

LAPORAN KINERJA

BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

PUPR
SIGAP MEMBANGUN NEGERI



20
22

<https://bpsdm.pu.go.id>



Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (**BPSDM**)
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
(Kemen PUPR) **Membangun Sumber Daya Manusia (SDM)**
PUPR dan **SDM PUPR** itulah yang **membangun**
Infrastruktur PUPR

BPSDM membangun ***Human Resources*** menjadi ***Human Capital***, membentuk Insan PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional agar mampu **membangun infrastruktur PUPR yang handal dan berkesinambungan.**



*Kepala BPSDM Kemen PUPR
Dr. Khalawi AH*



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 (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kemen PUPR) telah selesai disusun. Laporan Kinerja BPSDM ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban atas penyelenggaraan seluruh program dan kegiatan BPSDM tahun anggaran 2022.

Sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra BPSDM tahun 2020-2024, BPSDM melaksanakan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan indikator kinerja "*Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR*", dan Program Dukungan Manajemen dengan indikator kinerja "*Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR*". Program dan kegiatan BPSDM dilaksanakan dalam rangka mewujudkan SDM PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur PUPR yang handal.

Selama tahun 2022, BPSDM terus berinovasi mengembangkan berbagai metode pengembangan SDM bidang PUPR agar dapat terlaksana secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program pengembangan SDM, serta responsif terhadap kebijakan dan pengaturan pengembangan SDM yang secara dinamis terus mengalami perkembangan. Pada akhirnya berbagai capaian yang diperoleh BPSDM merupakan hasil kolaborasi kinerja seluruh unsur unit kerja di BPSDM dan dukungan serta kerjasama dari para *stakeholder* terkait.

Melalui laporan kinerja ini, telah digambarkan kinerja yang telah dicapai BPSDM selama tahun 2022. Tidak terpungkiri dalam pencapaian tahun 2022 masih terdapat kendala dan permasalahan yang dihadapi, untuk itu masukan dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja BPSDM. Kedepannya BPSDM akan secara berkelanjutan terus melakukan perbaikan guna mencapai *outcome* dan manfaat pengembangan SDM yang lebih optimal.

Jakarta, 20 Januari 2023
**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**



Dr. KHALAWI AH

RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kemen PUPR) merupakan wujud pertanggungjawaban BPSDM atas penyelenggaraan program dan kegiatan pengembangan SDM sesuai dengan Rencana Strategis 2020 – 2024. Laporan Kinerja tahun 2022 ini menjabarkan mengenai hasil capaian dan evaluasi kinerja BPSDM pada tahun ketiga Renstra 2020-2024.

Pada awal tahun 2022, BPSDM mendapat amanah pagu anggaran sebesar Rp350.000.000.000,00. Pagu anggaran tersebut mengalami perubahan dikarenakan adanya pergeseran anggaran antar unit organisasi dan realokasi anggaran yang terblokir sehingga pagu BPSDM menjadi Rp347.306.031.000,00. Pagu anggaran tersebut dialokasikan pada setiap unit kerja untuk digunakan dalam pelaksanaan berbagai kegiatan strategis, reguler, dan pendukung guna menghasilkan *output* dan mencapai *outcome* BPSDM yang lebih efektif. Ditinjau dari realisasi keuangan dan fisik, kinerja BPSDM tahun 2022 **sangat baik**, dengan realisasi keuangan sebesar **Rp339.680.104.000,00 (97,80%)** dan realisasi fisik sebesar **100%**. Realisasi keuangan tahun 2022 **meningkat** jika dibanding tahun 2021 yang hanya sebesar 94,27%.

Kinerja BPSDM diperoleh atas dua capaian target Program yang telah dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM Tahun 2022. Kinerja program BPSDM Tahun 2022 memperoleh rata-rata kinerja sebesar **120,51%**, dengan predikat **sangat memuaskan**, meliputi:

- **Program pendidikan dan pelatihan vokasi** (IKSP: Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR) memperoleh capaian sebesar **98,49%** dari target **80%**, sehingga kinerja yang dicapai sebesar **123,11%**.
- **Program dukungan manajemen** (IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR) memperoleh capaian sebesar **84,89%** dari target **72%**, sehingga kinerja yang dicapai sebesar **117,91%**.

Dengan demikian, rata-rata kinerja program BPSDM mengalami **peningkatan** sebesar **8,47%** bila dibandingkan dengan rata-rata kinerja tahun 2021, dan capaian IKSP BPSDM telah melampaui target jika dibandingkan dengan target Renstra 2022.

Capaian program didukung oleh tercapainya berbagai pelaksanaan kegiatan di seluruh unit kerja BPSDM diantaranya terwujudnya ASN bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya sebanyak **9.529** orang, ASN terpantau kinerjanya sebanyak **20.735** orang, ASN yang dinilai kompetensinya sebanyak **4.319** orang, ASN yang dipetakan karirnya sebanyak **624** orang, serta **635** orang peserta didik yang mengikuti pendidikan vokasi Politeknik Pekerjaan Umum.

Penghargaan dan pengakuan dari pihak ketiga telah diperoleh BPSDM selama tahun 2022, dari internal Kemen PUPR hingga tingkat nasional, diantaranya Kemen PUPR melalui BPSDM memperoleh piagam penghargaan BKN Award 2022 sebagai Peringkat I Kategori Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja di Kementerian Tipe Besar. Selain itu, 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 dari BAN-PT sebagai perguruan tinggi dengan akreditasi Baik.

Sementara, penghargaan pada lingkup internal Kemen PUPR, diantaranya BPSDM memperoleh Terbaik III Transformasi Digital Tingkat Unit Organisasi Kemen PUPR 2022, Terbaik III Transformasi Digital Tingkat UPT/Balai Kemen PUPR Tahun 2022, dan Satuan Kerja Terbaik I Pengelolaan Barang Milik Negara Tahun 2022 di Kemen PUPR. Disamping itu, BPSDM juga memberikan penghargaan kepada UPT yang memiliki kinerja baik dalam rangka memberi apresiasi atas dukungannya terhadap pencapaian target BPSDM.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	4
RINGKASAN EKSEKUTIF	5
DAFTAR ISI	6
DAFTAR TABEL	8
BAB I PENDAHULUAN	11
I.1 Latar Belakang	11
I.2 Tugas dan Fungsi	12
I.3 Struktur Organisasi	13
I.4 Isu Strategis	20
BAB II PERENCANAAN KINERJA	22
II.1 Uraian Singkat Rencana Strategis	22
II.2 Perjanjian Kinerja	30
II.3 Metode Pengukuran	32
II.4 Target Tahun 2022 Menurut Renstra	36
BAB III KAPASITAS ORGANISASI	39
III.1 Sumber Daya Manusia	39
III.2 Sarana dan Prasarana	46
III.3 Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)	52
BAB IV AKUNTABILITAS KINERJA	56
IV.1 Capaian Kinerja Program	56
IV.1.1 Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	57
IV.1.2 Program Dukungan Manajemen	62
IV.2 Capaian Kinerja Kegiatan	71
IV.2.1 Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	71
IV.2.2 Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	77
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	86
IV.2.1 Perbandingan Kinerja Tahun ini Terhadap Tahun Lalu	86
IV.2.2 Perbandingan Kinerja Terhadap Target Renstra 2020-2024	89
IV.2.3 Perbandingan Kinerja dengan Kementerian/Lembaga Terkait.....	91
IV.2.4 Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2020-2022	93
IV.4 Realisasi Anggaran	95
BAB V PENUTUP	100
V.1 Permasalahan.....	100
V.2 Rekomendasi	100
LAMPIRAN	101
LAMPIRAN I PERJANJIAN KINERJA (PK).....	102
LAMPIRAN II PENGUKURAN KINERJA PROGRAM.....	105
LAMPIRAN III BERITA ACARA KESEPAKATAN.....	108
LAMPIRAN IV PENGHARGAAN DAN AKREDITASI.....	118
LAMPIRAN V DOKUMENTASI	130

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Program, Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan BPSDM.....	25
Tabel 2.2 Target Sasaran Strategis dan Sasaran Program BPSDM 2020-2024	26
Tabel 2.3 Target Sasaran Kegiatan BPSDM 2020-2024.....	28
Tabel 2.4 Matriks Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2022	30
Tabel 2.5 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.....	32
Tabel 2.6 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Dukungan Manajemen.....	33
Tabel 2.7 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan	34
Tabel 2.8 Target Sasaran Program Tahun 2022 Menurut Renstra	36
Tabel 2.9 Target Sasaran Kegiatan Tahun 2022 Menurut Renstra	37
Tabel 3.1 Komposisi Pegawai Per Unit Kerja Tahun 2022.....	41
Tabel 3.2 Jumlah Pejabat Fungsional Per Jenjang Jabatan di BPSDM	44
Tabel 3.3 Sarana dan Prasarana di BPSDM.....	46
Tabel 3.4 Teknologi Informasi di BPSDM.....	47
Tabel 3.5 Pagu DIPA Unit Kerja BPSDM Tahun 2022	53
Tabel 3.6 Target Kegiatan Berdasarkan DIPA Tahun 2022	53
Tabel 4.1 Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2022	56
Tabel 4.2 Skema Kontribusi Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.....	57
Tabel 4.3 Skema Kontribusi Sasaran Program Dukungan Manajemen	62
Tabel 4.4 Capaian Kinerja Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta.....	71
Tabel 4.5 Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR.....	77
Tabel 4.6 Capaian Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	82
Tabel 4.7 Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum	84
Tabel 4.8 Jumlah Mahasiswa Lulus dan Tersertifikasi Kompetensi	85
Tabel 4.9 Perbandingan Kinerja Program Tahun 2022 dengan Tahun Lalu	86
Tabel 4.10 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Talenta.....	87
Tabel 4.11 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR.....	87
Tabel 4.12 Perbandingan Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	88
Tabel 4.13 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum	88
Tabel 4.14 Perbandingan Kinerja Program Terhadap Target Renstra 2020-2024	89
Tabel 4.15 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Talenta Terhadap Target Renstra 2020-2024	89
Tabel 4.16 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR Terhadap Target Renstra 2020-2024.....	90
Tabel 4.17 Perbandingan Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Target Renstra 2020-2024	90
Tabel 4.18 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum Terhadap Target Renstra 2020-2024	91
Tabel 4.19 Tabel Perbandingan Kinerja dengan Kementerian/Lembaga Terkait.....	92
Tabel 4.20 Tabel Perbandingan Efisiensi Pagu Anggaran dengan Tahun Sebelumnya	93
Tabel 4.21 Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2020-2022.....	94
Tabel 4.22 Realisasi Anggaran Per Unit Kerja BPSDM Tahun 2022	95
Tabel 4.23 Beberapa Bentuk Efisiensi Anggaran Tahun 2022	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Bagan Struktur Organisasi BPSDM.....	13
Gambar 1.2 Wilayah Kerja Balai di BPSDM Kemen PUPR.....	19
Gambar 2.1 Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2022 (Awal dan Revisi).....	31
Gambar 3.1 Diagram Jumlah PNS BPSDM Tahun 2022	39
Gambar 3.2 Diagram Jumlah PNS BPSDM Per Unit Kerja	40
Gambar 3.3 Diagram Komposisi Jumlah PNS & CPNS, Non PNS dan KI	40
Gambar 3.4 Diagram Komposisi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Gambar 3.5 Diagram Jumlah PNS Berdasarkan Golongan	42
Gambar 3.6 Diagram Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Gambar 3.7 Diagram Jumlah PNS Berdasarkan Kelompok Jabatan	43
Gambar 3.8 Diagram Jumlah Koordinator, Sub Koordinator, dan Ketua Tim Tahun 2022.....	43
Gambar 3.9 Jumlah Pejabat Fungsional (JFT) Berdasarkan Jenjang Jabatan	44
Gambar 3.10 Jumlah Pegawai Berdasarkan Kelompok Usia	45
Gambar 3.11 Peningkatan Kompetensi untuk Pegawai BPSDM 2022.....	45
Gambar 3.12 Kronologis Pagu Anggaran BPSDM Tahun 2022.....	52
Gambar 3.13 Pohon Rencana Anggaran BPSDM Per Jenis Belanja.....	52
Gambar 4.1 Diagram Persentase Lulusan Mahasiswa Politeknik PU	58
Gambar 4.2 Jumlah Mahasiswa dengan Nilai IPK > 3	58
Gambar 4.3 Jumlah ASN Kompeten melalui Pelatihan dan Pendidikan	63
Gambar 4.4 Kategori Hasil Penilaian Kompetensi.....	64
Gambar 4.5 PNS Kemen PUPR yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi.....	65
Gambar 4.6 Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	65
Gambar 4.7 ASN yang dipantau Kinerjanya Per Unit Organisasi.....	73
Gambar 4.8 ASN yang dipantau Kinerjanya Per Unit Organisasi.....	74
Gambar 4.9 Jumlah Peserta Pelatihan Per Kategori ASN Pusat, Daerah, dan Lainnya	81
Gambar 4.10 Jumlah Peserta Pelatihan Per Metode Pelatihan	81
Gambar 4.11 Jumlah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Vokasi Bidang PUPR.....	84
Gambar 4.12 Diagram Rata-Rata Kinerja Program BPSDM Per 2020-2022	86
Gambar 4.13 Diagram Realisasi Anggaran BPSDM Per 2020-2022.....	93
Gambar 4.14 Realisasi Anggaran BPSDM Per Jenis Belanja.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

- I.1 Latar Belakang**
- I.2 Tugas dan Fungsi**
- I.3 Struktur Organisasi**
- I.4 Isu Strategis**

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), setiap entitas pada instansi pemerintah diharuskan menyampaikan pelaporan kinerja yang dihasilkan dalam penyelenggaraan SAKIP untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja yang baik dan transparan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) merupakan salah satu entitas akuntabilitas kinerja unit organisasi eselon I Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kemen PUPR). Pelaksanaan program dan kegiatan di BPSDM telah mengimplementasikan penyelenggaraan SAKIP sesuai Peraturan Menteri PUPR Nomor 9 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yang kemudian akuntabilitas pelaksanaannya dituangkan dalam Laporan Kinerja BPSDM.

Laporan Kinerja BPSDM tahun 2022 menjadi wujud kewajiban Kepala BPSDM dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan dan/atau kegagalan atas pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan, serta dalam penggunaan anggaran yang telah diamanatkan, secara terukur dengan sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2022, BPSDM mendapatkan alokasi anggaran revisi sebesar Rp347.306.031.000,00 untuk mewujudkan pengembangan SDM bidang PUPR melalui pelaksanaan dua Program:

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

Pada laporan kinerja BPSDM telah disajikan berbagai informasi capaian kinerja BPSDM yang terukur kepada pemberi amanah atas kinerja yang telah dan seharusnya tercapai atas pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia bidang PUPR. Dalam proses pelaksanaannya, BPSDM telah memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, baik berupa anggaran, sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, serta efektifitas dan efisiensi yang diperoleh dalam mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu, melalui laporan kinerja ini dapat menjadi bahan informasi untuk melakukan upaya perbaikan bagi BPSDM untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang.

I.2 Tugas dan Fungsi

Pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM Kemen PUPR 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 pada 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.

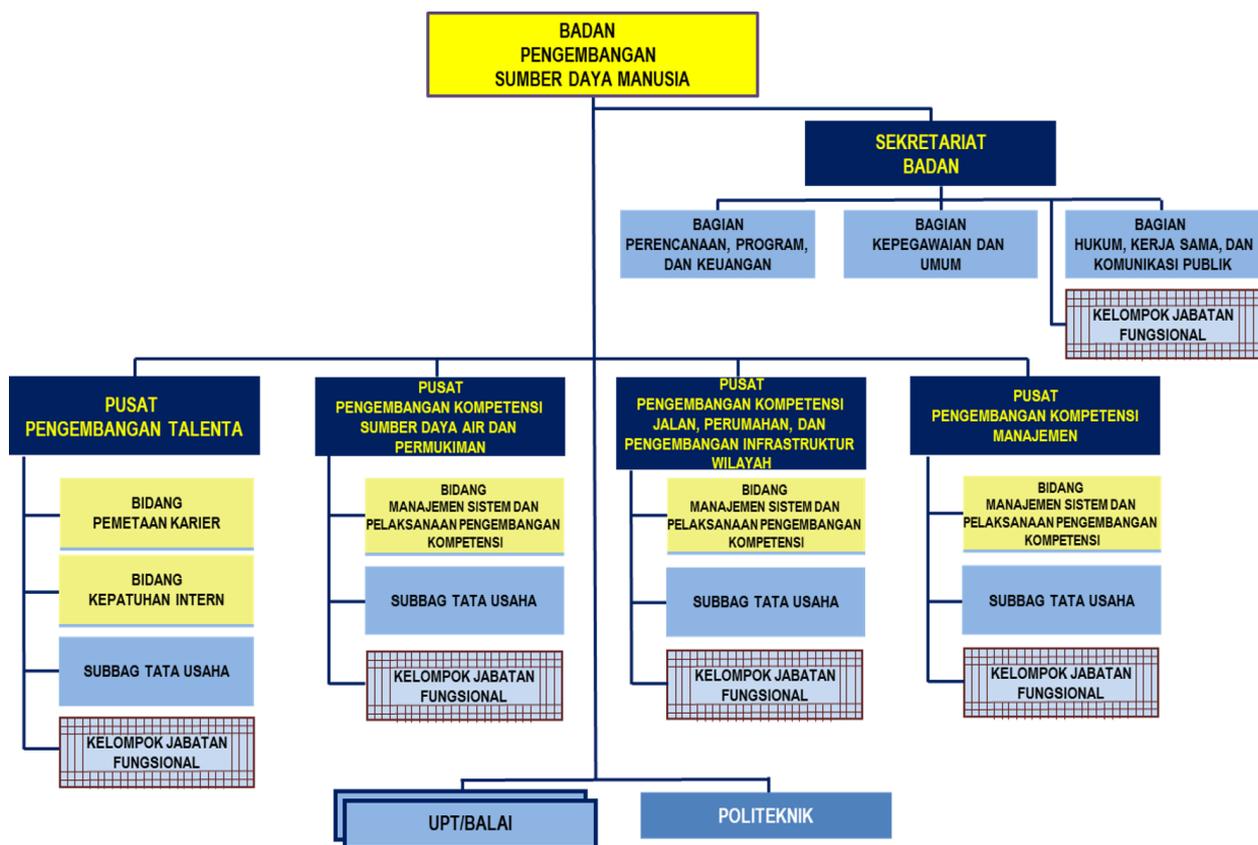
Tugas BPSDM adalah melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Dalam melaksanakan tugasnya, BPSDM menyelenggarakan **fungsi**:

- 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, BPSDM mempunyai lima unit kerja Eselon II, satu Politeknik, dan sepuluh Balai. Unit kerja di bawah BPSDM, yaitu:

1. Sekretariat BPSDM;
2. Pusat Pengembangan Talenta;
3. Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman;
4. Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah;
5. Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen;
6. Politeknik Pekerjaan Umum;
7. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I-IX;
8. Balai Penilaian Kompetensi.



Gambar 1.1 Bagan Struktur Organisasi BPSDM

1. Sekretariat BPSDM

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

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

2. Pusat Pengembangan Talenta

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

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

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

3. Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman

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

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang sumber daya air dan permukiman;
- b. koordinasi dan pembinaan teknis substantif pengembangan kompetensi bidang sumber daya air dan permukiman;
- c. penyusunan dan standardisasi teknis, materi, serta tenaga pengajar dan pembimbing pengembangan kompetensi bidang sumber daya air dan permukiman;
- 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.

6. Politeknik Pekerjaan Umum

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

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

7. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I-IX

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

a. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan

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

b. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang

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

c. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta

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

d. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung

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

e. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta

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

f. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya

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

g. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin

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

h. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII 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.

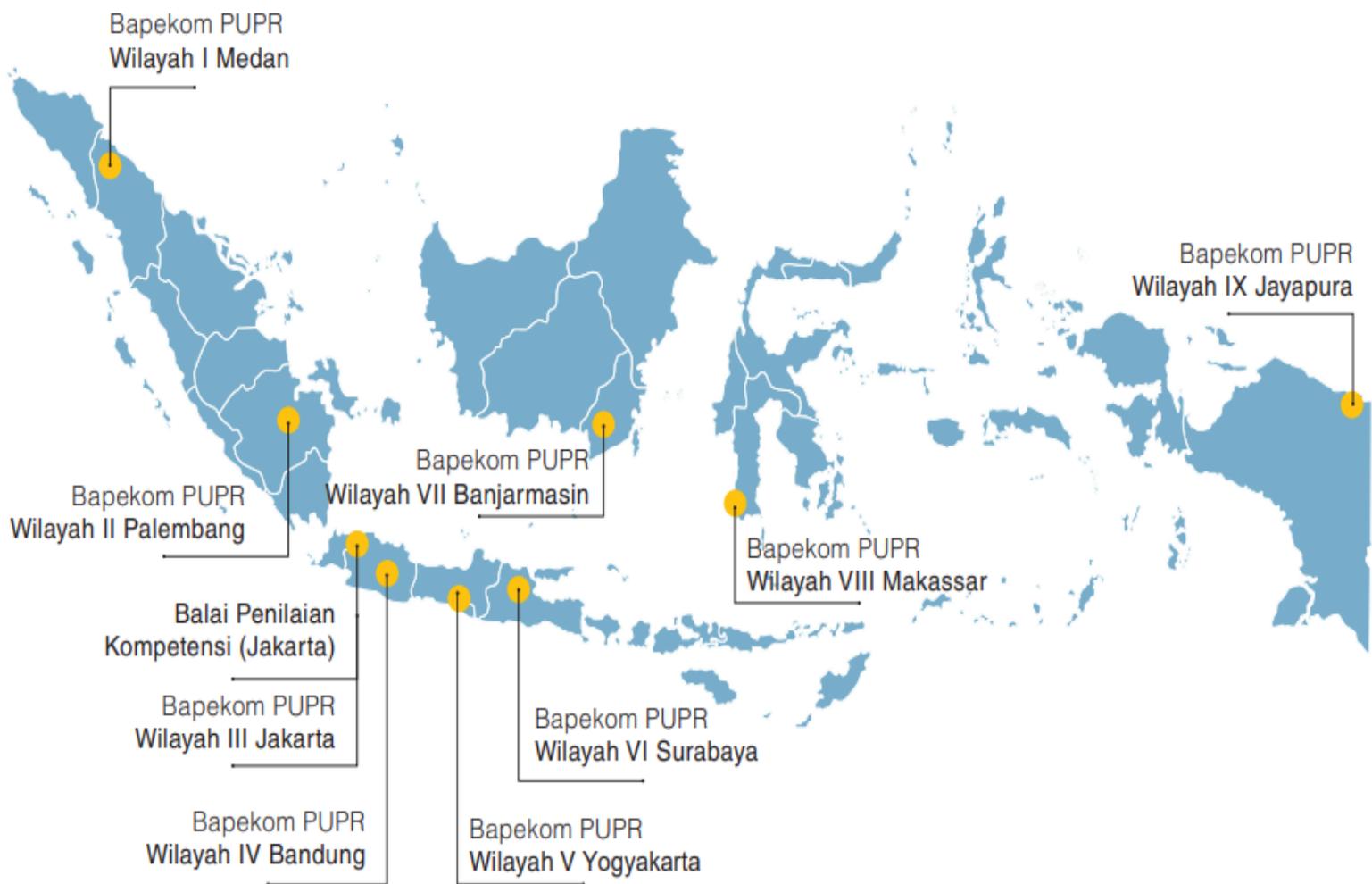
i. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura

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

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

j. Balai Penilaian Kompetensi

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



Gambar 1.2 Wilayah Kerja Balai di BPSDM Kemen PUPR

I.4 Isu Strategis

BPSDM sebagai unit organisasi yang melaksanakan pengembangan SDM di Kemen PUPR mempunyai mandat untuk mencetak SDM bidang PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional. Untuk mencapai tujuan tersebut maka kegiatan yang dilaksanakan BPSDM yaitu pengembangan talenta, pengembangan kompetensi, dukungan manajemen, dan pendidikan vokasi Politeknik PU.

Tahun 2022 menjadi tahun ketiga bagi BPSDM dalam melaksanakan Rencana Strategis BPSDM tahun 2020-2024. Pada pelaksanaan pengembangan SDM PUPR terdapat berbagai isu strategis dan tantangan yang dihadapi BPSDM dalam mewujudkan tujuan dan target organisasi. Sesuai dengan *road map* reformasi birokrasi 2020 – 2024, pemerintahan Indonesia mempunyai target mewujudkan birokrasi yang berkelas dunia. Dalam rangka mewujudkan SDM Aparatur unggul menuju birokrasi berkelas dunia, terdapat beberapa isu strategis, diantaranya:

1. Talenta nasional

Sesuai Permen PANRB No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, Manajemen Talenta ASN Nasional adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan Instansi Pemerintah secara nasional dalam rangka akselerasi pembangunan nasional. Pengelolaan talenta salah satunya dapat dilaksanakan melalui strategi *Corporate University* (CorpU). CorpU tidak hanya mempertimbangan metode pengembangan kompetensi 70:20:10, namun juga meliputi pendekatan *core* bisnis dan strategi organisasi.

2. *Training* menjadi *learning and development*

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan tidak hanya terbatas pada *formal*

learning, tetapi harus terus dikembangkan secara berkelanjutan dan ditingkatkan melalui metode *social learning* dan *experiential learning*, baik secara klasikal dan/atau non klasikal. Metode *learning and development* dapat melatih keterampilan kerja, serta menguatkan aspek *soft skills* dan *hard skills* yang akan menunjang pertumbuhan kinerja pegawai.

3. Indeks profesionalitas ASN

Indeks profesionalitas ASN Kementerian PUPR masih rendah (45,36% dari skala 100%), sehingga penilaian reformasi birokrasi Kemen PUPR masih belum mencapai target. Diperlukan percepatan transformasi pengembangan SDM dari *training* menjadi *learning and development*, pembelajaran terintegrasi, dan sebagainya, serta menguatkan peran seluruh unit organisasi di Kemen PUPR dalam berkolaborasi melakukan kewajiban pemenuhan pengembangan kompetensi ASN sebanyak 20 JP per tahun, termasuk diantaranya bimbingan kinerja yang dapat dikonversikan menjadi JP.



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

- I.1 Uraian Singkat
Rencana Strategis**
- II.2 Perjanjian Kinerja**
- II.3 Metode Pengukuran**
- II.4 Target Tahun 2022
Menurut Renstra**

BAB II

PERENCANAAN KINERJA

II.1 Uraian Singkat Rencana Strategis

a. Visi, Misi, dan Tujuan

Berdasarkan peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat nomor 23 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020-2024, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kemen 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 Sumber Daya Manusia (BPSDM) sebagai salah satu unit organisasi eselon I Kemen PUPR mempunyai visi yang sejalan dengan visi Kemen PUPR, yaitu: **“Mewujudkan SDM PUPR yang Kompeten, Inovatif, dan Profesional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”**.

