LAPORAN KINERJA

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

PUPR
SIGAP MEMBANGUN NEGERI

2021

https://bpsdm.pu.go.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan hidayah-Nya serta dukungan seluruh rekan kerja, sehingga Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) telah selesai disusun. Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas penyelenggaraan seluruh program dan kegiatan Badan Pengembangan SDM Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) tahun anggaran 2021.

Badan Pengembangan SDM mendapat mandat untuk melaksanakan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan indikator kinerja yaitu *"Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR"*, dan Program Dukungan Manajemen dengan indikator kinerja *"Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR"*. Program dan kegiatan Badan Pengembangan SDM dilaksanakan dalam rangka mewujudkan SDM PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur PUPR yang handal.

Selama tahun 2021, Badan Pengembangan SDM secara berkelanjutan memanfaatkan dan mengembangkan penggunaan teknologi informasi dalam berbagai pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan SDM. Hal tersebut sejalan dengan strategi yang harus diterapkan, mengingat tahun 2021 masih dalam periode pandemi *Covid-19*, sehingga menuntut banyak penyesuaian pada berbagai mekanisme pelaksanaan kegiatan. Adapun upaya yang dilakukan Badan Pengembangan SDM antara lain melakukan transformasi pengembangan kompetensi dan pengembangan talenta diantaranya menjadi metode *virtual* dengan penyesuaian tata kerja dan penyediaan fasilitas pendukung.

Melalui Laporan Kinerja ini, telah digambarkan kinerja yang telah dicapai Badan Pengembangan SDM selama tahun 2021. Tidak dapat dipungkiri dalam pencapaian tahun 2021 masih terdapat kendala dan permasalahan yang dihadapi, untuk itu masukan dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja Badan Pengembangan SDM ke depan.

Jakarta, 20 Januari 2022
KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Dr. Khalawi AH

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan wujud pertanggungjawaban Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) atas penyelenggaraan program dan kegiatan pengembangan SDM sesuai dengan Rencana Strategis 2020 – 2024. Laporan Kinerja tahun 2021 ini menjabarkan mengenai hasil capaian dan evaluasi kinerja Badan Pengembangan SDM pada tahun kedua Renstra 2020-2024.

Pada awal tahun 2021, Badan Pengembangan SDM mendapat amanah pagu anggaran sebesar Rp563.788.892.000. Selanjutnya, pagu anggaran tersebut mengalami perubahan dikarenakan adanya *refocussing* anggaran yang utamanya diperuntukkan bagi penanganan *Covid-19*, sehingga menjadi Rp407.461.882.000. Pagu anggaran ini dialokasikan pada setiap unit kerja untuk digunakan dalam pelaksanaan berbagai kegiatan strategis, reguler, dan pendukung guna menghasilkan *output* dan mencapai *outcome* Badan Pengembangan SDM yang lebih efektif. Ditinjau dari realisasi keuangan dan fisik, kinerja Badan Pengembangan SDM tahun 2021 **sangat baik**, dengan realisasi keuangan sebesar **Rp384.131.304.000** (**94,27%**) dan realisasi fisik sebesar 100%. Realisasi keuangan tahun 2021 **meningkat** jika dibanding tahun 2020 yang hanya sebesar 85,94%.

Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) diperoleh atas 2 (dua) pencapaian target Program yang telah diperjanjikan oleh Kepala Badan Pengembangan SDM di dalam dokumen Perjanjian Kinerja revisi Tahun 2021. Kinerja program yang dicapai Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 memperoleh rata-rata kinerja sebesar **111,80%,** dengan predikat **sangat memuaskan**, dimana program pendidikan dan pelatihan vokasi (IKSP Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR) memperoleh capaian kinerja sebesar **108,49%,** sedangkan program dukungan manajemen (IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR) memperoleh capaian kinerja sebesar **115,11%.** Dengan demikian, rata-rata kinerja Badan Pengembangan SDM telah **terjadi peningkatan** sebesar **16,78%** bila dibandingkan dengan rata-rata kinerja tahun 2020. Jika dibandingkan dengan target Renstra 2021, target IKSP Badan Pengembangan SDM telah melampaui target, yaitu:

IKSP: Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR memperoleh capaian sebesar 30,38% dari target 28%, sehingga kinerja yang dicapai sebesar 108,49%.

IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR memperoleh capaian sebesar 81,73% dari target 71%, sehingga kinerja yang dicapai sebesar 115,11%.

Pencapaian program didukung dari tercapainya berbagai pelaksanaan kegiatan di seluruh unit kerja Badan Pengembangan SDM diantaranya terwujudnya ASN bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya sebanyak **9.876** orang, **21.326** orang ASN terpantau kinerjanya, **7.352** orang ASN telah dinilai kompetensinya, **669** orang ASN telah dipetakan karirnya, serta **423** orang peserta didik yang mengikuti pendidikan vokasi Politeknik Pekerjaan Umum.

Penghargaan dan pengakuan dari pihak ketiga telah diperoleh Badan Pengembangan SDM selama tahun 2021, baik dari internal Kementerian PUPR hingga tingkat nasional, diantaranya Kementerian PUPR melalui Badan Pengembangan SDM memperoleh piagam penghargaan atas kontribusi nyata dalam *Pembangunan Sistem Manajemen Kinerja PNS* oleh Kementerian PAN-RB, dan Badan Pengembangan SDM bersama dengan Sekretariat Jenderal mendapatkan penghargaan pada *Anugerah Meritokrasi 2021* dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Selain itu, hampir seluruh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR telah memperoleh masa perpanjangan akreditasi dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) dan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP), serta Politeknik PU telah memperoleh akreditasi pada seluruh program studi pendidikan Politeknik PU oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT).

Sementara, penghargaan pada lingkup internal, Badan Pengembangan SDM memperoleh Peringkat II Penilaian Kinerja Pelaksana PPID Kementerian PUPR 2021, Terbaik III Kategori Unit Organisasi Lomba Konten dan Tata Kelola Website Kementerian PUPR Tahun 2021, dan Satuan Kerja Terbaik Bidang Pengelolaan Barang Milik Negara Tahun 2021 di Kementerian PUPR. Disamping itu, Badan Pengembangan SDM juga memberikan penghargaan kepada UPT yang memiliki kinerja baik dalam rangka memberi apresiasi atas dukungannya terhadap pencapaian target Badan Pengembangan SDM.

Berbagai capaian yang diperoleh Badan Pengembangan SDM merupakan hasil kolaborasi kinerja seluruh unsur organisasi Badan Pengembangan SDM dan dukungan serta kerjasama dari para *stakeholder* terkait. Kedepannya Badan Pengembangan SDM akan terus melakukan perbaikan guna mencapai *outcome* dan manfaat pengembangan SDM yang lebih optimal.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR **2**
RINGKASAN EKSEKUTIF **3**
DAFTAR ISI **5**
DAFTAR TABEL **7**
DAFTAR GAMBAR **9**

BAB I PENDAHULUAN **10**
I.1 Latar Belakang 10
I.2 Tugas dan Fungsi 11
I.3 Struktur Organisasi 12
I.4 Isu Strategis Badan Pengembangan SDM 20

BAB II PERENCANAAN KINERJA **21**
II.1 Uraian Singkat Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM 21
II.2 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM 28
II.3 Metode Pengukuran 34
II.4 Target Tahun 2021 Menurut Renstra 38

BAB III KAPASITAS ORGANISASI **41**
III.1 Sumber Daya Manusia 41
III.2 Sarana dan Prasarana 47
III.3 Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) 54

BAB IV AKUNTABILITAS KINERJA **58**
IV.1 Capaian Kinerja Program Badan Pengembangan SDM 58
IV.1.1 Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi 59
IV.1.2 Program Dukungan Manajemen 63
IV.2 Capaian Kinerja Kegiatan Badan Pengembangan SDM 71
IV.2.1 Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta 71
IV.2.2 Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR 75
IV.2.3 Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia 82
IV.2.4 Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum 84
IV.3 Perbandingan Kinerja Badan Pengembangan SDM 86
IV.2.1 Perbandingan Kinerja Tahun 2021 Terhadap Tahun 2020 86
IV.2.2 Perbandingan Kinerja Tahun 2020-2021Terhadap Target Renstra 2020-2024 89

IV.2.3 Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2021 Terhadap Tahun Lalu 92
IV.4 Realisasi Anggaran 93
IV.5 Upaya Peningkatan Akuntabilitas 95
IV.5.1 Tindaklanjut Hasil Evaluasi SAKIP 95
IV.5.2 Pelaksanaan Reformasi Birokrasi 97
IV.6 Penghargaan dan Perolehan Akreditasi 102
IV.6.1 Penghargaan yang diperoleh Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 102
IV.6.2 Pemberian Penghargaan di Lingkungan Badan Pengembangan SDM 103
IV.6.3 Perolehan Akreditasi Badan Pengembangan SDM 104

BAB V PENUTUP 107
V.1 Permasalahan 107
V.2 Rekomendasi 107

LAMPIRAN 108
Lampiran I Perjanjian Kinerja 109
Lampiran II Metode Pengukuran 144
Lampiran III Penghargaan dan Akreditasi 151
Lampiran IV Berita Acara Kesepakatan 158
Lampiran V Dokumentasi 170
Lampiran VI Dokumen DIPA Induk BPSDM Tahun 2021 184

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Program, Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan Badan Pengembangan SDM 23
Tabel 2.2 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Badan Pengembangan SDM 2020-2024 24
Tabel 2.3 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Badan Pengembangan SDM 2020-2024 26
Tabel 2.4 Matriks Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 28
Tabel 2.5 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi .. 34
Tabel 2.6 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Dukungan Manajemen 35
Tabel 2.7 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan 36
Tabel 2.8 Target Sasaran Program Tahun 2021 Menurut Renstra 38
Tabel 2.9 Target Sasaran Kegiatan Tahun 2021 Menurut Renstra..... 39

Tabel 3.1 Komposisi Pegawai Per Unit Kerja Tahun 2021..... 43
Tabel 3.2 Jumlah Pejabat Fungsional Per Jenjang Jabatan di Badan Pengembangan 46
Tabel 3.3 Sarana dan Prasarana di Badan Pengembangan SDM 47
Tabel 3.4 Teknologi Informasi di Badan Pengembangan SDM..... 48
Tabel 3.5 Pagu DIPA Unit Kerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021..... 55
Tabel 3.6 Target Kegiatan Berdasarkan DIPA Tahun 2021 56

Tabel 4.1 Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 58
Tabel 4.2 Skema Kontribusi Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi 59
Tabel 4.3 Skema Kontribusi Sasaran Program Dukungan Manajemen 63
Tabel 4.4 Jumlah ASN Kompeten melalui Pelatihan dan Pendidikan 64
Tabel 4.5 Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan) 67
Tabel 4.6 Rekapitulasi Capaian ASN yang Dinilai Kompetensinya..... 72
Tabel 4.7 Rekapitulasi Capaian ASN yang Terpantau Kinerjanya 72
Tabel 4.8 Rekapitulasi Capaian ASN yang Dipetakan Karirnya Tahun 2021 73
Tabel 4.9 Capaian Kinerja Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta..... 74
Tabel 4.10 Bentuk Pengembangan Kompetensi di Badan Pengembangan SDM 75
Tabel 4.11 Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR 82
Tabel 4.12 Capaian Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia... 84
Tabel 4.13 Rekapitulasi Jumlah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Vokasi Bidang PUPR. 85
Tabel 4.14 Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum..... 86
Tabel 4.15 Perbandingan Capaian Kinerja Program Tahun 2021 dan Tahun 2020 86
Tabel 4.16 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Talenta..... 87
Tabel 4.17 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR..... 87
Tabel 4.18 Perbandingan Capaian Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia..... 88
Tabel 4.19 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum 88
Tabel 4.20 Perbandingan Capaian Kinerja Program Tahun 2021 Terhadap Target Renstra 2020-2024..... 89
Tabel 4.21 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Talenta Terhadap Target Renstra 2020-2024 90
Tabel 4.22 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR Terhadap Target Renstra 2020-2024 90

Tabel 4.23 Perbandingan Capaian Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Target Renstra 2020-2024 91
Tabel 4.24 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum Terhadap Target Renstra 2020-2024 91
Tabel 4.25 Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2021 dan Tahun 2020 92
Tabel 4.26 Realisasi Anggaran Per Unit Kerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 93
Tabel 4.27 Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP 2020 95
Tabel 4.28 Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 99
Tabel 4.29 Perolehan Akreditasi Badan Pengembangan SDM 105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Struktur Organisasi Badan Pengembangan SDM 12
Gambar 1.2 Wilayah Kerja Balai di Badan Pengembangan SDM 18
Gambar 1.3 Bagan Pimpinan Unit Kerja di Badan Pengembangan SDM 19

Gambar 2.1 Kronologis Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021 29
Gambar 2.2 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 (Awal) 30
Gambar 2.3 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 (Revisi I) 31
Gambar 2.4 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 (Revisi II) 32
Gambar 2.5 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 (Revisi III) 33

Gambar 3.1 Diagram Jumlah PNS Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 41
Gambar 3.2 Diagram Jumlah PNS Badan Pengembangan SDM Per Unit Kerja 42
Gambar 3.3 Diagram Komposisi Jumlah PNS, Non PNS dan KI 42
Gambar 3.4 Diagram Komposisi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin 43
Gambar 3.5 Diagram Jumlah PNS Berdasarkan Golongan 44
Gambar 3.6 Diagram Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan 44
Gambar 3.7 Diagram Jumlah PNS Berdasarkan Kelompok Jabatan 44
Gambar 3.8 Diagram Jumlah Koordinator dan Sub Koordinator Tahun 2021 45
Gambar 3.9 Jumlah Pejabat Fungsional (JFT) Berdasarkan Jenjang Jabatan 45
Gambar 3.10 Jumlah Pegawai Berdasarkan Kelompok Usia 46
Gambar 3.11 Peningkatan Kompetensi untuk Pegawai Badan Pengembangan SDM 2021 47
Gambar 3.12 Pemanfaatan Sarana Prasarana Berbasis Teknologi 53
Gambar 3.13 Kronologis Pagu Anggaran Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 54
Gambar 3.14 Pohon Rencana Anggaran Badan Pengembangan SDM Per Jenis Belanja 55

Gambar 4.1 Diagram Jumlah Mahasiswa dengan Nilai IPK > 3 60
Gambar 4.2 Dokumentasi Kegiatan Praktikum Pendidikan Vokasi Politeknik PU 62
Gambar 4.3 Diagram Kategori Hasil Penilaian Kompetensi 65
Gambar 4.4 ASN PUPR yang telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi 66
Gambar 4.5 Kegiatan Pendidikan Magister Super Spesialis Tahun 2021 68
Gambar 4.6 Jurusan Pendidikan Pada Program Magister Super Spesialis 69
Gambar 4.7 Pelaksanaan Pelatihan dengan Metode *Distance Learning* 70
Gambar 4.8 Potret Pelaksanaan Pelatihan Bidang SDA dan Permukiman 76
Gambar 4.9 Potret Pelaksanaan Pelatihan Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW 78
Gambar 4.10 Potret Pelaksanaan Pelatihan Bidang Manajemen 79
Gambar 4.11 Jumlah Peserta Pelatihan Per Kategori ASN Pusat, Daerah, dan Lainnya 80
Gambar 4.12 Jumlah Peserta Pelatihan Per Metode Pelatihan 81
Gambar 4.13 Potret Kegiatan Sekretariat Badan Pengembangan SDM 83
Gambar 4.14 Realisasi Anggaran Badan Pengembangan SDM Per Jenis Belanja 2021 94
Gambar 4.15 Pencanangan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK 98

BAB I
PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sebagaimana telah diamanahkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dalam rangka mewujudkan akuntabilitas kinerja yang baik dan transparan, setiap entitas pada instansi pemerintah diharuskan menyampaikan pelaporan kinerja yang dihasilkan dalam penyelenggaraan SAKIP. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu entitas akuntablitas kinerja unit organisasi eselon I di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Pelaksanaan program dan kegiatan di Badan Pengembangan SDM mengimplementasikan penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan Peraturan Menteri PUPR Nomor 9 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yang kemudian dituangkan dalam Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM.

Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM tahun 2021 merupakan wujud kewajiban Kepala Badan Pengembangan SDM dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan dan/atau kegagalan atas pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan, serta penggunaan anggaran yang telah diamanatkan secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan. Pada tahun 2021, Badan Pengembangan SDM mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp407.461.882.000,- untuk mewujudkan pengembangan SDM bidang PUPR melalui pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan Sasaran Program *Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat,* dan Program Dukungan Manajemen dengan Sasaran Program *Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya*. Pelaksanaan kedua program tersebut dilaksanakan oleh 16-unit kerja di Badan Pengembangan SDM.

Pada Laporan Kinerja ini disajikan berbagai informasi capaian kinerja yang terukur kepada pemberi amanah atas kinerja yang telah dan seharusnya tercapai atas pelaksanaan program dan kegiatan Badan Pengembangan SDM dalam rangka mencapai misi organisasi, dengan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki baik berupa anggaran, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta efektifitas dan efisiensi yang diperoleh dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan di dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024. Selain itu, melalui laporan kinerja dapat menjadi bahan informasi untuk melakukan upaya perbaikan bagi Badan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang.

I.2 Tugas dan Fungsi

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Badan Pengembangan SDM Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat didasarkan pada peraturan dan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2020 tentang Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
2. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 09 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
3. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
4. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 26 Tahun 2020;
5. 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 Umum.

Tugas Badan Pengembangan SDM adalah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Pengembangan SDM menyelenggarakan **fungsi**:

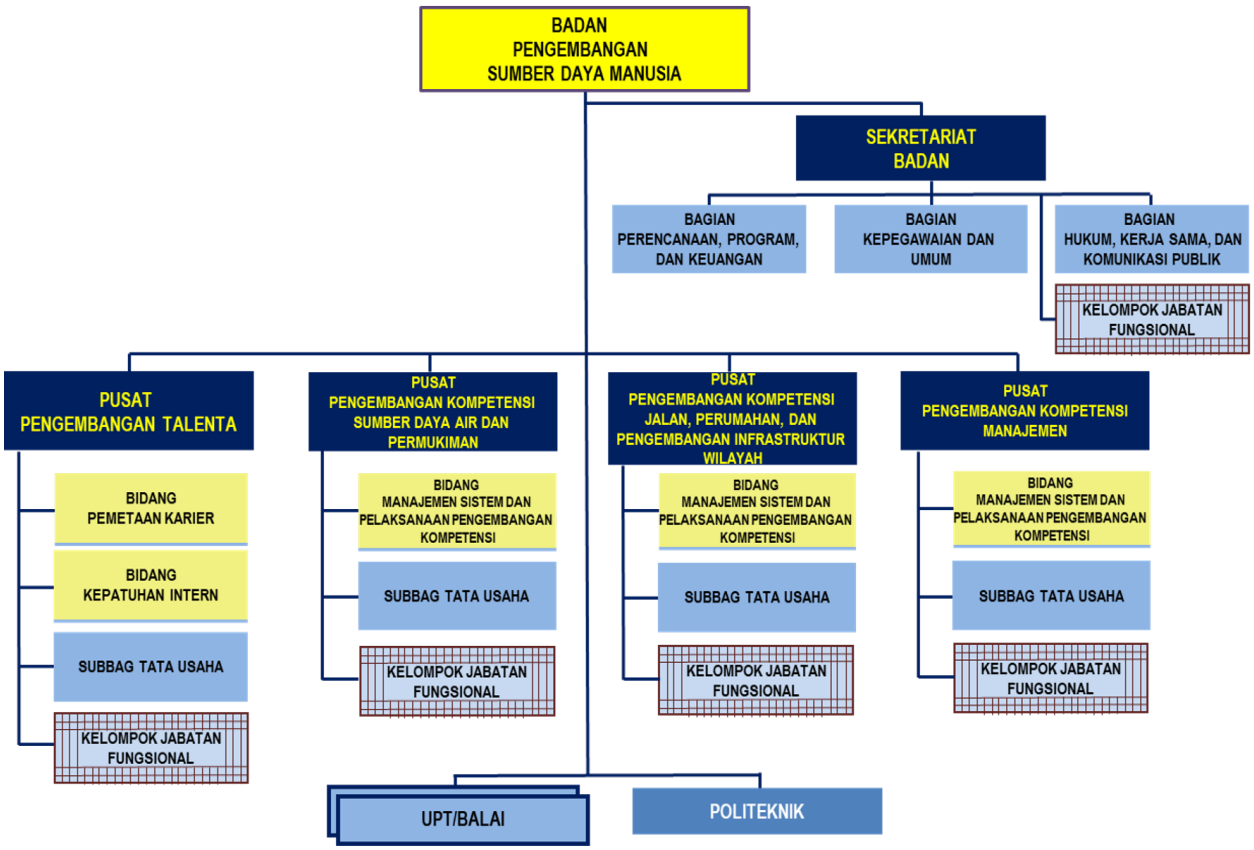
a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, serta program pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
b. pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
c. pelaksanaan pengembangan sumber daya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

I.3 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 13 Tahun 2020; Nomor 26 Tahun 2020; dan Nomor 29 Tahun 2021, Badan Pengembangan SDM didukung oleh 5 (lima) unit kerja Eselon II, 1 (satu) Politeknik, dan 10 (sepuluh) Unit Pelaksana Teknis (UPT)/Balai.

Unit kerja di bawah Badan Pengembangan SDM yaitu:

a. Sekretariat Badan Pengembangan SDM;
b. Pusat Pengembangan Talenta;
c. Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman;
d. Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah;
e. Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen;
f. Politeknik Pekerjaan Umum;
g. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I-IX; dan
h. Balai Penilaian Kompetensi.



Gambar 1.1 Bagan Struktur Organisasi Badan Pengembangan SDM
Sumber: www.bpsdm.pu.go.id

1. Sekretariat Badan Pengembangan SDM

Sekretariat Badan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam melaksanakan tugas, Sekretariat Badan menyelenggarakan fungsi:

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

2. Pusat Pengembangan Talenta

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

a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta;
b. pelaksanaan dan pembinaan penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta;

c. pembinaan dan pengembangan asesor, penilai teknis, mentor pengembangan karier, dan pendamping penyusun kinerja pegawai;
d. pelaksanaan kepatuhan intern, manajemen risiko, dan system pengendalian intern pemerintah di lingkungan Badan;
e. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi, pemetaan dan pengembangan karier, pemantauan manajemen kinerja pegawai, dan pengelolaan talenta; dan
f. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Pusat.

3. Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman

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

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

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

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

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

5. Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen

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

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

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.

Badan Pengembangan SDM memiliki 10 (sepuluh) Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang melaksanakan tugas teknis operasional dalam pelaksanaan pengembangan SDM. Sesuai dengan Peraturan Menteri PUPR Nomor 26 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 16 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, UPT di Badan Pengembangan SDM terdiri dari Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I-IX dan Balai Penilaian Kompetensi.

1. **Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan**

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

2. **Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang**

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

3. **Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta**

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

4. **Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung**

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

5. **Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta**

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

6. **Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya**

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

7. **Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin**

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

8. **Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makasar**

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

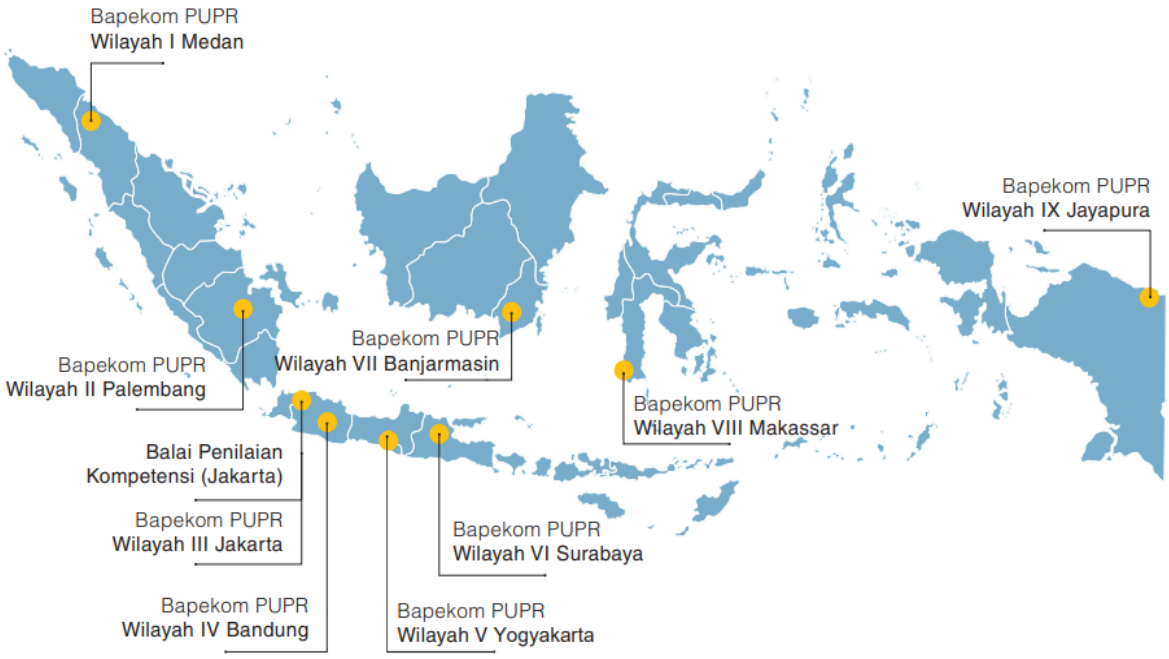
9. **Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura**

   Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan

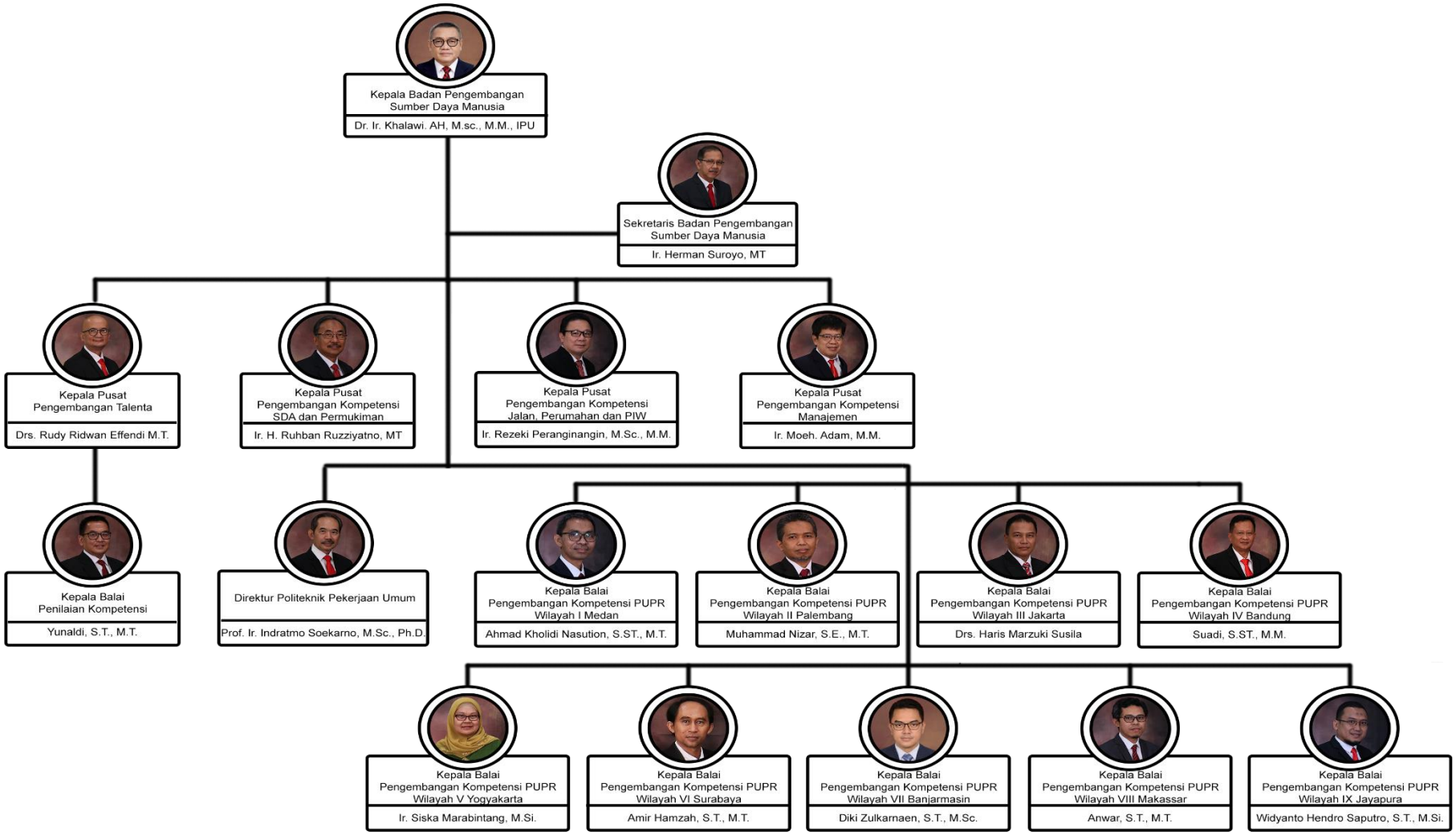
rakyat dengan cakupan wilayah kerja meliputi Provinsi Papua; Provinsi Papua Barat; dan Provinsi Maluku.

10. Balai Penilaian Kompetensi

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



Gambar 1.2 Wilayah Kerja Balai di Badan Pengembangan SDM
Sumber: www.bpsdm.pu.go.id



Gambar 1.3 Bagan Pimpinan Unit Kerja di Badan Pengembangan SDM

Sumber: www.bpsdm.pu.go.id

I.4 Isu Strategis Badan Pengembangan SDM

Badan Pengembangan SDM sebagai unit organisasi yang melaksanakan pengembangan SDM di Kementerian PUPR mempunyai mandat untuk mencetak SDM bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kompeten, inovatif, dan profesional. Adapun untuk mencapai tujuan tersebut kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM yaitu Pengembangan Talenta, Pengembangan Kompetensi, Dukungan Manajemen, dan Pendidikan Vokasi Politeknik PU. Tahun 2021 menjadi tahun kedua bagi Badan Pengembangan SDM dalam melaksanakan target Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM tahun 2020-2024. Tidak terpungkiri, dalam pelaksanaanya terdapat berbagai isu strategis dan tantangan yang dihadapi oleh Badan Pengembangan SDM dalam mewujudkan tujuan dan target organisasi.

Selama tahun 2021, dalam rangka memperkuat implementasi sistem merit di Kementerian PUPR, Badan Pengembangan SDM berinovasi dengan meluncurkan Sistem Informasi Rencana Suksesi aplikasi Nominasi yang dapat menyajikan hasil pemetaan talenta yang diperoleh dari hasil rangkaian pengembangan talenta yang telah dilakukan di Kementerian PUPR. Mengingat, Kementerian PUPR telah menjadi salah satu instansi pemerintah yang telah menjalankan Sistem Merit, sehingga berbagai upaya berkelanjutan terus dilakukan guna menjaga dan melakukan berbagai perbaikan yang diperlukan.

Untuk pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan Badan Pengembangan SDM, selama pandemi ini masih dominan dilaksanakan secara daring, baik dengan metode *full distance learning* atau *blended learning*. Transformasi media pembelajaran dalam media digital, diperlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit untuk melakukan penyesuaian pada seluruh kurikulum dan modul yang ada saat ini. Untuk pelaksanaan pendidikan, Kementerian PUPR melalui Badan Pengembangan SDM secara berkelanjutan berinovasi dalam mencetak SDM PUPR yang mumpuni dengan menyelenggarakan program kerja sama Pendidikan Magister Super Spesialis. Kurikulum pada program Pendidikan Magister Super Spesialis dirancang dengan *tailor made* oleh Kementerian PUPR untuk mencapai profil lulusan yang diharapkan dalam mendukung pencapaian target PUPR. Dalam hal pendidikan vokasi, Politeknik PU secara bertahap dan berkelanjutan telah memulai proses transformasi menjadi program pendidikan kedinasan untuk menghasilkan SDM terampil yang mampu mewujudkan infrastruktur yang berdaya saing. Sehingga, mahasiswa lulusan Politeknik PU diharapkan dapat memenuhi kebutuhan SDM PUPR level terampil pelaksana operasional di proyek-proyek pembangunan infrastruktur PUPR di seluruh Indonesia.

BAB II
PERENCANAAN KINERJA

II.1 Uraian Singkat Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM

a. Visi, Misi, dan Tujuan

Sebagaimana peraturan Menteri PUPR nomor 23 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020-2024, Kementerian PUPR mempunyai visi pada tahun 2020-2024, yaitu:

"Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang Andal, Responsif, Inovatif dan Profesional dalam Pelayanan Kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: Indonesia Maju yang Berdaulat Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong".

Badan Pengembangan SDM sebagai salah satu unit organisasi di Kementerian PUPR mempunyai visi yang sejalan dengan visi Kementerian PUPR, dengan salah satu dukungan utama yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM yaitu:

"*Mewujudkan SDM PUPR yang Kompeten, Inovatif, dan Profesional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat".*

Dalam rangka mendukung pencapaian visi tersebut, Badan Pengembangan SDM melaksanakan salah satu misi Kementerian PUPR yang terkait dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan SDM yaitu misi ke empat:

"Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Penyelenggaraan Jasa Konstruksi, dan Pembiayaan Infrastruktur dalam Mendukung Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat".

Dengan demikian, Badan Pengembangan SDM mempunyai misi yang sesuai dengan misi Kementerian PUPR yaitu:

"*Meningkatkan kualitas SDM dalam mendukung penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat".*

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, Kementerian PUPR merumuskan 5 (lima) tujuan dalam periode 2020 – 2024 dimana diantaranya **Tujuan 4** dan **Tujuan 5** berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan SDM, yaitu:

Tujuan 4: Peningkatan pembinaan sumber daya manusia untuk pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional;

Tujuan 5: Peningkatan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, bersih dan terpercaya yang didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang berkinerja tinggi.

Berdasarkan tujuan Kementerian tersebut, Badan Pengembangan SDM berupaya menetapkan rumusan tujuan yang merupakan turunan dan selaras dengan tujuan Kementerian PUPR, yaitu:

- *Pemenuhan kebutuhan SDM terampil bidang konstruksi yang kompeten dan profesional;*
- *Peningkatan kualitas SDM Aparatur yang berkinerja tinggi.*

b. Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Sasaran Kegiatan

Berdasarkan Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020-2024, yang selanjutnya diturunkan pada Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM 2020-2024, Badan Pengembangan SDM menjalankan 2 (dua) dari 5 (lima) Sasaran Strategis (SS) yang dimiliki Kementerian PUPR, yaitu:

- **Sasaran Strategis 4 (SS-4)** *Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional;* dan
- **Sasaran Strategis 5 (SS-5)** *Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya*.

Setiap Sasaran Strategis dilaksanakan bersama-sama dengan unit organisasi lainnya, unit organisasi pelaksana **SS-4** yaitu Badan Pengembangan SDM dan Direktorat Jenderal Bina Konstruksi, adapun SS-4 ini terkait pencapaian **Tujuan 4**. Sementara, unit organisasi pelaksana **SS-5** meliputi 6 (enam) Unit Organisasi yaitu Sekretariat Jenderal; Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan; Inspektorat Jenderal; Badan Pengembangan SDM; Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah; dan Direktorat Jenderal Bina Konstruksi, adapun SS-5 ini terkait pencapaian **Tujuan 5**.

Dalam mewujudkan Sasaran Strategis yang telah ditetapkan, Badan Pengembangan SDM memiliki Sasaran Program, Indikator Kinerja Sasaran Program, Sasaran Kegiatan, serta Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan. Berikut penjabarannya disajikan pada **Tabel 2.1**.

c. Arah Kebijakan dan Strategi Pengembangan SDM

Arah kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang diimplementasikan Badan Pengembangan SDM yaitu Pengembangan *vocational schools;* Peningkatan kualitas program pendidikan lanjutan yang lebih *applicable;* Pengembangan *vocational training;* Akselerasi pengembangan *talent pool* untuk menyiapkan calon suksesor sebagai calon pemimpin yang IProve; Akselerasi peningkatan kompetensi ASN; Akselerasi pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN bidang PUPR di Daerah; dan Penguatan kelembagaan.

Arah kebijakan tersebut dilaksanakan melalui beberapa strategi diantaranya mengembangkan Politeknik PU yang bertaraf internasional; pembuatan program kerja sama magister/lanjutan yang berkeahlian khusus (Magister Super Spesialis) melalui peningkatan kerja sama dengan institusi pendidikan terbaik; meningkatkan pelaksanaan sertifikasi profesi; pengembangan pelaksanaan *talent mapping*; meningkatkan kompetensi SDM melalui pelaksanaan pelatihan non klasikal, *coaching, mentoring,* dan *counseling* (CMC); mengembangkan pola dan meningkatkan kerja sama dengan Badan atau Lembaga Diklat Pemerintah Daerah; modernisasi prasarana sarana dan peningkatan kapabilitas SDM pelaksana pengembangan kompetensi (UPT).

Tabel 2.1 Program, Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan Badan Pengembangan SDM

Tujuan 4: Peningkatan pembinaan sumber daya manusia untuk pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan professional **Sasaran Strategis 4 (SS-4):** Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional		**Tujuan 5:** Peningkatan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, bersih dan terpercaya yang didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang berkinerja tinggi **Sasaran Strategis 5 (SS-5):** Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	
Program, Sasaran Program (SP) dan Sasaran Kegiatan (SK)			
Program:	**Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**	**Program:**	**Dukungan Manajemen**
Sasaran Program:	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat.	**Sasaran Program:**	Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya.
Indikator Kinerja SP:	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR.	**Indikator Kinerja SP:**	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR.
Sasaran Kegiatan:	Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten.	**Sasaran Kegiatan 1:**	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal.
Indikator Kinerja SK:	Jumlah Peserta Didik dan Kualitas SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR yang Kompeten.	Indikator Kinerja SK 1:	Jumlah ASN yang dikembangkan Talentanya.
		Sasaran Kegiatan 2:	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR.
		Indikator Kinerja SK 2:	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan Kompetensinya.

Sumber: Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM 2020-2024

d. Program dan Kegiatan

Target program Dukungan Manajemen dengan indikator Indeks Pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR menjadi ukuran kinerja Badan Pengembangan SDM terutama dalam pelaksanaan tugas pengembangan kompetensi dan pengembangan talenta yang diukur dari: Persentase ASN kompeten melalui pendidikan dan pelatihan; Persentase jumlah pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan berdasarkan hasil penilaian kompetensi; Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi berdasarkan jumlah ASN Kementerian PUPR yang telah dikembangkan kompetensinya; dan tingkat kepuasan pelanggan pengguna layanan berdasarkan hasil evaluasi pasca pelatihan.

Sedangkan, **target program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan indikator Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR** menjadi ukuran kinerja Badan Pengembangan SDM dalam pelaksanaan tugas pendidikan vokasi di Politeknik Pekerjaan Umum yang diukur dari: Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3), dan Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional.

Tabel 2.2 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Badan Pengembangan SDM 2020-2024

No		Sasaran Program/Indikator	Satuan	Target					
				2020	2021	2022	2023	2024	Total
1	**Program: Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**								
	Sasaran Strategis: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional								
	Indikator Kinerja Sasaran Strategis: Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja		**%**	**25**	**27.5**	**80**	**85**	**90**	**90**
	Sasaran Program: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat								
	Indikator Kinerja Program: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR		**%**	**25**	**27.5**	**80**	**85**	**90**	**90**
	1	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	-	50	55	60	70	80	80
	2	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	-	0	0	100	100	100	100
2	**Program: Dukungan Manajemen**								
	Sasaran Strategis: Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya								
	Indikator Kinerja Sasaran Strategis: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR		**%**	**70**	**71**	**72**	**74**	**76**	**76**
	Sasaran Program: Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya								
	Indikator Kinerja Program: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR		**%**	**70**	**71**	**72**	**74**	**76**	**76**
	1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan (bobot: 45)	-	-	-	-	-	-	-
	2	Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan (bobot: 15)	-	-	-	-	-	-	-
	3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai (bobot: 15)	-	-	-	-	-	-	-
	4	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan) (bobot: 25)	-	-	-	-	-	-	-

Sumber: Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Kementerian PUPR Tahun 2020 – 2024.

