,18%, sehingga diperoleh kinerja sebesar **102,21%**.

Capaian IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya terdiri dari 10 (sepuluh) unsur, antara lain:

a. Capaian Tingkat Kualitas Pengelolaan Kearsipan

Capaian Tingkat Kualitas Pengelolaan Kearsipan pada 2025 telah disampaikan melalui surat Sekretaris Jenderal dengan Nomor

UM0202-Sj/1434 tanggal 31 Oktober 2025 hal Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2025 sebesar **67,03** dengan predikat **B - Baik**.

b. Capaian Tingkat Pengelolaan BMN

Capaian Tingkat Kualitas BMN periode 2025 adalah sebesar **90,29%** didapat secara komposit dari:

- 1) Penatausahaan**, persentase ketepatan waktu penyampaian Laporan BMN di lingkungan BPSDM pada tahun 2025 adalah sebesar **93,75%**.
- 2) RKBMN**, persentase ketepatan waktu penyampaian RKBMN di lingkungan BPSDM pada tahun 2025 adalah sebesar **100%**.
- 3) Penggunaan**, persentase Penetapan Status Penggunaan (PSP) BMN di lingkungan BPSDM pada tahun 2025 adalah sebesar **98,67%**.
- 4) Wasdal BMN**, persentase ketepatan waktu penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN di lingkungan BPSDM pada tahun 2025 adalah sebesar **68,75%**.

c. Capaian Tingkat Layanan Produk Hukum

Capaian Tingkat Layanan Produk Hukum pada tahun 2025 adalah sebesar **87,50%** didapat secara komposit dari:

- 1) Tingkat Efektivitas Penyelesaian Produk Hukum**, BPSDM telah menerbitkan 3 (tiga) produk hukum dari target 3 (tiga) produk hukum. Produk hukum yang berhasil diterbitkan berupa 1) Surat Edaran Kepala BPSDM Nomor 01/SE/KM/2025 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelatihan PISK; 2) Surat Edaran Kepala BPSDM Nomor 02/SE/KM/2025 tentang Kodefikasi Pengembangan Kompetensi ASN, dan 3) Surat Edaran Kepala BPSDM Nomor 4 Tahun 2025 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi SDM di Kementerian PU, sehingga persentase jumlah produk hukum yang diterbitkan adalah **100%**.
- 2) Tingkat Efektivitas Penyusunan Perjanjian** diperoleh dari telah ditandatanganinya sebanyak 10 kesepakatan bersama (MoU) antara BPSDM dan Perguruan Tinggi dalam rangka Program

Magister Super Spesialis. BPSDM pada tahun 2025, sehingga mendapatkan capaian sebesar **100%**.

3) Tingkat Efektivitas Penyusunan Pertimbangan Hukum didapatkan dari penyusunan surat izin prakarsa Revisi Peraturan Menteri PUPR Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN beserta lampiran yang terdiri dari konsepsi pengaturan, analisis kesesuaian, lini masa dan agenda setting. Sedangkan audensi dengan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi terkait perubahan Organisasi dan Tata Laksana serta Statusa Politeknik Pekerjaan Umum masih menunggu pembukaan layanan perizinan dalam rangka implementasi Peta Jalan Penyesuaian Perguruan Tinggi oleh Kementerian Lain (PTKL) yang dibuka pada tahun 2026, sehingga didapatkan capaian sebesar **50%**.

4) Tingkat Efektivitas Advokasi Hukum diperoleh dari hasil proses advokasi hukum perkara perdata Nomor 167/Pdt.G/2025/PN.Bdg hal permasalahan sengketa atas rumah dinas jabatan yang merupakan aset BMN Kementerian PU yang terletak di Jl. Laskar Wanita Nomor 10, Kota Bandung, sehingga mendapatkan hasil sebesar **100%**.

d. Capaian Tingkat Layanan Pembinaan dan Pengelolaan Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana

Capaian Tingkat Layanan Pembinaan dan Pengelolaan Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana periode tahun 2025 adalah sebesar **84,74%**. Capaian tersebut didapat dari survei terhadap seluruh ASN BPSDM Kementerian PU pada periode Semester II.

e. Capaian Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Organisasi

Capaian Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Organisasi yang terdapat pada laman OM SPAN Kementerian Keuangan pada tahun 2025 adalah sebesar **94,25**.

f. Capaian Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI

Capaian Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI pada tahun 2025 adalah sebesar **86,18%**. Capaian tersebut didapat dari aplikasi SIPTL BPK-RI.

g. Capaian Nilai SAKIP Unit Organisasi

Capaian Nilai SAKIP Unit Organisasi diperoleh dari nilai hasil evaluasi implementasi SAKIP BPSDM. Adapun penilaian SAKIP BPSDM untuk periode tahun 2024 telah dilaksanakan dengan perolehan nilai oleh Inspektorat Jenderal sebesar **80,20** (A: Memuaskan). Sehingga capaian Nilai SAKIP Unit Organisasi adalah **80,20**.

h. Capaian Tingkat Kualitas Layanan Komunikasi Publik

Capaian Tingkat Kualitas Layanan Komunikasi Publik pada tahun 2025 adalah sebesar **91,37%**. Capaian tersebut didapat dari survei kepuasan masyarakat periode Triwulan IV oleh BPSDM.

i. Capaian Nilai Transformasi Digital Unit Organisasi

Capaian Nilai Transformasi Digital Unit Organisasi periode tahun 2025 adalah sebesar **90,25**. Capaian tersebut didapat dari penilaian Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal.

j. Capaian Tingkat Kepatuhan Intern Unit Organisasi

Capaian Tingkat Kepatuhan Intern Unit Organisasi periode Desember 2025 adalah sebesar **88,57%** didapat secara komposit dari:

- 1) Persentase Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Intern** pada tahun 2025 adalah **100%**. Capaian ini didapat dari pelaksanaan Bimbingan Teknis Forum Kepatuhan Intern BPSDM TA. 2025 pada tanggal 23 September 2025.
- 2) Persentase Pengendalian Kepatuhan Intern** didapat dari hasil Survei Unit Kepatuhan Internal sebesar **90,93%**.
- 3) Persentase Pemantauan Kepatuhan Intern** pada tahun 2025 didapat dari penilaian Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko UPR T-1 BPSDM sebesar **74,77**.

Tabel 3. 9 Pengukuran Capaian IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)

No	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Metode Perhitungan	Capaian 2025	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 PU dan Tugas Teknis Lainnya						
Indikator Kinerja Sasaran Program: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM) sebesar 84,18%						
1.	Tingkat Kualitas Pengelolaan Kearsipan	10	Dihitung dari Nilai Pengawasan Kearsipan Internal (Penilaian terhadap aspek pengolahan, penyusutan, sarana dan prasarana) yang dinilai oleh Biro Umum – Sekretariat Jenderal.	67,03	67,03%	6,70%
2.	Tingkat Pengelolaan BMN	10	Dihitung dari komposit: a) Penatausahaan: ketepatan waktu penyampaian Laporan Barang Milik Negara terkait tanggal penyampaian Laporan BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; b) RKBMN: ketepatan waktu penyampaian RKBMN terkait tanggal penyampaian RKBMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; c) Penggunaan: Penetapan Status Penggunaan BMN: Jumlah NUP BMN yang sudah di PSP dibagi dengan jumlah NUP BMN objek PSP; dan d) Wasdal BMN: ketepatan waktu penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN Pengguna terkait tanggal penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku.	90,29%	90,29%	9,03%
3.	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	10	Dihitung dari komposit: a) Tingkat efektivitas penyelesaian produk hukum: jumlah usulan produk hukum yang terselesaikan dibagi dengan jumlah usulan produk hukum dikali 100%; b) Tingkat efektivitas penyusunan perjanjian: jumlah usulan perjanjian yang terselesaikan dibagi dengan jumlah perjanjian dikali 100%;	87,50%	87,50%	8,75%

No	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Metode Perhitungan	Capaian 2025	Persentase Capaian (%) (5)/(4)x100	Capaian (%Bobot) (3)x(6)x100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
			c) Tingkat efektivitas penyusunan pertimbangan hukum: jumlah usulan pertimbangan hukum yang terselesaikan dibagi dengan jumlah pertimbangan hukum dikali 100%; dan d) Tingkat efektivitas advokasi hukum: jumlah perkara yang ditangani dibagi dengan jumlah perkara dikali 100%.			
4.	Tingkat Layanan Pembinaan dan Pengelolaan Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana	10	Dihitung dari Hasil Survei Ketepatan Layanan Kepegawaian.	84,74%	84,74%	8,47%
5.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Organisasi	10	Berdasarkan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Unit Organisasi yang terdapat pada OMSPAN.	94,25	94,25%	9,43%
6.	Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI	10	Berdasarkan jumlah rekomendasi atas temuan BPK RI yang sudah ditindaklanjuti terhadap total jumlah rekomendasi yang ditampilkan di SIPTL BPK-RI secara tepat waktu.	86,18%	86,18%	8,62%
7.	Nilai SAKIP Unit Organisasi	10	Berdasarkan hasil penilaian SAKIP Unit Organisasi oleh Tim Evaluator SAKIP Inspektorat Jenderal.	80,20	80,20%	8,02%
8.	Tingkat Kualitas Layanan Komunikasi Publik	10	Dihitung dari hasil survey tingkat kepuasan pengguna layanan publik.	91,37%	91,37%	9,14%
9.	Nilai Transformasi Digital Unit Organisasi	10	Berdasarkan nilai Transformasi Digital Unit Organisasi oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal.	90,25	90,25%	9,03%
10.	Tingkat Kepatuhan Intern Unit Organisasi	10	Dihitung dari komposit: a) Persentase pembinaan dan pengembangan kepatuhan intern; b) Persentase pengendalian kepatuhan intern; dan c) Persentase pemantauan kepatuhan intern.	88,57%	88,57%	8,86%
Total Capaian						86,04%
Persentase Capaian Terhadap Target (84,18%)						102,21%

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2025

❖ Analisis Faktor Keberhasilan Capaian IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)

Keberhasilan BPSDM dalam mendukung pencapaian IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU 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 PU yang kompeten. Upaya tersebut dilakukan secara sistematis melalui penguatan perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian kinerja organisasi.

