



Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

---

Laporan Kinerja Tahun 2020  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Laporan Kinerja Tahun 2020

BPSDM

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

# KATA PENGANTAR

---

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan hidayah-Nya serta dukungan seluruh rekan kerja sehingga Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) telah selesai disusun.

Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM ini merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan seluruh program dan kegiatan Badan Pengembangan SDM Tahun anggaran 2020.

Program dan kegiatan Badan Pengembangan SDM dilaksanakan dalam rangka mewujudkan sumber daya manusia yang berintegritas. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam pembangunan infrastruktur, untuk itu Badan Pengembangan SDM selalu melakukan berbagai upaya strategis dalam pelaksanaan pengembangan SDM.

Selama tahun 2020, Badan Pengembangan SDM menerapkan *smart management system* dalam pelaksanaan program dan kegiatannya. Pemanfaatan teknologi menjadi poin penting dalam setiap proses pelaksanaan kegiatan selama tahun 2020. Hal ini sejalan dengan strategi yang harus diterapkan pada saat wabah pandemic Covid-19 di awal triwulan II tahun 2020.



**Ir. Sugiyartanto, MT**

*Kepala Badan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia*

Badan Pengembangan SDM telah melakukan berbagai upaya dengan mengedepankan pemanfaatan teknologi dalam pelaksanaan kegiatan selama masa pandemic Covid-19. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain perubahan metode pelaksanaan pelatihan dari klasikal menjadi virtual, perubahan sistem kerja, melakukan pembatasan pelaksanaan kegiatan serta *refocusing* anggaran.

Tahun 2020, sesuai dengan Renstra Kementerian PUPR, program Dukungan Manajemen yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan SDM, mempunyai sasaran program

**“Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya ”**

dan indikator kinerja program

**“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR ”**

Selain itu Badan Pengembangan SDM juga ditargetkan untuk melaksanakan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan sasaran program yaitu

**“Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat ”**

dan indikator kinerja sasaran yaitu

**“Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR ”**

Melalui Laporan Kinerja tahun 2020 ini, digambarkan kinerja yang telah dicapai Badan Pengembangan SDM selama tahun 2020. Tidak dapat dipungkiri dalam pencapaian tahun 2020, masih terdapat kendala dan permasalahan yang dihadapi, untuk itu masukan dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja Badan Pengembangan SDM ke depan.

Jakarta, Januari 2021

**Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

**Ir. Sugiyartanto, MT**  
NIP. 196111221991031002

# RINGKASAN EKSEKUTIF

Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan wujud pertanggungjawaban Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) atas penyelenggaraan program dan kegiatan.

Selama tahun 2020 Badan Pengembangan SDM telah melaksanakan program yang menjadi tugas utamanya yaitu: **“Program Dukungan Manajemen”** dengan indikator kinerja program yaitu **“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”**. Selain itu Badan Pengembangan SDM juga ditargetkan untuk melaksanakan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan sasaran program yaitu **“Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat”** dan indikator kinerja sasaran yaitu **“Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR”**.

Pada tahun 2020, target indeks pengembangan kompetensi SDM aparatur PUPR

yang harus dicapai adalah sebesar 70%. Sementara target persentase tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang harus dicapai sebesar 25%. Target ini merupakan target capaian program Badan Pengembangan SDM, sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian PUPR Tahun 2020-2024.



Dalam mencapai sasaran program pengembangan SDM, berbagai kegiatan telah dilaksanakan, diantaranya yang menjadi kegiatan utama adalah penyelenggaraan pengembangan talenta, penyelenggaraan pengembangan kompetensi bidang PUPR, dukungan manajemen pengembangan SDM, dan penyelenggaraan pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan oleh unit kerja Sekretariat Badan, 4 (empat) Pusat, Politeknik Pekerjaan Umum dan 10 (sepuluh) Balai. Kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian sasaran program yang diamanatkan kepada Badan Pengembangan SDM, telah didesain dengan menyesuaikan kebutuhan strategis unit organisasi, *problem solver* di lapangan serta pemenuhan gap kompetensi SDM PUPR. Sehingga, kegiatan Badan Pengembangan SDM tahun 2020 dapat lebih bermanfaat bagi organisasi Kementerian PUPR.

Pada awal tahun 2020, Badan Pengembangan SDM mendapat amanah pagu anggaran sebesar Rp.525.188.892.000. Selanjutnya pagu anggaran tersebut mengalami perubahan dikarenakan adanya efisiensi dan relokasi anggaran yang utamanya diperuntukkan bagi penanganan bencana Covid-19 yang terjadi pada awal triwulan II, sehingga pada akhir tahun 2020 menjadi Rp.416.474.512.000. Pagu anggaran ini dialokasikan pada setiap unit kerja untuk digunakan dalam pelaksanaan berbagai kegiatan strategis, reguler, dan pendukung guna menghasilkan *output* dan mencapai *outcome* Badan Pengembangan SDM yang lebih efektif.

*Ditinjau dari realisasi keuangan dan fisik, kinerja Badan Pengembangan SDM tahun 2020 termasuk dalam kategori sangat baik, dengan realisasi keuangan sebesar*  
**Rp.357.907.162.000 (85,94%)**  
*dan realisasi fisik sebesar 98,14%.*

Badan Pengembangan SDM juga telah berhasil mencapai kinerja sebesar 100,84% untuk pelaksanaan program dukungan manajemen. Kinerja ini dihitung berdasarkan capaian indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR sebesar 70,58% sementara yang ditargetkan sebesar 70%. Selain itu Badan Pengembangan SDM juga berhasil mencapai kinerja sebesar 89,20% untuk pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan vokasi. Kinerja ini dihitung berdasarkan pencapaian tingkat pengembangan

kompetensi SDM pendidikan vokasi Bidang PUPR sebesar 22,30% sementara target yang ditetapkan adalah sebesar 25%. Dengan demikian, rata-rata kinerja program yang berhasil dicapai adalah sebesar 95,02%.

Badan Pengembangan SDM juga melalui pelaksanaan kegiatan di seluruh unit kerjanya telah berhasil mewujudkan **8.911 orang ASN** yang telah dikembangkan kompetensinya dengan rincian **8.657 orang** melalui pelatihan dan **254 orang** melalui pendidikan, **20.908 orang** terpantau kinerjanya melalui penyelenggaraan pemantauan kinerja, **4.377 orang** telah dinilai kompetensinya melalui penilaian kompetensi, **1.254 orang** telah dipetakan karirnya melalui pemetaan karir, serta **287 orang** yang mengikuti pendidikan vokasi Politeknik Pekerjaan Umum.



Berbagai capaian yang diperoleh Badan Pengembangan SDM tidak terlepas dari kinerja seluruh unsur organisasi Badan Pengembangan SDM serta dukungan dan kerjasama dari para *stakeholder* terkait. Atas kinerja seluruh unsur organisasi Badan Pengembangan SDM serta dukungan para *stakeholder*, berbagai penghargaan dari pihak ketiga juga diperoleh Badan Pengembangan SDM sepanjang 2020, diantaranya Badan Pengembangan SDM mendapatkan penghargaan untuk kategori Penilaian Kinerja serta kategori Penilaian Kompetensi BKN Award 2020 oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Selain itu beberapa Balai berhasil memperoleh penghargaan seperti penghargaan Lembaga Pelatihan Berprestasi dalam ajang Penganugerahan LAN Awards 2020 oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Kedepannya Badan Pengembangan SDM akan terus melakukan perbaikan guna mencapai *outcome* dan manfaat pengembangan SDM yang lebih optimal.

# DAFTAR ISI

<u>ii</u>	<u>iv</u>	<u>vii</u>	<u>viii</u>	<u>xiii</u>
Kata Pengantar	Ringkasan Eksekutif	Daftar isi	Daftar Tabel	Daftar Gambar

## **16** BAB I Pendahuluan

- 16** Latar Belakang
- 20** Tugas dan Fungsi
- 24** Struktur Organisasi
- 30** Isu Strategis

## **34** BAB II Perencanaan Kinerja

- 34** Uraian Singkat Renstra
- 47** Perjanjian Kinerja
- 53** Metode Pengukuran
- 63** Target Tahun 2020 Menurut Renstra

## **68** BAB III Kapasitas Organisasi

- 68** Sumber Daya Manusia
- 84** Sarana dan Prasarana
- 90** Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)

## **96** BAB IV Akuntabilitas Kinerja

- 96** Capaian Kinerja BPSDM
- 150** Perbandingan Kinerja BPSDM
- 164** Realisasi Anggaran

## **168** BAB V Penutup

## **171** LAMPIRAN

- 172** Lampiran I Perjanjian Kinerja
- 209** Lampiran II Dokumen DIPA Induk
- 219** Lampiran III Pengukuran Kinerja
- 221** Lampiran IV Penghargaan
- 226** Lampiran V Matriks Fasilitas, Sarana dan Prasarana
- 234** Lampiran VI Daftar Perguruan Tinggi Negeri
- 237** Lampiran VII Dokumentasi Pelaksanaan Pelatihan
- 244** Lampiran VIII Dokumentasi Sarana dan Prasarana
- 253** Lampiran IX Dokumen Rincian Pelatihan
- 259** Lampiran X Lembar Kesepakatan Capaian Program BPSDM Tahun 2020

# DAFTAR TABEL

---

**40 Tabel 2.1**

Sasaran Program dan Indikator Kinerja Badan Pengembangan SDM 2020-2024

**44 Tabel 2.2**

Matriks Kinerja Utama Kegiatan Badan Pengembangan SDM Tahun 2020 – 2024

**49 Tabel 2.3**

Matriks Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2020

**57 Tabel 2.4**

Unsur Perhitungan Capaian Program Dukungan Manajemen

**59 Tabel 2.5**

Unsur Perhitungan Capaian Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

**60 Tabel 2.6**

Perhitungan Capaian Kegiatan Badan Pengembangan SDM

**65 Tabel 2.7**

Target Program Tahun 2020 Menurut Rencana Strategis

**66 Tabel 2.8**

Target Kegiatan Tahun 2020 Menurut Rencana Strategis

---

**70 Tabel 3.1**

Rekapitulasi Jumlah PNS, Non PNS dan KI

**71 Tabel 3.2**

Rekapitulasi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

**73 Tabel 3.3**

Rekapitulasi Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Ruang

**76 Tabel 3.4**

Rekapitulasi Jumlah PNS, Non PNS dan Konsultan Individual Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**80 Tabel 3.5**

Rekapitulasi Jumlah PNS Berdasarkan Kelompok Jabatan

**82 Tabel 3.6**

Rekapitulasi Jumlah Pegawai Berdasarkan Kelompok Usia

**83 Tabel 3.7**

Rekapitulasi Pelatihan Bersertifikasi untuk Pegawai Badan Pengembangan SDM

**84 Tabel 3.8**

Sarana dan Prasarana di Badan Pengembangan SDM

**91 Tabel 3.9**

Pagu Anggaran Badan Pengembangan SDM TA. 2020

**93 Tabel 3.10**

Target Kegiatan Berdasarkan DIPA Tahun 2020

**99 Tabel 4.1**

Unsur Perhitungan Capaian Kinerja Program Dukungan Manajemen – Indikator Indeks Pengembangan Kompetensi ASN PUPR

**102 Tabel 4.2**

Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)

**103 Tabel 4.3**

Capaian Unsur Perhitungan Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR

# DAFTAR TABEL

---

**103 Tabel 4.4**

Skema kontribusi kinerja untuk Indikator Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR.

**105 Tabel 4.5**

Capaian Unsur Perhitungan Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR

**106 Tabel 4.6**

Skema kontribusi kinerja untuk Indikator Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja (Badan Pengembangan SDM).

**108 Tabel 4.7**

Capaian Kegiatan Badan Pengembangan SDM

**113 Tabel 4.8**

Rekapitulasi Capaian ASN yang Dinilai Kompetensinya

**114 Tabel 4.9**

Rekapitulasi Capaian ASN yang Terpantau Kinerjanya

**122 Tabel 4.10**

Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang PUPR Yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pendidikan

**127 Tabel 4.11**

Rekapitulasi SDM PUPR yang Bersertifikasi Pihak Ketiga

**128 Tabel 4.12**

Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman

**128 Tabel 4.13**

Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pendidikan

**129 Tabel 4.14**

Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pelatihan

**131 Tabel 4.15**

Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW

**131 Tabel 4.16**

Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pendidikan

**131 Tabel 4.17**

Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pendidikan

**133 Tabel 4.18**

Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Manajemen

**133 Tabel 4.19**

Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Manajemen yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pendidikan

**134 Tabel 4.20**

Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Manajemen yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pelatihan

**136 Tabel 4.21**

Pola, Teknik, Kurikulum dan Modul Bidang SDA dan Permukiman

**137 Tabel 4.22**

Pola, Teknik, Kurikulum dan Modul Bidang Jalan, Perumahan dan PIW

**138 Tabel 4.23**

Pola, Teknik, Kurikulum dan Modul Bidang Manajemen

# DAFTAR TABEL

---

**139 Tabel 4.24**

Rekapitulasi Capaian Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

**151 Tabel 4.25**

Perbandingan Kinerja Program Tahun 2020 dan Tahun 2019

**151 Tabel 4.26**

Perbandingan Capaian Output Kegiatan Tahun 2020 dan Tahun 2019 (Kinerja Terhadap Target Renstra)

**152 Tabel 4.27**

Perbandingan Capaian Output Kegiatan Tahun 2020 dan Tahun 2019 (Kinerja Terhadap Target DIPA)

**153 Tabel 4.28**

Perbandingan Capaian Program Terhadap Target Tahun 2020 dan Target Jangka Menengah (Renstra 2020-2024)

**153 Tabel 4.29**

Perbandingan Capaian Kegiatan Terhadap Target Tahun 2020 dan Target Jangka Menengah (Renstra 2020-2024)

**163 Tabel 4.30**

Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2020 dan Tahun 2019

**166 Tabel 4.31**

Realisasi Anggaran Unit Kerja

**167 Tabel 4.32**

Realisasi Anggaran Setiap Kegiatan

# DAFTAR GAMBAR

---

## **23 Gambar 1.1**

Struktur Organisasi Badan Pengembangan SDM

## **29 Gambar 1.2**

Wilayah Kerja Balai di Lingkungan Badan Pengembangan SDM

---

## **50 Gambar 2.1**

Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Awal Tahun 2020

## **51 Gambar 2.2**

Perubahan Ke-1 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM

## **52 Gambar 2.3**

Perubahan Ke-2 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM

---

## **69 Gambar 3.1**

Grafik Komposisi Jumlah PNS, Non PNS dan KI

## **70 Gambar 3.2**

Grafik Komposisi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

## **73 Gambar 3.3**

Grafik Komposisi Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Ruang

## **75 Gambar 3.4**

Grafik Komposisi Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

# DAFTAR GAMBAR

---

**78 Gambar 3.5**

Grafik Komposisi Jumlah PNS Berdasarkan Kelompok Jabatan

**79 Gambar 3.6**

Grafik Komposisi Jumlah Pejabat Fungsional (JFT) Berdasarkan Jenjang Jabatan

---

**118 Gambar 4.1**

Proses bisnis aplikasi dashboard pemantauan risiko

**123 Gambar 4.2**

Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Berdasarkan Sumber Pendanaan

**124 Gambar 4.3**

Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Pusat dan Daerah

**124 Gambar 4.4**

Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Berdasarkan Jenis Kelamin

**125 Gambar 4.5**

Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Berdasarkan Tingkat Kelulusan

**125 Gambar 4.6**

Grafik Jumlah Peserta Pelatihan Berdasarkan Unit Kerja Penyelenggara

**126 Gambar 4.7**

Grafik Jumlah Peserta Pelatihan Berdasarkan Bidang Pelatihan

**126 Gambar 4.8**

Grafik Jumlah Peserta Pelatihan (Selain Webinar) Berdasarkan Predikat Kelulusan

**129 Gambar 4.9**

Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Bidang SDA dan Permukiman Berdasarkan Tingkat Kelulusan

**130 Gambar 4.10**

Grafik Jumlah Peserta Pelatihan (Selain Webinar) Bidang SDA dan Permukiman Berdasarkan Predikat Kelulusan

**132 Gambar 4.11**

Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Bidang Jalan, Perumahan dan PIW Berdasarkan Tingkat Kelulusan

**132 Gambar 4.12**

Grafik Jumlah Peserta Pelatihan (Selain Webinar) Bidang Jalan, Perumahan dan PIW Berdasarkan Predikat Kelulusan

**134 Gambar 4.13**

Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Bidang Manajemen Berdasarkan Tingkat Kelulusan

**135 Gambar 4.14**

Grafik Jumlah Peserta Pelatihan Bidang Manajemen Berdasarkan Predikat Kelulusan

**145 Gambar 4.15**

Smart Competency Management

**146 Gambar 4.16**

Smart Assessment Kompetensi

**147 Gambar 4.17**

Smart Monitoring Kinerja

**148 Gambar 4.18**

*Smart Training*

**149 Gambar 4.19**

*Smart Campus*

**162 Gambar 4.20**

Grafik Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2020 dan Tahun 2019

# Pendahuluan

**16**

Latar Belakang

**20**

Tugas dan Fungsi

**24**

Struktur Organisasi

**30**

Isu Strategis

## 1.1 LATAR BELAKANG

---

Pembangunan infrastruktur masih menjadi target prioritas dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Pembangunan infrastruktur terus dilaksanakan secara masif dan berkelanjutan, di berbagai wilayah Indonesia guna mensinergikan perkembangan antar wilayah juga antar sektor. **Melalui pembangunan infrastruktur diharapkan dapat mendorong terciptanya ekonomi yang mandiri serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang sehat dan bahagia.**

Pelaksanaan pembangunan infrastruktur diberbagai wilayah di Indonesia, sangat memerlukan **Sumber Daya Manusia (SDM)** yang **profesional dan kompeten**, agar infrastruktur yang dihasilkan dapat benar-benar berdayaguna bagi seluruh masyarakat Indonesia.



Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) sebagai kementerian yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pembangunan infrastruktur di Indonesia, harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karenanya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu unit organisasi di Kementerian PUPR, dibentuk dengan tujuan dapat mewujudkan SDM bidang PUPR yang kompeten.