Dalam rangka mendukung pencapaian visi tersebut, BPSDM melaksanakan salah satu misi Kemen PUPR yang terkait dengan tugas dan fungsi BPSDM, yaitu pada misi ke empat Kemen PUPR: *“Meningkatkan Kualitas Sumber Daya*

Manusia, Penyelenggaraan Jasa Konstruksi, dan Pembiayaan Infrastruktur dalam Mendukung Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”.

Dengan demikian, BPSDM mempunyai misi yang sesuai dengan misi Kemen PUPR yaitu:

“Meningkatkan kualitas SDM dalam mendukung penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”.

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, Kemen PUPR merumuskan lima tujuan dalam periode 2020 – 2024, khususnya pada Tujuan 4 dan Tujuan 5 berkaitan dengan tugas dan fungsi BPSDM, 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 kedua tujuan tersebut, maka BPSDM menetapkan rumusan tujuan yang merupakan turunan dan selaras dengan tujuan Kemen PUPR,

yaitu: 1) ***Pemenuhan kebutuhan SDM terampil bidang konstruksi yang kompeten dan profesional; dan 2) Peningkatan kualitas SDM Aparatur yang berkinerja tinggi.***

b. Sasaran Strategis, Sasaran Program, dan Sasaran Kegiatan

Berdasarkan Rencana Strategis Kemen PUPR Tahun 2020-2024, yang selanjutnya diturunkan pada Rencana Strategis BPSDM 2020-2024, BPSDM menjalankan dua dari lima Sasaran Strategis (SS) yang dimiliki Kemen PUPR dan setiap Sasaran Strategis dilaksanakan bersama-sama dengan unit organisasi lainnya., 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.

Unit organisasi pelaksana **SS-4** terkait pencapaian **Tujuan 4**, yaitu:

- 1) Badan Pengembangan SDM, dan
- 2) Direktorat Jenderal Bina Konstruksi.

Unit organisasi pelaksana **SS-5** terkait pencapaian **Tujuan 5** yaitu:

- 1) Sekretariat Jenderal,
- 2) Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan,
- 3) Inspektorat Jenderal,

- 4) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia,
- 5) Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, dan
- 6) Direktorat Jenderal Bina Konstruksi

Dalam mewujudkan Sasaran Strategis yang telah ditetapkan, BPSDM memiliki Sasaran Program (SP), Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP), Sasaran Kegiatan (SK), serta Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK). Pada **Tabel 2.1** telah disajikan penjabaran mengenai Program, Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan BPSDM, dan pada **Tabel 2.2** telah disajikan mengenai Target Sasaran Strategis dan Sasaran Program BPSDM 2020-2024.

c. Arah Kebijakan dan Strategi Pengembangan SDM

Arah kebijakan pengembangan SDM yang diimplementasikan BPSDM, diantaranya 1) pengembangan *vocational schools*, 2) peningkatan kualitas program pendidikan lanjutan yang lebih *applicable*, 3) pengembangan *vocational training*, 4) akselerasi pengembangan *talent pool* untuk menyiapkan calon suksesor sebagai calon pemimpin yang *i-Prove*, 5) akselerasi peningkatan kompetensi ASN, 6) akselerasi pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN bidang PUPR di Daerah, dan 7) penguatan kelembagaan.

Arah kebijakan tersebut dilaksanakan melalui beberapa strategi, diantaranya 1) mengembangkan Politeknik Pekerjaan Umum (Politeknik PU) yang bertaraf

internasional, 2) pembuatan program kerja sama magister/lanjutan yang berkeahlian khusus (Magister Super Spesialis) melalui peningkatan kerja sama dengan institusi pendidikan terbaik, 3) meningkatkan pelaksanaan sertifikasi profesi, 4) pengembangan pelaksanaan *talent mapping*, 5) meningkatkan kompetensi SDM melalui pelaksanaan pelatihan non

klasikal, *coaching*, *mentoring*, dan *counseling* (CMC), 6) mengembangkan pola dan meningkatkan kerja sama dengan Badan atau Lembaga Diklat Pemerintah Daerah, dan 7) modernisasi prasarana sarana dan peningkatan kapabilitas SDM pelaksana pengembangan kompetensi (UPT).



Kepala BPSDM Menyematkan Pin Saat Penutupan Bela Negara CPNS



Aksi ASN PUPR Saat Penutupan Bela Negara CPNS

Tabel 2.1 Program, Sasaran Program dan Sasaran Kegiatan BPSDM

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

d. Program dan Kegiatan

Target **program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi** dengan indikator Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR menjadi ukuran kinerja BPSDM dalam pelaksanaan tugas pendidikan vokasi di Politeknik PU yang diukur berdasarkan 1) Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3) dan 2) Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional.

Sedangkan, target **program Dukungan Manajemen** dengan indikator Indeks Pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR menjadi ukuran kinerja BPSDM terutama dalam pelaksanaan tugas

pengembangan kompetensi dan pengembangan talenta yang diukur berdasarkan 1) persentase ASN kompeten melalui pendidikan dan pelatihan, 2) persentase jumlah pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan berdasarkan hasil penilaian kompetensi, 3) persentase pemenuhan pengembangan kompetensi berdasarkan jumlah ASN Kemen PUPR yang telah dikembangkan kompetensinya, dan 4) tingkat kepuasan pelanggan pengguna layanan berdasarkan hasil evaluasi pasca pelatihan.

Tabel 2.2 Target Sasaran Strategis dan Sasaran Program BPSDM 2020-2024

No	Sasaran Program/Indikator	Satuan	Target					Total
			2020	2021	2022	2023	2024	
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	28	80	85	90	90
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

Sumber: Renstra BPSDM 2020-2024

Sasaran program BPSDM dicapai melalui pelaksanaan beberapa kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BPSDM 2020-2024. Pada **Tabel 2.3** telah disajikan mengenai Target Sasaran Kegiatan BPSDM 2020-2024. Berikut uraian dari setiap kegiatan yang dilaksanakan BPSDM:

▪ **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. Bentuk kegiatannya adalah pelaksanaan pengembangan talenta meliputi penilaian kompetensi, pemantauan kinerja, pemetaan karir, serta pelaksanaan kepatuhan internal.

▪ **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 BPSDM. 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. Bentuk kegiatannya adalah pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

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

Kegiatan ini dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di BPSDM dengan koordinator pelaksana kegiatan yaitu Sekretariat BPSDM. Kegiatan ini mendukung indikator sasaran strategis dan sasaran program kesekretariatan Kemen 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.

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

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Politeknik Pekerjaan Umum. Output yang dihasilkan dari kegiatan ini, 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 (TKBG), prodi bidang Teknologi konstruksi Bangunan Air (TKBA), dan prodi bidang Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan (TKJJ).



Kegiatan Api Semangat Bela Negara (ASBN) Latsar CPNS

Tabel 2.3 Target Sasaran Kegiatan BPSDM 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: INDEKS PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM APARATUR PUPR	%	70	71	72	74	76	76	
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA								
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatkan 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: Meningkatkan 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
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR								
Indikator Kinerja Kegiatan:								
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								

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	Target Kinerja					Total
			2020	2021	2022	2023	2024	
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	28	80	85	90	90
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM								
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatkan 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: Renstra BPSDM 2020-2024



Kegiatan Sosialisasi Core Value BerAKHLAK

II.2 Perjanjian Kinerja

Kepala BPSDM 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 BPSDM dan pelaksanaan anggarannya sesuai dengan DIPA BPSDM. Amanah tersebut dikukuhkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja.

Perjanjian Kinerja BPSDM tahun 2022 memuat pernyataan Kepala BPSDM untuk mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan pada tahun 2022, 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 **80%**.

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 **72%**. Matriks Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2022 disajikan pada **Tabel 2.4**.

Tabel 2.4 Matriks Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2022

Sasaran Program/Indikator Sasaran Program	Target
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	
SP: Meningkatkan SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	80%
Program Dukungan Manajemen	
SP: Meningkatkan dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	72%

Sumber: Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM Tahun 2022 (Revisi)

Pada awal tahun 2022, BPSDM mendapat alokasi anggaran sebesar **Rp350.000.000.000,00**. Namun, mengalami perubahan menjadi **Rp347.306.031.000,00**. Perubahan alokasi terjadi karena adanya pergeseran anggaran antar unit organisasi di Kemen PUPR, yakni perpindahan anggaran Inspektorat Jenderal ke BPSDM sesuai Surat Sekretaris Jenderal No. KU0101-Sj/900 tanggal 31 Oktober 2022, serta adanya realokasi anggaran BPSDM yang terblokir ke Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara (BA-BUN) Kementerian Keuangan, sesuai Surat Menteri PUPR No. KU0101-Mn/2387, tanggal 28 November 2022.

Dengan demikian, dokumen Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM mengalami perubahan pada jumlah alokasi anggaran, sedangkan target tidak mengalami perubahan/tetap. Target sasaran program yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM selanjutnya diturunkan melalui Perjanjian Kinerja pimpinan unit kerja di BPSDM. Dokumen Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM disajikan pada **Gambar 2.1**.

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM (1)	TARGET (2)
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	80,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	72,00%

Program:

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

Anggaran

Rp	63.033.236.000,00
Rp	286.966.764.000,00
Rp	350.000.000.000,00

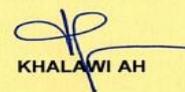
Jakarta, Januari 2022

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT



M. BASUKI HADIMULJONO

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



KHALAWI AH

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

REVISI

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM (1)	TARGET (2)
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SP Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	80,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	72,00%

Program:

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

Anggaran

Rp	51.061.855.000,00
Rp	296.244.176.000,00
Rp	347.306.031.000,00

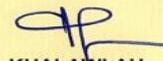
Jakarta, 30 Desember 2022

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT



M. BASUKI HADIMULJONO

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



KHALAWI AH

Gambar 2.1 Perjanjian Kinerja BPSDM Tahun 2022 (Awal dan Revisi)

Sumber: Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022

II.3 Metode Pengukuran

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

a. Pengukuran Capaian Sasaran Program

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

Tabel 2.5 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program	Target	Metode Pengukuran	Kepala Unit Kerja Penanggung jawab	
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi				
SP	Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat			
IKSP	Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	%	<p>Indikator kinerja ini diukur dengan menghitung rerata dari:</p> <p>a. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional <i>Baseline: Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang telah belajar minimal 3 tahun pada tahun berjalan</i></p> <p>b. Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3) <i>Baseline: Jumlah Mahasiswa Politeknik PU yang Telah Lulus</i></p>	Target IKSP ini diturunkan Kepala BPSDM kepada Direktur Politeknik PU

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

$$a. \text{Capaian Tiap unsur} = \left(\frac{\text{Capaian Tahun Berjalan}}{\text{Baseline Tahun Berjalan}} \times 100 \right) \times \% \text{pembobotan}$$

$$b. \text{Capaian Kinerja Program} = \frac{\text{Total Capaian Tiap Unsur}}{\text{Target Program tahun berjalan}} \times 100$$

Tabel 2.6 Metode Pengukuran Capaian Sasaran Program Dukungan Manajemen

Sasaran Program/ Indikator Sasaran Program	Target	Metode Pengukuran	Kepala Unit Kerja Penanggung jawab
Program Dukungan Manajemen			
SP	Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya		
IKSP	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	%	<p>Indikator kinerja ini diukur melalui perkalian antara variabel perhitungan dengan bobot masing – masing indikator kontributor, kemudian dijumlahkan. Adapun bobot (%) masing – masing indikator kontributor adalah:</p> <p>a. Persentase ASN kompeten melalui pendidikan & pelatihan (45%); Persentase jumlah ASN yang lulus pendidikan dan lulus pelatihan. <i>Baseline: jumlah peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi pada tahun berjalan dan memperoleh nilai kelulusan</i></p> <p>b. Persentase Pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan (15%); Persentase jumlah pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan terhadap target penilaian kompetensi per tahun. <i>Baseline: target penilaian kompetensi pada tahun berjalan.</i></p> <p>c. Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai (15%); PNS Kementerian PUPR yang telah mengikuti pengembangan kompetensi tahun berjalan <i>Baseline: jumlah PNS Kementerian PUPR pada tahun berjalan.</i></p> <p>d. Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan) (25). Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan bidang sumber daya air dan permukiman, bidang jalan, perumahan, dan pengembangan infrastruktur wilayah serta bidang manajemen. <i>Baseline: target persentase nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan pada tahun berjalan.</i></p>

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

$$a. \text{Capaian Tiap unsur} = \left(\frac{\text{Capaian Tahun Berjalan}}{\text{Baseline Tahun Berjalan}} \times 100 \right) \times \% \text{pembobotan}$$

$$b. \text{Capaian Kinerja Program} = \frac{\text{Total Capaian Tiap Unsur Hasil Pembobotan}}{\text{Target Program tahun berjalan}} \times 100$$

b. Pengukuran Capaian Sasaran Kegiatan

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

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

Metode perhitungan capaian indikator serta output kegiatan yang dilaksanakan BPSDM 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.	<i>Pengembangan Talenta ASN</i>		
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang dinilai potensi atau kompetensinya
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	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 risiko
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	Jumlah laporan pelaksanaan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR			
SASARAN KEGIATAN 2: 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/Sasaran Kegiatan/ Indikator/Output		Satuan	Metode Perhitungan
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	a.Persentase Pembinaan Tata Naskah Dinas = Jumlah Unit Kerja yang Terbina Tata Naskah Dinas/Jumlah Seluruh Unit Kerja. b.Persentase Pembinaan Kearsipan = Jumlah Unit Kerja yang Terbina Kearsipan/Jumlah Seluruh Unit Kerja. c.Persentase Penyelesaian Penghapusan Barang Milik Negara (BMN) = Jumlah Usulan Penghapusan BMN yang telah diselesaikan/ Total Usulan Penghapusan BMN. d.Persentase terselenggaranya Adiministrasi Korespondensi – Jumlah Koresponden yang Diselesaikan/Jumlah Seluruh Koresponden.
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: Meningkatkan 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 BPSDM 2020-2024

II.4 Target Tahun 2022 Menurut Renstra

BPSDM melaksanakan dua program yaitu Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, dan Program Dukungan Manajemen. Berikut uraian target program dan kegiatan berdasarkan target Renstra BPSDM tahun 2022 disajikan pada **Tabel 2.8** dan **Tabel 2.9**.

Target sasaran program dalam Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM Tahun 2022 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 BPSDM Tahun 2020-2024.

Tabel 2.8 Target Sasaran Program Tahun 2022 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	80%
Dukungan Manajemen	SP	Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
	IKSP	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	72%

Sumber: Renstra BPSDM 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 BPSDM 2020 – 2024, target Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) tahun 2022 yaitu sebesar **80%**. 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 BPSDM 2020 – 2024, target Indikator Kinerja Sasaran Program (IKSP) tahun 2022 yaitu sebesar **72%**. Target ini dicapai dengan pelaksanaan beberapa kegiatan pada unit kerja dan UPT di BPSDM.

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

Tabel 2.9 Target Sasaran Kegiatan Tahun 2022 Menurut Renstra

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2022
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA			
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatkan 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	6.820
	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: Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.063
Output:			
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman		
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.737
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW		
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.006
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen		
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.320
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA			
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR			
Indikator Kinerja Kegiatan:			
		%	86,20
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	81
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	81
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	90
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	90
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	77
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: Meningkatkan 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	800
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	650
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	150
Output:			
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum		
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	650

Sumber: Renstra BPSDM 2020-2024



BAB III

KAPASITAS

ORGANISASI

**III.1 Sumber Daya
Manusia**

**III.2 Sarana dan
Prasarana**

**III.3 Daftar Isian
Pelaksanaan
Anggaran (DIPA)**

BAB III

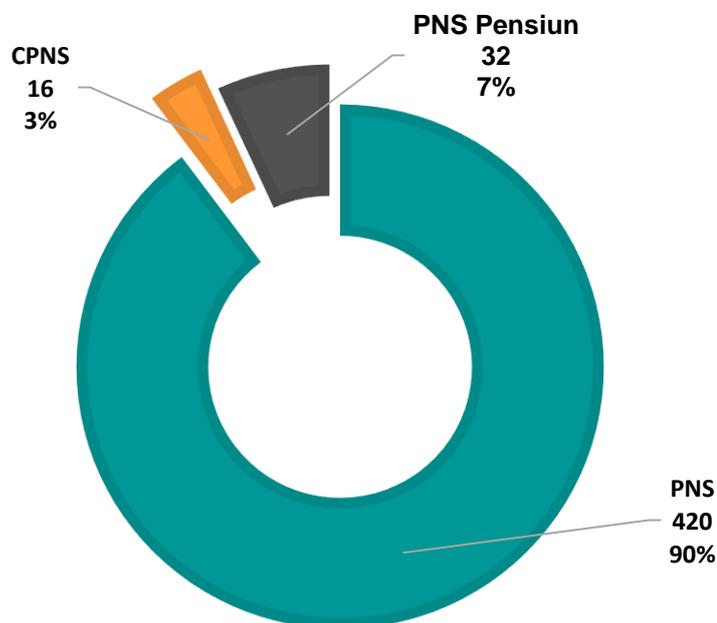
KAPASITAS ORGANISASI

III.1 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) internal Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) menjadi kunci dan penentu keberhasilan untuk mencapai target atau sasaran BPSDM dalam pelaksanaan pengembangan SDM Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Dalam rangka mewujudkan SDM PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional untuk mendukung pembangunan infrastruktur PUPR, maka BPSDM membutuhkan SDM yang kompeten untuk melaksanakan program dan kegiatan

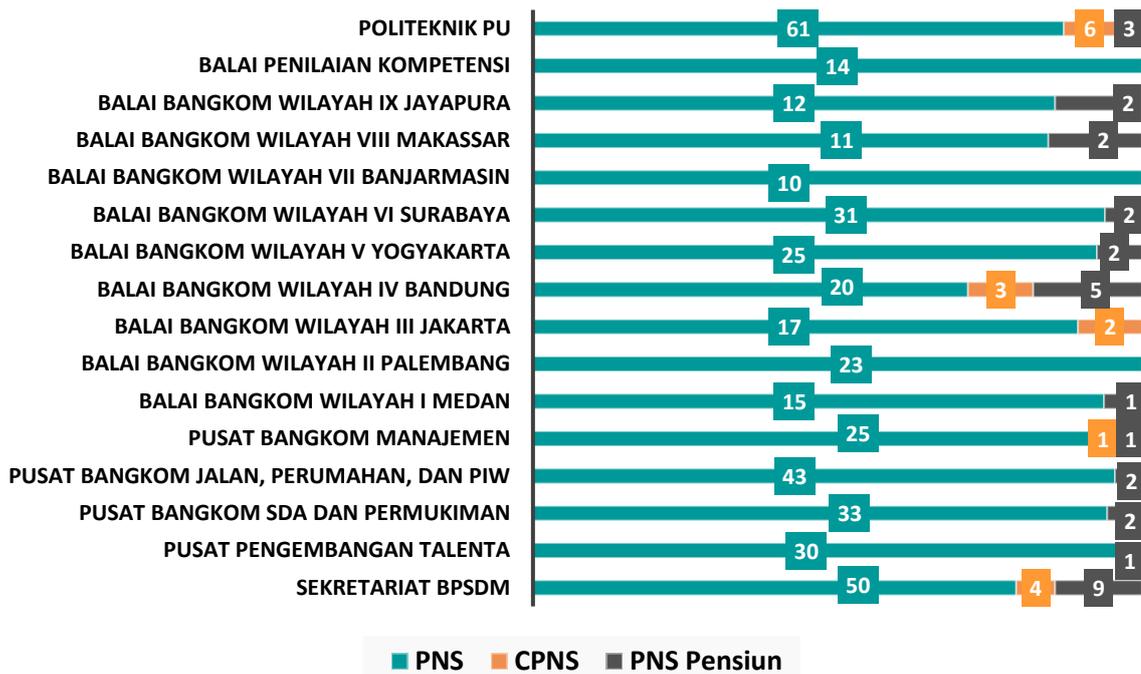
pengembangan SDM yang diamanatkan, diantaranya pengembangan talenta, pengembangan kompetensi, dukungan manajemen, dan pendidikan vokasi Politeknik Pekerjaan Umum.

Pada akhir tahun 2022, BPSDM memiliki total Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 420 orang pegawai (90%), dan total PNS yang pensiun di tahun 2022 yaitu sebanyak 32 orang (7%). Selain itu, terdapat tambahan CPNS di BPSDM sebanyak 16 orang (3%).



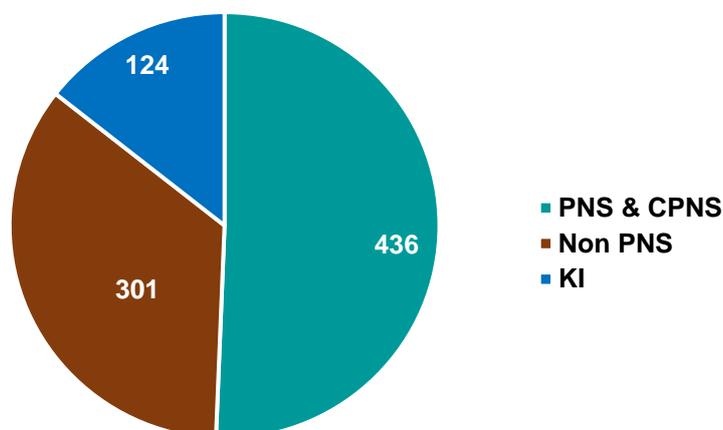
Gambar 3.1 Diagram Jumlah PNS BPSDM Tahun 2022

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022



Gambar 3.2 Diagram Jumlah PNS BPSDM Per Unit Kerja
 Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

Jumlah PNS dan CPNS BPSDM sebanyak 436 orang masih belum memenuhi besarnya beban kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM, sehingga masih perlu mendayagunakan pegawai non PNS dengan NRP dan Konsultan Individu (KI). Pada akhir tahun 2022, jumlah pegawai Non PNS dengan NRP adalah sebanyak 301 orang (35%), sedangkan jumlah KI sesuai keahlian sebanyak 124 orang (14%). Dengan demikian, **total keseluruhan pegawai di BPSDM tahun 2022 yaitu sebanyak 861 orang.**



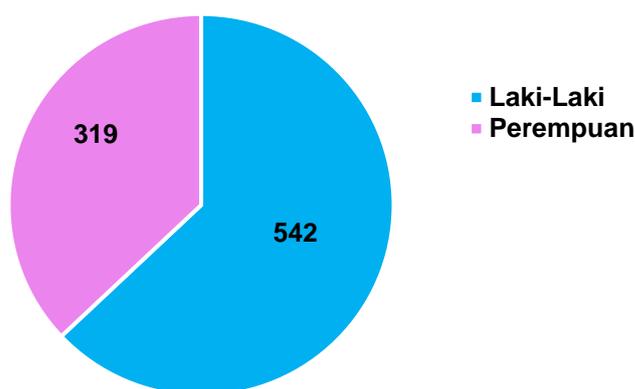
Gambar 3.3 Diagram Komposisi Jumlah PNS & CPNS, Non PNS dan KI
 Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

Tabel 3.1 Komposisi Pegawai Per Unit Kerja Tahun 2022

No	Unit Kerja	PNS & CPNS	NON PNS	KI	TOTAL
1	Kepala BPSDM & Sekretariat BPSDM	54	26	7	87
2	Pusat Pengembangan Talenta	30	14	4	48
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	33	44	32	109
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	43	37	19	99
5	Pusat Pengembangan Manajemen	26	18	9	53
6	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	15	21	0	36
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	23	5	0	28
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	19	19	4	42
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	23	11	5	39
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	25	14	0	39
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	31	28	1	60
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	10	13	7	30
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	11	23	0	34
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	12	11	0	23
15	Balai Penilaian Kompetensi	14	3	4	21
16	Politeknik PU	67	14	32	113
Total		436	301	124	861

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

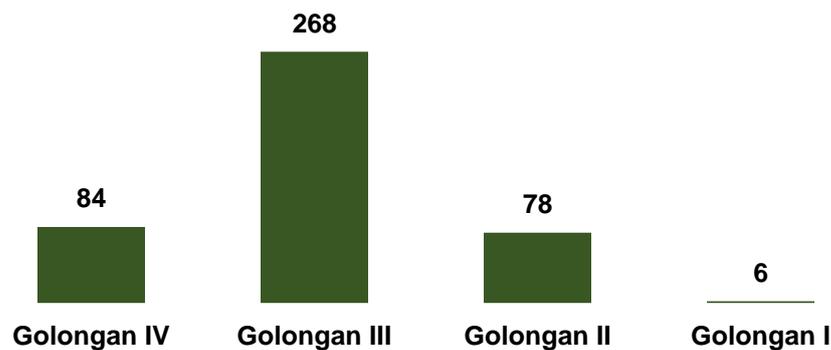
861 orang pegawai BPSDM tersebar di seluruh unit kerja BPSDM. Komposisi pegawai BPSDM berdasarkan jenis kelamin, didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 542 orang, sedangkan pegawai perempuan sebanyak 319 orang.



Gambar 3.4 Diagram Komposisi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

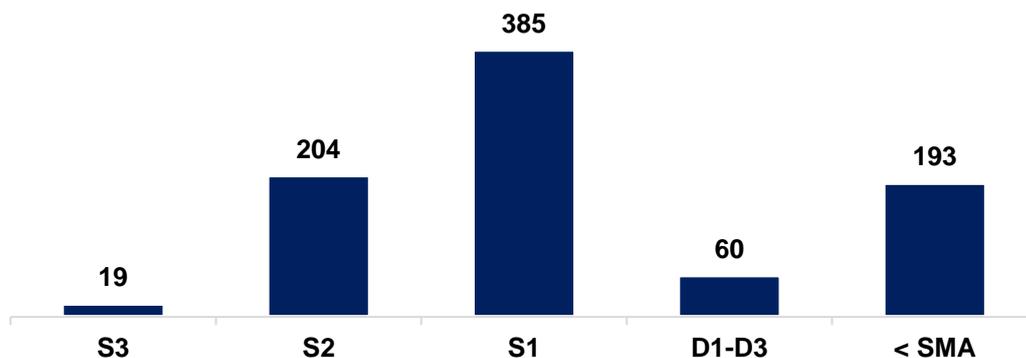
Berdasarkan golongan ruang, komposisi PNS & CPNS BPSDM golongan ruang IV sebanyak 84 orang (19%), golongan ruang III sebanyak 268 orang (61%), golongan ruang II sebanyak 78 orang (18%), dan golongan ruang I sebanyak 6 orang (1%). Dari data tersebut, PNS & CPNS BPSDM didominasi oleh golongan ruang III yang mayoritas minimal memiliki ijazah S1, sedangkan jumlah PNS golongan ruang I dengan pendidikan \leq SMA semakin berkurang karena telah masuk dalam batas usia pensiun.