Keberhasilan capaian IKSP tersebut secara komposit berkontribusi oleh capaian sub indikator, seperti peningkatan nilai pengawasan kearsipan internal yang diperoleh oleh Sekretariat BPSDM pada tahun 2025 dengan predikat **B-Baik**, peningkatan hasil penilaian transformasi digital yang diperoleh Badan Pengembangan SDM dengan capaian nilai sebesar **90,25** (Peringkat 4 untuk kategori Unit Organisasi atau Eselon I), serta peningkatan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) sebesar **94,25**.

Secara keseluruhan, keberhasilan pencapaian IKSP didukung oleh sinergi antar fungsi dukungan manajemen, penerapan prinsip *good governance*, serta pengendalian kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan. Integrasi antar sub indikator menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas dukungan manajemen dan memastikan tercapainya sasaran program organisasi.

3.2.3 Capaian Kinerja Kegiatan

Dokumen Renstra BPSDM Tahun 2025-2029 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 Pengelolaan Talenta, Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU, dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM. Dari kegiatan tersebut tahun 2025, BPSDM memperoleh rata-rata capaian kinerja sebesar **109,58%** yang meliputi capaian kinerja Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik PU sebesar **106,66%**, Kegiatan Penyelenggaraan Pengelolaan

Talenta sebesar **110,30%**, Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU sebesar **115,22%**, dan Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM sebesar **106,16%**.

Tabel 3. 10 Capaian Kinerja Kegiatan BPSDM Tahun 2025

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM					
SK	Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten				
Indikator Kinerja Kegiatan:					
Pelaksana: Politeknik PU					
1	Kecukupan Jumlah Dosen Tetap Program Studi (DTPS)	Orang	43	46	106,98%
2	Tingkat Penelitian dan PKM Dosen Tetap	%	35	39,13%	111,80%
3	Tingkat Kemitraan terkait Tridharma	%	85	85,71%	100,84%
4	Persentase Lulusan Pendidikan Politeknik PU yang Kompeten	%	85	90,95%	107%
Kinerja Kegiatan					106,66%
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN TALENTA					
SK	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal				
Indikator Kinerja Kegiatan:					
Pelaksana: Pusat Pengelolaan Talenta					
1	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Kementerian	%	90	96,92%	107,69%
2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan KI & MR	%	79	91,43%	115,74%
Pelaksana: Balai Penilaian Kompetensi					
1	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi	%	90	99,90%	111%
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	%	89	95,01%	106,75%
Kinerja Kegiatan					110,30%
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PU					
SK	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU				
Indikator Kinerja Kegiatan:					
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan	%	91	94,12%	103,43%
2	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	98,80%	116,23%
3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	14	18,25%	130,36%
4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	84	89,50%	106,55%
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan	%	91	98,46%	108,20%
2	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,03%	116,51%
3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	11,50	11,93%	103,74%
4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	84	93,84%	111,71%

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan	%	91	92,73%	101,90%
2	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,68%	117,27%
3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	24,50	30,09%	122,82%
4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	84	91,60%	109,05%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah I Medan					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,83%	117,45%
2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	65,06%	130,12%
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	84	95%	113,10%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah II Palembang					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,65%	117,24%
2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	59,51%	119,03%
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	84	97,04%	115,52%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah III Jakarta					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,95%	117,59%
2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	71,04%	142,08%
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	84	88,95%	105,89%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	88	99,45%	113,01%
2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	62,95%	125,89%
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	85	90,84%	106,87%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah V Yogyakarta					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,37%	116,91%
2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	71,27%	143,44%
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	85	93,30%	109,76%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VI Surabaya					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	98,97%	116,43%
2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	60,14%	120,27%
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	84	91,58%	109,02%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VII Banjarmasin					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,76%	117,36%
2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	65,57%	131,13%
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	85	93,24%	109,69%

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VIII Makassar					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	92	99,15%	107,77%
2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	51,77%	103,54%
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	85	96,70%	113,76%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IX Jayapura					
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,74%	117,34%
2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	52,52%	105,03%
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	84	84,47%	100,56%
Kinerja Kegiatan					115,22%
KEGIATAN: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					
SK	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya				
Pelaksana: Seluruh Unit Kerja BPSDM					
Indikator Kinerja Kegiatan:					
1	Tingkat Dukungan Manajemen Sekretariat Badan	%	89,38	92,84%	103,87%
2	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengelolaan Talenta	%	87,42	90,03%	102,98%
3	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Prasarana Strategis	%	83,92	90,06%	107,32%
4	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	%	79,28	89,57%	112,98%
5	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	%	79,19	87,73%	107,84%
6	Tingkat Dukungan Manajemen Politeknik Pekerjaan Umum	%	77,23	78,49%	101,63%
7	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Penilaian Kompetensi	%	89,26	93,61%	104,87%
8	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah I Medan	%	83,97	88,74%	105,68%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah II Palembang	%	80,69	77,80%	96,42%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah III Jakarta	%	83,96	90,21%	107,44%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah IV Bandung	%	85,43	91,30%	106,87%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah V Yogyakarta	%	81,77	91,28%	111,63%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah VI Surabaya	%	84	90,91%	108,28%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah VII Banjarmasin	%	81,77	93,30%	114,10%

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah VIII Makassar	%	82,22	86,16%	104,79%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah IX Jayapura	%	80,29	81,76%	101,83%
Kinerja Kegiatan					106,16%
Rata-rata Kinerja Kegiatan					109,58%

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2025

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:

- Penambahan CPNS JF Dosen dan penetapan JF Dosen (Asisten Ahli, Lektor, dan Lektor Kepala). CPNS JF Dosen dan Dosen Tidak Tetap telah mengikuti Pelatihan Pengembangan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) yang diselenggarakan oleh Universitas Negeri Semarang.
- Terselenggaranya konferensi internasional *The 1st International Conference on Construction Innovation* (ICCI) sebagai salah satu ruang kolaborasi dalam membuka dialog lintas batas, mempertemukan gagasan, dan memperkuat jejaring akademik.
- Pembekalan kompetensi mahasiswa sebagai upaya penguatan kompetensi lulusan Politeknik PU baik terkait program studi maupun *professional skill* guna menunjang lulusan Politeknik PU di dunia kerja.
- Penyelenggaraan *Workshop* Pemahaman Strategi Pemenuhan Akreditasi Program Studi dan Institusi guna memperkuat penjaminan mutu serta meningkatkan kesiapan institusi menuju akreditasi Unggul.

2. Analisis Faktor Keberhasilan Penyelenggaraan Pengelolaan Talenta

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

- BPSDM sebagai inisiator terbitnya 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 PU terhadap penilaian kinerja dan proses pengelolaan talenta.

- b. Peningkatan penerapan manajemen risiko mulai jenjang Pimpinan sampai Pegawai dalam pelaksanaan kegiatan, melalui penyelenggaraan kegiatan kepatuhan intern.
- c. 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.
- d. Penerapan Surat Edaran Kepala BPSDM Nomor 4 Tahun 2025 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi SDM di Kementerian PU guna menyajikan profil kompetensi secara objektif dan komprehensif.

3. Analisis Faktor Keberhasilan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU

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

- a. Peningkatan efektivitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, meliputi penyelenggaraan pelatihan secara reguler (klasikal, *blended learning*, dan *distance learning*) maupun non reguler (*e-Learning* dan *Webinar*).
- b. Penyesuaian metode dan strategi penyelenggaraan pelatihan dengan memanfaatkan teknologi informasi (KLOP), seperti pemanfaatan *Learning Management System* (LMS), pengembangan metode pelatihan berbasis *e-Learning*, serta penggunaan *platform* kolaboratif dan konten pembelajaran interaktif. Penyesuaian ini bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, dan fleksibilitas pelatihan, sekaligus memperluas jangkauan peserta tanpa mengurangi kualitas pembelajaran.

- c. Pelaksanaan kerjasama pelatihan, baik dengan unit organisasi di Kementerian PU maupun dengan pihak eksternal, seperti pemerintah daerah maupun K/L lain.

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. Peningkatan pelaksanaan pengawasan kearsipan internal, meliputi pengolahan arsip aktif dan inaktif, penyusutan arsip, dan pembinaan SDM kearsipan.
- b. Peningkatan kapasitas pegawai di lingkungan BPSDM dalam rangka mendorong terwujudnya penyelenggaraan pelayanan kepegawaian yang baik.
- c. Penyusunan dokumen perencanaan kinerja serta pemantauan dan evaluasi secara berkala telah dilakukan BPSDM guna mewujudkan pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan sesuai rencana dan mencapai target yang ditetapkan.
- d. Layanan pembentukan produk hukum yang telah dilaksanakan oleh BPSDM berdampak pada pelaksanaan program dan kegiatan yang lebih tertib, efektif, dan efisien.
- e. Peningkatan kualitas dan percepatan transformasi digital di lingkungan BPSDM dalam rangka membangun tata kelola pemerintahan yang lebih modern, transparan, dan berbasis teknologi informasi.

3.2.4 Capaian Kinerja Output Kegiatan

BPSDM sesuai dokumen Renstra BPSDM Tahun 2025-2029 melaksanakan 4 (empat) kegiatan antara lain Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik PU, Penyelenggaraan Pengelolaan Talenta, Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU, dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2025, BPSDM memperoleh rata-rata capaian kinerja output dari kegiatan tersebut sebesar **103,72%** dengan rincian pada **Tabel 3.11**.