Berdasarkan Rencana Strategis Kementerian PUPR tahun 2020 sampai dengan tahun 2024, untuk mewujudkan SDM bidang PUPR yang kompeten, Badan Pengembangan SDM mempunyai target melaksanakan program Dukungan Manajemen dengan sasaran program **“Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya”** dan indikator kinerja sasaran program **“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”**. Selain itu Badan Pengembangan SDM juga ditargetkan untuk melaksanakan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan sasaran program yaitu **“Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat”** dan indikator kinerja sasaran program yaitu **“Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR”**.



Pada tahun 2020, target kinerja Badan Pengembangan SDM untuk indikator

**“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”** adalah sebesar **70%**,

sedangkan target kinerja untuk indikator

**“Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR”** adalah

sebesar **25%**.

Kinerja dengan indikator Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur diharapkan dapat menggambarkan keberhasilan Badan Pengembangan SDM dalam beberapa hal yaitu keberhasilan dalam mewujudkan SDM Aparatur PUPR yang kompeten setelah melalui pengembangan kompetensi, pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan, SDM Aparatur PUPR yang mengikuti pengembangan kompetensi serta kebermanfaatannya bagi para *stakeholder* Badan Pengembangan SDM. Sedangkan kinerja dengan indikator Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR diharapkan dapat menggambarkan ukuran keberhasilan dalam upaya mewujudkan SDM bidang PUPR terampil melalui pendidikan vokasi.



Berdasarkan amanat yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mulai dari target dan capaian kinerja Badan

Pengembangan SDM perlu dituangkan dalam sebuah laporan kinerja. Laporan Kinerja disusun sebagai ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Badan Pengembangan SDM sebagai Entitas Akuntabilitas Kinerja mempunyai kewajiban menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan. Laporan kinerja juga disusun untuk dapat memberikan informasi capaian kinerja kepada pemberi amanah atas kinerja yang telah dan seharusnya tercapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja ke depan.

Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM tahun 2020 merupakan salah satu bentuk laporan pertanggungjawaban atas pencapaian pelaksanaan program dan kegiatan selama tahun 2020. Melalui Laporan Kinerja ini, tergambar juga bagaimana proses pelaksanaan program dan kegiatan dengan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki baik berupa anggaran, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta digambarkan juga efektifitas dan efisiensi yang diperoleh dalam mencapai sasaran yang telah ditargetkan.



## 1.2 TUGAS DAN FUNGSI

---

Berdasarkan **Peraturan Menteri PUPR 13 Tahun 2020** tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Badan Pengembangan SDM mempunyai tugas melaksanakan **pengembangan SDM** bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.

**Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Pengembangan SDM menyelenggarakan fungsi:**

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

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya, Badan Pengembangan SDM memiliki 6 (enam) unit kerja setingkat eselon II, yaitu:

### 1. Sekretariat Badan Pengembangan SDM

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

### 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 Pengembangan SDM

### 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.

### 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.



Kata Pengantar

Ringkasan Eksekutif

Daftar Isi

BAB I

BAB II

BAB III

BAB IV

BAB V

Lampiran

## 5. Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen

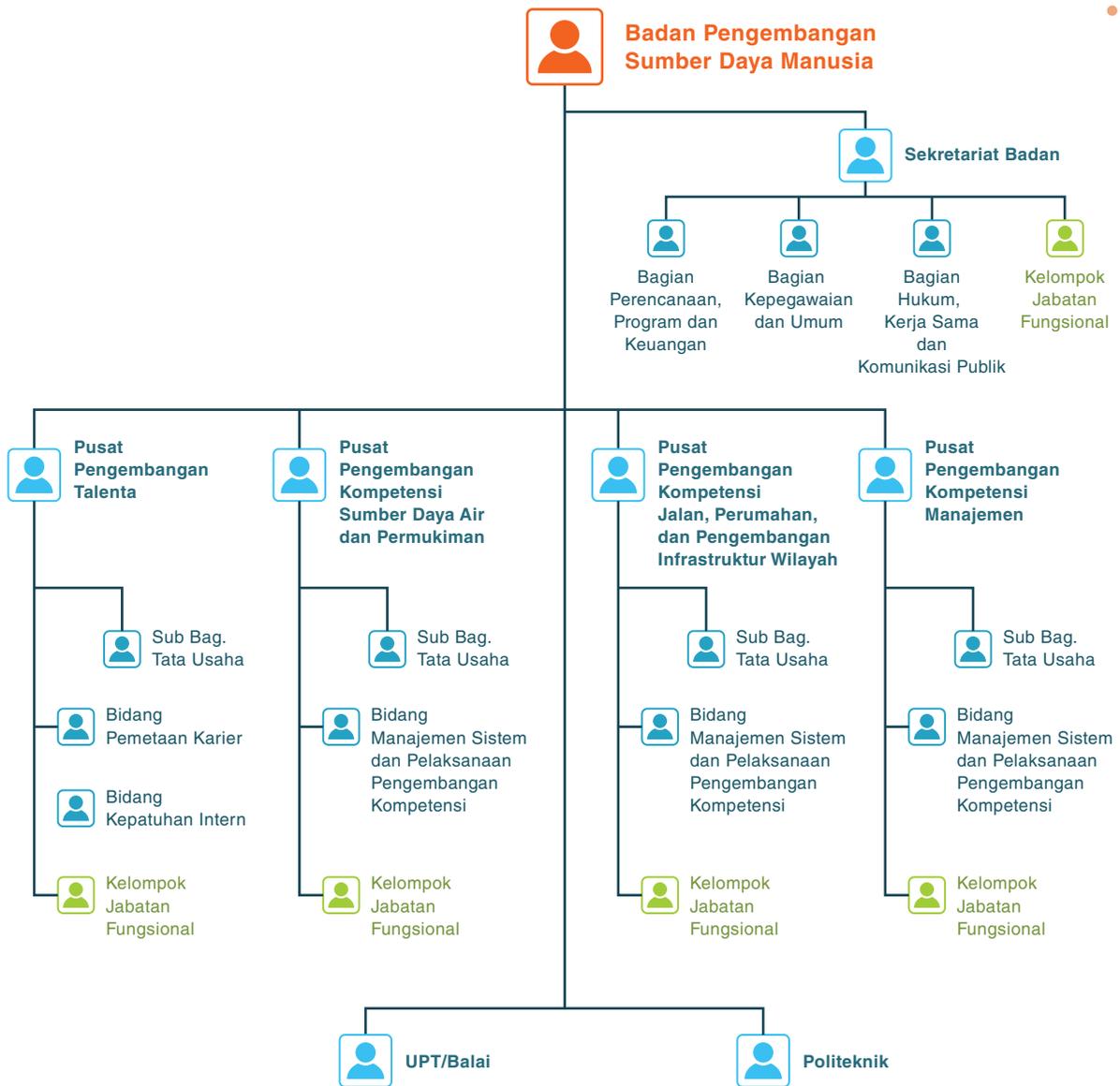
Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi.

## 6. Politeknik Pekerjaan Umum

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No 06/PRT/M/2019 tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pekerjaan Umum, telah dibentuk Politeknik Pekerjaan Umum yang mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan vokasi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang pekerjaan umum. Politeknik Pekerjaan Umum berlokasi di Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah.



# 1.3 STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Pengembangan SDM

Badan Pengembangan SDM memiliki Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang melaksanakan tugas teknis operasional dalam pelaksanaan pengembangan SDM. Sesuai dengan Peraturan Menteri PUPR nomor 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Menteri PUPR nomor 26 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 16 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, **UPT di Badan Pengembangan SDM terdiri dari:**



## 1. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I – IX

Balai Pengembangan Kompetensi PUPR mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR berada di 9 (sembilan) wilayah yaitu:

### a. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan

Wilayah kerja Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan mencakup Prov. Sumatera Utara; Prov. Aceh; Prov. Riau; Prov. Kepulauan Riau; dan Prov. Sumatera Barat.



### b. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang

Wilayah kerja Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang mencakup Prov. Sumatera Selatan; Prov. Kep. Bangka Belitung; Prov. Jambi; Prov. Bengkulu; dan Prov. Lampung.



### c. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta

Wilayah kerja Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta mencakup Prov. DKI Jakarta; Kota Bogor; Kota Depok; Kota Bekasi; Kota Tangerang; dan Kota Tangerang Selatan.



#### d. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung

Wilayah kerja Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung mencakup Prov. Jawa Barat (selain Kota Bogor, Kota Depok, Kota dan Kabupaten Bekasi); dan Prov. Banten (selain Kota Tangerang, Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang Selatan).



#### e. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta

Wilayah kerja Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta mencakup Prov. DI Yogyakarta; Prov. Jawa Tengah; Kabupaten Ponorogo; dan Kabupaten Pacitan.



#### f. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya

Wilayah kerja Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya mencakup Prov. Jawa Timur (Selain Kabupaten Ponorogo dan Kabupaten Pacitan); Prov. Bali; Prov. Nusa Tenggara Barat; dan Prov. Nusa Tenggara Timur.



#### g. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin

Wilayah kerja Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin mencakup Prov. Kalimantan Selatan; Prov. Kalimantan Timur; Prov. Kalimantan Tengah; Prov. Kalimantan Barat; dan Prov. Kalimantan Utara.



#### h. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar

Wilayah kerja Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar mencakup Prov. Sulawesi Selatan; Prov. Sulawesi Utara; Prov. Sulawesi Barat; Prov. Sulawesi Tengah; Prov. Sulawesi Tenggara; Prov. Gorontalo; dan Prov. Maluku Utara.



#### i. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura

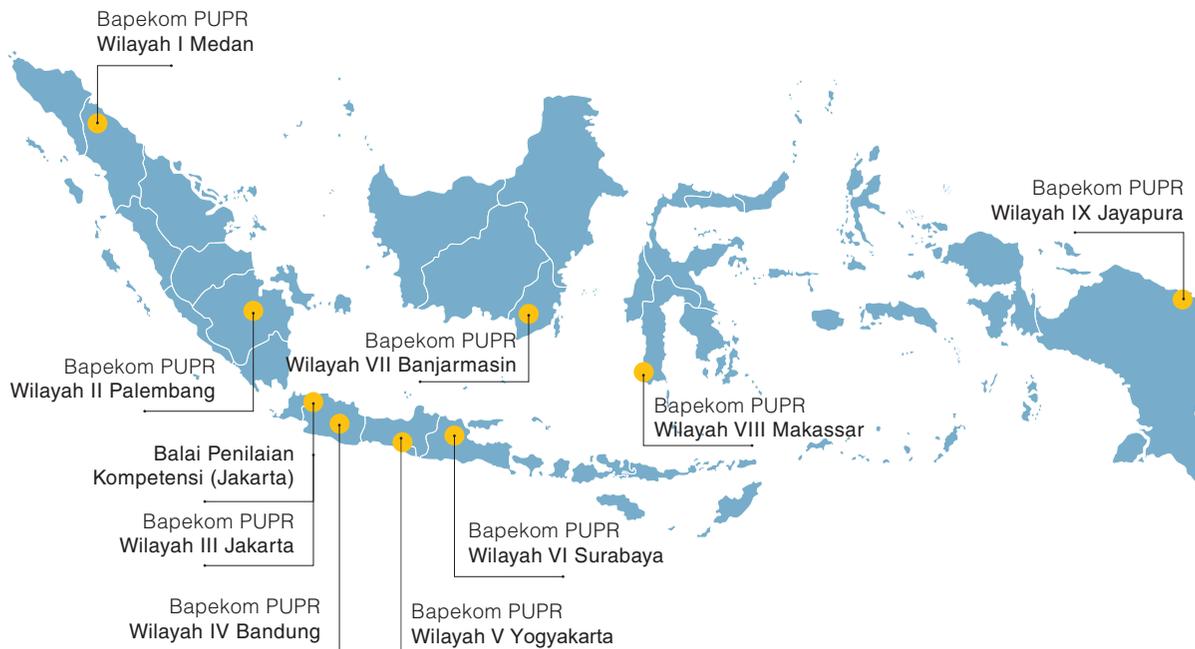
Wilayah kerja Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura mencakup Prov. Papua; Prov. Papua Barat; dan Prov. Maluku.





## 2. 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 Lingkungan Badan Pengembangan SDM

## 1.4 ISU STRATEGIS

**Pengembangan Sumber Daya Manusia** menjadi salah satu prioritas nasional periode 2020 sampai dengan 2024 dengan tiga program yang utama dalam pelaksanaannya yaitu **pendidikan vokasional, pelatihan vokasional** serta **manajemen talenta**.

Melalui Badan Pengembangan SDM, Kementerian PUPR melaksanakan tiga program utama tersebut untuk mencetak SDM bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang berkualitas, sesuai dengan visi dan misi pemerintah. Dalam pelaksanaan pengembangan SDM, beberapa isu strategis dan tantangan yang dihadapi adalah sebagai berikut:

### a. Era Revolusi Industri 4.0

Era Revolusi Industri 4.0 masih menjadi tantangan pelaksanaan program pengembangan SDM untuk saat ini dan ke depan. Ditandai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat pesat, pada era ini kita harus mampu mengimbangnya dengan kompetensi yang sesuai. SDM yang bekerja dalam pembangunan infrastruktur bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat harus memiliki kemampuan



adaptasi dan pemanfaatan teknologi yang terus berkembang. SDM harus dapat meninggalkan cara-cara bekerja yang masih manual atau konvensional menjadi cara kerja yang lebih cepat dan adaptif terhadap setiap perubahan, dengan tetap mengutamakan kualitas hasil pekerjaan. Tidak hanya SDM yang perlu dipersiapkan kompetensinya dalam menghadapi perkembangan teknologi dan informasi yang begitu cepat, proses pelaksanaan pengembangan SDM mulai dari perencanaan sampai dengan pelaporan juga perlu bertransformasi dari proses yang manual/konvensional menjadi proses yang lebih canggih dengan pemanfaatan teknologi.

## b. *Competitive Global*

Era kompetisi secara global merupakan salah satu tantangan bagi SDM bidang PUPR. SDM bidang PUPR harus mampu beralih dari *comfort zone* menuju *competitive zone*. Tidak hanya mampu bersaing di internal Kementerian PUPR saja, tetapi juga harus dapat bersaing secara nasional atau bahkan bersaing pada tingkat internasional.

Program pengembangan SDM ditargetkan dapat membekali para SDM bidang PUPR untuk dapat berkompetisi secara global. Melalui pendidikan dan pelatihan vokasional serta pengelolaan manajemen talenta, SDM PUPR diharapkan dapat dibekali pengetahuan, keterampilan serta perilaku yang sesuai, yang menjadi modal dalam persaingan dunia pekerjaan.



### c. Menuju Birokrasi Berkelas Dunia

Sesuai dengan road map reformasi birokrasi 2020 - 2024, pemerintahan Indonesia mempunyai target mewujudkan birokrasi yang berkelas dunia. Dalam mewujudkan birokrasi berkelas dunia, sangat dibutuhkan SDM Aparatur yang berkelas dunia. Aparatur di Kementerian PUPR merupakan para pelaksana birokrasi yang menjadi salah satu penentu tercapainya tujuan reformasi birokrasi yang sudah ditetapkan tersebut.

### d. Penyederhanaan Birokrasi

Reformasi birokrasi merupakan langkah strategis yang dilakukan pemerintah untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna. Bentuk nyata dari reformasi birokrasi yang dilaksanakan pemerintah salah satunya adalah penyederhanaan birokrasi melalui eselonisasi. Eselonisasi telah dilakukan melalui langkah-langkah diantaranya penataan organisasi, penataan jabatan fungsional dan transformasi jabatan. Badan Pengembangan SDM yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan SDM bidang PUPR, perlu melakukan langkah-langkah strategis untuk pengembangan para pegawai atau pejabat yang terdampak dari pelaksanaan penyederhanaan birokrasi.



## e. Kebutuhan SDM Terampil (*skillfull*)

Industri konstruksi di Indonesia saat ini masih membutuhkan banyak SDM konstruksi seiring dengan pesatnya pembangunan infrastruktur. Berdasarkan penghitungan yang dilakukan Kementerian PUPR, setiap kenaikan anggaran infrastruktur sebesar Rp1 triliun dibutuhkan tambahan 14.000 orang tenaga konstruksi, sementara berdasarkan data BPS pada tahun 2017 menggambarkan, *unskilled labour* (tenaga kerja tidak terampil) di Indonesia masih didominasi oleh lulusan SMA, dan sebanyak 74% tenaga konstruksi merupakan level pekerja tukang atau pembantu tukang. Untuk meningkatkan kapasitas SDM konstruksi dari yang tidak terampil menjadi SDM terampil merupakan suatu kebutuhan yang mendesak. Badan pengembangan SDM pada akhir tahun 2018 sudah merintis pelaksanaan peningkatan kompetensi SDM di bidang konstruksi melalui program pendidikan vokasi (*vocational school*), dengan pembentukan Politeknik PU. Saat ini daya tampung Politeknik PU per tahun masih sebanyak 450 orang, sehingga dari segi kuantitas masih dikatakan belum dapat mencukupi kebutuhan SDM terampil. Oleh karena itu, masih perlu pengembangan program pendidikan vokasi untuk dapat mencetak lebih banyak SDM terampil.

## f. *Missmatch* Kompetensi Lulusan Magister

Untuk mencapai target pembangunan infrastruktur, diperlukan langkah percepatan agar infrastruktur dapat selesai pada periode yang telah ditetapkan. Dalam melakukan percepatan pembangunan infrastruktur tersebut tentunya memerlukan banyak sekali keterlibatan SDM bidang teknis. Sehubungan dengan hal tersebut Kementerian PUPR perlu melakukan pengembangan kompetensi terhadap SDM yang terlibat dalam pembangunan infrastruktur, salah satunya dengan program pendidikan magister, hal ini dikarenakan saat ini SDM yang memiliki kompetensi lulusan program pendidikan magister dengan kebutuhan Kementerian PUPR masih didominasi dengan lulusan program studi non-teknik (program studi pendidikan belum inline dengan kebutuhan organisasi).