Gambar 3.5 Diagram Jumlah PNS Berdasarkan Golongan

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

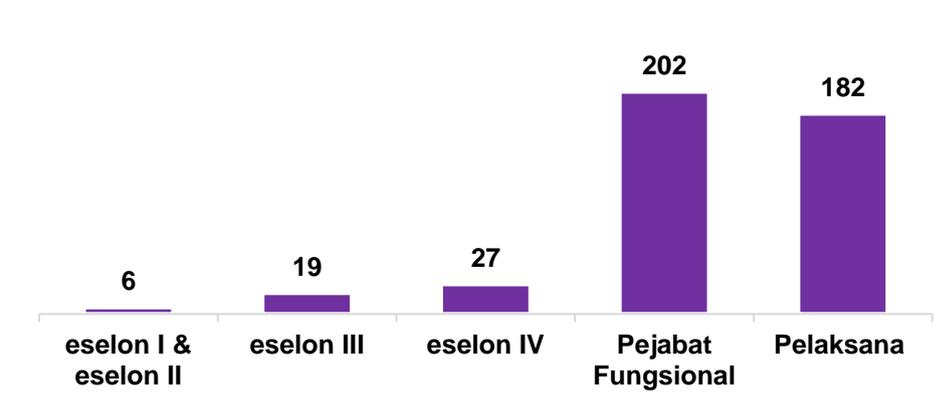
Secara keseluruhan, jumlah pegawai BPSDM dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 19 orang (2%), S2 sebanyak 204 orang (24%), S1/D4 sebanyak 385 orang (45%), D1 - D3 sebanyak 60 orang (7%), dan \leq SMA sebanyak 193 orang (22%).



Gambar 3.6 Diagram Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

Berdasarkan kelompok jabatan, komposisi PNS BPSDM terdiri atas Pejabat Pimpinan Tinggi Madya (eselon I) sebanyak satu orang, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II) sebanyak lima orang, Pejabat Administrator (eselon III) sebanyak 19 orang, Pejabat Pengawas (eselon IV) sebanyak 27 orang, Pejabat Fungsional (fungsional tertentu) sebanyak 202 orang (termasuk CPNS), dan Pelaksana (fungsional umum) sebanyak 182 orang.

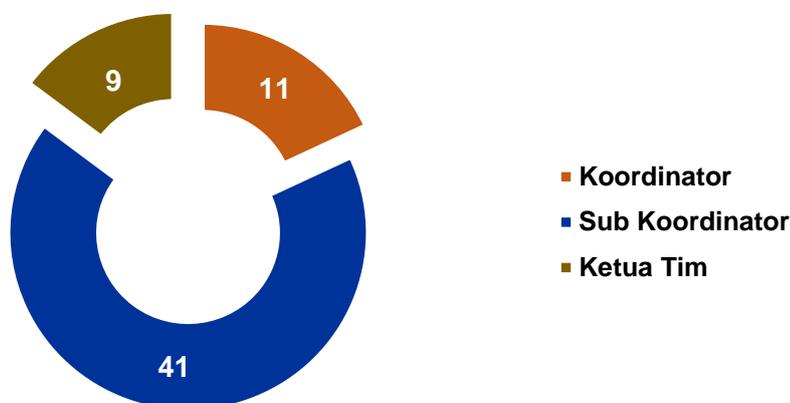


Gambar 3.7 Diagram Jumlah PNS Berdasarkan Kelompok Jabatan

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

Selain itu, dalam pelaksanaan tugas BPSDM 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 (untuk

jenjang ahli pertama kebawah, pelaksana/fungsional umum). Tahun 2022, jumlah Koordinator di BPSDM yaitu sebanyak sebelas orang, sedangkan jumlah Sub Koordinator yaitu sebanyak 41 orang, serta sembilan orang Ketua Tim (JFT ahli pertama dua orang, dan JFU tujuh orang).

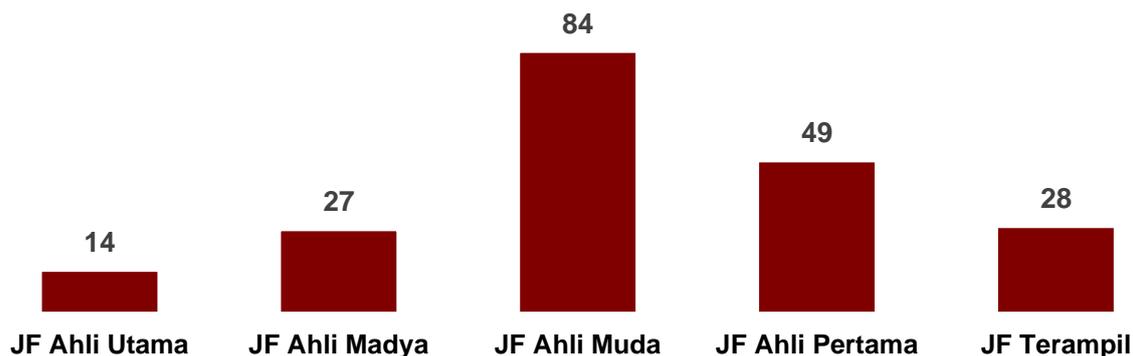


Gambar 3.8 Diagram Jumlah Koordinator, Sub Koordinator, dan Ketua Tim Tahun 2022

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

Pejabat Fungsional Tertentu (JFT) di BPSDM meliputi Pejabat Fungsional Keterampilan dan Pejabat Fungsional Keahlian, dengan rincian berdasarkan jenjang jabatan yaitu Pejabat Fungsional Terampil sebanyak 28 orang (14%), Pejabat

Fungsional Ahli Pertama sebanyak 49 orang (24%), Pejabat Fungsional Ahli Muda sebanyak 84 orang (42%), Pejabat Fungsional Ahli Madya sebanyak 27 orang (13%), dan Pejabat Fungsional Ahli Utama sebanyak 14 orang (7%).



Gambar 3.9 Jumlah Pejabat Fungsional (JFT) Berdasarkan Jenjang Jabatan

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

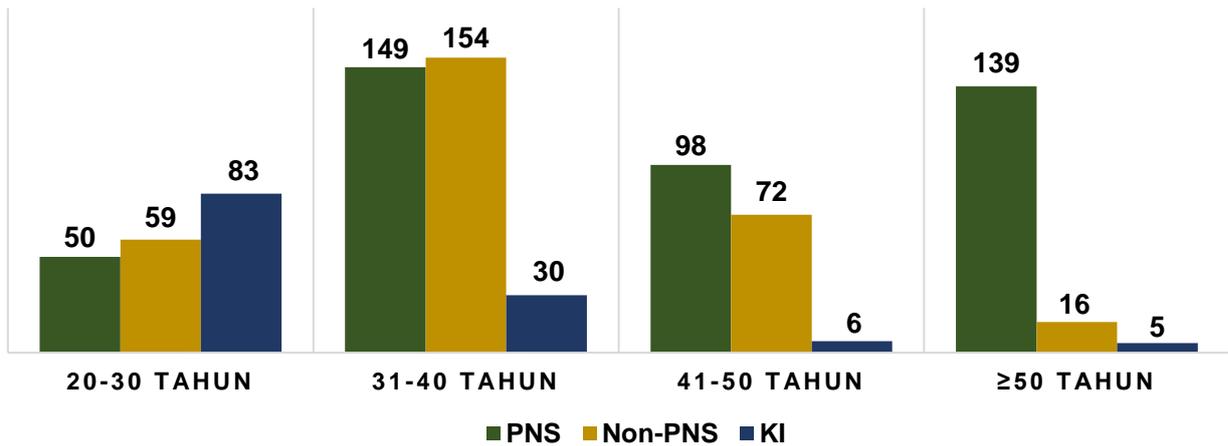
Pejabat Fungsional terbanyak di BPSDM didominasi oleh Pejabat Fungsional Widyaiswara yaitu sebanyak 28 orang. Widyaiswara diantaranya melaksanakan DIKJARTIH pada kegiatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan.

Tabel 3.2 Jumlah Pejabat Fungsional Per Jenjang Jabatan di BPSDM

No	Nama Jabatan Fungsional	Kategori Jenjang Jabatan					total
		Keterampilan	Pertama	Muda	Madya	Utama	
1.	Widyaiswara	-	1	4	12	11	28
2.	Pengembang Teknologi Pembelajaran	-	-	15	2	-	17
3.	Assessor SDM Aparatur	-	9	4	3	2	18
4.	Teknik Jalan dan Jembatan	12	-	3	1	-	16
5.	Analisis Kepegawaian	2	3	9	-	-	14
6.	Dosen (Lektor)	-	-	19	-	-	19
7.	Pranata Keuangan APBN	13	-	-	-	-	13
8.	Arsiparis	-	1	6	-	-	7
9.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN	-	3	5	1	-	9
10.	Pranata Komputer	-	7	2	-	-	9
11.	Perencana	-	-	5	1	-	6
12.	Analisis Kebijakan	-	3	2	-	-	5
13.	Pranata Humas	-	1	1	1	-	3
14.	Teknik Tata Bangunan & Perumahan	-	-	3	1	-	4
15.	Teknik Pengairan	-	2	2	-	-	4
16.	Pustakawan	1	1	1	-	-	3
17.	Perekayasa	-	-	2	4	1	7
18.	Analisis Anggaran	-	1	1	-	-	2
19.	Pembina Jasa Konstruksi	-	1	-	1	-	2
20.	CPNS Widyaiswara	-	5	-	-	-	5
21.	CPNS Dosen	-	6	-	-	-	6
22.	CPNS Pengembang Teknologi Pembelajaran	-	4	-	-	-	4
23.	CPNS Pranata Komputer	-	1	-	-	-	1
Total		28	49	84	27	14	202

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

Dari total pegawai 861 orang jika dilihat berdasarkan kelompok usia, maka komposisi Pegawai di BPSDM yaitu rentang usia 20-30 tahun sebanyak 192 orang (22%), rentang usia 31-40 tahun sebanyak 333 orang (39%), rentang usia 41-50 tahun sebanyak 176 orang (20%), dan rentang usia ≥ 50 tahun sebanyak 160 orang (19%). Berdasarkan data kelompok usia, BPSDM didominasi oleh PNS dan non-PNS yang berusia 31-40 tahun, sedangkan Konsultan Individual didominasi oleh kelompok berusia 20-30 tahun.

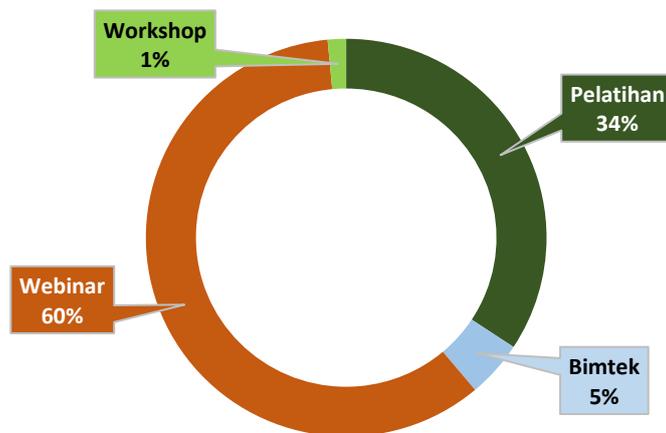


Gambar 3.10 Jumlah Pegawai Berdasarkan Kelompok Usia

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

Dalam melaksanakan seluruh tugasnya, BPSDM selalu berupaya mengoptimalkan SDM yang tersedia guna memberikan pelayanan prima kepada seluruh *stakeholder*, khususnya terkait peningkatan kompetensi

SDM PUPR. BPSDM melaksanakan pengembangan kompetensi untuk peningkatan kualitas SDM internal sebanyak 358 orang, diantaranya berupa pelatihan, bimbingan teknis, *webinar*, dan *workshop*.



Gambar 3.11 Peningkatan Kompetensi untuk Pegawai BPSDM 2022

Sumber: Data Kepegawaian BPSDM, 2022

III.2 Sarana dan Prasarana

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

Tabel 3.3 Sarana dan Prasarana di BPSDM

No	Unit Kerja	Tanah (m ²)	Peralatan dan Mesin (unit)	Gedung dan Bangunan (unit)
1	Sekretariat BPSDM	0	1.509	4
2	Pusat Pengembangan Talenta	0	643	2
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Peremukiman	0	3.241	25
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	63.021	4.398	12
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	1.680	959	5
6	Politeknik PU	0	6.734	26
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	8.778	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	25
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	19.438	1.403	6
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	6.834	5.118	16
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	1.229	1.554	1
16	Balai Penilaian Kompetensi	0	1.356	1
Total		177.434	44.987	332

Sumber: Data BMN BPSDM status 30 November 2022

Setiap unit kerja memiliki aset berupa bangunan dan gedung yang berdiri pada lahan tanah seluas **177.434 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 **44.987 unit**. Selain itu, BPSDM telah memiliki sarana dan prasarana terkait teknologi informasi untuk menunjang efektifitas pelaksanaan pengembangan SDM bidang PUPR. Berikut ini beberapa aplikasi yang telah dikembangkan BPSDM.

BPSDM secara berkelanjutan terus 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 BPSDM, serta menyiapkan beberapa perangkat yang dapat menunjang pelaksanaan pengembangan SDM yang adaptif dengan kondisi terkini, seperti fasilitas *smart classroom* dan ruang *monitoring* pelaksanaan pelatihan.

Tabel 3.4 Teknologi Informasi di BPSDM

Aplikasi	Uraian
<p>e-Kinerja</p>	<p>Aplikasi e-Kinerja merupakan sistem informasi yang menyajikan data kinerja pegawai di Kemen 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.</p> <p>Tahun launching: 2017</p> <p>Alamat situs: https://kinerja.pu.go.id</p> 
<p>e-Pelatihan</p>	<p>Sistem informasi pelatihan (e-Pelatihan) merupakan sistem aplikasi yang menyajikan informasi terkait pelatihan bidang PUPR yang diselenggarakan oleh BPSDM Kemen PUPR, mulai dari pelaksanaan hingga pelaporannya. Aplikasi ini dapat diakses oleh publik untuk mengetahui jadwal pelaksanaan dan hal lainnya terkait pelatihan di BPSDM. Melalui aplikasi ini, setiap peserta maupun calon peserta dapat melakukan registrasi secara <i>online</i> untuk mengikuti pelatihan. Selain itu, aplikasi ini telah terintegrasi dengan Sistem eHRM PUPR, SIPKA LAN, dan TTe BSrE.</p> <p>Tahun launching: 2018</p> <p>Alamat situs: https://bpsdm.pu.go.id/pelatihan</p> 

Aplikasi

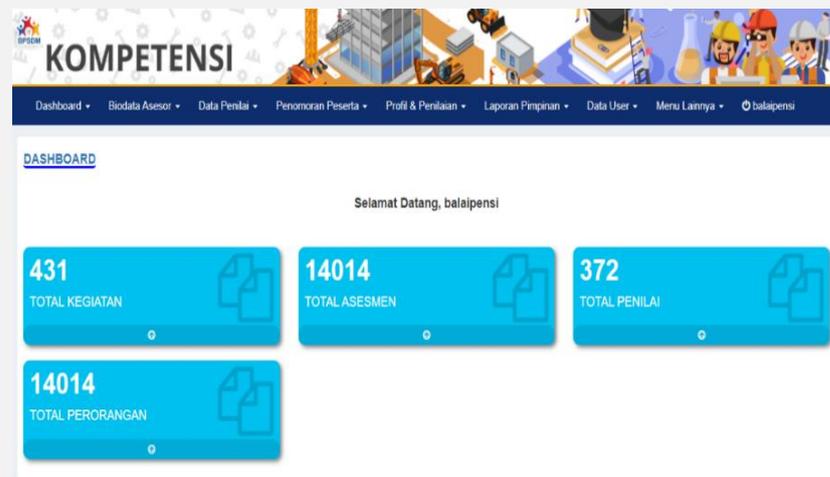
Uraian

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>

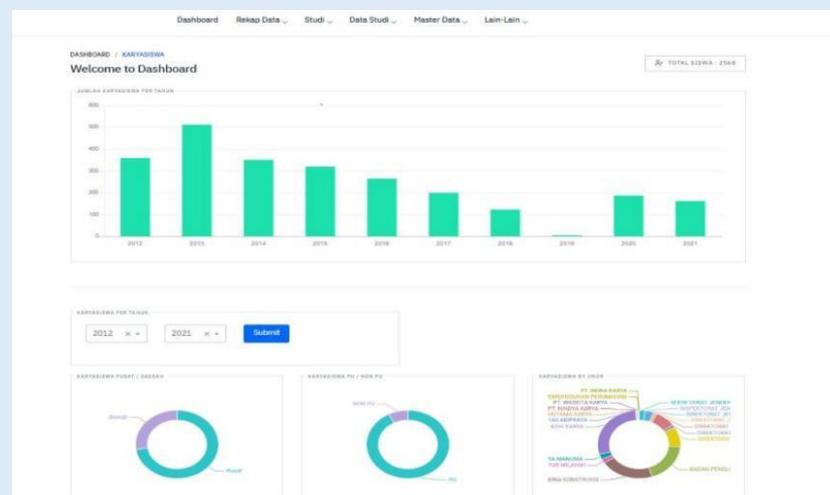


e-Karyasiswa

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

Tahun *launching*: 2019

Alamat situs: <http://bpsdm.pu.go.id/karyasiswa>



Aplikasi

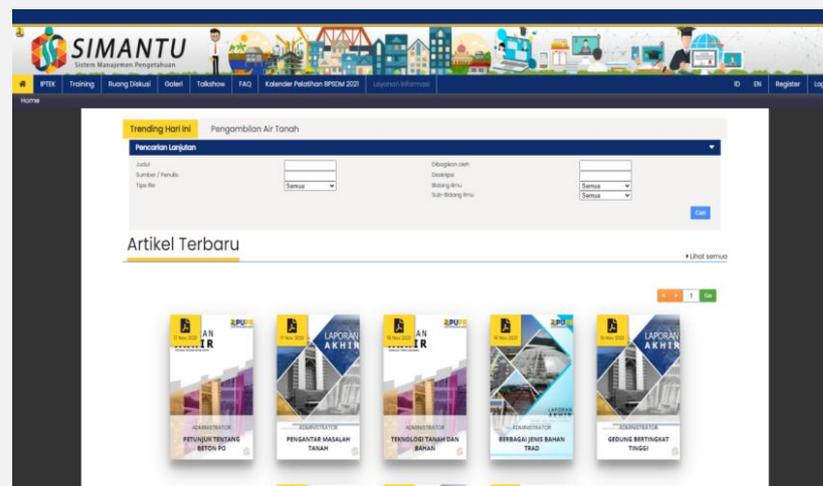
Uraian

SIMANTU

SIMANTU merupakan portal bagi ASN Kemen 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 dapat diunduh melalui ponsel android

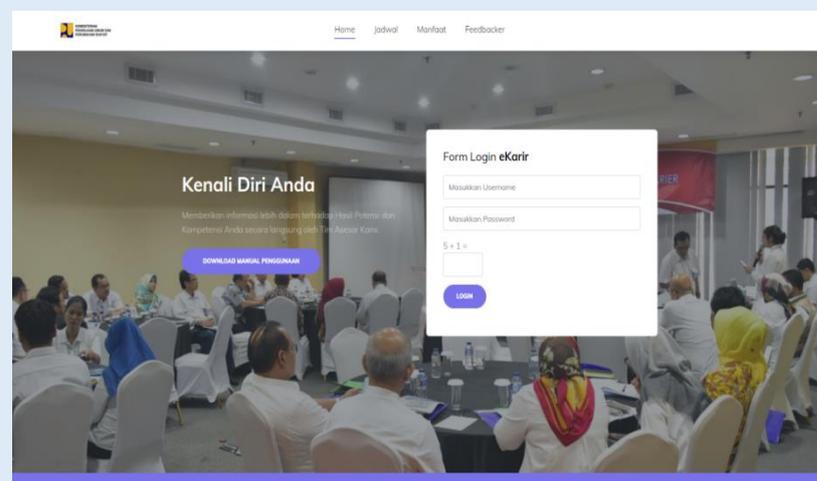


e-Karier

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 Kemen PUPR yang telah mengikuti *Coaching Clinic* yang diadakan oleh Pusat Pengembangan Talenta - BPSDM.

Tahun launching: 2019

Alamat situs: <https://karir.pu.go.id>



Aplikasi

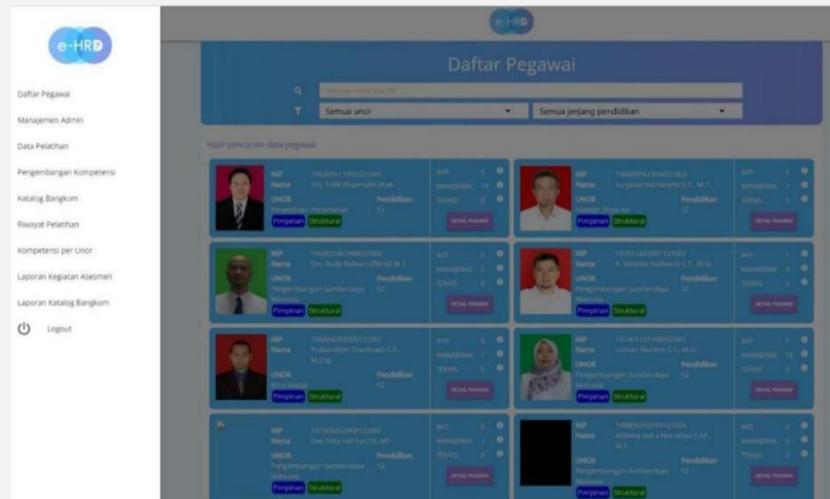
Uraian

e-HRD

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

Tahun *launching*: telah diperkenalkan sejak 2020

Alamat situs: <https://ehrd.pu.go.id>

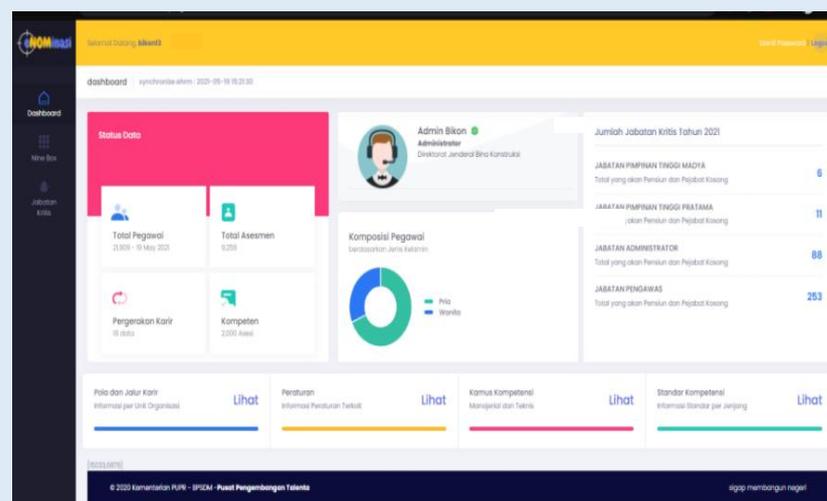


e-Nominasi

Aplikasi e-Nominasi merupakan *dashboard* pimpinan di Kemen 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>



Aplikasi

Uraian

e-Pasca Pelatihan

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

Tahun launching: 2021

Alamat situs: <https://bpsdm.pu.go.id/pasca>



LSP BPSDM

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

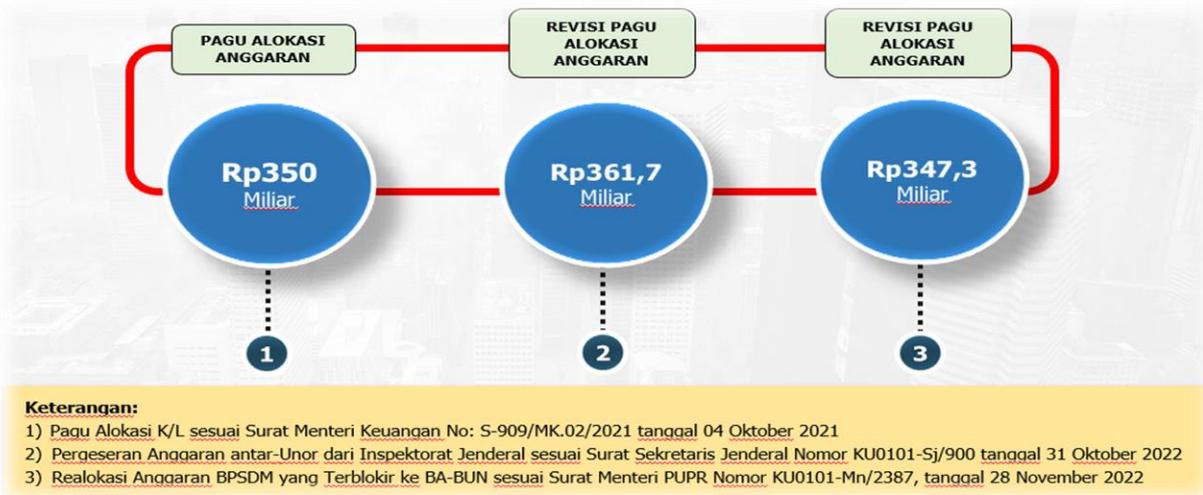
Tahun launching: 2022

Alamat situs: <https://bpsdm.pu.go.id/lspbpsdm/>



III.3 Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)

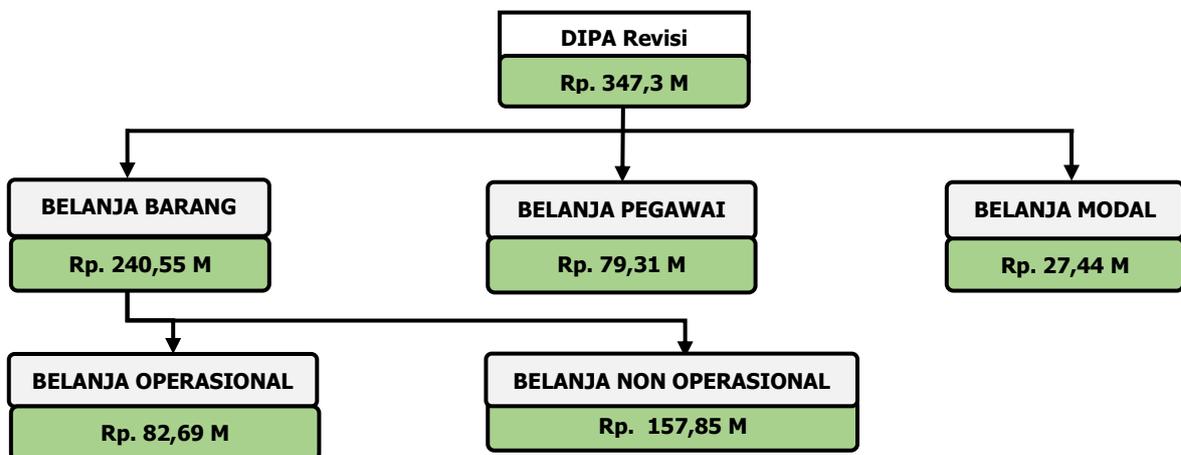
BPSDM pada awal tahun 2022 mendapatkan amanah pagu anggaran sebesar **Rp350.000.000.000,00**. Selama tahun 2022, nominal pagu anggaran BPSDM mengalami perubahan menjadi **Rp347.306.031.000,00**. Perubahan alokasi terjadi karena adanya pergeseran anggaran antar unit organisasi di Kemen PUPR, yakni perpindahan anggaran Inspektorat Jenderal ke BPSDM sesuai Surat Sekretaris Jenderal No. KU0101-Sj/900 tanggal 31 Oktober 2022, serta adanya realokasi anggaran BPSDM yang terblokir ke Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara (BA-BUN) Kementerian Keuangan, sesuai Surat Menteri PUPR No. KU0101-Mn/2387, tanggal 28 November 2022.