Tabel 3. 11 Capaian Kinerja Output Kegiatan BPSPDM Tahun 2025

KEGIATAN/OUTPUT			SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM						
Output:						
1	Jumlah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Vokasi Bidang PU		Orang	850	928	109,18%
2	Jumlah Penelitian dan Pengembangan Produk		Produk	18	18	100%
Kinerja Output Kegiatan						104,59%
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN TALENTA						
Output:						
1	Norma, Standard, Prosedur, dan Kriteria					
	1.1	NSPK Pengelolaan Talenta	NSPK	2	2	100%
2	Layanan Manajemen SDM Internal					
	2.1	ASN Dikelola Talentanya	Orang	600	607	101,17%
	2.2	ASN Dipantau Kinerjanya	%	98	93,65	95,56%
	2.3	Penilaian Kompetensi	Orang	3.300	3.625	109,85%
3	Layanan Manajemen Kinerja Internal					
	3.1	Laporan Kepatuhan Internal	Laporan	2	2	100%
Kinerja Output Kegiatan						101,32%
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PU						
Output:						
1	Norma, Standard, Prosedur, dan Kriteria					
	1.1	NSPK Bidang SDA	NSPK	10	10	100%
	1.2	NSPK Bidang CK dan PS	NSPK			
	1.3	NSPK Bidang BM	NSPK	10	11	110%
	1.4	NSPK Bidang PI	NSPK			
	1.5	NSPK Bidang PIW	NSPK			
	1.6	NSPK Bidang Manajemen Umum dan Konstruksi	NSPK	12	14	116,67%
	1.7	NSPK Bidang Kepemimpinan dan Fungsional	NSPK			
2	Layanan Manajemen SDM Internal					
	2.1	Jumlah ASN Bidang SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis yang dikembangkan kompetensinya	Orang	9.991	11.174	111,84%
	2.2	Jumlah ASN Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	7.637	8.532	111,72%
	2.3	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	11.332	11.736	103,57%
Kinerja Output Kegiatan						108,97%

KEGIATAN/OUTPUT			SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
KEGIATAN: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA						
Output:						
1	Kerja Sama					
	1.1	MoU dengan Lembaga	Kegiatan	2	2	100%
2	Layanan Dukungan Manajemen Internal					
	2.1	Layanan BMN	Layanan	1	1	100%
	2.2	Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	100%
	2.3	Layanan Umum	Layanan	1	1	100%
	2.4	Layanan Data dan Informasi	Layanan	1	1	100%
	2.5	Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	100%
3	Layanan Sarana Prasarana Internal					
	3.1	Layanan Sarana Internal	Unit	269	269	100%
4	Layanan Manajemen SDM Internal					
	4.1	Layanan Manajemen SDM	Layanan	1	1	100%
	4.2	Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	3	3	100%
5	Layanan Manajemen Kinerja Internal					
	5.1	Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	1	1	100%
	5.2	Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	1	1	100%
	5.3	Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	1	1	100%
Kinerja Output Kegiatan						100%
Rata-rata Kinerja Output Kegiatan						103,72%

Sumber: Perhitungan Capaian BPSDM Tahun 2025

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

Faktor keberhasilan pencapaian output kegiatan penyelenggaraan pendidikan Politeknik PU tercermin dari strategi promosi penerimaan mahasiswa baru yang dilakukan secara masif dan terarah. Promosi tersebut dilaksanakan melalui partisipasi aktif dalam berbagai *event* yang berkaitan dengan industri konstruksi, serta pemanfaatan kanal digital berupa *website* dan media sosial resmi Politeknik PU dan BPSDM, sehingga mampu meningkatkan daya tarik dan minat calon mahasiswa baru. Hal ini dibuktikan dengan penerimaan mahasiswa baru di Politeknik PU pada tahun 2025 meningkat 2 (dua) kali lipat dari tahun sebelumnya. Selain itu, *PUtech* mendorong penerapan konsep *living laboratory* yang memungkinkan proses pembelajaran berlangsung secara kontekstual dan berbasis praktik nyata. Pendekatan ini mendorong lahirnya inovasi di sektor konstruksi yang memanfaatkan teknologi informasi, sehingga memberikan nilai tambah dan kontribusi nyata terhadap kebutuhan sektor.

2. Analisis Faktor Keberhasilan Output Kegiatan Penyelenggaraan Pengelolaan Talenta

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

- a. Penguatan kualitas pengelolaan kinerja dan pengelolaan talenta aparatur di lingkungan Kementerian PU melalui penyelenggaraan Sosialisasi Penyusunan SKP dan Penilaian Kinerja Pegawai Triwulanan.
- b. 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.
- c. Penerapan Surat Edaran Kepala BPSDM Nomor 4 Tahun 2025 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi SDM di Kementerian PU guna menyajikan profil kompetensi secara objektif dan komprehensif.
- d. Peningkatan penerapan manajemen risiko mulai jenjang Pimpinan sampai Pegawai dalam pelaksanaan kegiatan, melalui penyelenggaraan kegiatan kepatuhan intern.

3. Analisis Faktor Keberhasilan Output Kegiatan Pengembangan Kompetensi Bidang PU

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

- a. Penyesuaian metode dan strategi penyelenggaraan pelatihan dengan memanfaatkan teknologi informasi (KLOP), seperti pemanfaatan *Learning Management System* (LMS), pengembangan metode pelatihan berbasis *e-Learning*, serta penggunaan *platform* kolaboratif dan konten pembelajaran interaktif. Penyesuaian ini bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, dan fleksibilitas pelatihan,

sekaligus memperluas jangkauan peserta tanpa mengurangi kualitas pembelajaran.

- b. Keterlibatan *stakeholder* dalam penyusunan NSPK yang berimplikasi pada peningkatan kualitas substansi NSPK sehingga menghasilkan NSPK yang berkualitas dan aplikatif.

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

Faktor keberhasilan output kegiatan dukungan manajemen pengembangan SDM yang dilaksanakan oleh BPSDM melalui seluruh unit kerja, antara lain:

- a. Dukungan tata kelola dan manajemen internal yang efektif menjadi faktor kunci keberhasilan seluruh layanan pendukung pada seluruh unit kerja.
- b. Optimalisasi layanan sarana dan prasarana internal yang terencana dan responsif memastikan seluruh kebutuhan operasional kegiatan unit kerja dapat terpenuhi.
- c. Sinergi antar unit kerja dalam layanan manajemen SDM dan kinerja dalam menjamin kesinambungan kegiatan sehingga seluruh output dapat direalisasikan sesuai target.

3.3 Analisis Perbandingan Kinerja

3.3.1 Analisis Perbandingan Kinerja dengan Tahun Sebelumnya dan Beberapa Tahun Terakhir

Perbandingan kinerja program BPSDM pada tahun 2025 dilakukan dengan membandingkan capaian kinerja program BPSDM pada tahun 2024 dan beberapa tahun terakhir. Perbandingan ini dilakukan dengan mengacu pada Pedoman Penilaian Kinerja Organisasi yang tercantum pada PermenPANRB Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi. Rincian perbandingan capaian tahun 2025 dengan tahun-tahun sebelumnya ditampilkan pada **Tabel 3.12** berikut.

Tabel 3. 12 Perbandingan Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2025

PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI												
Tahun 2023					Tahun 2024			Tahun 2025				
SP	IKSP	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	SP	IKSP	Target	Capaian	Kinerja
Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	90%	96,05%	106,73%	90%	94,96%	105,51%	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum	77,50%	78,01%	100,66%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN												
Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	1) Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	84,89%	100,32%	118,17%	85%	86,44%	101,70%	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	1) Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%	90,83%	113,33%
	2) Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	87,81%	97,14%	110,62%	94,58%	91,01%	96,23%		2) Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	84,18%	86,04%	102,21%
Rata-rata Kinerja				111,84%			101,15%					105,40%

Sumber: Data Capaian BPSDM Tahun 2023, 2024, dan 2025

Diketahui rata-rata kinerja dari seluruh IKSP BPSDM pada tahun 2025 adalah sebesar **105,40%**. Jika dibandingkan dengan rata-rata kinerja pada tahun 2024 sebesar 101,15%, maka didapatkan peningkatan rata-rata kinerja sebesar +4,25%. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan rata-rata kinerja tahun 2023 yakni sebesar 111,84%, maka didapatkan penurunan rata-rata kinerja sebesar -6,46%. Namun, hal ini tidak dapat dijadikan indikator adanya penurunan kinerja BPSDM, dikarenakan tahun 2025 merupakan tahun pertama pelaksanaan periode Renstra Tahun 2025-2029.

Struktur kinerja BPSDM yang tercantum pada dokumen Renstra BPSDM Tahun 2025-2029 mengalami beberapa penyesuaian dibandingkan dengan periode sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari perubahan komponen perhitungan pada IKSP beserta perubahan metode perhitungan masing-masing komponennya. Sehingga, perbandingan kinerja yang dilakukan pada sub bab ini perlu adanya analisis lanjutan dengan mempertimbangkan perubahan yang ada, sehingga hasil analisis tetap objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

3.3.2 Analisis Perbandingan Kinerja dengan Target Jangka Menengah

Target kinerja jangka menengah program BPSPDM mengacu pada dokumen Renstra BPSPDM Tahun 2025-2029. Dikarenakan 2025 merupakan tahun awalan pada periode 2025-2029, maka perbandingan kinerja terhadap target jangka menengah baru dapat dilakukan untuk target tahun 2025.