# Perencanaan Kinerja



**34**

Uraian Singkat Renstra

**47**

Perjanjian Kinerja

**53**

Metode Pengukuran

**63**

Target Tahun 2020 Menurut Rencana Strategis

## 2.1

# URAIAN SINGKAT RENCANA STRATEGIS

---

Rencana strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) yang telah ditetapkan melalui **peraturan Menteri PUPR nomor 23 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020 – 2024**, merupakan dasar rencana strategis Badan Pengembangan SDM.

Dalam rencana strategis tersebut dituangkan bahwa Kementerian PUPR mempunyai visi di tahun 2020-2024 yaitu **Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang Andal, Responsif, Inovatif dan Profesional dalam Pelayanan Kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden:**

“

**Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong**

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

“

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

Dalam mencapai visi Kementerian PUPR serta untuk mewujudkan SDM PUPR yang kompeten, inovatif dan professional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Badan Pengembangan SDM mempunyai tugas melaksanakan misi yang menjadi bagian dari misi Kementerian PUPR. Misi Kementerian PUPR yang tertuang dalam rencana strategis Kementerian PUPR yaitu:

- 1. Memberikan dukungan teknis dan administratif serta analisis yang cepat, akurat, dan responsif kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan dan pelaksanaan kebijakan pembangunan serta penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.**
- 2. Memberikan dukungan teknis dan administratif kepada Presiden dalam menyelenggarakan pembangunan infrastruktur sumber daya air, konektivitas, perumahan dan permukiman dalam suatu pengembangan infrastruktur wilayah yang terpadu.**
- 3. Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang tata kelola, perencanaan, pengawasan, informasi, dan hubungan kelembagaan.**
- 4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, penyelenggaraan jasa konstruksi, dan pembiayaan infrastruktur dalam mendukung penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.**

Dengan demikian Badan Pengembangan SDM mempunyai misi yang sesuai dengan misi Kementerian PUPR yaitu: **“Meningkatkan kualitas SDM dalam mendukung penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat”**. Selanjutnya Badan Pengembangan SDM juga menetapkan tujuan yang sesuai dengan tujuan Kementerian PUPR yaitu:

## 1. Peningkatan kualitas SDM Aparatur yang berkinerja tinggi.

Tujuan ini akan diimplementasikan melalui kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta, Dukungan Manajemen Pengembangan SDM dan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR.

## 2. Pemenuhan kebutuhan SDM terampil bidang konstruksi yang kompeten dan professional

Tujuan ini akan diimplementasikan melalui kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum.

Visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan Badan Pengembangan SDM dicapai dan dilaksanakan dengan 2 (dua) sasaran strategis yang juga telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020 - 2024.

Sasaran strategis yang pertama yaitu

### **“Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya”**

dengan indikator sasaran strategis

### **“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”**



Sedangkan sasaran strategis lainnya yaitu

**“Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan professional”**

dengan indikator sasaran strategis

**“Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan Siap Kerja”**

Badan Pengembangan SDM mempunyai program utama yang terkait dengan tugas dan fungsinya, yang harus dilaksanakan selama tahun 2020 – 2024 yaitu program Dukungan Manajemen dan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Program Dukungan Manajemen dilaksanakan dengan sasaran program

**“Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya”**

dan indikator kinerja program yaitu

**“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”.**

Sedangkan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM mempunyai sasaran program

**“Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat”**

dengan indikator sasaran program yaitu

## **“Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR”.**

Selain itu Badan Pengembangan SDM juga melaksanakan program Dukungan Manajemen untuk pencapaian indikator kinerja

## **“Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya”**

melalui tugas kesekretariatnya. Sasaran program dan indikator kinerja program Badan Pengembangan SDM disajikan dalam **Tabel 2.1**.

Dalam perencanaan jangka menengah 2020-2024, Badan Pengembangan SDM telah menyusun rancangan pengembangan SDM selama 5 (lima) tahun yang merupakan penjabaran dari Renstra Kementerian PUPR 2020-2024, termasuk didalamnya memuat target-target prioritas nasional khususnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional. Dalam muatan rencana strategis tersebut, telah dituangkan rencana dan strategi untuk meningkatkan kualitas SDM Kementerian PUPR.

Hasil evaluasi capaian kinerja selama 5 (lima) tahun (2015-2019) menjadi input utama dalam proses penyusunan rencana jangka menengah periode 2020-2024, diantaranya mencakup penajaman rumusan indikator kinerja Badan Pengembangan SDM yaitu

## **“Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya” dan “Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan professional”**

yang diukur dari indikator sebagai berikut:

1. **Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan dan Pelatihan;**
2. **Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan;**
3. **Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai;**
4. **Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Evaluasi Pasca Pelatihan);**
5. **Persentase Nilai Mahasiswa;**
6. **Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional.**

Upaya penajaman indikator kinerja tersebut untuk peningkatan akuntabilitas yang pada akhirnya dapat menggambarkan kinerja seluruh unit kerja di Badan Pengembangan SDM agar lebih terukur dan transparan.

**Tabel 2.1 Sasaran Program dan Indikator Kinerja Badan Pengembangan SDM 2020-2024**

NO	SASARAN PROGRAM/INDIKATOR	SATUAN	TARGET					TOTAL
			2020	2021	2022	2023	2024	
<b>Tugas Utama (Core Business)</b>								
<b>1</b>	<b>Program : Dukungan Manajemen</b>							
	<b>Sasaran Strategis : Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</b>							
	<b>Indikator Sasaran Strategis : Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</b>	%	70	71	72	74	76	76
	<b>Sasaran Program: Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya</b>							
	<b>Indikator Kinerja Program: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</b>	%	70	71	72	74	76	76
1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan (bobot: 45)	-	-	-	-	-	-	-
2	Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan (bobot: 15)	-	-	-	-	-	-	-
3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai (bobot: 15)	-	-	-	-	-	-	-
4	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan) (bobot: 25)	-	-	-	-	-	-	-
<b>2</b>	<b>Program : Pendidikan dan Pelatihan Vokasi</b>							
	<b>Sasaran Strategis : Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional</b>							
	<b>Indikator Sasaran Strategis : Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja</b>	%	25	27.5	80	85	90	90
	<b>Sasaran Program : Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat</b>							
	<b>Indikator Kinerja Program: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR</b>	%	25	28	80	85	90	90
1	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	-	50	55	60	70	80	80
2	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	-	0	0	100	100	100	100

Sumber:  
Peraturan Menteri PUPR No. 23 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020 - 2024.



Target kinerja program Dukungan Manajemen untuk indikator Indeks Pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR dari tahun 2020 sampai dengan 2024, setiap tahunnya diupayakan dapat meningkat satu sampai dua poin. Indikator kinerja Indeks Pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR yang menjadi target Badan Pengembangan SDM merupakan ukuran kinerja Badan Pengembangan SDM terutama dalam pelaksanaan tugas pengembangan kompetensi yang terukur dari persentase ASN kompeten melalui pendidikan dan pelatihan, persentase pemenuhan pengembangan kompetensi yang mempunyai arti seberapa banyak ASN Kementerian PUPR yang dapat dikembangkan kompetensinya dengan paling sedikit 20 jam pelajaran selama setahun, persentase jumlah pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan berdasarkan hasil penilaian kompetensi dan tingkat kepuasan pelanggan pengguna layanan berdasarkan hasil evaluasi pasca pelatihan.



Sedangkan target kinerja program pendidikan dan pelatihan vokasi dengan sasaran program meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat diharapkan targetnya dapat meningkat setiap tahun selaras dengan peningkatan jumlah lulusan program studi vokasional dan lulusan dengan nilai prestasi tinggi > 3.

Sasaran program yang diamanatkan kepada Badan Pengembangan SDM berdasarkan Peraturan Menteri PUPR nomor 23 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM, dicapai melalui pelaksanaan beberapa kegiatan sebagai berikut:

### **Kegiatan 1: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta**

Kegiatan ini dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Talenta dan Balai Penilaian Kompetensi, dengan bentuk pelaksanaannya meliputi Penilaian Kompetensi, Pemantauan Kinerja, Pemetaan Karir serta Pelaksanaan Kepatuhan Internal. *Output* yang dihasilkan Kegiatan 1 terdiri atas Pengembangan Talenta ASN dan 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 seluruh Balai Pengembangan Kompetensi di Badan Pengembangan SDM. Pelaksanaan kegiatan yaitu melalui pendidikan, pelatihan, seminar, bimbingan teknis serta beberapa bentuk pengembangan kompetensi lainnya. *Output* yang dihasilkan Kegiatan 2 yaitu Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman, Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah serta Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen.

### Kegiatan 3: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kegiatan ini dilaksanakan oleh seluruh unit kerja di Badan Pengembangan SDM dengan koordinator pelaksana kegiatan yaitu Sekretariat Badan Pengembangan SDM. Kegiatan 3 merupakan kegiatan kesekretariatan, yang dilaksanakan untuk mencapai sasaran program **“Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya”** dengan indikator **“Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya”**. *Output* yang dihasilkan dari Kegiatan 3 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* dari kegiatan 4 yaitu Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum.



Sasaran kegiatan dan target kinerja dari kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM disajikan pada Tabel 2.2.

**Tabel 2.2 Matriks Kinerja Utama Kegiatan  
Badan Pengembangan SDM Tahun 2020 - 2024**

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET KINERJA					TOTAL	
		2020	2021	2022	2023	2024		
<b>PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN</b>								
<b>SASARAN PROGRAM: MENINGKATNYA DUKUNGAN MANAJEMEN DAN TUGAS TEKNIS LAINNYA</b>								
<b>INDIKATOR KINERJA PROGRAM:</b>								
1. INDEKS PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM APARATUR PUPR	%	70	71	72	74	76	76	
<b>KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA</b>								
<b>SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatkan kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal</b>								
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
<b>KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR</b>								
<b>SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR</b>								
Indikator Kinerja Kegiatan:								
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.330	10.000	10.063	10.233	10.163	50.789
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman serta Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I - IX								
Output:								
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman							
1.1	Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.850	2.700	2.737	2.837	2.757	13.881

Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW serta Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I - IX									
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW								
	1.1	Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.120	2.000	2.006	2.026	2.006	10.158
Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Manajemen serta Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I - IX									
Output:									
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen								
	1.1	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.360	5.300	5.320	5.370	5.400	26.750
INDIKATOR KINERJA PROGRAM: 2. TINGKAT KUALITAS DUKUNGAN MANAJEMEN KEMENTERIAN PUPR DAN TUGAS TEKNIS LAINNYA			%	55.92	63.35	71.54	79.26	84.12	84.12
KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA									
SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR									
Indikator Kinerja Kegiatan:									
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan		%	80	80	81	82	82	82
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum		%	100	100	100	100	100	100
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai		%	80	80	81	82	82	82
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran		%	89	90	90	91	91	91
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran		%	89	90	90	91	91	91
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi		%	76	76	77	77	77	77
Pelaksana: Sekretariat Badan dan Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I - IX									
Output:									
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I								
	1.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	1	1	1	1	5
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal								
	2.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1	1	5
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker								
	3.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	1	1	5
4	Layanan Perkantoran								
	4.1	Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET KINERJA					TOTAL	
		2020	2021	2022	2023	2024		
<b>PROGRAM: PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>								
<b>SASARAN PROGRAM: MENINGKATNYA SDM VOKASIONAL BIDANG PUPR YANG BERSERTIFIKAT</b>								
INDIKATOR KINERJA PROGRAM: TINGKAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM PENDIDIKAN VOKASI BIDANG PUPR	%	25	27,5	80	85	90	90	
<b>KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM</b>								
<b>SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatkan mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten</b>								
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:**

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



## 2.2 PERJANJIAN KINERJA

Berdasarkan Rencana Strategis Kementerian PUPR tahun 2020 – 2024 serta DIPA yang diamanatkan kepada Badan Pengembangan SDM tahun 2020, Menteri PUPR memberikan amanah kepada Kepala Badan Pengembangan SDM untuk melaksanakan program yang menjadi *core business* Badan Pengembangan SDM yaitu **Program Dukungan Manajemen** serta **Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**, dengan target dan indikator kinerja tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PK).



Pelaksanaan program Dukungan Manajemen merupakan bentuk dukungan Badan Pengembangan SDM dalam pencapaian sasaran strategis pada tingkat kementerian yaitu **“Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya”** dengan indikator **“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”**. Selain itu melalui pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, Badan Pengembangan SDM mendukung pencapaian sasaran strategis **“Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional”** dengan indikator **“Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja”**.

Perjanjian kinerja Badan Pengembangan SDM tahun 2020 merupakan suatu dokumen yang berisi suatu pernyataan dari pimpinan Badan Pengembangan SDM untuk mewujudkan kinerja dari program Dukungan Manajemen serta program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yang diamanatkan kepada Badan Pengembangan SDM selama tahun 2020. Dalam Perjanjian Kinerja Kepala Badan Pengembangan SDM, sasaran program Dukungan Manajemen yang diamanatkan kepada Badan Pengembangan SDM adalah **“Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya”** dengan indikator kinerja yaitu **“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”** dan target yang akan dicapai yaitu sebesar 70%.

Sedangkan sasaran program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yang diamanatkan kepada Badan Pengembangan SDM yaitu **“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 **25%**.

Pada awal tahun 2020, untuk melaksanakan program Dukungan Manajemen serta Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, Badan Pengembangan SDM mendapat alokasi anggaran sebesar **Rp.525.188.892.000.**

Selanjutnya sepanjang tahun 2020 alokasi anggaran yang diamanatkan kepada Badan Pengembangan SDM mengalami perubahan, sehingga pada akhir tahun 2020 menjadi **Rp.416.474.512.000**. Perubahan alokasi anggaran yang diamanatkan kepada Badan Pengembangan SDM terjadi karena perlunya efisiensi dan relokasi anggaran yang utamanya diperuntukkan bagi penanganan bencana Covid-19 yang terjadi pada awal triwulan dua. Matriks Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2020 disajikan pada **Tabel 2.3**.

Tabel 2.3 Matriks Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Tahun 2020

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ INDIKATOR SASARAN PROGRAM		BASELINE 2019	TARGET
<b>PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN</b>			
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya			
IKSS: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR		0*	70%
SP: Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya			
1.	Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	0*	70%
<b>PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>			
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan professional			
IKSS: Persentase lulusan pendidikan vokasi yang kompeten dan siap kerja		0*	25%
SP: Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat			
1.	Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	0*	25%

\*Indikator baru/berbeda cara perhitungan

Sumber: Dokumen PK Kepala Badan Pengembangan SDM Tahun 2020

Dalam PK Kepala Badan Pengembangan SDM tahun 2020, *baseline* 2019 adalah nol dikarenakan indikator kinerja sasaran program tahun 2020 merupakan indikator baru dengan cara perhitungan capaian kinerja yang berbeda dengan indikator kinerja tahun 2019.

Sasaran program beserta target yang telah ditetapkan dalam PK Kepala Badan Pengembangan SDM, pencapaiannya didukung dengan pelaksanaan kegiatan di setiap unit kerja di Badan Pengembangan SDM, sehingga PK pimpinan unit kerja di Badan Pengembangan SDM, mengacu pada PK Kepala Badan Pengembangan SDM. Dokumen PK Kepala Badan Pengembangan SDM disajikan pada **Gambar 2.1** sampai **Gambar 2.3**. Sedangkan dokumen PK Pimpinan Unit Kerja di Badan Pengembangan SDM disampaikan pada lampiran.



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**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 : Lolly Martina Martief  
 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 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**M. BASUKI HADIMULJONO**

Pihak Pertama



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>1) PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>			
1	Meningkatnya sumber daya manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kompeten	1 Persentase peningkatan Sumber Daya Manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kompeten	75%

Program :  
 1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Anggaran  
 Rp. 525.188.892.000

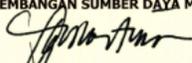
JAKARTA, JANUARI 2020

MENTERI PEKERJAAN UMUM  
 DAN PERUMAHAN RAKYAT



**M. BASUKI HADIMULJONO**

KEPALA BADAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Gambar 2.1 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM Awal Tahun 2020



REVISI

### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

#### BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA – KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

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

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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,      Maret 2020

Pihak Kedua



**M. BASUKI HADIMULJONO**

Pihak Pertama



**SUGIYARTANTO**

### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

#### BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA – KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>1) PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>			
1	Meningkatnya sumber daya manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kompeten	1 Persentase peningkatan Sumber Daya Manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kompeten	75%

**Program :**  
 1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Anggaran**  
 Rp. 525.188.892.000

**JAKARTA,      MARET 2020**

**MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**



**M. BASUKI HADIMULJONO**

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



**SUGIYARTANTO**

Gambar 2.2 Perubahan Ke-1 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM



REVISI

### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

#### BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Sugiyartanto  
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

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

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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.

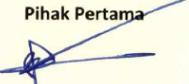
Pihak Kedua



**M. BASUKI HADIMULJONO**

Jakarta, Oktober 2020

Pihak Pertama



**SUGIYARTANTO**

#### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

##### BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM (1)	BASELINE 2019 (2)	TARGET (3)
<b>PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>		
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional		
IKSS: <i>Persentase lulusan pendidikan vokasi yang kompeten dan siap kerja</i>		
<b>SP</b> Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat	0*	25%
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	0*	25%
<b>PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN</b>		
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya		
IKSS: <i>Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>		
<b>SP</b> Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya	0*	70%
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	0*	70%
Keterangan		
* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan		
Program:		Anggaran
1. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi		Rp
2. Program Dukungan Manajemen		462.974.512.000

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT



**M. BASUKI HADIMULJONO**

JAKARTA, OKTOBER 2020

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



**SUGIYARTANTO**

Gambar 2.3 Perubahan Ke-2 Perjanjian Kinerja Badan Pengembangan SDM

## 2.3 METODE PENGUKURAN

Pengukuran kinerja setiap pelaksanaan program dan kegiatan menjadi sangat penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai terhadap target yang telah direncanakan. Pengukuran kinerja Badan Pengembangan SDM secara umum dilakukan dengan membandingkan **realisasi** dan **target** yang telah ditetapkan.