Gambar 3.12 Kronologis Pagu Anggaran BPSDM Tahun 2022

Sumber: Data Anggaran BPSDM Tahun 2022

Berdasarkan jenis belanja, pagu BPSDM digunakan untuk belanja pegawai, belanja barang dan belanja modal. Sebagian besar pagu revisi BPSDM digunakan untuk belanja barang sebesar Rp240.549.032.000,00 (69,26%) yaitu untuk pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM PUPR, belanja pegawai sebesar 79.315.850.000,00 (22,84%), dan persentase belanja paling rendah yaitu belanja modal hanya Rp27.441.149.000,00 (7,90%).



Gambar 3.13 Pohon Rencana Anggaran BPSDM Per Jenis Belanja

Sumber: Data Anggaran BPSDM Tahun 2022

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

Tabel 3.5 Pagu DIPA Unit Kerja BPSDM Tahun 2022

No.	Unit Kerja	Pagu (Rp Ribu)	
		Awal	Revisi
1.	Sekretariat BPSDM	27.314.705	29.956.399
2.	Pusat Pengembangan Talenta	12.892.570	13.192.570
3.	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	44.811.055	43.114.554
4.	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	35.573.651	34.535.289
5.	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	21.273.172	24.315.575
6.	Politeknik PU	76.963.534	66.260.092
7.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	11.511.063	11.406.531
8.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	8.749.455	8.257.660
9.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	23.891.592	24.691.592
10.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	12.970.755	17.187.738
11.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	13.511.191	14.963.966
12.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	14.783.831	16.719.455
13.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	8.378.208	8.178.208
14.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	9.882.823	9.805.720
15.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	8.347.649	8.089.979
16.	Balai Penilaian Kompetensi	19.144.746	16.630.703
Total Pagu		350.000.000	347.306.031

Sumber: Dokumen DIPA Unit Kerja BPSDM TA. 2022

Adanya perubahan alokasi anggaran pada DIPA tahun 2022, maka BPSDM membuat langkah strategi yang menyebabkan terjadi penyesuaian terhadap beberapa target output dari setiap kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis BPSDM Tahun 2020-2024, kemudian selanjutnya penyesuaian target dituangkan dalam target Perjanjian Kinerja (PK).

Tabel 3.6 Target Kegiatan Berdasarkan DIPA Tahun 2022

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET RENSTRA 2022	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	249	249
Output:					
1	<i>Pengembangan Talenta ASN</i>				
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.820	4.500	4.500
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22.086	21.575	21.575
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	249	249
2	Pelaksanaan Kepatuhan Internal				
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2022	TARGET DIPA		TARGET PK
				(AWAL)	(REVISI AKHIR)	
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR						
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR						
Indikator Kinerja Kegiatan:						
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.063	5.589	6.125	6.125
Output:						
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman					
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.737	1.177	1.147	1.147
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW					
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.006	1.132	1.132	1.132
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen					
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.320	3.280	3.846	3.846
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA						
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR						
Indikator Kinerja Kegiatan:						
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	81	-	-	81
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	-	-	100
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	81	-	-	81
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	90	-	-	90
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	90	-	-	90
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	77	-	-	77
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: Meningkatkan 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	800	582	582	582
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	650	582	582	582
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	150	-	-	132
Output:						
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum					
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	650	582	582	582

Sumber: Dokumen DIPA, Dokumen Renstra, dan Perjanjian Kinerja BPSDM TA. 2022



BAB IV

AKUNTABILITAS KINERJA

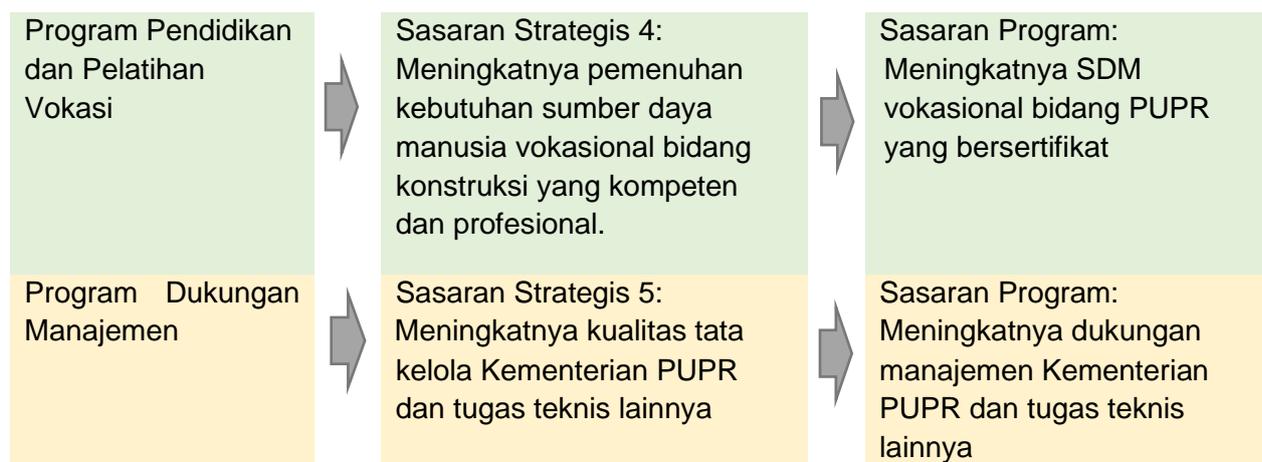
- IV.1 Capaian Kinerja Program**
- IV.2 Capaian Kinerja Kegiatan**
- IV.3 Perbandingan Kinerja**
- IV.4 Realisasi Anggaran**

BAB IV

AKUNTABILITAS KINERJA

IV.1 Capaian Kinerja Program

Sasaran Strategis (SS) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kemen PUPR) menjadi *outcome/impact* yang ingin dicapai. Terdapat 2 (dua) program Kemen PUPR beserta target Sasaran Strategis yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), yaitu:



Kinerja BPSDM diperoleh dari capaian 2 target program yang telah diperjanjikan oleh Kepala BPSDM di dalam dokumen Perjanjian Kinerja revisi Tahun 2022 sebagaimana telah ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis BPSDM Tahun 2020 – 2024. Kinerja program yang dicapai BPSDM Tahun 2022, memperoleh **rata-rata kinerja sebesar 120,51%**, meliputi program pendidikan dan pelatihan vokasi mencapai kinerja **123,11%**, dan program dukungan manajemen mencapai kinerja **117,91%**.

Tabel 4.1 Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2022

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	80%	98,49%
Dukungan Manajemen	SP	Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya		
	IKSP	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	72%	84,89%
Rata-rata				120,51%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2022

IV.1.1 Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

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

Indikator Kinerja Sasaran Srategis (IKSS) yang harus dicapai BPSDM adalah IKSS Ke-2 yaitu Persentase lulusan pendidikan vokasi yang kompeten dan siap kerja. Selanjutnya, **IKSS-2** diturunkan menjadi Sasaran Program (**SP**): ***Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat***, dengan Indikator Kinerja Sasaran Program (**IKSP**): *Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR*, dengan target sebesar **80%** di tahun 2022.

Tabel 4.2 Skema Kontribusi Sasaran Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Kinerja
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat				
Tujuan: 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	80%	98,49%	123,11%
				
SP: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat	IKSP: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	80%	98,49%	123,11%
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia				

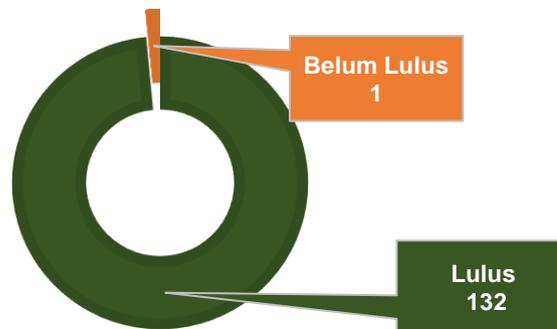
Pada tahun 2022, **IKSP Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR** telah berhasil melampaui target yang telah ditetapkan, yaitu memperoleh capaian sebesar **98,49%** dari target IKSP 80%, sehingga diperoleh kinerja sebesar **123,11%**.

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

a. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional

Tahun 2022 menjadi tahun pertama bagi Politeknik PU dalam mencetak Lulusan Program Studi Vokasional Politeknik PU sebanyak **132** orang dari jumlah Mahasiswa

Angkatan I (2019) sebanyak 133 orang. Maka, Presentase Jumlah Lulusan yang berhasil dicapai tahun 2022 yaitu adalah **99,25%** dari target 100%.



Gambar 4.1 Diagram Persentase Lulusan Mahasiswa Politeknik PU

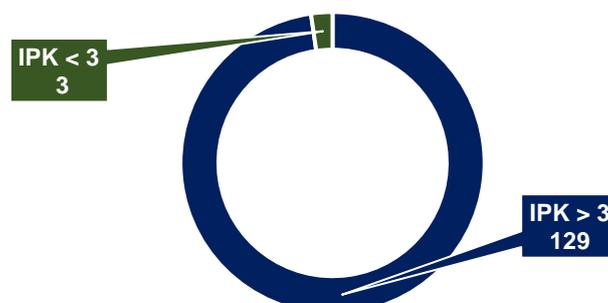
Sumber: Politeknik PU, 2022

b. Persentase Nilai Mahasiswa (IPK > 3)

Pada tahun 2022, jumlah mahasiswa Politeknik Pekerjaan Umum (Politeknik PU) yang mempunyai IPK > 3,0 yaitu **129** orang. Jika dibandingkan dengan Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang telah lulus (angkatan 2019) pada tahun berjalan sebanyak 132 orang, maka Persentase Nilai Mahasiswa dengan IPK > 3,0 yang berhasil dicapai tahun 2022 yaitu **97,73%**.

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.

Capaian nilai Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) menunjukkan bahwa mahasiswa Politeknik PU mampu memahami



Gambar 4.2 Jumlah Mahasiswa dengan Nilai IPK > 3

Sumber: Politeknik PU, 2022

KEBERHASILAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI

Keberhasilan BPSDM 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.*

BPSDM melalui Politeknik PU telah meluluskan 132 wisudawan pada 3 September 2022 dengan gelar Ahli Madya Teknik (A.Md.T), hampir 98% di antaranya mendapatkan IPK lebih dari 3,00 (yang sekaligus merupakan pemenuhan terhadap salah satu Indeks Kinerja Utama Renstra BPSDM 2020-2024) dan 61% di antaranya mendapatkan Predikat Terpuji (*cum laude*).

Lulusan Politeknik PU telah diterima bekerja diperusahaan terkemuka di Indonesia, diantaranya di PT. Adhi Karya, PT. PP, PT. Hutama karya, PT. Waskita Karya, dan sebagainya. Alumni dan mahasiswa Politeknik PU telah dibekali dengan pendidikan yang mengacu dan melampaui Standar Nasional Pendidikan Tinggi, yang terintegrasi dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) level 5 (lima), dan dituangkan dalam kurikulum sebanyak 117 sks. Sehingga, mahasiswa belajar Pengetahuan Dasar, Keterampilan

Umum, Keterampilan Khusus, dan Sikap seiring dengan visi Politeknik PU sebagai *center for vocational education.*

Terdapat 4 sertifikat kompetensi yang diperoleh alumni Politeknik PU sebagai Surat Keterangan Pendamping Ijazah (SKPI), yaitu sebagai Juru Ukur, Juru Gambar, Petugas Keselamatan Konstruksi, dan Pelaksana Lapangan Pekerjaan Gedung/Jalan/Saluran Irigasi. Sesuai dengan Permendikbudristek No. 6 Tahun 2022 telah mensyaratkan bahwa perguruan tinggi tidak hanya menerbitkan ijazah, melainkan juga SKPI. Sertifikat kompetensi mengisyaratkan bahwa alumni Politeknik PU tidak hanya memiliki keunggulan kognitif, namun juga keunggulan psikomotorik yang kompatibel dengan tuntutan dunia kerja.

Mahasiswa Politeknik PU dibekali dengan penggunaan berbagai metode dan peralatan mutakhir yang dipergunakan di dunia konstruksi, antara lain *Building Information Modelling (BIM)*, penggunaan *Terrestrial Laser*

Scanner, dan *Geographic Information System* (GIS) dan berbagai keterampilan penggunaan *software* yang terkait dengan teknologi konstruksi. Selain itu, mahasiswa Politeknik PU memperkuat diri dengan *Artificial Intelligence* atau kecerdasan buatan dan *Machine Learning Specialist* untuk mengefisienkan kerja dan memberikan kepuasan pelanggan, serta mampu memanfaatkan *Big Data*, agar dapat mengambil dan mengolah data yang berguna dalam manajemen dan pemecahan masalah.

Mahasiswa Politeknik PU telah melalui masa magang di 8 BUMN bidang konstruksi yaitu PT. Nindya Karya, PT. Hutama Karya, PT. WIKA Beton, PT. WIKA Gedung, PT. PP, PT. Waskita Karya, PT. Adhi Karya, dan PT. Brantas Abhipraya selama 6 bulan sebagaimana telah dipersyaratkan dalam kurikulum Merdeka Belajar - Kampus Merdeka (MBKM). Mahasiswa magang juga terlibat langsung dalam proyek – proyek nasional yang tersebar diseluruh Indonesia, diantaranya Tol Serbelawan Siantar, Pelabuhan Benoa, Proyek Pekerjaan Stasiun Halim PT. KCIC, Proyek Pekerjaan Pembangunan Bendungan Beringin Sila (Paket I) Kabupaten Sumbawa, Proyek Pekerjaan Pembangunan Rumah Susun Pekerja Industri Batang III, ITDC Mandalika, dan lain sebagainya. Pengakuan kepuasan

dari BUMN terhadap performa magang mahasiswa mengisyaratkan bahwa Politeknik PU berhasil menciptakan lulusan yang siap kerja. Keseluruhan hal tersebut merupakan bagian dari upaya taut-dan-sesuai (*link-and-match*) antara dunia pendidikan dan dunia ketenagakerjaan.

Prestasi mahasiswa Politeknik PU terbukti dalam 3 tahun terakhir (2020-2022) telah memperoleh 17 kejuaraan nasional yakni dalam lomba inovasi atau lomba karya ilmiah, terdiri dari 9 prestasi juara ke-1 atau *the best*, 5 kali sebagai juara ke-2, dan 3 kali sebagai juara ke-3. Hal penting lainnya yakni melalui aktivitas ekstrakurikuler seperti Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), mahasiswa dapat mengembangkan sikap disiplin, produktif, bekerja sama, saling menghormati, dan peka secara sosial, yang merupakan cerminan tata nilai mahasiswa sebagai bagian dari warga negara dan bangsa Indonesia.

Inovasi pembelajaran pendidikan vokasi Politeknik PU akan terus dilakukan secara berkelanjutan untuk mewujudkan tujuan Kementerian PUPR: Peningkatan pembinaan SDM untuk pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional.



Wisuda ke-1 Politeknik PU, September 2022



Kegiatan Praktikum Mahasiswa Politeknik PU



IV.1.2 Program Dukungan Manajemen

Berdasarkan Rencana Strategis Kemen PUPR 2020-2024, unit organisasi BPSDM bersama dengan 5 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**) yaitu Meningkatnya kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya. SS-5 tersebut dilaksanakan untuk pencapaian tujuan *peningkatan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, bersih dan terpercaya yang didukung oleh sumber daya manusia*

aparatur yang berkinerja tinggi, pada pelaksanaan Program Dukungan Manajemen.

Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS) yang harus dicapai BPSDM adalah IKSS Ke-4 yaitu Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR. 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 **72%** di tahun 2022.

Tabel 4.3 Skema Kontribusi Sasaran Program Dukungan Manajemen

Tujuan/ Sasaran Strategis/ Sasaran Program	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	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	72%	84,89%	117,91%
				
SP: Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	72%	84,89%	117,91%
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia				

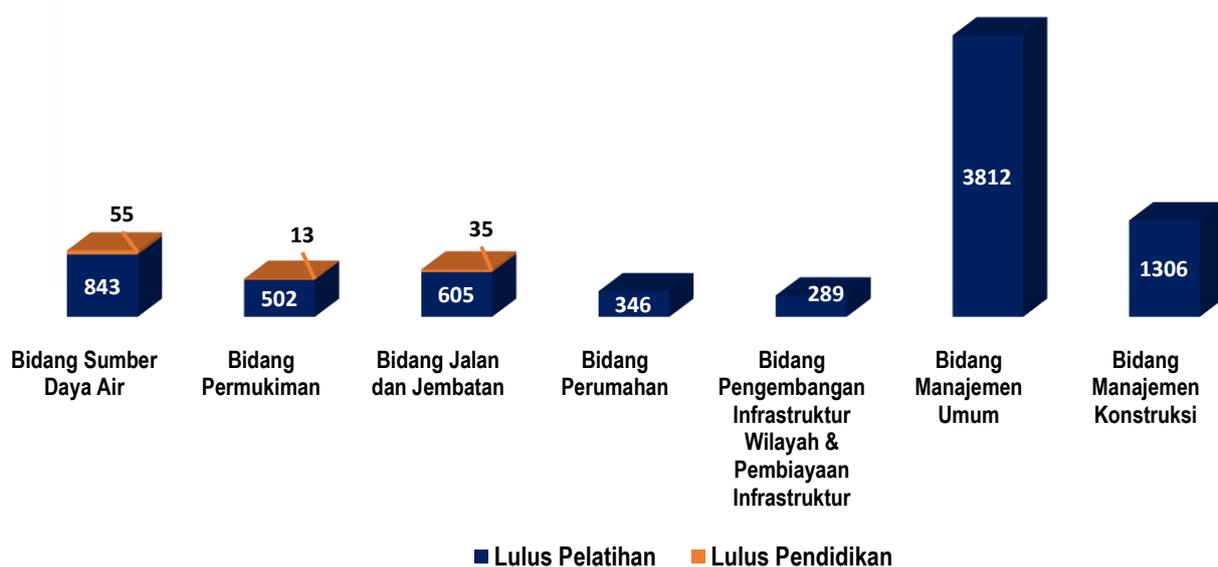
Pada tahun 2022, **IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR** telah berhasil melampaui target yang telah ditetapkan, yaitu memperoleh capaian sebesar **84,89%** dari target 72%, sehingga diperoleh kinerja sebesar **117,91%**.

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). (pengukuran kinerja 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 2022, capaian ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan adalah sebanyak **7.806** orang. Maka, persentase ASN kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan terhadap peserta yang mengikuti pengembangan kompetensi tahun ini dengan memperoleh nilai kelulusan (8.254 orang) yaitu **94,57%**.



Gambar 4.3 Jumlah ASN Kompeten melalui Pelatihan dan Pendidikan

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi BPSDM, 2022

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.

▪ **SDM PUPR Kompeten Hasil Lulus Pendidikan**

Pada tahun 2022 realisasi SDM PUPR yang mengikuti pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan sebanyak 505 orang. Dari realisasi tersebut, jumlah yang lulus pendidikan sebanyak **103** orang, sedangkan sisanya 402 orang masih *on-going* atau masih dalam progres penyusunan tugas akhir. Karyasiswa yang lulus pada

tahun 2022 memperoleh rata-rata nilai IPK sebesar **3,78**.

- **SDM PUPR Kompeten Hasil Lulus Pelatihan**

Pada tahun 2022 terdapat realisasi SDM PUPR yang mengikuti pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebanyak 9.024 orang. Dari realisasi tersebut, jumlah yang lulus pelatihan sebanyak **7.703** orang, sedangkan sisanya 111 orang tidak lulus pelatihan (diantaranya

b. Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan

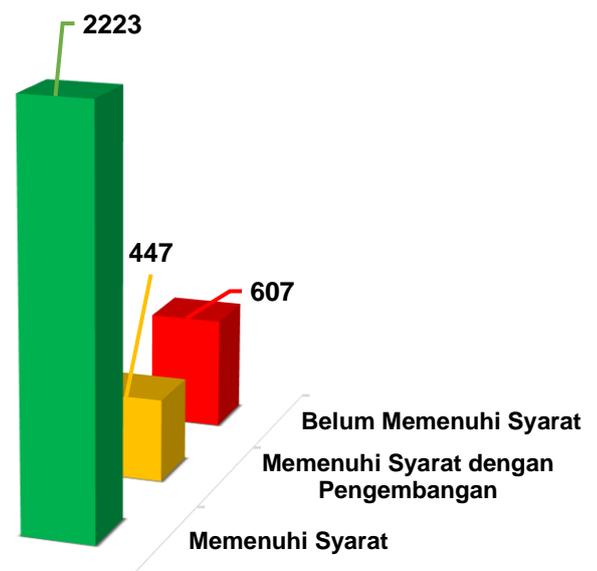
Pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan dapat menjadi ukuran keberhasilan program pengembangan SDM. Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM salah satunya bertujuan meningkatkan kompetensi ASN agar memenuhi standar kompetensi jabatan.

Pada tahun 2022, capaian pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan adalah sebanyak **2.670** orang. Maka, Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan terhadap target penilaian kompetensi tahun ini (4.500 orang) yaitu **59,33%**.

Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan diperoleh dari hasil penilaian kompetensi para pejabat (struktural dan fungsional) di Kemen PUPR pada tahun 2022. Adapun yang termasuk dalam Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan yaitu kategori kelompok *Memenuhi Syarat dengan Pengembangan*

disebabkan adanya pengunduran diri peserta, tidak memenuhi minimal kehadiran, peserta sakit), dan 1.210 orang mengikuti webinar yang dalam hal ini webinar tidak termasuk dalam kriteria kelulusan pelatihan, karena pada webinar tidak ada nilai kelulusan hasil uji kompetensi. SDM PUPR yang lulus pelatihan rata-rata memperoleh nilai akhir kelulusan sebesar **84,43** dengan predikat **Baik Sekali**.

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 sembilan manajemen talenta.



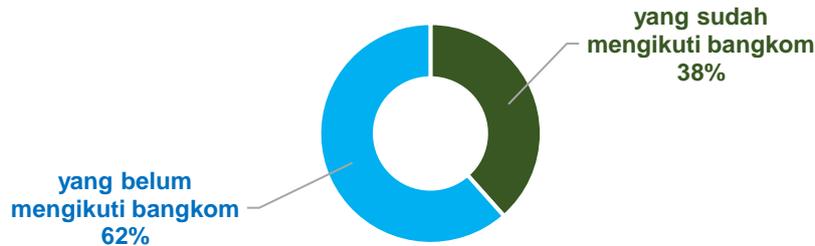
Gambar 4.4 Kategori Hasil Penilaian Kompetensi

Sumber: Data Penilaian Kompetensi BPSDM, 2022

c. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai

PNS Kemen PUPR yang telah mengikuti pengembangan kompetensi selama tahun 2022 yaitu sebanyak **8.073** orang. Maka, Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai terhadap jumlah PNS

Kemen PUPR awal tahun 2022 (20.981 orang) yaitu **38,48%**. Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai.



Gambar 4.5 PNS Kemen PUPR yang Telah Mengikuti Pengembangan Kompetensi

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi BPSDM, 2022

d. Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)

Sampai dengan akhir 2022, rata-rata capaian Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan) adalah **88,52%**, sehingga jika dibandingkan dengan target pada tahun ini sebesar 80%, maka persentase capaiannya adalah **110,65%**.



Gambar 4.6 Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)

Sumber: e-pascapelatihan, Desember 2022

Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan BPSDM diharapkan berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai, serta bermanfaat pada peningkatan kinerja pegawai dan kinerja Unit Organisasi di Kemen PUPR. BPSDM melalui Pusat Pengembangan Kompetensi, secara berkala melaksanakan evaluasi tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan) untuk mengukur dampak pengembangan kompetensi terhadap

peningkatan kinerja pegawai dan kinerja Unit Organisasi. Berdasarkan data e-pascapelatihan, tingkat kepuasan pengguna layanan telah melampaui target BPSDM, hal tersebut menunjukkan bahwa pengguna layanan / para-alumni, atasan, rekan sejawat dan/atau bawahan **puas** dengan hasil layanan pengembangan kompetensi khususnya pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM.

KEBERHASILAN
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN
INDEKS PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM APARATUR PUPR

Keberhasilan BPSDM dalam mendukung pencapaian IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR merupakan hasil dari upaya BPSDM dalam melakukan inovasi dan perbaikan secara berkelanjutan dalam mewujudkan ASN PUPR yang kompeten guna mencapai *SS-5 Meningkatnya kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya*.

Terkait pengembangan talenta, pelaksanaan kegiatan strategis pengembangan talenta tahun 2022 ditujukan untuk meningkatkan capaian Indeks Reformasi Birokrasi Kemen PUPR melalui optimalisasi Indeks Sistem Merit dan Indeks Profesionalitas ASN. Optimalisasi aspek ini mencakup pengelolaan kinerja, tindak lanjut hasil penilaian potensi dan kompetensi, serta pengembangan karier.

Terkait pengembangan kompetensi, BPSDM telah melaksanakan berbagai pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. *Dalam bentuk pelatihan*, BPSDM telah merancang berbagai pelatihan, mulai dari pelatihan wajib, reguler, hingga pelatihan unggulan untuk ASN PUPR, diantaranya BPSDM melaksanakan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS, Bela Negara CPNS, dan Bela Negara bagi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan Kelompok Kerja (Pokja) Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) di Kemen PUPR. Selain itu, BPSDM melakukan pengembangan metode pembelajaran dan program pengembangan kompetensinya lainnya seperti metode pengembangan kompetensi *full e-learning* dan program Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) BPSDM Kemen PUPR. *Dalam bentuk Pendidikan*, BPSDM melaksanakan kerjasama pendidikan dengan beberapa perguruan tinggi mitra (program Magister Super Spesialis - MSS, S1 Universitas Cendrawasih, dan D4 STAN) dan melalui program beasiswa di luar Kemen PUPR (LPDP dan Donor Luar Negeri Lainnya).



Kegiatan Penandatanganan Perjanjian Kerjasama Pendidikan Kemen PUPR dengan Perguruan Tinggi

- **Pengelolaan Kinerja, Tindak Lanjut Hasil Penilaian Potensi dan Kompetensi, serta Pengembangan Karier**

Tahun 2022, Kemen PUPR berhasil memperoleh BKN *Award* Kategori Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja untuk level Kementerian Tipe Besar. Penghargaan tersebut sebagai bentuk apresiasi terhadap responsifnya Kemen PUPR dalam menindaklanjuti terbitnya Peraturan terbaru terkait Manajemen Kinerja yaitu Peraturan Menteri PANRB No. 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS. Kemen PUPR juga turut andil dalam penyusunan rancangan peraturan menteri tersebut dengan menjadi *Pilot Project* contoh perencanaan kinerja dengan lokus Direktorat Bina Penataan Bangunan Ditjen Cipta Karya, yang kemudian termuat dalam lampiran peraturan tersebut.