Tabel 3. 13 Target dan Capaian Kinerja Sasaran Program BPSPDM Tahun 2025-2029

Program	Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Tahun 2025			Tahun 2026			Tahun 2027			Tahun 2028			Target 2029		
			Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SP	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja															
	IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum	77,50%	78,01%	100,66%	78,50%	-	-	79,50%	-	-	80,50%	-	-	81,50%	-	-
Dukungan Manajemen	SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya															
	IKSP	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%	90,83%	113,33%	81,50	-	-	84,00%	-	-	85,92%	-	-	87,82%	-	-
	IKSP	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSPDM)	84,18%	86,04%	102,21%	84,44%	-	-	84,85%	-	-	85,15%	-	-	85,45%	-	-

Sumber: Data Capaian BPSPDM Tahun 2025 dan Renstra BPSPDM Tahun 2025-2029

Tabel 3. 14 Target dan Capaian Kinerja Sasaran Kegiatan BPSPDM Tahun 2025-2029

Sasaran Kegiatan/Indikator Sasaran Kegiatan		Tahun 2025			Tahun 2026			Tahun 2027			Tahun 2028			Target 2029		
		Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja
SK	Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten															
IKSK 1	Kecukupan Jumlah Dosen Tetap Program Studi (DTPS)	40 Org	46 Org	115,00%	45 Org	-	-	50 Org	-	-	55 Org	-	-	60 Org	-	-
IKSK 2	Tingkat Penelitian dan PKM Dosen Tetap	35%	39,13%	111,80%	40%	-	-	40%	-	-	40%	-	-	45%	-	-
IKSK 3	Tingkat Kemitraan terkait Tridharma	85%	85,71%	100,84%	86%	-	-	88%	-	-	90%	-	-	92%	-	-
IKSK 4	Persentase Lulusan Pendidikan Politeknik PU yang Kompeten	85%	90,95%	107,00%	86%	-	-	87%	-	-	88%	-	-	89%	-	-

Sasaran Kegiatan/Indikator Sasaran Kegiatan		Tahun 2025			Tahun 2026			Tahun 2027			Tahun 2028			Target 2029		
		Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja
SK	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal															
IKSK-1	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	90%	96,92%	107,69%	90,5%	-	-	91%	-	-	91,5%	-	-	92%	-	-
IKSK-2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	79%	91,43%	115,73%	79,5%	-	-	80%	-	-	80,5%	-	-	81%	-	-
IKSK-3	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi	90%	99,9%	111,00%	91%	-	-	93%	-	-	95%	-	-	97%	-	-
IKSK-4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	80%	94,81%	118,51%	81%	-	-	83%	-	-	85%	-	-	86%	-	-
SK	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU															
IKSK-1	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan	91%	95,10%	104,51%	91%	-	-	92%	-	-	92%	-	-	93%	-	-
IKSK-2	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	85%	99,17%	116,67%	85%	-	-	86%	-	-	87%	-	-	87%	-	-
IKSK-3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	50%	60,27%	120,54%	58%	-	-	64%	-	-	72%	-	-	80%	-	-
IKSK-4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	84%	91,63%	109,08%	84%	-	-	88%	-	-	90%	-	-	91%	-	-
SK	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya															
IKSK-1	Tingkat Dukungan Manajemen Sekretariat Badan	89,38%	92,84%	103,87%	89,47%	-	-	89,55%	-	-	89,64%	-	-	89,72%	-	-
IKSK-2	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengelolaan Talenta	87,42%	90,03%	102,98%	87,61%	-	-	87,81%	-	-	88,01%	-	-	88,21%	-	-
IKSK-3	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Prasarana Strategis	83,92%	90,06%	107,32%	82,98%	-	-	83,06%	-	-	83,14%	-	-	83,22%	-	-
IKSK-4	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	79,28%	89,57%	112,98%	79,36%	-	-	79,48%	-	-	79,59%	-	-	79,7%	-	-
IKSK-5	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	79,19%	87,73%	107,84%	79,28%	-	-	79,39%	-	-	79,51%	-	-	79,62%	-	-
IKSK-6	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah	83,96%	87,94%	104,74%	84,05%	-	-	84,16%	-	-	84,27%	-	-	84,39%	-	-
IKSK-7	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Penilaian Kompetensi	89,26%	93,61%	104,87%	89,5%	-	-	89,61%	-	-	89,85%	-	-	90,09%	-	-
IKSK-8	Tingkat Dukungan Manajemen Politeknik Pekerjaan Umum	77,23%	78,49%	101,63%	77,32%	-	-	77,43%	-	-	77,54%	-	-	77,66%	-	-

Sumber: Data Capaian BPSDM Tahun 2025 dan Renstra BPSDM Tahun 2025-2029

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

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 2025 dengan unit organisasi sejenis instansi lain.

Tabel 3. 15 Sandingan Target dan Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2025 dengan Unit Organisasi Sejenis dari Kementerian Lain

No	BPSDM Tahun 2025			Instansi Lain Tahun 2024		
	Indikator Kinerja/Komponen Perhitungan/Output	Target	Capaian	Indikator Kinerja	Target	Capaian
1.	Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya melalui Pelatihan	28.599 Orang	31.081 Orang	Unit Sejenis: Badan Pengembangan SDM Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM)		
				Jumlah Peserta Pelatihan Aparatur Sipil Negara	18.543 Orang	23.820 Orang
2.	Jumlah Mahasiswa Program Studi Vokasional	850 Orang	928 Orang	Unit Sejenis: Badan Pengembangan SDM Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM)		
				Jumlah Mahasiswa Politeknik	1.530 Orang	1.340 Orang
3.	Persentase Pejabat Struktural yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	-	95,88%	Unit Sejenis: Biro Sumber Daya Manusia (Biro SDM) Badan Pusat Statistik		
				Persentase Pegawai yang Memenuhi Standar Kompetensi	99%	99,72%
4.	Nilai SAKIP Unit Organisasi	-	80,20	Unit Sejenis: Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan		
				Nilai SAKIP Pusat Diklat SDM LHK	80	83,81
5.	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Organisasi	-	94,25	Nilai Kinerja Anggaran Pusat Diklat SDM LHK	82,5	98,34

Sumber: Data Capaian BPSDM Tahun 2025 dan LAKIN Unit Organisasi Sejenis dari Kementerian Lain

Berdasarkan hasil perbandingan kinerja, capaian indikator kinerja BPSDM Tahun 2025 menunjukkan kinerja yang relatif baik dan kompetitif jika dibandingkan dengan instansi lain, meskipun terdapat perbedaan tahun pengukuran, karakteristik organisasi, serta metode perhitungan indikator. Pada indikator jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya melalui pelatihan, BPSDM tahun 2025 mencatat capaian sebesar 31.081 orang, melampaui target 28.599 orang. Capaian ini lebih tinggi dibandingkan instansi pembanding, yaitu BPSDM ESDM pada tahun 2024

dengan capaian 23.820 orang dari target 18.543 orang, yang menunjukkan kapasitas BPSDM dalam menjangkau peserta pelatihan dalam skala besar.

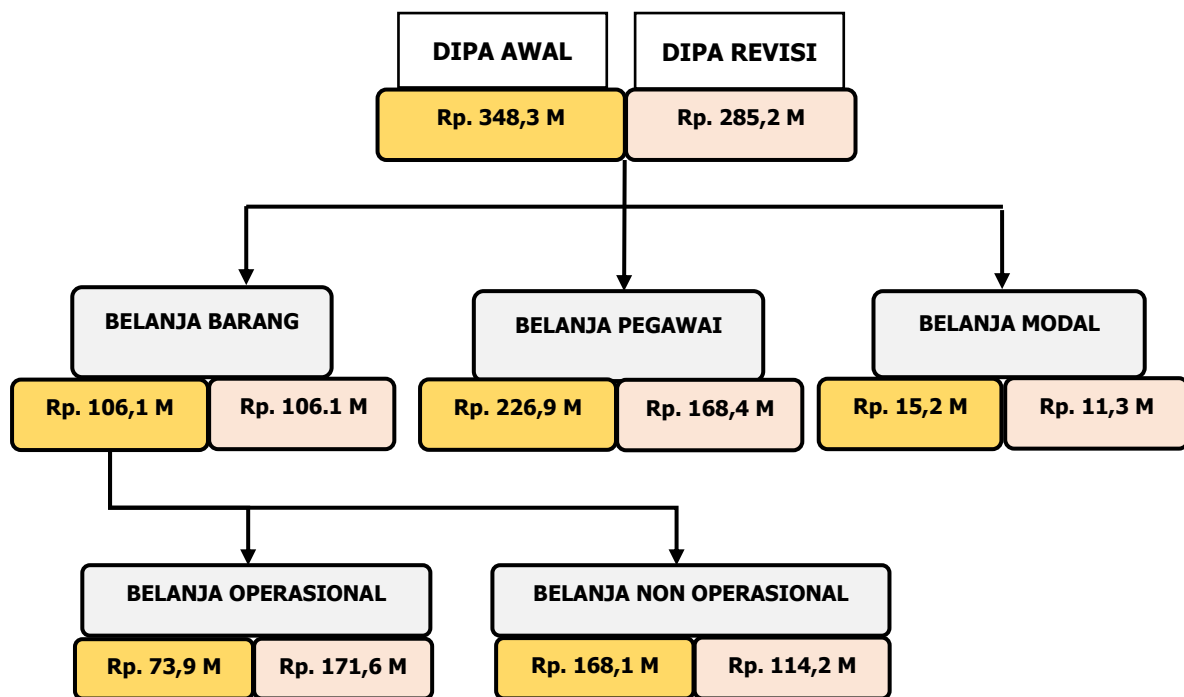
Indikator jumlah mahasiswa Program Studi Vokasional juga menunjukkan kinerja positif, dengan capaian 928 orang dari target 850 orang. Jika dibandingkan dengan Kementerian ESDM tahun 2024 yang mencatat capaian 1.340 mahasiswa dari target 1.530 mahasiswa, kinerja BPSDM tetap menunjukkan efektivitas pelaksanaan program, meskipun dalam skala target yang berbeda. Pada indikator persentase pejabat struktural yang memenuhi standar kompetensi jabatan, BPSDM mencapai 95,88%, yang relatif sebanding dengan capaian instansi pembanding seperti Biro SDM BPS pada tahun 2024 sebesar 99,72%. Hal ini mengindikasikan bahwa pemenuhan standar kompetensi jabatan di BPSDM telah berjalan dengan baik dan mendekati praktik terbaik pada instansi lain.

Secara keseluruhan, perbandingan ini menunjukkan bahwa kinerja BPSDM tahun 2025 berada pada level yang kompetitif dan sebanding dengan instansi lain. Namun demikian, mengingat adanya perbedaan indikator, komponen perhitungan, dan metode pengukuran, hasil perbandingan ini digunakan sebagai gambaran umum (*benchmarking*) untuk melihat posisi kinerja BPSDM, bukan sebagai perbandingan kinerja yang bersifat langsung.

3.4 Analisis Realisasi Anggaran

3.4.1 Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)

BPSDM pada awal tahun 2025 mendapatkan amanat pagu alokasi anggaran sebesar Rp347.315.335.000,00 sesuai dengan DIPA Awal BPSDM Tahun 2025. Seiring berjalannya tahun 2025, pagu alokasi anggaran BPSDM mengalami perubahan menjadi Rp348.315.335.000,00. Hal ini disebabkan adanya peningkatan kebutuhan belanja pegawai berupa gaji dan tunjangan CPNS dan PPPK Angkatan 2024. Selain itu, juga terdapat peningkatan kebutuhan belanja modal dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan BPSDM pada tahun 2025.