### 1. Pengukuran Kinerja Program

Program yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM tahun 2020, terdiri dari program Dukungan Manajemen dan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Berikut adalah metode pengukuran kinerja program tersebut:

## a. Metode Pengukuran Kinerja Program Dukungan Manajemen

Program Dukungan Manajemen yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM mempunyai sasaran **“Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya”** dengan indikator kinerja **“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”**. Berdasarkan metode pengukuran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020 - 2024, capaian kinerja program tersebut dihitung berdasarkan beberapa unsur yang menjadi ukuran keberhasilan terwujudnya SDM Aparatur PUPR yang kompeten melalui pengembangan kompetensi, yaitu sebagai berikut:

### 1. Persentase ASN (Aparatur Sipil Negara) kompeten melalui pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi setiap ASN. Melalui pelaksanaan pengembangan kompetensi diharapkan setiap ASN dapat meningkatkan kompetensinya sehingga memenuhi standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. Beberapa pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan SDM, prosesnya selalu diakhiri dengan adanya evaluasi untuk mengukur keberhasilan pencapaian kompetensi para peserta yang mengikuti.

Berdasarkan hal ini, persentase ASN kompeten melalui pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu unsur perhitungan dari indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR dengan bobot yang dihitung yaitu sebesar 45%. Capaian pada unsur ini akan dihitung berdasarkan persentase jumlah ASN yang lulus pendidikan dan pelatihan terhadap target pengembangan kompetensi tahun 2020.

## 2. **Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan**

---

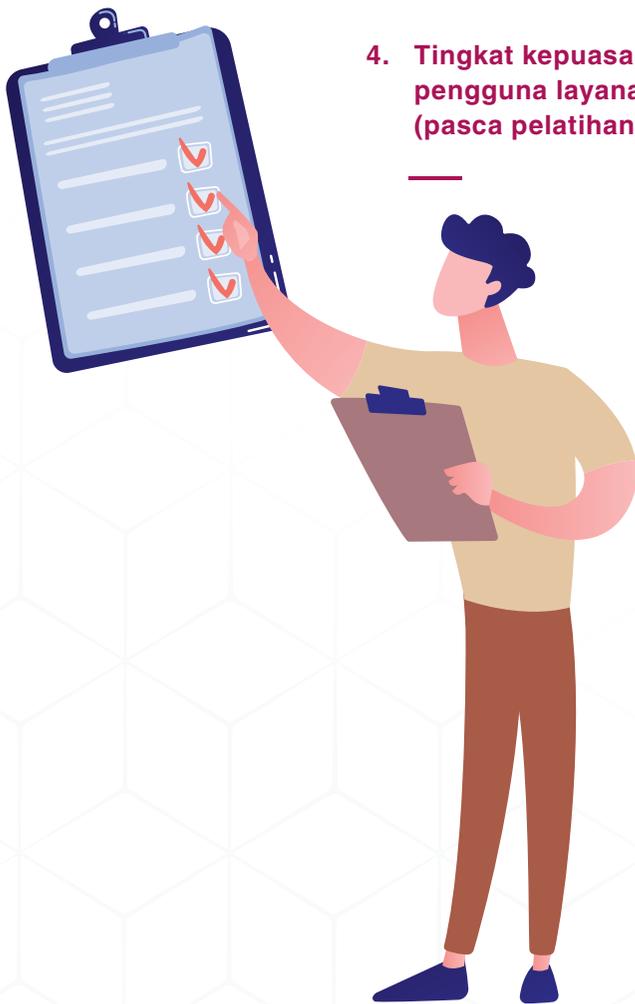
Badan Pengembangan SDM selain melaksanakan pengembangan kompetensi, juga melaksanakan penilaian kompetensi yang mempunyai tujuan untuk mengukur kesesuaian kompetensi terhadap standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan, yang dalam hal ini akan diambil sebagai sampel yaitu untuk pejabat struktural yang aktif, dijadikan ukuran dari keberhasilan Badan Pengembangan SDM dalam pelaksanaan pengembangan SDM. Sehingga banyaknya pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan menjadi salah satu ukuran perhitungan dari indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR dengan bobot 15%. Capaian pada unsur ini akan dihitung berdasarkan persentase pejabat struktural yang memenuhi standar kompetensi jabatan terhadap jumlah seluruh pejabat struktural.

## 3. **Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai**

---

Sesuai dengan Pasal 203 Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Pemerintah nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, diamanatkan bahwa pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Berdasarkan hal ini, Badan Pengembangan SDM selalu berupaya melaksanakan apa yang sudah diamanatkan dalam peraturan pemerintah tersebut, dengan ukuran keberhasilan pelaksanaannya dihitung berdasarkan persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Sehingga persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai menjadi salah satu unsur

perhitungan indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR dengan bobot sebesar 15%. Capaian pada unsur ini akan dihitung berdasarkan persentase jumlah PNS Kementerian PUPR yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 Jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun terhadap jumlah seluruh PNS Kementerian PUPR.



#### 4. Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)

Badan Pengembangan SDM merupakan salah satu unit organisasi di Kementerian PUPR yang memiliki tugas utama melaksanakan pengembangan SDM bidang PUPR. Dengan demikian Badan Pengembangan SDM dapat dikatakan mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada seluruh unsur organisasi Kementerian PUPR, untuk itu Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan) ditetapkan sebagai salah satu unsur perhitungan indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR dengan bobot sebesar 25%. Capaian pada unsur ini akan dihitung berdasarkan Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan bidang SDA dan Permukiman, bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah serta bidang Manajemen.

Tabel 2.4 Unsur Perhitungan Capaian Program Dukungan Manajemen

NO.	UNSUR PERHITUNGAN	BOBOT (%)	METODE PERHITUNGAN
<b>PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN</b>			
<b>SASARAN PROGRAM: MENINGKATNYA DUKUNGAN MANAJEMEN KEMENTERIAN PUPR DAN TUGAS TEKNIS LAINNYA</b>			
<b>INDIKATOR SASARAN PROGRAM: INDEKS PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM APARATUR PUPR</b>			
1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	45	Persentase jumlah ASN yang lulus pendidikan dan pelatihan dengan kriteria kelulusan minimal “Baik” terhadap target pengembangan kompetensi tahun 2020.
2	Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan	15	Persentase jumlah pejabat struktural yang memenuhi standar kompetensi jabatan terhadap jumlah seluruh pejabat struktural
3	Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai	15	Persentase jumlah PNS Kementerian PUPR yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 Jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun terhadap jumlah seluruh PNS Kementerian PUPR
4	Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)	25	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan bidang SDA dan Permukiman, bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah serta bidang Manajemen

Kinerja Badan Pengembangan SDM dalam melaksanakan program Dukungan Manajemen akan berkontribusi terhadap pencapaian Sasaran Strategis “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya” dengan indikator “Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”.

### **b. Metode Pengukuran Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**

Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM mempunyai sasaran “**Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat**” dengan indikator kinerja “**Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR**”. Berdasarkan metode pengukuran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020 - 2024, capaian kinerja program tersebut dihitung berdasarkan beberapa unsur sebagai berikut:

### 1. Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)

---

Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) dapat dijadikan salah satu ukuran prestasi yang diraih dari setiap peserta didik (mahasiswa) yang belajar di Politeknik PU. Dengan demikian Badan Pengembangan SDM menetapkan IPK sebagai salah satu unsur keberhasilan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yang telah dilaksanakan dengan standar minimal lebih dari 3 (tiga). Nilai kinerja yang akan diperoleh dari unsur ini adalah dengan menghitung persentase jumlah mahasiswa yang memiliki IPK lebih dari 3 (tiga) terhadap jumlah seluruh mahasiswa dalam satu tahun. Selanjutnya akan diberikan bobot sebesar 50% dari nilai yang diperoleh untuk menghitung kinerja program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.

### 2. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional

---

Persentase jumlah lulusan program studi vokasional menjadi salah satu ukuran keberhasilan pelaksanaan pendidikan vokasi yang dilakukan Badan Pengembangan SDM. Banyaknya peserta didik yang lulus dengan memiliki kompetensi yang dibutuhkan atau siap kerja menjadi salah satu tujuan yang akan dicapai oleh Badan Pengembangan SDM dengan menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan vokasi melalui Politeknik PU. Berdasarkan hal tersebut maka persentase jumlah mahasiswa yang lulus pendidikan setelah mengikuti pendidikan selama maksimal 3 (tiga) tahun (masa studi program pendidikan vokasi di Politeknik PU) terhadap jumlah keseluruhan mahasiswa yang telah belajar selama minimal tiga tahun pada tahun berjalan menjadi salah satu unsur perhitungan capaian kinerja program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Selanjutnya untuk menghitung kinerja program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, dilakukan rata-rata nilai Persentase Nilai Mahasiswa (IPK > 3) dan nilai Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional.

Tabel 2.5 Unsur Perhitungan Capaian Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

NO.	UNSUR PERHITUNGAN	METODE PERHITUNGAN
PROGRAM: PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI		
SASARAN PROGRAM: MENINGKATNYA SDM VOKASIONAL BIDANG PUPR YANG BERSERTIFIKAT		
INDIKATOR SASARAN PROGRAM: TINGKAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM PENDIDIKAN VOKASI BIDANG PUPR		
1.	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	Persentase jumlah mahasiswa dengan nilai IPK lebih besar dari 3 (tiga) terhadap jumlah seluruh mahasiswa tahun 2020
2.	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	Persentase jumlah mahasiswa yang lulus pendidikan setelah mengikuti pendidikan selama maksimal 3 (tiga) tahun (masa studi program pendidikan vokasi di Politeknik PU) terhadap jumlah keseluruhan mahasiswa yang telah belajar selama minimal tiga tahun pada tahun berjalan.
Nilai Akhir: Rata-Rata Persentase Nilai Mahasiswa (IPK > 3) dan Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional		

Kinerja Badan Pengembangan SDM dalam melaksanakan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi akan berkontribusi terhadap pencapaian Sasaran Strategis **“Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang kompeten dan professional”** dengan bobot sebesar 50%.

## 2. Pengukuran Capaian dan Kinerja Kegiatan

Badan Pengembangan SDM melaksanakan beberapa kegiatan untuk mencapai sasaran program yang diamanatkan. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan oleh seluruh unit kerja dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Badan Pengembangan SDM. Metode perhitungan capaian indikator serta *output* kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM disajikan sesuai tabel 2.6, sedangkan kinerja dari setiap kegiatan akan dihitung berdasarkan perbandingan capaian dan target yang ditetapkan.



Tabel 2.6 Perhitungan Capaian Kegiatan Badan Pengembangan SDM

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	METODE PERHITUNGAN
<b>KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA</b>			
<b>SASARAN KEGIATAN 1: MENINGKATNYA KUALITAS PENGELOLAAN PENILAIAN KOMPETENSI, PEMETAAN KARIR, MANAJEMEN KINERJA, DAN KEPATUHAN INTERNAL</b>			
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>			
1	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	Jumlah orang yang dikembangkan talentanya
<b>Output:</b>			
1	<b>Pengembangan Talenta ASN</b>		
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	<b>Pelaksanaan Kepatuhan Internal</b>		
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
<b>KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR</b>			
<b>SASARAN KEGIATAN 2: MENINGKATNYA KOMPETENSI SDM APARATUR BIDANG PUPR</b>			
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>			
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi
<b>Output:</b>			
1	<b>Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman</b>		
1.1	Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi bidang SDA dan Permukiman
2	<b>Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW</b>		
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	<b>Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen</b>		
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	
<b>KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR</b>				
<b>SASARAN KEGIATAN 2: MENINGKATNYA KOMPETENSI SDM APARATUR BIDANG PUPR</b>				
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>				
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 Administrasi 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 Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian negara/Lembaga	
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	Penilaian SAKIP unit organisasi oleh tim evaluator Inspektorat Jenderal	
<b>Output:</b>				
1	<b>Layanan Dukungan Manajemen Eselon I</b>			
1.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	Jumlah layanan Dukungan Manajemen yang selesai dilaksanakan	
2	<b>Layanan Sarana dan Prasarana Internal</b>			
2.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	Jumlah layanan Dukungan Manajemen yang selesai dilaksanakan	
3	<b>Layanan Dukungan Manajemen Satker</b>			
3.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	Jumlah layanan Dukungan Manajemen yang selesai dilaksanakan	
4	<b>Layanan Perkantoran</b>			
4.1	Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	Jumlah layanan Dukungan Manajemen yang selesai dilaksanakan	

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	METODE PERHITUNGAN
<b>KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM</b>			
<b>SASARAN KEGIATAN 4: MENINGKATNYA MUTU KUANTITAS DAN KUALITAS SDM PENDIDIKAN VOKASI BIDANG PUPR YANG KOMPETEN</b>			
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>			
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Orang	Menghitung total penyelenggaraan pendidikan vokasi:
1.1	Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	Jumlah mahasiswa yang melaksanakan pendidikan selama tahun 2020
1.2	Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	Jumlah mahasiswa yang tersertifikasi kompetensi selama tahun 2020
<b>Output:</b>			
1	<b>Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum</b>		
1.1	Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	Jumlah mahasiswa yang melaksanakan pendidikan selama tahun 2020



## 2.4 TARGET TAHUN 2020 MENURUT RENCANA STRATEGIS

Badan Pengembangan SDM, selama tahun 2020 melaksanakan dua program yang terkait dengan *core business* Badan Pengembangan SDM dengan target masing-masing program sebagai berikut:

### 1. Target Program Dukungan Manajemen

Program Dukungan Manajemen dilaksanakan dalam rangka mendukung tercapainya sasaran strategis **“Meningkatnya kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya”**. Program ini mempunyai sasaran program **“Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya”** dengan indikator sasaran program yaitu: **“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”**. Berdasarkan Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM 2020 - 2024 serta sesuai dengan Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020 - 2024, target indikator kinerja sasaran program ini pada tahun 2020 yaitu sebesar 70%. Target ini dicapai dengan pelaksanaan beberapa kegiatan oleh beberapa unit kerja dan UPT di Badan Pengembangan SDM.

Tahun 2020 merupakan tahun pertama periode rencana strategis 2020-2024, sehingga target sebesar 70% di tahun 2020 menjadi target awal yang ditetapkan pencapaian sampai dengan lima tahun ke depan. Setiap tahunnya diharapkan akan terjadi peningkatan Indeks Pengembangan Kompetensi Aparatur PUPR sampai pada tahun 2024 diharapkan dapat mencapai minimal sebesar 76%.

## 2. Target Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dilaksanakan dalam rangka mendukung tercapainya sasaran strategis **“Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan professional”** dengan indikator **“Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR”**. Berdasarkan Rencana Strategis Badan Pengembangan SDM 2020 - 2024 serta sesuai dengan Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020 - 2024, target indikator kinerja sasaran program ini pada tahun 2020 yaitu sebesar 25%. Target sebesar 25% dicapai dengan pelaksanaan kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum.

Target kinerja program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi pada tahun 2020, masih belum terlalu tinggi dikarenakan, kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM baru dimulai pada tahun 2019. Sementara penyelenggaraan program tersebut, akan dapat dihitung capaian kinerja secara penuh Ketika sudah terdapat peserta didik yang lulus atau selesai melaksanakan pendidikan yaitu pada tahun ke tiga. Berdasarkan hal tersebut, sampai dengan tahun 2021, target program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi hanya bertambah sebesar 3 poin yaitu menjadi 28%, sementara pada tahun berikutnya di 2022 - 2024 yaitu ketika sudah memasuki masa studi minimal selama tiga tahun, target akan bertambah menjadi 80% dan 90% di tahun 2024.

Sebagaimana yang telah diuraikan pada Sub Bab 2.1. Uraian Singkat Rencana Strategis, Badan Pengembangan SDM pada tahun 2020 juga ditargetkan melaksanakan program Dukungan Manajemen untuk indikator kinerja Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya. Hal ini merupakan tugas Badan Pengembangan SDM terkait kegiatan kesekretariatan. Pada tahun 2020 target untuk indikator kinerja Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya didetailkan pada beberapa indikator kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.



Tabel 2.7 Target Program Tahun 2020 Menurut Rencana Strategis

NO	SASARAN PROGRAM/INDIKATOR	SATUAN	TARGET 2020
<b>1</b>	<b>PROGRAM : DUKUNGAN MANAJEMEN</b>		
	Sasaran Strategis : Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya		
	Indikator Sasaran Strategis : Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	%	70
	Sasaran Program: Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
	Indikator Kinerja Program: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	%	70
1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan (bobot: 45)	-	-
2	Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan (bobot: 15)	-	-
3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai (bobot: 15)	-	-
4	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan) (bobot: 25)	-	-
<b>2</b>	<b>PROGRAM : PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>		
	Sasaran Strategis : Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional		
	Indikator Sasaran Strategis : Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja	%	25
	Sasaran Program : Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat		
	Indikator Kinerja Program: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	%	25
1	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	-	50
2	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	-	0

**Sumber:**

Peraturan Menteri PUPR Nomor 23 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020-2024.



Dalam mencapai target tersebut, Badan Pengembangan SDM melaksanakan beberapa kegiatan dengan sasaran dan target *output* yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan SDM PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Kegiatan tersebut dirumuskan ke dalam 4 (empat) kelompok kegiatan yang dilaksanakan oleh unit kerja tingkat Eselon II dan Balai/UPT di Badan Pengembangan SDM dengan target setiap kegiatan disajikan pada **Tabel 2.8**.

Tabel 2.8 Target Kegiatan Tahun 2020 Menurut Rencana Strategis

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET 2020
<b>KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA</b>			
<b>SASARAN KEGIATAN 1: MENINGKATNYA KUALITAS PENGELOLAAN PENILAIAN KOMPETENSI, PEMETAAN KARIR, MANAJEMEN KINERJA, DAN KEPATUHAN INTERNAL</b>			
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>			
1	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860
Output:			
1	Pengembangan Talenta ASN		
1.1	Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7.820
1.2	Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	21.497
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
<b>KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR</b>			
<b>SASARAN KEGIATAN 2: MENINGKATNYA KOMPETENSI SDM APARATUR BIDANG PUPR</b>			
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>			
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.330
Output:			
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman		
1.1	Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.850
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW		
1.1	Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.120
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen		
1.1	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.360

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET 2020
<b>KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>			
<b>SASARAN KEGIATAN 3: MENINGKATNYA EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI TATA KELOLA PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN SDM APARATUR PUPR</b>			
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>			
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	80
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	80
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	89
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	89
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	76
Output:			
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I		
1.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal		
2.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker		
3.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1
4	Layanan Perkantoran		
4.1	Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1
<b>KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM</b>			
<b>SASARAN KEGIATAN 4: MENINGKATNYA MUTU KUANTITAS DAN KUALITAS SDM PENDIDIKAN VOKASI BIDANG PUPR YANG KOMPETEN</b>			
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>			
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Orang	300
1.1	Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	300
1.2	Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	0
Output:			
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum		
1.1	Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	300

**Sumber:**

Peraturan Menteri PUPR Nomor 23 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020 - 2024.