Pengembangan aplikasi e-Kinerja merupakan salah satu bentuk komitmen BPSDM untuk meningkatkan efektivitas penerapan sistem manajemen kinerja pegawai di Kemen PUPR, khususnya terkait pemantauan perencanaan dan evaluasi kinerja. Peningkatan kualitas kinerja dilakukan melalui implementasi peraturan baru terkait manajemen kinerja yaitu Peraturan Menteri PANRB No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN, antara lain dengan menyiapkan berbagai infrastruktur untuk penyiapan implementasi peraturan tersebut sekaligus meningkatkan indeks profesionalitas ASN dengan menyusun pedoman dialog kinerja melalui pendekatan *coaching & mentoring*, serta mengembangkan aplikasi e-Kinerja sesuai

dengan peraturan tersebut. Diharapkan semua pegawai Kementerian PUPR memahami pentingnya dialog kinerja dalam peningkatan kinerja individu yang akhirnya akan membantu pencapaian kinerja organisasi.

Tindak lanjut hasil penilaian potensi dan kompetensi serta pengembangan karier, diantaranya melalui pelaksanaan *Coaching Clinic* dengan metode *delivery* yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta, untuk membuka pemahaman terkait kemampuan yang dimiliki, peluang pengembangan, serta penyusunan *Individual Development Plan/Rencana Pengembangan Individu (RPI)* yang merupakan langkah kongkrit yang dapat diimplementasikan oleh pegawai untuk mengembangkan dirinya secara mandiri.

Hasil pengelolaan kinerja dan kompetensi pegawai merupakan unsur pembentuk utama pengembangan talenta, yang disertai dengan pemanfaatan hasil penilaian potensi, kompetensi, dan kinerja dalam pelaksanaan manajemen suksesi. Jajaran Pimpinan Kemen PUPR telah berkomitmen untuk menjalankan manajemen suksesi berdasarkan sistem merit dengan mempertimbangkan hasil penilaian potensi, kompetensi, kualifikasi dan kinerja sebagai faktor utama. Oleh karena itu, pimpinan dapat dengan mudah mengenali potensi yang dimiliki oleh seluruh pegawai dalam jajarannya, sehingga dapat mengambil keputusan dengan tepat.

BPSDM terus mengembangkan aplikasi *e-Nominasi* yang merupakan aplikasi rencana suksesi yang berisi informasi seperti sebaran pegawai dalam matriks Kotak 9 yang disertai dengan ringkasan laporan sehingga pimpinan dapat mengenal keunikan dan kekuatan pegawai, daftar jabatan target/jabatan yang akan kosong,

jobfit calon suksesor untuk jabatan tertentu, rekapitulasi kebutuhan pengembangan pegawai, serta rencana pengembangan individu yang telah disusun oleh pegawai. Agar lebih implementatif dan komprehensif aplikasi ini telah terintegrasi dengan berbagai aplikasi yang lain antara lain: e-HRM, e-Kinerja, e-Karier, dan e-Kompetensi.

▪ **Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS, Bela Negara CPNS, dan Bela Negara bagi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan Kelompok Kerja (Pokja) Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) di Kemen PUPR.**

BPSDM telah menyelenggarakan Pelatihan Dasar dengan metode *blended learning*, yang mengkombinasikan kegiatan pembelajaran mandiri, pembelajaran klasikal dan *distance learning*. Sebanyak 1.055 CPNS formasi tahun 2021 menjadi peserta pada pelatihan dasar dan terbagi ke dalam 7 *batch* yang pelaksanaannya tersebar di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta, Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung, Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta dan Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya.

di Batujajar, Bandung. Dari hasil penilaian peserta yang diberikan oleh tim dari Pusdiklatpassus Kopassus, bahwa setelah mengikuti Pelatihan Bela Negara para peserta telah memiliki nilai-nilai kepemimpinan, kedisiplinan, kerja sama tim, kepatuhan serta loyalitas pada organisasi dan negara, militansi, cinta tanah air, wawasan kebangsaan serta siap ditempatkan di mana saja.

Pelatihan Bela Negara bagi Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) dan Kelompok Kerja (Pokja) Pengadaan Barang/Jasa (PBJ). Pelatihan Bela Negara bagi PPK dan

CPNS Kementerian PUPR Formasi Tahun 2021 diwajibkan untuk mengikuti Pelatihan Bela Negara yang dilaksanakan dalam 2 (dua) *batch* masing-masing selama 15 (lima belas) hari di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta dan bekerja sama dengan Pusat Pendidikan dan Latihan Pasukan Khusus (Pusdiklatpassus) Kopassus,



Pokja PBJ diselenggarakan di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung dan Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta, bekerjasama dengan Pusdiklatpassus Kopassus, dan Grup-2 Kopassus. Pelaksanaan Pelatihan tersebut

dilaksanakan dalam 2 (dua) angkatan, yaitu Angkatan I diselenggarakan di Grup-2 Kopassus yang diikuti oleh 170 peserta, dan Angkatan II diselenggarakan di Pusdiklatpassus Kopassus dan diikuti oleh 289 peserta.

▪ **Metode Pengembangan Kompetensi *Full E-Learning***

Model pembelajaran *full e-learning* menjadi terobosan baru BPSDM di tahun 2022. Terobosan ini diharapkan dapat memudahkan peserta pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensinya disela-sela kesibukan pekerjaannya, sehingga hak setiap ASN dapat terpenuhi sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 Tahun 2017. Model pembelajaran *full e-learning* dibentuk dengan prinsip pembelajaran yang efektif dengan memberikan kebebasan kepada peserta pelatihan untuk dapat mengakses pelatihan dengan prinsip dapat dilakukan kapan saja (*anytime*), dimana saja (*anyplace*), dan multi perangkat (*anydevice*).

Model pembelajaran *full e-learning* dilakukan pertama kali melalui Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah pada pelatihan

Perencanaan Infrastruktur Terpadu Berbasis Pengembangan Wilayah tanggal 18 April – 18 Mei 2022 yang diikuti oleh 118 peserta dengan jumlah peserta lulus sebanyak 111 peserta. Keberhasilan pelaksanaan *full e-learning* pada edisi perdana berlanjut pada *full e-learning* edisi kedua dan ketiga yaitu pada pelatihan Fasilitasi Penyediaan Tanah Bagi Perumahan dan pelatihan Spesifikasi Perkerasan Aspal Campuran Beraspal Panas. Hasil pelatihan dengan metode *full e-learning* mayoritas memiliki predikat kelulusan memuaskan.

Diharapkan kedepannya BPSDM akan semakin banyak memiliki pelatihan dengan *full e-learning* yang didukung dengan sistem yang lebih baik lagi agar pengembangan kompetensi ASN PUPR dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan.

▪ **Lembaga Sertifikasi Profesi BPSDM Kemen PUPR**

Sebagai bagian dari *quality assurance* terhadap kompetensi ASN Bidang PUPR baik di Kementerian (Pusat) maupun Pemerintah Daerah, maka BPSDM membentuk Lembaga Sertifikasi Profesi BPSDM Kementerian PUPR di tahun 2019 dan kemudian mendapatkan sertifikat lisensi

dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi di tahun 2020 dan berlaku sampai November 2025. Dengan adanya pengakuan kompetensi terhadap ASN Bidang PUPR, harapannya pekerjaan penyelenggaraan infrastruktur dapat dilaksanakan oleh ASN yang benar – benar kompeten sehingga

penjaminan mutu output pekerjaan dapat tercapai.

Sampai dengan akhir tahun 2022, beberapa capaian yang dihasilkan LSP BPSDM Kementerian PUPR adalah telah disusun 13 skema sertifikasi bidang Sumber Daya Air, Jalan, Jembatan, Bangunan Gedung, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah. Jumlah Asesor Kompetensi LSP BPSDM Kementerian PUPR sebanyak 56 orang.

Hasil sertifikasi kompetensi ASN PUPR untuk skema Pengelola Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara (PTPBGN) tahun 2021 – 2022 : dari total 165 orang asesi, sebanyak 138 orang (83,6%) telah dinyatakan kompeten sebagai Pengelola Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara (PTPBGN).

▪ **Kerjasama Pendidikan dengan Perguruan Tinggi Mitra dan melalui Program Beasiswa di Luar Kemen PUPR**

BPSDM membuka jalur pendidikan program Magister Super Spesialis (MSS) dengan rumpun Teknis dan Non Teknis, dilaksanakan secara Kerjasama di perguruan tinggi terpilih. Perguruan tinggi yang terlibat yaitu Institut Teknologi Bandung, Universitas Gadjah Mada, Universitas Diponegoro, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Universitas Andalas, Universitas Bina Nusantara, Universitas Brawijaya, Universitas Hasanuddin, Universitas Indonesia. Konsep kurikulum dalam program MSS dirancang secara *tailor made* dimana Program Studi dibuat sesuai kebutuhan Kemen PUPR, Praktek Aplikatif,

Hasil surveilan terhadap 92 orang pemegang sertifikat kompetensi PTPBGN TA. 2021 diperoleh bahwa sebagian besar Pengelola Teknis telah/sedang menangani proyek gedung negara seperti perkantoran dan sekolah/universitas, sedangkan sisanya menangani pembangunan rumah sakit, LAPAS, Rumah Susun/ Asrama Haji/ Rumah Dinas/ Stadion/ Kawasan.

Kedepan, LSP BPSDM Kementerian PUPR terus berupaya mengembangkan skema sertifikasi dan melakukan percepatan sertifikasi kompetensi bagi ASN Bidang PUPR. Harapannya, semakin banyak ASN PUPR yang kompeten, maka kualitas pekerjaan penyelenggaraan infrastruktur akan lebih terjamin.

36-42 SKS, dan durasi maksimum 18 bulan. Melalui program Pendidikan MSS, Kemen PUPR dapat memiliki profil lulusan: memiliki keahlian yang spesifik sesuai bidang kerja; mampu menerapkan ilmu ke dalam pekerjaan, pengalaman magang; mampu bekerja dalam tim dan menguasai permasalahan lapangan; dan menjadi calon pemimpin yang inovatif dan berintegritas.

Selain itu, BPSDM berkerja sama dalam program Pendidikan S1 Universitas Cendrawasih, program DIV Politeknik Keuangan Negara (PKN) STAN, dan program beasiswa LPDP dan Donor Luar Negeri Lainnya.

IV.2 Capaian Kinerja Kegiatan

Capaian kinerja program BPSDM merupakan akumulasi dari kinerja kegiatan dari seluruh unsur organisasi BPSDM, 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 BPSDM sepanjang tahun 2022

telah optimal. Mengingat adanya realokasi anggaran BPSDM yang terblokir sebesar Rp14,4 Miliar, namun hanya sedikit menurunkan target output, sehingga hal tersebut menuntut BPSDM untuk melakukan berbagai strategi dan langkah efisiensi dalam rangka pencapaian output kegiatan.

Berdasarkan Rencana Strategis BPSDM Tahun 2020-2024, terdapat beberapa kegiatan utama yang dilaksanakan BPSDM. Berikut adalah uraian capaian kegiatan yang dilaksanakan BPSDM sepanjang tahun 2022.

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*”.

Tabel 4.4 Capaian Kinerja Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET			CAPAIAN	KINERJA			
		RENSTRA 2022	DIPA (REVISI)	PK		RENSTRA	DIPA	PK	
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA									
SASARAN KEGIATAN 1: <i>Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal</i>									
Indikator Kinerja Kegiatan:									
1	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860	249	249	624	72,56%	250,60%	250,60%
Output:									
1	Pengembangan Talenta ASN								
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.820	4.500	4.500	4.319	63,33%	95,98%	95,98%
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	22.086	21.575	93%	20.735	93,88%	96,11%	96,11%
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	249	249	624	72,56%	250,60%	250,60%
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 BPSDM 2022

Tahun 2022, target IKK ini yaitu sebesar 860 orang dalam Renstra, 249 orang target DIPA dan target Perjanjian Kinerja (PK), dengan capaian sebesar **624** orang dan kinerja sebesar 72,56% terhadap target Renstra dan 250,60% target DIPA dan target PK.

1) Pengembangan Talenta ASN

a. Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya

Tahun 2022, BPSDM telah melakukan penilaian kompetensi ASN PUPR sebanyak

4.319 orang. Berdasarkan capaian tersebut maka

4.319
orang

telah dilakukan Penilaian Potensi dan Kompetensi pada Jabatan Administrasi, Fungsional, Kesatkeran

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.

persentase output jika dibandingkan terhadap target Renstra adalah 63,33%, terhadap target DIPA dan target PK adalah 95,98%.

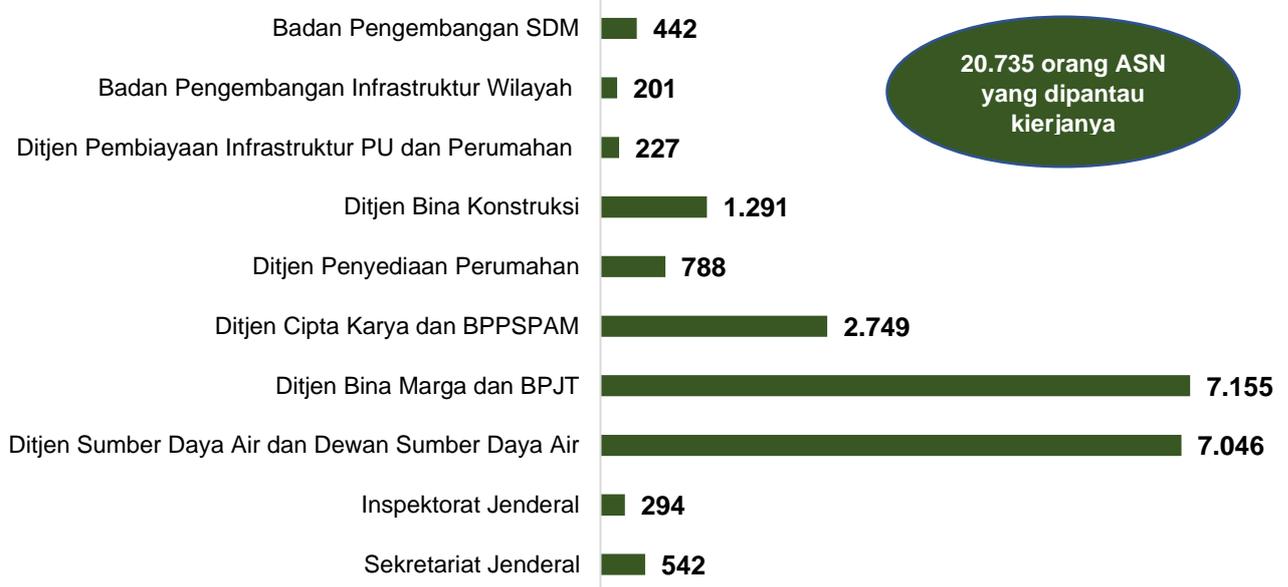
Kegiatan penilaian kompetensi ASN PUPR dilakukan dalam rangka memetakan kompetensi seluruh ASN Kemen PUPR. Pemetaan kompetensi sangat diperlukan sebagai input pengembangan kompetensi serta pengembangan karir ASN di Kemen PUPR.



b. Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya

Tahun 2022, BPSDM telah melakukan pemantauan kinerja ASN PUPR sebanyak **20.735** orang. Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target renstra adalah 93,88%, sementara terhadap target DIPA dan PK adalah 96,11%.

Pemantauan kinerja ASN PUPR dilakukan dalam rangka memantau kinerja pegawai Kemen 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 Kemen PUPR.



Gambar 4.7 ASN yang dipantau Kinerjanya Per Unit Organisasi

Sumber: e-Kinerja, 2022

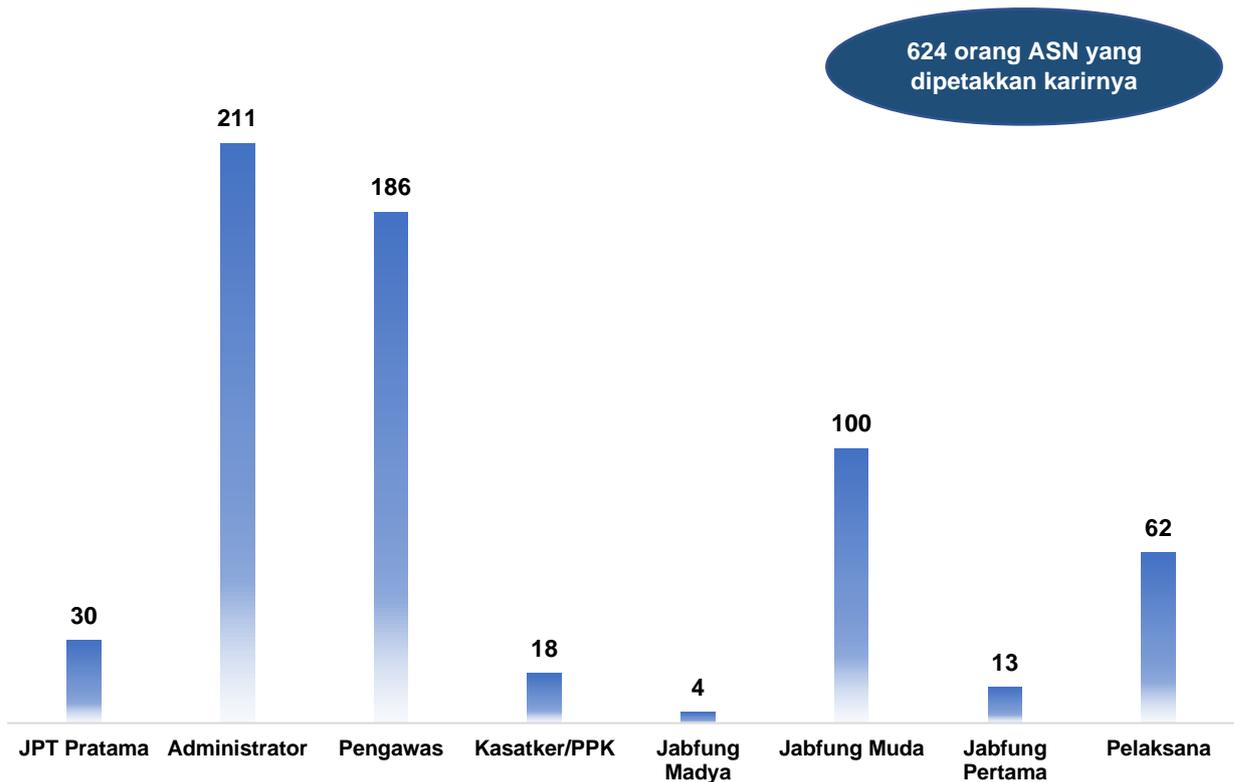


Sosialisasi Pengelolaan Kinerja sebagai salah satu rangkaian Kegiatan Pemantauan Kinerja

c. Jumlah ASN yang dipetakan karirnya

Tahun 2022, BPSDM telah melakukan pemetaan karir ASN PUPR sebanyak **624** orang. Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target Renstra adalah 72,56%, terhadap target DIPA dan target PK adalah 250,60%.

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



Gambar 4.8 ASN yang dipantau Kinerjanya Per Unit Organisasi

Sumber: Pusat Pengembangan Talenta, 2022



Coaching and Mentoring salah satu rangkaian Kegiatan Pemetaan Karir

2) Pelaksanaan Kepatuhan Internal

a. Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko Tahun 2022, BPSDM 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%. Berikut uraian pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kepatuhan intern dan manajemen risiko:

- Perkuatan kelembagaan dilaksanakan dengan membentuk Tim Penerapan Manajemen Risiko di level T-1 dan T-2, Tim Unit Pengendali Gratifikasi (UPG) BPSDM, dan Tim Satgas Pengendalian Gratifikasi di tingkat UPT BPSDM serta sertifikasi keahlian di bidang manajemen risiko (CRMO dan CRMP) sesuai dengan level jabatan dan telah dilakukan peningkatan kompetensi melalui pelatihan, bimtek, seminar, dan workshop untuk SDM UKI.
- Tersusunnya instrumen manajemen risiko di BPSDM berupa manual risiko, buku saku KIMR berbasis android, dan sistem informasi manajemen risiko (e-Risk) yang saat ini sedang dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi oleh Bidang Kepatuhan Intern yang berfungsi sebagai alat kontrol pengendalian risiko.
- Melaksanakan koordinasi penilaian maturitas SPIP Terintegrasi tahun 2022 yang meliputi seluruh unit kerja BPSDM. atas pelaksanaan penilaian SPIP Terintegrasi, BPSDM mendapatkan hasil 3,92 (terdefinisi) yang selaras dengan capaian hasil evaluasi efektivitas penerapan manajemen risiko tahun 2022 oleh Inspektorat Jenderal terhadap BPSDM yang menghasilkan nilai 67,61 (terdefinisi).
- Pelaksanaan kebijakan 9 strategi pencegahan penyimpangan dalam pengadaan barang/jasa dalam bentuk program/rencana aksi sesuai dengan matriks dalam memo dinas Menteri PUPR serta peran serta aktif dalam PUPR *Compliance Forum*.



Arahan Kepala Pusat Pengembangan Talenta dalam Penerapan Manajemen Risiko dan Kepatuhan Intern

b. Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal

Tahun 2022, BPSDM 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%. Berikut uraian pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal:

- Pendampingan pemeriksaan BPK RI secara terinci atas Laporan Keuangan tahun 2021 dan pendampingan lainnya terkait tindak lanjut penanganan pelanggaran disiplin pegawai, pengaduan, kerugian negara, pengendalian gratifikasi dan benturan kepentingan; Validasi dokumen terkait pemeriksaan BPK RI secara terinci atas Laporan Keuangan tahun 2021; Pemantauan tindak lanjut temuan auditor (APIP dan BPK RI) sampai dengan tahun 2022 serta penyusunan SOP-nya, sekaligus penyusunan Loss Event Database untuk diintegrasikan ke dalam e-Risk dan lesson learned hasil audit sebagai pembelajaran katalog temuan audit untuk mencegah terjadinya temuan berulang.
- Penelaahan kebijakan terkait kepatuhan intern dan manajemen risiko yang terkait dengan: 1) strategi pengendalian gratifikasi, dan 2) penyelesaian kerugian negara pada program beasiswa Kementerian PUPR serta Penilaian terhadap penerapan Pengendalian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK) BPSDM tahun 2022.

Evaluasi Kegiatan Pengembangan Talenta

Sepanjang tahun 2022, dalam kegiatan pengembangan talenta tidak terlepas dari kendala yang dihadapi dan upaya tindak lanjut yang dilakukan, diantaranya:

Kendala/Permasalahan

- a. Peraturan terkait Penyusunan SKP yang berubah pada bulan April 2022 dan harus diterapkan di tahun berjalan, sehingga membutuhkan waktu untuk internalisasi metode terbaru, dan perlu disesuaikan kembali aplikasi e-Kinerja serta sosialisasi penggunaannya.
- b. Berdasarkan hasil survei terhadap para peserta yang sudah mengikuti *coaching clinic*, belum semuanya yang sudah mengisi Rencana Pengembangan Individu (RPI) telah menjalankan RPI yang disusun.

Upaya Tindak Lanjut

- a. Memfasilitasi penyusunan dan penilaian SKP pada aplikasi e-Kinerja yang telah disesuaikan dengan peraturan terkini secara luring dan daring, serta menyediakan *help desk* Klinik SKP.
- b. Internalisasi kepada unit kepegawaian agar dapat memantau dan memfasilitasi rencana pengembangan individu para pegawai yang telah mengikuti *Coaching Clinic*.

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 2022, target IKK ini yaitu sebesar 10.063 orang dalam Renstra, 6.177 orang target DIPA, dan 6.125 orang target Perjanjian Kinerja (PK), dengan capaian sebesar **9.529** orang, sehingga kinerjanya sebesar 94,69% terhadap target renstra, 154,27% terhadap target DIPA dan target PK adalah 155,58%.

Tabel 4.5 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: <i>Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR</i>									
Indikator Kinerja Kegiatan:									
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.063	6.125	6.125	9.529	94,69%	155,58%	155,58%
Output:									
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman								
	1.1 Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.737	1.147	1.147	2.113	77,20%	184,22%	184,22%
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW								
	1.1 Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.006	1.132	1.132	1.793	89,38%	158,39%	158,39%
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen								
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.320	3.846	3.846	5.623	105,70%	146,20%	146,20%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2022

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 BPSDM 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.



Kegiatan Pelatihan Pendampingan Teknis Rehabilitasi dan Rekonstruksi Pasca Bencana

1) Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman

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

Tahun 2022, BPSDM telah melakukan Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman sebanyak 2.113 orang (Pendidikan sebanyak 253 orang, dan Pelatihan sebanyak 1.860 orang). Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target renstra adalah 77,20%, terhadap target DIPA dan target PK adalah 184,22%. Output ini dicapai oleh Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman, beserta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi.

Pelaksanaan pendidikan, pada tahun 2022 terdapat 253 orang karyasiswa magister bidang SDA dan Permukiman, dari jumlah tersebut 68 orang karyasiswa telah lulus pendidikan dengan rata-rata IPK 3,84. Lulusan karyasiswa dengan perolehan IPK >3.00 mengindikasikan bahwa karyasiswa telah mempunyai kemampuan yang mumpuni serta menguasai konsep teoritis sesuai bidangnya.

Pelaksanaan pelatihan bidang SDA (28 angkatan) dan Permukiman (18 angkatan) berlangsung dengan baik, diantaranya ditunjukkan pada:

- o Adanya peningkatan kompetensi peserta pelatihan dengan rata-rata kenaikan nilai *pre-post-test* untuk bidang SDA terjadi kenaikan sebesar 13,67 poin, dan bidang Permukiman terjadi kenaikan sebesar 22,94 poin.

- o Adanya kenaikan kompetensi tersebut, menghasilkan rata-rata nilai kelulusan peserta pelatihan bidang SDA sebesar 83,79 dan bidang Permukiman sebesar 82,56. Angka tersebut termasuk dalam kriteria peserta pelatihan dengan predikat Baik Sekali.
- o Disamping itu, tingkat peserta pelatihan yang tidak lulus hanya mencapai 2,83%, yang diantaranya disebabkan adanya pengunduran diri peserta, tidak memenuhi minimal kehadiran, dan peserta sakit.
- o 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 hasil layanan pelatihan BPSDM bidang SDA sebesar 88,61% dan bidang Permukiman 88,10%.



Kegiatan Kunjungan Lapangan Ke Bendungan Sadawarna Kabupaten Subang Pada Pelatihan Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Bendungan

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 2022, BPSDM telah melakukan Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW sebanyak 1.793 orang (Pendidikan sebanyak 146 orang, dan Pelatihan sebanyak 1647 orang). Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target Renstra adalah 89,38%, terhadap target DIPA dan target PK adalah 158,39%. Output ini dicapai oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW, beserta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi.