Sasaran program Badan Pengembangan SDM dicapai melalui pelaksanaan beberapa kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM 2020-2024. Berikut uraian dari setiap kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM:

1. **Kegiatan 1: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta**

   Kegiatan ini dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Talenta dan Balai Penilaian Kompetensi, dengan output yang dihasilkan pada Kegiatan ini terdiri atas Pengembangan Talenta ASN dan Pelaksanaan Kepatuhan Internal. Adapun bentuk kegiatannya yaitu Pelaksanaan Pengembangan Talenta meliputi Penilaian Kompetensi, Pemantauan Kinerja, Pemetaan Karir, serta Pelaksanaan Kepatuhan Internal.

2. **Kegiatan 2: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR**

   Kegiatan ini dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman; Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah; Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen; serta Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I-IX di Badan Pengembangan SDM. Output yang dihasilkan pada Kegiatan ini yaitu Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman, Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah serta Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen. Adapun bentuk kegiatannya yaitu Pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

3. **Kegiatan 3: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**

   Kegiatan ini dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di Badan Pengembangan SDM dengan koordinator pelaksana kegiatan yaitu Sekretariat Badan Pengembangan SDM. Kegiatan ini mendukung indikator sasaran strategis dan sasaran program kesekretariatan Kementerian PUPR. Output yang dihasilkan dari kegiatan ini yaitu Layanan Dukungan Manajemen Eselon I, Layanan Sarana dan Prasarana Internal, Layanan Dukungan Manajemen Satker dan Layanan Perkantoran.

4. **Kegiatan 4: Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum**

   Kegiatan ini dilaksanakan oleh Politeknik Pekerjaan Umum. Output yang dihasilkan yaitu Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum berupa jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR, yang meliputi 3 (tiga) program studi (prodi) yaitu prodi bidang Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung, prodi bidang Teknologi konstruksi Bangunan Air, dan prodi bidang Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan.

Tabel 2.3 Sasaran Kegiatan dan Indikator Kinerja Badan Pengembangan SDM 2020-2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	Target Kinerja					Total
			2020	2021	2022	2023	2024	
PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN								
SASARAN PROGRAM: MENINGKATNYA DUKUNGAN MANAJEMEN DAN TUGAS TEKNIS LAINNYA								
INDIKATOR KINERJA PROGRAM: 1. INDEKS PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM APARATUR PUPR		**%**	**70**	**71**	**72**	**74**	**76**	**76**
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA								
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal								
Indikator Kinerja Kegiatan:								
1.	**Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya**	**Orang**	**860**	**860**	**860**	**860**	**860**	**4.300**
Pelaksana: Pusat Pengembangan Talenta dan Balai Penilaian Kompetensi								
Output:								
1.	**Pengembangan Talenta ASN**							
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7.820	6.320	6.820	6.320	6.820	34.100
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	21.497	22.086	22.086	22.086	22.086	109.841
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	860	860	860	860	4.300
2.	**Pelaksanaan Kepatuhan Internal**							
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	2	2	10
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	1	1	5
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR								
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR								
Indikator Kinerja Kegiatan:								
1	**Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya**	**Orang**	**10.330**	**10.000**	**10.063**	**10.233**	**10.163**	**50.789**
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman serta Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I - IX								
Output:								
1	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman**							
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.850	2.700	2.737	2.837	2.757	13.881
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW serta Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I - IX								
1	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW**							
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.120	2.000	2.006	2.026	2.006	10.158
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Manajemen serta Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I –IX								
Output:								
1	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen**							
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.360	5.300	5.320	5.370	5.400	26.750
INDIKATOR KINERJA PROGRAM: 2. TINGKAT KUALITAS DUKUNGAN MANAJEMEN KEMENTERIAN PUPR DAN TUGAS TEKNIS LAINNYA		**%**	55,92	63,35	71,54	79,26	84,12	84,12
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	Target Kinerja					Total
			2020	2021	2022	2023	2024	
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR								
Indikator Kinerja Kegiatan:								
1	**Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan**	**%**	**80**	**80**	**81**	**82**	**82**	**82**
2	**Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum**	**%**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
3	**Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai**	**%**	**80**	**80**	**81**	**82**	**82**	**82**
4	**Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran**	**%**	**89**	**90**	**90**	**91**	**91**	**91**
5	**Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran**	**%**	**89**	**90**	**90**	**91**	**91**	**91**
6	**Nilai SAKIP Unit Organisasi**	**%**	**76**	**76**	**77**	**77**	**77**	**77**
Pelaksana: Sekretariat Badan dan Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I – IX								
Output:								
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I							
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	1	1	1	1	5
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal							
	2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1	1	5
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker							
	3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	1	1	5
4	Layanan Perkantoran							
	4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5
PROGRAM: PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI								
SASARAN PROGRAM: MENINGKATNYA SDM VOKASIONAL BIDANG PUPR YANG BERSERTIFIKAT								
INDIKATOR KINERJA PROGRAM: TINGKAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM PENDIDIKAN VOKASI BIDANG PUPR		%	**25**	**27,5**	**80**	**85**	**90**	**90**
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM								
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten								
Indikator Kinerja Kegiatan:								
1	**Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten**	**Orang**	**300**	**525**	**800**	**1.125**	**1.575**	**4.325**
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	300	525	650	825	1.050	3.350
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	0	0	150	300	525	975
Pelaksana: Politeknik Pekerjaan Umum								
Output:								
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum							
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	300	525	650	825	1.050	3.350

Sumber: Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2020–2024

II.2 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM

Kepala Badan Pengembangan SDM diberikan amanah oleh Menteri PUPR untuk melaksanakan Program Dukungan Manajemen dan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, dengan target dan indikator kinerja sesuai dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM dan pelaksanaan anggarannya sesuai dengan DIPA Badan Pengembangan SDM. Amanah tersebut dikukuhkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja antara Kepala Badan Pengembangan SDM dengan Menteri PUPR.

Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM tahun 2021 memuat pernyataan Kepala Badan Pengembangan SDM untuk mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan pada tahun 2021 yaitu Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi: "**Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat"**, dengan indikator kinerja: **"Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR**", dan target yang akan dicapai yaitu sebesar **28%**. Sedangkan, Sasaran Program Dukungan Manajemen: "**Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya"**, dengan indikator kinerja **"Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR**", dan target yang akan dicapai yaitu sebesar **71%**. Matriks Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 disajikan pada **Tabel 2.4**.

Tabel 2.4 Matriks Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021

Sasaran Strategis/Sasaran Program/Indikator Sasaran Program	Target
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	
SP: Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	28%
Program Dukungan Manajemen	
SP: Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%

Sumber: Perjanjian Kinerja Kepala Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 (Revisi)

Pada awal tahun 2021, Badan Pengembangan SDM mendapat alokasi anggaran sebesar **Rp563.788.892.000**. Selanjutnya sepanjang tahun 2021, alokasi anggaran mengalami perubahan, sehingga pada akhir tahun 2021 menjadi **Rp407.461.882.000**. Perubahan alokasi anggaran terjadi karena perlunya efisiensi dan *refocussing* anggaran yang diperuntukkan untuk penanganan *Covid-19*, serta adanya *drop* pagu PNBP. Selain itu, terdapat pergantian pimpinan Kepala Badan Pengembangan SDM. Dengan demikian, dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Badan Pengembangan SDM mengalami perubahan sebanyak 3 (tiga) kali selama 2021.

Berikut kronologis perubahan dokumen perjanjian kinerja Badan Pengembangan SDM selama tahun 2021.

Gambar 2.1 Kronologis Perubahan Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021
Sumber: Dokumen Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021

Pencapaian sasaran program beserta target yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Badan Pengembangan SDM, didukung dengan berbagai pelaksanaan kegiatan di setiap unit kerja di Badan Pengembangan SDM, yang diturunkan melalui Perjanjian Kinerja pimpinan unit kerja di Badan Pengembangan SDM. Dokumen Perjanjian Kinerja Kepala Badan Pengembangan SDM disajikan pada **Gambar 2.2** - **Gambar 2.5**. Sedangkan, Perjanjian Kinerja Pimpinan Unit Kerja di Badan Pengembangan SDM selengkapnya disajikan pada **Lampiran**.

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

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

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

M. BASUKI HADIMULJONO

Pihak Pertama

SUGIYARTANTO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
(1)	(2)
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	
IKSS: Persentase lulusan pendidikan vokasi yang kompeten dan siap kerja	27,50%
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	28,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
IKSS: Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71,00%
SP Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71,00%

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

Anggaran
Rp 563.788.892.000,00

Jakarta, Januari 2021

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

M. BASUKI HADIMULJONO

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

Gambar 2.2 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 (Awal)
Sumber: Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2021 per Januari 2021

REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

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

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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.

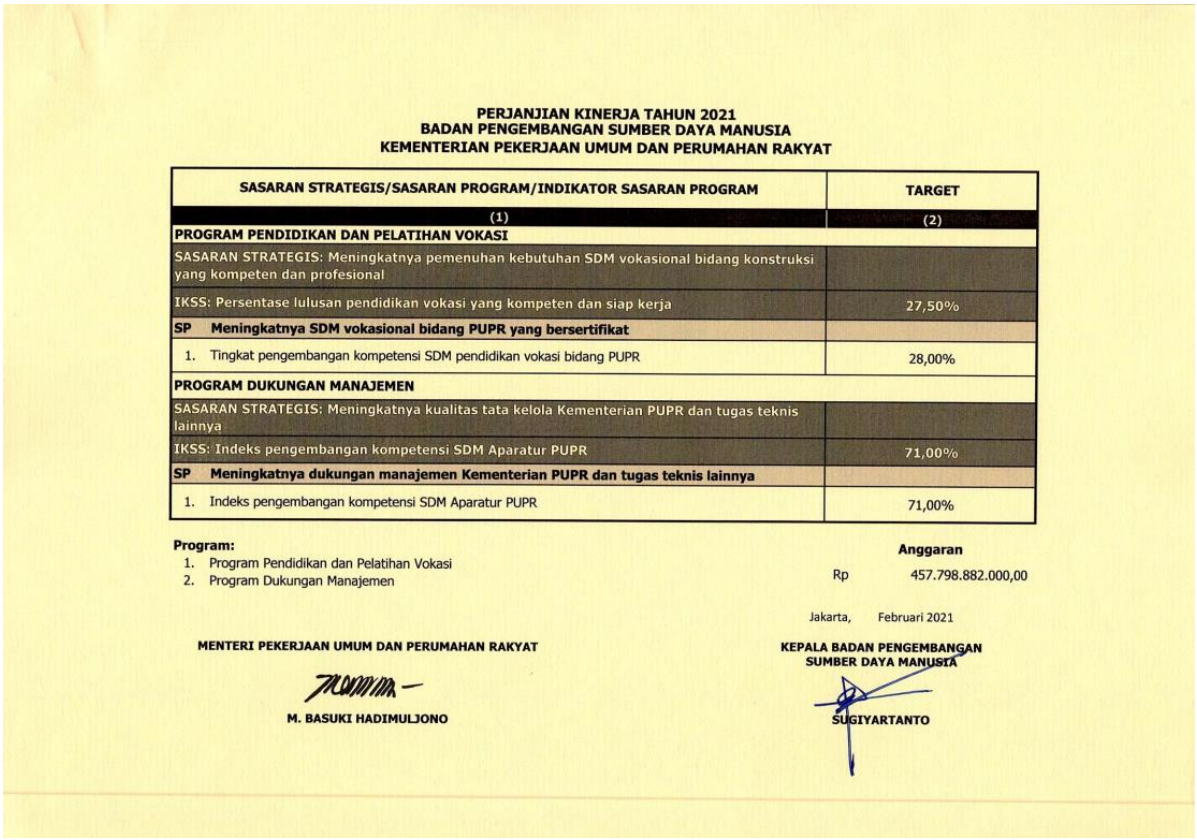
Jakarta, Februari 2021

Pihak Kedua

M. BASUKI HADIMULJONO

Pihak Pertama

SUGIYARTANTO



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
(1)	(2)
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	
IKSS: Persentase lulusan pendidikan vokasi yang kompeten dan siap kerja	27,50%
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	28,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
IKSS: Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71,00%
SP Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71,00%

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

Anggaran
Rp 457.798.882.000,00

Jakarta, Februari 2021

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

M. BASUKI HADIMULJONO

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

Gambar 2.3 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 (Revisi I)
Sumber: Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2021 per Februari 2021

REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

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

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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.

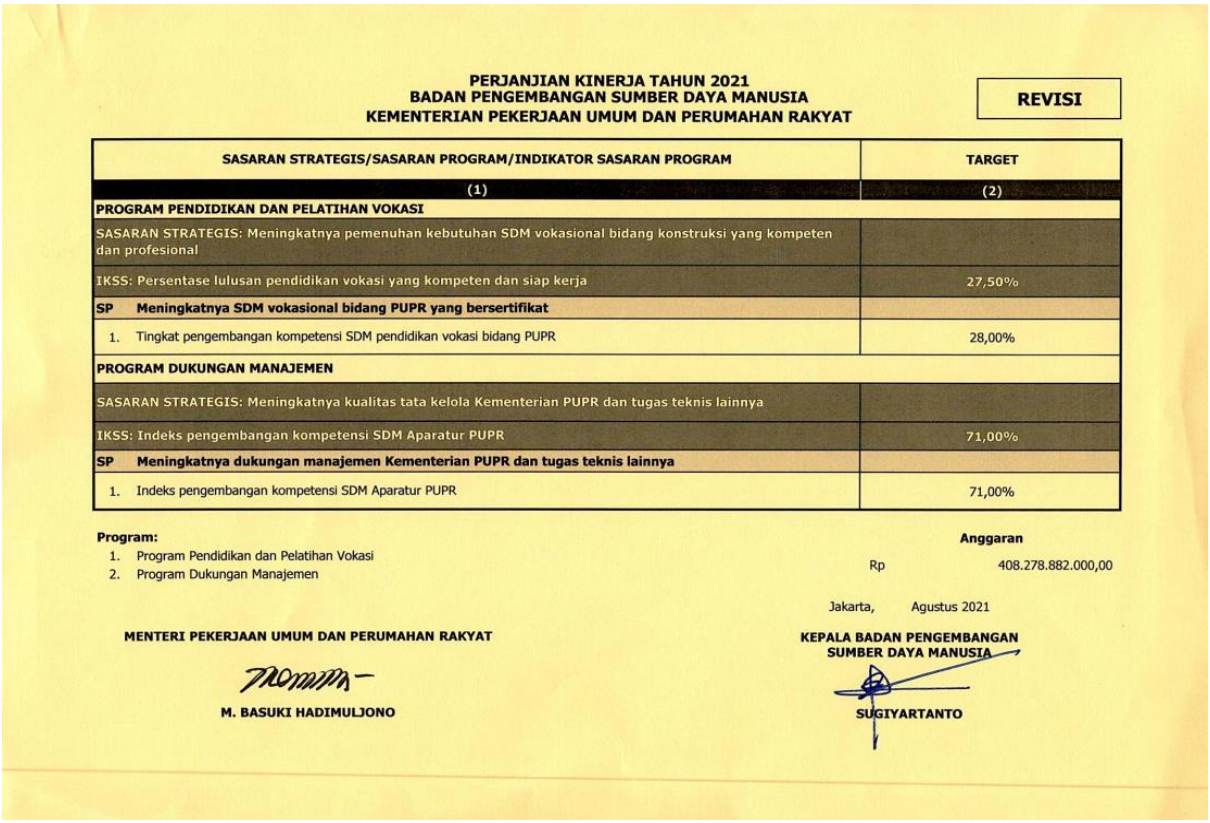
Jakarta, Agustus 2021

Pihak Kedua

M. BASUKI HADIMULJONO

Pihak Pertama

SUGIYARTANTO



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

REVISI

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
(1)	(2)
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	
IKSS: Persentase lulusan pendidikan vokasi yang kompeten dan siap kerja	27,50%
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	28,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
IKSS: Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71,00%
SP Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71,00%

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

Anggaran
Rp 408.278.882.000,00

Jakarta, Agustus 2021

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

M. BASUKI HADIMULJONO

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

Gambar 2.4 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 (Revisi II)
Sumber: Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2021 per Februari 2021

REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

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

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Desember 2021

Pihak Kedua

M. BASUKI HADIMULJONO

Pihak Pertama

KHALAWI AH

HERRY TRISAPUTRA ZUNA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

REVISI

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
(1)	(2)
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	28,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71,00%

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

Anggaran
Rp 407.461.882.000,00

Jakarta, Desember 2021

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

M. BASUKI HADIMULJONO

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

Gambar 2.5 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 (Revisi III)
Sumber: Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2021 per Desember 2021

II.3 Metode Pengukuran

Pengukuran capaian kinerja Badan Pengembangan SDM TA.2021 dilakukan dengan mengukur masing-masing Indikator Kinerja, sebagaimana dimuat dalam Lampiran 2 Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024 tentang Manual Indikator Kinerja Tingkat Unit Organisasi. Pengukuran kinerja terhadap setiap pelaksanaan program dan kegiatan Badan Pengembangan SDM dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai terhadap target yang telah direncanakan. Berikut uraian pengukuran capaian Sasaran Program dan Kegiatan di Badan Pengembangan SDM.

a. Pengukuran Capaian Sasaran Program

Program yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM terdiri dari program Dukungan Manajemen dan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Berikut telah dijabarkan metode pengukuran capaian sasaran program di Badan Pengembangan SDM.

Tabel 2.5 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program		Target	Metode Pengukuran
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi			
SP	**Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat**		
IKSP	Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	**%**	**Indikator kinerja ini diukur dengan menghitung rerata dari:** **a. Persentase jumlah mahasiswa dengan nilai IPK>3** terhadap jumlah seluruh mahasiswa tahun berjalan. *Baseline: Jumlah mahasiswa Politeknik PU pada tahun berjalan* **b. Persentase jumlah mahasiswa yang lulus pendidikan** setelah mengikuti pendidikan selama maksimal 3 (tiga) tahun (masa studi program pendidikan vokasi di Politeknik PU) terhadap jumlah keseluruhan mahasiswa yang telah belajar selama minimal tiga tahun pada tahun berjalan. *Baseline: Jumlah mahasiswa Politeknik PU pada tahun berjalan*

Sumber: Renstra Badan Pengembangan SDM 2020-2024

Tabel 2.6 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Dukungan Manajemen

Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program		Target	Metode Pengukuran
Program Dukungan Manajemen			
SP	**Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya**		
IKSP	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	**%**	**Indikator kinerja ini diukur melalui perkalian antara variabel perhitungan dengan bobot masing – masing indikator kontributor, kemudian dijumlahkan.** Adapun bobot (%) masing – masing indikator kontributor adalah: **a. Persentase ASN kompeten melalui pendidikan & pelatihan (45%)**; Persentase jumlah ASN yang lulus pendidikan dan pelatihan tehadap target pengembangan kompetensi per tahun. *Baseline: target pengembangan kompetensi pada tahun berjalan.* **b. Persentase Pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan (15%)**; Persentase jumlah pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan terhadap target penilaian kompetensi per tahun. *Baseline: target penilaian kompetensi pada tahun berjalan.* **c. Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai (15%)**; Persentase jumlah PNS Kementerian PUPR yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun berjalan (dihitung kumulatif capaian pemenuhan pengembangan kompetensi dari tahun 2020 s.d tahun berjalan) terhadap jumlah seluruh PNS Kementerian PUPR. *Baseline: jumlah PNS Kementerian PUPR pada tahun berjalan.* **d. Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan) (25)**. Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan bidang SDA dan Permukiman, bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah serta bidang Manajemen. *Baseline: persentase nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan tiap tahun ditargetkan 75%*.

Sumber: Renstra Badan Pengembangan SDM 2020-2024

b. Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan

Badan Pengembangan SDM melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai sasaran program yang diamanatkan. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan oleh seluruh Unit Kerja dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Badan Pengembangan SDM. Kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM terdiri dari:

- **Kegiatan 1**. Penyelenggaraan Pengembangan Talenta;
- **Kegiatan 2**. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR;
- **Kegiatan 3**. Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- **Kegiatan 4**. Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum.

Metode perhitungan capaian indikator serta output kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM disajikan pada **Tabel 2.7**, sedangkan kinerja dari setiap kegiatan akan dihitung berdasarkan perbandingan capaian dan target yang ditetapkan.

Tabel 2.7 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output		Satuan	Metode Perhitungan
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA			
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1.	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	Jumlah orang yang dikembangkan talentanya
Output:			
1.	*Pengembangan Talenta ASN*		
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang dinilai potensi atau kompetensinya
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	Jumlah PNS yang mengumpulkan dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	Jumlah ASN yang memiliki hasil penilaian potensi, kompetensi dan kinerja secara lengkap
2.	Pelaksanaan Kepatuhan Internal		
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	Jumlah laporan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen resiko
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	Jumlah laporan pelaksanaan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR			
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi
Output:			
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman		
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bidang SDA dan Permukiman
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW		
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bidang Jalan, Perumahan dan PIW

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output		Satuan	Metode Perhitungan
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen		
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bidang Manajemen Umum dan Manajemen Konstruksi
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	a. Persentase Pembinan Tata Naskah Dinas = Jumlah Unit Kerja yang Terbina Tata Naskah Dinas/Jumlah Seluruh Unit Kerja. b. Persentase Pembinaan Kearsipan = Jumlah Unit Kerja yang Terbina Kearsipan/Jumlah Seluruh Unit Kerja. c. Persentase Penyelesaian Penghapusan Barang Milik Negara (BMN) = Jumlah Usulan Penghapusan BMN yang telah diselesaikan/ Total Usulan Penghapusan BMN. d. Persentase terselenggaranya Adiministrasi Korespondensi – Jumlah Koresponden yang Diselesaikan/Jumlah Seluruh Koresponden.
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	Jumlah produk hukum yang diterbitkan dibagi dengan jumlah produk hukum yang seharusnya diterbitkan dikali 100%.
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	Nilai survey kepada Pegawai terkait ketepatan perencanaan pegawai, transparansi rekrutmen, ketepatan layanan administrasi Kepegawaian.
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	Dihitung berdasarkan nilai 12 Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dari Kementerian Keuangan.
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	Mengacu PMK No. 214 Tahun 2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian negara/Lembaga.
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	Penilaian SAKIP unit organisasi oleh tim evaluator Inspektorat Jenderal.
Output:			
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I		
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	Jumlah layanan Dukungan Manajemen yang selesai dilaksanakan
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal		
	2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	Jumlah layanan Sarana dan Prasarana Internal yang selesai dilaksanakan
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker		
	3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	Jumlah layanan Dukungan Manajemen Satker yang selesai dilaksanakan
4	Layanan Perkantoran		
	4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	Jumlah layanan Perkantoran yang selesai dilaksanakan
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM			
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Orang	Menghitung total penyelenggaraan pendidikan vokasi: 1. Jumlah mahasiswa program studi vokasional 2. Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	Jumlah mahasiswa yang melaksanakan pendidikan selama tahun berjalan
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	Jumlah mahasiswa yang tersertifikasi kompetensi selama tahun berjalan
Output:			
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum		
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	Jumlah mahasiswa yang melaksanakan pendidikan selama tahun berjalan

Sumber: Renstra Badan Pengembangan SDM 2020-2024

II.4 Target Tahun 2021 Menurut Renstra

Badan Pengembangan SDM melaksanakan dua program yaitu Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, dan Program Dukungan Manajemen. Berikut uraian target program dan kegiatan berdasarkan target Renstra Badan Pengembangan SDM tahun 2021 disajikan pada **Tabel 2.8** dan **Tabel 2.9.**

Target sasaran program di dalam Perjanjian Kinerja Kepala Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 sesuai dengan target tahunan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri PUPR Nomor 23 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020-2024, yang selanjutnya diturunkan dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024.

Tabel 2.8 Target Sasaran Program Tahun 2021 Menurut Renstra

Program	Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Target
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	**SP**	**Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat**	
	IKSP	Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	**28%**
	1.	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK > 3)	55%
	2.	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	0
Dukungan Manajemen	**SP**	**Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya**	
	IKSP	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71%**
	1.	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan (bobot: 45)	-
	2.	Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan (bobot: 15)	-
	3.	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai (bobot: 15)	-
	4.	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan) (bobot: 25)	-

Sumber: Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024

1. Target Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dilaksanakan dalam rangka mendukung tercapainya sasaran program **"Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat"**. Berdasarkan Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM 2020 – 2024, target Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) ini pada tahun 2021 yaitu sebesar **28%**. Target tersebut dicapai melalui pelaksanaan kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum.

2. Target Program Dukungan Manajemen

Program Dukungan Manajemen dilaksanakan dalam rangka mendukung tercapainya sasaran strategis **"Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya"**. Berdasarkan Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM 2020 – 2024, target Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) ini pada tahun 2021 yaitu sebesar **71%**. Target ini dicapai dengan pelaksanaan beberapa kegiatan oleh beberapa unit kerja dan UPT di Badan Pengembangan SDM.

Dalam mencapai target program tersebut, Badan Pengembangan SDM melaksanakan beberapa kegiatan dengan sasaran kegiatan dan target *output* yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan SDM PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional. Kegiatan tersebut dirumuskan ke dalam 4 (empat) kegiatan yang dilaksanakan oleh unit kerja tingkat Eselon II dan Balai/UPT di Badan Pengembangan SDM.

Tabel 2.9 Target Sasaran Kegiatan Tahun 2021 Menurut Renstra

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2021
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA			
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860
Output:			
1	*Pengembangan Talenta ASN*		
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.320
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22.086
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860
2	Pelaksanaan Kepatuhan Internal		
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR			
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.000
Output:			
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman		
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.700
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW		
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.000
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen		
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.300
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR			
Indikator Kinerja Kegiatan:		%	85,70

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2021
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	80
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	80
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	90
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	90
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	76
Output:			
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I		
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal		
	2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker		
	3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1
4	Layanan Perkantoran		
	4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM			
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Orang	525
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	525
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	0
Output:			
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum		
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	525

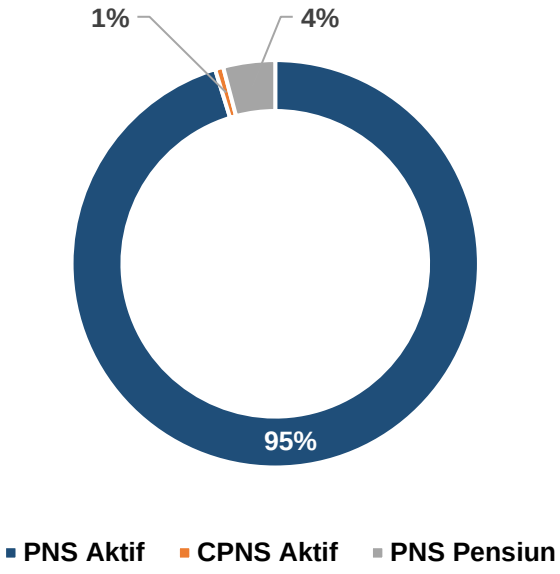
Sumber: Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024

BAB III
KAPASITAS ORGANISASI

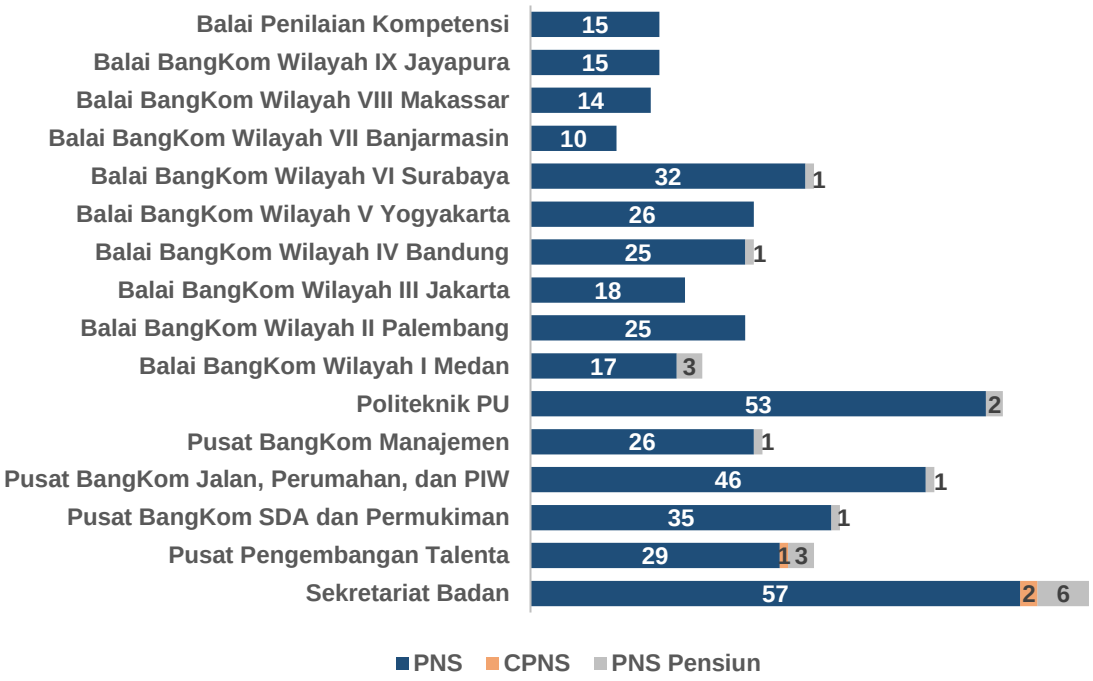
III.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) internal Badan Pengembangan SDM menjadi kunci dan penentu keberhasilan untuk mencapai target atau sasaran Badan Pengembangan SDM dalam pelaksanaan pengembangan SDM PUPR yang efektif, demi terwujudnya SDM PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional untuk mendukung pembangunan infrastruktur PUPR. Dengan demikian, Badan Pengembangan SDM tentunya membutuhkan SDM yang kompeten untuk melaksanaan berbagai program dan kegiatan pengembangan SDM yang diamanatkan diantaranya Pengembangan Talenta, Pengembangan Kompetensi, Dukungan Manajemen, dan Pendidikan Vokasi Politeknik PU.

Pada akhir tahun 2021, Badan Pengembangan SDM memiliki total Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 443 orang pegawai (95%), dan total PNS yang memasuki masa pensiun di tahun 2021 yaitu sebanyak 19 orang (4%). Selain itu, terdapat tambahan CPNS di Badan Pengembangan SDM sebanyak 3 (tiga) orang (1%).

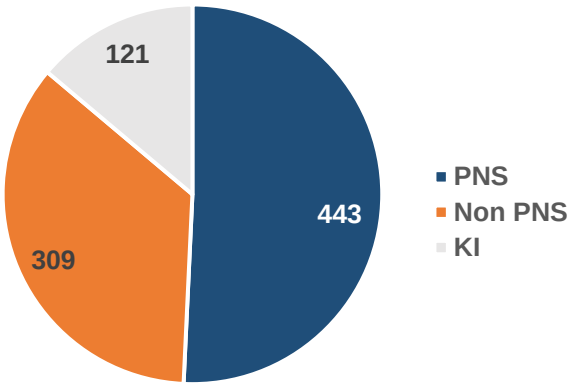


Gambar 3.1 Diagram Jumlah PNS Badan Pengembangan SDM Tahun 2021
Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, 2021



Gambar 3.2 Diagram Jumlah PNS Badan Pengembangan SDM Per Unit Kerja
Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

Jumlah PNS Badan Pengembangan SDM sebanyak 443 orang masih belum memenuhi besarnya beban kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan SDM, sehingga masih perlu mendayagunakan pegawai non PNS dengan NRP dan Konsultan Individu (KI). Pada akhir tahun 2021, jumlah pegawai Non PNS dengan NRP adalah sebanyak 309 orang (35%), sedangkan jumlah KI sesuai keahlian sebanyak 121 orang (14%). Dengan demikian, **total keseluruhan pegawai di Badan Pengembangan SDM tahun 2021 yaitu sebanyak 873 orang.**



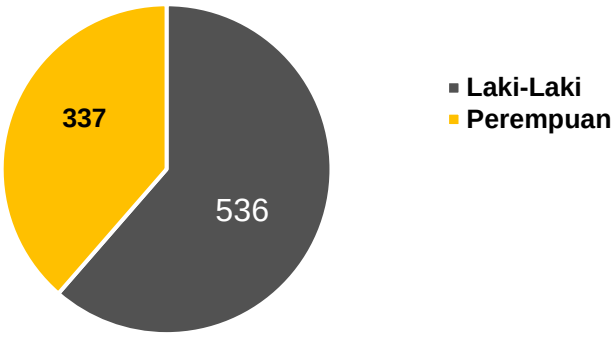
Gambar 3.3 Diagram Komposisi Jumlah PNS, Non PNS dan KI
Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

Tabel 3.1 Komposisi Pegawai Per Unit Kerja Tahun 2021

No	Unit Kerja	PNS	NON PNS	KI	TOTAL
1	Kepala BPSDM & Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	57	26	8	91
2	Pusat Pengembangan Talenta	29	14	4	47
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	35	44	32	111
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	46	40	29	115
5	Pusat Pengembangan Manajemen	26	21	8	55
6	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	17	21	0	38
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	25	5	0	30
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	18	19	3	40
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	25	11	0	36
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	26	16	0	42
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	32	28	1	61
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	10	15	4	29
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	14	23	0	37
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	15	11	0	26
15	Balai Penilaian Kompetensi	15	4	4	23
16	Politeknik PU	53	11	28	92
Total		**443**	**309**	**121**	**873**

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

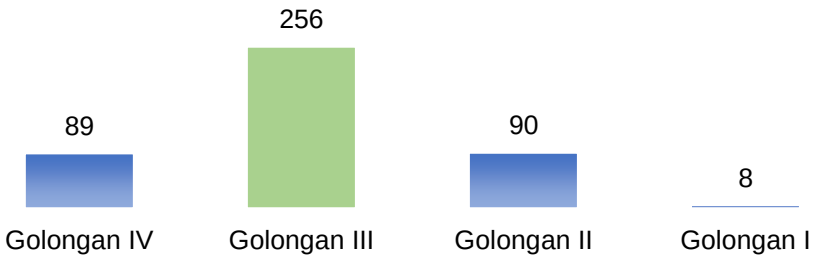
Pegawai Badan Pengembangan SDM tersebar di seluruh unit kerja Badan Pengembangan SDM. Selanjutnya, komposisi pegawai Badan Pengembangan SDM berdasarkan jenis kelamin, didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 536 orang, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 337 orang.



Gambar 3.4 Diagram Komposisi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

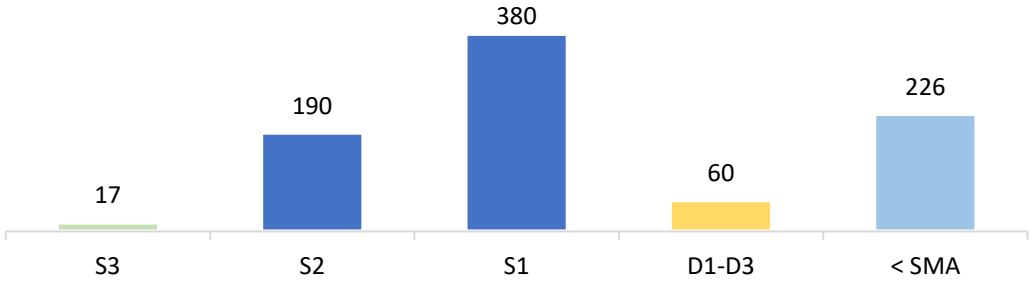
Berdasarkan golongan ruang, komposisi PNS Badan Pengembangan SDM yaitu golongan ruang IV sebanyak 89 orang (20%), golongan ruang III sebanyak 256 orang (58%), golongan ruang II sebanyak 90 orang (20%), dan golongan ruang I sebanyak 8 orang (2%). Dari

data tersebut, PNS Badan Pengembangan SDM didominasi oleh PNS golongan ruang III yang mayoritas minimal memiliki ijazah S1, sedangkan jumlah PNS golongan ruang I dengan pendidikan ≤ SMA semakin berkurang karena telah masuk dalam batas usia pensiun.



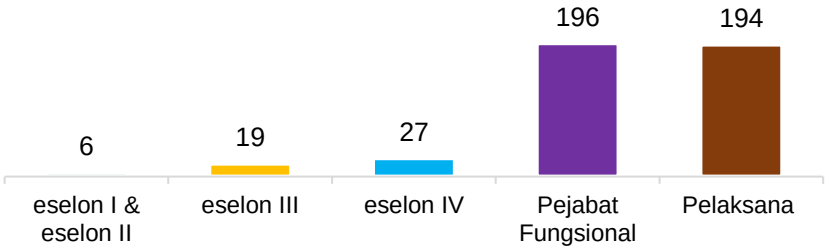
Gambar 3.5 Diagram Jumlah PNS Berdasarkan Golongan
Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

Secara keseluruhan, jumlah pegawai Badan Pengembangan SDM dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 17 orang (2%), S2 sebanyak 190 orang (22%), S1 sebanyak 380 orang (44%), D1 - D3 sebanyak 60 orang (7%), dan ≤ SMA sebanyak 226 orang (26%).



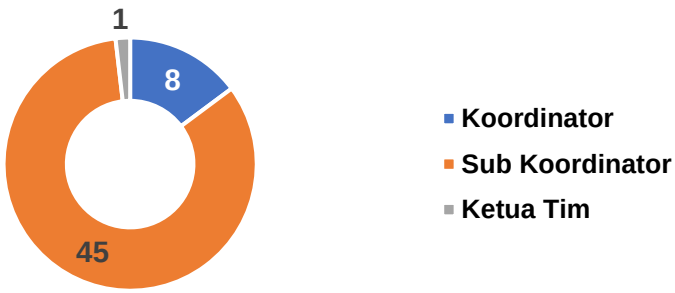
Gambar 3.6 Diagram Jumlah PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

Berdasarkan kelompok jabatan, komposisi PNS Badan Pengembangan SDM terdiri atas Pejabat Pimpinan Tinggi Madya (eselon I) sebanyak 1 (satu) orang, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II) sebanyak 5 (lima) orang, Pejabat Administrator (eselon III) sebanyak 19 orang, Pejabat Pengawas (eselon IV) sebanyak 27 orang, Pejabat Fungsional (fungsional tertentu) sebanyak 196 orang, dan Pelaksana (fungsional umum) sebanyak 194 orang.



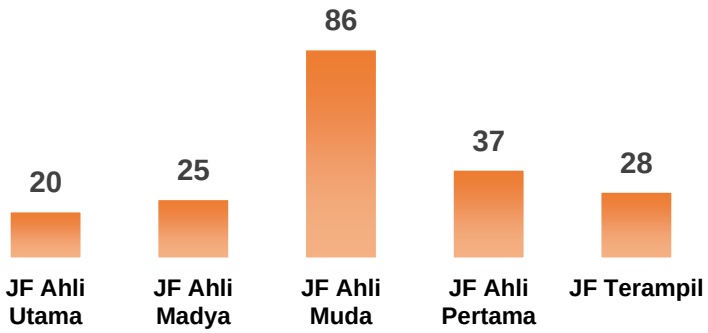
Gambar 3.7 Diagram Jumlah PNS Berdasarkan Kelompok Jabatan
Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

Selain itu, dalam pelaksanaan tugas Badan Pengembangan SDM terdapat pejabat fungsional tertentu (JFT) yang mendapatkan tugas tambahan manajerial pada bidang tugas tertentu yang disebut dengan Koordinator (untuk jenjang ahli madya) dan Sub Koordinator (untuk jenjang ahli muda), serta Ketua Tim. Tahun 2021, jumlah Koordinator di Badan Pengembangan SDM yaitu sebanyak 8 (delapan) orang, sedangkan jumlah Sub Koordinator yaitu sebanyak 45 orang, serta 1 (satu) orang Ketua Tim (untuk jenjang ahli pertama).



Gambar 3.8 Diagram Jumlah Koordinator dan Sub Koordinator Tahun 2021
Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

Pejabat Fungsional Tertentu (JFT) di Badan Pengembangan SDM meliputi Pejabat Fungsional Keterampilan dan Pejabat Fungsional Keahlian, dengan rincian berdasarkan jenjang jabatan yaitu Pejabat Fungsional Terampil sebanyak 28 orang, Pejabat Fungsional Ahli Pertama sebanyak 37 orang, Pejabat Fungsional Ahli Muda sebanyak sebanyak 86 orang, Pejabat Fungsional Ahli Madya sebanyak 25 orang, dan Pejabat Fungsional Ahli Utama sebanyak 20 orang.