Gambar 3. 5 Pohon Anggaran DIPA Awal dan Revisi BPSDM Tahun 2025

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 3.16** menunjukkan rincian pagu anggaran masing-masing unit kerja di BPSDM.

Tabel 3. 16 Pagu DIPA Unit Kerja BPSDM Tahun 2025

No	Unit Kerja	Pagu (Rp Ribu)		
		Awal	Revisi	Efektif
1	Sekretariat BPSDM	Rp107.325.151	Rp122.683.420	Rp113.360.660
2	Pusat Pengelolaan Talenta	Rp10.127.589	Rp9.877.589	Rp5.122.974
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis	Rp23.030.426	Rp23.294.317	Rp20.419.595
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW	Rp24.909.293	Rp22.607.443	Rp17.757.522
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	Rp20.479.824	Rp14.507.503	Rp13.491.663
6	Politeknik PU	Rp64.806.578	Rp65.725.755	Rp40.750.563
7	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah I Medan	Rp9.815.000	Rp8.407.525	Rp6.257.015
8	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah II Palembang	Rp7.077.813	Rp6.406.829	Rp5.720.540
9	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah III Jakarta	Rp11.653.433	Rp13.305.840	Rp13.094.586
10	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung	Rp11.264.819	Rp9.606.442	Rp7.456.465
11	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah V Yogyakarta	Rp9.771.000	Rp9.437.493	Rp7.739.171
12	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VI Surabaya	Rp12.584.619	Rp10.984.619	Rp10.212.375

No	Unit Kerja	Pagu (Rp Ribu)		
		Awal	Revisi	Efektif
13	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VII Banjarmasin	Rp7.741.681	Rp7.241.681	Rp5.731.494
14	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VIII Makassar	Rp8.512.137	Rp7.994.901	Rp5.597.757
15	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IX Jayapura	Rp7.301.674	Rp7.154.968	Rp5.220.782
16	Balai Penilaian Kompetensi	Rp64.806.578	Rp9.079.010	Rp8.044.851
Total Pagu		Rp347.315.335	Rp348.315.335	Rp285.978.013

Sumber: DIPA Unit Kerja BPSDM TA. 2025

Adanya perubahan alokasi anggaran pada DIPA tahun 2025, menyebabkan adanya perubahan target output dari setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di BPSDM. Target indikator maupun output kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BPSDM Tahun 2025-2029 kemudian dituangkan dalam dalam dokumen Perjanjian Kinerja masing-masing unit kerja di BPSDM. **Tabel 3.17** menyajikan penyesuaian target indikator dan output seluruh kegiatan di BPSDM.

Tabel 3. 17 Target Kegiatan Berdasarkan DIPA Tahun 2025

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT			SATUAN	TARGET RENSTRA 2025	TARGET DIPA		TARGET PK AKHIR
					AWAL	REVISI	
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM							
SASARAN KEGIATAN: <i>Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten</i>							
Indikator Kinerja Kegiatan:							
Pelaksana: Politeknik PU							
1	Kecukupan Jumlah Dosen Tetap Program Studi (DTPS)		Orang	40	-	-	43
2	Tingkat Penelitian dan PkM Dosen Tetap		%	35	-	-	35
3	Tingkat Kemitraan terkait Tridharma		%	85	-	-	85
4	Persentase Lulusan Pendidikan Politeknik PU yang Kompeten		%	85	-	-	85
Output:							
1	Pendidikan Vokasi Bidang Infrastruktur						
	1.1	Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PU	Orang	790	790	790	850
2	Penelitian dan Pengembangan Produk						
	2.1	Penelitian	Produk	1	1	1	18
	2.2	Laporan Pengabdian Masyarakat	Produk	1	1	1	
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN TALENTA							
SASARAN KEGIATAN: <i>Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal</i>							
Indikator Kinerja Kegiatan:							
Pelaksana: Pusat Pengelolaan Talenta							
1	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Kementerian		%	90	-	-	90
2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan KI & MR		%	79	-	-	79
Pelaksana: Balai Penilaian Kompetensi							
1	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi		%	90	-	-	90
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi		%	80	-	-	89
Output:							
1	Norma, Standard, Prosedur, dan Kriteria						

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT			SATUAN	TARGET RENSTRA 2025	TARGET DIPA		TARGET PK AKHIR
					AWAL	REVISI	
	1.1	NSPK Pengelolaan Talenta	NSPK	2	2	2	2
2	Layanan Manajemen SDM Internal						
	1.1	ASN Dikelola Talentanya	Orang	300	300	300	600
	1.2	ASN Dipantau Kinerjanya	%/Orang	98%	20.090	20.090	98%
	1.3	Penilaian Kompetensi	Orang	2.000	2.000	2.000	3.300
3	Layanan Manajemen Kinerja Internal						
	3.1	Laporan Kepatuhan Internal BPSDM	Laporan	2	2	2	2
KEGIATAN 3: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PU							
SASARAN KEGIATAN: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU							
Indikator Kinerja Kegiatan:							
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen							
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan		%	91	-	-	Target berbeda-beda sesuai PK Revisi Akhir Pusat Pengembangan Kompetensi
2	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan		%	85	-	-	
3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN		%	50	-	-	
4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi		%	84	-	-	
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah I-IX							
1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan		%	85	-	-	Target berbeda-beda sesuai PK Revisi Akhir Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah I-IX
2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN		%	50	-	-	
3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan		%	84	-	-	
Output:							
1	Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria						
	1.1	NSPK Bidang SDA	NSPK	5	4	5	10
	1.2	NSPK Bidang CK dan PS	NSPK	5	3	5	
	1.3	NSPK Bidang BM	NSPK	6	7	6	10
	1.4	NSPK Bidang PI	NSPK	2	4	2	
	1.5	NSPK Bidang PIW	NSPK	2	3	2	12
	1.6	NSPK Bidang Manajemen Umum dan Konstruksi	NSPK	11	7	7	
	1.7	NSPK Bidang Kepemimpinan dan Fungsional	NSPK	1	5	5	
2	Layanan Manajemen SDM Internal						
	2.1	Jumlah ASN Bidang SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis yang dikembangkan kompetensinya	Orang	3.064	184	225	9.991
	2.2	Jumlah ASN Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.792	122	122	7.637
	2.3	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	4.154	161	161	11.332
KEGIATAN 4: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA							
SASARAN KEGIATAN: Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya							
Indikator Kinerja Kegiatan:							
1	Tingkat Dukungan Manajemen Sekretariat Badan		%	89,38	-	-	89,38
2	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengelolaan Talenta		%	87,42	-	-	87,42
3	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis		%	82,92	-	-	83,92
4	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW		%	79,28	-	-	79,28

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2025	TARGET DIPA		TARGET PK AKHIR
				AWAL	REVISI	
5	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	%	79,19	-	-	79,19
6	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah	%	89,36	-	-	Target berbeda-beda sesuai PK Revisi Akhir Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah I-IX
7	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Penilaian Kompetensi	%	89,26	-	-	89,26
8	Tingkat Dukungan Manajiemn Politeknik PU	%	77,23	-	-	77,23

Sumber: Renstra BPSDM Tahun 2025-2029, DIPA Unit Kerja BPSDM TA. 2025, dan PK Akhir Unit Kerja BPSDM 2025

3.4.2 Realisasi Anggaran TA 2025

Berdasarkan data *i-Emonitoring* status 31 Desember 2025, Pagu DIPA Akhir sebesar **Rp348.315.335.000,00** dikarenakan adanya pagu blokir kebijakan penghematan anggaran sehingga pagu efektif BPSDM menjadi **Rp285.978.013.000,00**. Realisasi keuangan yang telah tercapai sebesar **Rp280.441.586.000,00** atau **98,06%** dan realisasi fisik sebesar **100%**. Di sisi lain penyerapan anggaran BPSDM berdasarkan program dan jenis belanja adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 18 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2025 Berdasarkan Program

No	Program	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Persentase
1	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	37.375.683	37.185.905	99,49%
2	Program Dukungan Manajemen	248.602.330	243.255.681	97,85%
Total		285.978.013	280.441.586	98,06%

Sumber: *imon.pu.go.id*, 31 Desember 2025

Tabel 3. 19 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2025 Berdasarkan Jenis Belanja

Jenis Belanja	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Persentase
Belanja Pegawai	106.130.528	105.269.154	99,19%
Belanja Barang	168.459.031	164.064.872	97,39%
Belanja Modal	11.388.454	11.107.560	97,52%
Total	285.978.013	280.441.586	98,06%

Sumber: *imon.pu.go.id*, 31 Desember 2025

Dengan realisasi keuangan sebesar 98,06% pelaksanaan program dan kegiatan BPSDM telah dijalankan sesuai dengan rencana. 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. 20 Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2025 Berdasarkan Unit Kerja

No.	Satuan Kerja	Pagu Efektif	Realisasi	Progres (%)	
		(Rp Ribu)	(Rp Ribu)	Keu	Fisik
1.	Sekretariat BPSDM	113.360.660	112.378.342	99,13	100
2.	Pusat Pengelolaan Talenta	5.122.974	4.924.941	96,13	100
3.	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis	20.419.595	20.377.631	99,79	100
4.	Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW	17.757.522	17.720.574	99,79	100
5.	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	13.491.663	12.078.641	89,53	100
6.	Politeknik PU	40.750.563	40.241.286	98,75	100
7.	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah I Medan	6.257.015	5.929.375	94,76	100
8.	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah II Palembang	5.720.540	5.434.987	95,01	100
9.	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah III Jakarta	13.094.586	12.151.407	92,80	100
10.	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung	7.456.465	7.344.479	98,50	100
11.	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah V Yogyakarta	7.739.171	7.566.052	97,76	100
12.	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VI Surabaya	10.212.375	9.959.609	97,52	100
13.	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VII Banjarmasin	5.731.494	5.650.537	98,59	100
14.	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VIII Makassar	5.597.757	5.524.832	98,70	100
15.	Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IX Jayapura	5.220.782	5.169.887	99,03	100
16.	Balai Penilaian Kompetensi	8.044.851	7.989.007	99,31	100
Total		285.978.013	280.441.586	98,06	100