Pelaksanaan pendidikan, pada tahun 2022 terdapat 146 orang karyasiswa magister bidang Jalan, dari jumlah tersebut 35 orang karyasiswa telah lulus pendidikan dengan rata-rata IPK 3,68. Lulusan karyasiswa dengan perolehan IPK >3.00 mengindikasikan bahwa karyasiswa telah mempunyai kemampuan yang mumpuni serta menguasai konsep teoritis sesuai bidangnya.

Pelaksanaan pelatihan bidang Jalan (18 angkatan), Perumahan (9 angkatan) dan PIW dan Pembiayaan Infrastruktur (9 angkatan) berlangsung dengan baik, diantaranya ditunjukkan pada:

- o peningkatan kompetensi peserta pelatihan dengan rata-rata kenaikan nilai *pre-post-test* untuk bidang Jalan sebesar 19,03 poin, bidang Perumahan sebesar 11,72 poin, serta bidang PIW dan Pembiayaan Infrastruktur sebesar 13,03 poin.
- o Adanya kenaikan kompetensi tersebut, menghasilkan rata-rata nilai kelulusan peserta pelatihan bidang Jalan sebesar 84,67, bidang Perumahan sebesar 84,47, dan bidang PIW dan Pembiayaan Infrastruktur sebesar 83,47. Angka tersebut termasuk dalam kriteria peserta pelatihan dengan predikat Baik Sekali.

- o Disamping itu, tingkat peserta pelatihan yang tidak lulus hanya mencapai 2,9%, yang diantaranya disebabkan adanya pengunduran diri peserta, tidak memenuhi minimal kehadiran, dan peserta sakit.
- o 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 BPSDM bidang Jalan sebesar 89,00%, bidang Perumahan sebesar 90,00%, dan bidang PIW dan Pembiayaan Infrastruktur sebesar 85,00%.



3) Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen

c. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya.

Tahun 2022, BPSDM telah melakukan Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen sebanyak 5.623 orang (Pendidikan sebanyak 106 orang, dan Pelatihan sebanyak 5.517 orang). Berdasarkan capaian tersebut maka persentase output jika dibandingkan dengan target Renstra adalah 105,70%, terhadap target DIPA dan target PK adalah 146,20%. Output ini dicapai oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, beserta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi.

Pelaksanaan pendidikan, pada tahun 2022 terdapat 106 orang karyasiswa magister dan program diploma bidang manajemen, dari jumlah tersebut belum terdapat karyasiswa lulus pendidikan bidang manajemen, karena masih dalam proses pembelajaran/*on-going*.

Pelaksanaan pelatihan bidang Manajemen (Manajemen Umum 82 angkatan, Manajemen Konstruksi 32 angkatan) berlangsung dengan baik, diantaranya ditunjukkan pada:

- o Adanya peningkatan kompetensi peserta pelatihan dengan rata-rata kenaikan nilai *pre-post-test* untuk bidang Manajemen Umum terjadi kenaikan sebesar 15,57 poin, dan bidang Manajemen Konstruksi terjadi kenaikan sebesar 20,21 poin.
- o Adanya kenaikan kompetensi tersebut, menghasilkan rata-rata nilai kelulusan

peserta pelatihan bidang Manajemen Umum sebesar 86,76 dan bidang Manajemen Konstruksi sebesar 85,30. Angka tersebut termasuk dalam kriteria peserta pelatihan dengan predikat Baik Sekali.

- o Disamping itu, tingkat peserta pelatihan yang tidak lulus hanya mencapai 1%, yang diantaranya disebabkan adanya pengunduran diri peserta, tidak memenuhi minimal kehadiran, dan peserta sakit.
- o 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 BPSDM bidang Manajemen Umum sebesar 90,36% dan bidang Manajemen Konstruksi 88,59%.

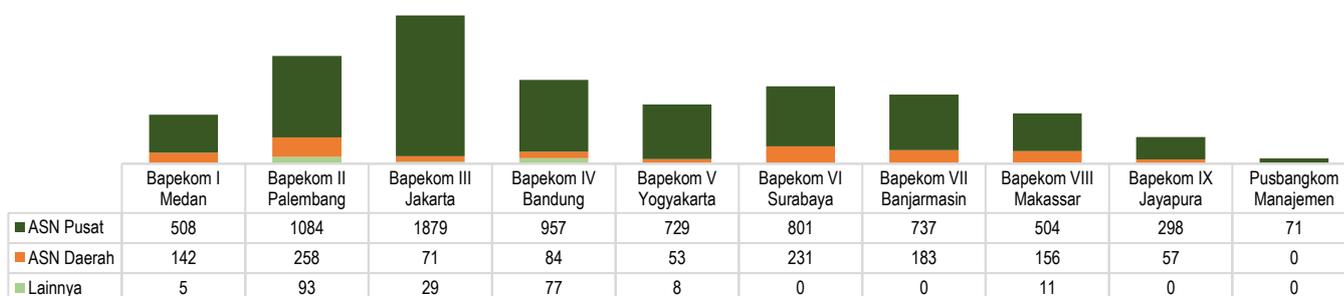


Kegiatan Api Semangat Bela Negara (ASBN) Latsar



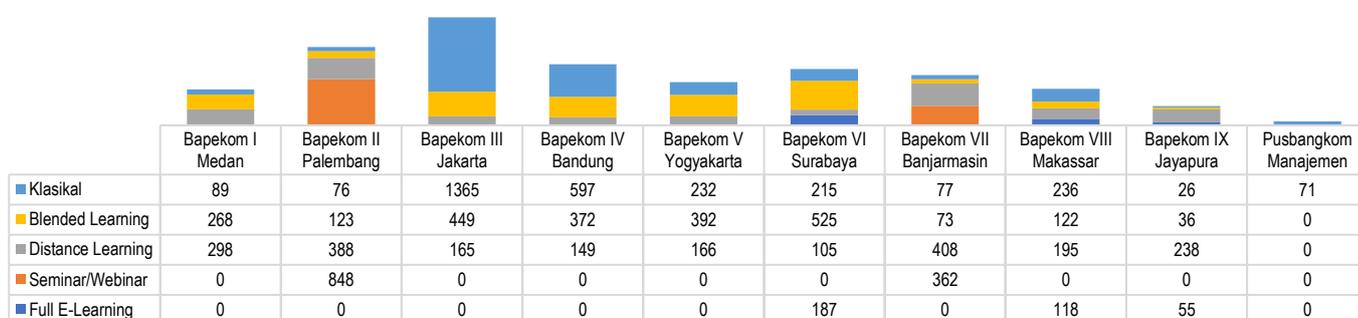
Kegiatan Pelatihan Pengadaan Barang & Jasa (klasikal)

Pelatihan BPSDM diselenggarakan di seluruh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I-IX, serta beberapa pelatihan diselenggarakan di Pusat Pengembangan Kompetensi. BPSDM memberikan pelatihan kepada ASN Pusat dan ASN Daerah. Selain itu, terdapat peserta lainnya yang berasal dari instansi lain yang memerlukan pelatihan bidang PUPR, diantaranya perusahaan persero (BUMN), akademisi dan mahasiswa.



Gambar 4.9 Jumlah Peserta Pelatihan Per Kategori ASN Pusat, Daerah, dan Lainnya

Sumber: e-Pelatihan, 2022



Gambar 4.10 Jumlah Peserta Pelatihan Per Metode Pelatihan

Sumber: e-Pelatihan, 2022

BPSDM terus melakukan inovasi secara berkelanjutan, khususnya dalam pelatihan telah dikembangkan pelaksanaan pelatihan dengan memanfaatkan teknologi. Pelaksanaan pelatihan diselenggarakan dalam beberapa metode yaitu klasikal/tatap muka, *blended learning*, *Distance Learning* (daring secara penuh), seminar/webinar, dan *full e-learning*.

Evaluasi Kegiatan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

Sepanjang tahun 2022, dalam kegiatan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR tidak terlepas dari kendala yang dihadapi dan upaya tindak lanjut yang dilakukan, diantaranya:

Kendala/Permasalahan

- Terbatasnya jumlah pengampu/fasilitator/pengajar pada Pelatihan Dasar CPNS.
- Belum optimalnya pemenuhan pengembangan kompetensi ASN Kemen PUPR dalam bentuk pelatihan minimal sebanyak 20 JP.

Upaya Tindak Lanjut

- Pengaturan jadwal, pendayagunaan widyaiswara purna dan para pejabat fungsional pada Pelatihan Dasar CPNS.
- Secara bertahap BPSDM mengembangkan pelatihan dengan metode *full e-learning*.

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 **104,37%** dari target **86,20%** maka kinerja kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM yaitu mencapai **121,08%**.

Tabel 4.6 Capaian Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET RENSTRA 2022	TARGET DIPA (REVISI)	TARGET PK	CAPAIAN (%)	KINERJA			
						RENSTRA	DIPA	PK	
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA									
SASARAN KEGIATAN 3: <i>Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR</i>									
Indikator Kinerja Kegiatan:									
	%	86,20	-	86,20	104,37	121,08%	-	121,08%	
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	81	-	81	99,81	123,22%	-	123,22%
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	-	100	100	100%	-	100,00%
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	81	-	81	81	100%	-	100,00%
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	90	-	90	93,73	104,14%	-	104,14%
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	90	-	90	85,78	95,31%	-	95,31%
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	77	-	77	79,94	103,82%	-	103,82%
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 BPSDM, 2022

- a. Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan. Capaian Kinerja Sekretariat BPSDM pada IKK persentase tingkat kualitas pembinaan dan pengelolaan tata naskah dinas, kearsipan, penatausahaan barang milik negara, dan pengelolaan ketatausahaan tercapai **99,81%**.

- b. Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum. Capaian Kinerja Sekretariat BPSDM pada IKK persentase tingkat layanan pembentukan produk hukum adalah **100%**. BPSDM Tahun 2022 menerbitkan produk hukum sebanyak 1 produk.
- c. Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai. Capaian Kinerja Sekretariat BPSDM pada IKK tingkat layanan pengelolaan kelembagaan dan jabatan fungsional serta pengadministrasian pegawai adalah **81%**. Hasil tersebut didapat dari survey kepada seluruh pegawai yang dilaksanakan oleh Sekretariat BPSDM pada akhir tahun anggaran.
- c. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran. Capaian Kinerja Sekretariat BPSDM pada IKK persentase tingkat kinerja pelaksanaan anggaran adalah **93,73%**. Penilaian tersebut diperoleh dari hasil penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) oleh Kementerian Keuangan melalui aplikasi OMSPAN.
- d. Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran. Capaian Kinerja Sekretariat BPSDM pada IKK persentase tingkat kualitas perencanaan anggaran adalah **85,78%**.
- e. Nilai SAKIP Unit Organisasi. Capaian Kinerja Sekretariat BPSDM pada IKK persentase hasil penilaian SAKIP unit organisasi diperoleh dari nilai hasil evaluasi implementasi SAKIP BPSDM. Nilai SAKIP BPSDM pada tahun 2021 adalah **79,94%** dengan kategori BB (sangat baik). Hasil penilaian tersebut meningkat lebih baik dari periode tahun sebelumnya.



Kegiatan Rapat Kerja Pimpinan di BPSDM

Evaluasi Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sepanjang tahun 2022, dalam kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari kendala yang dihadapi dan upaya tindaklanjut yang dilakukan, diantaranya:

Kendala/Permasalahan

- Adanya revisi anggaran yang dilakukan secara bertahap.

Upaya Tindak Lanjut

- Intensif mengadakan rapat kerja/koordinasi berkala dan memantau agar seluruh unit kerja di BPSDM mengoptimalkan anggaran yang tersedia dengan menentukan kegiatan prioritas.

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*”.

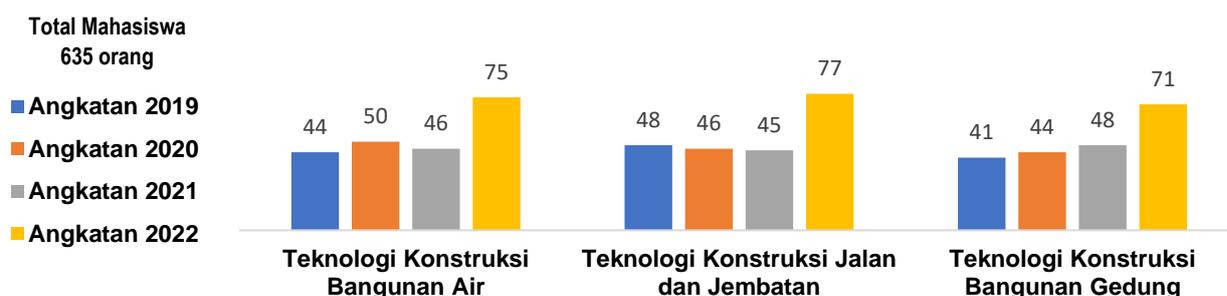
Tahun 2022, target IKK ini yaitu sebesar 800 orang dalam Renstra, 582 orang dalam target DIPA, dan 714 orang dalam target Perjanjian Kinerja (PK), dengan capaian sebesar 767 orang, sehingga kinerjanya sebesar 95,88% terhadap target renstra, 131,79% terhadap target DIPA, dan 107,42% terhadap target PK. Capaian ini diperoleh oleh Politeknik Pekerjaan Umum selaku unit kerja yang menyelenggarakan Pendidikan vokasi bidang PUPR dengan output Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR.

Tabel 4.7 Capaian Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET RENSTRA 2022	TARGET DIPA (REVISI)	TARGET PK	CAPAIAN	KINERJA			
						RENSTRA	DIPA	PK	
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM									
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatkan 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	800	582	714	767	95,88%	131,79%	107,42%
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	650	582	582	635	97,69%	109,11%	109,11%
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	150	-	132	132	88,00%	-	100,00%
Output:									
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum								
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	650	582	582	635	97,69%	109,11%	109,11%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2022

Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi Bidang PUPR sebanyak 635 orang yang terdiri dari Angkatan 2019 hingga Angkatan 2022 dari setiap Program Studi. Politeknik PU mempunyai 3 Program Studi yaitu Teknologi Konstruksi Bangunan Air, Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan, Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung.



Gambar 4.11 Jumlah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Vokasi Bidang PUPR

Sumber: Politeknik Pekerjaan Umum, 2022

Tabel 4.8 Jumlah Mahasiswa Lulus dan Tersertifikasi Kompetensi

No.	Program Studi	Jumlah Mahasiswa (orang)	Keterangan Sertifikasi
1.	Teknologi Konstruksi Bangunan Air	44	132 orang Angkatan 2019 mendapatkan sertifikasi kompetensi: a. Sertifikasi Juru Ukur/Teknisi Survey Pemetaan b. Sertifikasi Juru gambar/ Draftman - Sipil c. Sertifikasi Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK)
2.	Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan	47	
3.	Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung	41	
Total		132	

Sumber: Politeknik Pekerjaan Umum, 2022



Kegiatan Sidang Terbuka Senat Penerimaan Mahasiswa Baru Politeknik PU TA 2022/2023



Evaluasi Kegiatan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

Sepanjang tahun 2022, dalam kegiatan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum tidak terlepas dari kendala yang dihadapi dan upaya tindaklanjut yang dilakukan, diantaranya:

Kendala/Permasalahan

- Masih terbatasnya jumlah dosen dan tenaga kependidikan di Politeknik PU.

Upaya Tindak Lanjut

- Merekrut dosen tamu/dosen tidak tetap dan konsultan individual, serta melakukan kerja sama dengan institusi lainnya dalam melaksanakan kegiatan/praktikum.

IV.3 Perbandingan Kinerja

Capaian Kinerja yang dicapai BPSDM tahun 2022, baik kinerja program maupun kinerja kegiatan, telah melampaui target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, **kinerja BPSDM lebih baik dari tahun sebelumnya**. Hal tersebut menunjukkan bahwa BPSDM telah melakukan perbaikan yang optimal dalam pelaksanaan pengembangan SDM PUPR.

IV.2.1 Perbandingan Kinerja Tahun ini Terhadap Tahun Lalu

a) Perbandingan Kinerja Program Tahun 2022 dengan Tahun Lalu

Rata-rata kinerja capaian program BPSDM tahun 2022 sebesar **120,51%**, telah terjadi peningkatan rata-rata kinerja sebesar **8,71%** jika dibandingkan dengan kinerja capaian program tahun 2021 yang rata-rata kinerjanya sebesar 111,80%.

Tabel 4.9 Perbandingan Kinerja Program Tahun 2022 dengan Tahun Lalu

Program	Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Tahun 2022			Tahun 2021			Tahun 2020				
			Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja		
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SP	Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat											
	IKSP	Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	80%	98,49%	123,11%	↑	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	72%	84,89%	117,91%	↑	71%	81,73%	115,11%	↑	70%	70,59%	100,84%
			Rata-rata				Rata-rata				Rata-rata		
			120,51%				111,80%				95,02%		

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2020-2022



Gambar 4.12 Diagram Rata-Rata Kinerja Program BPSDM Per 2020-2022

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2020-2022

b) Perbandingan Kinerja Kegiatan Tahun 2022 dengan Tahun Lalu

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

Tabel 4.10 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET						CAPAIAN			KINERJA						
		RENSTRA			PK						RENSTRA			PK			
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA																	
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatkan 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	249	1.254	669	624	145,81%	77,97%	72,56%	145,81%	77,79%	250,60%
Output:																	
1	Pengembangan Talenta ASN																
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7.820	6.320	6.820	4.735	5000	4500	4.377	7.352	4.319	55,97%	116,33%	63,33%	92,43%	147,04%	95,98%
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	21.497	22.086	22.086	22.906	22.000	21.575	20.908	21.326	20.735	97,26%	96,56%	93,88%	91,27%	96,94%	96,11%
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	860	860	150	50	249	1.254	669	624	145,81%	77,79%	72,56%	836%	1.388%	250,60%
2	Pelaksanaan Kepatuhan Internal																
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2020-2022

Tabel 4.11 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET						CAPAIAN			KINERJA						
		RENSTRA			PK						RENSTRA			PK			
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR																	
SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR																	
Indikator Kinerja Kegiatan:																	
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.330	10.000	10.063	6.803	8.702	6.125	8.911	9.876	9.529	86,26%	98,76%	94,69%	130,98%	113,49%	155,58%
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	2.249	1.948	1.147	3.153	2.369	2.113	110,63%	87,74%	77,20%	140,19%	121,61%	184,22%
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	2.006	1.393	2.000	1.132	2.445	2.877	1.793	115,33%	143,85%	89,38%	175,52%	143,85%	158,39%
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen																
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.350	5.300	5.320	3.161	4.754	3.846	3.313	4.630	5.623	61,92%	87,36%	105,70%	104,80%	97,39%	146,20%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2020-2022

Tabel 4.12 Perbandingan Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET						CAPAIAN			KINERJA						
		RENSTRA			PK						RENSTRA			PK			
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
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	86,20	85,35	85,70	86,20	95,56	102,28	104,37	111,97%	119,35%	121,08%	111,97%	119,35%	121,08%
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	80	80	81	80	80	81	54,26	96,25	99,81	67,83%	120,31%	67,83%	120,31%	123,22%	123,22%
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	95,43%	100%	95,43%	100%	100%	100%
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	80	80	81	80	80	81	76,36	88,10	81	95,43%	110%	95,43%	110%	100%	100%
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	89	90	90	89	90	90	96,71	95,20	93,73	108,66%	105,78%	108,66%	105,78%	104,14%	104,14%
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	89	90	90	89	90	90	96,55	91,74	85,78	108,48%	101,93%	108,48%	101,93%	95,31%	95,31%
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	76	76	77	76	76	77	76,39	76,80	79,94	100,51%	101%	100,51%	101%	103,82%	103,82%
Output:																	
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I																
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	1	1	1	-	-	1	1	1	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal																
	2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1	-	-	1	1	1	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker																
	3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	1	-	-	1	1	1	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Layanan Perkantoran																
	4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	-	-	1	1	1	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2020-2022

Tabel 4.13 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET						CAPAIAN			KINERJA						
		RENSTRA			PK						RENSTRA			PK			
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
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	-	525	714	287	423	767	95,66%	80,57%	95,88%	-	80,57%	107,42%
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	300	525	650	450	433	582	287	423	635	95,66%	80,57%	97,69%	63,77%	97,69%	109,11%
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	0	0	150	0	0	132	0	0	132	0	0	88,00%	0	0	100%
Output:																	
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum																
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	300	525	650	450	433	582	287	423	635	95,66%	80,57%	97,69%	63,77%	97,69%	109,11%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2020-2022

IV.2.2 Perbandingan Kinerja Terhadap Target Renstra 2020-2024

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

a) Perbandingan Capaian Kinerja Program Tahun 2022 Terhadap Target Renstra 2020-2024

Rata-rata kinerja capaian program BPSDM tahun 2022 sebesar **120,51%**, jika dibandingkan dengan target capaian program lima tahunan (2020-2024), maka pada tahun ketiga ini telah mencapai rata-rata kinerja 110,57%.

Tabel 4.14 Perbandingan Kinerja Program Terhadap Target Renstra 2020-2024

Program	Sasaran Program/Indikator Sasaran Program		Tahun 2022			Target 2020-2024		
			Target	Capaian	Kinerja	Target 2020-2024	Capaian 2022	Kinerja
Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	SP	Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat						
	IKSP	Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	80%	98,49%	123,11%	90%	98,49%	109,43%
Dukungan Manajemen	SP	Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya						
	IKSP	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	72%	84,89%	117,91%	76%	84,89%	111,70%
Rata-rata					120,51%	Rata-rata		110,57%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2020-2022

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

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

Tabel 4.15 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Talenta Terhadap Target Renstra 2020-2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	Target Renstra 2020-2024	Capaian				Kinerja (7)/(3)x%	
			2020	2021	2022	Total (4)+(5)+(6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA								
SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatkan 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	624	2.547	59,23%
Output:								
1	Pengembangan Talenta ASN							
	1.1 Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	34.100	4.377	7.352	4.319	16.048	47,06%
	1.2 Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	109.841	20.908	21.326	20.735	62.969	57,33%
	1.3 Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	4.300	1.254	669	624	2.547	59,23%
2	Pelaksanaan Kepatuhan Internal							
	2.1 Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	10	2	2	2	6	60%
	2.2 Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	5	1	1	1	3	60%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2020-2022

Tabel 4.16 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR Terhadap Target Renstra 2020-2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	Target Renstra 2020-2024	Capaian				Kinerja (7)/ (3)x%	
			2020	2021	2022	Total (4)+(5)+(6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
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	9.529	28.316	55,75%
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	2.113	7.635	55,00%
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	1.793	7.115	70,04%
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen							
	1.1. Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	26.750	3.313	4.630	5.623	13.566	50,71%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2020-2022

Tabel 4.17 Perbandingan Kinerja Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Target Renstra 2020-2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	Target Renstra 2020- 2024	Capaian				Kinerja (7)/ (3)x%	
			2020	2021	2022	Total Rerata (4)+(5)+(6)/2		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
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:								
		%	86,85	95,56	102,28	104,37	100,74	115,99%
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	82	54,26	96,25	99,81	83,44	101,76%
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	100	60	100	100,00	100,00%
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	82	76,35	88,10	81	81,82	99,78%
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	91	96,71	95,20	93,73	95,21	104,63%
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	91	96,55	91,74	85,78	91,36	100,39%
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	77	76,39	76,80	79,94	77,71	100,92%
Output:								
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I							
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	5	1	1	1	3	60%
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal							
	2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	5	1	1	1	3	60%
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker							
	3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	5	1	1	1	3	60%
4	Layanan Perkantoran							
	4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	5	1	1	1	3	60%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2020-2022

Tabel 4.18 Perbandingan Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum Terhadap Target Renstra 2020-2024

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	Target Renstra 2020-2024	Capaian				Kinerja (7) (3) x %	
			2020	2021	2022	Total (4) +(5)+(6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM								
SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatkan 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	767	1.477	34,15%
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	3.350	287	423	635	1.345	40,15%
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	975	0	0	132	132	13,54%
Output:								
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum							
	1.2 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	3.350	287	423	635	1.345	40,15%

Sumber: Hasil Pengukuran Capaian Kinerja BPSDM 2020-2022

IV.2.3 Perbandingan Kinerja dengan Kementerian/Lembaga dan Standar Nasional (RPJMN)

Laporan kinerja ini telah menyajikan *benchmarking* kinerja dengan instansi sejenis dan standar nasional (RPJMN) dalam rangka untuk memenuhi standar gambaran kualitas atas pencapaian kinerja.

Instansi kementerian/lembaga terkait diantaranya memiliki indikator kinerja yang sejenis dengan indikator kinerja BPSDM Kemen PUPR, baik indikator kinerja program maupun indikator kinerja kegiatan. Capaian kinerja pembanding instansi menggunakan tahun sebelumnya (mengingat seluruh instansi masih dalam proses penyusunan laporan kinerja tahun berjalan), disandingkan dengan capaian kinerja BPSDM Kemen PUPR pada tahun berjalan.

Hasil sandingan menunjukkan bahwa instansi terkait dengan indikator kinerja yang sejenis, sebagian besar telah mencapai target kinerja yang ditetapkan. Namun, khususnya pada peningkatan kompetensi SDM KLH tahun 2021 hanya mencapai 3.219 orang (99,91%), sementara BPSDM Kemen PUPR tahun 2022 untuk Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya telah mencapai 9.259 orang (155,68%). Disamping itu, terdapat capaian yang sangat tinggi yakni jumlah SDM Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya tahun 2021 mencapai 159.329 (402,07%).

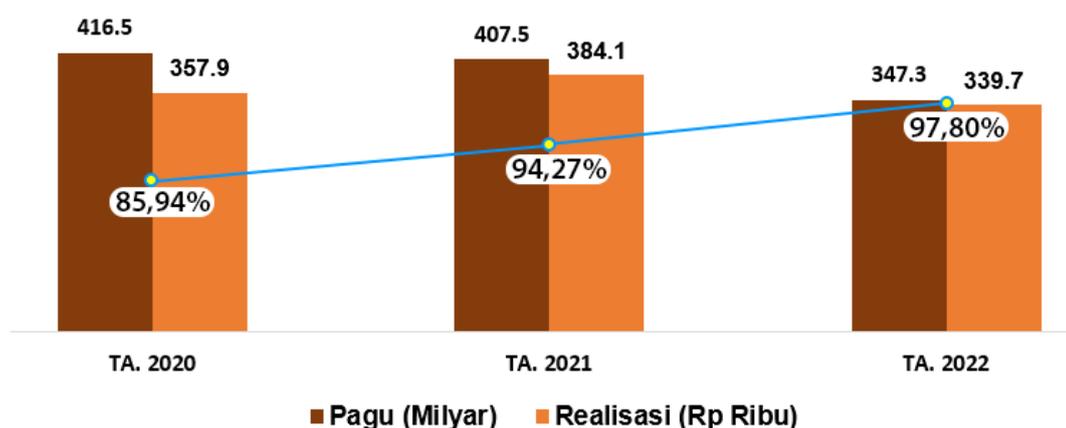
Berdasarkan sasaran makro RPJMN 2020-2024, pada tahun 2024 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang mengindikasikan perbaikan kualitas SDM ditargetkan meningkat menjadi 75,54. Sebagaimana diketahui bahwa IPM pada tahun 2014 sebesar 68,90, dan tahun 2018 sebesar 71,39. Untuk mendukung itu, BPSDM Kemen PUPR pada tahun 2022 mencapai kinerja IKSS persentase lulusan pendidikan vokasi yang kompeten dan siap kerja untuk Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi sebesar 123,11%, dan IKSS indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR untuk Program Dukungan Manajemen sebesar 117,91%.