Gambar 3.9 Jumlah Pejabat Fungsional (JFT) Berdasarkan Jenjang Jabatan
Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

Dalam hal ini, Pejabat Fungsional terbanyak di Badan Pengembangan SDM di dominasi oleh Pejabat Fungsional Widyaiswara yaitu sebanyak 36 orang. Widyaiswara diantaranya melaksanakan DIKJARTIH pada kegiatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan di Badan Pengembangan SDM.

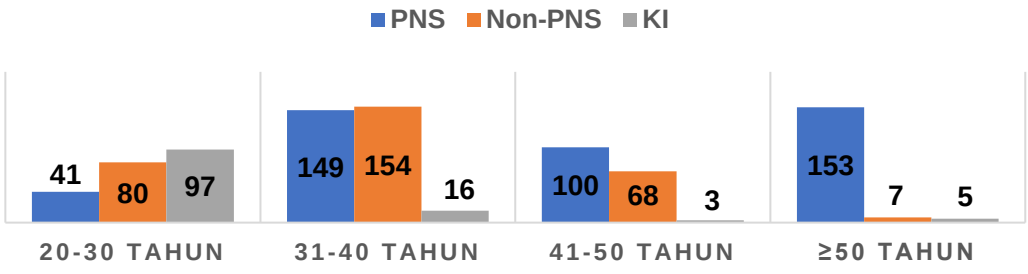
Tabel 3.2 Jumlah Pejabat Fungsional Per Jenjang Jabatan di Badan Pengembangan

No	Nama Jabatan Fungsional	Kategori Jenjang Jabatan					total
		Keterampilan	Pertama	Muda	Madya	Utama	
1.	Widyaiswara	-	-	4	14	18	36
2.	Pengembang Teknologi Pembelajaran	-	-	18	2	-	20
3.	Assessor SDM Aparatur	-	9	4	3	2	18
4.	Teknik Jalan dan Jembatan	12	-	5	2	-	19
5.	Analis Kepegawaian	2	4	9	1	-	16
6.	Dosen (Lektor)	-	-	16	-	-	16
7.	Pranata Keuangan APBN	13	-	-	-	-	13
8.	Arsiparis	-	2	9	1	-	12
9.	Analis Pengelolaan Keuangan APBN	-	3	4	1	-	8
10.	Pranata Komputer	-	7	2	-	-	9
11.	Perencana	-	-	5	1	-	6
12.	Analis Kebijakan	-	4	2	-	-	6
13.	Pranata Humas	-	1	3	-	-	4
14.	Teknik Tata Bangunan & Perumahan	-	1	2	-	-	3
15.	Teknik Pengairan	-	3	-	-	-	3
16.	Pustakawan	1	1	1	-	-	3
17.	Perekayasa	-	-	1	-	-	1
18.	Analis Anggaran	-	-	1	-	-	1
19.	Pembina Jasa Konstruksi	-	1	-	-	-	1
20.	Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa	-	1	-	-	-	1
Total		**28**	**37**	**86**	**25**	**20**	**196**

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

Selain itu, dari total pegawai 873 orang jika dilihat berdasarkan kelompok usia, maka komposisi Pegawai di Badan Pengembangan SDM yaitu rentang usia 20-30 tahun sebanyak 218 orang (25%), rentang usia 31-40 tahun sebanyak 319 orang (37%), rentang usia 41-50 tahun sebanyak 171 orang (20%), dan rentang usia ≥50 tahun sebanyak 165 orang (19%).

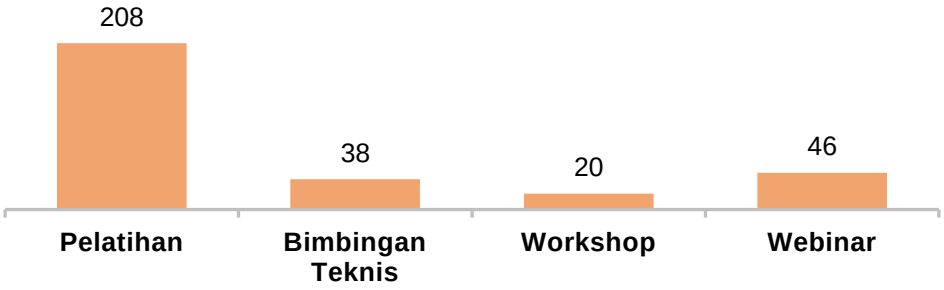
Berdasarkan data kelompok usia, dapat diketahui bahwa PNS di Badan Pengembangan SDM didominasi oleh PNS yang berusia >50, sementara non-PNS didominasi oleh ASN yang berusia 31-40 tahun, sedangkan Konsultan Individual didominasi oleh kelompok berusia 20-30 tahun.



Gambar 3.10 Jumlah Pegawai Berdasarkan Kelompok Usia

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

Dalam melaksanakan seluruh tugasnya, Badan Pengembangan SDM selalu berupaya mengoptimalkan SDM yang tersedia guna memberikan pelayanan prima kepada seluruh *stakeholder*, khususnya terkait peningkatan kompetensi SDM PUPR. Badan Pengembangan SDM melaksanakan pengembangan kompetensi untuk peningkatan kualitas SDM internal sebanyak 312 orang, diantaranya berupa pelatihan, bimbingan teknis, *webinar*, dan *workshop*.



Gambar 3.11 Peningkatan Kompetensi untuk Pegawai Badan Pengembangan SDM 2021
Sumber: Data Pengembangan Kompetensi Badan Pengembangan SDM Akhir Tahun 2021

III.2 Sarana dan Prasarana

Pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan SDM tentunya didukung dengan berbagai sarana dan prasana yang tersedia saat ini. Sarana dan prasarana pendukung sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM. Oleh karena itu, setiap unit kerja di Badan Pengembangan SDM memiliki sarana dan prasarana pendukung yang telah disesuaikan dengan kebutuhan setiap unit kerja tersebut.

Tabel 3.3 Sarana dan Prasarana di Badan Pengembangan SDM

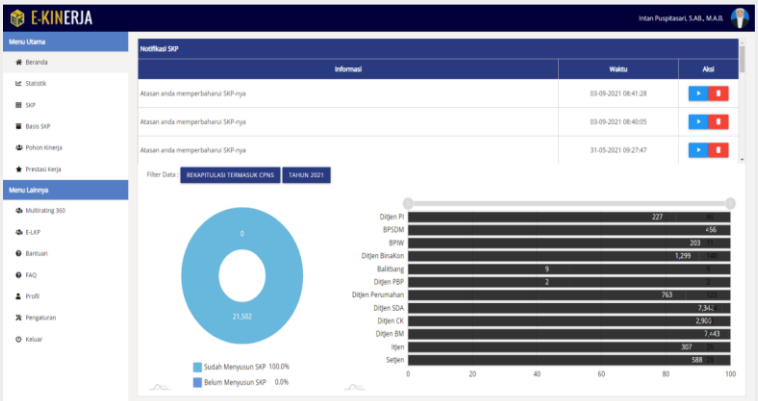
No	Unit Kerja	Tanah (m2)	Peralatan dan Mesin (unit)	Gedung dan Bangunan (unit)
1	Sekretariat Badan Pengembangan SDM	0	1.509	3
2	Pusat Pengembangan Talenta	0	643	3
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permkukiman	0	3.241	25
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	63,021	4.398	12
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	1,68	960	6
6	Politeknik PU	0	6.732	26
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	8,806	3.540	16
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	1,295	933	1
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	22,487	3.969	10
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	14,830	1.853	127
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	24,429	3.195	55
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	13,413	4.582	36
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	19,194	1.403	6
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	6,759	5.118	16
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	1,229	1.554	1
16	Balai Penilaian Kompetensi	0	1.324	0
Total		**177.143**	**44.954**	**343**

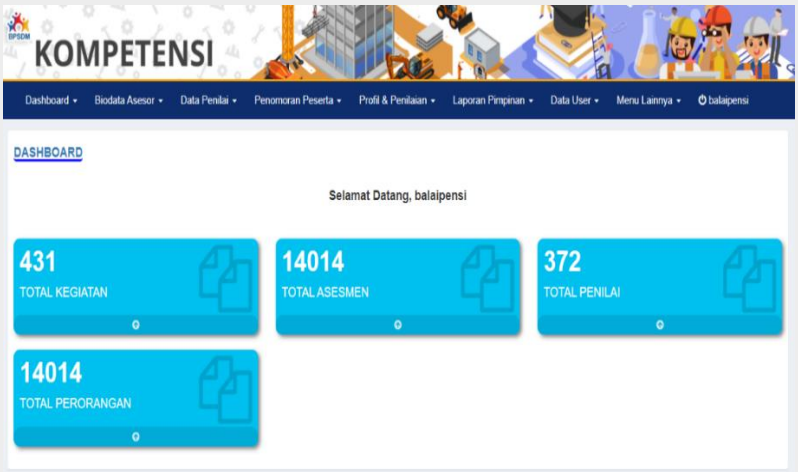
Sumber: Data BMN Badan Pengembangan SDM status 31 Desember, 2021

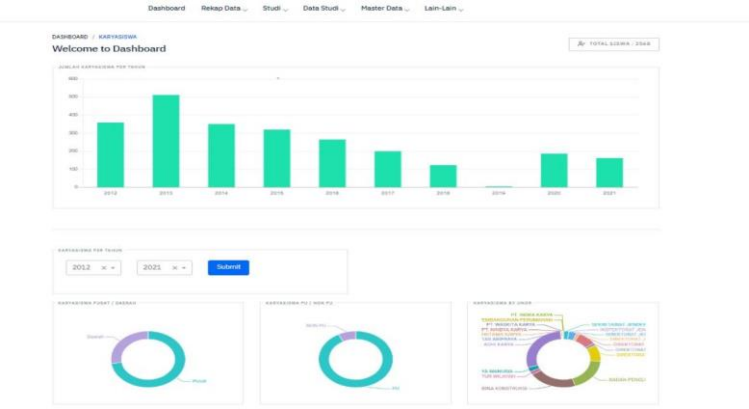
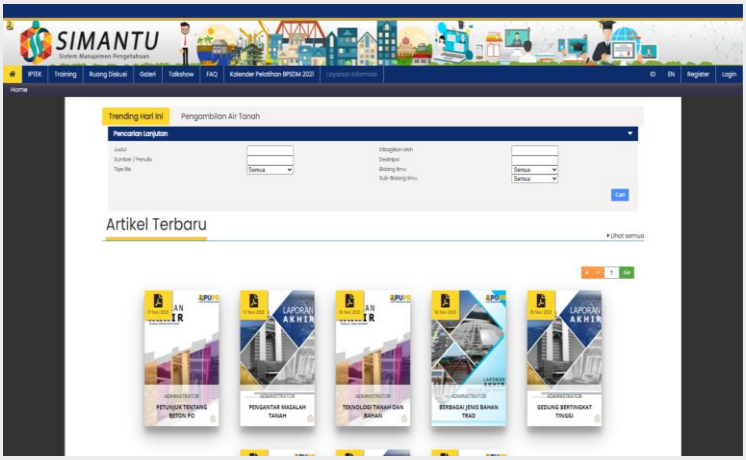
Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan SDM, setiap unit kerja memiliki aset berupa bangunan dan gedung yang berdiri pada lahan tanah seluas **177.143 m²**. Bangunan dan gedung tersebut meliputi gedung Kantor, gedung asrama, aula, fasilitas sosial, rumah negara, ruang makan, unit keamanan, area kampus diklat dan sebagainya, serta didukung dengan berbagai mesin dan peralatan sebanyak **44.954 unit**.

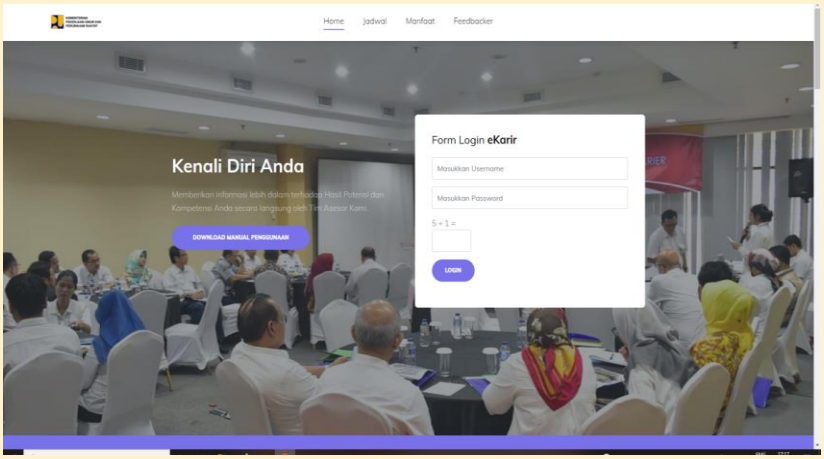
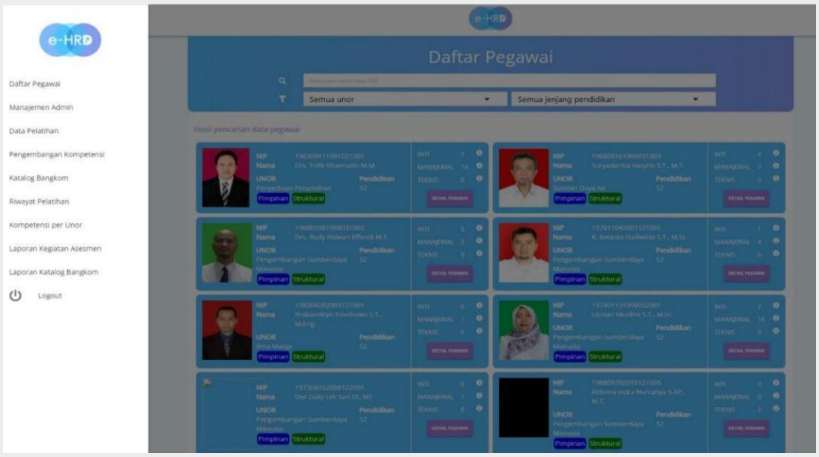
Selain itu, Badan Pengembangan SDM telah memiliki sarana dan prasarana terkait teknologi informasi untuk menunjang efektifitas pelaksanaan pengembangan SDM bidang PUPR. Berikut ini beberapa aplikasi yang telah dikembangkan Badan Pengembangan SDM.

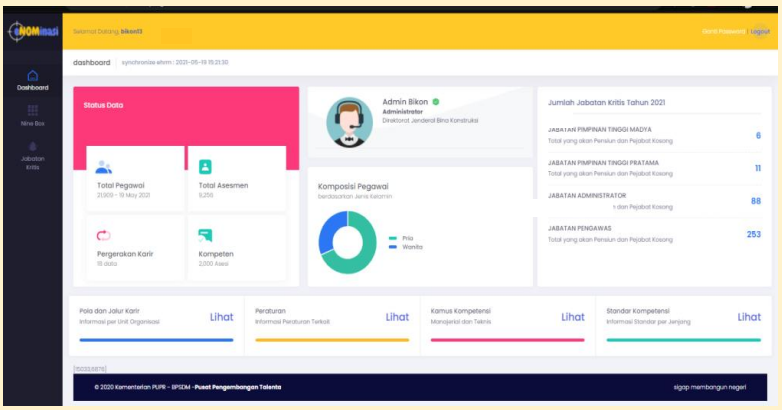
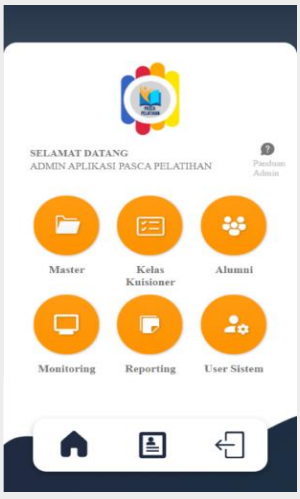
Tabel 3.4 Teknologi Informasi di Badan Pengembangan SDM

Aplikasi	Uraian
e-Kinerja	Aplikasi e-Kinerja merupakan sistem informasi yang menyajikan data kinerja pegawai di lingkungan Kementerian PUPR. Kegiatan penilaian prestasi kerja dilaksanakan oleh seluruh pegawai, mulai dari penyusunan rencana kinerja, pemantauan, hingga penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Selain itu, melalui aplikasi ini pegawai dapat melakukan penilaian perilaku Multirating 360 derajat, serta penilaian bukti kerja bulanan menggunakan e-LKP (e-Lembar Kerja Pegawai). E-Kinerja juga telah terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian, yaitu eHRM PUPR, Sistem Bravo PUPR, SAKIP, e-HRD, e-Nominasi, e-Karir, dan instansi luar yaitu MySAPK BKN. **Tahun *launching*: 2017** **Alamat situs: http://kinerja.pu.go.id** 
e-Pelatihan	Sistem informasi pelatihan (e-Pelatihan) merupakan sistem aplikasi yang menyajikan informasi terkait pelatihan bidang PUPR yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan SDM, mulai dari pelaksanaan hingga pelaporannya. Aplikasi ini dapat diakses oleh publik untuk mengetahui jadwal pelaksanaan dan hal lainnya terkait pelatihan di Badan Pengembangan SDM. Melalui aplikasi ini, setiap peserta maupun calon peserta dapat melakukan registrasi secara online

Aplikasi	Uraian
	untuk mengikuti pelatihan. Selain itu, aplikasi ini telah terintegrasi dengan Sistem eHRM PUPR, SIPKA LAN, dan TTe BSrE. **Tahun *launching*: 2018** **Alamat situs: https://bpsdm.pu.go.id/diklat**
e-Kompetensi	Aplikasi e-kompetensi merupakan sistem informasi yang digunakan sebagai database hasil penilaian potensi dan kompetensi yang terdiri dari nilai potensi, kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, kompetensi teknis serta *Talent Mapping* dan CPUPR. **Tahun *Launching*: 2018** **Alamat situs: https://bpsdm.pu.go.id/center/kompetensi/login** 
e-Karyasiswa	e-Karyasiswa adalah sebuah platform digital untuk memonitor PNS Kementerian PUPR yang sedang menempuh tugas belajar, atau disebut dengan karyasiswa. Platform e-Karyasiswa menjadikan proses birokrasi tugas belajar lebih terintegrasi, mulai dari pengajuan pengembalian, perpanjangan dan pengajuan dokumen tugas belajar. Platform ini dapat digunakan oleh para karyasiswa dan

Aplikasi	Uraian
	beberapa pihak (Unit Organisasi di Kementerian PUPR dan Universitas terkait) yang diberikan wewenang untuk melakukan memonitor dan mengevaluasi perkembangan studi dan prestasi karyasiswa tersebut. Selain itu, melalui platform ini karyasiswa dapat berkomunikasi dengan Badan Pengembangan SDM Kementerian PUPR terkait kendala yang dihadapi dalam menjalankan tugas belajar. **Tahun *launching*: 2019** **Alamat situs: http://bpsdm.pu.go.id/karyasiswa** 
SIMANTU	SIMANTU merupakan portal bagi ASN Kementerian PUPR untuk melakukan aktifitas *sharing,* belajar dan berdiskusi berbagai ilmu pengetahuan bidang PUPR. SIMANTU merupakan salah satu inovasi dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, guna mencapai efisiensi yang tinggi dan kualitas produk yang lebih baik, tidak terkecuali juga memberikan nilai tambah bagi pelaksanaan pembangunan infrastruktur. SIMANTU didesain untuk manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yang berisikan aset intelektual khususnya dalam bidang PUPR. **Tahun *launching*: 2019** **Alamat situs:** http://simantu.pu.go.id atau diunduh melalui ponsel android 

Aplikasi	Uraian
e-Karier	e-Karier merupakan sistem informasi untuk menyusun rencana karir individu pegawai, dimana pegawai yang bersangkutan dapat memilih jabatan sesuai dengan rumpun jabatannya, jika terdapat kekurangan dalam tujuan jabatan yang dipilih maka akan ditampilkan informasi apa saja yang harus dikembangkan oleh pegawai. Aplikasi ini hanya dapat diakses bagi ASN yang telah mengikuti *Coaching Clinic* yang diadakan oleh Pusat Pengembangan Talenta Badan Pengembangan SDM PUPR. **Tahun *launching*: 2019** **Alamat situs: https://karir.pu.go.id** 
e-HRD	E-HRD merupakan program strategis Badan Pengembangan SDM yang mengintegrasikan seluruh aplikasi yang ada di Kementerian PUPR (eHRM, ePelatihan, eKompetensi, sKompetensi, dan eKinerja), sehingga seluruh proses pengembangan SDM dapat tergambar dalam satu aplikasi. E-HRD merupakan suatu aplikasi yang dapat mewadahi seluruh proses bisnis di Badan Pengembangan SDM. **Tahun *launching*: telah diperkenalkan sejak 2020** **Alamat situs: https://ehrd.pu.go.id** 

Aplikasi	Uraian
e-Nominasi	Aplikasi eNominasi merupakan *dashboard* pimpinan di lingkungan Kementerian PUPR dalam memilih calon pengisi jabatan kritis yang memuat informasi yang lengkap mengenai potensi, kompetensi, kualifikasi, kinerja, serta rekam jejak masing-masing pegawai, sehingga memudahkan pimpinan dalam mengambil keputusan yang objektif dan akuntabel. **Tahun *launching*: 2021** **Alamat situs: https://karir.pu.go.id/enom** 
e-Pasca Pelatihan	Aplikasi e-Pasca Pelatihan merupakan sistem aplikasi yang digunakan untuk mengetahui hasil manfaat dari pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan SDM. Aplikasi ini digunakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi di Badan Pengembangan SDM PUPR dalam melakukan evaluasi pasca pelatihan terhadap para alumni pelatihan, dengan responden yang mengisi evaluasi meliputi 360 derajat, yaitu alumni pelatihan, atasan/bawahan/rekan sejawat. Aplikasi ini juga telah terintegrasi dengan aplikasi e-Pelatihan dan e-Kinerja. **Tahun *launching*: 2021** **Alamat situs: https://bpsdm.pu.go.id/pasca** 

Badan Pengembangan SDM juga telah mengembangkan beberapa sarana dan prasarana modern (lebih banyak memanfaatkan teknologi) pada setiap Balai Pengembangan Kompetensi dan Pusat Pengembangan Kompetensi, sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM, serta menyiapkan beberapa perangkat yang dapat menunjang pelaksanaan pengembangan kompetensi yang adaptif selama masa pandemik *Covid-19*.

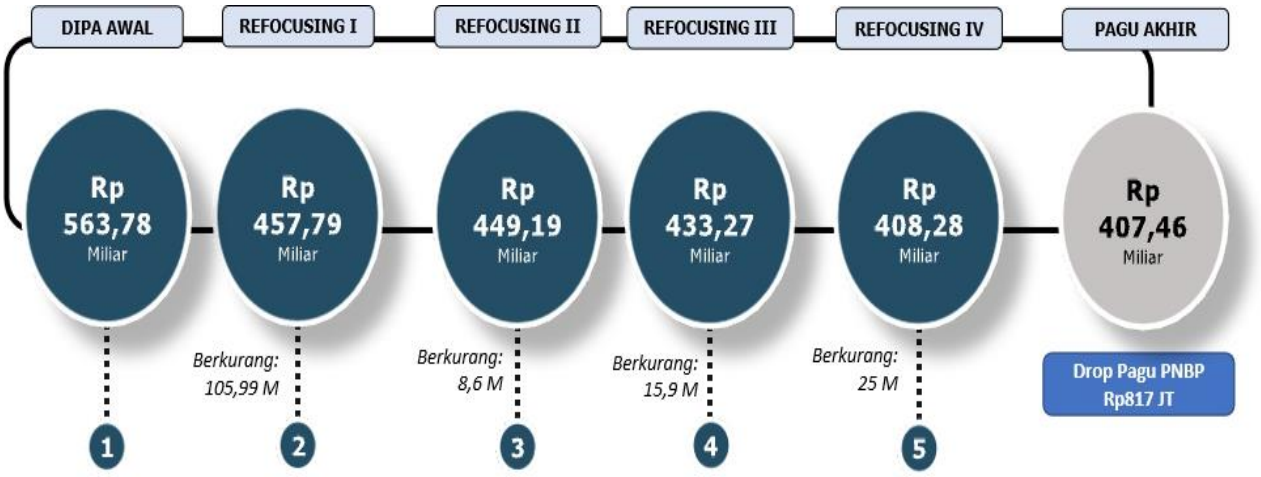
Beberapa bentuk sarana dan prasarana modern dan adaptif terhadap kondisi selama *Covid-19* diantaranya fasilitas *distance learning* pada penyelenggaraan pengembangan kompetensi seperti fasilitas *smart classroom* yang dapat digunakan para pengajar dalam memberikan materi pelatihan secara daring. Selain itu, tersedia ruang *monitoring* di Sekretariat Badan dan Pusat Pengembangan Kompetensi, serta Balai Pengembangan Kompetensi yang dapat digunakan untuk kegiatan pemantauan pelaksanaan belajar mengajar di seluruh pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan.

Selain itu, Badan Pengembangan SDM juga menyediakan sarana dan prasarana lain yang dapat digunakan untuk menunjang kegiatan pelatihan secara klasikal dan kegiatan perkantoran selama masa pandemi. Hal ini dilakukan guna mendukung pencegahan penyebaran *Covid-19* di lingkungan Badan Pengembangan SDM. Adapun fasilitas penunjang tersebut, antara lain Pengukur suhu tubuh (*thermometer*) *screening;* Fasilitas pencuci tangan; Penggunaan Sensor pada fasilitas *lift;* Sekat *acrylic* pada ruang kelas dan ruang kerja; dan Sistem absensi berbasis *online* (*e-absensi*).

Gambar 3.12 Pemanfaatan Sarana Prasarana Pengembangan SDM Berbasis Teknologi
Sumber: Dokumentasi Badan Pengembangan SDM, 2021

III.3 Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)

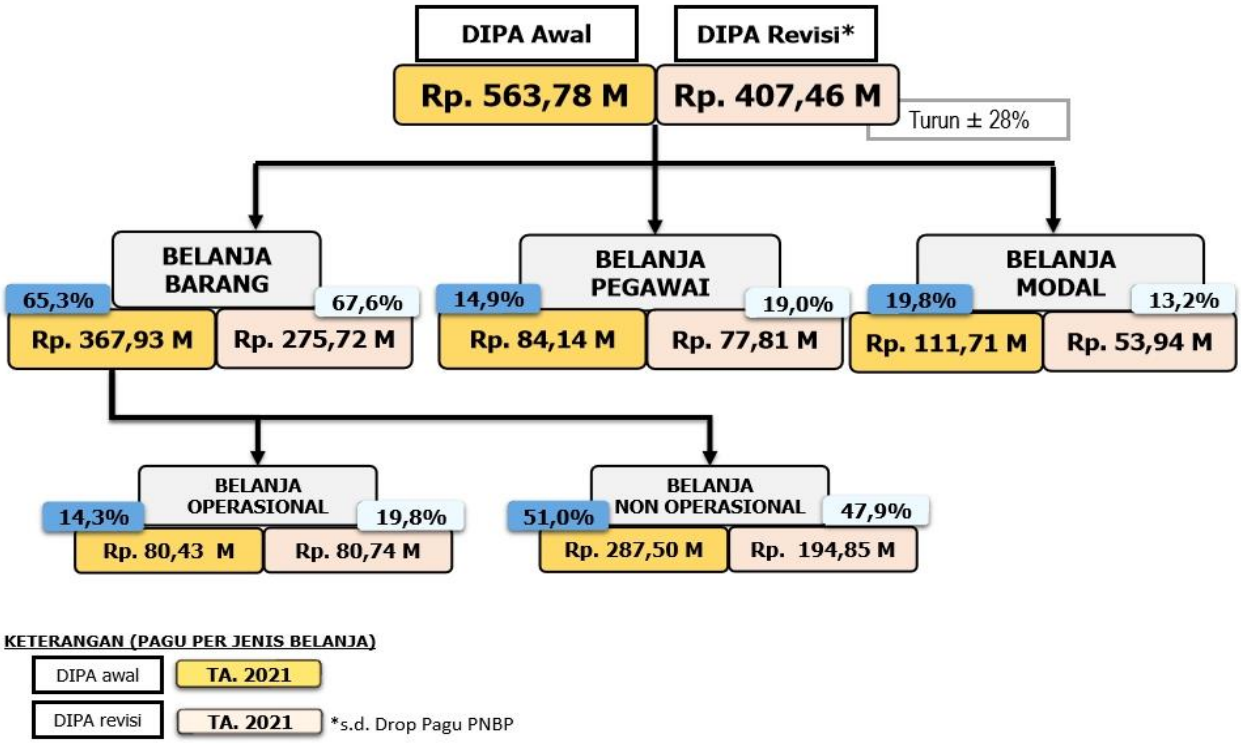
Badan Pengembangan SDM pada awal tahun 2021 mendapatkan amanah pagu anggaran sebesar **Rp563.788.892.000**. Selama tahun 2021, nominal pagu anggaran Badan Pengembangan SDM mengalami perubahan menjadi **Rp407.461.882.000**. Perubahan anggaran yang terjadi dikarenakan adanya *refocusing* anggaran I-IV sebesar Rp155,49 Miliar untuk penanganan wabah pandemik *Covid-19*, serta adanya *drop* pagu PNBP sebesar Rp817 juta. Dengan demikian, pagu anggaran Badan Pengembangan SDM terdapat penurunan sekitar 28% dari pagu DIPA awal.



Keterangan:
1) Penghematan Tahap I sesuai Surat Menteri Keuangan No. S-30/MK.02/2021 tanggal 12 Januari 2021
2) Penghematan Tahap II sesuai Surat Menteri Keuangan No. S-408/MK.02/2021 tanggal 18 Mei 2021
3) Penghematan Tahap III sesuai Surat Menteri Keuangan No. S-584/MK.02/2021 tanggal 06 Juli 2021
4) Penghematan Tahap IV sesuai Surat Menteri Keuangan No. S-629/MK.02/2021 tanggal 20 Juli 2021

Gambar 3.13 Kronologis Pagu Anggaran Badan Pengembangan SDM Tahun 2021
Sumber: Data Anggaran Badan Pengembangan SDM Tahun 2021

Berdasarkan jenis belanja, pagu Badan Pengembangan SDM digunakan untuk belanja pegawai, belanja barang dan belanja modal. Sebagian besar pagu revisi Badan Pengembangan SDM digunakan untuk belanja barang sebesar Rp275,72 Miliar (67,6%) yaitu untuk pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM PUPR. Sementara, persentase belanja yang paling rendah yaitu belanja modal hanya Rp53,94 MilIar (13,2%) dan belanja pegawai sebesar Rp77,81 Miliar (19%). Setiap jenis belanja mengalami pengurangan dari pagu awal karena adanya *refocusing* anggaran yang diperuntukkan untuk penanggulangan dan pencegahan *Covid-19*.



Gambar 3.14 Pohon Rencana Anggaran Badan Pengembangan SDM Per Jenis Belanja
Sumber: Data Anggaran Badan Pengembangan SDM Tahun 2021

Pagu anggaran yang tersedia dialokasikan untuk berbagai pelaksanaan program dan kegiatan Pengembangan SDM, yang dilaksanakan oleh 16-unit kerja di Badan Pengembangan SDM.

Tabel 3.5 Pagu DIPA Unit Kerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021

No.	Unit Kerja	Pagu (Rp Ribu)	
		Awal	Revisi
1.	Sekretariat Badan Pengembangan SDM	38.381.998	30.935.945
2.	Pusat Pengembangan Talenta	21.894.194	15.325.549
3.	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	61.830.415	50.610.891
4.	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	50.567.374	42.602.917
5.	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	35.384.509	27.141.994
6.	Politeknik PU	124.548.380	69.651.696
7.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	21.860.744	13.610.314
8.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	16.156.222	12.064.852
9.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	36.596.784	41.962.836
10.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	25.112.902	16.253.814
11.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	20.867.246	14.263.762
12.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	23.595.491	14.243.573
13.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	14.815.896	10.217.637
14.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	19.533.942	12.474.150
15.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	17.852.031	11.101.684
16.	Balai Penilaian Kompetensi	34.790.764	25.000.268
Total Pagu		**563.788.892**	**407.461.882**

Sumber: Dokumen DIPA Unit Kerja Badan Pengembangan SDM TA. 2021

Adanya perubahan alokasi anggaran pada DIPA tahun 2021, maka Badan Pengembangan SDM membuat langkah strategi yang menyebabkan terjadi penyesuaian terhadap beberapa target output dari setiap kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024, kemudian selanjutnya penyesuaian target dituangkan dalam target Perjanjian Kinerja (PK).

Tabel 3.6 Target Kegiatan Berdasarkan DIPA Tahun 2021

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2021	TARGET DIPA		TARGET PK
				(AWAL)	(REVISI AKHIR)	
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA						
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal						
Indikator Kinerja Kegiatan:						
1	**Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya**	**Orang**	**860**	**860**	**860**	860
Output:						
1	***Pengembangan Talenta ASN***					
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.320	5.000	4.100	5.000
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22.086	22.000	22.000	22.000
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	50	50	50
2	**Pelaksanaan Kepatuhan Internal**					
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	2
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	1
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR						
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR						
Indikator Kinerja Kegiatan:						
1	**Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya**	**Orang**	**10.000**	**8.636**	**8.589**	**8.702**
Output:						
1	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman**					
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.700	2.005	1.948	1.948
2	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW**					
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.000	1.331	1.947	2.000
3	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen**					
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.300	5.300	4.649	4.754
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA						
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR						
Indikator Kinerja Kegiatan:						
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	80	80	80	80

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2021	TARGET DIPA		TARGET PK
				(AWAL)	(REVISI AKHIR)	
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	100	100	100
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	80	80	80	80
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	90	90	90	90
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	90	90	90	90
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	76	76	76	76
Output:						
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I					
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	1	1	1
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal					
	2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker					
	3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	1
4	Layanan Perkantoran					
	4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM						
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten						
Indikator Kinerja Kegiatan:						
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Orang	525	508	508	525
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	525	508	508	433
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	0	0	0	0
Output:						
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum					
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	525	508	508	433

Sumber: Dokumen DIPA, Dokumen Renstra, dan Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM TA. 2021

BAB IV
AKUNTABILITAS KINERJA

IV.1 Capaian Kinerja Program Badan Pengembangan SDM

Sasaran Strategis (SS) Kementerian PUPR menjadi *outcome/impact* yang ingin dicapai. Terdapat 2 (dua) program Kementerian PUPR beserta target Sasaran Strategisnya yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan SDM, yaitu:

Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Sasaran Strategis 4: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional.	Sasaran Program: Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat
Program Dukungan Manajemen	Sasaran Strategis 5: Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	Sasaran Program: Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya

Capaian kinerja Badan Pengembangan SDM diperoleh dari pencapaian 2 (dua) target Program yang telah diperjanjikan oleh Kepala Badan Pengembangan SDM di dalam dokumen Perjanjian Kinerja revisi Tahun 2021 sesuai dengan dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2020 – 2024. Capaian kinerja program yang dicapai Badan Pengembangan SDM Tahun 2021, memperoleh rata-rata kinerja sebesar **111,80%,** dimana capaian program pendidikan dan pelatihan vokasi mencapai kinerja **108,49%**, dan capaian program dukungan manajemen mencapai kinerja **115,11%**.

Tabel 4.1 Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021

Program	Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Target	Capaian	Kinerja
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SP	Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat			
	IKSP	Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	28%	30,38%	108,49%
Dukungan Manajemen	SP	Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya			
	IKSP	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%	81,73%	115,11%
				Rata-rata	**111,80%**

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021

IV.1.1 Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Berdasarkan Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020-2024, Badan Pengembangan SDM dan Direktorat Jenderal Bina Konstruksi berkontribusi dalam pencapaian Sasaran Strategis-4 (**SS-4**) Kementerian PUPR yaitu Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Vokasional Bidang Konstruksi Yang Kompeten dan Profesional. SS-4 tersebut 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.

Dalam hal ini, Indikator Kinerja Sasaran Srategis (IKSS) yang harus dicapai Badan Pengembangan SDM adalah IKSS Ke-2 yaitu Persentase lulusan pendidikan vokasi yang kompeten dan siap kerja. Selanjutnya, **IKSS-2** diturunkan menjadi Sasaran Program (**SP**): ***Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat***, dengan Indikator Kinerja Sasaran Program (**IKSP**): *Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR,* dengan target sebesar **28%** di tahun 2021.

Tabel 4.2 Skema Kontribusi Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Sasaran Program	Indikator Kinerja
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	
Tujuan: Peningkatan pembinaan SDM untuk pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	
SS-4: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	IKSS-2: Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja
⇧	⇧
SP: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat	IKSP: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	

Sumber: Renstra Badan Pengembangan SDM 2020-2024

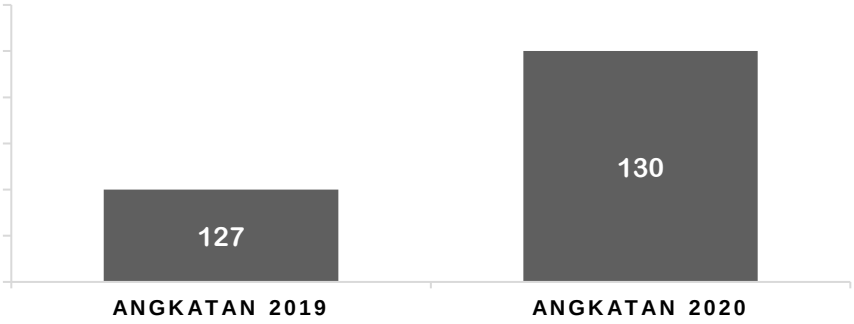
Pada tahun 2021, **IKSP Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR** telah berhasil melampui target yang telah ditetapkan, yaitu memperoleh capaian sebesar **30,38%** dari target IKSP 28%, sehingga diperoleh kinerja sebesar **108,49%**.

Capaian IKSP tersebut dihitung berdasarkan rata-rata dari *Persentase Nilai Mahasiswa (IPK ≥ 3)* dan *Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional*. **(Secara rinci metode pengukuran disajikan pada lampiran).**

a. Persentase Nilai Mahasiswa (IPK > 3)

Pada tahun 2021, jumlah mahasiswa yang mempunyai IPK ≥ 3,0 yaitu **257** orang dari total mahasiswa sebanyak 423 orang. Maka, Persentase Nilai Mahasiswa dengan IPK ≥ 3,0 yang berhasil dicapai tahun 2021 yaitu **60,76%.**

Capaian nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) menunjukkan bahwa mahasiswa Politeknik PU mampu memahami pembelajaran yang diberikan selama perkuliahan di Politeknik PU secara komprehensif, yang ditunjukkan dengan perolehan nilai Indeks Prestasi Kumulatif lebih dari 3,0 (IPK ≥ 3,0) dari skala 0 - 4,0. IPK merupakan parameter untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam menyerap ilmu, sehingga perolehan nilai IPK mahasiswa Politeknik PU sejalan dengan kemampuan mahasiswa yang mumpuni serta menguasai konsep teoritis dan keterampilan Teknologi Konstruksi bidang PUPR.



Keterangan: Mahasiswa baru angkatan 2021 belum memperoleh nilai IPK

Gambar 4.1 Diagram Jumlah Mahasiswa dengan Nilai IPK > 3

Sumber: Politeknik PU, 2021

b. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional

Sementara, Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional masih belum dapat diperoleh dikarenakan belum terdapat lulusan. Mengingat pelaksanaan pendidikan Politeknik PU dilakukan mulai tahun 2019, dan sampai dengan akhir tahun 2021 lama masa studi yang telah berjalan baru memasuki tahun ketiga, sehingga belum terdapat lulusan program studi vokasional melalui pendidikan Politeknik PU.

Keberhasilan Badan Pengembangan SDM dalam mendukung pencapaian IKSP Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR diperoleh dari berbagai inovasi pembelajaran pada pendidikan vokasi Politeknik PU yang dilakukan untuk mencapai *SS-4 Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional,* diantaranya:

- ✓ Materi pembelajaran yang diperoleh mahasiswa Politeknik PU sesuai dengan tahapan pembangunan infrastruktur SIDLACOM (*Survey - Investigation - Design - Land Acquisition - Construction - Operation and Maintenance*) Kementerian PUPR dimana tercermin dalam susunan peta kompetensi pembelajaran pada pendidikan vokasi Politeknik PU;
- ✓ Dalam pelaksanaan kegiatan praktikum, mahasiswa Politeknik PU menggunakan alat praktik dalam skala penuh atau 1:1, seperti praktek pemasangan jembatan gantung dan praktek pemasangan jembatan bailey;
- ✓ Menggunakan peralatan yang digunakan dalam pekerjaan di Lingkungan Kementerian PUPR seperti alat *Falling Weight Deflektometer* dan *hawk eye* guna survei kondisi jalan setiap tahunnya, *robotic total station,* dan *building scanner* guna penerapan BIM dalam pekerjaan konstruksi.