# Kapasitas Organisasi



68

Sumber Daya Manusia

84

Sarana dan Prasarana

90

Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)

## 3.1 SUMBER DAYA MANUSIA

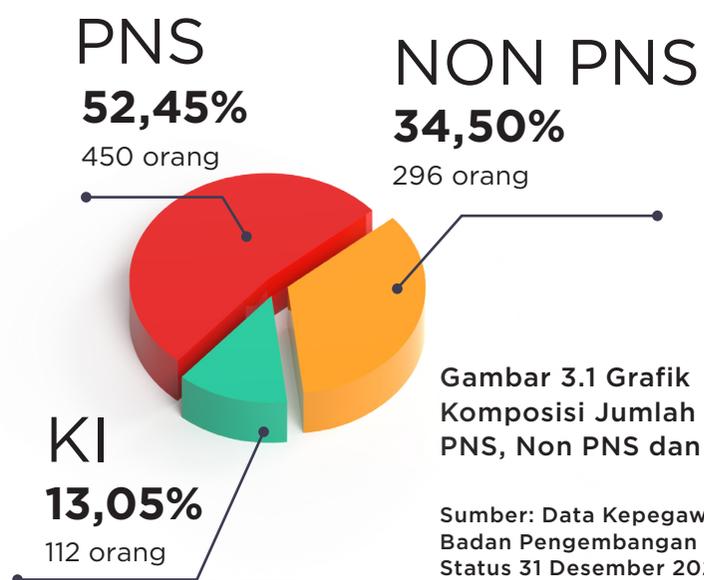
---

Sumber Daya Manusia (SDM) internal di Badan Pengembangan SDM menjadi kunci bagi terwujudnya SDM PUPR yang kompeten, inovatif, dan profesional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Badan Pengembangan SDM tahun 2020 melaksanakan dua program yang terkait *core business*-nya yaitu **Program Dukungan Manajemen** dengan indikator kinerja Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR dan **program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi** dengan indikator kinerja Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR.

Selain itu Badan Pengembangan SDM juga melaksanakan tugas kesekretariatan pada program Dukungan Manajemen dengan indikator kinerja Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya. Dalam melaksanakan program-program tersebut, Badan Pengembangan SDM mempunyai beberapa kegiatan yang harus dilaksanakan oleh seluruh unsur organisasi. Kegiatan tersebut diantaranya: penilaian kompetensi, pemantauan kinerja, pemetaan karir, pengembangan kompetensi serta pendidikan dan pelatihan vokasi. Keseluruhan kegiatan tersebut dilaksanakan untuk mewujudkan SDM bidang PUPR yang kompeten dalam pembangunan infrastruktur. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan SDM didominasi dengan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk peningkatan kompetensi. Berdasarkan hal tersebut tentunya di internal Badan Pengembangan SDM membutuhkan SDM yang kompeten dengan kata lain kegiatan peningkatan kompetensi semestinya dilakukan oleh SDM/pegawai Badan Pengembangan SDM yang kompeten.

SDM Badan Pengembangan SDM yang ada saat ini dapat dikategorikan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), Non PNS dengan Nomor Registrasi Pegawai (NRP) dan Konsultan Individu (KI). Jumlah PNS Badan Pengembangan SDM pada akhir tahun 2020 yaitu sebanyak 450 orang. Jumlah ini masih belum memenuhi besarnya beban kerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan SDM, sehingga masih perlu mendayagunakan pegawai non PNS dengan NRP dan KI. Pada akhir tahun 2020 jumlah pegawai Non PNS dengan NRP adalah sebanyak 296 orang, sedangkan jumlah KI sebanyak 112 orang.

Dengan demikian total pegawai Badan Pengembangan SDM pada akhir 2020 adalah sebanyak 858 orang, dengan persentase komposisi setiap kategori pegawai terhadap total yaitu PNS sebanyak 52%, non PNS dengan NRP 35% dan KI sebanyak 13%. **Gambar 3.1** dan **tabel 3.1** menyajikan komposisi jumlah dan persentase PNS, non PNS dengan NRP, dan KI di Badan Pengembangan SDM.



**Gambar 3.1 Grafik Komposisi Jumlah PNS, Non PNS dan KI**

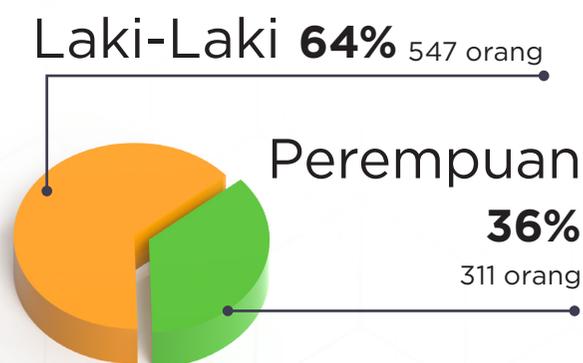
Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, Status 31 Desember 2020

Tabel 3.1 Rekapitulasi Jumlah PNS, Non PNS dan KI

NO	UNIT KERJA	JUMLAH PNS	JUMLAH NON PNS	JUMLAH KI	TOTAL
1	Kepala BPSDM & Sekretariat Badan Pengembangan SDM	50	26	5	81
2	Pusat Pengembangan Talenta	28	14	4	46
3	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	35	44	39	118
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW	45	42	24	111
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Manajemen	38	21	4	63
6	Politeknik PU	44	11	27	82
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	20	21	0	41
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	26	5	0	31
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	21	18	0	39
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	27	11	0	38
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	26	10	0	36
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	32	14	1	47
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	11	15	5	31
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	15	23	0	38
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	16	17	0	33
16	Balai Penilaian Kompetensi	16	4	3	23
SUB TOTAL		450	296	112	858
PERSENTASE (%)		52,45%	34,50%	13,05%	100
TOTAL		858			

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Status 31 Desember 2020

Jumlah SDM sebanyak 858 orang tersebut tersebar di seluruh unit kerja di Badan Pengembangan SDM yaitu Sekretariat Badan Pengembangan SDM, 5 (lima) Pusat, 1 (satu) Politeknik PU serta 10 (sepuluh) Balai yang lokasinya tersebar di seluruh Indonesia. Selanjutnya komposisi pegawai Badan Pengembangan SDM, apabila dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, didominasi dengan pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 64%, detail persentase pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada **Gambar 3.2** dan **Tabel 3.2**.



**Gambar 3.2** Grafik Komposisi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, Status 31 Desember 2020

Tabel 3.2 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	UNIT KERJA	PNS		JUMLAH PNS	NON-PNS		JUMLAH NON-PNS	KONSULTAN INDIVIDUAL		JUMLAH KI	TOTAL
		L	P		L	P		L	P		
1	Kepala BPSDM & Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	31	19	50	18	8	26	5	0	5	81
2	Pusat Pengembangan Talenta	10	18	28	10	4	14	2	2	4	46
3	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	25	10	35	28	16	44	28	11	39	118
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW	26	19	45	24	18	42	10	14	24	111
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Manajemen	23	15	38	14	7	21	1	3	4	63
6	Politeknik PU	34	10	44	10	1	11	14	13	27	82
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	9	11	20	14	7	21	0	0	0	41
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	16	10	26	3	2	5	0	0	0	31
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	18	9	27	10	1	11	0	0	0	38
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	15	11	26	6	4	10	0	0	0	36

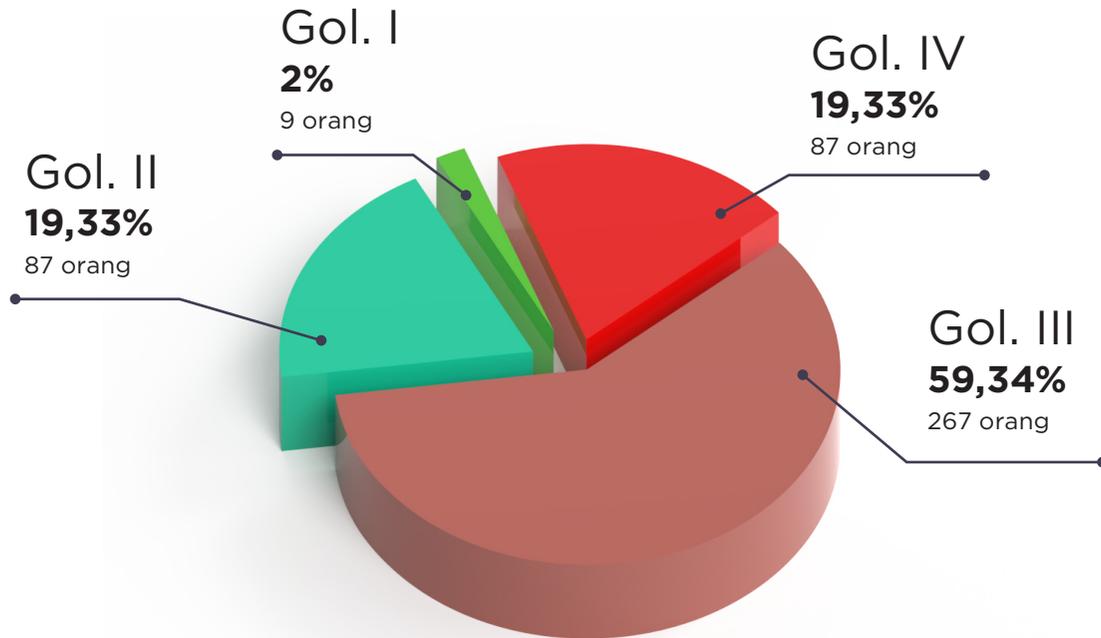
NO.	UNIT KERJA	PNS		JUMLAH PNS	NON-PNS		JUMLAH NON-PNS	KONSULTAN INDIVIDUAL		JUMLAH KI	TOTAL
		L	P		L	P		L	P		
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	22	10	32	12	2	14	1	0	1	47
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	6	5	11	12	3	15	5	0	5	31
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	8	7	15	17	6	23	0	0	0	38
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	8	8	16	13	4	17	0	0	0	33
16	Balai Penilaian Kompetensi	5	11	16	3	1	4	3	0	3	23
<b>Sub Total</b>		<b>268</b>	<b>182</b>	<b>450</b>	<b>210</b>	<b>86</b>	<b>296</b>	<b>69</b>	<b>43</b>	<b>112</b>	<b>858</b>
<b>Persentase</b>		<b>60%</b>	<b>40%</b>		<b>71%</b>	<b>29%</b>		<b>62%</b>	<b>38%</b>		
<b>Total</b>		<b>858</b>									

Keterangan: L = Laki-laki, P= Perempuan

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM Status 31 Desember 2020



Berdasarkan golongan ruang, komposisi PNS Badan Pengembangan SDM adalah sebagai berikut: golongan ruang IV sebanyak 87 orang (19,33%), golongan ruang III sebanyak 267 orang (59,34%), golongan ruang II sebanyak 87 orang (19,33%), dan golongan ruang I sebanyak 9 orang (2%). Berdasarkan data tersebut PNS Badan Pengembangan SDM didominasi oleh PNS golongan ruang III, yang diikuti dengan PNS golongan ruang II dan golongan ruang IV. Grafik komposisi PNS berdasarkan golongan ruang disajikan pada **Gambar 3.3** sedangkan sebaran untuk setiap unit kerja disajikan pada **Tabel 3.3**.



**Gambar 3.3 Grafik Komposisi Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Ruang**

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, Status 31 Desember 2020

**Tabel 3.3 Rekapitulasi Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Ruang**

NO.	UNIT KERJA	GOLONGAN RUANG				TOTAL
		IV	III	II	I	
1	Kepala BPSDM & Sekretariat Badan Pengembangan SDM	17	24	7	2	50
2	Pusat Pengembangan Talenta	8	18	2	0	28
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	3	21	11	0	35
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW	3	27	14	1	45
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	21	17	0	0	38
6	Politeknik PU	9	31	3	1	44
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	2	14	4	0	20
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	1	18	7	0	26
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	3	13	4	1	21
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	3	14	9	1	27

NO.	UNIT KERJA	GOLONGAN RUANG				TOTAL
		IV	III	II	I	
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	5	14	12	1	32
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	2	6	3	0	11
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	1	11	2	1	15
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	2	11	3	0	16
16	Balai Penilaian Kompetensi	2	12	2	0	16
<b>TOTAL</b>		<b>87</b>	<b>267</b>	<b>87</b>	<b>9</b>	<b>450</b>
<b>PERSENTASE</b>		<b>19,33%</b>	<b>59,34%</b>	<b>19,33%</b>	<b>2,00%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, Status 31 Desember 2020

Selanjutnya, kondisi SDM Badan Pengembangan SDM berdasarkan tingkat pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut:

## PNS

S3	14 orang (3,1%)
S2	167 orang (37,0%)
S1	154 orang (34,3%)
D3	19 orang (4,2%)
D1	1 orang (0,2%)
≤ SMA	95 orang (21,2%)

## NON PNS

S2	2 orang (0,7%)
S1	134 orang (45,3%)
D3	26 orang (8,8%)
D1	2 orang (0,7%)
≤ SMA	132 orang (44,6%)

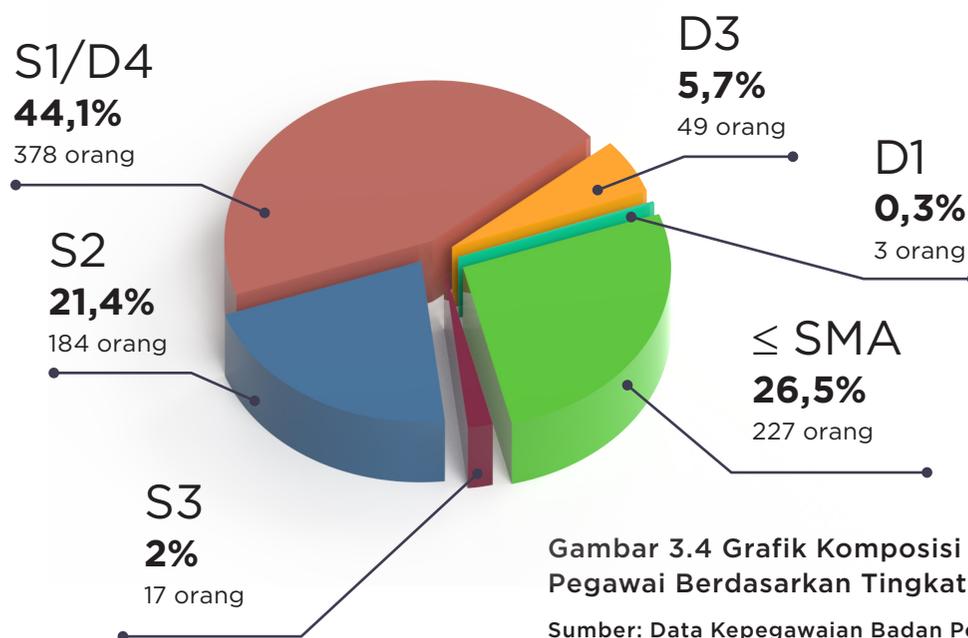
# Konsultan Individual

S3	3 orang (3%)
S2	15 orang (13%)
S1	90 orang (80%)
D3	4 orang (4%)



Rekapitulasi jumlah PNS, Non PNS dan KI Badan Pengembangan SDM berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada **Tabel 3.4**.

Secara keseluruhan jumlah pegawai Badan Pengembangan SDM dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 17 orang (2%), S2 sebanyak 184 orang (21,4%), S1 sebanyak 378 orang (44,1%), D3 sebanyak 49 orang (5,7%), D1 sebanyak 3 orang (0,3%) dan SMA ke bawah sebanyak 227 orang (26,5%). Grafik komposisi jumlah pegawai Badan Pengembangan SDM berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada **Gambar 3.4**.