Sumber: *imon.pu.go.id*, 31 Desember 2025

3.4.3 Perbandingan Realisasi Anggaran TA 2025 dengan Tahun Sebelumnya

Realisasi anggaran BPSDM tahun 2025 sebesar **Rp280.441.586.000,00** atau **98,06%** secara umum terdapat penurunan dari tahun 2024 yakni Realisasi sebesar **Rp427.775.063.410,00** atau **99,14%**. Realisasi BPSDM tahun 2025, secara persentase menurun sebesar **-1,08%** jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Tabel 3. 21 Perbandingan Realisasi Anggaran BPSDM Tahun 2025 dan Tahun 2024

Jenis Belanja	Pagu (Rp ribu)		Realisasi (Rp ribu)		Persentase	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Belanja Pegawai	92.772.118	106.130.528	92.231.966	105.651.969	99,42%	99,55%
Belanja Barang	292.294.511	168.459.031	289.366.542	165.461.758	99%	98,22%
Belanja Modal	46.406.515	11.388.454	46.176.555	11.137.762	99,50%	97,80%
Total	431.473.144	285.978.013	427.775.063	280.441.586	99,14%	98,06%

Sumber: *i-emonitoring* per 31 Desember 2024 dan 2025

3.5 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya

Pada tahun 2025 pagu anggaran BPSDM terdapat efisiensi belanja Kementerian/Lembaga dalam pelaksanaan APBN TA 2025 dari pagu DIPA Revisi sebesar Rp348.315.335.000,00 dan mendapat pagu efektif sebesar Rp285.978.013.000,00 atau 82,10% dari Pagu DIPA Revisi. Melihat dari segi anggaran adanya pagu yang diblokir, dengan target capaian kinerja dari Renstra Tahun 2025-2029 tidak berubah. Sedangkan pada tahun 2024, pagu anggaran BPSDM adalah sebesar Rp431.473.144.000,00, dengan realisasi anggaran sebesar Rp427.775.063.000,00. Meski demikian, BPSDM pada tahun 2025 melakukan strategi efisiensi penggunaan anggaran salah satunya 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.

Tabel 3. 22 Nilai Efisiensi Anggaran terhadap Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2025

IKSP	Tahun 2024			IKSP	Tahun 2025		
	Target	Realisasi	Kinerja		Target	Realisasi	Kinerja
Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	90%	94,96%	105,51%	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU	77,50%	78,01%	100,66%
Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	85%	86,44%	101,70%	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%	90,83%	113,33%
Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	94,58%	91,01%	96,23%	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	84,18%	86,04%	102,21%
Rata-Rata Kinerja			101,15%	Rata-Rata Kinerja			105,40%

Sumber: Data Capaian BPSDM Tahun 2024 dan Tahun 2025

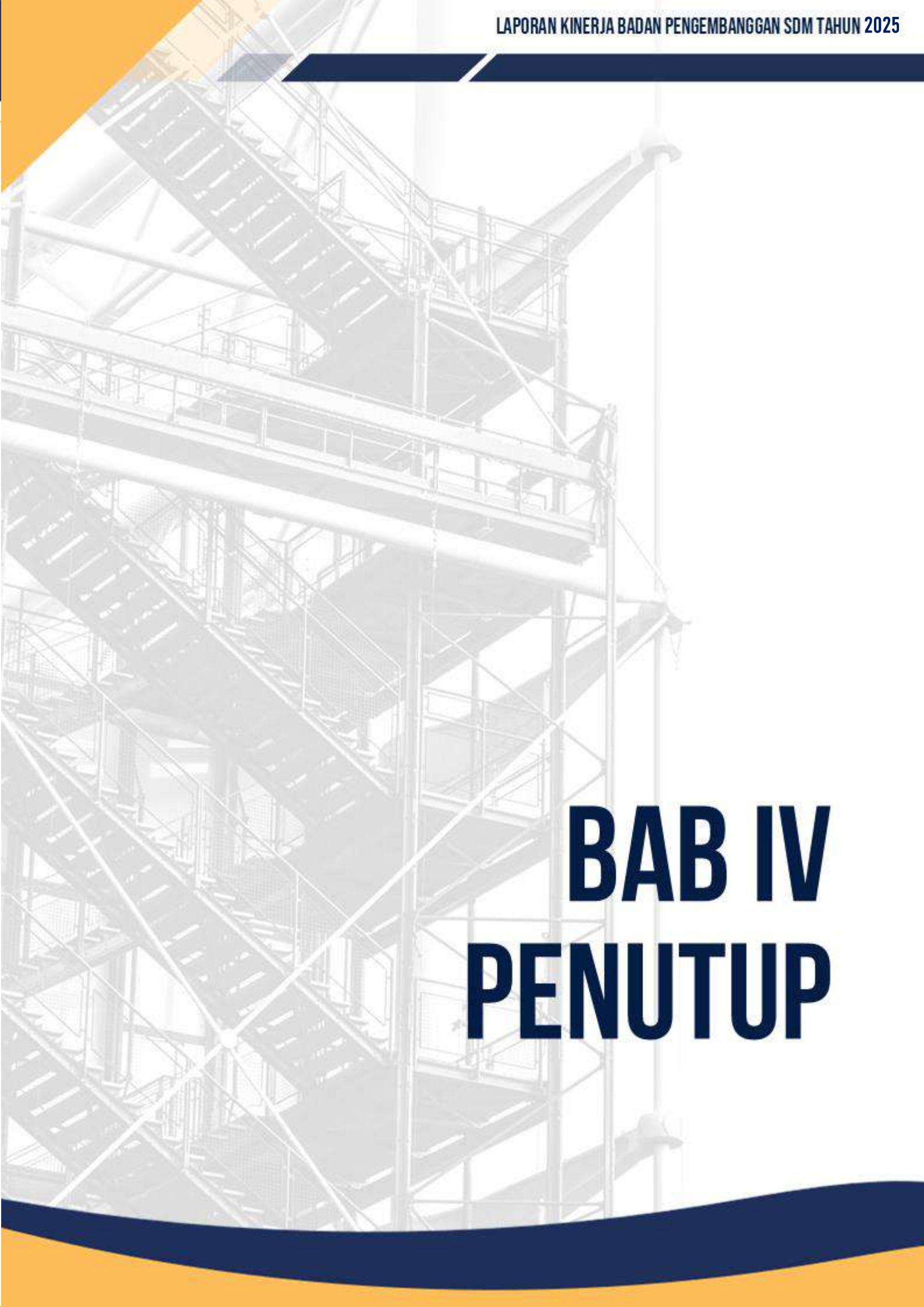
Tabel 3. 23 Nilai Efisiensi Anggaran terhadap Capaian Kinerja Output Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU

KEGIATAN/OUTPUT		SATUAN	REALISASI 2024	REALISASI 2025
KEGIATAN : PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN TALENTA				
Output:				
1	ASN Dikelola Talentanya	Orang	773	607
2	ASN Dipantau Kinerjanya	%	99,85	93,65
3	Penilaian Kompetensi	Orang	3.729	3.625

KEGIATAN/OUTPUT		SATUAN	REALISASI 2024	REALISASI 2025
KEGIATAN : PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PU				
Output:				
1	Jumlah ASN Bidang SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis yang dikembangkan kompetensinya	Orang	4.410	11.174
2	Jumlah ASN Bidang Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	3.748	8.532
3	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	7.575	11.736
			15.733	31.442

Sumber: Data Capaian BPSDM Tahun 2024 dan Tahun 2025

Berdasarkan data **Tabel 3.22**, pada tahun 2025 BPSDM berhasil melakukan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai target kinerja organisasi dari Sasaran Program/Indikator Sasaran Program Tahun 2025 rata-rata nilai kinerja sebesar **105,40%** meningkat dibandingkan dengan tahun 2024 sebesar **101,15%** dan Capaian Kinerja Output Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU melalui Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU sebanyak **31.442 Orang** sedangkan pada tahun 2024 sebanyak **15.733 Orang**.



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 PU. Badan Pengembangan SDM memiliki tanggung jawab atas penyelenggaraan program dan kegiatan pengembangan SDM sesuai dengan Rencana Strategis 2025-2029, yakni Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan Sasaran Program “Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten dan Siap Kerja” dan Program Dukungan Manajemen dengan Sasaran Program “Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya”.

Capaian Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan Indikator Sasaran Program “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PU” pada tahun 2025 adalah sebesar **78,01%** atau **100,66%** dari target akhir tahun (77,50%) dengan predikat “**Istimewa**”. Capaian Program Dukungan Manajemen untuk Indikator Sasaran Program “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU” pada tahun 2025 adalah sebesar **90,83%** atau **113,33%** dari target akhir tahun (80,15%) dengan predikat “**Istimewa**”. Sedangkan untuk Indikator Sasaran Program “Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)” pada tahun 2025 adalah sebesar **86,04%** atau **102,21%** dari target akhir tahun (84,18%) dengan predikat “**Istimewa**”. Untuk target output kegiatan utama Badan Pengembangan SDM diperoleh dengan rata-rata kinerja sebesar **103,72%** dengan predikat “**Istimewa**”.

4.1.1 Faktor Pendukung Keberhasilan

Secara keseluruhan capaian program dan kegiatan BPSDM pada tahun 2025 telah berhasil mencapai target yang ditetapkan. Keberhasilan tersebut tidak lepas dari dukungan seluruh unit kerja di BPSDM sepanjang tahun 2025. Berikut merupakan faktor pendukung keberhasilan pencapaian BPSDM pada tahun 2025:

- Pembekalan kompetensi mahasiswa, salah satunya berupa sertifikasi kompetensi, sebagai upaya penguatan kompetensi lulusan Politeknik PU baik terkait program studi maupun *professional skill* guna menunjang lulusan Politeknik PU di dunia kerja.