Dengan demikian, inovasi pembelajaran pendidikan vokasi akan terus dilakukan secara berkelanjutan untuk mewujudkan tujuan Kementerian PUPR: *Peningkatan pembinaan SDM untuk pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional*.

Selama masa pandemi *Covid-19* di tahun 2021, sebagaimana tercantum dalam Surat Edaran Direktur Politeknik Pekerjaan Umum No 21 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Ujian Tengah Semester (UTS) dan Perkuliahan Semester Gasal Tahun Akademik 2021/2022, kegiatan perkuliahan mahasiswa Politeknik PU dilakukan secara campuran, yaitu pelaksanaan Ujian Tengah Semester (UTS) semester Gasal Tahun Akademik 2021/2022 dilaksanakan secara daring, kemudian setelah pandemi mereda pelaksanaan kuliah setelah UTS termasuk praktikum dilaksanakan secara luring dengan tetap mematuhi protokol Kesehatan *Covid-19*, diantaranya mahasiswa wajib menyampaikan Surat Keterangan Negatif *Covid-19* dari hasil Tes Swab PCR/Swab Antigen yang masih berlaku kepada Admin Program Studi.

Kegiatan Praktikum Mahasiswa Program Studi Teknologi Konstruksi Bangunan Air

Kegiatan Praktikum Mahasiswa Program Studi Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung

Kegiatan Praktikum Mahasiswa Program Studi Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan

Gambar 4.2 Dokumentasi Kegiatan Praktikum Pendidikan Vokasi Politeknik PU

Sumber: Dokumentasi Badan Pengembangan SDM, 2021

IV.1.2 Program Dukungan Manajemen

Berdasarkan Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020-2024, Badan Pengembangan SDM bersama dengan 5 (lima) unit organisasi lainnya (Sekretariat Jenderal; Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan; Inspektorat Jenderal; Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah; dan Direktorat Jenderal Bina Konstruksi) mendukung pencapaian Sasaran Strategis-5 (**SS-5**) Kementerian PUPR yaitu Meningkatnya kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya. SS-5 tersebut dilaksanakan untuk pencapaian tujuan *peningkatan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, bersih dan terpercaya yang didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang berkinerja tinggi,* pada pelaksanaan Program Dukungan Manajemen.

Dalam hal ini, Indikator Kinerja Sasaran Srategis (IKSS) yang harus dicapai Badan Pengembangan SDM adalah IKSS Ke-4 yaitu Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR. Selanjutnya, **IKSS-4** diturunkan menjadi *Sasaran Program* (**SP**)*: **Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya***, dengan Indikator Kinerja Sasaran Program (**IKSP**): *Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR,* dengan target sebesar **71%** di tahun 2021.

Tabel 4.3 Skema Kontribusi Sasaran Program Dukungan Manajemen

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Sasaran Program	Indikator Kinerja
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat	
Tujuan:Peningkatan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, bersih dan terpercaya yang didukung oleh SDM Aparatur yang berkinerja tinggi	
SS-5: Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	IKSS-2: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR
⇧	⇧
SP: Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	

Sumber: Renstra Badan Pengembangan SDM 2020-2024

Pada tahun 2021, **IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR** telah berhasil melampui target yang telah ditetapkan, yaitu memperoleh capaian sebesar **81,73%** dari target 71%, sehingga diperoleh kinerja sebesar **115,11%**.

Capaian IKSP tersebut dihitung berdasarkan hasil rata-rata dari 4 (empat) unsur perhitungan yang telah dibobot yaitu *Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan; Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan; Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai;* dan *Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)*. **(Secara rinci metode pengukuran disajikan pada lampiran)**.

a. Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kompetensi SDM PUPR, sehingga SDM PUPR yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dapat menjadi ukuran keberhasilan program pengembangan SDM.

Sampai dengan akhir 2021, capaian ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan adalah sebanyak **7.939 orang**. Maka, persentase ASN kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan terhadap target pengembangan kompetensi tahun ini (8.702 orang) yaitu **91,23%.**

Tabel 4.4 Jumlah ASN Kompeten melalui Pelatihan dan Pendidikan

No	Bidang	Lulus Pelatihan (orang)	Lulus Pendidikan (orang)	Sub Total (orang)
1	Bidang Sumber Daya Air dan Permukiman	2.120	14	2.134
2	Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	1.257	5	1.262
3	Bidang Manajemen dan Konstruksi	4.536	7	4.543
Total		**7.913**	**26**	**7.939**

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi Badan Pengembangan SDM, 2021

Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan diperoleh dari ASN yang lulus pendidikan dan lulus pelatihan, dengan setiap kriteria kelulusannya yaitu untuk peserta pelatihan yang memenuhi nilai akhir minimal 70 (dari skala 0 sampai 100) atau dengan kriteria kelulusan minimal Baik. Sementara, untuk pendidikan, mengikuti standar kelulusan dari perguruan tinggi terkait.

Pada tahun 2021, terkait ***capaian kelulusan pelatihan***: rata-rata nilai akhir kelulusan peserta pelatihan adalah **82,57** dengan predikat **Baik Sekali**. Selain itu, terjadi kenaikan kompetensi yang ditunjukkan dengan adanya kenaikan nilai *pre-post-test* peserta pelatihan dengan rata-rata kenaikan sebesar 13,59 poin. Disamping itu, masih terdapat 2,14% peserta pelatihan yang tidak lulus diantaranya disebabkan adanya pengunduran diri peserta, tidak memenuhi minimal kehadiran, dan peserta sakit.

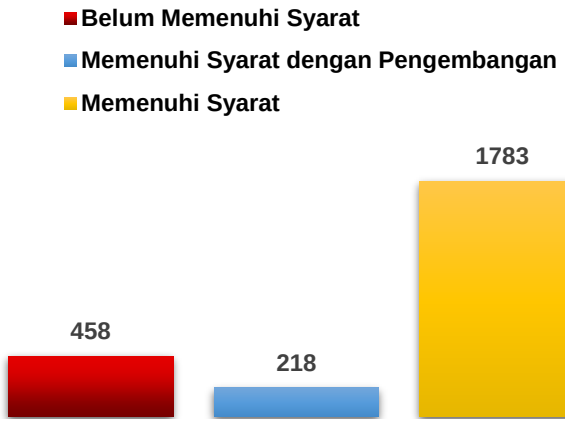
Terkait ***Capaian kelulusan pendidikan***: karyasiswa yang lulus pada tahun 2021 memperoleh rata-rata nilai IPK sebesar **3,61** Namun, masih terdapat 46,17% karyasiswa yang belum dapat lulus tepat waktu diantaranya disebabkan masih dalam progres penyusunan tesis.

b. Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan

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

Pada tahun 2021, capaian pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan adalah sebanyak **2.001** orang. Maka, Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan terhadap target penilaian kompetensi tahun ini (5.000 orang) yaitu **40,02%**.

Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan diperoleh dari hasil penilaian kompetensi para pejabat (struktural dan fungsional) di Kementerian PUPR pada tahun 2021. Adapun yang termasuk dalam Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan yaitu kategori kelompok *Memenuhi Syarat dengan Pengembangan* dan kelompok *Memenuhi Syarat*. Bagi yang masih Belum Memenuhi Syarat, maka akan diberikan pengembangan kompetensi lanjutan untuk mencapai standar kompetensi yang diharapkan. Dari hasil penilaian kompetensi tersebut, kemudian dikombinasi dengan hasil penilaian kinerja untuk selanjutnya dipetakan ke dalam kotak 9 (sembilan) manajemen talenta.

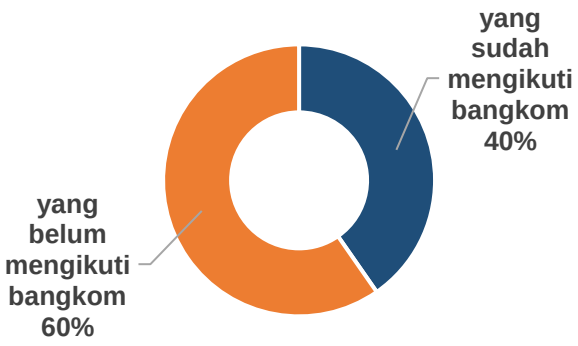


Gambar 4.3 Diagram Kategori Hasil Penilaian Kompetensi
Sumber: Data Penilaian Kompetensi Badan Pengembangan SDM, 2021

c. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai

Selama periode 2020-2021, capaian pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai PUPR adalah sebanyak **8.969** orang (kumulatif capaian 2020 sebanyak 4.283 orang dan capaian 2021 sebanyak 4.686 orang telah mengikuti pengembangan kompetensi yang diselenggarakan Badan Pengembangan SDM). Maka, Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai terhadap jumlah PNS Kementerian PUPR awal tahun 2021 (22.227 orang) yaitu **40,35%**.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai. Dalam hal ini, ASN Kementerian PUPR yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun berjalan menjadi salah satu unsur pengukuran kinerja Badan Pengembangan SDM untuk menghitung pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai di Kementerian PUPR.



Gambar 4.4 ASN PUPR yang telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi
Sumber: Data Pengembangan Kompetensi Badan Pengembangan SDM, 2021

d. Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)

Sampai dengan akhir 2021, capaian Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan) adalah **85,85%**, sehingga jika dibandingkan dengan target pada tahun ini sebesar 75%, maka persentase capaiannya adalah **114,47%**.

Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM diharapkan berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai, serta bermanfaat pada peningkatan kinerja pegawai dan kinerja Unit Organisasi di Kementerian PUPR. Badan Pengembangan SDM melalui Pusat Pengembangan Kompetensi, secara berkala melaksanakan evaluasi tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan) melalui survei yang telah tersedia dalam sistem aplikasi evaluasi pasca pelatihan untuk mengukur dampak pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja Unit Organisasi.

Tabel 4.5 Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)

No	Bidang Pelatihan	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)
1.	Sumber Daya Air	78,96
2.	Permukiman	83,02
3.	Jalan	87,55
4.	Perumahan	88,00
5.	Pengembangan Infrastruktur Wilayah	87,25
6.	Manajemen	89,26
7.	Konstruksi	86,92
Rata-rata		**85,85**

Sumber: e-pascapelatihan, Desember 2021

Berdasarkan data e-pascapelatihan, tingkat kepuasan pengguna layanan telah melampaui target Renstra Badan Pengembangan SDM sebesar 75%, hal tersebut menunjukkan bahwa pengguna layanan / para-alumni, atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan **puas** dengan layanan pengembangan kompetensi khususnya pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan SDM.

Keberhasilan Badan Pengembangan SDM dalam mendukung pencapaian IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR merupakan hasil dari berbagai inovasi Badan Pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan dalam mewujudkan ASN PUPR yang kompeten guna mencapai SS-5 *Meningkatnya kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya,* diantaranya inovasi pada beberapa kegiatan utama yaitu pengembangan talenta melalui Sistem Informasi Rencana Suksesi; tersedianya program pendidikan magister super spesialis; dan pelatihan berbasis *online* dengan media pembelajaran digital.

Dalam pelaksanaan pengembangan talenta, Kementerian PUPR sebagai salah satu instansi pemerintah yang telah menjalankan Sistem Merit berupaya terus menjaga dan melakukan berbagai perbaikan yang diperlukan dalam penerapan sistem merit yaitu dengan menyiapkan Sistem Informasi Rencana Suksesi aplikasi e-Nominasi. Aplikasi e-Nominasi merupakan *dashboard* pimpinan 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.

Dalam pelaksanaan pendidikan, Badan Pengembangan SDM melaksanakan kerjasama pendidikan dengan beberapa perguruan tinggi mitra dan melalui program beasiswa di luar Kementerian PUPR. Sebagai langkah inovasi kegiatan pendidikan bagi ASN PUPR, Badan Pengembangan SDM telah membuka jalur pendidikan Magister Super Spesialis dengan rumpun Teknis dan Non Teknis, yang dilaksanakan secara Kerjasama

di beberapa perguruan tinggi terpilih. Perguruan tinggi yang terlibat dalam program Magister Super Spesialis yaitu Universitas Andalas, Universitas Bina Nusantara, Universitas Indonesia, Universitas Hasanuddin, Universitas Brawijaya, Universitas Gadjah Mada, Institut Teknologi Bandung, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Universitas Diponegoro.

Pelaksanaan Tes Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru Magister Super Spesialis

Salah Satu Pelaksanaan *Group Field Work* Magister Super Spesialis

Gambar 4.5 Kegiatan Pendidikan Magister Super Spesialis Tahun 2021
Sumber: Dokumentasi Badan Pengembangan SDM, 2021

Konsep kurikulum dalam program pendidikan Magister Super Spesialis dirancang secara *tailor made* dimana Program Studi dibuat sesuai kebutuhan Kementerian PUPR, Praktek Aplikatif, 36-42 SKS, dan durasi maksimum 18 Bulan. Dengan demikian, melalui program pendidikan Magister Super Spesialis, Kementerian PUPR dapat memiliki profil lulusan yaitu memiliki keahlian yang spesifik sesuai bidang kerja; mampu menerapkan ilmu ke dalam pekerjaan, termasuk pengalaman saat magang; mampu bekerja dalam tim dan menguasai permasalahan lapangan; dan menjadi calon pemimpin yang inovatif dan berintegritas.

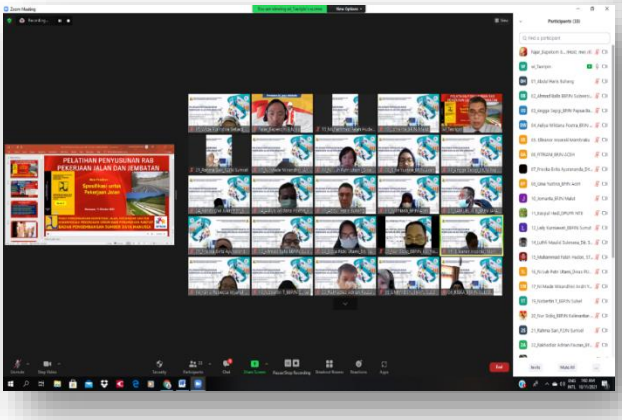
Gambar 4.6 Jurusan Pendidikan Pada Program Magister Super Spesialis
Sumber: www.bpsdm.pu.go.id

Dalam pelaksanaan pelatihan, Badan Pengembangan SDM telah merancang berbagai pelatihan, mulai dari pelatihan wajib, reguler, hingga pelatihan unggulan, untuk meningkatkan kompetensi ASN PUPR Pusat dan Daerah. Penetapan pelatihan didasarkan pada Analisa Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) yang meliputi kebutuhan unit organisasi, *problem solver*, inovasi teknologi, serta *gap kompetensi* & kinerja, yang selanjutnya disesuaikan untuk pencapaian standar kompetensi jabatan bidang PUPR sebagaimana tertuang pada Peraturan Menteri PUPR Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara Bidang Teknik PUPR.

Dengan pemanfaatan teknologi informasi yang optimal, pelaksanaan pelatihan di Badan Pengembangan SDM semakin terbuka dan fleksible, dengan tetap menjamin standar kualitas dalam setiap proses pembelajaran. Beragam media pembelajaran digital telah disediakan, diantaranya melaui video kunjungan lapangan 360 derajat; video pengajar; *flipbook*; video studi kasus dan *video podcast*.

Selain itu, untuk mempermudah proses pembelajaran ASN PUPR, fasilitas ruang belajar yang disediakan Badan Pengembangan SDM juga semakin beragam dari model *synchronous* hingga *asynchronous*, diantaranya dapat belajar secara langsung atau tatap muka dikelas (klasikal), tatap maya, mandiri, dan kolaboratif. Selama masa pandemi *Covid-19* metode pelatihan telah banyak mengalami penyesuaian dimana porsi klasikal lebih sedikit dan didominasi metode pelatihan *distance learning* (tatap maya), *blended learning* (kombinasi tatap muka dan tatap maya), dan *webinar*.

Widyaiswara mengajar pelatihan secara daring di *Smartclass Room* yang tersedia di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR.



Pelaksanaan pelatihan secara daring via Aplikasi *Zoom Meeting.*

Penyelenggara melakukan monitoring pelaksanaan pelatihan secara daring di *Monitoring Room* yang tersedia di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR.

Beberapa praktik lapangan dilakukan secara tatap muka, khususnya pada pelatihan yang menggunaan alat.

Gambar 4.7 Pelaksanaan Pelatihan dengan Metode *Distance Learning*
Sumber: Dokumentasi Badan Pengembangan SDM, 2021

IV.2 Capaian Kinerja Kegiatan Badan Pengembangan SDM

Capaian kinerja program Badan Pengembangan SDM merupakan akumulasi dari kinerja kegiatan dari seluruh unsur organisasi Badan Pengembangan SDM, serta dukungan dan kerjasama dari para *stakeholder* dalam rangka *Mewujudkan SDM PUPR yang Kompeten, Inovatif, dan Profesional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.* Setiap kegiatan yang dilaksanakan seluruh unit kerja memiliki target output yang harus dicapai untuk mendukung pencapaian program.

Capaian output kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM sepanjang tahun 2021 telah optimal. Mengingat adanya *refocussing* anggaran sebesar Rp155,49 Miliar (lebih tinggi Rp47 Miliar dibanding tahun sebelumnya), namun hanya sedikit menurunkan target output, sehingga hal tersebut menuntut Badan Pengembangan SDM untuk melakukan berbagai strategi dan langkah efisiensi dalam rangka pencapian output kegiatan.

Berdasarkan Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM Tahun 2020-2024, terdapat beberapa kegiatan utama yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM. Berikut adalah uraian capaian kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM sepanjang tahun 2021.

IV.2.1 Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta mempunyai Sasaran Kegiatan (**SK**) *"Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal"* dengan Indikator Kinerja Kegiatan (**IKK**) *"Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya"*.

Tahun 2021, target IKK ini yaitu sebesar 860 orang dalam Renstra, target DIPA, dan target Perjanjian Kinerja (PK), dengan capaian sebesar **669** orang dan kinerja sebesar **77,79%** terhadap target.

Capaian ini diperoleh berdasarkan capaian output dari kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Talenta dan Balai Penilaian Kompetensi. Berikut output dari kegiatan tersebut yaitu Pengembangan Talenta ASN dan Pelaksanaan Kepatuhan Internal.

1) Pengembangan Talenta ASN

a. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya

Tahun 2021, Badan Pengembangan SDM telah melakukan penilaian kompetensi ASN PUPR sebanyak **7.352** orang. Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target renstra adalah **116,33%,** target DIPA adalah **179%,** dan target PK adalah **147,04%**.

Kegiatan penilaian kompetensi ASN PUPR dilakukan dalam rangka memetakan kompetensi seluruh ASN Kementerian PUPR. Pemetaan

kompetensi sangat diperlukan sebagai input pengembangan kompetensi serta pengembangan karir ASN di Kementerian PUPR.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Capaian ASN yang Dinilai Kompetensinya

No.	Kegiatan	Realisasi (Jumlah Orang)
1	Penilaian Potensi dan Kompetensi untuk Jabatan Administrasi, Fungsional, Kesatkeran	3.349
2	Penilaian Potensi dan Kompetensi untuk Pemetaan	4.003
Total		**7.352**

Sumber: Balai Penilaian Kompetensi, 2021

b. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya

Tahun 2021, Badan Pengembangan SDM telah melakukan pemantauan kinerja ASN PUPR sebanyak **21.326** orang. Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target renstra adalah **96,56%,** sementara untuk target DIPA dan PK adalah **96,94%**.

Pemantauan kinerja ASN PUPR dilakukan dalam rangka memantau kinerja pegawai Kementerian PUPR. Kegiatan pemantauan kinerja dilakukan dengan pemutakhiran data penilaian prestasi kerja, serta memonitor pelaksanaan dan pencapaian penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh seluruh unit kerja di Kementerian PUPR.

Tabel 4.7 Rekapitulasi Capaian ASN yang Terpantau Kinerjanya

No.	Unit Organisasi	Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya
1.	Sekretariat Jenderal	558
2.	Inspektorat Jenderal	303
3.	Ditjen Sumber Daya Air dan Dewan Sumber Daya Air	7.284
4.	Ditjen Bina Marga dan BPJT	7.367
5.	Ditjen Cipta Karya dan BPPSPAM	2.863
6.	Ditjen Penyediaan Perumahan	769
7.	Ditjen Bina Konstruksi	1.297
8.	Ditjen Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan	227
9.	Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	203
10.	Badan Pengembangan SDM	455
Total		**21.326**

Sumber: e-Kinerja, 2021

c. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya

Tahun 2021, Badan Pengembangan SDM telah melakukan pemetaan karir ASN PUPR sebanyak **669** orang. Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target renstra adalah **77,79%**, target DIPA dan target PK adalah **1.338%**.

Pemetaan karir ASN PUPR merupakan kegiatan untuk memetakan pegawai berdasarkan hasil penilaian kompetensi dan hasil penilaian kinerja ke dalam 9 (sembilan) kotak talenta per jenjang jabatan.

Tabel 4.8 Rekapitulasi Capaian ASN yang Dipetakan Karirnya Tahun 2021

No.	Jabatan	Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya (orang)
1.	JPT Madya	6
2.	JPT Pratama	6
3.	Administrator	175
4.	Pengawas	35
5.	Kasatker	5
6.	Pelaksana	341
7.	Mahasiswa Magister Super Spesialis	101
Total		**669**

Sumber: Pusat Pengembangan Talenta, 2021

2) Pelaksanaan Kepatuhan Internal

a. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko

Tahun 2021, Badan Pengembangan SDM telah melakukan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko dengan realisasi jumlah laporan sebanyak 2 (dua) laporan. Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target renstra, target DIPA, dan target PK adalah 100%.

Laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan intern dan manajemen risiko terkait dengan pembangunan kelembagaan di Badan Pengembangan SDM yang meliputi struktur, proses dan budaya sadar risiko:

- *Pada aspek struktur,* telah diformalkan dalam bentuk manual risiko yang berisi penerapan di tingkat unit kerja (komitmen manajemen risiko dan profil risiko) beserta proses bisnisnya. Penetapan profil risiko unit kerja dilakukan melalui proses *Risk Register Clinic* yang melibatkan seluruh unit kerja dan UPT di Badan Pengembangan SDM. Di samping itu, dilaksanakan pula kebijakan 9 (sembilan) strategi pencegahan penyimpangan dalam pengadaan barang dan jasa yang meliputi rencana aksi sebagaimana tercantum dalam Memo Dinas Menteri PUPR No.01/MD/2021.
- Pelaksanaan pembinaan *pada aspek proses,* dilaksanakan melalui penyusunan instrumen pengendalian risiko dalam bentuk aplikasi berbasis internet. Instrumen yang dibangun mencakup kebutuhan untuk pembuatan laporan, informasi kepatuhan individu dalam pelaksanaan kewajiban (SPT,

LP2P, LHKPN, LHKASN, penilaian kinerja pegawai), serta pemantauan pengendalian risiko di Badan Pengembangan SDM.

- *Budaya sadar risiko*, dilaksanakan melalui internalisasi kepada seluruh pegawai baik dalam forum formal maupun informal ketika rapat kerja, *coffee morning* dan pada saat pelaksanaan kegiatan. Budaya sadar risiko berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi dimana tujuan manajemen risiko ialah melindungi nilai dan menjaga agar organisasi dapat melaksanakan tugas untuk mencapai target pembangunan.

b. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal

Tahun 2021, Badan Pengembangan SDM telah melakukan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal dengan realisasi jumlah laporan sebanyak 1 (satu) laporan. Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target renstra, target DIPA, dan target PK adalah 100%.

Terkait pengendalian dilaksanakan dalam bentuk pemantauan kegiatan Badan Pengembangan SDM yang meliputi laporan pemantauan kegiatan strategis Badan Pengembangan SDM, melakukan telaah, pendampingan pemeriksaan dan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan BPK RI atas pelaporan keuangan Badan Pengembangan SDM, pendampingan pengendalian gratifikasi, pengelolaan pengaduan, penilaian PIPK, dan validasi dokumen pemeriksaan. Pemantauan ini menghasilkan rekomendasi untuk perbaikan pelaksanaan kegiatan di Badan Pengembangan SDM.

Tabel 4.9 Capaian Kinerja Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET			CAPAIAN	KINERJA		
			RENSTRA 2021	DIPA (REVISI)	PK		RENSTRA	DIPA	PK
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA									
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal									
Indikator Kinerja Kegiatan:									
1	**Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya**	**Orang**	**860**	**860**	**860**	**669**	**77,79%**	**77,79%**	**77,79%**
Output:									
1	***Pengembangan Talenta ASN***								
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.320	4.100	5.000	7.352	116,33%	179%	147,04%
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22.086	22.000	22.000	21.326	96,56%	96,94%	96,94%
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	50	50	669	77,79%	1.388%	1.388%
2	**Pelaksanaan Kepatuhan Internal**								
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	2	100%	100%	100%
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	1	100%	100%	100%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021

IV.2.2 Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR mempunyai Sasaran Kegiatan (**SK**) "*Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR*" dengan Indikator Kinerja Kegiatan (**IKK**) "*Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya*".

Tahun 2021, target IKK ini yaitu sebesar **10.000** orang dalam Renstra, **8.529** orang target DIPA, dan **8.702** orang target Perjanjian Kinerja (PK), dengan capaian sebesar **9.876** orang, sehingga kinerjanya sebesar **98,76%** terhadap target renstra, **115,79%** terhadap target DIPA, dan **113,49%** terhadap target PK.

Capaian ini diperoleh berdasarkan capaian output dari kegiatan Pengembangan Kompetensi yang dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi dan Balai Pengembangan Kompetensi. **Pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan SDM dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan**. Output dari kegiatan tersebut yaitu:

- Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman;
- Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah; dan
- Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen.

Tabel 4.10 Bentuk Pengembangan Kompetensi di Badan Pengembangan SDM

Pendidikan	Pelatihan
✓ dilakukan melalui kerja sama program pendidikan dengan beberapa perguruan tinggi di Indonesia, dan melalui program beasiswa dari luar Kementerian PUPR.	✓ dilakukan secara klasikal ataupun non klasikal, yang terdiri atas pelatihan reguler (termasuk bimbingan teknis) dan seminar yang saat ini dilakukan secara online (webinar).
✓ Badan Pengembangan SDM telah membuka jalur pendidikan Magister Super Spesialis dengan rumpun Teknis dan Non Teknis, yang dilaksanakan di beberapa perguruan tinggi terpilih, dengan konsep kurikulum dirancang secara *tailor made* dimana Program Studi dibuat sesuai kebutuhan Kementerian PUPR.	✓ Jenis pelatihan yang dilaksanakan yaitu Pelatihan Dasar (Latsar), pelatihan kepemimpinan, dan pelatihan teknis yang meliputi pelatihan bidang Sumber Daya Air, Permukiman, Jalan, Perumahan, Pengembangan Infrastruktur Wilayah, serta Manajemen Konstruksi dan Manajemen Umum. ✓ Penyelenggaraan pelatihan diikuti dengan pelaksanaan sertifikasi. Sertifikasi dilaksanakan melalui kerjasama dengan beberapa asosiasi profesi serta kementerian atau lembaga lain.

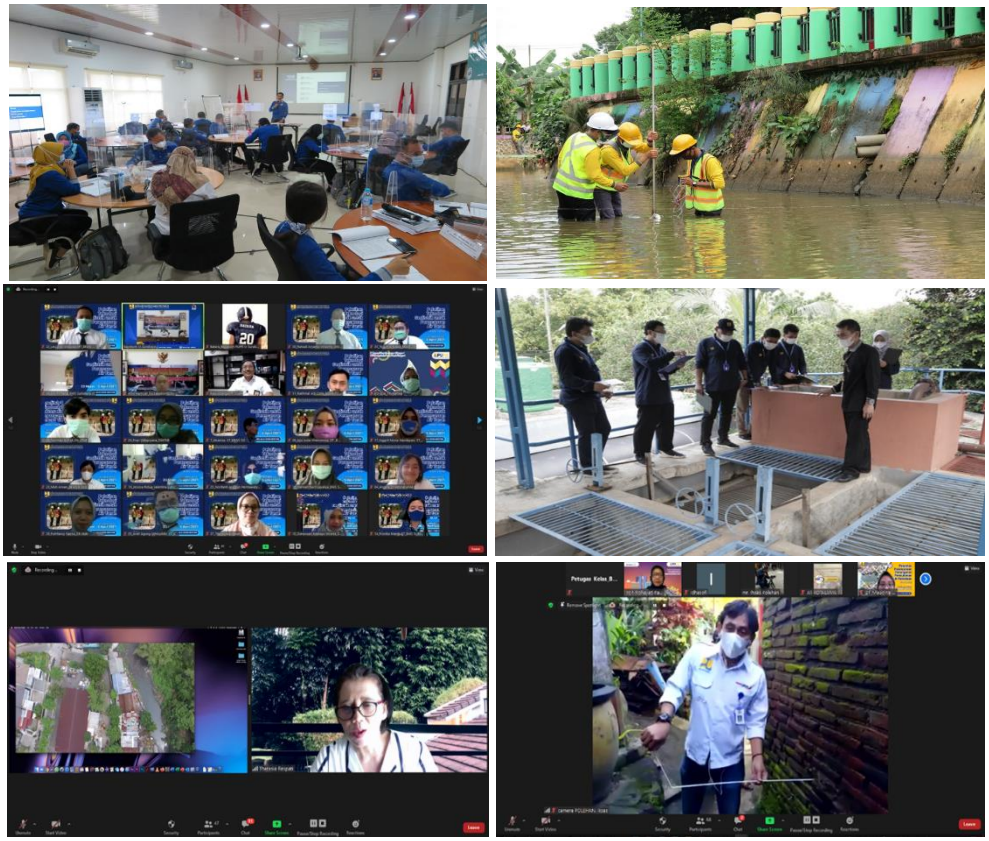
Sumber: Profil Badan Pengembangan SDM, 2021

1) Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman

a. Jumlah ASN Bidang Sumber Daya Air (SDA) dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya.

Tahun 2021, Badan Pengembangan SDM telah melakukan Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman sebanyak **2.369** orang (Pendidikan sebanyak **204** Orang, dan Pelatihan sebanyak **2.165** orang). Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target renstra adalah **87,74%**, target DIPA dan target PK adalah **121,61%.** Output ini dicapai oleh Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman, beserta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi.

Pelaksanaan pendidikan, pada tahun 2021 telah terdapat karyasiswa lulus pendidikan magister bidang SDA dan Permukiman sebanyak 14 orang dengan rata-rata IPK 3,60. Lulusan karyasiswa dengan perolehan IPK >3.00 mengindikasikan bahwa karyasiswa telah mempunyai kemampuan yang mumpuni serta menguasai konsep teoritis sesuai bidangnya.



Gambar 4.8 Potret Pelaksanaan Pelatihan Bidang SDA dan Permukiman
Sumber: Dokumentasi Badan Pengembangan SDM, 2021

Pelaksanaan pelatihan bidang SDA (43 angkatan) dan Permukiman (30 angkatan) berlangsung dengan baik, diantaranya ditunjukkan pada:

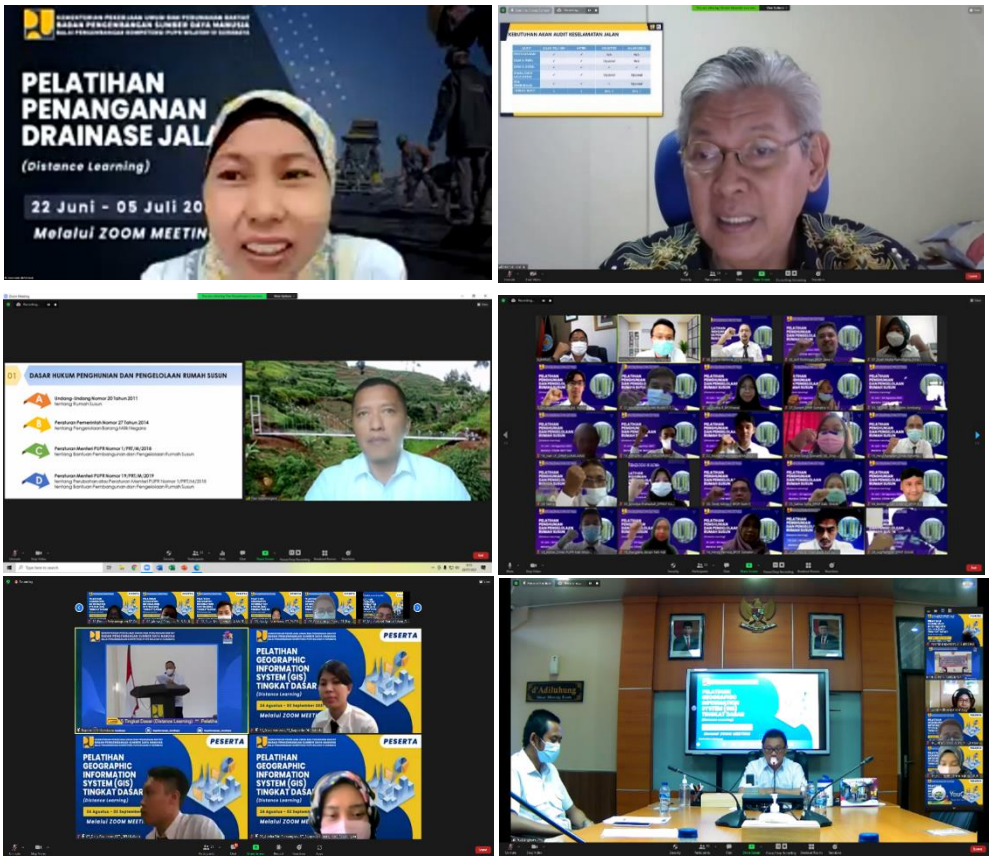
- Adanya peningkatan kompetensi peserta pelatihan dengan rata-rata kenaikan nilai *pre-post-test* untuk bidang SDA terjadi kenaikan sebesar 14,78 poin, dan bidang Permukiman terjadi kenaikan sebesar 12,48 poin.
- Adanya kenaikan kompetensi tersebut, menghasilkan rata-rata nilai kelulusan peserta pelatihan bidang SDA sebesar 81,70 dan bidang Permukiman sebesar 80,78. Angka tersebut termasuk dalam kriteria peserta pelatihan dengan predikat Baik Sekali.
- Disamping itu, tingkat peserta pelatihan yang tidak lulus hanya mencapai 2,08%, yang diantaranya disebabkan adanya pengunduran diri peserta, tidak memenuhi minimal kehadiran, dan peserta sakit.
- Hasil evaluasi pasca pelatihan juga menunjukkan adanya kepuasan dari para pengguna (alumni, atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan) yang ditunjukkan dengan tingkat kepuasan pelanggan atas layanan pelatihan Badan Pengembangan SDM bidang SDA sebesar 78,96% dan bidang Permukiman 83,02%.

2) Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW

b. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (PIW) yang dikembangkan kompetensinya.

Tahun 2021, Badan Pengembangan SDM telah melakukan Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW sebanyak **2.877** orang (Pendidikan sebanyak **102** orang, dan Pelatihan sebanyak **2.775** orang). Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target renstra adalah **143,85%,** target DIPA adalah **147,77%** dan target PK adalah **143,85%.** Output ini dicapai oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW, beserta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi.

Pelaksanaan pendidikan, pada tahun 2021 telah terdapat karyasiswa lulus pendidikan magister bidang Jalan, Perumahan dan PIW sebanyak 5 (lima) orang dengan rata-rata IPK 3,54. Lulusan karyasiswa dengan perolehan IPK >3.00 mengindikasikan bahwa karyasiswa telah mempunyai kemampuan yang mumpuni serta menguasai konsep teoritis sesuai bidangnya.



Gambar 4.9 Potret Pelaksanaan Pelatihan Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW
Sumber: Dokumentasi Badan Pengembangan SDM, 2021

Pelaksanaan pelatihan bidang Jalan (25 angkatan), Perumahan (17 angkatan) dan PIW (12 angkatan) berlangsung dengan baik, diantaranya ditunjukkan pada:

- Adanya peningkatan kompetensi peserta pelatihan dengan rata-rata kenaikan nilai *pre-post-test* untuk bidang Jalan terjadi kenaikan sebesar 17,55 poin, bidang Perumahan terjadi kenaikan sebesar 8,74 poin, dan bidang PIW terjadi kenaikan sebesar 11,88 poin.
- Adanya kenaikan kompetensi tersebut, menghasilkan rata-rata nilai kelulusan peserta pelatihan bidang Jalan sebesar 82,39, bidang Perumahan sebesar 82,65, dan bidang PIW sebesar 83,82. Angka tersebut termasuk dalam kriteria peserta pelatihan dengan predikat Baik Sekali.
- Disamping itu, tingkat peserta pelatihan yang tidak lulus hanya mencapai 3,23%, yang diantaranya disebabkan adanya pengunduran diri peserta, tidak memenuhi minimal kehadiran, dan peserta sakit.
- Hasil evaluasi pasca pelatihan juga menunjukkan adanya kepuasan dari para pengguna (alumni, atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan)

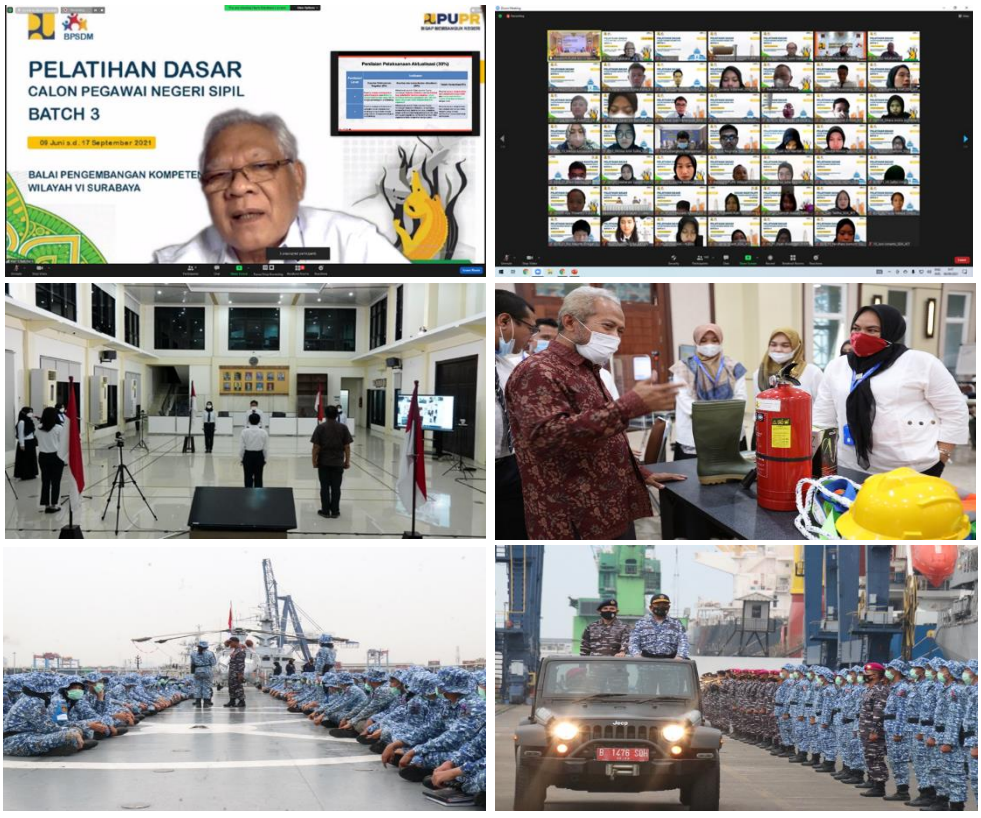
yang ditunjukkan dengan tingkat kepuasan pelanggan atas layanan pelatihan Badan Pengembangan SDM bidang Jalan sebesar 87,55%, bidang Perumahan sebesar 88,00%, dan bidang PIW sebesar 87,25%.

3) Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen

c. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya.

Tahun 2021, Badan Pengembangan SDM telah melakukan Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen sebanyak **4.630** orang (Pendidikan sebanyak **8** orang, dan Pelatihan sebanyak **4.622** orang). Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target renstra adalah **87,36%**, target DIPA adalah **99,91%**, dan target PK adalah **97,39%**. Output ini dicapai oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, beserta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi.