**Gambar 3.4** Grafik Komposisi Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, Status 31 Desember 2020

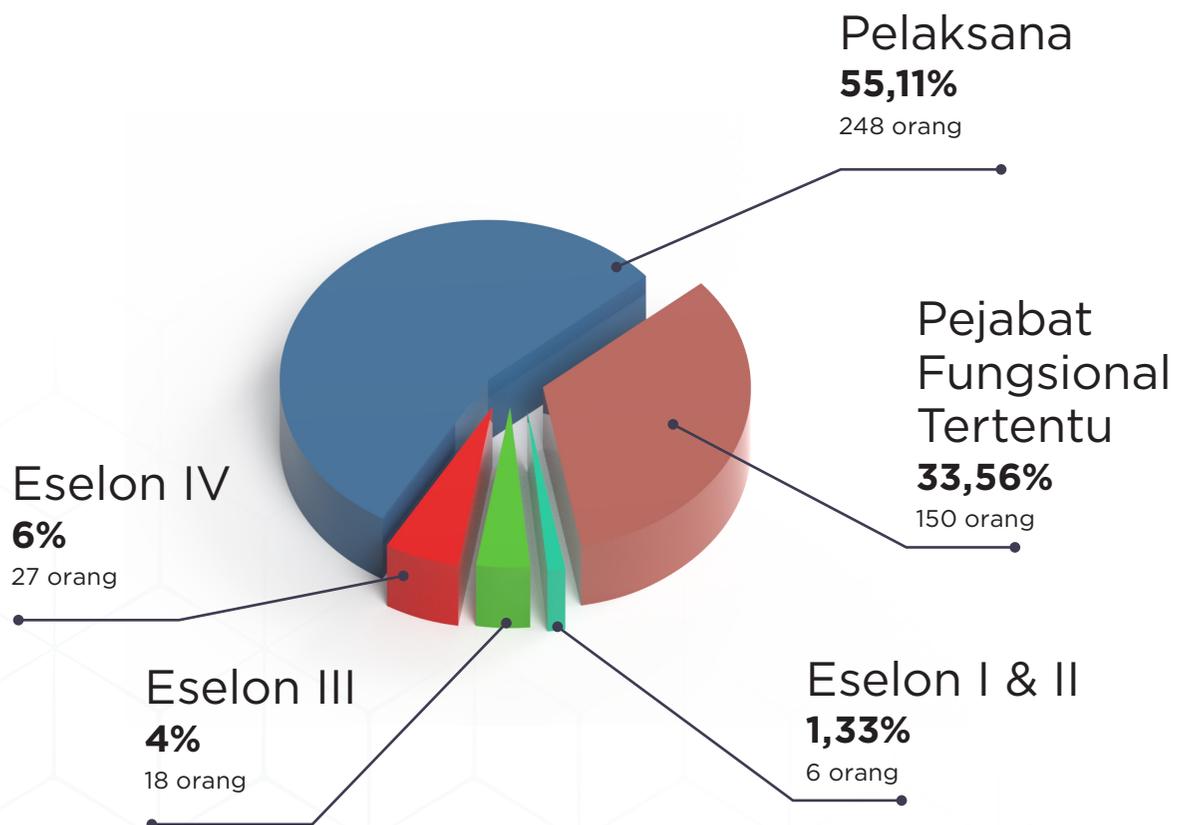
**Tabel 3.4 Rekapitulasi Jumlah PNS, Non PNS dan Konsultan Individual Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

NO	UNIT KERJA	PNS						TOTAL PNS	
		TINGKAT PENDIDIKAN							
		S3	S2	S1/D4	D3	D1	SMA KEBAWAH		
1	Kepala BPSDM & Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	5	19	15	5	1	5	50	
2	Pusat Pengembangan Talenta	1	13	12	2	0	0	28	
3	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	1	12	11	2	0	9	35	
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW	0	14	16	3	0	12	45	
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Manajemen	3	20	14	0	0	1	38	
6	Politeknik PU	1	27	10	2	0	4	44	
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	0	6	9	0	0	5	20	
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	1	5	13	0	0	7	26	
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	0	10	5	1	0	5	21	
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	0	6	7	1	0	13	27	
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	2	8	10	2	0	4	26	
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	0	10	6	1	0	15	32	
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	0	6	2	0	0	3	11	
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	0	4	7	0	0	4	15	
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	0	2	8	0	0	6	16	
16	Balai Penilaian Kompetensi	0	5	9	0	0	2	16	
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>	<b>167</b>	<b>154</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>95</b>	<b>450</b>	
<b>PERSENTASE</b>		<b>3,1%</b>	<b>37,0%</b>	<b>34,3%</b>	<b>4,2%</b>	<b>0,2%</b>	<b>21,2%</b>		
<b>GRAND TOTAL</b>									

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, Status 31 Desember 2020

	NON PNS						TOTAL NON PNS	KONSULTAN INDIVIDUAL				TOTAL KI
	TINGKAT PENDIDIKAN							TINGKAT PENDIDIKAN				
	S3	S2	S1/D4	D3	D1	SMA KEBAWAH		S3	S2	S1/D4	D3	
	0	0	11	6	0	9	26	0	1	3	1	5
	0	0	9	0	1	4	14	0	0	4	0	4
	0	0	23	7	0	14	44	0	12	27	0	39
	0	1	15	5	1	20	42	0	0	23	1	24
	0	0	12	3	0	6	21	0	0	4	0	4
	0	0	1	0	0	10	11	3	2	20	2	27
	0	0	14	0	0	7	21	0	0	0	0	0
	0	0	3	0	0	2	5	0	0	0	0	0
	0	0	7	2	0	9	18	0	0	0	0	0
	0	0	5	0	0	6	11	0	0	0	0	0
	0	1	4	1	0	4	10	0	0	0	0	0
	0	0	3	0	0	11	14	0	0	1	0	1
	0	0	3	2	0	10	15	0	0	5	0	5
	0	0	13	0	0	10	23	0	0	0	0	0
	0	0	10	0	0	7	17	0	0	0	0	0
	0	0	1	0	0	3	4	0	0	3	0	3
	0	2	134	26	2	132	296	3	15	90	4	112
	0,0%	0,7%	45,3%	8,8%	0,7%	44,6%		3%	13%	80%	4%	
<b>858</b>												

Berdasarkan kelompok jabatan, komposisi PNS Badan Pengembangan SDM terdiri atas: Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama sebanyak 6 orang (1,33%), Pejabat Administrator sebanyak 18 orang (4,00%), Pejabat Pengawas sebanyak 27 orang (6,00%), Pejabat Fungsional Umum (JFU)/Pelaksana sebanyak 248 orang (55,11%), dan Pejabat Fungsional Tertentu (JFT) sebanyak 150 orang (33,56%). Grafik komposisi PNS berdasarkan Kelompok Jabatan gambar 3.5, sementara detail rekap per unit kerja disajikan pada **Tabel 3.5**.

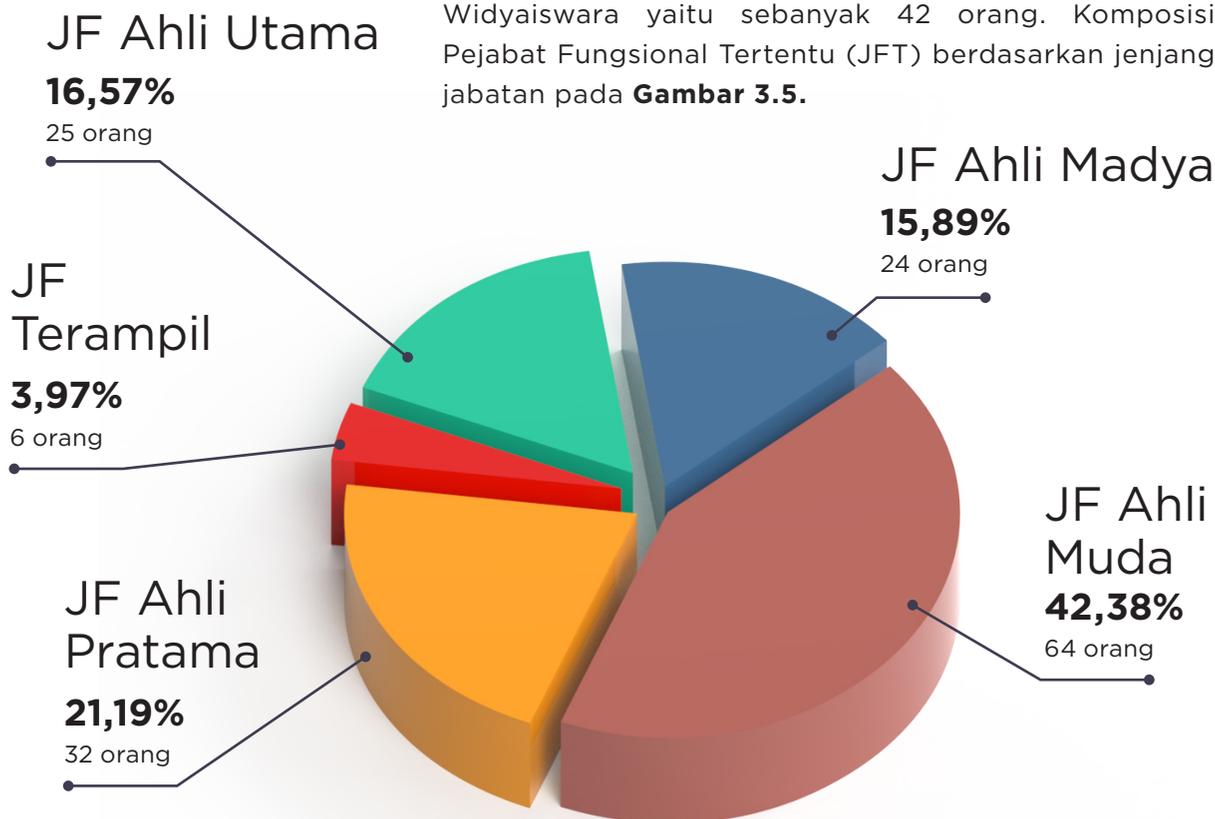


**Gambar 3.5 Grafik Komposisi Jumlah PNS Berdasarkan Kelompok Jabatan**

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, Status 31 Desember 2020



Pejabat Fungsional Tertentu (JFT) di Badan Pengembangan SDM meliputi Pejabat Fungsional Keterampilan dan Pejabat Fungsional Keahlian dengan rincian berdasarkan jenjang jabatan yaitu Pejabat Fungsional Terampil 6 orang (3,97%), Pejabat Fungsional Ahli Pertama sebanyak 32 orang (21,19%), Pejabat Fungsional Ahli Muda sebanyak 64 orang (42,38%), Pejabat Fungsional Ahli Madya sebanyak 24 orang (15,89%), dan Pejabat Fungsional Ahli Utama sebanyak 25 orang (16,57%). Dalam hal ini, Jumlah terbanyak Pejabat Fungsional adalah Jabatan Fungsional Widyaiswara yaitu sebanyak 42 orang. Komposisi Pejabat Fungsional Tertentu (JFT) berdasarkan jenjang jabatan pada **Gambar 3.5**.



Gambar 3.6 Grafik Komposisi Jumlah Pejabat Fungsional (JFT) Berdasarkan Jenjang Jabatan

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, Status 31 Desember 2020

Tabel 3.5 Rekapitulasi Jumlah PNS Berdasarkan Kelompok Jabatan

NO	UNIT KERJA	PIMPINAN TINGGI MADYA	PIMPINAN TINGGI PRATAMA	ADMINISTRATOR	PENGAWAS	PELAKSANA (JFU)	PEJABAT FUNGSIONAL TERTENTU (JFT)	TOTAL
1	Kepala BPSDM & Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	1	1	3	0	13	32	50
2	Pusat Pengembangan Talenta	0	1	1	1	9	16	28
3	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	0	1	1	1	19	13	35
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW	0	1	1	1	27	15	45
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Manajemen	0	1	1	1	12	23	38
6	Politeknik PU	0	0	1	3	27	12	44
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	0	0	1	2	12	5	20
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	0	0	1	2	22	1	26
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	0	0	1	2	15	3	21
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	0	0	1	2	21	3	27
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	0	0	1	2	17	6	26
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	0	0	1	2	20	9	32
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	0	0	1	2	6	2	11
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	0	0	1	2	12	0	15
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	0	0	1	2	11	2	16
16	Balai Penilaian Kompetensi	0	0	1	2	5	8	16
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>248</b>	<b>151</b>	<b>450</b>
<b>Persentase</b>		<b>0,22%</b>	<b>1,11%</b>	<b>4,00%</b>	<b>6,00%</b>	<b>55,11%</b>	<b>33,56%</b>	

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, Status 31 Desember 2020.

Selain itu, jika dilihat dari berdasarkan usia, komposisi PNS di Badan Pengembangan SDM yaitu

## PNS

20-30 Tahun

**30 orang (7%)**

31-40 Tahun

**155 orang (35%)**

41-50 Tahun

**104 orang (23%)**

≥ 51 Tahun

**161 orang (36%)**

## NON PNS

20-30 Tahun

**90 orang (30%)**

31-40 Tahun

**142 orang (48%)**

41-50 Tahun

**61 orang (21%)**

≥ 51 Tahun

**3 orang (1%)**



## Konsultan Invidual

20-30 Tahun

**71 orang (63%)**

31-40 Tahun

**24 orang (21%)**

41-50 Tahun

**8 orang (7%)**

≥ 51 Tahun

**9 orang (8%)**

Dari data tersebut, diketahui bahwa baik PNS dan Non-PNS di Badan Pengembangan SDM didominasi oleh ASN yang berusia 31-40 tahun. Sedangkan Konsultan Individual didominasi oleh kelompok berusia 20-30 tahun. Rekapitulasi Pegawai Badan Pengembangan SDM berdasarkan kelompok usia disajikan pada **Tabel 3.6**.

Tabel 3.6 Rekapitulasi Jumlah Pegawai Berdasarkan Kelompok Usia

NO.	UNIT KERJA	PNS				NON PNS				KI			
		20-30	31-40	41-50	>50	20-30	31-40	41-50	>50	20-30	31-40	41-50	>50
1	Kepala BPSDM & Sekretariat Badan Pengembangan SDM	9	13	6	22	12	12	2	0	2	1	1	1
2	Pusat Pengembangan Talenta	5	12	3	8	4	7	3	0	2	2	0	0
3	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	2	12	13	8	18	21	5	0	20	12	5	2
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW	3	13	12	17	18	12	12	0	21	2	0	1
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Manajemen	2	11	1	24	7	11	3	0	1	3	0	0
6	Politeknik PU	0	25	12	7	1	4	6	0	20	2	1	4
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	0	3	4	13	8	11	2	0	0	0	0	0
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	0	16	6	4	1	3	0	1	0	0	0	0
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	0	8	7	6	8	7	3	0	0	0	0	0
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	0	6	5	16	4	4	3	0	0	0	0	0
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	1	15	3	7	1	7	2	0	0	0	0	0
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	1	5	13	13	1	9	3	1	1	0	0	0
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	0	4	4	3	0	8	7	0	3	1	0	1
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	0	5	6	4	0	16	7	0	0	0	0	0
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	0	3	5	8	4	9	3	1	0	0	0	0
16	Balai Penilaian Kompetensi	7	4	4	1	3	1	0	0	1	1	1	0
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>155</b>	<b>104</b>	<b>161</b>	<b>90</b>	<b>142</b>	<b>61</b>	<b>3</b>	<b>71</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, Status 31 Desember 2020.

Dalam melaksanakan seluruh tugasnya, Badan Pengembangan SDM selalu berupaya mengoptimalkan SDM yang tersedia guna memberikan pelayanan prima kepada seluruh *stakeholder*, khususnya terkait peningkatan kompetensi SDM PUPR. Badan Pengembangan SDM telah melaksanakan pelatihan bersertifikasi untuk peningkatan kualitas SDMnya, dengan capaian sesuai **Tabel 3.7**.

**Tabel 3.7 Rekapitulasi Pelatihan Bersertifikasi untuk Pegawai Badan Pengembangan SDM**

NO	NAMA SERTIFIKASI	JUMLAH PESERTA (ORANG)
1	Sertifikasi Komunikasi dan Pelayanan Publik	24
2	Sertifikasi Couching & Counselling	1
3	Sertifikasi Manajemen Kinerja	5
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

Sumber: Data Kepegawaian Badan Pengembangan SDM, Status 31 Desember 2020.



## 3.2 SARANA DAN PRASARANA

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

Rekapitulasi sarana dan prasarana yang dimiliki Badan Pengembangan SDM disajikan pada **Tabel 3.8**. Dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan SDM, setiap unit kerja memiliki aset berupa bangunan dan gedung yang berdiri pada lahan tanah seluas 175.463 m<sup>2</sup>. 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 37.990 unit.

**Tabel 3.8 Sarana dan Prasarana di Badan Pengembangan SDM**

NO.	UNIT KERJA	TANAH (M <sup>2</sup> )	PERALATAN DAN MESIN (UNIT)	GEDUNG DAN BANGUNAN (UNIT)
1	Sekretariat Badan Pengembangan SDM	0	1.200	3
2	Pusat Pengembangan Talenta	0	618	3
3	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	0	1.631	17
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW	63.021	6.065	12
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Bidang Manajemen	0	3.979	32
6	Politeknik PU	1.680	824	6

NO.	UNIT KERJA	TANAH (M <sup>2</sup> )	PERALATAN DAN MESIN (UNIT)	GEDUNG DAN BANGUNAN (UNIT)
7	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	8.806	3.618	16
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang	1.295	1.207	1
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	22.487	3.786	9
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	14.830	1.888	7
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	24.429	2.786	46
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	13.413	3.499	42
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	19.194	1.471	5
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	6.759	2.689	25
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	1.229	1.411	3
16	Balai Penilaian Kompetensi	0	1.318	0
<b>TOTAL</b>		<b>175.463</b>	<b>37.990</b>	<b>227</b>

Sumber: Data BMN Badan Pengembangan SDM, Status Desember 2020.

Pada tahun 2020, beberapa sarana prasarana modern (lebih banyak memanfaatkan teknologi) telah dikembangkan pada beberapa balai di Badan Pengembangan SDM. Hal ini sebagai bentuk upaya meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM. Selain hal itu Badan Pengembangan SDM juga telah menyiapkan beberapa perangkat yang dapat menunjang pelaksanaan pengembangan kompetensi yang adaptif selama masa pandemik Covid-19 yang telah terjadi pada awal tahun 2020. Beberapa bentuk sarana dan prasarana modern dan adaptif terhadap kondisi selama Covid-19 diantaranya:

### a. Fasilitas *Distance Learning*

Selama masa pandemi, pelatihan yang diselenggarakan Badan Pengembangan SDM dilakukan dengan metode *blended learning* dan *distance learning*, yaitu metode pembelajaran jarak jauh berbasis teknologi dalam jaringan (daring) maupun non-daring. Adapun ketentuan terkait pelaksanaan pelatihan secara daring dituangkan dalam Surat Edaran Kepala Badan Pengembangan SDM Nomor 04/SE/KM/2020 tentang Pedoman Teknis Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi dengan Metode Pembelajaran Jarak Jauh (*distance learning*) dan Seminar secara Daring di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Hal ini turut mendukung upaya pemanfaatan teknologi pada era 4.0 dalam pelaksanaan program pengembangan SDM. Untuk menunjang pelaksanaan pembelajaran dengan metode *distance learning* tersebut, Badan Pengembangan SDM melalui Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I – IX menyediakan fasilitas *smart classroom* yang dapat digunakan para pengajar dalam memberikan materi pelatihan secara daring. Selain *smart classroom*, Badan Pengembangan SDM melalui Sekretariat Badan juga menyediakan ruang monitoring yang dapat digunakan untuk kegiatan pemantauan pelaksanaan belajar mengajar di seluruh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR. Fasilitas Lainnya.