Tabel 4.19 Tabel Perbandingan Kinerja dengan Kementerian/Lembaga Terkait

No	BPSDM Kemen PUPR tahun 2022				Instansi Lain Tahun 2021				
	Indikator Kinerja	Target /Baseline	Capaian	Kinerja (%)	Unit Sejenis	Indikator Kinerja	Target	Capaian	Kinerja (%)
1.	Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)	80%	88,52%	110,65	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan (BPSDMP) Kementerian Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi	Tingkat kepuasan stakeholders terhadap hasil layanan penyelenggaraan peningkatan kapasitas pegawai dan SDM Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (pasca pelatihan)	Skor 3	Skor 4	100%
	Nilai SAKIP Unit Organisasi BPSDM PUPR	77	79,94 (BB)	104%		Nilai SAKIP Badan Pengembangan SDM dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi	Nilai 76	Nilai 80,53 (A)	100%
2.	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	90	93,73	104%	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) BPSDM ESDM	90,25	96,85	107%
	Nilai SAKIP Unit Organisasi BPSDM PUPR	77	79,94 (BB)	104%		Nilai Evaluasi SAKIP BPSDM	Nilai 86	Nilai 86,17 (A)	100%
	Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	582 orang	635 orang	109,11%		Jumlah Mahasiswa Politeknik Energi dan Mineral (PEM) Akamigas dan Politeknik Energi dan Pertambangan (PEP) Bandung	1.255 orang	1.254 orang	99,99%
	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	6.125 orang	9.529 orang	155,58%		Jumlah Peserta Pelatihan ASN	10.693 orang	15.294 orang	143%
3.	Nilai SAKIP Unit Organisasi BPSDM PUPR	77	79,94 (BB)	104%	Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) Kementerian Lingkungan Hidup	Nilai SAKIP BP2SDM	74	80,82 (A)	109%
	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	6.125 orang	9.529 orang	155,58%		Peningkatan Kompetensi SDM KLH	3.222 orang	3.219 orang	99,91%
4.	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	6.125 orang	9.529 orang	155,58%	Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BRSDM) Kementerian Kelautan dan Perikanan	Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (orang)	4.600 orang	5.214 orang	113,35%
	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	90	93,73	104%		Nilai IKPA Lingkup BRSDM (nilai)	89	95,21	106,98%
	Nilai SAKIP Unit Organisasi BPSDM PUPR	77	79,94 (BB)	104%		Nilai Penilaian Mandiri SAKIP BRSDM (nilai)	86,15	86,65	100,58%
5.	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	6.125 orang	9.529 orang	155,58%	Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Badan PPSDM Kesehatan) Kementerian Kesehatan	Jumlah SDM Kesehatan yang ditingkatkan kompetensinya	39.627 orang	159.329 orang	402,07%

IV.2.4 Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2020-2022

Realisasi anggaran BPSDM pada akhir tahun 2022 adalah sebesar **97,80%**, dengan realisasi fisik sebesar **100%**. Persentase realisasi keuangan tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar **3,53%**, jika dibandingkan dengan realisasi anggaran tahun sebelumnya 94,28% (2021). Dengan demikian, penyerapan anggaran BPSDM tahun 2022 menunjukkan hasil yang baik dan mengalami perbaikan dibanding tahun sebelumnya.



Gambar 4.13 Diagram Realisasi Anggaran BPSDM Per 2020-2022

Sumber: e-Monitoring, Januari 2023

Tabel 4.20 Tabel Perbandingan Efisiensi Pagu Anggaran dengan Tahun Sebelumnya

No	Program	Tahun 2021			Tahun 2022		
		Pagu Awal (Rp Ribuan)	Pagu Revisi (Rp Ribuan)	Target Program/IKSP (%)	Pagu Awal (Rp Ribuan)	Pagu Revisi (Rp Ribuan)	Target Program/IKSP (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	111.033.000	54.958.129	28%	63.033.236	51.061.855	80%
2	Program Dukungan Manajemen	452.755.892	352.503.753	71%	286.966.764	296.244.176	72%
Total		563.788.892	407.461.882		350.000.000	347.306.031	

Sumber: e-Monitoring, Januari 2023

Efisiensi dan efektivitas kinerja anggaran dan target BPSDM lebih baik dari tahun sebelumnya. Tahun 2022 Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi mendapat pagu revisi 51 Miliar (target IKSP 80%), sedangkan tahun 2021 mendapat pagu revisi 55 Miliar (target IKSP 28%), terjadi penurunan pagu 7,09% dari tahun sebelumnya. Selanjutnya, Program Dukungan Manajemen mendapat pagu revisi 296 Miliar (target IKSP 72%), sedangkan tahun 2021 mendapat pagu revisi 352 Miliar (target IKSP 71%), terjadi penurunan pagu 15,96% dari tahun sebelumnya. Berbagai inovasi dan upaya efisiensi yang dilakukan BPSDM tahun 2022 telah berhasil mencapai kinerja IKSP Program Dukungan Manajemen 117,91% meningkat 2,80% dan IKSP Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi 123,11% meningkat 14,62% dari tahun sebelumnya. Bentuk efisiensi diantaranya dengan penunjukkan panitia lebih selektif, kegiatan dilaksanakan secara daring, memanfaatkan narasumber internal dan sebagainya.

Tabel 4.21 Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2020-2022

No	Unit Kerja	TA. 2020			TA. 2021			TA. 2022		
		Pagu (Rp Ribuan)	Realisasi (Rp Ribuan)	Progres (%)	Pagu (Rp Ribuan)	Realisasi (Rp Ribuan)	Progres (%)	Pagu (Rp Ribuan)	Realisasi (Rp Ribuan)	Progres (%)
1	Sekretariat BPSDM	36.868.194	30.960.225	83,98	30.935.945	29.712.541	96,05	29.956.399	28.189.828	94,10
2	Pusat Pengembangan Talenta	18.344.081	12.710.306	69,29	15.325.549	14.230.574	92,86	13.192.570	12.966.516	98,29
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	37.363.375	34.691.401	92,85	50.610.891	50.110.556	99,01	43.114.554	42.783.598	99,23
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan PIW	32.983.087	28.140.591	85,32	42.602.917	40.661.183	95,44	34.535.289	34.142.390	98,86
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	31.093.663	25.489.940	81,98	27.141.994	26.016.847	95,85	24.315.575	23.920.854	98,38
6	Politeknik PU	81.680.075	68.826.032	84,26	69.651.696	62.697.032	90,02	66.260.092	64.539.110	97,40
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	15.545.719	13.373.926	86,03	13.610.314	12.683.113	93,19	11.406.531	11.044.939	96,83
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	14.936.861	12.384.191	82,91	12.064.852	11.274.129	93,45	8.257.660	8.023.269	97,16
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	20.640.408	18.957.246	91,85	41.962.836	39.852.172	94,97	24.691.592	23.970.589	97,08
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	15.190.183	14.140.042	93,09	16.253.814	15.493.249	95,32	17.187.738	16.924.797	98,47
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	13.776.942	13.472.556	97,79	14.263.762	14.141.108	99,14	14.963.966	14.838.317	99,16
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	18.717.563	16.584.649	88,60	14.243.573	14.224.363	99,87	16.719.455	16.646.437	99,56
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	13.838.247	10.509.459	75,95	10.217.637	10.019.104	98,06	8.178.208	8.155.644	99,72
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	14.866.614	13.391.407	90,08	12.474.150	11.779.484	94,43	9.805.720	9.702.608	98,95
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	11.567.886	9.978.399	86,26	11.101.684	9.309.900	83,86	8.089.979	7.527.283	93,04
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	16.630.703	16.303.927	98,04
Total		416.474.512	357.907.159	85,94	407.461.882	384.137.941	94,28	347.306.031	339.680.104	97,80

Sumber: e-monitoring.pu.go.id, Januari 2023

IV.4 Realisasi Anggaran

Pada awal tahun 2022, BPSDM diamanatkan anggaran sebesar **Rp350.000.000.000,00**. Sedangkan, mulai Oktober sampai akhir 2022 mengalami perubahan menjadi **Rp347.306.031.000,00** untuk melaksanakan program Dukungan Manajemen dan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Pagu tersebut dialokasikan kepada 16 unit kerja di BPSDM 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 BPSDM 2020-2024, sehingga dilakukan penyesuaian target untuk output kegiatan yang dilaksanakan BPSDM.

Tabel 4.22 Realisasi Anggaran Per Unit Kerja BPSDM Tahun 2022

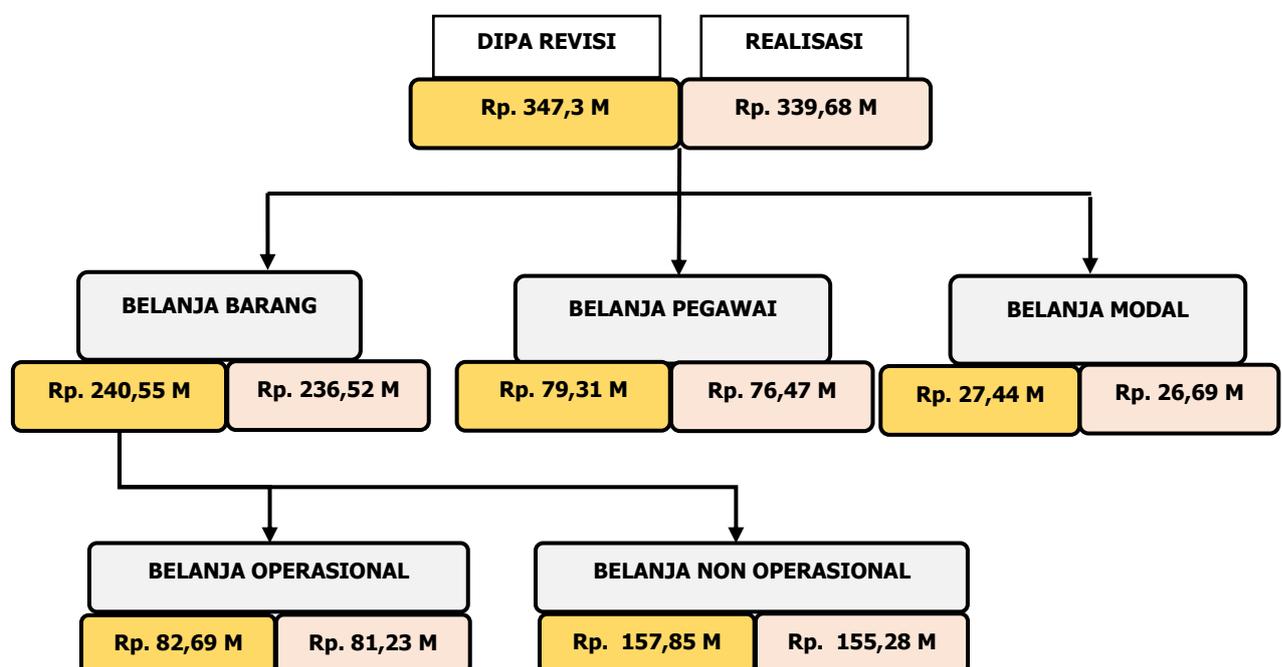
No	Satuan Kerja	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Progres (%)	
				Keu	Fisik
1.	Sekretariat BPSDM	29.956.399	28.189.828	94,10	100
2.	Pusat Pengembangan Talenta	13.192.570	12.966.516	98,29	100
3.	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	43.114.554	42.783.598	99,23	100
4.	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	34.535.289	34.142.390	98,86	100
5.	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	24.315.575	23.920.854	98,38	100
6.	Politeknik PU	66.260.092	64.539.110	97,40	100
7.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	11.406.531	11.044.939	96,83	100
8.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	8.257.660	8.023.269	97,16	100
9.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	24.691.592	23.970.589	97,08	100
10.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	17.187.738	16.924.797	98,47	100
11.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	14.963.966	14.838.317	99,16	100
12.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	16.719.455	16.646.437	99,56	100
13.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	8.178.208	8.155.644	99,72	100
14.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	9.805.720	9.702.608	98,95	100
15.	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	8.089.979	7.527.283	93,04	100
16.	Balai Penilaian Kompetensi	16.630.703	16.303.927	98,04	100
Total		347.306.031	339.680.104	97,80	100

Sumber: e-Monitoring, Januari 2023

Pada tahun 2022, BPSDM telah mencapai realisasi keuangan sebesar **Rp339.680.104.000,00** dengan persentase **97,80%** dan realisasi fisik **100%** (data *e-Monitoring* Januari 2023). Capaian realisasi keuangan dan realisasi fisik tersebut merupakan representasi dari realisasi berbagai kegiatan yang telah diselenggarakan BPSDM dalam mencapai sasaran program yang ditargetkan.

Selama pelaksanaan anggaran, seluruh unit kerja telah melakukan berbagai upaya mulai dari perencanaan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi internal sehingga dapat mencapai realisasi anggaran yang optimal. Pada tahap perencanaan, dilakukan penajaman untuk beberapa kegiatan strategis sehingga pelaksanaannya sesuai dengan target dan lebih efektif. Monitoring dan evaluasi internal dilakukan secara periodik dan berjenjang dari tingkat unit kerja Balai, Pusat sampai tingkat unit organisasi BPSDM.

Realisasi anggaran pada beberapa kegiatan yang masih belum optimal terjadi diantaranya karena adanya realokasi anggaran BPSDM yang terblokir *Automatic Adjustment (AA)* yang mengakibatkan perlunya penyesuaian rencana dan metode pelaksanaan. Selain itu, pelaksanaan kegiatan harus berorientasi pada *outcome* sehingga BPSDM selalu melakukan evaluasi kembali kegiatan yang tidak berdampak pada pengembangan SDM Aparatur PUPR. BPSDM juga mengedepankan prinsip secara ekonomis (*spending less*), efektif (*spending well*) dan efisien (*spending wisely*) dalam setiap pelaksanaan kegiatan.



Gambar 4.14 Realisasi Anggaran BPSDM Per Jenis Belanja

Sumber: *e-Monitoring*, Januari 2023

Tabel 4.23 Beberapa Bentuk Efisiensi Anggaran Tahun 2022

No.	KRO/RO	Pagu Awal (Rp Ribu)	Pagu Revisi (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)		Keterangan
1	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal Sekretariat BPSDM	890.000	876.000	862.184	98,42%	Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal mengalami penyesuaian/efisiensi sebesar Rp14.000.000,- dan menyisakan pagu sebesar Rp13.816.000, dikarenakan: 1) belanja jasa profesi narasumber yang sebelumnya direncanakan sebagai pakar dari eksternal, dialihkan kepada pegawai internal Kementerian PUPR; 2) Belanja perjalanan dinas dilakukan efisiensi mayoritas kegiatan rapat dan koordinasi dilaksanakan di gedung perkantoran BPSDM.
2	Layanan Perkantoran Sekretariat BPSDM	20.837.705	20.280.129	18.680.869	92,11%	Layanan Perkantoran mengalami penyesuaian/efisiensi sebesar Rp 557.576.000,- dan masih menyisakan pagu sebesar Rp1.599.260.000,- dikarenakan beberapa hal: 1) Belanja gaji mengalami efisiensi dikarenakan kebijakan pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai dengan status PNS hanya sebesar 50% pada saat pemberian THR dan Gaji Ke-13; 2) Terdapat pegawai dengan status PNS pada Sekretariat BPSDM yang mengalami pensiun.
3	Layanan Manajemen SDM Internal Pusbangkom JPW	10.510.500	9.957.743	9.938.369	99,81%	Penyelenggaraan Pendidikan bidang Jalan, Perumahan, dan PIW mengalami efisiensi sebesar 0,2% dengan realisasi sebesar 9,9 M, sehingga masih menghemat biaya Rp. 19.374.000,-, selain itu terdapat optimalisasi untuk program-program prioritas seperti ToT PKRMS.
4	Layanan Dukungan Manajemen Internal Pusbangkom JPW	18.557.351	18.608.051	18.293.007	98,31%	Layanan umum dan Layanan perkantoran Pusbangkom JPW mengalami efisiensi sebesar 1,7% dengan realisasi sebesar Rp. 18,2M, sehingga masih menghemat anggaran Rp. 315.044.000,-.
5	Layanan Sarana dan Prasarana Internal Pusbangkom JPW	1.050.000	705.087	702.554	99,64%	Layanan sarana & prasarana internal bidang Jalan, Perumahan, dan PIW sebagian besar sesuai perencanaan dan terdapat efisiensi sebesar 0,4% dengan realisasi sebesar Rp702.554.000, sehingga masih menghemat anggaran Rp. 2.533.000,-.
6	Layanan Manajemen Kinerja Internal Pusbangkom JPW	1.455.800	1.615.400	1.602.853	99,22%	Layanan perencanaan dan anggaran Pusbangkom JPW mengalami efisiensi sebesar 0,8% dengan realisasi sebesar Rp. 1.6M, sehingga masih menghemat anggaran Rp. 12.547.000,-.
7	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR Bapekom PUPR Wilayah I Medan	1.742.195	1.317.663	1.257.135	95,41%	Kegiatan ini mengalami penyesuaian sebesar Rp. 1,3M (3,69%) dikarenakan: 1) Realokasi anggaran ke KRO Layanan Dukungan Manajemen Internal dan Layanan Sarana dan Prasarana Internal sebesar Rp. 320jt, dan 2) Realokasi pagu terblokir ke BA BUN sebesar Rp. 104jt Pagu Revisi tersebut telah terealisasi sebesar 95,41%, sehingga terdapat penghematan anggaran sebesar 4,59% atau Rp. 60.528.000,-.
8	Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bapekom PUPR Wilayah I Medan	9.768.868	10.088.868	9.787.804	97,02%	Kegiatan ini mengalami penyesuaian sebesar Rp. 320jt (2,78%) dikarenakan: 1) Realokasi anggaran dari KRO Layanan Pendidikan dan Pelatihan Internal ke KRO Layanan Dukungan Manajemen Internal dan Layanan Sarana dan Prasarana Internal. Pagu Revisi tersebut telah terealisasi sebesar 97,02%, terdapat penghematan sebesar 2,98% atau Rp. 301.064.000,-.
9	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	1.529.918	1.438.123	1.385.521	96,34%	Kegiatan pengembangan kompetensi bidang PUPR Bapekom PUPR Wilayah II Palembang telah terselenggara sesuai rencana, dengan kinerja anggaran 96,34%, sehingga terdapat efisiensi sebesar 3,66% atau penghematan anggaran Rp52.602.000.
10	Pelatihan Kepemimpinan Administrator Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	605.383	479.670	475.838	99,20%	Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung terjadi efisiensi sebesar 0,80%, adanya penghematan dari Belanja Bahan, Belanja Honor Output Kegiatan, Belanja Barang Non Operasional Lainnya, Belanja Sewa (hapus), Belanja Jasa Profesi.

No.	KRO/RO	Pagu Awal (Rp Ribu)	Pagu Revisi (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)		Keterangan
11	Pelatihan Bela Negara Bagi PPK dan POKJA Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	3.251.491	3.246.474	3.189.572	98,25%	Pelatihan Bela Negara Bagi PPK dan POKJA Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung telah terselenggara sesuai rencana, dengan kinerja anggaran 98,25%, terjadi efisiensi pada Belanja Bahan sebesar 1,75%.
12	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	2.766.941	4.619.716	4.551.104	98,51%	Kegiatan pengembangan kompetensi bidang PUPR Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta telah terselenggara semua dengan kinerja anggaran 98,51%, sehingga terdapat efisiensi sebesar 1,49% atau penghematan anggaran Rp.68.612.000.
13	Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	10.744.250	10.344.250	10.287.213	99,45%	Pelaksanaan kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta sudah terlaksana sesuai rencana, dan masih terjadi penghematan anggaran sebesar Rp.57.037.000.
14	Layanan Dukungan Manajemen Internal Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	6.260.351	6.060.351	6.049.087	99,81%	Pada kegiatan ini terjadi Revisi DIPA ke II dengan agenda pengembalian anggaran sisa ke BA-BUN pada komponen pembayaran gaji dan tunjangan, terdapat pengurangan anggaran/efisiensi sebesar Rp200.000.000,-. Dengan adanya pengembalian ke BA_BUN ini satker menghemat anggaran sebesar 2,38% dari pagu awal. Pengurangan pada komponen pembayaran gaji dan tunjangan dikarenakan terdapat pegawai yang mutasi pindah ke unit kerja lain.
15	Akreditasi Pendidikan Politeknik PU	550.000	500.000	494.509	98,90%	Kegiatan Akreditasi mengalami efisiensi sebesar 9,09% menjadi Rp.500.000.000 dikarenakan untuk pemenuhan kebutuhan penambahan pegawai Politeknik PU sebanyak 10 (Sepuluh) Orang PNS dan 6 (Enam) orang CPNS sehingga menghemat anggaran Rp. 50.000.000,-
16	Pengelolaan Pendidikan Politeknik PU	4.179.910	3.977.568	3.629.482	91,25%	Kegiatan Pengelolaan Pendidikan Politeknik mengalami penyesuaian/efisiensi sebesar 4,84% menjadi Rp. 3.977.588.000,- dikarenakan untuk pemenuhan kebutuhan penambahan pegawai Politeknik PU sebanyak 10 (Sepuluh) Orang PNS dan 6 (Enam) orang CPNS pada sehingga menghemat anggaran sebesar Rp. 202.342.000,-
17	Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Pembelajaran Politeknik PU	30.415.327	23.485.576	22.766.583	96,94%	Efisiensi pada Pengadaan dan Fasilitas Pembelajaran sebesar 22,78% terdapat akibat pemenuhan <i>Automatic Adjustment</i> berdasarkan Surat Menteri Keuangan Nomor S-1088/MK.02/2021 yang dikeluarkan tanggal 29 November 2021 sehingga menghemat anggaran sebesar Rp. 6.929.751.000,-
18	Pendidikan Konstruksi Bangunan Gedung Politeknik PU	5.081.255	4.420.886	4.358.602	98,59%	Kegiatan Pendidikan Konstruksi Bangunan Gedung mengalami penyesuaian/efisiensi sebesar 13,00% menjadi Rp.4.420.886.000,- dikarenakan untuk pemenuhan kebutuhan penambahan pegawai Politeknik PU sebanyak 10 (Sepuluh) Orang PNS dan 6 (Enam) orang CPNS sehingga menghemat anggaran sebesar Rp.660.369.000,-
19	Pendidikan Konstruksi Bangunan Air Politeknik PU	5.135.364	4.693.853	4.665.636	99,40%	Kegiatan Pendidikan Konstruksi Bangunan Air mengalami penyesuaian/efisiensi sebesar 13,00% menjadi Rp.4.693.853.000,- dikarenakan untuk pemenuhan kebutuhan penambahan pegawai Politeknik PU sebanyak 10 (Sepuluh) Orang PNS dan 6 (Enam) orang CPNS sehingga menghemat anggaran sebesar Rp.441.511.000,-
20	Pendidikan Konstruksi Jalan dan Jembatan Politeknik PU	5.203.381	4.783.693	4.769.203	99,70%	Kegiatan Pendidikan Konstruksi Jalan dan Jembatan mengalami penyesuaian/efisiensi sebesar 13,00% menjadi Rp.4.783.693.000,- dikarenakan untuk pemenuhan kebutuhan penambahan pegawai Politeknik PU sebanyak 10 (Sepuluh) Orang PNS dan 6 (Enam) orang CPNS sehingga menghemat anggaran sebesar Rp.419.688.000,-



BAB V

Penutup

V.1 Permasalahan
V.2 Rekomendasi

BAB V PENUTUP

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kemen PUPR) merupakan wujud pertanggungjawaban BPSDM atas penyelenggaraan program dan kegiatan pengembangan SDM sesuai dengan Rencana Strategis 2020–2024. Laporan Kinerja tahun 2022 ini menjabarkan mengenai hasil capaian dan evaluasi kinerja BPSDM pada tahun ketiga Renstra 2020-2024.

Capaian Kinerja BPSDM diperoleh atas 2 (dua) pencapaian target Program yang telah diperjanjikan oleh Kepala BPSDM. Capaian Kinerja program yang dicapai BPSDM Tahun 2022 memperoleh rata-rata kinerja melampaui target atau lebih dari 100%, dengan predikat sangat memuaskan, serta telah terjadi peningkatan bila dibandingkan dengan kinerja tahun 2020-2021.

Seluruh program dan kegiatan telah tercapai secara optimal. Meski dalam pelaksanaannya masih dihadapkan berbagai permasalahan, sehingga menuntut BPSDM melakukan berbagai strategi pada beberapa kegiatan untuk menyesuaikan kondisi yang ada.

V.1 Permasalahan

Pelaksanaan program dan kegiatan yang dilakukan BPSDM tidak terlepas dari permasalahan yang dihadapi diantaranya:

- a. Pemetaan talenta Kemen PUPR yang diadakan BPSDM belum ideal, dikarenakan belum adanya *Talent Comitee*.
- b. Masih terbatasnya jumlah Dosen dan Tenaga Kependidikan di Politeknik PU.
- c. Beberapa kegiatan terdampak *Automatic Adjustment* sehingga terjadi pengurangan anggaran, sehingga outputnya menjadi belum optimal.

V.2 Rekomendasi

Untuk mengatasi permasalahan, BPSDM harus melakukan beberapa upaya percepatan dan perbaikan yang berkelanjutan dimasa mendatang, diantaranya:

- a. Berkoordinasi dengan Biro Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana – Sekretariat Jenderal Kemen PUPR, untuk membentuk dan menetapkan *Talent Comitee* Kemen PUPR dan dilegalkan dalam Surat Keputusan.
- b. Selain merekrut Dosen Tamu/Dosen Tidak Tetap dan Konsultan Individual, serta melakukan kerja sama dengan institusi lainnya, maka untuk memenuhi kebutuhan instruktur/tenaga bantu/dosen Politeknik PU akan dilakukan proses percepatan dengan meminta dari unit organisasi Kemen PUPR untuk membantu mengajar di Politeknik PU.
- c. Kedepan terkait adanya *Automatic Adjustment* anggaran yang terblokir, BPSDM akan mengusulkan tambahan anggaran melalui pergeseran anggaran dari unit organisasi untuk mencapai target pengembangan SDM.