Pelaksanaan pendidikan, pada tahun 2021 telah terdapat karyasiswa lulus pendidikan magister bidang Manajemen sebanyak 7 (tujuh) orang dengan rata-rata IPK 3,70. Lulusan karyasiswa dengan perolehan IPK >3.00 mengindikasikan bahwa karyasiswa telah mempunyai kemampuan yang mumpuni serta menguasai konsep teoritis sesuai bidangnya.



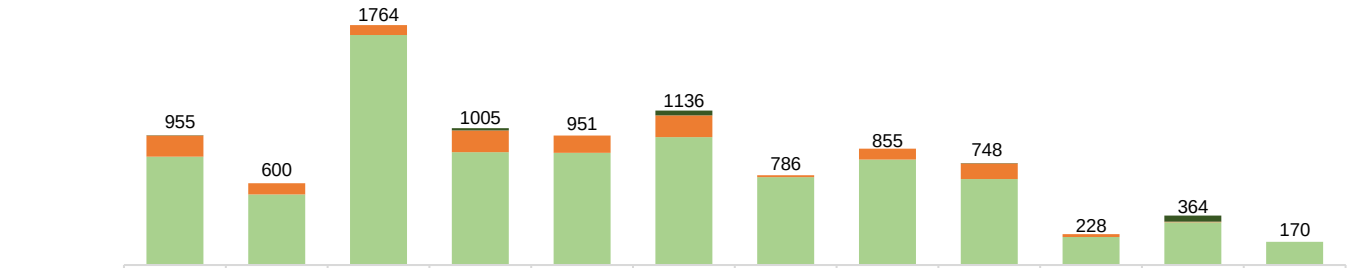
Gambar 4.10 Potret Pelaksanaan Pelatihan Bidang Manajemen

Sumber: Dokumentasi Badan Pengembangan SDM, 2021

Pelaksanaan pelatihan bidang Manajemen (Manajemen Umum 64 angkatan, Manajemen Konstruksi 31 angkatan) berlangsung dengan baik, diantaranya ditunjukkan pada:

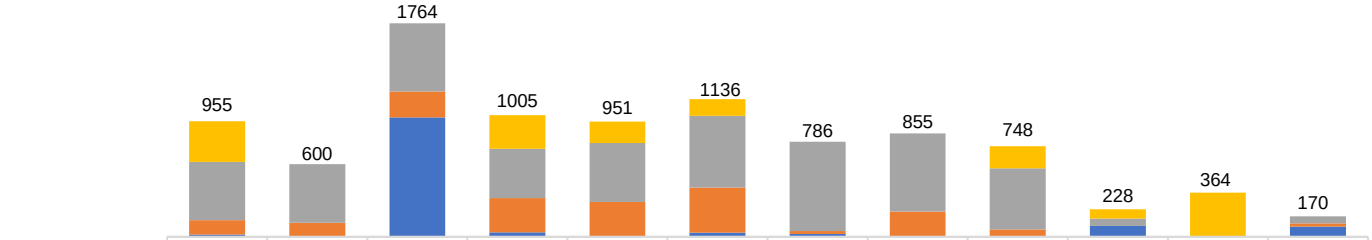
- Adanya peningkatan kompetensi peserta pelatihan dengan rata-rata kenaikan nilai *pre-post-test* untuk bidang Manajemen Umum terjadi kenaikan sebesar 12,99 poin, dan bidang Manajemen Konstruksi terjadi kenaikan sebesar 16,76 poin.
- Adanya kenaikan kompetensi tersebut, menghasilkan rata-rata nilai kelulusan peserta pelatihan bidang Manajemen Umum sebesar 83,35 dan bidang Manajemen Konstruksi sebesar 83,28. Angka tersebut termasuk dalam kriteria peserta pelatihan dengan predikat Baik Sekali.
- Disamping itu, tingkat peserta pelatihan yang tidak lulus hanya mencapai 1,86%, yang diantaranya disebabkan adanya pengunduran diri peserta, tidak memenuhi minimal kehadiran, dan peserta sakit.
- Hasil evaluasi pasca pelatihan juga menunjukkan adanya kepuasan dari para pengguna (alumni, atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan) yang ditunjukkan dengan tingkat kepuasan pelanggan atas layanan pelatihan Badan Pengembangan SDM bidang Manajemen Umum sebesar 89,26% dan bidang Permukiman 86,92%.

Berbagai pelaksanaan pelatihan di Badan Pengembangan SDM diselenggarakan di seluruh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I-IX, serta terdapat beberapa kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan juga di Pusat Pengembanga Kompetensi. Dalam hal ini, Badan Pengembangan SDM memberikan pelatihan kepada ASN Pusat dan ASN Daerah. Selain itu, terdapat juga peserta lainnya yang berasal dari instansi lain yang memerlukan pelatihan bidang PUPR, diantaranya perusahaan persero (BUMN), akademisi dan mahasiswa.



	Bapekom I Medan	Bapekom II Palembang	Bapekom III Jakarta	Bapekom IV Bandung	Bapekom V Yogyakarta	Bapekom VI Surabaya	Bapekom VII Banjarmasin	Bapekom VIII Makassar	Bapekom IX Jayapura	Pusbangkom SDAP	Pusbangkom JPPIW	Pusbangkom Manajemen
Lainnya	4	0	0	15	0	36	0	0	1	0	46	0
ASN Daerah	155	82	73	161	127	160	14	79	115	23	5	0
ASN Pusat	796	518	1691	829	824	940	645	776	632	205	313	170

Gambar 4.11 Jumlah Peserta Pelatihan Per Kategori ASN Pusat, Daerah, dan Lainnya
Sumber: e-Pelatihan, 2021



	Bapekom I Medan	Bapekom II Palembang	Bapekom III Jakarta	Bapekom IV Bandung	Bapekom V Yogyakarta	Bapekom VI Surabaya	Bapekom VII Banjarmasin	Bapekom VIII Makassar	Bapekom IX Jayapura	Pusbangkom SDAP	Pusbangkom JPPIW	Pusbangkom Manajemen
Seminar/Webinar	336	0	0	278	177	138	0	0	183	78	364	0
Distance Learning	481	484	563	407	487	592	739	646	505	61	0	60
Blended Learning	119	116	216	284	287	372	24	209	60	0	0	25
Klasikal	19	0	985	36	0	34	23	0	0	89	0	85

Gambar 4.12 Jumlah Peserta Pelatihan Per Metode Pelatihan
Sumber: e-Pelatihan, 2021

Badan Pengembangan SDM terus melakukan inovasi secara berkelanjutan, khususnya dalam pelatihan telah dikembangkan pelaksanaan pelatihan dengan memanfaatkan teknologi. Pada tahun 2021, pelaksanaan pelatihan diselenggarakan dalam beberapa metode yaitu klasikal/tatap muka sebanyak 12 angkatan, *blended learning* (gabungan tatap muka dengan daring) sebanyak 40 angkatan, *Distance Learning* (daring secara penuh) sebanyak 162 angkatan, dan seminar/webinar sebanyak 8 (delapan) angkatan.

Sepanjang tahun 2021, dalam kegiatan pelatihan Bidang PUPR tidak terlepas dari kendala yang dihadapi, serta berbagai upaya tindaklanjut yang dilakukan diantaranya:

(1) adanya pandemi *Covid-19* menyebabkan jadwal pelaksanaan pelatihan tidak sesuai dengan yang direncanakan, maka untuk mengatasi hal tersebut seluruh Pusat Pengembangan Kompetensi melakukan penjadwalan ulang, dan memastikan pelaksanaan pelatihan sesuai rencana;

(2) selanjutnya, terkait adanya perubahan metode pembelajaran dari tatap muka menjadi daring, perlu dilakukan pengembangan media belajar video praktek penggunaan aplikasi, maka untuk mengatasi hal tersebut seluruh Pusat Pengembangan Kompetensi melakukan pengembangan media pembelajaran berupa video tutorial/praktek penggunaan aplikasi, serta pengembangan media pembelajaran dengan pola *Full E-learning*;

(3) Pelaksanaan praktek di lapangan agak sulit dilakukan dengan metode pelatihan *distance learning*, maka untuk mengatasi hal tersebut seluruh Pusat Pengembangan Kompetensi melakukan pengembangan video tutorial/praktek, serta perbaikan metode pelatihan menjadi *blended learning* untuk ditekankan pada praktek.

Tabel 4.11 Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET			CAPAIAN	KINERJA		
			RENSTRA 2021	DIPA (REVISI)	PK		RENSTRA	DIPA	PK
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR									
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR									
Indikator Kinerja Kegiatan:									
1	**Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya**	**Orang**	**10.000**	**8.529**	**8.702**	**9.876**	**98,76%**	**115,79%**	**113,49%**
Output:									
1	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman**								
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.700	1.948	1.948	2.369	87,74%	121,61%	121,61%
2	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW**								
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.000	1.947	2.000	2.877	143,85%	147,77%	143,85%
3	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen**								
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.300	4.634	4.754	4.630	87,36%	99,91%	97,39%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021

IV.2.3 Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai Sasaran Kegiatan (**SK**) "*Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR*" dengan 6 (enam) Indikator Kinerja Kegiatan (**IKK**) yang masing-masing mempunyai proporsi bobot. Berdasarkan hasil perhitungan atas 6 (enam) IKK, tercapai IKK sebesar **96,28%** dari target 85,70% maka kinerja kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM yaitu mencapai **112%**, yang meliputi:

a. Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan, tercapai 120%;
b. Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum, tercapai 60%;
c. Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai, tercapai 110%;
d. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran, tercapai 105%;
e. Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran, tercapai 101%;
f. Nilai SAKIP Unit Organisasi, tercapai 101%.

Capaian ini diperoleh oleh Sekretariat Badan Pengembangan SDM selaku unit kerja yang melaksanakan koordinasi terkait kegiatan kesekretariatan di lingkungan Badan Pengembangan SDM. Adapun 3 (tiga) output strategis yang juga telah dicapai Sekretariat Badan Pengembangan SDM selama tahun 2021 yaitu:

- Terbitnya 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/209 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pekerjaan Umum;
- Terbitnya Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 30 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 11 Tahun 2021 tentang Statuta Politeknik Pekerjaan Umum;
- Terbitnya Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 31 Tahun 2021 tentang Kriteria Pertimbangan Tertentu dan Tata Cara Pengenaan Tarif Uang Kuliah Tunggal atas Penerimaan Negara Bukan Pajak Bagi Mahasiswa Politeknik Pekerjaan Umum.

Sepanjang tahun 2021, dalam Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari dinamika yang dihadapi diantaranya adanya *refocusing* anggaran yang dilakukan secara bertahap. Dalam menghadapi hal tersebut, maka seluruh unit kerja di Badan Pengembangan SDM mengoptimalkan anggaran yang tersedia dengan menentukan kegiatan prioritas.

Gambar 4.13 Potret Kegiatan Sekretariat Badan Pengembangan SDM
Sumber: Dokumentasi Badan Pengembangan SDM, 2021

Tabel 4.12 Capaian Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2021	TARGET DIPA (REVISI)	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA		
							RENSTRA	DIPA	PK
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA									
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR									
Indikator Kinerja Kegiatan:		%	**85,70**	**-**	**85,70**	**96,28**	**112**	**-**	**112**
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	80	-	80	96,25	120	-	120
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	-	100	60	60	-	60
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	80	-	80	88,10	110	-	110
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	90	-	90	95,20	105	-	105
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	90	-	90	91,74	101	-	101
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	76	-	76	76,80	101	-	101
Output:									
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I								
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	-	1	1	100%	100%	100%
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal								
	2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	-	1	1	100%	100%	100%
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker								
	3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	-	1	1	100%	100%	100%
4	Layanan Perkantoran								
	4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	-	1	1	100%	100%	100%

Sumber: Sekretariat Badan Pengembangan SDM, 2021

IV.2.4 Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum mempunyai Sasaran Kegiatan (**SK**) "*Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten*" dengan Indikator Kinerja Kegiatan (**IKK**) "*Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten*".

Tahun 2021, target IKK ini yaitu sebesar **525 orang** dalam Renstra, **508 orang** dalam target DIPA, dan **525 orang** dalam target Perjanjian Kinerja (PK), dengan capaian sebesar **423 orang**, sehingga kinerjanya sebesar **80,57%** terhadap target renstra, **83,27%** terhadap target DIPA, dan **80,57%** terhadap target PK. Capaian ini diperoleh oleh Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum selaku unit kerja yang menyelenggarakan

Pendidikan vokasi bidang PUPR dengan output Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR.

Tabel 4.13 Rekapitulasi Jumlah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Vokasi Bidang PUPR

No.	Program Studi	Jumlah
1.	Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung	135 orang
2.	Teknologi konstruksi Bangunan Air	144 orang
3.	Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan	144 orang
Total		**423 orang**

Sumber: Politeknik Pekerjaan Umum, 2021

Sepanjang tahun 2021, dalam penyelenggaraan Pendidikan Politeknik PU tidak terlepas dari kendala yang dihadapi diantaranya masih terbatasnya jumlah Dosen dan Tenaga Kependidikan di Politeknik PU. Untuk mengatasi hal tersebut, maka upaya yang dilakukan Politeknik PU yaitu merekrut Dosen Tamu/Dosen Tidak Tetap dan Konsultan Individual, serta melakukan kerja sama dengan institusi lainnya dalam melaksanakan kegiatan/praktikum.

Pada masa pandemi *Covid-19* kegiatan perkuliahan dan praktikum secara tatap muka menjadi terhambat. Untuk mengatasi hal tersebut, Politeknik PU melakukan penyesuaian kegiatan yang sebelumnya dilakukan secara tatap muka disesuaikan menjadi daring (seperti pada kegiatan penerimaan mahasiswa baru, perkuliahan, seminar, pembahasan), dan membuat pengaturan pada kegiatan yang dilakukan secara luring (seperti praktek laboratorium, studi lapangan mahasiswa) yang dilaksanakan tatap muka dengan menerapkan protokol kesehatan pencegahan *Covid-19*, sebagaimana tercantum dalam Surat Edaran Direktur Politeknik Pekerjaan Umum No 21 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Ujian Tengah Semester (UTS) dan Perkuliahan Semester Gasal Tahun Akademik 2021/2022.

Selain itu, Politeknik PU secara bertahap dan berkelanjutan telah memulai proses transformasi menjadi program pendidikan kedinasan untuk menghasilkan SDM terampil yang mampu mewujudkan infrastruktur yang berdaya saing. Sehingga, mahasiswa lulusan Politeknik PU diharapkan dapat memenuhi kebutuhan SDM PUPR level terampil pelaksana operasional di proyek-proyek pembangunan infrastruktur PUPR di seluruh Indonesia. Namun demikian, saat ini Perguruan Tinggi Kementerian Lembaga (PTKL) seluruh Indonesia sedang dilakukan evaluasi, sehingga Badan Pengembangan SDM harus terus melakukan perbaikan berkelanjutan sejalan dengan upaya transformasi yang sedang dijalankan.

Tabel 4.14 Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2021	TARGET DIPA (REVISI)	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA		
							RENSTRA	DIPA	PK
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM									
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten									
Indikator Kinerja Kegiatan:									
1	**Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten**	**Orang**	**525**	**508**	**525**	**423**	**80,57%**	**83,27%**	**80,57%**
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	525	508	433	423	80,57%	83,27%	97,69%
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	0	0	0				
Output:									
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum								
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	525	508	433	423	80,57%	83,27%	97,69%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021

IV.3 Perbandingan Kinerja Badan Pengembangan SDM

Capaian Kinerja yang dicapai Badan Pengembangan SDM tahun 2021, baik kinerja program maupun kinerja kegiatan, telah melampaui target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, **kinerja Badan Pengembangan SDM lebih baik dari tahun sebelumnya**. Hal tersebut menunjukkan bahwa Badan Pengembangan SDM telah melakukan perbaikan yang optimal dalam pelaksanaan pengembangan SDM PUPR.

IV.2.1 Perbandingan Kinerja Tahun 2021 Terhadap Tahun 2020

a) Perbandingan Kinerja Program Tahun 2021 dengan Tahun 2020

Rata-rata kinerja capaian program Badan Pengembangan SDM tahun 2021 sebesar **111,80%**, telah terjadi peningkatan rata-rata kinerja sebesar **16,78%** jika dibandingkan dengan kinerja capaian program tahun 2020 yang rata-rata kinerjanya hanya sebesar 95,02%.

Tabel 4.15 Perbandingan Capaian Kinerja Program Tahun 2021 dan Tahun 2020

Program	Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Tahun 2021				Tahun 2020		
			Target	Capaian	Kinerja		Target	Capaian	Kinerja
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SP	Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat							
	IKSP	Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	28%	30,38%	108,49%	↑	25%	22,30%	89,20%
Dukungan Manajemen	SP	Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya							
	IKSP	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%	81,73%	115,11%	↑	70%	70,59%	100,84%
				Rata-rata	**111,80%**			**Rata-rata**	**95,02%**

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021, dan Laporan Kinerja 2020

b) Perbandingan Kinerja Kegiatan Tahun 2021 dengan Tahun 2020

Untuk melihat progres kinerja kegiatan tahun ini, maka dilakukan pengukuran capaian kinerja dengan membandingan capaian kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya, yang dapat diukur terhadap target Renstra tahunan maupun terhadap target Perjanjian Kinerja.

Tabel 4.16 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET				CAPAIAN		KINERJA			
			RENSTRA		PK				RENSTRA		PK	
			2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA												
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal												
Indikator Kinerja Kegiatan:												
1	**Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya**	**Orang**	**860**	**860**	**860**	**860**	**1.254**	**669**	**145,81%**	**77,97%**	**145,81%**	**77,79%**
Output:												
1	***Pengembangan Talenta ASN***											
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7.820	6.320	4.735	5000	4.377	7.352	55,97%	116,33%	92,43%	147,04%
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	21.497	22.086	22.906	22.000	20.908	21.326	97,26%	96,56%	91,27%	96,94%
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	860	150	50	1.254	669	145,81%	77,79%	836%	1.388%
2	**Pelaksanaan Kepatuhan Internal**											
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	2	2	2	100%	100%	100%	100%
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	1	1	1	100%	100%	100%	100%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021, dan Laporan Kinerja 2020

Tabel 4.17 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET				CAPAIAN		KINERJA			
			RENSTRA		PK				RENSTRA		PK	
			2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR												
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR												
Indikator Kinerja Kegiatan:												
1	**Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya**	**Orang**	**10.330**	**10.000**	**6.803**	**8.702**	**8.911**	**9.876**	**86,26%**	**98,76%**	**130,98%**	**113,49%**
Output:												
1	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman**											
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.850	2.700	2.249	1.948	3.153	2.369	110,63%	87,74%	140,19%	121,61%
2	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW**											
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.120	2.000	1.393	2.000	2.445	2.877	115,33%	143,85%	175,52%	143,85%
3	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen**											
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.350	5.300	3.161	4.754	3.313	4.630	61,92%	87,36%	104,80%	97,39%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021, dan Laporan Kinerja 2020

Tabel 4.18 Perbandingan Capaian Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET				CAPAIAN		KINERJA			
			RENSTRA		PK		2020	2021	RENSTRA		PK	
			2020	2021	2020	2021			2020	2021	2020	2021
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA												
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR												
Indikator Kinerja Kegiatan:			**85,35**	**85,70**	**85,35**	**85,70**	**95,56**	**96,28**	**111,97%**	**112%**	**111,97%**	**112%**
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	80	80	80	80	54,26	96,25	67,83%	120%	67,83%	120%
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	100	100	100	100	60	95,43%	60%	95,43%	60%
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	80	80	80	80	76,36	88,10	95,43%	110%	95,43%	110%
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	89	90	89	90	96,71	95,20	108,66%	105%	108,66%	105%
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	89	90	89	90	96,55	91,74	108,48%	101%	108,48%	101%
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	76	76	76	76	76,39	76,80	100,51%	101%	100,51%	101%
Output:												
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I											
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	1	1	-	1	1	100%	100%	100%	100%
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal											
	2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	-	1	1	100%	100%	100%	100%
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker											
	3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	-	1	1	100%	100%	1 00%	100%
4	Layanan Perkantoran											
	4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	-	1	1	100%	100%	100%	100%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021, dan Laporan Kinerja 2020

Tabel 4.19 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET				CAPAIAN		KINERJA			
			RENSTRA		PK				RENSTRA		PK	
			2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM												
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten												
Indikator Kinerja Kegiatan:												
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Orang	300	525	-	525	287	423	95,66%	80,57%	-	80,57%
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	300	525	450	433	287	423	95,66%	80,57%	63,77%	97,69%
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Output:												
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum											
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	300	525	450	433	287	423	95,66%	80,57%	63,77%	97,69%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021, dan Laporan Kinerja 2020

IV.2.2 Perbandingan Kinerja Tahun 2020-2021Terhadap Target Renstra 2020-2024

Secara keseluruhan capaian program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM jika dibandingkan dengan target jangka menengah (target Renstra 2020 – 2024) dapat dicapai.

a) Perbandingan Capaian Kinerja Program Tahun 2021 Terhadap Target Renstra 2020-2024

Rata-rata kinerja capaian program Badan Pengembangan SDM tahun 2021 sebesar **111,80%**, jika dibandingkan dengan target capaian program lima tahunan (2020-2024), maka di tahun kedua ini telah mencapai kinerja lebih dari 70%.

Tabel 4.20 Perbandingan Capaian Kinerja Program Tahun 2021 Terhadap Target Renstra 2020-2024

Program	Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Tahun 2021			Target 2020-2024		
			Target	Capaian	Kinerja	Target 2020-2024	Capaian 2021	Kinerja
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SP	Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat						
	IKSP	Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	28%	30,38%	108,49%	90%	30,38%	33,75%
Dukungan Manajemen	SP	Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya						
	IKSP	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%	81,73%	115,11%	76%	81,73%	107,54%
					Rata-rata	**111,80%**	**Rata-rata**	**70,65%**

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021

b) Perbandingan Capaian Kinerja Kegiatan Tahun 2020-2021 Terhadap Target Renstra 2020-2024

Selanjutnya, untuk melihat progres kinerja kegiatan dalam periode lima tahunan (2020-2024), maka dilakukan pengukuran capaian kinerja dengan membandingan capaian kinerja sampai dengan tahun berjalan terhadap target Renstra lima tahunan (2020-2024).

Tabel 4.21 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Talenta Terhadap Target Renstra 2020-2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	Target Renstra 2020-2024	Capaian			Kinerja
				2020	2021	Total (4) +(5)	(6)/ (3)x%
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA							
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal							
Indikator Kinerja Kegiatan:							
1	**Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya**	**Orang**	**4.300**	**1.254**	**669**	**1.923**	**44,72%**
Output:							
1	***Pengembangan Talenta ASN***						
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	34.100	4.377	7.352	11.729	34,39%
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	109.841	20.908	21.326	42.234	38,45%
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	4.300	1.254	669	1.923	44,72%
2	**Pelaksanaan Kepatuhan Internal**						
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	10	2	2	4	40%
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	5	1	1	2	40%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021, dan Laporan Kinerja 2020

Tabel 4.22 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR Terhadap Target Renstra 2020-2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	Target Renstra 2020-2024	Capaian			Kinerja
				2020	2021	Total (4) +(5)	(6)/ (3)x%
(1)		(2)	(3)	(4)	(7)	(6)	(7)
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR							
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR							
Indikator Kinerja Kegiatan:							
1	**Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya**	**Orang**	**50.789**	**8.911**	**9.876**	**18.787**	**36,99**
Output:							
1	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman**						
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	13.881	3.153	2.369	5.522	39,78%
2	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW**						
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.158	2.445	2.877	5.322	52,39%
3	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen**						
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	26.750	3.313	4.630	7.943	29,69%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021, dan Laporan Kinerja 2020

Tabel 4.23 Perbandingan Capaian Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Target Renstra 2020-2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	Target Renstra 2020-2024	Capaian			Kinerja (6)/ (3)x%
				2020	2021	Total Rerata (4)+(5)/2	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA							
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR							
Indikator Kinerja Kegiatan:		%	**85,35**	**95,56**	**96,28**	**95,92**	**112%**
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	82	54,26	96,25	75,26	91,78%
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	100	60	80	80%
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	82	76,35	88,10	82,22	100,27%
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	91	96,71	95,20	95,96	105,45%
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	91	96,55	91,74	94,15	103,46%
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	77	76,39	76,80	76,60	99,48%
Output:							
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I						
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	5	1	1	2	40%
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal						
	2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	5	1	1	2	40%
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker						
	3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	5	1	1	2	40%
4	Layanan Perkantoran						
	4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	5	1	1	2	40%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021, dan Laporan Kinerja 2020

Tabel 4.24 Perbandingan Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum Terhadap Target Renstra 2020-2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	Target Renstra 2020-2024	Capaian			Kinerja (6)/ (3)x%
				2020	2021	Total (4) +(5)	
(1)		(2)	(3)	(4)	(7)	(6)	(7)
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM							
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten							
Indikator Kinerja Kegiatan:							
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Orang	4.325	287	423	710	16,41%
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	3.350	287	423	710	21,19%
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	975	0	0	0	0
Output:							
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum						
	1.2 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	3.350	287	423	710	21,19%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM 2021, dan Laporan Kinerja 2020

IV.2.3 Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2021 Terhadap Tahun Lalu

Realisasi anggaran Badan Pengembangan SDM pada akhir tahun 2021 adalah sebesar **94,27%**, dengan realisasi fisik sebesar **100%**. Realisasi keuangan tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar **8,34%**, jika dibandingkan dengan realisasi anggaran tahun sebelumnya (2020). Dengan demikian, penyerapan anggaran Badan Pengembangan SDM tahun 2021 menunjukkan hasil yang baik dan mengalami perbaikan dibanding tahun sebelumnya.

Tabel 4.25 Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2021 dan Tahun 2020

No	Unit Kerja	TA. 2020			TA. 2021		
		Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Progres (%)	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Progres (%)
1	Sekretariat BPSDM	36.868.194	30.960.225	83,98%	30.935.945	29.712.541	96,05
2	Pusat Pengembangan Talenta	18.344.081	12.710.306	69,29%	15.325.549	14.230.574	92,86
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	37.363.375	34.691.401	92,85%	50.610.891	50.103.919	99,00
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan PIW	32.983.087	28.140.591	85,32%	42.602.917	40.661.183	95,44
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	31.093.663	25.489.940	81,98%	27.141.994	26.016.847	95,85
6	Politeknik PU	81.680.075	68.826.032	84,26%	69.651.696	62.697.032	90,02
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	15.545.719	13.373.926	86,03%	13.610.314	12.683.113	93,19
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	14.936.861	12.384.191	82,91%	12.064.852	11.274.129	93,45
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	20.640.408	18.957.246	91,85%	41.962.836	39.852.172	94,97
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	15.190.183	14.140.042	93,09%	16.253.814	15.493.249	95,32
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	13.776.942	13.472.556	97,79%	14.263.762	14.141.108	99,14
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	18.717.563	16.584.649	88,60%	14.243.573	14.224.363	99,87
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	13.838.247	10.509.459	75,95%	10.217.637	10.019.104	98,06
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	14.866.614	13.391.407	90,08%	12.474.150	11.779.484	94,43
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	11.567.886	9.978.399	86,26%	11.101.684	9.309.900	83,86
16	BUCSDAK	10.454.011	9.783.269	93,58%	-	-	-
17	BUCSDJP3IW	8.107.603	7.096.050	87,52%	-	-	-
18	Balai Penilaian Kompetensi	20.500.000	17.417.473	84,96%	25.000.268	21.932.586	87,73
Total		**416.474.512**	**357.907.159**	**85,94%**	**407.461.882**	**384.131.304**	**94,27**

Sumber: e-monitoring.pu.go.id, Januari 2022

IV.4 Realisasi Anggaran

Pada awal tahun 2021, Badan Pegembangan SDM diamanatkan anggaran sebesar **Rp563.788.892.000**. Sedangkan, mulai Februari sampai akhir 2021 mengalami perubahan menjadi **Rp407.461.882.000** untuk melaksanakan program Dukungan Manajemen dan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Pagu tersebut dialokasikan kepada 16 unit kerja di Badan Pengembangan SDM untuk pelaksanaan kegiatan Pengembangan Talenta, Pengembangan Kompetensi, Dukungan Manajemen, dan Pendidikan Vokasi Politeknik PU. Namun, alokasi anggaran tersebut belum mencukupi alokasi anggaran yang diperlukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Pengembangan SDM 2020-2024, sehingga dilakukan penyesuaian target untuk output kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM.

Tabel 4.26 Realisasi Anggaran Per Unit Kerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021

No	Satuan Kerja	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi	Progres (%)	
				Keu	Fisik
1.	Sekretariat Badan Pengembangan SDM	30.935.945	29.712.541	96,05	100
2.	Pusat Pengembangan Talenta	15.325.549	14.230.574	92,86	100
3.	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	50.610.891	50.103.919	99,00	100
4.	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	42.602.917	40.661.183	95,44	100
5.	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	27.141.994	26.016.847	95,85	100
6.	Politeknik PU	69.651.696	62.697.032	90,02	100
7.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	13.610.314	12.683.113	93,19	100
8.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	12.064.852	11.274.129	93,45	100
9.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	41.962.836	39.852.172	94,97	100
10.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	16.253.814	15.493.249	95,32	100
11.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	14.263.762	14.141.108	99,14	100
12.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	14.243.573	14.224.363	99,87	100
13.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	10.217.637	10.019.104	98,06	100
14.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	12.474.150	11.779.484	94,43	100
15.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	11.101.684	9.309.900	83,86	100
16.	Balai Penilaian Kompetensi	25.000.268	21.932.586	87,73	100
	Total	**407.461.882**	**384.131.304**	**94,27**	**100**

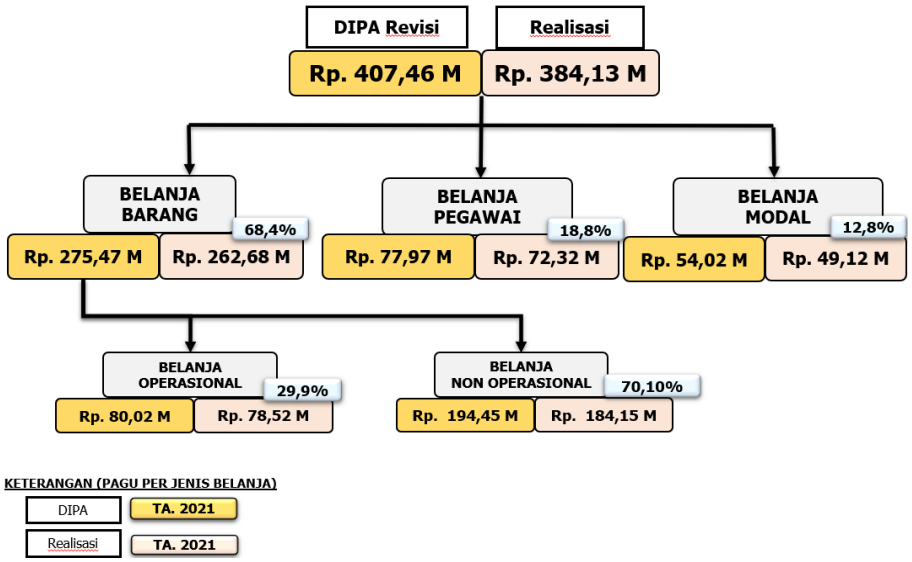
Sumber: e-Monitoring, Januari 2022

Dengan alokasi anggaran yang tersedia, pada akhir tahun 2021 Badan Pengembangan SDM telah mencapai realisasi keuangan sebesar **Rp384.131.304.000** dengan persentase **94,27%** dan realisasi fisik **100%** (data *e-Monitoring* Januari 2022). Capaian realisasi keuangan dan realisasi fisik tersebut merupakan representasi dari realisasi berbagai kegiatan yang telah diselenggarakan Badan Pengembangan SDM dalam mencapai sasaran program yang ditargetkan.

Realiasi anggaran tertinggi dicapai oleh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya yaitu sebesar 99,87%. Sedangkan realiasai anggaran terendah terjadi pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura dengan realisasi anggaran sebesar 83,86%.

Selama pelaksanaan anggaran, seluruh unit kerja telah melakukan berbagai upaya mulai dari perencanaan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi internal sehingga dapat mencapai realiasi anggaran yang cukup 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 Badan Pengembangan SDM.

Realisasi anggaran pada beberapa kegiatan yang masih belum optimal terjadi diantaranya karena adanya pandemi *Covid-19* yang mengakibatkan perlunya perubahan waktu dan metode pelaksanaan. Selain itu, pelaksanaan kegiatan harus berorientasi pada *outcome* sehingga Badan Pengembangan SDM selalu melakukan evaluasi kembali kegiatan yang tidak berdampak pada pengembangan SDM Aparatur PUPR. Badan Pengembangan SDM juga mengedepankan prinsip secara ekonomis (*spending less*), efektif (*spending well*) dan efisien (*spending wisely*) dalam setiap pelaksanaan kegiatan.



Gambar 4.14 Realisasi Anggaran Badan Pengembangan SDM Per Jenis Belanja 2021

Sumber: e-Monitoring, Januari 2022

IV.5 Upaya Peningkatan Akuntabilitas

IV.5.1 Tindaklanjut Hasil Evaluasi SAKIP

Berdasarkan hasil evaluasi implementasi SAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2020 yang dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal, Badan Pengembangan SDM mendapatkan hasil yang sangat baik dengan penilaian sebesar **76,80%**, hasil tersebut mengalami peningkatan dari hasil sebelumnya sebesar 76,39%. Berikut hal-hal yang dilakukan sebagai Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Badan Pengembangan SDM Tahun 2020.

Tabel 4.27 Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP 2020

No	Rekomendasi 2020		Tindak Lanjut 2021
1	Perencanaan Kinerja	a. Melakukan perbaikan pada penetapaan indikator Kinerja Program pada renstra dan dijadikan dasar penyusunan DIPA, sehingga target indikator Kinerja Kegiatan dapat ditetapkan sebagai turunan dari target Indikator Kinerja Program b. Dalam menyusun Dokumen Rencana Aksi tahun berikutnya agar: 1) Menyajikan analisis capaian dalam Rencana Aksi dalam hubungannya dengan capaian dalam Perjanjian Kinerja; 2) Memuat seluruh perubahan/Revisi Perjanjian Kinerja; 3) Menyajikan secara detail Target Kinerja pada Perjanjian Kinerja. c. Mempertimbangkan untuk menggunakan capaian target kinerja sebagai dasar untuk memberikan *reward/punishment*	a. Indikator kinerja program pada Renstra telah dijadikan dasar peyusunan DIPA Badan Pengembangan SDM untuk Tahun Anggaran 2022; b. Telah tersusun dokumen Rencana Aksi (Revisi) Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 yang memuat perubahan/revisi Perjanjian Kinerja serta menyajikan detail target kinerja pada Perjanjian Kinerja; c. Telah dilaksanakan pemberian *reward* kepada unit kerja di Badan Pengembangan SDM yang didasarkan pada capaian kinerja akuntabilitas, pelaksanaan anggaran dan tingkat pelayanan.
2	Pengukuran Kinerja	a. Menyeleraskan Rincian Tugas dalam SKP agar sepenuhnya menggambarkan indikator kinerja atasannya; b. Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) pengumpulan data kinerja yang jelas waktu delivery-nya dan penanggungjawabnya sesuai dengan nomenklatur terbaru; c. Mempertimbangkan untuk menggunakan capaian Indikator Kinerja Sasaran	a. Badan Pengembangan SDM telah menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan metode terbaru dengan menyertakan rincian tugas yang menggambarkan indikator kinerja atasannya; b. Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait pengumpulan data kinerja telah di update dan akan divalidasi pada periode mendatang;

No	Rekomendasi 2020		Tindak Lanjut 2021
		sebagai dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat dan dasar insentif atau disinsentif terkait dengan *reward* dan *punishment;* d. Memanfaatkan hasil pengukuran Rencana Aksi untuk menyesuaikan strategi dalam mencapai tujuan dan sasaran.	c. Telah dilaksanakan pemberian *reward* kepada unit kerja di Badan Pengembangan SDM yang didasarkan pada capaian kinerja akuntabilitas, pelaksanaan anggaran dan tingkat pelayanan; d. Hasil pengukuran Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah dituangkan dalam laporan progress kinerja bulanan.
3	Pelaporan Kinerja	a. Dalam penyusunan Laporan Kinerja periode berikutnya agar menyajikan seluruh informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja; b. Mendokumentasikan kegiatan yang menunjukkan pemanfaatan informasi kinerja dalam Laporan Kinerja digunakan dalam perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program, serta memperbaiki capaian kinerja tahun berjalan.	a. Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 telah menyajikan informasi terkait kinerja yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja pimpinan di unit kerja Badan Pengembangan SDM; b. Sebagai bentuk perbaikan/ tindak lanjut atas permasahan dari pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Politeknik PU yang tercantum di dalam Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2020 dikarenakan tidak tercapainya target IKSP yang disebabkan adanya perubahan metode pembelajaran selama masa pandemi, maka tahun 2021 telah diterbitkan Surat Edaran Direktur Politeknik PU No.21/SE/Mp/2021 mengenai penyesuaian metode kegiatan perkuliahan.
4	Evaluasi Internal	a. Menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja TA. 2020; b. Melakukan evaluasi program yang dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program; c. Menindaklanjuti rekomendasi dan mendokumentasikan tindaklanjut atas rekomendasi yang tercantum dalam Laporan Hasil Evaluasi SAKIP.	a. Rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2020 telah ditindaklanjuti oleh masing-masing unit kerja; b. Evaluasi program telah dilaksanakan secara periodik dan telah dituangkan dalam dokumen laporan progress kinerja bulanan yang mencakup kesimpulan dari keberhasilan/kegagalan capaian program secara periodik; c. Rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2020 telah ditindaklanjuti di tahun 2021, diantaranya terdapat perbaikan pada dokumen rencana aksi, laporan monev kinerja bulanan, laporan kinerja, penyusunan DIPA 2022, dan sebagainya sesuai rekomendasi tahun 2020.

No	Rekomendasi 2020		Tindak Lanjut 2021
5	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	a. Melaksanakan kegiatan dalam upaya pencegahan korupsi seperti Survei Penilaian Integritas, Survei Persepsi Publik terkait layanan dan menerapkan reward and punishment untuk mewujudkan Wilayah Bebas Korupsi; b. Meningkatkan inovasi terkait manajamen kinerja pada tingkat nasional maupun internasional	a. Badan Pengembangan SDM telah melakukan pendampingan pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) di lingkungan Badan Pengembangan SDM, serta telah mengusulkan 5 (lima) unit pelaksana teknis di Badan Pengembangan SDM sebagai bentuk pencanangan pembangunan zona integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK); b. Tahun 2021 Badan Pengembangan SDM melalui Pusat Pengembangan Talenta turut berkontribusi dalam keberhasilan Kementerian PUPR dalam meningkatkan inovasi terkait manajemen kinerja, yang dibuktikan dengan Piagam Penghargaan dari Kementerian PAN-RB atas “Kontribusi Nyata dalam Pembangunan Sistem Manajemen Kinerja PNS”, dan memperoleh anugerah Meritokrasi 2021 serta meluncurkan sistem informasi rencana suksesi e-Nominasi.

Sumber: Dokumentasi Tindak Lanjut Hasil Evaluasi SAKIP Badan Pengembangan SDM, 2021

IV.5.2 Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Dalam rangka melakukan peningkatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi (RB) Tahun 2021, Badan Pengembangan SDM telah melakukan penajaman dalam penyusunan rencana aksi RB 2021 yang disertai dengan sasaran, ukuran, dan target keberhasilan yang telah disesuaikan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, sebagaimana yang tertuang pada acuan komponen evaluasi RB dan *Road Map* RB PUPR 2020-2024. Selain itu, telah terbentuk Agen Perubahan tingkat unit kerja di Kementerian PUPR melalui pembangunan ZI Menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK), serta telah dilaksanakan internalisasi di lingkup unit kerja UPT/Balai di Badan Pengembangan SDM.