Selain fasilitas penunjang kegiatan *distance learning*, Badan Pengembangan SDM juga menyediakan sarana dan prasarana lain yang dapat digunakan untuk menunjang kegiatan pelatihan secara klasikal dan kegiatan perkantoran selama masa pandemi. Hal ini dilakukan guna mendukung pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan Badan Pengembangan SDM. Adapun fasilitas penunjang tersebut, antara lain



1. Pengukur suhu tubuh (*thermometer*) screening;
2. Fasilitas pencuci tangan;
3. Penggunaan Sensor pada fasilitas *lift*;
4. Sekat *acrylic* pada ruang kelas dan ruang kerja;
5. Sistem absensi berbasis *online* (*e-absensi*).



Badan Pengembangan SDM juga memiliki sarana dan prasarana terkait teknologi informasi. Badan Pengembangan SDM telah mengembangkan berbagai aplikasi untuk menunjang efektifitas pelaksanaan pengembangan SDM bidang PUPR. Secara umum, untuk dapat mengunjungi berbagai aplikasi yang telah dikembangkan Badan Pengembangan SDM dapat akses situs <http://bpsdm.pu.go.id/center>. Berikut ini beberapa aplikasi yang telah dikembangkan Badan Pengembangan SDM:

### a. E-Pelatihan

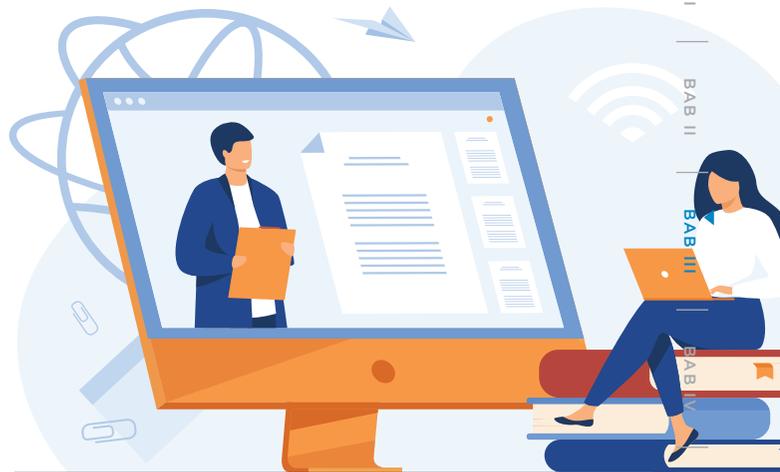
Sistem informasi pelatihan (E-Pelatihan) merupakan sistem aplikasi yang menyajikan informasi terkait pelatihan bidang PUPR yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan SDM, mulai dari pelaksanaan hingga pelaporannya. Aplikasi dapat diakses secara umum, untuk mengetahui jenis, judul, jadwal pelaksanaan serta hal-hal lain terkait dengan pelatihan. Melalui aplikasi ini juga

setiap peserta maupun calon peserta dapat melakukan registrasi secara online untuk mengikuti pelatihan. Akses aplikasi E-Pelatihan adalah <https://bpsdm.pu.go.id/center/pelatihan>.

### b. E-Kinerja

Aplikasi E-Kinerja adalah Sistem Informasi Prestasi Kerja yang digunakan bagi masing-masing pegawai untuk penyusunan

Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Untuk mengakses aplikasi ini dapat mengunjungi <http://kinerja.pu.go.id>.

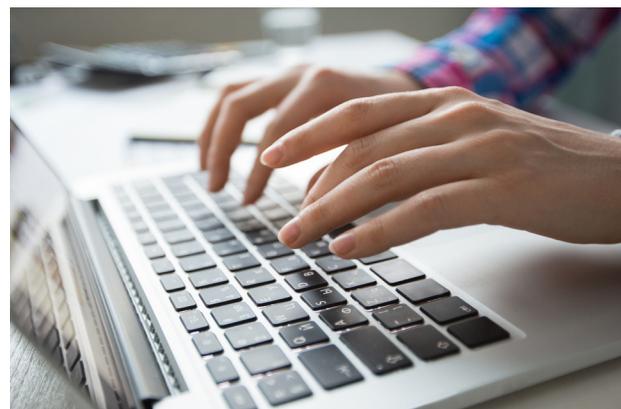


### c. E-Karyasiswa

Aplikasi E-Karyasiswa merupakan sistem aplikasi yang menyajikan informasi terkait pendidikan kedinasan yang ditempuh oleh karyasiswa. Aplikasi hanya dapat diakses oleh peserta karyasiswa. Akses aplikasi adalah melalui <http://bpsdm.pu.go.id/karyasiswa>.

### d. E-Lembar Kerja Pegawai (E-LKP)

Aplikasi E-LKP ini digunakan bagi masing-masing pegawai untuk melakukan pencatatan pekerjaan yang terintegrasi dengan data Kegiatan Tugas Jabatan pada SKP masing-masing pegawai. Untuk mengakses aplikasi ini dapat mengunjungi <http://bpsdm.pu.go.id/center/lkp>.



### e. SIMANTU

Dalam rangka mengembangkan Sumber Daya Manusia untuk seluruh ASN PUPR, Badan Pengembangan SDM telah mengembangkan aplikasi Sistem Manajemen Pengetahuan (SIMANTU). SIMANTU adalah portal bagi para SDM Kementerian PUPR dapat *sharing*, belajar dan berdiskusi berbagai ilmu pengetahuan bidang PUPR. SIMANTU merupakan salah satu inovasi untuk menjawab tantangan era industri 4.0 yang ditandai dengan perkembangan 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 yang dapat diakses di <http://simantu.pu.go.id> atau diunduh melalui ponsel android.

## f. SIMERIT

SIMERIT PUPR adalah Sistem Merit yang dilaksanakan oleh Kementerian PUPR dalam menjalankan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan Kualifikasi, Kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar, ras, agama dan jenis kelamin.

## g. E-KARIER

Aplikasi 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. Untuk mengakses aplikasi ini dapat mengunjungi <http://karir.pu.go.id/>.

## g. E-HRD

E-HRD merupakan program strategis Badan Pengembangan SDM yang mengintegrasikan seluruh aplikasi yang ada di Badan Pengembangan SDM, sehingga seluruh proses pengembangan SDM dapat tergambar dalam satu aplikasi. E-HRD merupakan suatu aplikasi yang bisa mewadahi seluruh proses bisnis di Badan Pengembangan SDM.



### 3.3

# DAFTAR ISI PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA)

---

Badan Pengembangan SDM pada awal tahun 2020 mendapatkan amanah pagu anggaran sebesar **Rp.525.188.892.000**, (lima ratus dua puluh lima miliar seratus delapan puluh delapan juta delapan ratus sembilan puluh dua ribu rupiah).

Selama tahun 2020, nominal pagu anggaran Badan Pengembangan SDM mengalami 3 (tiga) kali perubahan menjadi Rp.416.474.512.000, (empat ratus enam belas miliar empat ratus tujuh puluh empat juta lima ratus dua belas ribu rupiah), hal ini dikarenakan sejak triwulan pertama kita dahadapi dengan pandemi Covid-19, sehingga beberapa alokasi anggaran dialihkan untuk penanganan wabah pandemik tersebut.

Sebagai unit organisasi intansi pemerintah, Badan Pengembangan SDM harus dapat lebih mengalokasikan kegiatan-kegiatan secara ekonomis (*spending less*), efektif (*spending well*) dan efisien (*spending wisely*). Beberapa perubahan alokasi anggaran terjadi pada belanja barang, belanja pegawai dan belanja modal. Adapun perubahan pada belanja barang yang semula dialokasikan sebesar Rp.353.308.621.000 menjadi sebesar Rp.237.468.286.000 disebabkan karena adanya *refocusing* anggaran dan pergeseran *output* antar satker yang diperuntukkan untuk penanggulangan dan pencegahan Covid-19. Selanjutnya perubahan pada belanja pegawai yang semula dialokasikan sebesar Rp.88.145.674.000 menjadi sebesar Rp.87.331.294.000 disebabkan karena adanya realokasi belanja pegawai PNS yang alih tugas ke Direktorat Jenderal Bina Konstruksi sebanyak 8 (delapan) orang.

Sedangkan perubahan anggaran pada belanja modal yang semula dialokasikan sebesar Rp.83.734.597.000, mendapatkan alokasi tambahan anggaran dalam rangka pemanfaatan sisa anggaran belanja barang yang tidak terserap, sehingga anggaran pada belanja modal menjadi sebesar Rp.91.674.932.000. Detail alokasi anggaran berdasarkan kegiatan disajikan pada **Tabel 3.10**. Sebagai informasi bahwa struktur kegiatan di Badan Pengembangan SDM berdasarkan DIPA berbeda dengan struktur anggaran berdasarkan Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020-2024, hal ini disebabkan penetapan DIPA dilakukan lebih awal dibandingkan dengan penetapan Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020-2024. Pada **Tabel 3.9** sudah disajikan penyesuaian struktur kegiatan berdasarkan DIPA dengan struktur kegiatan berdasarkan Rencana Strategis Kementerian PUPR.

**Tabel 3.9 Pagu Anggaran Badan Pengembangan SDM TA. 2020**

NO.	NAMA PROGRAM/KEGIATAN (BERDASARKAN RENCANA STRATEGIS)	NAMA PROGRAM/KEGIATAN (BERDASARKAN DIPA)	PAGU (RP RIBU)
<b>PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN</b>			
1	Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja	Rp. 38.844.081
2	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	Rp. 62.339.925
		Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	Rp. 47.781.854
		Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	Rp. 41.466.142
3	Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM	Rp. 144.362.435
<b>PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>			
4	Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum	Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Bidang Pekerjaan Umum	Rp.81.680.075
<b>TOTAL</b>			<b>Rp. 416.474.512</b>

Sumber: Dokumen DIPA Badan Pengembangan SDM TA. 2020

- Pagu anggaran Kegiatan Pengembangan Talenta, dalam DIPA mempunyai nomenklatur kegiatan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja. Pagu anggaran ini diamanatkan kepada unit kerja Pusat Pengembangan Talenta, beserta Balai Penilaian Kompetensi untuk menghasilkan *output* Pengembangan Talenta ASN dan Pelaksanaan Kepatuhan Internal.
- Pagu anggaran Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR, dalam DIPA merupakan pagu anggaran kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi, pagu anggaran kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan, Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah dan pagu anggaran kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional. Pagu anggaran ini diamanatkan pada unit kerja Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman, Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (PIW), Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen serta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I sampai dengan Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX. *Output* yang akan dihasilkan dari kegiatan ini yaitu Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman, Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW serta Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi.
- Pagu anggaran kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, dalam DIPA mempunyai nomenklatur kegiatan Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM. Pagu anggaran ini diamanatkan kepada unit kerja Sekretariat Badan, beserta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I sampai dengan Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX untuk pelaksanaan kegiatan Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM.
- Pagu anggaran kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum dalam DIPA mempunyai nomenklatur kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Bidang Pekerjaan Umum. Pagu anggaran ini diamanatkan pada unit kerja Politeknik Pekerjaan Umum.

Adanya perubahan alokasi anggaran berdasarkan DIPA tahun 2020, Badan Pengembangan SDM perlu membuat Langkah strategi yang menyebabkan menyesuaikan terhadap beberapa target output dari kegiatan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020-2024.

Penyesuaian target *output* kegiatan berdasarkan target DIPA 2020 secara rinci disajikan pada **Tabel 3.10**.

**Tabel 3.10 Target Kegiatan Berdasarkan DIPA Tahun 2020**

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT	SATUAN	TARGET RENSTRA 2020	TARGET DIPA		
			(AWAL)	(REVISI AKHIR)	
<b>KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA</b>					
<b>SASARAN KEGIATAN 1: MENINGKATNYA KUALITAS PENGELOLAAN PENILAIAN KOMPETENSI, PEMETAAN KARIR, MANAJEMEN KINERJA, DAN KEPATUHAN INTERNAL</b>					
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>					
1	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860	860	860
<b>Output:</b>					
1	Pengembangan Talenta ASN				
1.1	Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7.820	7.970	4.735
1.2	Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	21.497	22.906	22.906
1.3	Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	150	150
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
<b>KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR</b>					
<b>SASARAN KEGIATAN 2: MENINGKATNYA KOMPETENSI SDM APARATUR BIDANG PUPR</b>					
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>					
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.330	10.330	6.510
<b>Output:</b>					
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman				
1.1	Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.850	2.850	2.080
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW				
1.1	Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.120	2.120	1.290
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen				
1.1	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.360	5.360	3.140

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET RENSTRA 2020	TARGET DIPA	
				(AWAL)	(REVISI AKHIR)
<b>KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>					
<b>SASARAN KEGIATAN 3: MENINGKATNYA EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI TATA KELOLA PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN SDM APARATUR PUPR</b>					
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>					
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	80	80	80
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	100	100
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	80	80	80
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	89	89	89
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	89	89	89
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	76	76	76
<b>Output:</b>					
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I				
1.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	1	1
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal				
1.2	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker				
1.3	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1
4	Layanan Perkantoran				
1.4	Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1
<b>KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM</b>					
<b>SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatkan mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten</b>					
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>					
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Orang	300	450	450
1.1	Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	300	450	450
1.2	Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	0	0	0
<b>Output</b>					
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum				
1.1	Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	300	450	450

Sumber: Dokumen DIPA Badan Pengembangan SDM TA. 2020



# Akuntabilitas Kinerja

# IV

**96**

Capaian Kinerja BPSDM

**150**

Perbandingan Kinerja BPSDM

**164**

Realisasi Anggaran

4.1

## CAPAIAN KINERJA BPSDM

Badan Pengembangan SDM mempunyai tugas utama melaksanakan pengembangan SDM bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Pada tahun 2020 Badan Pengembangan SDM mempunyai program Dukungan Manajemen dengan sasaran program **“Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya”** dan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan sasaran program **“Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat”** dalam rangka pelaksanaan tugas tersebut.

Pengukuran capaian kinerja program Dukungan Manajemen yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM tahun 2020 dilakukan berdasarkan indikator “**Indeks Pengembangan Kompetensi ASN PUPR**”, sedangkan pengukuran kinerja program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dilakukan berdasarkan indikator “**Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR**”.

Selanjutnya dalam mencapai sasaran program yang telah ditetapkan, Badan Pengembangan SDM melaksanakan beberapa kegiatan dengan target *output* telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan SDM 2020-2024. Dalam pelaksanaannya target yang telah ditetapkan pada Renstra Badan Pengembangan SDM 2020-2024, setiap tahunnya terkadang perlu disesuaikan dengan ketersediaan anggaran yang dialokasikan untuk dapat melaksanakan kegiatan tersebut.



Pada awal tahun 2020, Badan Pengembangan SDM diamanatkan anggaran sebesar **Rp.525.188.892.000** (Lima Ratus Dua Puluh Lima Milyar Seratus Delapan Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Dua Ribu Rupiah). Sedangkan mulai triwulan kedua sampai akhir 2020 mengalami perubahan menjadi **Rp 416.474.512.000** (Empat Ratus Enam Belas Milyar Empat Ratus Tujuh Puluh Empat Juta Lima Ratus Dua Belas Ribu Rupiah) untuk melaksanakan program Dukungan Manajemen serta program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Alokasi anggaran tersebut belum mencukupi alokasi anggaran yang diperlukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Pengembangan SDM 2020-2024, sehingga



perlu dilakukan penyesuaian target untuk *output* kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM. Dengan alokasi anggaran tersebut, pada akhir tahun 2020, Badan Pengembangan SDM telah mencapai realisasi keuangan sebesar **Rp 357.907.159.000** dengan persentase **85,94%** dan realisasi fisik **98,14%** (data e-Monitoring, 21 Januari 2021).

Capaian realisasi keuangan dan realisasi fisik tersebut merupakan representasi dari realisasi berbagai kegiatan yang telah diselenggarakan Badan Pengembangan SDM dalam mencapai sasaran program yang ditargetkan. Berdasarkan angka realisasi fisik yang berhasil dicapai Badan Pengembangan SDM pada akhir tahun 2020 sebesar 98,14%, dapat dikatakan bahwa sebagian besar kegiatan yang ditargetkan Badan Pengembangan SDM telah berhasil dicapai.

## 1. Realisasi Kinerja Tahun 2020

### a. Kinerja Program Dukungan Manajemen

Program Dukungan Manajemen yang diamanatkan kepada Badan Pengembangan SDM, mempunyai sasaran program “Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya” dengan indikator kinerja “Indeks Pengembangan Kompetensi ASN PUPR”. Pada tahun 2020 ini, ditargetkan dapat tercapai sebesar 70%. Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR Nomor 23 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020-2024, perhitungan capaian kinerja program Dukungan Manajemen dengan indikator Indeks Pengembangan Kompetensi ASN PUPR dilakukan berdasarkan pembobotan beberapa unsur sebagaimana disajikan pada **Tabel 4.1**.



**Tabel 4.1 Unsur Perhitungan Capaian Kinerja Program Dukungan Manajemen - Indikator Indeks Pengembangan Kompetensi ASN PUPR**

NO.	UNSUR PERHITUNGAN	BOBOT (%)	METODE PERHITUNGAN
<b>PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN</b>			
<b>SASARAN PROGRAM: MENINGKATNYA DUKUNGAN MANAJEMEN KEMENTERIAN PUPR DAN TUGAS TEKNIS LAINNYA</b>			
<b>INDIKATOR SASARAN PROGRAM: INDEKS PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM APARATUR PUPR</b>			
1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	45	Persentase jumlah ASN yang lulus pendidikan dan lulus pelatihan dengan kriteria kelulusan minimal "Baik" terhadap target pengembangan kompetensi tahun 2020.
2	Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan	15	Persentase jumlah pejabat struktural yang memenuhi standar kompetensi jabatan terhadap jumlah seluruh pejabat struktural
3	Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai	15	Persentase jumlah PNS Kementerian PUPR yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 Jam Pelajaran dalam 1 (satu) tahun terhadap jumlah seluruh PNS Kementerian PUPR
4	Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)	25	Rata-rata nilai akhir hasil evaluasi pasca pelatihan bidang SDA dan Permukiman, bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah serta bidang Manajemen

Capaian pada akhir tahun 2020, untuk empat unsur tersebut yaitu:

### 1. Persentase ASN kompeten melalui pendidikan & pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan bentuk pelaksanaan pengembangan kompetensi dalam rangka pemenuhan kebutuhan kompetensi dengan standar kompetensi jabatan ataupun untuk rencana pengembangan karir ASN. Berdasarkan hal tersebut, Badan Pengembangan SDM melaksanakan pendidikan bagi ASN bidang PUPR melalui kerja sama pendidikan dengan beberapa perguruan tinggi, Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP), serta melalui program beasiswa di luar Kementerian PUPR. Sedangkan untuk pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan metode klasikal atau pun non klasikal di seluruh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah.