Lampiran

LAMPIRAN I
PERJANJIAN KINERJA (PK)

LAMPIRAN II
PENGUKURAN KINERJA
PROGRAM

LAMPIRAN III
BERITA ACARA
KESEPAKATAN

LAMPIRAN IV
PENGHARGAAN DAN
AKREDITASI

LAMPIRAN V
DOKUMENTASI



Lampiran I PERJANJIAN KINERJA (PK)



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
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 2022 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
 2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Pihak Kedua

M BASUKI HADIMULJONO

Jakarta, Januari 2022
 Pihak Pertama

KHALAWI AH

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM	TARGET
(1)	(2)
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	
SP Meningkatkan SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	80,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatkan dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	72,00%

Program:

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

Anggaran
 Rp 63.033.236.000,00
 Rp 286.966.764.000,00
 Rp **350.000.000.000,00**

Jakarta, Januari 2022

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

M. BASUKI HADIMULJONO

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

KHALAWI AH

Dokumen Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM Kemen PUPR (Awal) pada Januari tahun 2022



REVISI

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
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 2022 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, 30 Desember 2022

Pihak Kedua

Pihak Pertama

M. BASUKI HADIMULJONO

KHALAWI AH

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2022
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	80,00%
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	
SP Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	72,00%

Program:

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

Anggaran
 Rp 51.061.855.000,00
 Rp 296.244.176.000,00
 Rp 347.306.031.000,00

Jakarta, 30 Desember 2022

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

M. BASUKI HADIMULJONO

KHALAWI AH

Dokumen Perjanjian Kinerja Kepala BPSDM Kemen PUPR (Revisi) pada Desember tahun 2022



Lampiran II PENGUKURAN KINERJA PROGRAM

A. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

No	Unsur Perhitungan	Target (%)	Baseline 2022	Capaian (orang)	Persentase Capaian (5)/(4)x100	Total Persentase Capaian x Bobot 50%	Kinerja (7)/(3)x100
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Program: Pendidikan dan Pelatihan Vokasi							
Sasaran Program: Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat							
Indikator Sasaran Program: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat		80				98,49%	123,11%
1.	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	100	133	Jumlah mahasiswa Politeknik PU yang telah belajar minimal 3 tahun pada tahun berjalan	132	99,25	49,62%
2.	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	60	132	Jumlah Mahasiswa Politeknik PU yang Telah Lulus	129	97,73	48,86%

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

$$a. \text{ Capaian Tiap unsur} = \left(\frac{\text{Capaian Tahun Berjalan}}{\text{Baseline Tahun Berjalan}} \times 100 \right) \times \text{pembobotan } 50\%$$

Unsur 1. Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)

$$\text{Capaian unsur 1} = \left(\frac{132}{133} \times 100 = 99,25\% \right) \times \text{bobot } 50\% = 49,62\%$$

Unsur 2. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional

$$\text{Capaian unsur 2} = \left(\frac{129}{132} \times 100 = 97,73\% \right) \times \text{bobot } 50\% = 48,86\%$$

Sehingga, total capaian tiap unsur hasil pembobotan = **98,49%**

$$b. \text{ Capaian Kinerja Program} = \frac{\text{Total Capaian Tiap Unsur}}{\text{Target Program tahun berjalan}}$$

$$\text{Capaian Kinerja Program} = \frac{98,49\%}{80\%} \times 100 = 123,11\%$$

B. Program Dukungan Manajemen

No.	Unsur Perhitungan	Bobot (%)	Target (%)	Baseline 2022	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			72				84,89%	117,91%
1.	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	45		8.254	Jumlah Peserta yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Tahun Berjalan dan Memperoleh Nilai Kelulusan (orang)	7.806	94,57	42,56%
2.	Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan	15		4.500	Target Peserta Asesemen tahun 2022 (orang)	2.670	59,33	8,90%
3.	Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai	15		20.981	Jumlah PNS Kementerian PUPR awal tahun 2022 (orang)	8.073	38,48	5,77%
4.	Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)	25		80%	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan	88,52%	110,65	27,66%

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

$$a. \text{ Capaian Tiap unsur} = \left(\frac{\text{Capaian Tahun Berjalan}}{\text{Baseline Tahun Berjalan}} \times 100 \right) \times \% \text{ pembobotan}$$

Unsur 1. Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan

$$\text{Capaian unsur 1} = \left(\frac{7.806}{8.254} \times 100 = 94,57\% \right) \times \text{ bobot } 45\% = 42,56\%$$

Unsur 2. Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan

$$\text{Capaian unsur 2} = \left(\frac{2.670}{4.500} \times 100 = 59,33\% \right) \times \text{ bobot } 15\% = 8,90\%$$

Unsur 3. Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai

$$\text{Capaian unsur 3} = \left(\frac{8.073}{20.981} \times 100 = 38,48\% \right) \times \text{ bobot } 15\% = 5,77\%$$

Unsur 4. Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)

$$\text{Capaian unsur 4} = \left(\frac{88,52\%}{80\%} \times 100 = 110,65 \right) \times \text{ bobot } 25\% = 27,66\%$$

Sehingga, total capaian tiap unsur hasil pembobotan = **84,89%**

$$b. \text{ Capaian Kinerja Program} = \frac{\text{Total Capaian Tiap Unsur Hasil Pembobotan}}{\text{Target Program tahun berjalan}} \times 100$$

$$\text{Capaian kinerja program} = \frac{84,89\%}{72\%} \times 100 = 117,91\%$$



Lampiran III
BERITA
ACARA
KESEPAKATAN

BERITA ACARA KESEPAKATAN
CAPAIAN KINERJA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN 2022

Pada hari Senin tanggal 17 Januari Tahun 2023, bertempat di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung, telah dilaksanakan finalisasi capaian program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022, dengan hasil kesepakatan capaian kinerja sebagai berikut:

1. Capaian dan Kinerja Sasaran Program Badan Pengembangan SDM Tahun 2022

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	80%	98,49%	123,11%
Program Dukungan Manajemen			
Sasaran Program: Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya			
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	72%	84,89%	117,91%

Pengukuran Kinerja Program

Unsur Perhitungan	Baseline	Capaian	Ket.	Kinerja	Bobot	Capaian	
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi							
IKSP: Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR							
Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	133	Jumlah Mahasiswa Politeknik PU yang Telah Belajar Minimal 3 Tahun pada Tahun Berjalan	132	Mahasiswa Politeknik PU yang Lulus	99,25%	50%	49,62%
Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	132	Jumlah Mahasiswa Politeknik PU yang Telah Lulus	129	Nilai IPK >3 Tahun 2022	97,73%	50%	48,86%
Total Capaian						98,49%	
Program Dukungan Manajemen							
IKSP: Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR							
Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	8254	Jumlah Peserta yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Tahun Berjalan dan Memperoleh Nilai Kelulusan	7.806	Lulus Pelatihan dan Lulus Pendidikan 2022	94,57%	45%	42,56%
Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan	4500	Target Peserta Asesmen tahun 2022	2670	Kategori MS dan MSP tahun 2022	59,33%	15%	8,90%
Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai	20981	Jumlah PNS Kementerian PUPR awal tahun 2022	8.073	PNS Kementerian PUPR yang telah mengikuti pengembangan kompetensi 2022	38,48%	15%	5,77%
Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)	80	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan	88,52	Hasil evaluasi pasca pelatihan 2022	110,65%	25%	27,66%
Total Capaian						84,89%	

2. Capaian Kegiatan Badan Pengembangan SDM Tahun 2022

a. Capaian Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

1) Capaian ASN yang Dinilai Kompetensinya

No.	Kegiatan	Realisasi (Orang)
1	Penilaian Potensi dan Kompetensi	4.319
Total		4.319

2) Capaian Pejabat Yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan

Belum Memenuhi Syarat	Memenuhi Syarat dengan Pengembangan	Memenuhi Syarat	Total
607	447	2.223	3.277
Selisih			1.042*
Grand Total			4.319

*untuk profiling bela negara dan masih dalam proses validasi

3) Capaian ASN yang Terpantau Kinerjanya

No.	Unit Organisasi	Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya
1	Sekretariat Jenderal	542
2	Inspektorat Jenderal	294
3	Ditjen Sumber Daya Air dan Dewan Sumber Daya Air	7.046
4	Ditjen Bina Marga dan BPJT	7.155
5	Ditjen Cipta Karya dan BPPSPAM	2.749
6	Ditjen Penyediaan Perumahan	788
7	Ditjen Bina Konstruksi	1.291
8	Ditjen Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan	227
9	Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	201
10	Badan Pengembangan SDM	442
Total		20.735

4) Capaian ASN yang Dipetakan Karirnya

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1	JPT Pratama	30
2	Administrator	211
3	Pengawas	186
4	Kasatker/PPK	18
5	Jabfung Madya	4
6	Jabfung Muda	100
7	Jabfung Pertama	13
8	Pelaksana	62
Total		624

b. Capaian Kegiatan Penyelenggaraan Kompetensi Bidang PUPR

1) Capaian Pengembangan Kompetensi

No	Bidang	Realisasi		Sub Total
		Pendidikan	Pelatihan	
1	Sumber Daya Air	210	1.340	1.550
2	Permukiman	43	520	563
3	Jalan dan Jembatan	146	619	765
4	Perumahan	-	349	349
5	Pengembangan Infrastruktur Wilayah dan Pembiayaan Infrastruktur	-	679	679
6	Manajemen Umum	106	3.827	3.933
7	Manajemen Konstruksi	-	1.690	1.690
Total		505	9.024	9.529

2) Data Kelulusan Pengembangan Kompetensi

No	Bidang	Pelatihan			Pendidikan			Sub Total
		Lulus		Tidak Lulus	Lulus		On-going	
		Jumlah (orang)	Rerata Nilai	(orang)	Jumlah (orang)	Rerata IPK	(orang)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9) = (3)+(5)+(6)+(8)
1	Sumber Daya Air	843	83,79	20	55	3,84	155	1.073
2	Permukiman	502	82,56	18	13	3,83	30	563
3	Jalan	605	84,67	14	35	3,68	111	765
4	Perumahan	346	84,47	3	-	-	-	349
5	Pengembangan Infrastruktur Wilayah dan Pembiayaan Infrastruktur	289	83,47	19	-	-	-	308
6	Manajemen Umum	3.812	86,76	15	-	-	106	3.933
7	Manajemen Konstruksi	1.306	85,30	22	-	-	-	1.328
Total		7.703	84,43	111	103	3,78	402	8.319
							Webinar*	1.210
							Grand Total	9.529

*Webinar hanya berupa output, karena pada webinar tidak ada nilai kelulusan.

3) **Data Nilai Pre - Post Test dan Hasil Evaluasi Pasca Pelatihan**

No	Bidang Pelatihan	Rata-rata Nilai Perbidang		
		Pre-test	Post-test	Evaluasi Pasca
1	Sumber Daya Air	52,28	65,95	88,61
2	Permukiman	53,56	76,5	88,10
3	Jalan dan Jembatan	58,48	77,51	89,00
4	Perumahan	61,21	72,93	90,00
5	Pengembangan Infrastruktur Wilayah dan Pembiayaan Infrastruktur	63,16	76,19	85,00
6	Manajemen Umum	62,66	78,23	90,36
7	Manajemen Konstruksi	61,46	81,67	88,59
Total rata-rata		58,97	75,57	88,52

4) **Realisasi Per Metode Pelatihan**

No	Penyelenggara	Metode Pelatihan (Per Jumlah Orang)					Sub Total
		Klasikal	Blended Learning	Distance Learning	Seminar/ Webinar	Full E-Learning	
1	Bapekom PUPR Wilayah I Medan	89	268	298	-	-	655
2	Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	76	123	388	848	-	1435
3	Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	1365	449	165	-	-	1979
4	Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	597	372	149	-	-	1118
5	Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	232	392	166	-	-	790
6	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	215	525	105	-	187	1032
7	Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	77	73	408	362	-	920
8	Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	236	122	195	-	118	671
9	Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	26	36	238	-	55	355
10	Pusbangkom Manajemen	71	-	-	-	-	71

5) **Realisasi Angkatan Pelatihan Perbidang**

No	Bidang Pelatihan	Total Angkatan Pelatihan
1	Sumber Daya Air	28
2	Permukiman	18
3	Jalan dan Jembatan	18
4	Perumahan	9
5	Pengembangan Infrastruktur Wilayah dan Pembiayaan Infrastruktur	9
6	Manajemen Umum	82
7	Manajemen Konstruksi	38
Sub Total		202
Total		

6) **Realisasi Pelatihan Per Kategori Peserta**

No	Bidang Pelatihan	Jumlah ASN (Orang)		Lainnya	Sub Total
		Pusat	Daerah		
1	Bapekom PUPR Wilayah I Medan	508	142	5	655
2	Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	1084	258	93	1435
3	Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	1879	71	29	1979
4	Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	957	84	77	1118
5	Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	729	53	8	790
6	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	801	231	-	1032
7	Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	737	183	-	920
8	Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	504	156	11	671
9	Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	298	57	-	355
10	Pusbangkom Manajemen	71	-	-	71

7) Data Pendidikan Per Program Studi

No	Pendidikan/ Program Studi	Bidang	Perguruan Tinggi	Tahun 2022	
				On going	Lulus
Teknik				296	103
1	Rekayasa dan Pengendalian Morfologi Sungai	Sumber Daya Air	Institut Teknologi Bandung	42	9
2	Rekayasa Eksplorasi dan Eksploitasi Air Tanah Dalam	Sumber Daya Air	Universitas Gajah Mada	17	12
3	Teknik Mitigasi Bencana Alam Likuifaksi	Sumber Daya Air	Universitas Gajah Mada	34	7
4	Teknik Pengelolaan dan Mitigasi Bencana Rawa	Sumber Daya Air	Universitas Gajah Mada	15	6
5	Operasi dan Instrumentasi Hidrometeorologi Bendungan	Sumber Daya Air	Universitas Diponegoro	25	8
6	Retrofitting dan Instrumentasi Keamanan Bendungan	Sumber Daya Air	Universitas Diponegoro	22	13
7	Rekayasa Pengelolaan dan Pengendalian Kehilangan Air Minum	Permukiman	Institut Teknik Sepuluh Nopember	30	13
8	Desain, Konstruksi dan Pemeliharaan Jalan Bebas Banjir	Jalan	Institut Teknologi Bandung	35	7
9	Rekayasa Jembatan Khusus (Struktur Bangunan Atas dan Bangunan Bawah)	Jalan	Institut Teknologi Bandung	15	1
10	Geologi Struktur Bawah Tanah (Terowongan)	Jalan	Universitas Gajah Mada	23	14
11	Preservasi Jalan pada Kondisi Geoteknik Tanah Sulit	Jalan	Institut Teknik Sepuluh Nopember	29	13
12	Teknik Sipil	Jalan	Universitas Cendrawasih	9	0
Non Teknik				106	-
12	Magister Hukum Kontrak Konstruksi	Manajemen	Universitas Andalas	7	-
13	Magister Teknik Informatika Keamanan Siber	Manajemen	Universitas Bina Nusantara	21	-
14	Magister Akuntansi Sektor Publik	Manajemen	Universitas Brawijaya	20	-
15	Magister Akuntansi Sektor Publik	Manajemen	Universitas Hasanudin	14	-
16	Magister Ilmu Komunikasi <i>Public Relation</i>	Manajemen	Universitas Indonesia	16	-
17	Diploma IV Akuntansi Sektor Publik	Manajemen	Politeknik Keuangan Negara (PKN) STAN	27	-
18	Diploma IV Manajemen Keuangan Negara	Manajemen	Politeknik Keuangan Negara (PKN) STAN	1	-
Sub Total				402	103
Total				505	

c. Capaian Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

1) Jumlah Mahasiswa Per Angkatan

Program Studi	Angkatan			
	2019	2020	2021	2022
Teknologi Konstruksi Bangunan Air	44	50	46	75
Teknologi konstruksi Jalan dan Jembatan	48	46	45	77
Teknologi Konstruksi Gedung	41	44	48	71
Sub Total	133	140	139	223
Grand Total	635			

2) Jumlah Mahasiswa Lulus dan Tersertifikasi Kompetensi

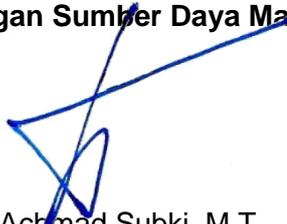
Program Studi	Jumlah Mahasiswa Lulus dan Tersertifikasi Kompetensi
Teknologi Konstruksi Bangunan Air	44 orang
Teknologi konstruksi Jalan dan Jembatan	47 orang
Teknologi Konstruksi Gedung	41 orang
Total	132

3) Jumlah Mahasiswa dengan IPK > 3

Program Studi	Angkatan 2019		
	Jumlah Mahasiswa Lulus	IPK>3	IPK<3
Teknologi Konstruksi Bangunan Air	44	43	1
Teknologi konstruksi Jalan dan Jembatan	47	45	2
Teknologi Konstruksi Gedung	41	41	0
Total	132	129	3

Bandung, 17 Januari 2023
Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia TA. 2022

**Sekretaris Badan
Pengembangan Sumber Daya Manusia**



Ir. Achmad Subki, M.T.

**Kepala Pusat
Pengembangan Talenta**



Drs. Rudy Ridwan Effendi, M.T.

**Plt. Kepala Pusat Pengembangan
Kompetensi Sumber Daya Air dan
Permukiman**



Ir. Rezeki Peranginangin, M.Sc., M.M.

**Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi
Jalan, Perumahan, dan Pengembangan
Infrastruktur Wilayah**



Ir. Rezeki Peranginangin, M.Sc., M.M.

**Kepala Pusat Pengembangan Kompetensi
Manajemen**



Ir. Moeh. Adam, M.M.

Direktur Politeknik Pekerjaan Umum



Prof. Ir. Indratmo Soekarno, M.Sc., Ph.D.

Bandung, 17 Januari 2023

Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia TA. 2022

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



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

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



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

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



Drs. Haris Marzuki Susila

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



Supadi, S.ST., M.M.

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



Ir. Siska Marabintang, M.Si.

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



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

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



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

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



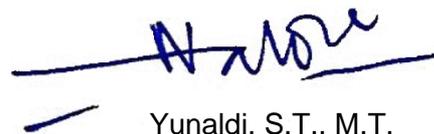
Anwar, S.T., M.T.

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



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

Kepala Balai Penilaian Kompetensi



Yunaldi, S.T., M.T.



Lampiran IV PENGHARGAAN DAN AKREDITASI

PENGHARGAAN BPSDM

A. Tingkat Nasional



Piagam penghargaan BKN Award 2022 sebagai Peringkat I Kategori Implementasi Penerapan Manajemen Kinerja di Kementerian Tipe Besar



B. Internal Kementerian PUPR

1. Satuan Kerja Terbaik I Pengelolaan Barang Milik Negara Tahun 2022 di Kemen PUPR – Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta



2. Terbaik III Transformasi Digital Tingkat Unit Organisasi Kemen PUPR Tahun 2022 –
BPSDM Kemen PUPR



3. Terbaik III Transformasi Digital Tingkat UPT/Balai Kemen PUPR Tahun 2022 – Balai Penilaian Kompetensi



C. Internal BPSDM

1. Penghargaan Lomba Pengelolaan SPBE BPSDM Tahun 2022

- Juara I** : Balai Penilaian Kompetensi
Juara II : Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta
Juara III : Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung



2. Admin Unit Kerja Terbaik per Kategori Lomba SPBE Tahun 2022

No.	Bentuk SPBE	Unit Kerja
1.	<i>ePresensi</i>	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang
2.	<i>eOffice dan Google Calendar</i>	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta
3.	<i>eKinerja</i>	Balai Penilaian Kompetensi
4.	SIPAR	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta
5.	SIMONDI	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
6.	Simantu	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung
7.	Infrastruktur TIK	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah



PEROLEHAN AKREDITASI BPSDM

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	2022	2027	LKPP
		Tipe A	Pelaksana Uji Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah – TUK Mandiri	2022	2026	LKPP
2	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	B	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2022	2025	LKPP
		Tipe B	Pelaksana Uji Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah – TUK Mandiri	2022	2024	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
		Tipe A	Pelaksana Uji Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah – TUK Mandiri	2022	2026	LKPP
4	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	A	Pelatihan Dasar CPNS	2022	2027	LAN
		A	Pelatihan Kepemimpinan Tk. II	2022	2027	LAN
		A	Pelatihan Kepemimpinan Tk. III	2021	2026	LAN
		A	Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	2018	2023	LAN
		A	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2022	2027	LKPP
		Tipe A	Pelaksana Uji Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah – TUK Mandiri	2022	2026	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
		B	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2022	2025	LKPP

No	Unit Kerja	Kategori Akreditasi	Penyelenggaraan Program	Tahun Mulai	Tahun Berakhir	Instansi Pemberi Akreditasi
6	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	A	Pelatihan Dasar CPNS	2022	2027	LAN
		A	Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	2022	2027	LAN
		B	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2022	2025	LKPP
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	A	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2021	2026	LKPP
		Tipe A	Pelaksana Uji Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah – TUK Mandiri	2022	2026	LKPP
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	B	Pelatihan Kepemimpinan Tk. IV	2022	2025	LAN
		B	Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintahan	2021	2024	LKPP
		Tipe B	Pelaksana Uji Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah – TUK Mandiri	2022	2024	LKPP
9	Politeknik PU	Baik	Akreditasi Perguruan Tinggi	2022	2027	BAN-PT
		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



A. Sertifikat Akreditasi Lembaga Penyelenggara Pelatihan Terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN)



B. Sertifikat Akreditasi Perguruan Tinggi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT)



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







Lampiran V

DOKUMENTASI

A. KEGIATAN PELATIHAN

Kegiatan Bela Negara PPK dan Pokja Kemen PUPR



Kegiatan Kunjungan Lapangan Pelatihan Teknis Operasi dan Pemeliharaan Rawa



Kegiatan Pameran Pelatihan PKN II



Kegiatan Pelepasan Peserta Short Training Smart City Korea



B. KEGIATAN PENDIDIKAN

Kegiatan Pembekalan Karyasiswa LPDP dan Donor Luar Negeri Lainnya



C. KEGIATAN PENGEMBANGAN TALENTA

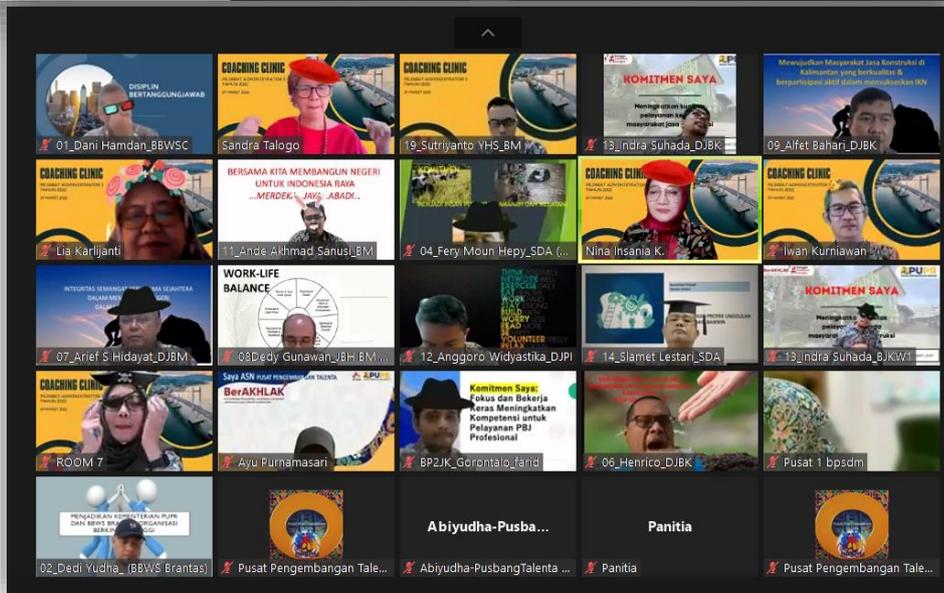
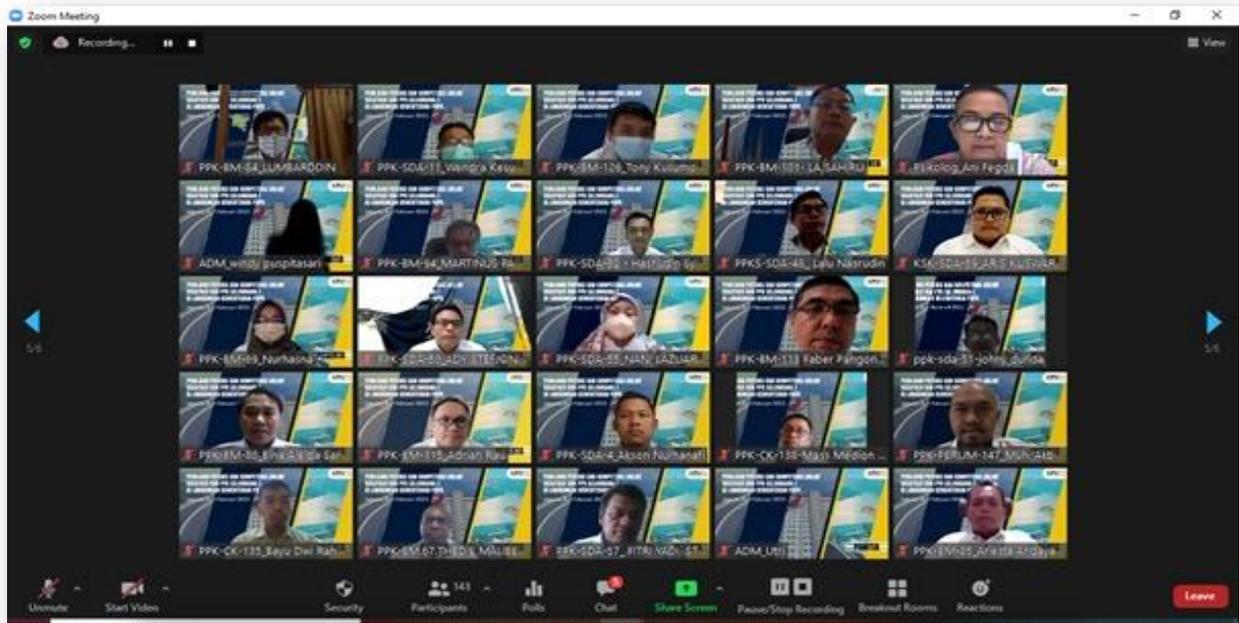
Kegiatan Penilaian Kompetensi



Kegiatan Seminar "Becoming Empowering Leader"



Kegiatan Coaching Clinic Administrator via Daring



D. KEGIATAN PENDIDIKAN VOKASI

Kegiatan Praktikum Mahasiswa Politeknik PU



Kegiatan Mahasiswa Politeknik PU Praktikum Mekanika Tanah



Kegiatan Mahasiswa Politeknik PU Praktikum Utilitas Bangunan



Kegiatan Mahasiswa Politeknik PU Praktikum Teknologi Konstruksi dan Baja

Kegiatan Praktikum Mahasiswa Politeknik PU



Kegiatan Mahasiswa Politeknik PU Praktikum IUD



Kegiatan Mahasiswa Politeknik PU Praktikum Metode Pekerjaan Arsitektur



Kegiatan Mahasiswa Politeknik PU Praktikum Pracetak dan Prategang

E. KEGIATAN DUKUNGAN MANAJEMEN

Kegiatan Workshop Penyelenggaraan SAKIP BPSDM



Kegiatan Rapat Koordinasi



Kegiatan PPID BPSDM



Kegiatan Sosialisasi Core Value BerAKHLAK



Kegiatan Diseminasi dan Penjajakan Kerjasama