Pada tahun 2021 Badan Pengembangan SDM telah mencanangkan Pembangunan Zona Integritas (ZI) di seluruh unit kerja Badan Pengembangan SDM yaitu sebanyak 11 Unit Pelaksana Teknis (UPT), sebagai bagian dari penerapan RB di unit kerja, serta telah di usulkan sebanyak 5 (lima) UPT Badan Pengembangan SDM kepada Kementerian PAN & RB untuk mendapatkan predikat ZI WBK, yaitu Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan, Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta, Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta, Balai

Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin, dan Politeknik Pekerjaan Umum.

Serangkaian kegiatan dalam rangka mendorong penerapan Reformasi Birokrasi antara lain:

a) Internalisasi Mekanisme Penilaian Pembangungan Zona Integritas untuk Tim Penilaian Usulan Zona Integritas;
b) Pengusulan UPT Badan Pengembangan SDM dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK;
c) Pelaksanaan Internalisasi Survey Penilaian Integritas KPK Tahun 2021 untuk mengukur tingkat resiko korupsi, efektivitas pengelolaan anggaran, dan efektivitas pencegahan korupsi;
d) Penyusunan Surat Edaran Menteri PUPR tentang Implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK;
e) Pencetakan dan penggandaan Surat Edaran Menteri PUPR tentang Implementasi *Core Values* ASN BerAKHLAK dan Panduan Perilku;
f) Workshop penyusunan Rencana Aksi dan Rencana Kerja Reformasi Birokrasi Kementerian PUPR 2022.

Gambar 4.15 Pencanangan Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK
Sumber: Dokumentasi Badan Pengembangan SDM, 2021

Tabel 4.28 Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan Pengembangan SDM Tahun 2021

Program	Sebelum	Sesudah
Manajemen Perubahan	▪ Pelaksanaan dan penerapan RB belum sepenuhnya merata di unit organisasi dan unit kerja; ▪ Monitoring terhadap rencana aksi agen perubahan belum dilakukan secara intensif di level unit kerja.	▪ Ditetapkannya dokumen rencana aksi 5 tahunan yang telah ditetapkan dalam SK Menteri PUPR Nomor 896 Tahun 2021 tentang Road Map RB 2020-2024; ▪ Mengintegrasikan nilai-nilai *core values* ASN BERAKHLAK dengan nilai budaya kerja IPROVE PUPR sebagai pedoman perilaku ASN PUPR; ▪ Terbentuknya Tunas Integritas Kementerian PUPR, dan tersusunnya rencana aksi serta hasil capaian Tunas Integritas yang mendukung target capaian di masing – masing unit organisasi di Kementerian PUPR, termasuk didalamnya oleh Tunas Integritas Badan Pengembangan SDM; ▪ Pelaksanaan apel pagi setiap hari Senin, dan menyanyikan lagu kebangsaaan Indonesia Raya setiap hari Selasa dan Kamis, serta pembacaan naskah Pancasila setiap hari Rabu dan Jumat. Hal tersebut dilaksanakan sebagai tindaklanjut arahan Kementerian PAN & RB untuk meningkatkan nasionalisme ASN PUPR.
Deregulasi Kebijakan/ Perundang - Undangan	▪ Masih terdapat kebijakan dan regulasi yang belum sepenuhnya harmonis dengan kebijakan lainnya, khususnya pada kebijakan dan regulasi yang ditetapkan oleh instansi lain ataupun sektoral lainnya.	▪ Pada tahun 2021, Badan Pengembangan SDM telah mengusulkan 4 (empat) Rancangan Peraturan Menteri PUPR, yang bentuknya berupa 3 (tiga) Rapermen perubahan dan 1 (satu) Rapermen baru dalam Program Legislasi (ProLeg) PUPR TA 2021. Regulasi peraturan perundang – undangan yang tercantum dalam ProLeg PUPR 2021, yang sedang disusun oleh Badan Pengembangan SDM telah melalui evaluasi Biro Hukum, melalui pemetaan analisis dampak kebijakan. ▪ Status progres penyusunan Rancangan Peraturan Menteri PUPR tersebut, terdapat 2 (dua) Rapermen yang telah terbit menjadi Peraturan Menteri, yaitu: (1) Peraturan Menteri PUPR Nomor 29 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PUPR Nomor 06 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik PU; dan (2) Peraturan Menteri PUPR Nomor 30 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri PUPR Nomor 11 Tahun 2020 tentang Statuta Politeknik PU.
Organisasi	▪ Evaluasi kelembagaan yang dilakukan belum sepenuhnya efektif, karena belum dikaitkan dengan pohon kinerja dan penjabaran kinerja.	▪ Secara umum keseluruhan tugas dan fungsi Badan Pengembangan SDM pada organisasi baru telah sesuai dengan sasaran kinerja yang akan dihasilkan, berdasarkan *cascading* dan pohon kinerja yang sedang disusun, meskipun belum seluruhnya sampai pada level pelaksana. ▪ Pada tahun 2021 ini, telah dilakukan evaluasi organisasi terhadap unit kerja di Badan

Program	Sebelum	Sesudah
		Pengembangan SDM, yaitu Pusat Pengembangan Talenta; Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman; Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah; dan Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen. Evaluasi telah dilakukan sesuai dengan hasil reorganisasi Kementerian PUPR, dengan struktur organisasi dan kinerja yang selaras.
Tata Laksana	▪ Mekanisme hubungan dan koordinasi antara JPT dengan Kelompok Jabatan Fungsional belum sepenuhnya di susun. ▪ Aplikasi manajemen internal dan pelayanan kepada pengguna layanan belum sepenuhnya terintegrasi.	▪ Guna mendukung kinerja Jabatan Fungsional hasil pengalihan jabatan, dibentuk Koordinator dan Subkoordinator guna memudahkan koordinasi tugas dan fungsi organisasi, sesuai dengan peta proses bisnis utama unit organisasi/unit kerja. Adapun pola hubungan dan koordinasi dari JF ke JPT dilaksanakan berjenjang sesuai dengan tingkatan JF nya. ▪ Proses integrasi data manajemen internal dan pelayanan Badan Pengembangan SDM berupa sistem e-Pelatihan, SIMANTU (Sistem Manajemen Pengetahuan), e-Kinerja. Adapun proses integrasi ketiga sistem tersebut telah dimasukkan dalam sistem aplikasi manajemen terpusat Kementerian PUPR yaitu BRAVO PUPR.
Manajemen Sistem SDM	▪ Pengembangan Talenta: Belum dilakukan pemetaan talenta sebagai dasar penempatan jabatan kritikal/suksesi, serta penyusunan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai (HCDP) belum dilakukan secara menyeluruh. ▪ Kinerja Individu: Indikator kinerja individu sebagai turunan dari kinerja organisasi diatasnya belum dijabarkan secara optimal, sehingga belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai indikator capaian kinerja pegawai dalam SKP. Kualitas Indikator kinerja individu juga belum sepenuhnya berorientasi hasil, sesuai dengan levelnya yang mengacu pada penjabaran kinerja dari level Kementerian.	▪ Pengembangan Talenta: Telah dibuat aplikasi (e-Nominasi) untuk menyaring calon suksesor jabatan target berdasarkan Matriks Talenta 9 Kotak. Selain itu, setelah diperoleh hasil assessment ASN Badan Pengembangan SDM, dilakukan perencanaan pengembangan kompetensi pegawai melalui beberapa metode, seperti pelatihan, pendidikan, workshop, seminar, bintek, dan CMC, berdasarkan gap kompetensi mereka. CMC selain dilaksanakan terhadap ASN yang aktif juga dilaksanakan terhadap ASN yang sedang menjalankan Tugas Belajar (karyasiswa) ▪ Kinerja Individu: Telah diterbitkan juknis penilaian kinerja individu dalam penerapan SKP di Kementerian PUPR, dalam SE Menteri PUPR No.07/2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kementerian PUPR; Telah tersusunnya dan ditetapkannya *cascading* dan pohon kinerja, yang selaras dengan kinerja organisasi, meski belum seluruhnya sampai pada level pelaksana. *Cascading* dan pohon kinerja tersebut telah berbasis outcome; Penyusunan Lampiran Juknis PP 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS (sebagai *pilot project*).

Program	Sebelum	Sesudah
Akuntabilitas	▪ Pada hasil penilaian SAKIP BPSDM tahun 2019 yang dinilai ditahun 2020 sebesar 76,39 dan berada dalam kategori BB.	▪ Pada hasil penilaian SAKIP BPSDM tahun 2020 yang dinilai ditahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 76,80 dan masih berada dalam kategori BB.
Pengawasan	▪ Penguatan kebijakan pengawasan internal, dan integritas, seperti penanganan gratifikasi, WBS, Pengelolaan pengaduan masyarakat, kebijakan benturan kepentingan, serta penerapan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) masih perlu di tingkatkan terutama pada unit kerja.	▪ Pada penanganan gratifikasi, BPSDM telah menerbitkan SE Kepala BPSDM Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pengendalian Gratifikasi di BPSDM. ▪ Terkait dengan Whistle Blowing System, BPSDM telah mengintegrasikan sistem aplikasi WBS pada website utama BPSDM, beserta dengan sistem pengaduan masyarakat secara online. ▪ Pada penerapan SPIP, bahwa seluruh unit kerja BPSDM telah mengidentifikasi lingkungan pengendalian SPIP. BPSDM telah pula mengindentifikasikan pengendalian dan resiko utama unit eselon I dan unit kerja sesuai dengan SE Menteri PUPR Nomor 4 Tahun 2021, dan laporan SPIP tahun 2020. ▪ Terkait benturan kepetingan sudah disusun peta benturan kepetingan dan dilaksanakan pengendalian terhadap potensi terjadinya benturan kepentingan. ▪ Selain itu, dalam penerapan identifikasi dan manajemen resiko di BPSDM, telah dilaksanakan dalam sistem e-Risk BPSDM dan telah ada SK PIC MR pada tingkat UPR (*1st Line*).
Pelayanan Publik	▪ Masih ada unit kerja yang belum menindaklanjuti hasil survey kepuasan masyarakat dan menerapkan kebijakan pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar.	▪ Hasil survey kepuasan masyarakat telah di tindaklanjuti, dan terlampir dalam Laporan PPID BPSDM baik secara triwulan, semester, maupun tahunan. ▪ Hasil survey kepuasan dapat diakses secara terbuka melalui media website BPSDM. Adapun tindak lanjut atas hasil survey dilakukan dengan perbaikan langsung pada bidang yang menjadi objek keluhan. ▪ Terkait dengan bukti penghargaan, saat ini masih dalam kategori penghargaan terhadap unit organisasi atau unit kerja yang memiliki pelayanan terbaik. Sebagai contoh, Kementerian PUPR kepada unit kerja BPSDM sebagai pemberi layanan terbaik. Namun, penerapan sistem penghargaan ini belum dilakukan per individu. ▪ Ketentuan pemberian kompensasi tercantum dalam SK Petugas Layanan Informasi BPSDM. Membuat aturan tertulis terkait dengan kompensasi layanan.

Sumber: Data Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Badan Pengembangan SDM, 2021

Selain itu, guna efektifitas pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan SDM di Kementerian PUPR, maka selama tahun 2021 terdapat perubahan strategi Badan Pengembangan SDM Atas Pelaksanaan Program/Kegiatan Akibat Pandemi *Covid-19*, diantaranya:

- ✓ Metode pembelajaran pengembangan kompetensi yang semula klasikal menjadi metode *distance learning* dan *blended learning*, didukung dengan media *smart class room*;
- ✓ Menyiapkan materi pembelajaran digital berupa video maupun modul yang dapat diakses dengan metode pembelajaran *distance/blended learning/e-learning*;
- ✓ Kegiatan asessment/penilaian kompetensi dilakukan secara virtual;
- ✓ Pengaturan jadwal pelaksanaan perkuliahan di lingkungan Politeknik PU agar mahasiswa dapat tetap melakukan praktik laboratorium dengan tetap menerapkan prokes dan menyediakan sarana dan prasarana kesehatan;
- ✓ Memberikan keringanan biaya Uang Kuliah Tunggal (UKT) kepada Mahasiswa Politeknik PU yang perekonomian keluarganya terdampak Pandemi;
- ✓ Pelaksanaan koordinasi kegiatan melalui daring;
- ✓ Mengalokasikan anggaran untuk Penanganan Pandemi *Covid-19*;
- ✓ Adanya pembatasan (WFH 100%) dan/atau penjadwalan kerja pegawai 25% WFO dan WFH pada kantor pusat.

IV.6 Penghargaan dan Perolehan Akreditasi

IV.6.1 Penghargaan yang diperoleh Badan Pengembangan SDM Tahun 2021

Sepanjang tahun 2021 Badan Pengembangan SDM telah menerima beberapa penghargaan, baik dari internal Kementerian PUPR hingga Instansi eksternal di Tingkat Nasional, sebagai ungkapan apresiasi atas pencapaian Badan Pengembangan SDM dalam berbagai hal. Penghargaan tersebut diberikan kepada Badan Pengembangan SDM secara langsung ataupun melalui beberapa unit kerja, baik Pusat maupun Balai. Daftar penghargaan yang telah diterima Badan Pengembangan SDM selama tahun 2021 antara lain:

A. Tingkat Nasional

a. Anugerah Meritokrasi 2021 dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Kementerian PUPR melalui Badan Pengembangan SDM bersama dengan Sekretariat Jenderal mendapatkan penghargaan Anugerah Meritokrasi 2021, dengan Peringkat II Kementerian dan Lembaga kategori Sangat Baik.

b. Piagam Penghargaan Kementerian PAN-RB 2021: Pembangunan Sistem Manajemen Kinerja PNS

B. Internal Kementerian PUPR

a. Peringkat II Penilaian Kinerja Pelaksana PPID Kementerian PUPR 2021
b. Terbaik III Kategori Unit Organisasi Lomba Konten dan Tata Kelola Website Kementerian PUPR Tahun 2021
c. Satuan Kerja Terbaik Bidang Pengelolaan Barang Milik Negara Tahun 2021 di Kementerian PUPR
   - Satuan Kerja Terbaik II Kategori A: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta - Badan Pengembangan SDM.
   - Satuan Kerja Terbaik I Kategori B: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan - Badan Pengembangan SDM.

IV.6.2 Pemberian Penghargaan di Lingkungan Badan Pengembangan SDM

a. UPT Berkinerja Terbaik 2021

Pemberian penghargaan ini merupakan kegiatan tahunan Sekretariat Badan Pengembangan SDM dalam rangka memberikan penghargaan kepada UPT yang memiliki kinerja baik diatas rata-rata. Adapun kriteria penilaian UPT Berkinerja Terbaik Tahun 2021 meliputi penilaian gabungan dari 3 (tiga) indikator yaitu:

- ✓ Hasil Penilaian Evaluasi SAKIP Unit Kerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2020;
- ✓ Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA); dan
- ✓ Hasil Evaluasi Manajemen Penyelenggara Pelatihan PUPR.

Berikut hasil penilaian UPT Berkinerja Terbaik Tahun 2021 yaitu:
Terbaik I: Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah VII Banjarmasin;
Terbaik II: Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah V Yogyakarta;
Terbaik III: Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah IV Bandung.

b. Penghargaan Penyelenggara Pelatihan Terbaik Bidang Sumber Daya Air dan Permukiman Tahun 2021

Pemberian penghargaan ini merupakan kegiatan tahunan Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman dalam rangka memberikan penghargaan kepada Balai Pengembangan Kompetensi yang memiliki kinerja baik atas penyelenggaraan pelatihan bidang Sumber Daya Air dan Permukiman.

Terbaik I: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang;
Terbaik II: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta;
Terbaik III: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan.

c. Penghargaan Penyelenggara Pelatihan Terbaik Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Tahun 2021

Pemberian penghargaan ini merupakan kegiatan tahunan Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah dalam rangka memberikan penghargaan kepada Balai Pengembangan Kompetensi yang memiliki kinerja baik atas penyelenggaraan pelatihan bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah.
Terbaik I: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin;
Terbaik II: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung;
Terbaik III: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makasar.

d. Penghargaan Penyelenggara Pelatihan Terbaik Bidang Manajemen Tahun 2021

Pemberian penghargaan ini merupakan kegiatan tahunan Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen dalam rangka memberikan penghargaan kepada Balai Pengembangan Kompetensi yang memiliki kinerja baik atas penyelenggaraan pelatihan bidang manajemen.
Terbaik I: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin;
Terbaik II: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung;
Terbaik III: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang.

IV.6.3 Perolehan Akreditasi Badan Pengembangan SDM

Dalam rangka menjaga kualitas pelaksanaan pengembangan kompetensi, Badan Pengembangan SDM terus berupaya melakukan peningkatan kualitas pelayanan dan penyelenggaraan, diantaranya dengan terakreditasinya seluruh Unit Pelaksana Teknis (UPT) yaitu Balai Pengembangan Kompetensi dan Politeknik PU, selaku Unit Pelaksana Penyelenggara kegiatan utama Badan Pengembangan SDM.

Akreditasi diberikan oleh pihak eksternal/pihak ketiga selaku instansi Pembina yang berwenang dalam memberikan penjaminan kualitas penyelenggaraan layanan, diantaranya Badan Pengembangan SDM telah memperoleh akreditasi oleh LAN dan LKPP untuk penyelenggaraan pelatihan, dan Akreditasi oleh BAN-PT untuk penyelenggaraan Pendidikan vokasi Politeknik PU.

Tabel 4.29 Perolehan Akreditasi Badan Pengembangan SDM

No	Unit Kerja	Kategori Akreditasi	penyelenggaraan program	Tahun Mulai	Tahun berakhir	Instansi Pemberi Akreditasi
1	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	A	Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	2019	2024	LAN
		A	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2017	2022	LKPP
2	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	B	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2017	2021	LKPP
3	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	A	Pelatihan Dasar CPNS	2019	2024	LAN
		B	**Pelatihan Kepemimpinan Tk. III**	**2021**	**2024**	**LAN**
		B	**Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV**	**2021**	**2024**	**LAN**
		A	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2020	2025	LKPP
4	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	B	Pelatihan Dasar CPNS	2019	2022	LAN
		B	Pelatihan Kepemimpinan Tk. II	2019	2022	LAN
		A	**Pelatihan Kepemimpinan Tk. III**	**2021**	**2026**	**LAN**
		A	Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	2018	2023	LAN
		A	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2017	2022	LKPP
5	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	**B**	**Pelatihan Kepemimpinan Tk. III**	**2021**	**2024**	**LAN**
		A	Pelatihan Dasar CPNS	2019	2024	LAN
		A	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV	2019	2024	LAN
		A	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2017	2022	LKPP
6	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	B	Pelatihan Dasar CPNS	2019	2022	LAN
		B	Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	2019	2022	LAN
		A	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2017	2022	LKPP
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	**A**	**Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan**	**2021**	**2026**	**LKPP**
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR	B	Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	2019	2022	LAN

No	Unit Kerja	Kategori Akreditasi	penyelenggaraan program	Tahun Mulai	Tahun berakhir	Instansi Pemberi Akreditasi
	Wilayah VIII Makassar	**B**	**Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan**	**2021**	**2024**	**LKPP**
9	Politeknik PU	**Baik**	**Akreditasi Prodi Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung**	**2021**	**2026**	**BAN-PT**
		Baik	**Akreditasi Prodi Teknologi Konstruksi Bangunan Air**	**2021**	**2026**	**BAN-PT**
		Baik	**Akreditasi Prodi Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan**	**2021**	**2026**	**BAN-PT**

Sumber: Data Akreditasi Badan Pengembangan SDM, 2021

BAB V
PENUTUP

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan wujud pertanggungjawaban Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) atas penyelenggaraan program dan kegiatan pengembangan SDM sesuai dengan Rencana Strategis 2020 – 2024. Laporan Kinerja tahun 2021 ini menjabarkan mengenai hasil capaian dan evaluasi kinerja Badan Pengembangan SDM pada tahun kedua Renstra 2020-2024.

Capaian Kinerja Badan Pengembangan SDM Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat diperoleh atas 2 (dua) pencapaian target Program yang telah diperjanjikan oleh Kepala Badan Pengembangan SDM di dalam dokumen Perjanjian Kinerja revisi Tahun 2021. Capaian Kinerja program yang dicapai Badan Pengembangan SDM Tahun 2021 memperoleh rata-rata kinerja melampaui target atau lebih dari 100%, dengan predikat sangat memuaskan, serta telah terjadi peningkatan bila dibandingkan dengan kinerja tahun 2020.

Capaian yang diperoleh Badan Pengembangan SDM merupakan hasil kolaborasi kinerja seluruh unsur organisasi Badan Pengembangan SDM dan dukungan serta kerjasama dari para *stakeholder* terkait dalam rangka mewujudkan SDM PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur PUPR. Seluruh program dan kegiatan telah tercapai secara optimal. Meski dalam pelaksanaannya masih dihadapkan dalam kondisi pandemi *Covid-19*, sehingga menuntut Badan Pengembangan SDM melakukan berbagai strategi transformasi pada beberapa kegiatan untuk menyesuaikan dalam kondisi yang ada.

V.1 Permasalahan

Upaya transformasi yang dilakukan Badan Pengembangan SDM tidak terlepas dari kendala yang dihadapi diantaranya: (1) transformasi media pembelajaran dalam media digital baru sebagian yang telah tersedia, diperlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit untuk melakukan penyesuaian pada seluruh kurikulum dan modul yang ada saat ini; (2) proses transformasi pendidikan Politeknik PU menjadi program pendidikan kedinasan bersamaan dengan adanya evaluasi Perguruan Tinggi Kementerian Lembaga (PTKL) seluruh Indonesia.

V.2 Rekomendasi

Guna menghadapi permasalahan yang ada, Badan Pengembangan SDM melakukan upaya percepatan dan perbaikan yang berkelanjutan untuk mengatasi kendala yang muncul, diantaranya (1) secara bertahap dan konsisten Badan Pengembangan SDM melakukan pengembangan media pembelajaran digital pada pelatihan prioritas dengan metode daring; dan (2) Badan Pengembangan SDM terus melakukan perbaikan berkelanjutan serta memenuhi kriteria yang dibutuhkan sejalan dengan upaya transformasi Pendidikan vokasi yang sedang dijalankan.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

PERJANJIAN KINERJA (PK)

Perjanjian Kinerja Eselon I

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

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

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

M. BASUKI HADIMULJONO

Pihak Pertama

SUGIYARTANTO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
(1)	(2)
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	
IKSS: Persentase lulusan pendidikan vokasi yang kompeten dan siap kerja	27,50%
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	28,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
IKSS: Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71,00%
SP Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71,00%

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

Anggaran
Rp 563.788.892.000,00

Jakarta, Januari 2021

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

M. BASUKI HADIMULJONO

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

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

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Desember 2021

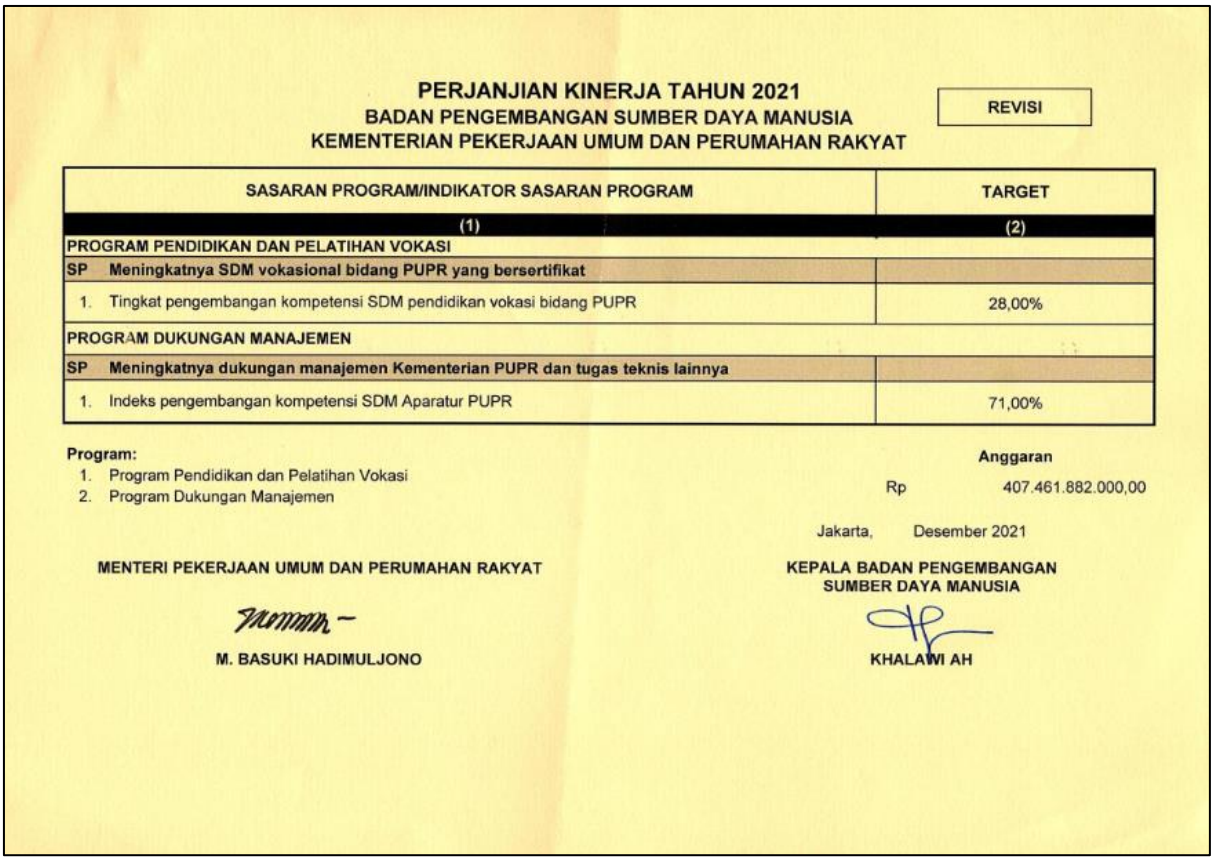
Pihak Kedua

M. BASUKI HADIMULJONO

Pihak Pertama

KHALAWI AH

HEDDY TRISAPUTRA ZUNA



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

REVISI

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
(1)	(2)
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	28,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71,00%

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

Anggaran
Rp 407.461.882.000,00

Jakarta, Desember 2021

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

M. BASUKI HADIMULJONO

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

Perjanjian Kinerja Eselon II

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Herman Suroyo
Jabatan : Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

HERMAN SUROYO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA – KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT /INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	63,35 %
KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	
SK. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR	85,70%
IKK: 1. Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan	80 %
2. Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	100 %
3. Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai	80 %
4. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	90 %
5. Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran	90 %
6. Nilai SAKIP Unit Organisasi	76 %

KEGIATAN:
Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGARAN
Rp. 38,381,998,000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

HERMAN SUROYO

REVISI KE-2

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Herman Suroyo
Jabatan : Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

HERMAN SUROYO

REVISI KE-2

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA – KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT /INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	63,35 %
KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	
SK. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR	85,70%
IKK: 1. Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan	80 %
2. Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	100 %
3. Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai	80 %
4. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	90 %
5. Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran	90 %
6. Nilai SAKIP Unit Organisasi	76 %

KEGIATAN:
Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGARAN
Rp. 30,935,945,000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

HERMAN SUROYO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Rudy Ridwan Effendi
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Talenta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

RUDY RIDWAN EFFENDI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	
SK. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karier, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal	
1. Pengembangan Talenta ASN	
1.1. Persentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	4% (860 orang)
1.2. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	20%
1.3. Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta	100%
OUTPUT: a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	5.000 orang
b. Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya	22.000 orang
c. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	50 orang
2. Pelaksanaan Kepatuhan Internal	
2.1. Nilai Maturitas SPIP/Penerapan Manajemen Risiko BPSDM	3,3
OUTPUT: a. Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko	2 laporan
b. Jumlah Laporan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal	1 laporan
IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	
KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	
1. Indeks Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta	75%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	90

Kegiatan:
Penyelenggaraan Pengembangan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

Anggaran
Rp.21.894.194.000,-

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

RUDY RIDWAN EFFENDI

REVISI 4

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Rudy Ridwan Effendi
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Talenta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

RUDY RIDWAN EFFENDI

REVISI 4

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71%**
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	
SK. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karier, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal	
1. Pengembangan Talenta ASN	
1.1. Persentase ASN yang Dikembangkan Talentanya	**4% (860 orang)**
1.2. Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	**20%**
1.3. Persentase Penyelesaian Peraturan Terkait Talenta	**100%**
OUTPUT: a. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	**5.000 orang**
b. Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya	**22.000 orang**
c. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	**50 orang**
2. Pelaksanaan Kepatuhan Internal	
2.1. Nilai Maturitas SPIP/Penerapan Manajemen Risiko BPSDM	**3,3**
OUTPUT: a. Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko	**2 laporan**
b. Jumlah Laporan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal	**1 laporan**
IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	
KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	
1. Indeks Kualitas Layanan Internal Pusat Pengembangan Talenta	**75%**
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran Pusat Pengembangan Talenta	**90**

Kegiatan:

	Anggaran
1. Pusat Pengembangan Talenta (Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia)	Rp.15.325.549.000,-
2. Balai Penilaian Kompetensi (Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta). Ada perubahan metode pelaksanaan *assessment* sehingga walaupun terjadi penurunan pagu target *assessment* tidak berkurang (tetap 5.000 orang), dan lebih tinggi dari target di DIPA revisi ke-6	Rp.18.710.485.000,-

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

RUDY RIDWAN EFFENDI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Ruhban Ruzziyatno
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

RUHBAN RUZZIYATNO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: 1. Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 orang**
2. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	**80 %**
OUTPUT: Jumlah ASN Bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang Dikembangkan Kompetensinya	**2.005 orang**

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGARAN
Rp. 61.830.415.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN

RUHBAN RUZZIYATNO

LAMPIRAN
TABEL DISTRIBUSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN

INDIKATOR / OUTPUT	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA
1. Jumlah ASN Bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang Dikembangkan Kompetensinya	*2.700 orang*	*2.005 orang*
1.1. Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan		**235 orang**
1.2. Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan		**1.770 orang**
1.2.1 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah I Medan		180 orang
1.2.2 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah II Palembang		180 orang
1.2.3 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta		210 orang
1.2.4 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung		210 orang
1.2.5 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta		180 orang
1.2.6 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya		210 orang
1.2.7 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin		180 orang
1.2.8 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar		180 orang
1.2.9 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura		120 orang
1.2.10 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Pusbangkom SDA dan Permukiman		120 orang

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN

RUHBAN RUZZIYATNO

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Ruhban Ruzziyatno
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

RUHBAN RUZZIYATNO

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: 1. Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	10.000 orang
2. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	80 %
OUTPUT: Jumlah ASN Bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang Dikembangkan Kompetensinya	1.948 orang

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGARAN
Rp. 50.610.891.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN

RUHBAN RUZZIYATNO

REVISI KE-3

LAMPIRAN
TABEL DISTRIBUSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN

INDIKATOR / OUTPUT	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA
1. Jumlah ASN Bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang Dikembangkan Kompetensinya	*2.700 orang*	*1.948 orang*
1.1. Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan		**178 orang**
1.2. Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan		**1.770 orang**
1.2.1 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah I Medan		180 orang
1.2.2 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah II Palembang		180 orang
1.2.3 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta		210 orang
1.2.4 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung		210 orang
1.2.5 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta		180 orang
1.2.6 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya		210 orang
1.2.7 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin		180 orang
1.2.8 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar		180 orang
1.2.9 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura		120 orang
1.2.10 Jumlah ASN bidang Sumber Daya Air dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya di Pusbangkom SDA dan Permukiman		120 orang

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN

RUHBAN RUZZIYATNO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Rezeki Peranginangin
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

REZEKI PERANGINANGIN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**75%**
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: 1. Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 orang**
2. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	**80%**
OUTPUT: Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang Dikembangan Kompetensinya	**2.000 orang**

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGARAN
Rp.50.567.374.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH

REZEKI PERANGINANGIN

LAMPIRAN
TABEL DISTRIBUSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH

INDIKATOR / OUTPUT	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA
1. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang Dikembangan Kompetensinya	***2.000 orang***	***2.000 orang***
1.1. Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan		**101 orang**
1.2. Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan		**1.899 orang**
1.2.1 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah I Medan		310 orang
1.2.2 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah II Palembang		150 orang
1.2.3 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta		180 orang
1.2.4 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung		299 orang
1.2.5 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta		190 orang
1.2.6 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya		240 orang
1.2.7 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin		180 orang
1.2.8 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar		150 orang
1.2.9 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura		200 orang

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH

REZEKI PERANGINANGIN

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Rezeki Peranginangin
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua	Pihak Pertama
KHALAWI AH	REZEKI PERANGINANGIN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71%**
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: 1. Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 orang**
2. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	**80%**
OUTPUT: Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang Dikembangan Kompetensinya	**2.000 orang**

KEGIATAN	ANGGARAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp 42.602.917.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH
KHALAWI AH	REZEKI PERANGINANGIN

LAMPIRAN
TABEL DISTRIBUSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH

INDIKATOR / OUTPUT	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA
1. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang Dikembangan Kompetensinya	***2.000 orang***	***2.000 orang***
1.1. Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan		**101 orang**
1.2. Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan		**1.899 orang**
1.2.1 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah I Medan		276 orang
1.2.2 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah II Palembang		160 orang
1.2.3 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta		180 orang
1.2.4 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung		290 orang
1.2.5 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta		183 orang
1.2.6 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya		230 orang
1.2.7 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin		210 orang
1.2.8 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar		180 orang
1.2.9 Jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura		190 orang

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH
KHALAWI AH	REZEKI PERANGINANGIN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Moeh. Adam
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

MOEH. ADAM

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71%**
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: 1. Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 orang**
2. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	**80%**
OUTPUT: Jumlah ASN Bidang Manajemen yang Dikembangkan Kompetensinya	**5.300 orang**

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGARAN
Rp. 35.384.509.000,-

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN

MOEH. ADAM

LAMPIRAN
TABEL DISTRIBUSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN

INDIKATOR / OUTPUT	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA
1. Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya	***5.300 orang***	***5.300 orang***
1.1 Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan		5,300 orang
1.1.1 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah I Medan		210 orang
1.1.2 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah II Palembang		210 orang
1.1.3 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta		1.890 orang
1.1.4 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung		720 orang
1.1.5 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta		780 orang
1.1.6 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya		750 orang
1.1.7 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin		210 orang
1.1.8 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VIII Makasar		210 orang
1.1.9 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura		210 orang
1.1.10 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Pusbangkom Manajemen		110 orang

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN

MOEH. ADAM

REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Moeh. Adam
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi Abdul Hamid
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Desember 2021

Pihak Kedua	Pihak Pertama
KHALAWI ABDUL HAMID	MOEH. ADAM

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71%**
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: 1. Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 orang**
2. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	**80%**
OUTPUT: Jumlah ASN Bidang Manajemen yang Dikembangkan Kompetensinya	**4.754 orang**

KEGIATAN	ANGGARAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 27.141.994.000,-

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN
KHALAWI ABDUL HAMID	MOEH. ADAM

LAMPIRAN
TABEL DISTRIBUSI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN

INDIKATOR / OUTPUT	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA
1. Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya	***5.300 orang***	***4.754 orang***
1.1 Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan		4.754 orang
1.1.1 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah I Medan		330 orang
1.1.2 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah II Palembang		270 orang
1.1.3 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta		1.680 orang
1.1.4 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung		458 orang
1.1.5 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta		570 orang
1.1.6 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya		531 orang
1.1.7 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin		300 orang
1.1.8 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar		270 orang
1.1.9 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura		270 orang
1.1.10 Jumlah ASN bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan Kompetensinya di Pusbangkom Manajemen		75 orang

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN
KHALAWI ABDUL HAMID	MOEH. ADAM

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Indratmo Soekarno
Jabatan : Direktur Politeknik Pekerjaan Umum

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

INDRATMO SOEKARNO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat	
IKSP: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	28%
1.1 Persentase Nilai Mahasiswa (IPK > 3)	55%
1.2 Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	0%
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum	
SK. Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	
IKK: Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	525 Orang
OUTPUT: Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	508 Orang

KEGIATAN	ANGGARAN
Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Bidang Pekerjaan Umum dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Rp. 124.548.380.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

DIREKTUR POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM

INDRATMO SOEKARNO

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Indratmo Soekarno
Jabatan : Direktur Politeknik Pekerjaan Umum

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2020 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

INDRATMO SOEKARNO

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat	
IKSP: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	28%
1.1 Persentase Nilai Mahasiswa (IPK > 3)	55%
1.2 Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	0%
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum	
SK. Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	
IKK: Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	525 Orang
OUTPUT: Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	433 Orang

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Bidang Pekerjaan Umum dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

ANGGARAN
Rp. 69.651.696.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

DIREKTUR POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM

INDRATMO SOEKARNO

Perjanjian Kinerja Eselon III

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH I MEDAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Ahmad Kholidi Nasution
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

AHMAD KHOLIDI NASUTION

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH I MEDAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensiya	10.000 orang
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	180 orang
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	120 orang
3. Jumlah ASN Bidang Manejemen yang dikembangkan kompetensinya	210 orang

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

ANGGARAN
Rp. 21.860.744.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH I MEDAN

AHMAD KHOLIDI NASUTION

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH I MEDAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Ahmad Kholidi Nasution
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah I Medan

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

AHMAD KHOLIDI NASUTION

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH I MEDAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71%**
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensiya	**10.000 orang**
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	**180 orang**
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	**276 orang**
3. Jumlah ASN Bidang Manejemen yang dikembangkan kompetensinya	**330 orang**

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

ANGGARAN
Rp. 13.610.314.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH I MEDAN

AHMAD KHOLIDI NASUTION

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH II PALEMBANG
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Muhammad Nizar
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah II Palembang

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

MUHAMMAD NIZAR

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH II PALEMBANG
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	10.000 orang
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan Kompetensinya	180 orang
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan Kompetensinya	150 orang
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan Kompetensinya	210 orang

KEGIATAN	ANGGARAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Rp. 16.156.222.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH II PALEMBANG

MUHAMMAD NIZAR

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH II PALEMBANG
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Muhammad Nizar
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah II Palembang

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

MUHAMMAD NIZAR

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH II PALEMBANG
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	10.000 orang
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan Kompetensinya	180 orang
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan Kompetensinya	160 orang
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan Kompetensinya	270 orang

KEGIATAN	ANGGARAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Rp. 12.064.852.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH II PALEMBANG

MUHAMMAD NIZAR

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH III JAKARTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Yunaldi
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

YUNALDI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI WILAYAH III JAKARTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71%**
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 orang**
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	**210 orang**
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	**180 orang**
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	**1.890 orang**

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

ANGGARAN
Rp. 36.596.784.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH III JAKARTA

YUNALDI

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH III JAKARTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Haris Marzuki Susila
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

HARIS MARZUKI SUSILA

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH III JAKARTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71%**
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 orang**
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	**210 orang**
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	**180 orang**
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	**1.680 orang**

KEGIATAN	ANGGARAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Rp. 41.962.836.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH III JAKARTA

HARIS MARZUKI SUSILA

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Hasto Agoeng Sapoetro
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IV Bandung

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

HASTO AGOENG SAPOETRO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	10.000 orang
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang Dikembangkan Kompetensinya	210 orang
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW yang Dikembangkan Kompetensinya	180 orang
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi yang Dikembangkan Kompetensi	720 orang

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGARAN
Rp. 25.112.902.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH IV BANDUNG

HASTO AGOENG SAPOETRO

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Suadi
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IV Bandung

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

SUADI

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 orang**
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	**210 orang**
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	**290 orang**
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	**458 orang**

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGARAN
Rp. 16.253.814.000,00

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH IV BANDUNG

SUADI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH V YOGYAKARTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Siska Marabintang
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

SISKA MARABINTANG

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH V YOGYAKARTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 Orang**
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	**180 orang**
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	**120 orang**
3. Jumlah ASN Bidang Manejemen yang dikembangkan kompetensinya	**780 orang**

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

ANGGARAN
Rp. 20.867.246.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH V YOGYAKARTA

SISKA MARABINTANG

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH V YOGYAKARTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Siska Marabintang
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua	Pihak Pertama
KHALAWI AH	SISKA MARABINTANG

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH V YOGYAKARTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71%**
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 Orang**
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	**180 orang**
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	**183 orang**
3. Jumlah ASN Bidang Manejemen yang dikembangkan kompetensinya	**570 orang**

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

ANGGARAN
Rp. 14.263.762.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH V YOGYAKARTA
KHALAWI AH	SISKA MARABINTANG

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VI SURABAYA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Amir Hamzah
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah VI Surabaya