- Penyesuaian metode dan strategi penyelenggaraan pelatihan dengan memanfaatkan teknologi informasi (KLOP), seperti pemanfaatan *Learning Management System* (LMS), pengembangan metode pelatihan berbasis *e-Learning*, serta penggunaan *platform* kolaboratif dan konten pembelajaran interaktif. Penyesuaian ini bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas, efisiensi, dan fleksibilitas pelatihan, sekaligus memperluas jangkauan peserta tanpa mengurangi kualitas pembelajaran.
- 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.
- 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.
- Peningkatan kapasitas pegawai di lingkungan Badan Pengembangan SDM dalam rangka mendorong terwujudnya penyelenggaraan pelayanan kepegawaian yang baik.

4.1.2 Faktor Penyebab Kegagalan

Dalam keberjalanannya, pencapaian program dan kegiatan BPSDM pada tahun 2025 tidak terlepas dari berbagai tantangan. Tantangan tersebut antara lain terkait dengan tuntutan efisiensi anggaran yang mengharuskan adanya penyesuaian dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, serta perubahan metode pelaksanaan kegiatan seiring dengan kebutuhan adaptasi terhadap pemanfaatan teknologi dan pola kerja yang lebih fleksibel. Kondisi ini menuntut BPSDM untuk melakukan inovasi, penguatan koordinasi, serta optimalisasi sumber daya agar pelaksanaan program dan kegiatan tetap berjalan efektif dan target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.

4.2 Rekomendasi dan Tindak Lanjut

Berdasarkan kendala dan permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian program dan kegiatan BPSDM pada tahun 2025, berikut merupakan beberapa rekomendasi yang disampaikan sebagai langkah perbaikan pada tahun selanjutnya:

- a) Penajaman prioritas program dan kegiatan agar selaras dengan ketersediaan anggaran.
- b) Optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan.
- c) Penyesuaian metode pelaksanaan melalui penguatan skema pembelajaran non reguler (*e-Learning*).
- d) Peningkatan koordinasi lintas unit kerja dalam mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan.
- e) Penguatan monitoring dan evaluasi untuk memastikan efektivitas pelaksanaan program serta ketercapaian target kinerja BPSDM pada tahun anggaran berikutnya.



LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran I. Perjanjian Kinerja

1) Perjanjian Kinerja Awal BPSDM Tahun 2025 (31 Januari 2025)

	
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM	
Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertandatangan di bawah ini:	
Nama :	Canka Amprawati Suryadi Putri
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 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.	
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.	
Pihak Kedua  DODY HANGGODO	Jakarta, 31 Januari 2025 Pihak Pertama  CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM	
SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
(1)	(2)
SP Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi bidang Pekerjaan Umum	77,50%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80%
2. Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	87,81%
Program: 1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi 2. Program Dukungan Manajemen	
Anggaran Rp 53.966.980.000,00 Rp 286.655.955.000,00	
MENTERI PEKERJAAN UMUM  DODY HANGGODO	Jakarta, 31 Januari 2025 KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI

2) Perjanjian Kinerja Revisi I BPSDM Tahun 2025 (30 September 2025)



REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Dody Hanggodo
Jabatan : Menteri Pekerjaan Umum

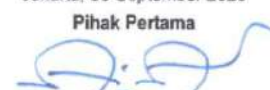
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

- Pihak pertama pada tahun 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.


DODY HANGGODO

Jakarta, 30 September 2025


APRI ARTOTO



REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
(1)	(2)
SP Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi bidang Pekerjaan Umum	77,50%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%
2. Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	84,18%

Program:

- Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
- Program Dukungan Manajemen

Anggaran

Rp 60.659.380.000,00

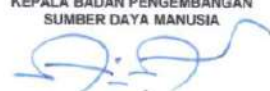
Rp 288.655.955.000,00

Rp 347.315.336.000,00


DODY HANGGODO

Jakarta, 30 September 2025

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA


APRI ARTOTO

3) Perjanjian Kinerja Akhir BPSPDM Tahun 2025 (29 Desember 2025)



REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

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

Nama : Apri Artoto
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:

- Pihak pertama pada tahun 2025 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua

DODY HANGGODO

Jakarta, 29 Desember 2025

Pihak Pertama



APRI ARTOTO

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**

REVISI

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
(1)	(2)
SP Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi bidang Pekerjaan Umum	77,50%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	
1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%
2. Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	84,18%

Program:

- Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
- Program Dukungan Manajemen

Anggaran

Rp 61.659.380.000,00

Rp 286.655.955.000,00

Rp 348.315.335.000,00

MENTERI PEKERJAAN UMUM

DODY HANGGODO

Jakarta, 29 Desember 2025

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**



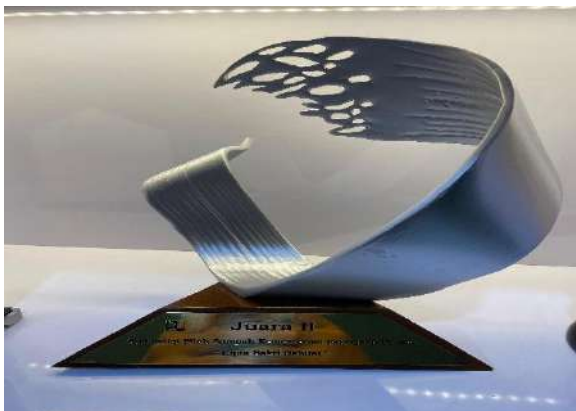
APRI ARTOTO

Lampiran II. Penghargaan

Juara 1 Video Kreatif Pilah Sampah Dalam Kompetisi Pilah Sampah Antar Unit Organisasi dalam rangka Hari Habitat Dunia dan Hari Kota Dunia 2025



Juara 2 Pilah Sampah Dalam Kompetisi Pilah Sampah Antar Unit Organisasi dalam rangka Hari Habitat Dunia dan Hari Kota Dunia 2025



Penghargaan Transaksi KKP Balai Pengembangan kompetensi Wilayah XI Jayapura



Penghargaan Apresiasi Penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan Balai Pengembangan kompetensi Wilayah XI Jayapura



Penghargaan Unit Pelaksana Teknis Transformasi Digital Terbaik Balai Penilaian Kompetensi



Penghargaan Terbaik Pertama Penilaian Kinerja Implementasi Pembayaran Melalui KKP – Politeknik Pekerjaan Umum



Penghargaan Apresiasi Penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan – Pusbangkom SDA, Cipta Karya dan Prasarana Strategis



Piagam Pencanangan Pembangunan Zona Integritas – Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IX Jayapura



Penghargaan Apresiasi Penerapan Sistem Manajemen Anti Penyuapan – Sekretariat BPSDM



Lampiran III. Berita Acara Kesepakatan Capaian Kinerja BPSDM

BERITA ACARA KESEPAKATAN CAPAIAN KINERJA BADAN PENGEMBANGAN SDM TAHUN 2025

Pada hari Kamis tanggal 15 Januari tahun 2026, telah disepakati hasil perhitungan capaian program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2025, dengan hasil kesepakatan capaian kinerja sebagai berikut:

1. Capaian dan Kinerja Program Badan Pengembangan SDM Tahun 2025

Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Target	Capaian	Kinerja
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi				
Sasaran Program: Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja				
1.	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum	77,50%	78,01%	100,66%
Program Dukungan Manajemen				
Sasaran Program: Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya				
1.	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	80,15%	90,83%	113,33%
2.	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	84,18%	86,04%	102,21%

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 Pekerjaan Umum						
Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang diproyeksikan lulus Program Studi Vokasional di tahun 2025	191 Orang	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang lulus Program Studi Vokasional	90,95%	70%	63,67%
Persentase Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang lulus di tahun 2024	66 Orang	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang lulus di tahun 2025	47,83%	30%	14,35%
Total Capaian						78,01%
Persentase Capaian Terhadap Target (77,50%)						100,66%
Program Dukungan Manajemen						
IKSP: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU						
Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	Rata-rata Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	97,33%	Rata-rata Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	97,34%	45%	43,80%
Persentase Pejabat Struktural yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	Jumlah Seluruh Pejabat Struktural	954 Orang	Jumlah Pejabat Struktural yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan	95,88%	15%	14,38%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	Jumlah ASN Kementerian PU tahun 2025	25.054 Orang	Jumlah ASN Kementerian PU yang telah mengikuti	65,03%	15%	9,75%

Unsur Perhitungan	Baseline	Capaian	Ket.	Persentase Capaian	Bobot	Capaian
			Pendidikan dan Pelatihan			
Tingkat Dampak Pengembangan Kompetensi terhadap Organisasi	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan	91,55	Hasil evaluasi pasca pelatihan 2025	91,55%	25%	22,89%
Total Capaian						90,83%
Persentase Capaian Terhadap Target (80,15%)						113,33%
IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)						
Tingkat Kualitas Pengelolaan Kearsipan	Tingkat Kualitas Pengelolaan Kearsipan	67,03	Hasil Pengawasan Kearsipan Internal Tahun 2025	98,77%	10%	6,70%
Tingkat Pengelolaan BMN	Tingkat Pengelolaan BMN	90,29%	Dihitung komposit dari: • Penatausahaan: Persentase ketepatan waktu penyampaian Laporan BMN BPSDM • RKBMN: Persentase ketepatan waktu penyampaian RKBMN BPSDM • Penggunaan: Persentase Penetapan Status Penggunaan (PSP) BMN BPSDM • Wasdal BMN: Persentase ketepatan waktu penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN BPSDM	90,29%	10%	9,03%
Tingkat Layanan Produk Hukum	Tingkat Layanan Produk Hukum	87,50	Dihitung komposit dari: • Tingkat Efektivitas Penyelesaian Produk Hukum • Tingkat Efektivitas Penyusunan Perjanjian • Tingkat Efektivitas Penyusunan Pertimbangan Hukum • Tingkat Efektivitas Advokasi Hukum	87,50%	10%	8,75%
Tingkat Layanan Pembinaan dan Pengelolaan Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana	Tingkat Layanan Pembinaan dan Pengelolaan Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana	84,74	Hasil Survey terhadap seluruh ASN BPSDM Kementerian PU pada periode Triwulan II	84,74%	10%	8,47%
Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Organisasi	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Organisasi	94,25	Nilai IKPA diperoleh melalui laman OM-SPAN	94,25%	10%	9,43%
Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI	Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI	86,18	Nilai diperoleh dari SIPTL BPK-RI	86,18%	10%	8,62%