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

AMIR HAMZAH

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VI SURABAYA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	10.000 orang
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	210 orang
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	90 orang
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	750 orang

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

ANGGARAN
Rp. 23.595.491.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH VI SURABAYA

AMIR HAMZAH

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VI SURABAYA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Amir Hamzah
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah VI Surabaya

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

AMIR HAMZAH

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VI SURABAYA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71%**
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 orang**
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	**210 orang**
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	**230 orang**
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	**531 orang**

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

ANGGARAN
Rp. 14.243.573.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH VI SURABAYA

AMIR HAMZAH

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VII BANJARMASIN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Suadi
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah VII Banjarmasin

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

SUADI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VII BANJARMASIN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN: Pemyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	10.000 orang
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	180 orang
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	180 orang
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi yang dikembangkan kompetensinya	210 orang

KEGIATAN	ANGGARAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Rp.14.815.896.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH VII BANJARMASIN

SUADI

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VII BANJARMASIN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Diki Zulkarnaen
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah VII Banjarmasin

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

DIKI ZULKARNAEN

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VII BANJARMASIN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 orang**
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	**180 orang**
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	**210 orang**
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	**300 orang**

KEGIATAN	ANGGARAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Rp.10.217.637.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH VII BANJARMASIN

DIKI ZULKARNAEN

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VIII MAKASSAR
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Anwar
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah VIII Makassar

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

ANWAR

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VIII MAKASSAR
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangan Kompetensinya	10.000 orang
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang Dikembangan Kompetensinya	180 orang
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang Dikembangan Kompetensinya	150 orang
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi yang Dikembangan Kompetensinya	210 orang

KEGIATAN — **ANGGARAN**

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM — Rp. 19.533.942.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH VIII MAKASSAR

ANWAR

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VIII MAKASSAR
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Anwar
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah VIII Makassar

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

ANWAR

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VIII MAKASSAR
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK: Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangan Kompetensinya	**10.000 orang**
OUTPUT: 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang Dikembangkan Kompetensinya	**180 orang**
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang Dikembangkan Kompetensinya	**180 orang**
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang Dikembangkan Kompetensinya	**270 orang**

KEGIATAN	**ANGGARAN**
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Rp. 12.474.150.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH VIII MAKASSAR

ANWAR

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IX JAYAPURA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Widyanto H. Saputro
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IX Jayapura

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, Januari 2021

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

WIDYANTO H. SAPUTRO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IX JAYAPURA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71 %
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK : Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	10.000 orang
OUTPUT : 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	120 orang
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastuktur Wilayah yang di kembangkan kompetensinya	60 orang
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi yang di kembangkan kompetensinya	210 orang

KEGIATAN	ANGGARAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Rp. 17.852.031.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH IX JAYAPURA

WIDYANTO H. SAPUTRO

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IX JAYAPURA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Widyanto H. Saputro
Jabatan : Kepala Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IX Jayapura

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Khalawi AH
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2021 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, 22 Desember 2021

Pihak Kedua

KHALAWI AH

Pihak Pertama

WIDYANTO H. SAPUTRO

REVISI KE-3

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IX JAYAPURA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71 %**
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	
IKK : Jumlah ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya	**10.000 orang**
OUTPUT : 1. Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	**120 orang**
2. Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	**220 orang**
3. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	**270 orang**

KEGIATAN	ANGGARAN
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	Rp. 11.101.684.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH IX JAYAPURA

WIDYANTO H. SAPUTRO

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENILAIAN KOMPETENSI - PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Lina Anggraini
Jabatan : Kepala Balai Penilaian Kompetensi

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Rudy Ridwan Effendi
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Talenta

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 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah di tetapkan 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, Januari 2021

Pihak Kedua

RUDY RIDWAN EFFENDI

Pihak Pertama

LINA ANGGRAINI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENILAIAN KOMPETENSI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	
SK. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal	
IKK: Jumlah ASN yang Dikembangkan Talentanya	
OUTPUT: Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	5.000 orang

KEGIATAN	ANGGARAN
Penyelenggaraan Pengembangan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	Rp. 34.790.764.000

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

RUDY RIDWAN EFFENDI

KEPALA BALAI PENILAIAN KOMPETENSI

LINA ANGGRAINI

REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENILAIAN KOMPETENSI - PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Yunaldi
Jabatan : Kepala Balai Penilaian Kompetensi

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Rudy Ridwan Effendi
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Talenta

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 2021 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah di tetapkan 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, September 2021

Pihak Kedua

RUDY RIDWAN EFFENDI

Pihak Pertama

YUNALDI

REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2021
BALAI PENILAIAN KOMPETENSI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR	TARGET
(1)	(2)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	**71%**
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	
SK. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal	
IKK: Jumlah ASN yang Dikembangkan Talentanya	
OUTPUT: Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	**5.000 orang**

KEGIATAN
Penyelenggaraan Pengembangan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGARAN
Rp. 25.000.268.000

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA

RUDY RIDWAN EFFENDI

KEPALA BALAI PENILAIAN KOMPETENSI

YUNALDI

LAMPIRAN II

METODE PENGUKURAN

METODE PENGUKURAN KINERJA PROGRAM

A. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

No.	Unsur Perhitungan	Target (%)	Baseline 2021		Capaian (orang)	Persentase Capaian (%) (5)/(4)x100	Kinerja (6)/(3)x100
(1)	(2)	(3)	(4)		(5)	(6)	(7)
Indikator Sasaran Program: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat		**28**				**30,38**	**108,49**
1.	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	55	423	Jumlah seluruh mahasiswa Politeknik PU tahun 2021	257	60,76	
2.	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	0	423	Jumlah seluruh mahasiswa Politeknik PU tahun 2021	0	0	

Pengukuran kinerja program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi diperoleh dengan metode perhitungan sebagai berikut:

a. % Capaian Tiap unsur = $\frac{Capaian\ Tahun\ Berjalan}{Baseline\ Tahun\ Berjalan}$ **x 100**

b. % Capaian Kinerja Program = $\frac{Total\ Capaian\ Tiap\ Unsur}{Target\ Program\ tahun\ berjalan}$ **x** 100

Sasaran Strategis/Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Target	Metode Pengukuran
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi			
SP	**Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat**		
IKSP	Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	**%**	**Indikator kinerja ini diukur dengan menghitung rerata dari:** **a. Persentase jumlah mahasiswa dengan nilai IPK>3** terhadap jumlah seluruh mahasiswa tahun DIPA Berjalan. *Baseline: Jumlah mahasiswa Politeknik PU pada tahun berjalan* **b. Persentase jumlah mahasiswa yang lulus pendidikan** setelah mengikuti pendidikan selama maksimal 3 (tiga) tahun (masa studi program pendidikan vokasi di Politeknik PU) terhadap jumlah keseluruhan mahasiswa yang telah belajar selama minimal tiga tahun pada tahun berjalan. *Baseline: Jumlah mahasiswa Politeknik PU pada tahun berjalan*

Sumber: Renstra Badan Pengembangan SDM 2020-2024

B. Program Dukungan Manajemen

No.	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Target (%)	Baseline 2021		Capaian	Persentase Capaian (%) (6)/(5)x100	Capaian (%Bobot) (3)x(7)x100	Kinerja (8)/(4)x100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		(6)	(7)	(8)	(9)
Program: Dukungan Manajemen									
Sasaran Program: Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya									
Indikator Sasaran Program: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR			**71**					**81,73**	**115,11**
1.	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	45		8.702	Target kegiatan pengembangan kompetensi berdasarkan target PK Revisi TA. 2021 (orang)	7.939	91,23	41,05	
2.	Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan	15		5.000	Target Peserta Asesemen tahun 2021	2.001	40,02	6,00	
3.	Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai	15		22.227	Jumlah PNS Kementerian PUPR akhir tahun 2021 (orang)	8.969	40,35	6,05	
4.	Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)	25		75%	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan	85,85	114,47	28,62	

Pengukuran kinerja program Dukungan Manajemen diperoleh dengan metode perhitungan sebagai berikut:

a. % Capaian Tiap unsur = $\frac{Capaian\ Tahun\ Berjalan}{Baseline\ Tahun\ Berjalan}$ **x 100**

b. % Capaian Tiap Unsur Hasil Pembobotan = % Bobot x % Capaian Tiap Unsur

c. % Capaian Kinerja Program = $\frac{Total\ Capaian\ Tiap\ Unsur\ Hasil\ Pembobotan}{Target\ Program\ tahun\ berjalan}$ **x 100**

Sasaran Strategis/Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Target	Metode Pengukuran
Program Dukungan Manajemen			
SP	**Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya**		
IKSP	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	**%**	**Indikator kinerja ini diukur melalui perkalian antara variabel perhitungan dengan bobot masing – masing indikator kontributor, kemudian dijumlahkan.** Adapun bobot (%) masing – masing indikator kontributor adalah: a. **Persentase ASN kompeten melalui pendidikan & pelatihan (45%)**; Persentase jumlah ASN yang lulus pendidikan dan pelatihan tehadap target pengembangan kompetensi per tahun.

Sasaran Strategis/Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Target	Metode Pengukuran
			Baseline: target pengembangan kompetensi pada tahun berjalan. b. **Persentase Pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan (15%)**; Persentase jumlah pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan terhadap jumlah seluruh pejabat di Kementerian PUPR. *Baseline: jumlah pejabat (Struktural dan Fungsional) di Kementerian PUPR di awal tahun berjalan.* c. **Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai (15%)**; Persentase jumlah PNS Kementerian PUPR yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun berjalan (dihitung kumulatif capaian pemenuhan pengembangan kompetensi dari tahun 2020 s.d tahun berjalan) terhadap jumlah seluruh PNS Kementerian PUPR. *Baseline: jumlah PNS Kementerian PUPR pada tahun berjalan.* d. **Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan) (25)**. Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan bidang SDA dan Permukiman, bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah serta bidang Manajemen. *Baseline: persentase nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan tiap tahun dtargetkan 75%*.

Sumber: Renstra Badan Pengembangan SDM 2020-2024

METODE PENGUKURAN KINERJA KEGIATAN

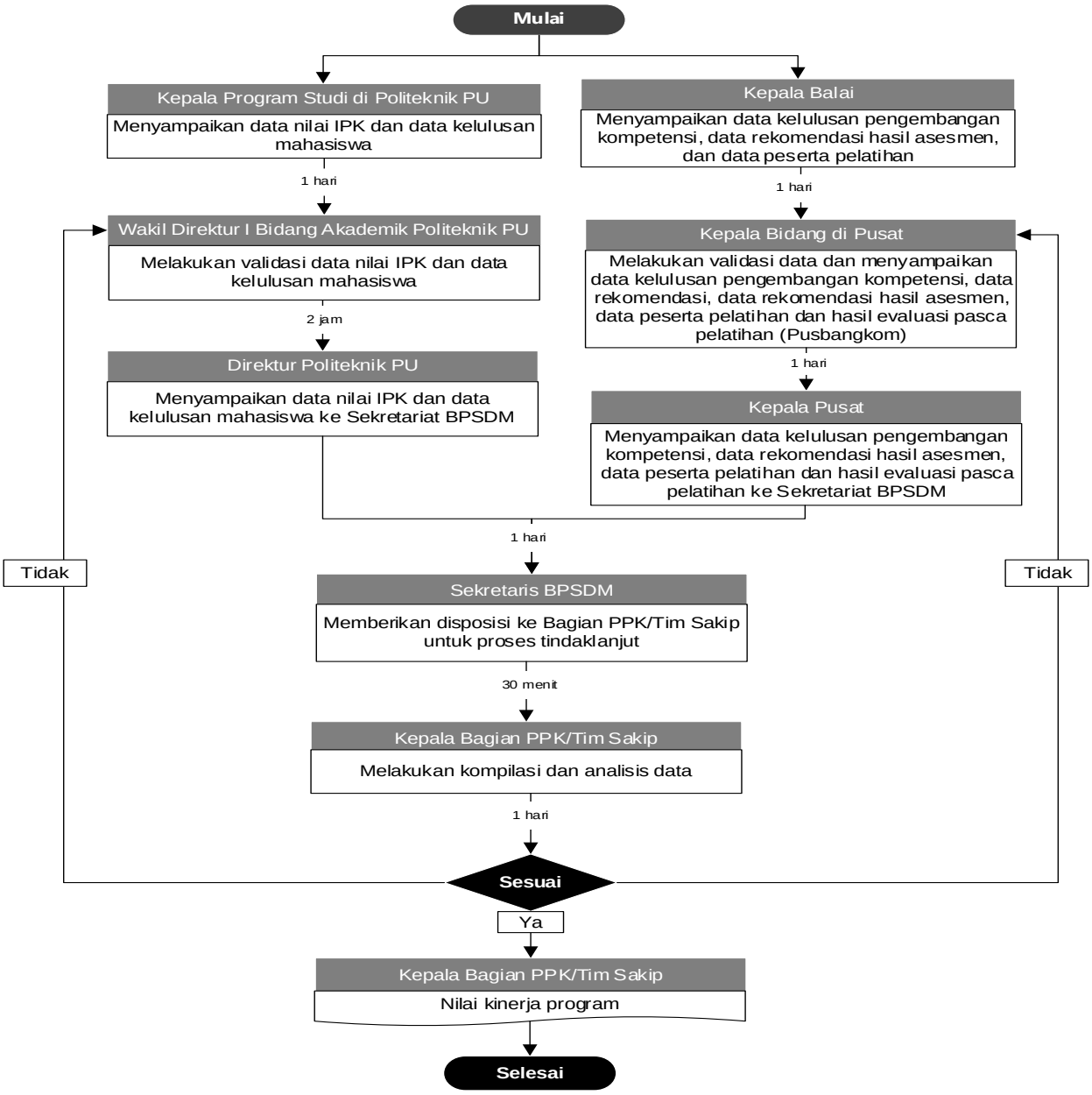
Pengukuran kinerja kegiatan diperoleh dengan metode perhitungan sebagai berikut:

% Capaian kinerja kegiatan= $\frac{Capaian}{Target\ pada\ tahun\ berjalan}$ x 100

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output		Satuan	Metode Perhitungan
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA			
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1.	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	Jumlah orang yang dikembangkan talentanya
Output:			
1.	*Pengembangan Talenta ASN*		
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang dinilai potensi atau kompetensinya
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	Jumlah PNS yang mengumpulkan dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	Jumlah ASN yang memiliki hasil penilaian potensi, kompetensi dan kinerja secara lengkap
2.	Pelaksanaan Kepatuhan Internal		
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	Jumlah laporan pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen resiko
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	Jumlah laporan pelaksanaan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR			
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi
Output:			
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman		
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bidang SDA dan Permukiman
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW		
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bidang Jalan, Perumahan dan PIW
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen		
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bidang Manajemen Umum dan Manajemen Konstruksi
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	a. Persentase Pembinan Tata Naskah Dinas = Jumlah Unit Kerja yang Terbina Tata Naskah Dinas/Jumlah Seluruh Unit Kerja. b. Persentase Pembinaan Kearsipan = Jumlah Unit Kerja yang Terbina Kearsipan/Jumlah Seluruh Unit Kerja. c. Persentase Penyelesaian Penghapusan Barang Milik Negara (BMN) = Jumlah Usulan Penghapusan BMN yang telah diselesaikan/ Total Usulan Penghapusan BMN. d. Persentase terselenggaranya Adiministrasi Korespondensi – Jumlah Koresponden yang Diselesaikan/Jumlah Seluruh Koresponden.
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	Jumlah produk hukum yang diterbitkan dibagi dengan jumlah produk hukum yang seharusnya diterbitkan dikali 100%.

Kegiatan/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output		Satuan	Metode Perhitungan
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	Nilai survey kepada Pegawai terkait ketepatan perencanaan pegawai, transparansi rekrutmen, ketepatan layanan administrasi Kepegawaian.
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	Dihitung berdasarkan nilai 12 Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) dari Kementerian Keuangan.
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	Mengacu PMK No. 214 Tahun 2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian negara/Lembaga.
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	Penilaian SAKIP unit organisasi oleh tim evaluator Inspektorat Jenderal.
Output:			
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I		
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	Jumlah layanan Dukungan Manajemen yang selesai dilaksanakan
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal		
	2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	Jumlah layanan Sarana dan Prasarana Internal yang selesai dilaksanakan
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker		
	3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	Jumlah layanan Dukungan Manajemen Satker yang selesai dilaksanakan
4	Layanan Perkantoran		
	4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	Jumlah layanan Perkantoran yang selesai dilaksanakan
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM			
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Orang	Menghitung total penyelenggaraan pendidikan vokasi: 1. Jumlah mahasiswa program studi vokasional 2. Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	Jumlah mahasiswa yang melaksanakan pendidikan selama tahun berjalan
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	Jumlah mahasiswa yang tersertifikasi kompetensi selama tahun berjalan
Output:			
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum		
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	Jumlah mahasiswa yang melaksanakan pendidikan selama tahun berjalan

ALUR PENGUMPULAN DATA CAPAIAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI DAN PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN



Penanggung Jawab:

1. Sekretariat BPSDM: Kepala Bagian Perencanaan, Program dan Keuangan (Bagian PPK)
2. Pusat Pengembangan Talenta: Kepala Bidang Pemetaan Karier
3. Pusat Pengembangan Kompetensi: Kepala Bidang Manajemen Sistem dan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi
4. Balai Pengembangan Kompetensi/Balai Penilaian Kompetensi: Kepala Balai
5. Politeknik PU: Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Umum

LAMPIRAN III

PENGHARGAAN DAN AKREDITASI

PENGHARGAAN BADAN PENGEMBANGAN SDM

A. Tingkat Nasional

Anugerah Meritokrasi 2021 dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN)

Piagam Penghargaan Kementerian PAN-RB 2021 untuk Pembangunan Sistem Manajemen Kinerja PNS

B. Internal Kementerian PUPR

Peringkat II Penilaian Kinerja Pelaksana PPID Kementerian PUPR 2021

Terbaik III Kategori Unit Organisasi Lomba Konten dan Tata Kelola Website Kementerian PUPR Tahun 2021

Satuan Kerja Terbaik Bidang Pengelolaan Barang Milik Negara Tahun 2021 di Kementerian PUPR:

- Satuan Kerja Terbaik I Kategori B: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan - BPSDM.
- Satuan Kerja Terbaik II Kategori A: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta - BPSDM.

PEMBERIAN PENGHARGAAN DI LINGKUNGAN BADAN PENGEMBANGAN SDM

UPT Berkinerja Terbaik 2021

Terbaik I: Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah VII Banjarmasin;

Terbaik II: Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah V Yogyakarta;

Terbaik III: Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah IV Bandung.

Penyelenggara Pelatihan Terbaik Bidang Sumber Daya Air dan Permukiman Tahun 2021

Terbaik I: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang;

Terbaik II: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta;

Terbaik III: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan.

Penyelenggara Pelatihan Terbaik Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Tahun 2021

Terbaik I: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin;

Terbaik II: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung;

Terbaik III: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makasar.

Penyelenggara Pelatihan Terbaik Bidang Manajemen Tahun 2021

Terbaik I: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin;

Terbaik II: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung;

Terbaik III: Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang.

AKREDITASI BADAN PENGEMBANGAN SDM Tahun 2021

A. Sertifikat Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan Terakreditasi

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

SERTIFIKAT

Nomor : 1691/K.1/PDP/09

diberikan kepada :

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH III JAKARTA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi untuk menyelenggarakan Program :
1. Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan kategori **Akreditasi B** dengan masa berlaku 3 (tiga) tahun;
2. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas dengan kategori **Akreditasi B** dengan masa berlaku 3 (tiga) tahun,

berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 501/K.1/PDP/09/2021 tentang Penetapan Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Struktural Terakreditasi.

Jakarta, 25 Oktober 2021
KEPALA,
ADI SURYANTO

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta memperoleh akreditasi kategori B untuk Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan Tingkat IV

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

SERTIFIKAT

Nomor : 1493/K.1/PDP/09

diberikan kepada :

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi untuk menyelenggarakan Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan kategori **Akreditasi A** dengan masa berlaku 5 (lima) tahun,

berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 393/K.1/PDP/09/2021 tentang Penetapan Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IV Bandung Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Struktural Terakreditasi.

Jakarta, 30 Agustus 2021
KEPALA,
ADI SURYANTO

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung memperoleh akreditasi kategori A untuk Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
REPUBLIK INDONESIA

SERTIFIKAT

Nomor : 1665/K.1/PDP/09

diberikan kepada :

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH V YOGYAKARTA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi untuk menyelenggarakan Program :
1. Pelatihan Kepemimpinan Administrator dengan kategori **Akreditasi B** dengan masa berlaku 3 (tiga) tahun,

berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor : 484/K.1/PDP/09/2021 tentang Penetapan Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Sebagai Lembaga Penyelenggara Pelatihan Struktural Terakreditasi.

Jakarta, 07 Oktober 2021
KEPALA,
ADI SURYANTO

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta memperoleh akreditasi kategori B untuk Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III

B. Sertifikat Akreditasi Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa (LPPBJ) oleh Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)

1) Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin

LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH

Sertifikat

Nomor: 000066/AKR.LPPBJ/Pusdiklat/21

Berdasarkan Keputusan Plt. Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 190 Tahun 2021 Tanggal 19 Oktober 2021, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah menyatakan bahwa:

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH VII BANJARMASIN
Sebagai Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa (LPPBJ)

Terakreditasi :

A

Untuk masa berlaku 5 (lima) tahun

Jakarta, 19 Oktober 2021
Plt. Kepala
Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah,

Sarah Sadiqa

Quality Management System
ISO 9001:2015 No: FS 644630

2) Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar

LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH

Sertifikat

Nomor: 000056/AKR.LPPBJ/Pusdiklat/21

Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 131 Tahun 2021 Tanggal 21 Juni 2021, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah menyatakan bahwa:

BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH VIII MAKASSAR
Sebagai Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa (LPPBJ)

Terakreditasi :

B

Untuk masa berlaku 3 (tiga) tahun

Jakarta, 21 Juni 2021
Kepala
Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah,

Dr. Ir. Roni Dwi Susanto, M. Si.

Quality Management System
ISO 9001:2015 No: FS 644630

C. Sertifikat Akreditasi Program Studi Politeknik Pekerjaan Umum

1) Akreditasi Program Studi Teknologi Konstruksi Bangunan Air

2) Akreditasi Program Studi Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan

3) Akreditasi Program Studi Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung

LAMPIRAN IV

BERITA ACARA KESEPAKATAN

BERITA ACARA KESEPAKATAN

LAPORAN KINERJA BADAN PENGEMBANGAN SDM TAHUN 2021

Pada hari Kamis tanggal 20 Januari Tahun 2022, bertempat di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung, telah dilaksanakan Finalisasi Capaian Program dan Kegiatan Badan Pengembangan SDM Tahun 2021, dengan hasil kesepakatan capaian kinerja sebagai berikut:

1. Capaian dan Kinerja Sasaran Program Badan Pengembangan SDM Tahun 2021

Sasaran Strategis/Sasaran Program/Indikator Sasaran Program	Target	Capaian	Kinerja
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi			
Sasaran Program: Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat			
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	28%	30,38	108,49
Program Dukungan Manajemen			
Sasaran Program: Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya			
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	71%	81,73	115,11

Keterangan:

Unsur Perhitungan	Baseline		Capaian	Ket.
Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR				
Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	423 orang	Jumlah seluruh mahasiswa Politeknik PU	257 orang	Nilai IPK >3 Tahun 2021
Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR				
Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	8.702 orang	Target Pengembangan Kompetensi pada PK Revisi 2021	7.939 orang	Lulus Pelatihan dan Lulus Pendidikan 2021
Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan	5.000 orang	Target Peserta Asesmen tahun 2021	2.001 orang	Kategori MS dan MSP tahun 2021
Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai	22.227 orang	Jumlah PNS Kementerian PUPR awal tahun 2021	8.969	ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi 2020-2021
Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)	75%	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan	85,85	Hasil evaluasi pasca pelatihan 2021

2. Capaian dan Kinerja Sasaran Kegiatan Badan Pengembangan SDM Tahun 2021

a. Kegiatan 1: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET			CAPAIAN	KINERJA		
			RENSTRA 2021	DIPA (REVISI)	PK		RENSTRA	DIPA	PK
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA									
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal									
Indikator Kinerja Kegiatan:									
1	**Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya**	**Orang**	**860**	**860**	860	669	77,79%	77,79%	77,79%
Output:									
1	***Pengembangan Talenta ASN***								
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.320	4.100	5.000	7.352	116,33%	179%	147,04%
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22.086	22.000	22.000	21.326	96,56%	96,94%	96,94%
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	50	50	669	77,79%	1388%	1388%
2	**Pelaksanaan Kepatuhan Internal**								
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	2	100%	100%	100%
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	1	100%	100%	100%

b. Kegiatan 2: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET			CAPAIAN	KINERJA		
			RENSTRA 2021	DIPA (REVISI)	PK		RENSTRA	DIPA	PK
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR									
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR									
Indikator Kinerja Kegiatan:									
1	**Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya**	**Orang**	**10.000**	**8.529**	**8.702**	**9.876**	**98,76%**	**115,79%**	**113,49%**
Output:									
1	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman**								
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.700	1.948	1.948	2.369	87,74%	121,61%	121,61%
2	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW**								
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.000	1.947	2.000	2.877	143,85%	147,77%	143,85%
3	**Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen**								
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.300	4.634	4.754	4.630	87,36%	99,91%	97,39%

c. Kegiatan 3: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2021	TARGET DIPA (REVISI)	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA		
							RENSTRA	DIPA	PK
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA									
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR									
Indikator Kinerja Kegiatan:		%	**85,70**	**-**	**85,70**	**96,28**	**112**	**-**	**112**
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	80	-	80	96,25	120	-	120
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	-	100	60	60	-	60
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	80	-	80	88,10	110	-	110
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	90	-	90	95,20	105	-	105
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	90	-	90	91,74	101	-	101
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	76	-	76	76,80	101	-	101
Output:									
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I								
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	-	1	1	100%	100%	100%
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal								
	2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	-	1	1	100%	100%	100%
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker								
	3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	-	1	1	100%	100%	100%
4	Layanan Perkantoran								
	4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	-	1	1	100%	100%	100%

d. Kegiatan 4: Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2021	TARGET DIPA (REVISI)	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA		
							RENSTRA	DIPA	PK
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM									
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten									
Indikator Kinerja Kegiatan:									
1	**Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten**	**Orang**	**525**	**508**	**525**	**423**	**80,57%**	**83,27%**	**80,57%**
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	525	508	433	423	80,57%	83,27%	97,69%
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	0	0	0				
Output:									
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum								
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	525	508	433	423	80,57%	83,27%	97,69%

RINCIAN DATA CAPAIAN KEGIATAN 2021

1) Pengembangan Talenta

a. Capaian ASN yang Dinilai Kompetensinya

No.	Kegiatan	Realisasi (Jumlah Orang)
1	Penilaian Potensi dan Kompetensi untuk Jabatan Administrasi, Fungsional, Kesatkeran	3.349
2	Penilaian Potensi dan Kompetensi untuk Pemetaan	4.003
Total		**7.352**

Sumber: Balai Penilaian Kompetensi, 2021

b. Capaian Pejabat Yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan

Belum Memenuhi Syarat	Memenuhi Syarat	Memenuhi Syarat dengan Pengembangan
458	1.783	218

Sumber: Balai Penilaian Kompetensi, 2021

c. Capaian ASN yang Terpantau Kinerjanya

No.	Unit Organisasi	Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya
1.	Sekretariat Jenderal	558
2.	Inspektorat Jenderal	303
3.	Ditjen Sumber Daya Air dan Dewan Sumber Daya Air	7.284
4.	Ditjen Bina Marga dan BPJT	7.367
5.	Ditjen Cipta Karya dan BPPSPAM	2.863
6.	Ditjen Penyediaan Perumahan	769
7.	Ditjen Bina Konstruksi	1.297
8.	Ditjen Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan	227
9.	Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	203
10.	Badan Pengembangan SDM	455
Total		**21.326**

Sumber: e-Kinerja, 2021

d. Capaian ASN yang Dipetakan Karirnya

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	JPT Madya	6
2.	JPT Pratama	6
3.	Administrator	175
4.	Pengawas	35
5.	Kasatker	5
6.	Pelaksana	341
7.	Mahasiswa Super Spesialis	101
Total		**669**

Sumber: Pusat Pengembangan Talenta, 2021

2) Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

a. Capaian Pengembangan Kompetensi

Bidang	Realisasi		Sub Total
	Pendidikan	Pelatihan	
Bidang SDA dan Permukiman	204	2.165	2.369
Bidang Jalan, Perumahan dan PIW	102	2.775	2.877
Bidang Manajemen	8	4.622	4.630
Total	**314**	**9.562**	**9.876**

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi BPSDM, 2021

b. Data Kelulusan Pengembangan Kompetensi

No	Bidang	Pelatihan		Pendidikan		Sub Total (orang)
		Lulus	Tidak Lulus	Lulus	On-going	
1	Bidang Sumber Daya Air dan Permukiman	2.120	45	14	190	2.369
2	Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	1.257	42	5	97	1.401
3	Bidang Manajemen dan Konstruksi	4.536	86	7	1	4.630
Total		**7.913**	**173**	**26**	**288**	**8.400**

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi Badan Pengembangan SDM, 2021

c. Capaian Pelaksanaan Pendidikan

No	Pusbangkom	Karyasiswa Lulus tahun 2021 (orang)	Rata-rata nilai IPK
1	Sumber Daya Air dan Permukiman	14	3,60
2	Jalan, Perumahan dan PIW	5	3,54
3	Manajemen	7	3,70
Total		**26**	**3,61**

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi BPSDM, 2021

d. Capaian Nilai Peserta Pelatihan

No	Bidang Pelatihan	Rata-rata Nilai Peserta Pelatihan Tahun 2021			
		Pre-test	Post-test	Nilai Kelulusan pelatihan	Evaluasi Pasca
1	SDA	54,10	68,88	81,70	78,96
2	Permukiman	61,89	74,37	80,78	83,02
3	Jalan	53,35	70,9	82,39	87,55
4	Perumahan	55,92	64,66	82,65	88,00
5	PIW	60,41	72,29	83,82	87,25
6	Manajemen	62,69	75,68	83,35	89,26
7	Konstruksi	60,49	77,25	83,28	86,92
Rata-rata		**58,41**	**72,00**	**82,57**	**85,85**

Sumber: e-Pelatihan dan e-Pasca Pelatihan BPSDM, 2021

e. Capaian Peserta Pelatihan Berdasarkan Metode Pelatihan

No	Penyelenggara	Metode Pelatihan			
		Klasikal	*Blended Learning*	*Distance Learning*	Seminar/ *Webinar*
1	Bapekom PUPR Wilayah I Medan	19	119	481	336
2	Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	-	116	484	-
3	Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	985	216	563	-
4	Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	36	284	407	278
5	Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	-	287	487	177
6	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	34	372	592	138
7	Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	23	24	739	-
8	Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	-	209	646	-
9	Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	-	60	505	183
10	Pusbangkom SDA dan Permukiman	89	-	61	78
11	Pusbangkom Jalan, Perumahan dan PIW	-	-	-	364
12	Pusbangkom Manajemen	85	25	60	-
Total		**1.271**	**1.712**	**5.025**	**1.554**

Sumber: e-Pelatihan BPSDM, 2021

f. Capaian Peserta Pelatihan Pusat dan Daerah Per Balai

No	Bidang Pelatihan	ASN Pusat	ASN Daerah	Lainnya
1	Bapekom PUPR Wilayah I Medan	796	155	4
2	Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	518	82	0
3	Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	1.691	73	0
4	Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	829	161	15
5	Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	824	127	0
6	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	940	160	36
7	Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	645	141	0
8	Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	776	79	0
9	Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	632	115	1
10	Pusbangkom SDA dan Permukiman	205	23	0
11	Pusbangkom Jalan, Perumahan dan PIW	313	5	46
12	Pusbangkom Manajemen	170	0	0
Jumlah		**8.339**	**1.121**	**102**

Sumber: e-Pelatihan, 2021

g. Capaian Angkatan Pelatihan Per Metode Pelatihan

No	Bidang Pelatihan	Total Angkatan Pelatihan	Metode Pelatihan			
			Klasikal	Blended Learning	Distance Learning	Seminar/ Webinar
1	Sumber Daya Air	**43**	6	-	37	-
2	Permukiman	**30**	-	2	28	-
3	Jalan	**25**	-	1	21	3
4	Perumahan	**17**	-	-	15	2
5	Pengembangan Infrastruktur Wilayah	**12**	-	-	9	3
6	Manajemen	**64**	5	26	33	-
	a. Umum	19	3	1	15	0
	b. Kepemimpinan	4	0	4	0	0
	c. Pelatihan Dasar	6	2	4	0	0
	d. Fungsional	35	0	17	18	0
7	Konstruksi	**31**	1	11	19	-
Total		**222**	**12**	**40**	**162**	**8**

Sumber: Pusat Pengembangan Kompetensi, 2021

h. Rekapitulasi Capaian Kelulusan Pelatihan Per Balai

No.	Penyelenggara	Jumlah Peserta (Orang)													
		Sumber Daya Air		Permukiman		Jalan		Perumahan		Pengembangan Infrastruktur Wilayah		Manajemen Umum		Konstruksi	
		Lulus	Tidak Lulus	Lulus	Tidak Lulus	Lulus	Tidak Lulus	Lulus	Tidak Lulus	Lulus	Tidak Lulus	Lulus	Tidak Lulus	Lulus	Tidak Lulus
1	Bapekom PUPR Wilayah I Medan	108	3	116	1	33	1	16	2	20	0	237	6	75	1
2	Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	117	2	70	0	58	0	58	0	15	4	143	2	127	4
3	Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	102	4	59	1	56	0	63	1	57	5	1355	2	57	2
4	Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	150	1	86	0	60	1	32	1	0	0	356	1	39	0
5	Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	107	3	52	0	66	1	18	1	0	0	439	0	76	11
6	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	244	9	112	0	61	3	27	3	61	1	361	0	116	0
7	Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	108	2	113	9	143	6	50	0	28	0	192	3	120	12
8	Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	105	3	57	1	186	5	47	0	13	1	329	5	84	19
9	Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	82	2	104	4	27	1	46	4	16	1	173	2	97	6
10	Pusbangkom SDA dan Permukiman	107	0	121	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Pusbangkom Jalan, Perumahan dan PIW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	131	9	29	1
TOTAL		**1230**	**29**	**890**	**16**	**690**	**18**	**357**	**12**	**210**	**12**	**3716**	**30**	**820**	**56**

Sumber: e-Pelatihan BPSDM, 2021

i. Rekapitulasi Capaian Kelulusan Pelatihan Per Bidang

No	Bidang Pelatihan	Total	Lulus	Tidak Lulus		
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Sumber Daya Air dan Permukiman	2.165	2.120	97,92	45	2,08
2	Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	1.299	1.257	96,77	42	3,23
3	Manajemen dan Konstruksi	4.622	4.536	98,14	86	1,86
Total		**8.086**	**7.913**	**97,86**	**173**	**2,14**

Sumber: e-Pelatihan BPSDM, 2021

j. Capaian Pelaksanaan Sertifikasi

No	Nama Bidang	Lembaga/Asosiasi Penerbit Sertifikat	Jumlah Peserta Sertifikasi	Jumlah Peserta Lulus Sertifikasi
Bidang SDA			**265**	**265**
1	Pengelolaan Banjir Terpadu	HATHI	20	20
2	Pengelolaan Sumber Daya Air Terpadu	HATHI	23	23
3	Perencanaan Teknis Air Tanah	HATHI	16	16
4	Perencanaan Teknis Embung	HATHI	14	14
5	Perencanaan Teknis Sungai	HATHI	27	27
6	Perencanaan Teknis Irigasi	HATHI	10	10
7	Perencanaan Teknis Rawa	HATHI	11	11
8	Perencanaan Teknis Bangunan Pengaman Pantai	HATHI	23	23
9	Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Sungai	HATHI	38	38
10	Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Irigasi	HATHI	14	14
11	Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Pantai	HATHI	4	4
12	Teknis Hidrologi untuk Alokasi Air	HATHI	23	23
13	Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Bendungan	KNIBB	20	20
14	Operasi dan Pemeliharaan Rawa	HATHI	11	11
15	Operasi dan Pemeliharaan Bendungan	KNIBB	11	11
Bidang Jalan			**20**	**20**
1	Penilai Analisis Dampak Lalu Lintas	STTD - Kemenhub	20	20
Bidang Konstruksi			**446**	**313**
1	Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK)	PAKKI	185	173
2	Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Tingkat Dasar	LKPP	261	140
Bidang Permukiman			**210**	**187**
1	Pengelolaan Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara	BPSDM	170	147
2	Sertifikasi Jabatan Kerja Komisioning Instalansi Pengolahan Air	LSP-AMI	40	40
Total			**941**	**785**

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi BPSDM, 2021

k. Capaian ASN PUPR yang telah mengikuti pengembangan Kompetensi Tahun 2020-2021

No	Unit Organisasi	Tahun 2020	Tahun 2021	Sub Total
1	Sekretariat Jenderal	234	115	349
2	Inspektorat Jenderal	118	96	214
3	Ditjen Sumber Daya Air	1.106	1.129	2.235
4	Ditjen Bina Marga	979	1.279	2.258
5	Ditjen Cipta Karya	504	865	1.369
6	Ditjen Penyediaan Perumahan	295	405	700
7	Ditjen Bina Konstruksi	325	415	740
8	Ditjen Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan	183	144	327
9	Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	86	82	168
10	Badan Pengembangan SDM	272	137	409
11	Badan Penilitian dan Pengembangan	149	-	149
12	ASN PUPR yang mengikuti pelatihan dengan pembiayaan pihak luar negeri	32	19	51
Total		**4.283**	**4.686**	**8.969**

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi BPSDM, 2021

3) Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

No.	Program Studi	Jumlah Mahasiswa	IPK > 3,00	IPK < 3,00
1.	Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung	135 orang	85	1
2.	Teknologi konstruksi Bangunan Air	144 orang	87	9
3.	Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan	144 orang	85	9
Total		**423 orang**	**257**	**19**

Keterangan: 147 Mahasiswa baru angkatan 2021 belum memperoleh nilai IPK

Sumber: Politeknik Pekerjaan Umum, 2021

Bandung, 20 Januari 2022
Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM TA. 2021

Kepala Bagian Perencanaan, Program dan Keuangan
Sekretariat BPSDM

Hary Prasetya, S.T., M.Sc.

Kepala Bidang Kepatuhan Intern

R.Belanto Hadiwido, S.T., M.Si.

Kepala Bidang Manajemen Sistem dan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, Pusbangkom SDA dan Permukiman

Dr. Fitri Riandini, S.Si., M.T.

Kepala Bidang Manajemen Sistem dan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, Pusbangkom Jalan, Perumahan dan PIW

Ero, S.Pd., M.Pd.

Kepala Bidang Manajemen Sistem dan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi, Pusbangkom Manajemen

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

Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Umum,
Politeknik Pekerjaan Umum

Nugroho Wuritomo, S.T., M.T.

Bandung, 20 Januari 2022
Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM TA. 2021

Balai di Badan Pengembangan SDM

Kepala Bapekom PUPR Wilayah I Medan

Ahmad Kholidi Nasution, S.ST., M.T.

Kepala Bapekom PUPR Wilayah II Palembang

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

Kepala Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta

Drs. Haris Marzuki Susila

Kepala Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung

Suadi, S.ST., M.M.

Kepaa Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta

Ir. Siska Marabintang, M.Si.

Kepala Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya

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

Kepala Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin

Diki Zulkarnaen, S.T., M.Sc.

Kepala Bapekom PUPR Wilayah VIII Makasar

Anwar, S.T., M.T.

Kepala Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura

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

Kepala Balai Penilaian Kompetensi

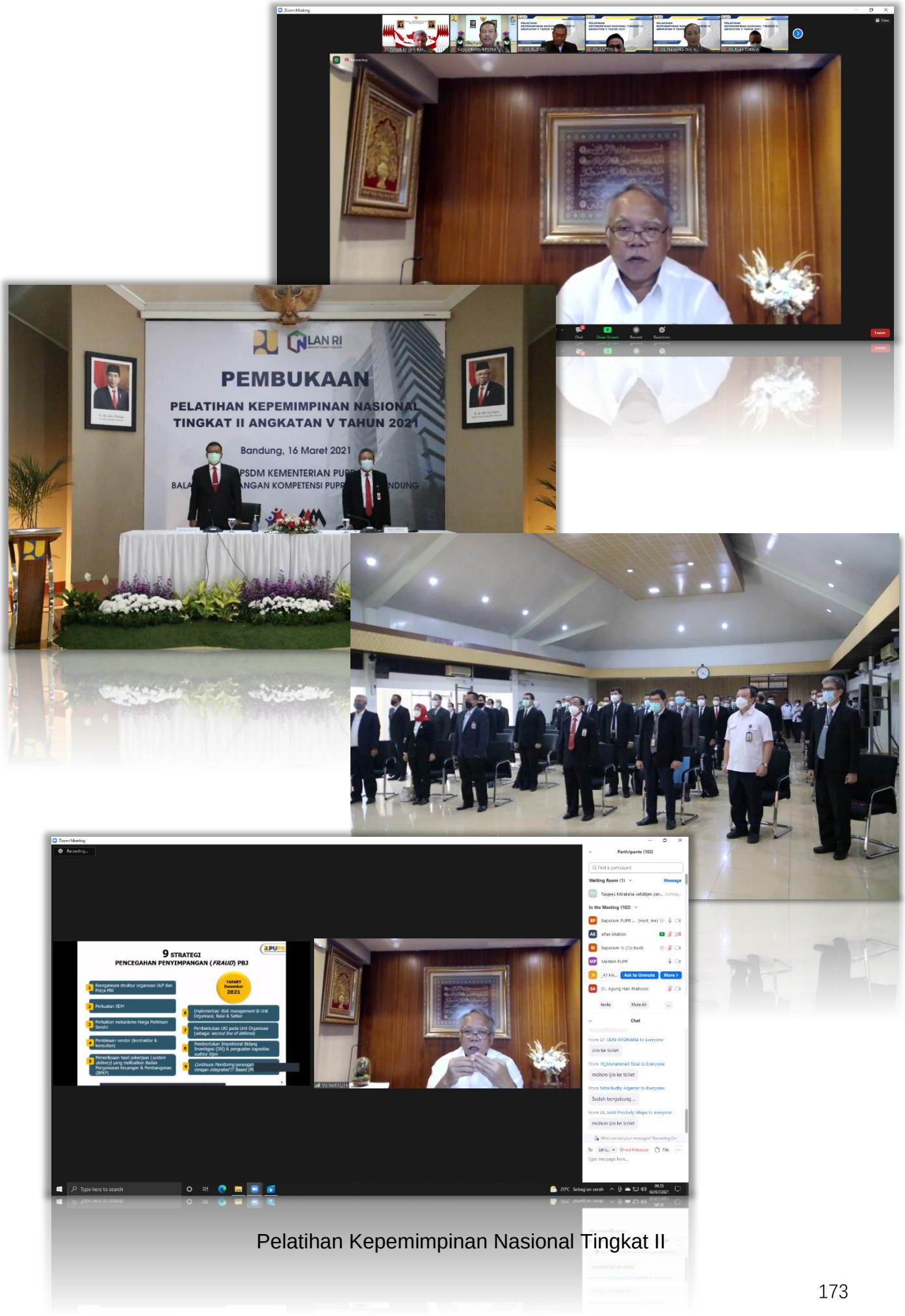
Yunaldi, S.T., M.T.

LAMPIRAN V

DOKUMENTASI

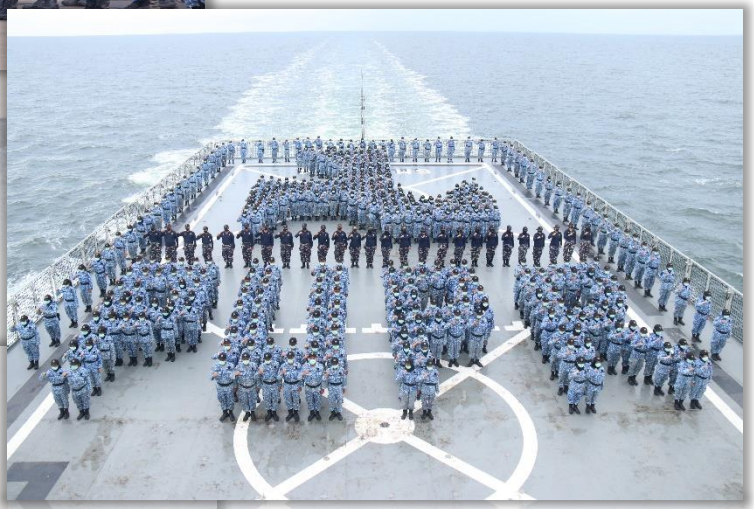
Pelaksanaan Pelatihan yang Diselenggarakan dengan Metode Klasikal/*Blended Learning*

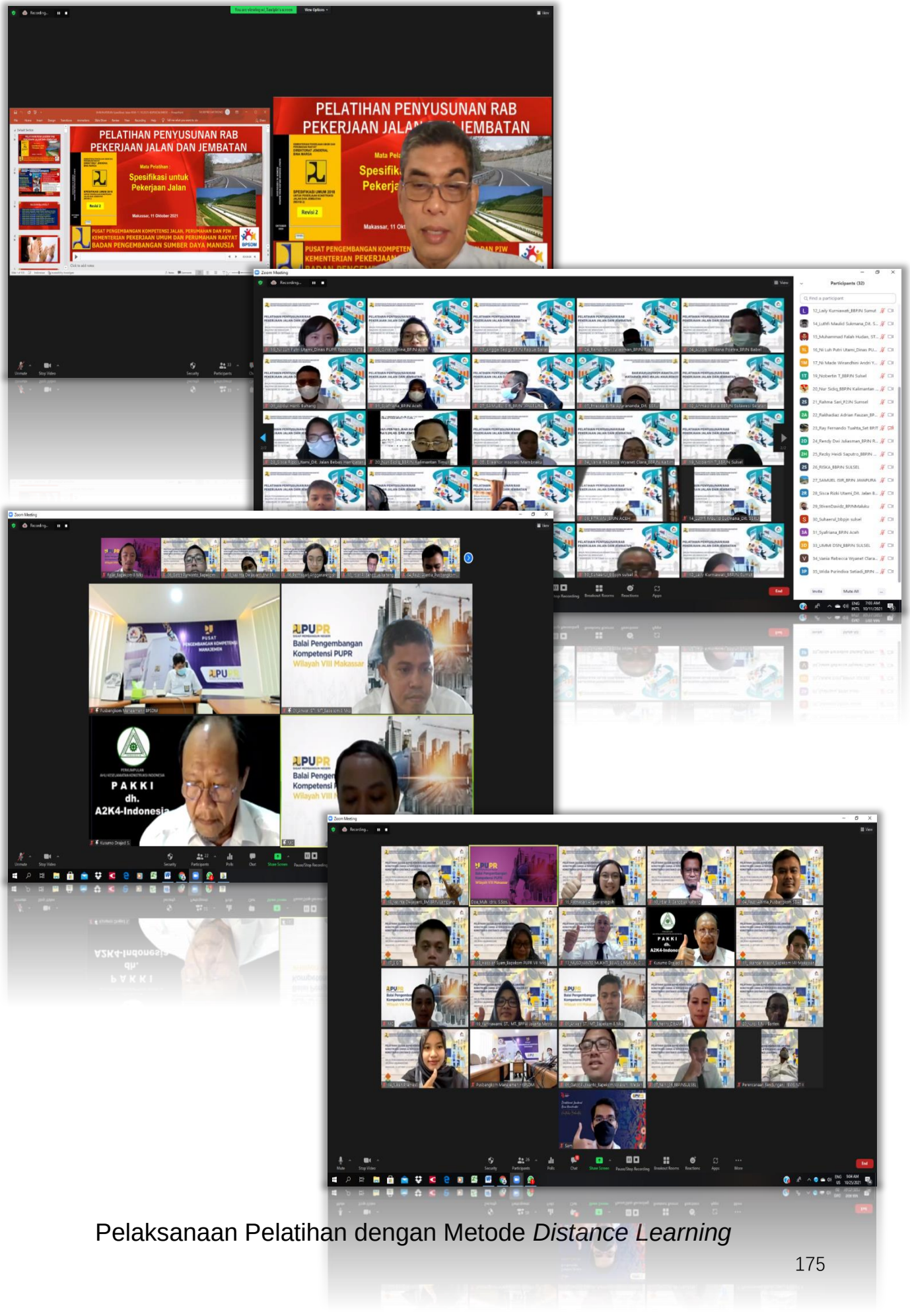
Kegiatan Praktek Lapangan pada Pelatihan



Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II

DEKJAKA





Pelaksanaan Pelatihan dengan Metode *Distance Learning*

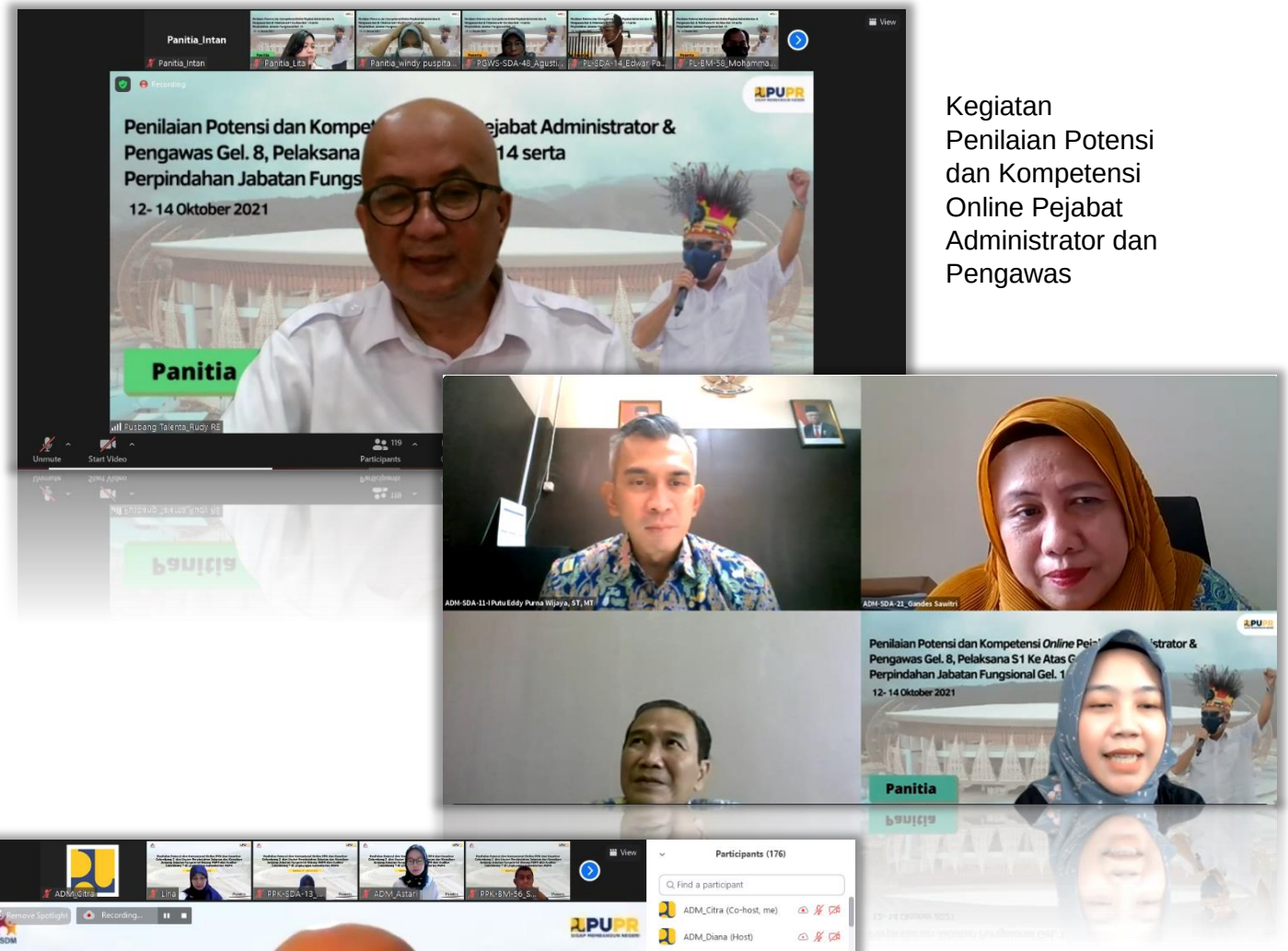
KEGIATAN PENDIDIKAN

Kegiatan Kunjungan
Lapangan Mahasiswa
Politeknik PU

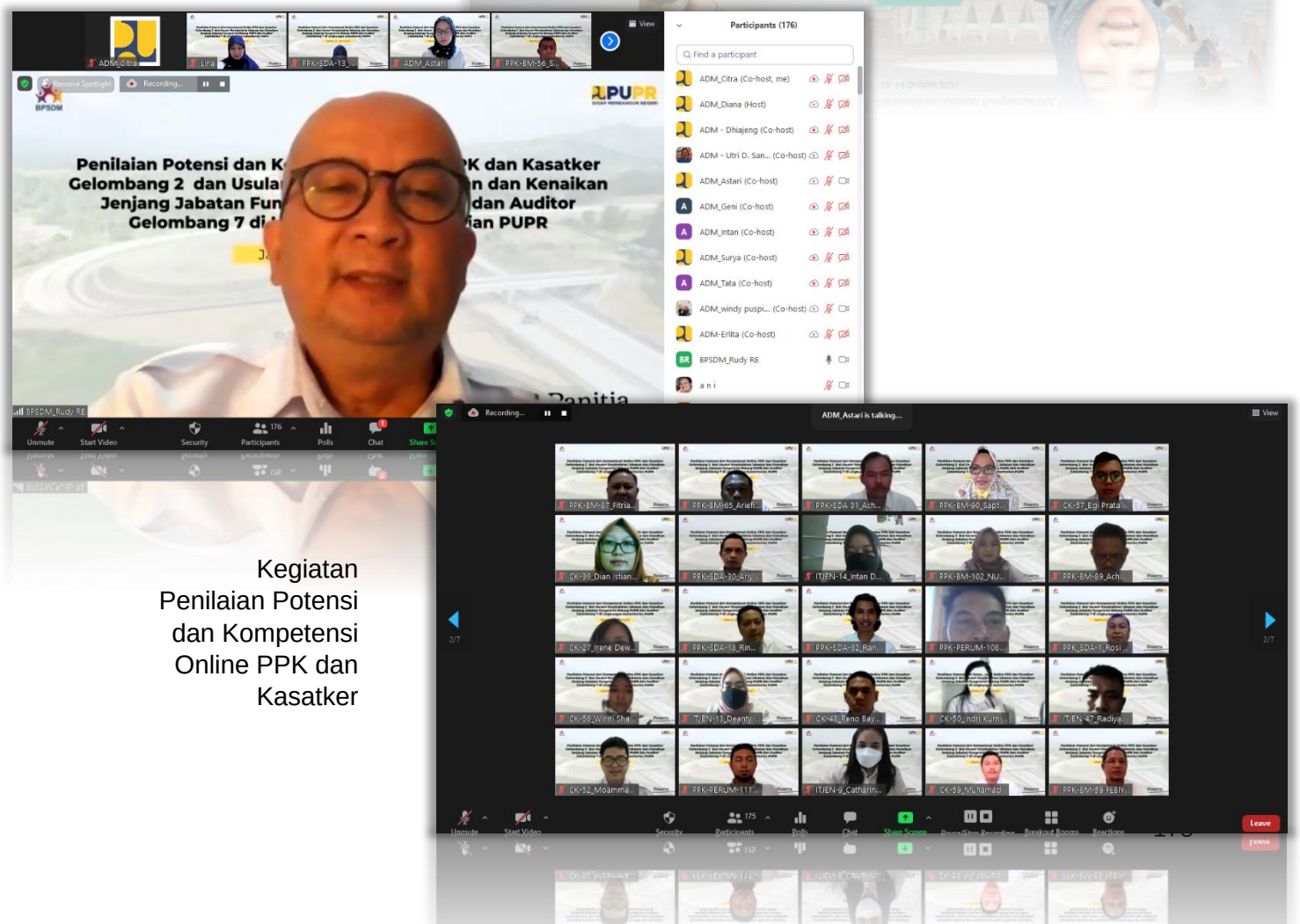
Kegiatan Praktek
Mahasiswa
Politeknik PU

Pelaksanaan Magang Karyasiswa Magister Super Spesialis

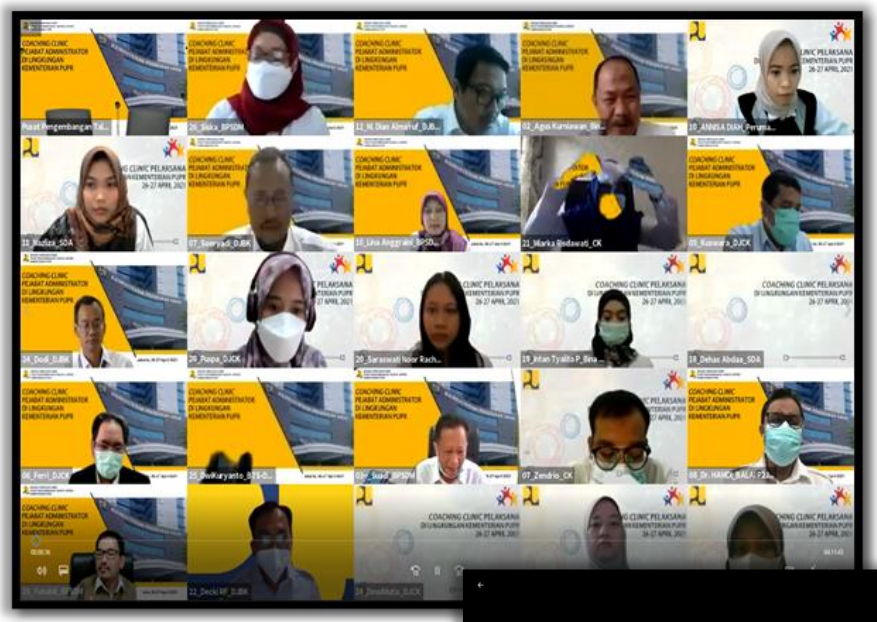
KEGIATAN PENGEMBANGAN TALENTA



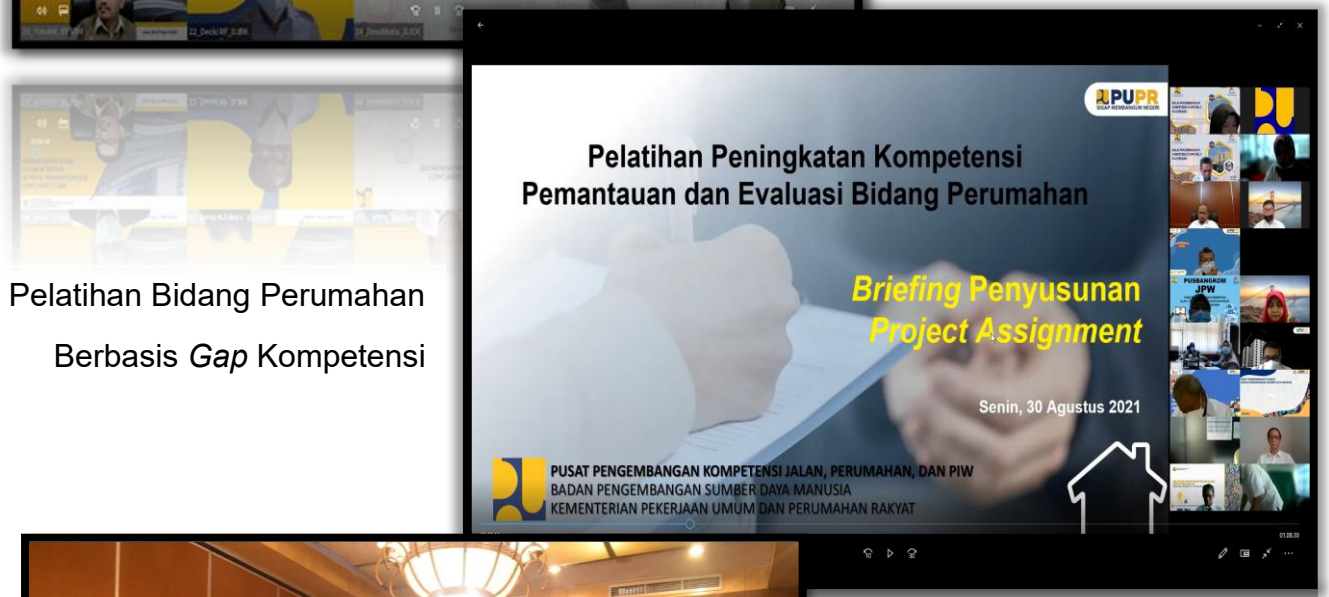
Kegiatan Penilaian Potensi dan Kompetensi Online Pejabat Administrator dan Pengawas



Kegiatan Penilaian Potensi dan Kompetensi Online PPK dan Kasatker



Coaching Clinic Administrator



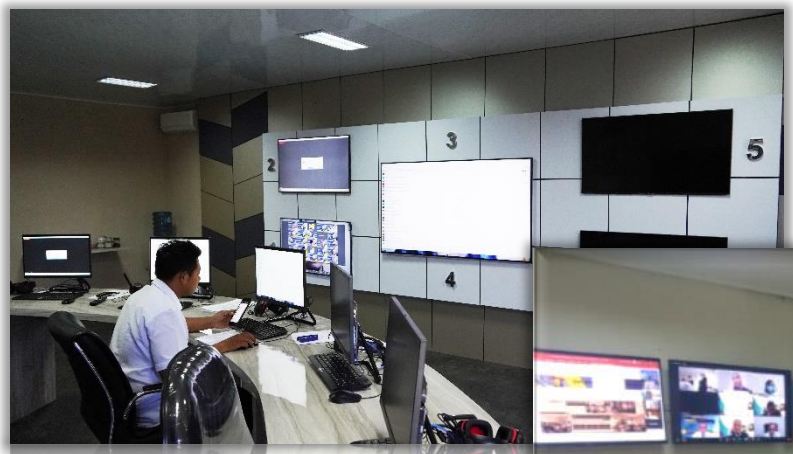
Pelatihan Bidang Perumahan Berbasis *Gap* Kompetensi

Pelatihan Bidang Jalan dan Jembatan Berbasis *Gap* Kompetensi

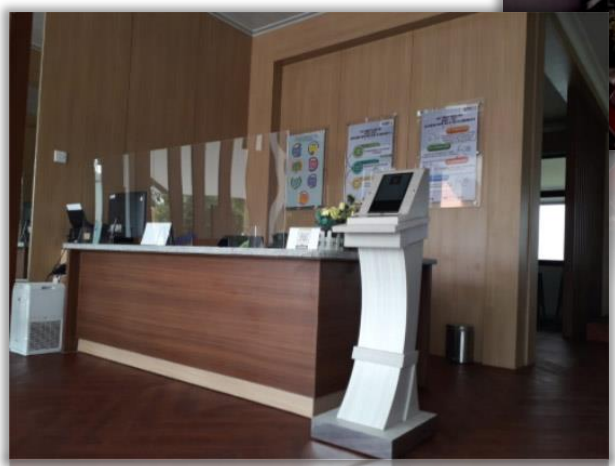
Telah dilaksanakan kegiatan *coaching* dan *mentoring* terhadap ASN berdasarkan hasil *assessment*, serta terhadap ASN Tugas Belajar. Selain itu juga dilaksanakan pengembangan kompetensi berdasarkan *Gap* Kompetensi.

Rapat Koordinasi yang Dilaksanakan oleh Sekretariat BPSDM Dilakukan Secara Berkala

SARANA DAN PRASARANA



Ruang Monitoring



Ruang PPID

Smart Meeting Room

Smart Class Room

Studio *Podcast* dan Rekaman

LAMPIRAN VI

DOKUMEN DIPA INDUK BADAN PENGEMBANGAN SDM TAHUN 2021

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (SP-DIPA) INDUK
TAHUN ANGGARAN 2021
NOMOR : SP DIPA-033.15-0/2021

DS:0010-6356-6169-0444

A. DASAR HUKUM :

1. UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2. UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3. UU No. 9 Tahun 2020 tentang APBN TA 2021

B. DENGAN INI DISAHKAN ALOKASI ANGGARAN UNTUK :

1. KEMENTERIAN NEGARA/ LEMBAGA	:	033	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. UNIT ORGANISASI	:	033.15	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. PAGU	:		Rp.563.788.892.000
			(LIMA RATUS ENAM PULUH TIGA MILIAR TUJUH RATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

C. PERNYATAAN SYARAT DAN KETENTUAN(DISCLAIMER) :

1. DIPA Induk yang telah disahkan ini lebih lanjut dituangkan kedalam DIPA Petikan untuk masing-masing Satker.
2. Pengesahan DIPA Induk sekaligus merupakan pengesahan DIPA Petikan.
3. DIPA Induk tidak berfungsi sebagai dasar pelaksanaan kegiatan atau dasar pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA Induk merupakan akumulasi rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan dari seluruh satker.
5. Tanggung jawab terhadap kebenaran alokasi yang tertuang dalam DIPA Induk sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
6. DIPA Induk ini berlaku sejak tanggal 1 Januari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021.

Jakarta, 23 November 2020
A.N MENTERI KEUANGAN
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

ASKOLANI
NIP.196606111992021001

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDUK
TAHUN ANGGARAN 2021
NOMOR : DIPA-033.15-0/2021

DS:0010-6356-6169-0444

I. INFORMASI KINERJA DAN ANGGARAN PROGRAM

A. IDENTITAS UNIT :

1. KEMENTERIAN NEGARA / LEMBAGA	:	033	KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. UNIT ORGANISASI	:	15	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. PAGU	:	Rp.563.788.892.000	
		(LIMA RATUS ENAM PULUH TIGA MILIAR TUJUH RATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)	

B. KETERKAITAN DENGAN PROGRAM, SASARAN STRATEGIS K/L, FUNGSI, DAN PRIORITAS PEMBANGUNAN DALAM RKP :

(dalam ribuan rupiah)

1. PROGRAM	:	033.15.DL	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	111.033.000
		033.15.WA	Program Dukungan Manajemen	452.755.892
2. SASARAN STRATEGIS K/L	:	05	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR	
3. FUNGSI	:	04	EKONOMI	452.755.892
SUB FUNGSI	:	0490	EKONOMI LAINNYA	452.755.892
FUNGSI	:	10	PENDIDIKAN	111.033.000
SUB FUNGSI	:	1006	PENDIDIKAN TINGGI	111.033.000
4. NON PRIORITAS NASIONAL	:			563.788.892

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDUK
TAHUN ANGGARAN 2021
NOMOR : DIPA-033.15-0/2021

DS:0010-6356-6169-0444

I. INFORMASI KINERJA DAN ANGGARAN PROGRAM

C. RINCIAN KINERJA PROGRAM DAN KEGIATAN :

(dalam ribuan rupiah)

KODE	PROGRAM / SASARAN PROGRAM / INDIKATOR KINERJA PROGRAM / OUTPUT PROGRAM / KEGIATAN / INDIKATOR KINERJA KEGIATAN	VOLUME / SATUAN		ALOKASI DANA
033.15.DL	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi			111.033.000
SP01	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional			
IKP02	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	27.5	%	
033.15.WA	Program Dukungan Manajemen			452.755.892
SP01	Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya			
IKP06	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	71	Indeks	
IKP14	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	63,35	%	
OP01	Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya			452.755.892
4977	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR			128.088.697
01.01	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	8636	Orang	
5596	Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia			285.514.593
01.01	Prosentase peningkatan Mutu Pelayanan Teknis dan Administrasi		%	
5597	Penyelenggaran Pengembangan Talenta			39.152.602
01.01	Jumlah Orang yang dinilai Kompetensinya	5000	Orang	
01.02	Jumlah Orang yang dipantau Kinerjanya	22000	Orang	
01.03	Jumlah Orang yang dipetakan Karirnya	50	Orang	

KETENTUAN
DIPA Induk ini dituangkan lebih lanjut ke dalam DIPA Petikan dan DIPA Petikan dimaksud berlaku sebagai dokumen pelaksanaan kegiatan Satker.

Jakarta, 23 November 2020
a.n. MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
DIRJEN BINA KONSTRUKSI

Ir. Trisasongko Widianto, Dipl. HE
NIP 196102111986031002

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDUK
TAHUN ANGGARAN 2021
NOMOR : DIPA-033.15-0/2021
II. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER

DS:0010-6356-6169-0444

A. IDENTITAS UNIT :

1. KEMENTERIAN NEGARA / LEMBAGA : 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. UNIT ORGANISASI : 033.15 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. PAGU : Rp.563.788.892.000
   (LIMA RATUS ENAM PULUH TIGA MILIAR TUJUH RATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

B. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER

(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	PROGRAM / PROPINSI / SATKER / SUMBER DANA	KP KD DK TP UB	JENIS BELANJA				PAGU/TARGET PENDAPATAN	TERCATAT
				PEGAWAI 51	BARANG 52	MODAL 53	BANTUAN SOSIAL 57		
1	2	3	4	5	6	7	8	9=5+6+7+8	10
	033.15.DL	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi		0	38.494.290	72.538.710	0	111.033.000	3.600.000
	03	JAWA TENGAH		0	38.494.290	72.538.710	0	111.033.000	3.600.000
	631187	POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM	KP	0	38.494.290	72.538.710	0	111.033.000	3.600.000
	A00	RM		0	38.494.290	72.538.710	0	111.033.000	3.600.000
	033.15.WA	Program Dukungan Manajemen		84.144.024	329.439.689	39.172.179	0	452.755.892	2.975.708
	01	DKI JAKARTA		32.061.184	127.623.434	7.363.631	0	167.048.249	0
	400834	PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI DAN PEMANTAUAN KINERJA	KP	4.965.124	16.629.070	300.000	0	21.894.194	0
	A00	RM		4.965.124	16.629.070	300.000	0	21.894.194	0
		Target Pendapatan						2.772	
	400835	PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MANAJEMEN DAN PENGEMBANGAN JABATAN	KP	8.472.943	24.828.091	2.083.475	0	35.384.509	0
	A00	RM		8.472.943	24.828.091	2.083.475	0	35.384.509	0
		Target Pendapatan						1.848	
	400935	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH	KP	3.029.187	30.947.082	2.620.515	0	36.596.784	0
	A00	RM		3.029.187	30.811.164	2.620.515	0	36.460.866	0
	D00	PNBP		0	135.918	0	0	135.918	0
		Target Pendapatan						384.624	
	400939	SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	KP	12.501.066	23.738.041	2.142.891	0	38.381.998	0
	A00	RM		12.501.066	23.738.041	2.142.891	0	38.381.998	0

KETENTUAN
DIPA Induk ini dituangkan lebih lanjut ke dalam DIPA Petikan dan DIPA Petikan dimaksud berlaku sebagai dokumen pelaksanaan kegiatan Satker.

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDUK
TAHUN ANGGARAN 2021
NOMOR : DIPA-033.15-0/2021
II. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER

DS:0010-6356-6169-0444

A. IDENTITAS UNIT :

1. KEMENTERIAN NEGARA / LEMBAGA : 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. UNIT ORGANISASI : 033.15 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. PAGU : Rp.563.788.892.000
   (LIMA RATUS ENAM PULUH TIGA MILIAR TUJUH RATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

B. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER

(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	PROGRAM / PROPINSI / SATKER / SUMBER DANA	KP KD DK TP UB	JENIS BELANJA				PAGU/TARGET PENDAPATAN	TERCATAT
				PEGAWAI 51	BARANG 52	MODAL 53	BANTUAN SOSIAL 57		
1	2	3	4	5	6	7	8	9=5+6+7+8	10
		Target Pendapatan						3.696	
	400947	BALAI PENILAIAN KOMPETENSI	KP	3.092.864	31.481.150	216.750	0	34.790.764	0
	A00	RM		3.092.864	31.481.150	216.750	0	34.790.764	0
	02	JAWA BARAT		23.272.315	102.722.922	11.515.454	0	137.510.691	2.883.407
	400836	PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA AIR DAN KONSTRUKSI	KP	9.574.216	47.838.046	4.418.153	0	61.830.415	2.883.407
	A00	RM		9.574.216	47.838.046	4.418.153	0	61.830.415	2.883.407
		Target Pendapatan						6.240	
	400837	PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JALAN, PERUMAHAN, PERMUKIMAN DAN	KP	9.788.003	36.046.871	4.732.500	0	50.567.374	0
	A00	RM		9.788.003	36.046.871	4.732.500	0	50.567.374	0
		Target Pendapatan						24.240	
	400930	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH	KP	3.910.096	18.838.005	2.364.801	0	25.112.902	0
	A00	RM		3.910.096	18.702.062	2.364.801	0	24.976.959	0
	D00	PNBP		0	135.943	0	0	135.943	0
		Target Pendapatan						301.020	
	03	JAWA TENGAH		8.033.382	5.481.998	0	0	13.515.380	0
	631187	POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM	KP	8.033.382	5.481.998	0	0	13.515.380	0
	A00	RM		8.033.382	4.851.998	0	0	12.885.380	0
	D00	PNBP		0	630.000	0	0	630.000	0
		Target Pendapatan						3.525.942	

KETENTUAN
DIPA Induk ini dituangkan lebih lanjut ke dalam DIPA Petikan dan DIPA Petikan dimaksud berlaku sebagai dokumen pelaksanaan kegiatan Satker.

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDUK
TAHUN ANGGARAN 2021
NOMOR : DIPA-033.15-0/2021
II. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER

DS:0010-6356-6169-0444

A. IDENTITAS UNIT :

1. KEMENTERIAN NEGARA / LEMBAGA : 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. UNIT ORGANISASI : 033.15 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. PAGU : Rp.563.788.892.000
   (LIMA RATUS ENAM PULUH TIGA MILIAR TUJUH RATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

B. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER

(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	PROGRAM / PROPINSI / SATKER / SUMBER DANA	KP KD DK TP UB	JENIS BELANJA				PAGU/TARGET PENDAPATAN	TERCATAT
				PEGAWAI 51	BARANG 52	MODAL 53	BANTUAN SOSIAL 57		
1	2	3	4	5	6	7	8	9=5+6+7+8	10
	04	DI YOGYAKARTA		3.829.171	14.798.375	2.239.700	0	20.867.246	0
	400931	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH V	KP	3.829.171	14.798.375	2.239.700	0	20.867.246	0
	A00	RM		3.829.171	14.683.453	2.239.700	0	20.752.324	0
	D00	PNBP		0	114.922	0	0	114.922	0
		Target Pendapatan						259.900	
	05	JAWA TIMUR		4.309.826	16.590.397	2.695.268	0	23.595.491	92.301
	400932	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH	KP	4.309.826	16.590.397	2.695.268	0	23.595.491	92.301
	A00	RM		4.309.826	16.440.620	2.695.268	0	23.445.714	92.301
	D00	PNBP		0	149.777	0	0	149.777	0
		Target Pendapatan						331.772	
	07	SUMATERA UTARA		3.087.850	15.272.894	3.500.000	0	21.860.744	0
	400933	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH I	KP	3.087.850	15.272.894	3.500.000	0	21.860.744	0
	A00	RM		3.087.850	15.150.835	3.500.000	0	21.738.685	0
	D00	PNBP		0	122.059	0	0	122.059	0
		Target Pendapatan						277.404	
	11	SUMATERA SELATAN		3.455.044	10.489.817	2.211.361	0	16.156.222	0
	400944	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH II	KP	3.455.044	10.489.817	2.211.361	0	16.156.222	0
	A00	RM		3.455.044	10.489.817	2.211.361	0	16.156.222	0
	15	KALIMANTAN SELATAN		1.459.346	12.293.300	1.063.250	0	14.815.896	0

KETENTUAN
DIPA Induk ini dituangkan lebih lanjut ke dalam DIPA Petikan dan DIPA Petikan dimaksud berlaku sebagai dokumen pelaksanaan kegiatan Satker.

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDUK
TAHUN ANGGARAN 2021
NOMOR : DIPA-033.15-0/2021
II. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER

DS:0010-6356-6169-0444

A. IDENTITAS UNIT :

1. KEMENTERIAN NEGARA / LEMBAGA : 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. UNIT ORGANISASI : 033.15 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. PAGU : Rp.563.788.892.000
   (LIMA RATUS ENAM PULUH TIGA MILIAR TUJUH RATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

B. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER

(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	PROGRAM / PROPINSI / SATKER / SUMBER DANA	KP KD DK TP UB	JENIS BELANJA				PAGU/TARGET PENDAPATAN	TERCATAT
				PEGAWAI	BARANG	MODAL	BANTUAN SOSIAL		
				51	52	53	57		
1	2	3	4	5	6	7	8	9=5+6+7+8	10
	400945	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH	KP	1.459.346	12.293.300	1.063.250	0	14.815.896	0
	A00	RM		1.459.346	12.293.300	1.063.250	0	14.815.896	0
		Target Pendapatan						1.224	
	19	SULAWESI SELATAN		2.122.660	12.817.190	4.594.092	0	19.533.942	0
	400934	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH	KP	2.122.660	12.817.190	4.594.092	0	19.533.942	0
	A00	RM		2.122.660	12.658.809	4.594.092	0	19.375.561	0
	D00	PNBP		0	158.381	0	0	158.381	0
		Target Pendapatan						347.992	
	25	PAPUA		2.513.246	11.349.362	3.989.423	0	17.852.031	0
	400946	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH	KP	2.513.246	11.349.362	3.989.423	0	17.852.031	0
	A00	RM		2.513.246	11.349.362	3.989.423	0	17.852.031	0
		Target Pendapatan						81.000	
		TOTAL		84.144.024	367.933.979	111.710.889	0	563.788.892	6.575.708
		RM		84.144.024	366.486.979	111.710.889	0	562.341.892	6.575.708
		PNBP		0	1.447.000	0	0	1.447.000	0
		PENDAPATAN						5.549.674	

KETENTUAN
DIPA Induk ini dituangkan lebih lanjut ke dalam DIPA Petikan dan DIPA Petikan dimaksud berlaku sebagai dokumen pelaksanaan kegiatan Satker.

Jakarta, 23 November 2020
a.n. MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
DIRJEN BINA KONSTRUKSI

Ir. Trisasongko Widianto, Dipl. HE
NIP 196102111986031002

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDUK
TAHUN ANGGARAN 2021
NOMOR : DIPA-033.15-0/2021

DS:0010-6356-6169-0444

III. RENCANA PENARIKAN DANA DAN PERKIRAAN PENERIMAAN

A. IDENTITAS UNIT :

1. KEMENTERIAN NEGARA / LEMBAGA : 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
2. UNIT ORGANISASI : 033.15 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. PAGU : Rp.563.788.892.000
   (LIMA RATUS ENAM PULUH TIGA MILIAR TUJUH RATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

B. RENCANA PER PROGRAM

(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	URAIAN PROGRAM	PAGU	JANUARI	PEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOPEMBER	DESEMBER
1	033.15.DL	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi													
		RENCANA PENARIKAN DANA	111.033.000	2.585.357	2.994.107	3.796.250	3.496.250	14.085.183	15.231.849	20.236.016	20.196.016	19.662.683	3.662.381	2.581.548	2.505.358
2	033.15.W	Program Dukungan Manajemen													
		RENCANA PENARIKAN DANA	452.755.892	20.056.345	28.796.210	31.235.831	33.915.388	34.471.274	39.376.928	40.810.444	40.939.836	42.268.224	42.887.774	46.671.709	51.325.930
		PERKIRAAN / TARGET PENDAPATAN	5.549.674	1.398.512	87.512	87.512	87.512	87.512	444.522	115.222	2.406.222	199.475	178.439	141.518	315.718
		TOTAL RENCANA PENARIKAN DANA	563.788.892	22.641.702	31.790.317	35.032.081	37.411.639	48.556.457	54.608.777	61.046.460	61.135.852	61.930.907	46.550.155	49.253.256	53.831.287
		TOTAL PERKIRAAN / TARGET PENDAPATAN	5.549.674	1.398.512	87.512	87.512	87.512	87.512	444.522	115.222	2.406.222	199.475	178.439	141.518	315.718

Jakarta, 23 November 2020
a.n. MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
DIRJEN BINA KONSTRUKSI

Ir. Trisasongko Widianto, Dipl. HE
NIP 196102111986031002

https://bpsdm.pu.go.id BPSDM