Unsur Perhitungan	Baseline	Capaian	Ket.	Persentase Capaian	Bobot	Capaian
Niai SAKIP Unit Organisasi	Niai SAKIP Unit Organisasi	80,20	Nilai diperoleh dari penilaian oleh Inspektorat Jenderal	80,20%	10%	8,02%
Tingkat Kualitas Layanan Komunikasi Publik	Tingkat Kualitas Layanan Komunikasi Publik	91,37	Hasil Survey Kepuasan Masyarakat	91,37%	10%	9,14%
Nilai Transformasi Digital Unit Organisasi	Nilai Transformasi Digital Unit Organisasi	90,25	Hasil Penilaian Pusat Data dan Teknologi Informasi, Sekretariat Jenderal	90,25%	10%	9,03%
Tingkat Kepatuhan Intern Unit Organisasi	Tingkat Kepatuhan Intern Unit Organisasi	88,57	Dihitung komposit dari: • Persentase Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Intern • Persentase Pengendalian Kepatuhan Intern • Persentase Pemantauan Kepatuhan Intern	88,57%	10%	8,86%
Total Capaian						86,04%
Persentase Capaian Terhadap Target (84,18%)						102,21%

2. Capaian dan Kinerja Kegiatan Badan Pengembangan SDM Tahun 2025

a. Capaian Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik PU

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM					
SK	Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Vokasional Pendidikan Bidang PU yang Kompeten				
Indikator Kinerja Kegiatan:					
Pelaksana: Politeknik PU					
1	Kecukupan Jumlah Dosen Tetap Program Studi (DTPS)	Orang	43	46	106,98%
2	Tingkat Penelitian dan PkM Dosen Tetap	%	35	39,13%	111,80%
3	Tingkat Kemitraan terkait Tridharma	%	85	85,71%	100,84%
4	Persentase Lulusan Pendidikan Politeknik PU yang Kompeten	%	85	90,95%	107%
Kinerja Kegiatan					106,66%

b. Capaian Kegiatan Penyelenggaraan Pengelolaan Talenta

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN TALENTA					
SK	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal				
Indikator Kinerja Kegiatan:					
Pelaksana: Pusat Pengelolaan Talenta					
1	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Kementerian	%	90	96,92%	107,69%
2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan KI & MR	%	79	91,43%	115,74%

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
Pelaksana: Balai Penilaian Kompetensi					
1	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi	%	90	99,90%	111%
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	%	89	95,01%	106,75%
Kinerja Kegiatan					110,30%

c. Capaian Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
KEGIATAN: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PU					
Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU					
Indikator Kinerja Kegiatan:					
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis					
Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan		%	91	94,12%	103,43%
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan		%	85	98,80%	116,23%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN		%	14	18,25%	130,36%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi		%	84	89,50%	106,55%
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW					
Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan		%	91	98,46%	108,20%
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan		%	85	99,03%	116,51%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN		%	11,50	11,93%	103,74%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi		%	84	93,84%	111,71%
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen					
Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan		%	91	92,73%	101,90%
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan		%	85	99,65%	117,23%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN		%	24,50	30,09%	122,82%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi		%	84	91,60%	109,05%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah I Medan					
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan		%	85	99,83%	117,45%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN		%	50	65,06%	130,12%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan		%	84	95%	113,10%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah II Palembang					
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan		%	85	99,65%	117,24%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN		%	50	59,51%	119,03%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan		%	84	97,04%	115,52%

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK	SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah III Jakarta				
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,95%	117,59%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	71,04%	142,08%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	84	88,95%	105,89%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung				
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	88	99,45%	113,01%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	62,95%	125,89%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	85	90,84%	106,87%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah V Yogyakarta				
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,37%	116,91%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	71,27%	143,44%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	85	93,30%	109,76%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VI Surabaya				
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	98,97%	116,43%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	60,14%	120,27%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	84	91,58%	109,02%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VII Banjarmasin				
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,76%	117,36%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	65,57%	131,13%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	85	93,24%	109,69%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah VIII Makassar				
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	92	99,15%	107,77%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	51,77%	103,54%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	85	96,70%	113,76%
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IX Jayapura				
Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	99,74%	117,34%
Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	52,52%	105,03%
Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	%	84	84,47%	100,56%
Kinerja Kegiatan				115,22%

d. Capaian Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR KINERJA SK		SATUAN	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA
KEGIATAN: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA					
SK	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya				
Pelaksana: Seluruh Unit Kerja BPSDM					
Indikator Kinerja Kegiatan:					
1	Tingkat Dukungan Manajemen Sekretariat Badan	%	89,38	92,84%	103,87%
2	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengelolaan Talenta	%	87,42	90,03%	102,98%
3	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Prasarana Strategis	%	83,92	90,06%	107,32%
4	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	%	79,28	89,57%	112,98%
5	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	%	79,19	87,73%	107,84%
6	Tingkat Dukungan Manajemen Politeknik Pekerjaan Umum	%	77,23	78,49%	101,63%
7	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Penilaian Kompetensi	%	89,26	93,61%	104,87%
8	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah I Medan	%	83,97	88,74%	105,68%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah II Palembang	%	80,69	77,80%	96,42%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah III Jakarta	%	83,96	90,21%	107,44%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah IV Bandung	%	85,43	91,30%	106,87%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah V Yogyakarta	%	81,77	91,28%	111,63%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah VI Surabaya	%	84	90,91%	108,28%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah VII Banjarmasin	%	81,77	93,30%	114,10%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah VIII Makassar	%	82,22	86,16%	104,79%
	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah IX Jayapura	%	80,29	81,76%	101,83%
Kinerja Kegiatan					106,16%

Jakarta, 15 Januari 2026

Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2025

Sekretaris Badan Pengembangan SDM



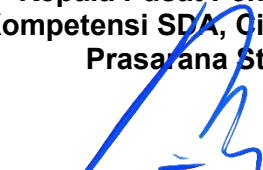
Lina Anggraini, S.Psi., M.M.

Kepala Pusat Pengelolaan Talenta



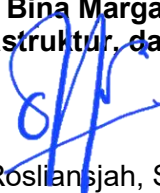
Yunaldi, S.T., M.T.

**Kepala Pusat Pengembangan
Kompetensi SDA, Cipta Karya, dan
Prasarana Strategis**



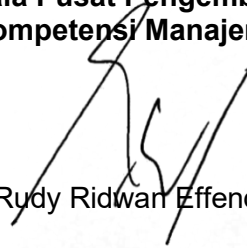
Dr. Doedoeng Zenal Arifin, S.T., M.T.

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



Sjofova Rosliansjah, S.T., M.M.

**Kepala Pusat Pengembangan
Kompetensi Manajemen**



Drs. Rudy Ridwan Effendi, M.T.

Direktur Politeknik Pekerjaan Umum

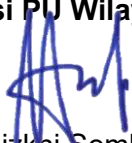


Ir. Brawijaya, S.E., M.Eng.I.E, MSCE, Ph.D.

Jakarta, 15 Januari 2026

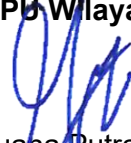
Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2025

**Kepala Balai Pengembangan
Kompetensi PU Wilayah I Medan**



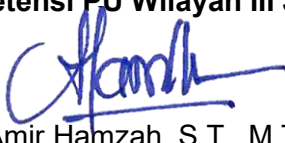
Sri Martha Hizkni Sembiring, SE, MT

**Kepala Balai Pengembangan
Kompetensi PU Wilayah II Palembang**



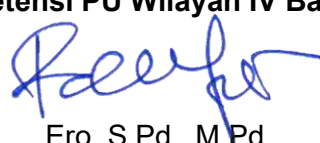
Agung Yuana Putra, S.T., M.M.

**Kepala Balai Pengembangan
Kompetensi PU Wilayah III Jakarta**



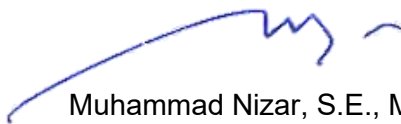
Amir Hamzah, S.T., M.T.

**Kepala Balai Pengembangan
Kompetensi PU Wilayah IV Bandung**



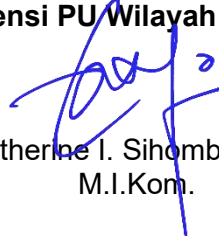
Ero, S.Pd., M.Pd.

**Kepala Balai Pengembangan
Kompetensi PU Wilayah V Yogyakarta**



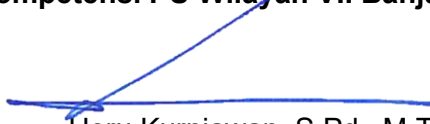
Muhammad Nizar, S.E., M.T.

**Kepala Balai Pengembangan
Kompetensi PU Wilayah VI Surabaya**



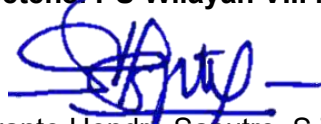
R.J. Catherine I. Sihombing, S.Sos.,
M.I.Kom.

**Kepala Balai Pengembangan
Kompetensi PU Wilayah VII Banjarmasin**



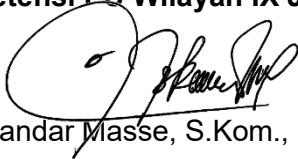
Heru Kurniawan, S.Pd., M.T.

**Kepala Balai Pengembangan
Kompetensi PU Wilayah VIII Makassar**



Widyanto Hendro Saputro, S.T., M.Si.

**Kepala Balai Pengembangan
Kompetensi PU Wilayah IX Jayapura**



Iskandar Masse, S.Kom., M.M.

Kepala Balai Penilaian Kompetensi



Windy Puspita Sari, S.T., M.Eng.

Lampiran IV. Dokumentasi Kegiatan

Penerimaan Mahasiswa Baru Politeknik Pekerjaam Umum



Personal Branding Era Digital



PUtechnovation



Wisuda ke-4 Politeknik Pekerjaan Umum



Pengembangan Kapasitas Pemimpin Masa Depan



Rakor BPSDM



Bela Negara