Tahun 2020 target pelaksanaan pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yaitu sebesar 10.330 orang berdasarkan target Renstra. Target ini mengalami penyesuaian berdasarkan alokasi anggaran yang diamanatkan kepada Badan Pengembangan SDM yaitu menjadi sebanyak 6.803 orang. Pada akhir tahun 2020, Badan Pengembangan SDM berhasil mengembangkan kompetensi ASN bidang PUPR sebanyak 8.911 orang yang meliputi 254 orang dikembangkan kompetensinya melalui pendidikan dan 8.657 orang dikembangkan kompetensinya melalui pelatihan. Jumlah ASN bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya menjadi indikator keluaran/*ouput* pelaksanaan pengembangan kompetensi, sehingga berikutnya akan menjadi dasar perhitungan dalam mengukur capaian indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR.



Pada setiap akhir proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, selalu dilakukan evaluasi guna mengukur keberhasilan pencapaian kompetensi dari setiap peserta yang mengikuti. Badan Pengembangan SDM telah menetapkan standar yang dijadikan acuan bahwa setiap peserta dapat dikategorikan kompeten setelah mengikuti pelatihan. Peserta pelatihan dikatakan kompeten/lulus pelatihan jika memenuhi nilai akhir minimal 70 dari skala 0 sampai 100 atau dengan kriteria kelulusan minimal “Baik”. Sedangkan untuk pendidikan, Badan Pengembangan SDM mengikuti standar kelulusan dari perguruan tinggi terkait. Akhir tahun 2020, dari 8.911 orang yang telah mengikuti pengembangan kompetensi terdapat 5.726 orang yang lulus dan dikatakan kompeten berdasarkan kriteria. Dari 5.726 orang kompeten tersebut, sebanyak 5.645 orang kompeten melalui pelatihan dan 81 orang kompeten melalui pendidikan. Sehingga persentase ASN kompeten melalui pendidikan & pelatihan adalah 84,17% terhadap target pengembangan kompetensi tahun 2020 sebesar 6.803 orang.

## 2. Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan

Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM salah satunya bertujuan meningkatkan kompetensi ASN agar memenuhi standar kompetensi jabatan. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR yang menjadi indikator kinerja pelaksanaan program Badan Pengembangan SDM salah satunya diukur melalui persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan. Dalam hal ini untuk pengukuran kinerja akan diambil sampel untuk lingkup para pejabat struktural. Di akhir tahun 2020 diketahui jumlah seluruh pejabat struktural Kementerian PUPR sebanyak 1.114 orang. Melalui pelaksanaan penilaian kompetensi yang telah dilakukan sampai akhir tahun 2020, terdapat 793 orang pejabat struktural yang memenuhi standar kompetensi jabatan. Sehingga berdasarkan jumlah tersebut maka persentase pejabat (struktural) yang memenuhi standar kompetensi jabatan adalah sebesar 71,18%.

## 3. Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai

Keberhasilan pelaksanaan pengembangan kompetensi merupakan salah satu ukuran kinerja Badan Pengembangan SDM, mengingat pengembangan kompetensi merupakan tugas utama Badan Pengembangan SDM. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Pemerintah nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, diamanatkan bahwa “Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 Jam Pelajaran (JP) dalam satu tahun”. Berdasarkan hal tersebut persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai (yang dalam hal ini diambil sampel untuk kategori pegawai berstatus PNS) paling sedikit 20 JP dalam satu tahun menjadi salah satu ukuran perhitungan indikator kinerja “Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”. Tahun 2020 sebanyak 4.283 orang PNS Kementerian PUPR telah mengikuti pengembangan kompetensi paling sedikit 20 JP selama tahun 2020 atau sebesar 20,06% terhadap jumlah PNS Kementerian PUPR pada akhir tahun 2020 (21.353 orang).



#### 4. Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)

Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM, diharapkan tidak hanya mempunyai dampak pada peningkatan kompetensi pegawai, tetapi juga mempunyai dampak bahkan manfaat pada peningkatan kinerja pegawai dan kinerja unit organisasi khususnya di Kementerian PUPR. Badan Pengembangan SDM melalui seluruh Pusat Pengembangan Kompetensi, setiap tahunnya melaksanakan evaluasi tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan) melalui survei untuk mengukur dampak pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja unit organisasi. Hasil evaluasi tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan) tahun 2020, diperoleh rata-rata nilai akhir sebesar 76,09%, dengan rincian setiap bidang disajikan pada **Tabel 4.2**.

**Tabel 4.2 Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)**

NO.	BIDANG	TINGKAT KEPUASAN PENGGUNA LAYANAN (PASCA PELATIHAN)
1	Sumber Daya Air dan Permukiman	76,88%
2	Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (PIW)	81,99%
3	Manajemen dan Konstruksi	69,40%
<b>NILAI RATA-RATA</b>		<b>76,09%</b>

Berdasarkan capaian dari empat unsur perhitungan untuk indikator kinerja “Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR” maka tahun 2020 dapat dicapai sebesar 70,59%. Sehingga apabila dibandingkan dengan target tahun 2020 sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Renstra Badan Pengembangan SDM yaitu sebesar 70% maka kinerja Badan Pengembangan SDM untuk indikator kinerja “Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR” adalah sebesar 100,84%. **Tabel 4.3** merupakan rincian capaian setiap unsur perhitungan indikator kinerja “Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”.

**Tabel 4.3 Capaian Unsur Perhitungan Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR**

NO.	UNSUR PERHITUNGAN	BOBOT (%)	TARGET	CAPAIAN	CAPAIAN (%BOBOT)	KINERJA
<b>PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN</b>						
<b>SASARAN PROGRAM: MENINGKATNYA DUKUNGAN MANAJEMEN KEMENTERIAN PUPR DAN TUGAS TEKNIS LAINNYA</b>						
Indikator Sasaran Program: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR			70		70,59	100,84
1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	45		84,17	37,88	
2	Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan	15		71,18	10,68	
3	Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai	15		20,06	3,01	
4	Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)	25		76,09	19,02	

Capaian Badan Pengembangan SDM dalam pelaksanaan program Dukungan Manajemen turut mendukung pencapaian tujuan **“Peningkatan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, bersih dan terpercaya yang didukung oleh SDM Aparatur yang berkinerja tinggi”** dan pencapaian Sasaran Strategis pada tingkat kementerian yaitu **“Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya”** dengan indikator kinerja **“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”**. Skema kontribusi kinerja Badan Pengembangan SDM terhadap kinerja Kementerian PUPR untuk indikator kinerja **“Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR”** disajikan pada **Tabel 4.4**.

**Tabel 4.4 Skema kontribusi kinerja untuk Indikator Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR.**

TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	CAPAIAN	KINERJA
<b>KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT</b>				
Tujuan: Peningkatan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, bersih dan terpercaya yang didukung oleh SDM Aparatur yang berkinerja tinggi				
SS: Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	70	70,59	100,84
				
SP: Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	70	70,59	100,84
<b>BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>				

## b. Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

Tahun 2020, Badan Pengembangan SDM telah melaksanakan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan sasaran program **“Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat”** dan indikator kinerja program **“Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR”**. Program ini dilakukan melalui pelaksanaan pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum (PU). Target kinerja program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM pada tahun 2020 yaitu sebesar 25% yang dihitung berdasarkan rata-rata dari nilai persentase nilai mahasiswa (IPK > 3) dan Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional. Pada akhir tahun 2020, capaian Badan Pengembangan SDM untuk pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi adalah sebagai berikut:

### 1. Persentase nilai mahasiswa (IPK > 3)

Sesuai dengan metode perhitungan yang telah ditetapkan dalam Renstra, persentase nilai mahasiswa (IPK > 3) diperoleh berdasarkan Persentase jumlah mahasiswa dengan nilai IPK lebih besar dari 3 (tiga) terhadap jumlah seluruh mahasiswa tahun 2020. Pada akhir tahun 2020, jumlah mahasiswa Politeknik PU yaitu sebanyak 287 orang, sedangkan jumlah mahasiswa yang mempunyai IPK >3 yaitu sebanyak 128 Orang. Sehingga berdasarkan data tersebut maka persentase nilai mahasiswa (IPK > 3) yang berhasil dicapai tahun 2020 yaitu 44,60%.





## 2. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional

Sesuai dengan metode perhitungan yang telah ditetapkan dalam Renstra, persentase jumlah lulusan program studi vokasional diperoleh berdasarkan persentase jumlah mahasiswa yang lulus pendidikan setelah mengikuti pendidikan selama maksimal 3 (tiga) tahun (masa studi program pendidikan vokasi di Politeknik PU) terhadap jumlah keseluruhan mahasiswa yang telah belajar selama minimal tiga tahun pada tahun berjalan. Pelaksanaan pendidikan Politeknik PU dilakukan mulai tahun 2019, sementara masa studi pendidikan yaitu minimal 3 (tiga) tahun. Pada akhir tahun 2020, lama masa studi yang telah berjalan yaitu selama 2 (dua) tahun, sehingga belum terdapat lulusan program studi vokasional melalui pendidikan Politeknik PU.

Berdasarkan capaian kedua unsur tersebut maka capaian program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi yang telah dilaksanakan Badan Pengembangan SDM pada tahun 2020 yaitu sebesar 23,04%, dengan kinerja terhadap target sebesar 25%. **Tabel 4.5** merupakan rincian capaian program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.

**Tabel 4.5 Capaian Unsur Perhitungan Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR**

NO.	UNSUR PERHITUNGAN	TARGET (%)	CAPAIAN (ORANG)	PERSENTASE CAPAIAN (%)	KINERJA (%)
<b>PROGRAM: PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>					
<b>SASARAN PROGRAM: MENINGKATNYA SDM VOKASIONAL BIDANG PUPR YANG BERSERTIFIKAT</b>					
<b>Indikator Sasaran Program: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat</b>		<b>25</b>		<b>22,30</b>	<b>89,20</b>
1	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	50	128	44,60	89,20
2	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	0	0	0	-

Capaian Badan Pengembangan SDM dalam pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi turut mendukung pencapaian tujuan **“Peningkatan pembinaan SDM untuk pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional”** dan pencapaian Sasaran Strategis pada tingkat kementerian yaitu **“Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional”** dengan indikator kinerja **“Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja (Badan Pengembangan SDM)”**. Badan Pengembangan SDM berkontribusi sebesar 50% terhadap capaian sasaran strategis untuk indikator **“Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja (Badan Pengembangan SDM)”**. Skema kontribusi kinerja Badan Pengembangan SDM terhadap kinerja Kementerian PUPR untuk indikator kinerja **“Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja (Badan Pengembangan SDM)”** disajikan pada **Tabel 4.6**.

**Tabel 4.6 Skema kontribusi kinerja untuk Indikator Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja (Badan Pengembangan SDM).**

TUJUAN/ SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET	CAPAIAN	KINERJA
<b>KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT</b>				
Tujuan: Peningkatan pembinaan SDM untuk pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional				
SS: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja (BPSDM)	25	22,30	89,20
				
SP: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	25	22,30	89,20
<b>BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>				



Selama masa pandemi, metode pembelajaran di Politeknik PU yang awalnya menggunakan metode on class diubah menjadi daring sesuai Surat Edaran Mendikbud Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat *Coronavirus Disease* (Covid-19), sementara Politeknik PU mempunyai kurikulum pembelajaran yang didominasi oleh pembelajaran secara praktik, mengingat pembelajaran praktik merupakan keahlian inti dari kurikulum Politeknik PU. Metode pembelajaran daring cukup menghambat pembelajaran di Politeknik PU.

Adapun tindak lanjut yang akan dilakukan kedepan yaitu meningkatkan intensitas penggunaan materi pengajaran melalui tutorial sebagai pengganti praktik di lapangan selama masa pandemi Covid-19 serta mengusulkan kelas tatap muka terbatas bagi mahasiswa dengan tetap berpedoman pada protokol kesehatan.

### c. Capaian dan Kinerja Kegiatan

Kinerja program yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM merupakan akumulasi dari kinerja kegiatan yang dicapai oleh seluruh unit kerja di Badan Pengembangan SDM. Dengan kata lain, setiap kegiatan yang dilaksanakan seluruh unit kerja memiliki target *output* yang harus dicapai untuk mendukung pencapaian program.

Capaian *output* kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM sepanjang tahun 2020 dapat dikatakan cukup baik. Mengingat dengan adanya penghematan/refocusing anggaran dengan total penghematan sebesar Rp108,7 Miliar, namun dengan hanya sedikit menurunkan target *output*. Dalam arti bahwa satuan harga per *output* kegiatan menjadi lebih rendah, sehingga hal tersebut menuntut Badan Pengembangan SDM untuk melakukan strategi-strategi dan langkah efisiensi dalam rangka pencapaian *output* kegiatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR nomor 23 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Tahun 2020-2024, terdapat beberapa kegiatan utama yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM. Capaian dan kinerja Kegiatan disajikan pada **Tabel 4.7**.

**Tabel 4.7 Capaian Kegiatan Badan Pengembangan SDM**

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/ OUTPUT		SATUAN	TARGET		CAPAIAN	KINERJA	
			RENSTRA	DIPA		RENSTRA	DIPA
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)=(5)/(3)*100%	(7)=(5)/(4)*100%
<b>KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA</b>							
<b>SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal</b>							
<b>Indikator Kinerja Kegiatan:</b>							
1	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860	150	1.254	145,81%	836%
Output:							
1	Pengembangan Talenta ASN						
1.1	Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7.820	4.735	4.377	55,97%	92,43%
1.2	Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	21.497	22.906	20.908	97,26%	91,27%
1.3	Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	150	1.254	145,81%	836%
2	Pelaksanaan Kepatuhan Internal						
2.1	Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	100%	100%
2.2	Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	100%	100%

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/ OUTPUT	SATUAN	TARGET		CAPAIAN	KINERJA		
		RENSTRA	DIPA		RENSTRA	DIPA	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)=(5)/(3)*100%	(7)=(5)/(4)*100%	
<b>KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR</b>							
<b>SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR</b>							
<b>Indikator Kinerja Kegiatan:</b>							
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.330	6.803	8.911	86,26%	130,98%
Output:							
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman						
1.1	Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.850	2.249	3.153	110,63%	140,19%
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW						
1.1	Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.120	1.393	2.445	115,33%	175,52%
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen						
1.1	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.350	3.161	3.313	61,92%	104,80%



KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/ OUTPUT	SATUAN	TARGET		CAPAIAN	KINERJA	
		RENSTRA	DIPA		RENSTRA	DIPA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)=(5)/(3)*100%	(7)=(5)/(4)*100%
<b>KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>						
<b>SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR</b>						
<b>Indikator Kinerja Kegiatan:</b>						
Persentase Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR	%	85,35	85,35	95,56%	111,97%	119,97%
1 Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	80	80	25	31,25%	31,25%
2 Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	100	100	100%	100%
3 Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	80	80	76,35	95,43%	95,43%
4 Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	89	89	96,71	108,66%	108,66%
5 Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	89	89	96,55	108,48%	108,48%
6 Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	76	76	76,39	100,51%	100,51%
<b>Output:</b>						
1 Layanan Dukungan Manajemen Eselon I						
1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	1	1	100%	100%
2 Layanan Sarana dan Prasarana Internal						
2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	100%	100%
3 Layanan Dukungan Manajemen Satker						
3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	100%	100%
4 Layanan Perkantoran						
4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	100%	100%

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/ OUTPUT		SATUAN	TARGET		CAPAIAN	KINERJA	
			RENSTRA	DIPA		RENSTRA	DIPA
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)=(5)/(3)*100%	(7)=(5)/(4)*100%
<b>KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM</b>							
<b>SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatkan mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten</b>							
<b>Indikator Kinerja Kegiatan:</b>							
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Orang	300	450	287	95,66%	63,77%
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	300	450	287	95,66%	63,77%
	1.2 Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	0	0	0	0	0
<b>Output:</b>							
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum						
	1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	300	450	287	95,66%	63,77%

Berikut adalah uraian capaian kegiatan pada yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM:

### **Kegiatan 1.** Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta mempunyai sasaran kinerja **“Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal”** dengan indikator **“Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya”**. Tahun 2020, target yang telah ditetapkan untuk kegiatan ini yaitu sebesar 860 orang dalam Renstra dan 150 orang dalam DIPA, dengan capaian sebesar **1.254 orang** dan kinerja sebesar 145,81% terhadap target Renstra serta 836% terhadap target DIPA.





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 meliputi:

#### a. Pengembangan Talenta ASN

- **Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya**

Kegiatan penilaian kompetensi ASN PUPR dilakukan dalam rangka memetakan kompetensi seluruh ASN Kementerian PUPR. Pemetaan kompetensi sangat diperlukan sebagai input pengembangan kompetensi serta pengembangan karir ASN di Kementerian PUPR. Melalui penilaian kompetensi dapat diperoleh gambaran apakah seorang pegawai tersebut kompeten atau belum kompeten. Bagi pegawai yang belum kompeten, tentunya akan ditindaklanjuti dengan peningkatan kompetensi, yang dilakukan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Sedangkan, bagi pegawai yang telah kompeten dapat dipertimbangkan untuk peningkatan karir pegawai tersebut. Tahun 2020, Badan Pengembangan SDM telah melakukan penilaian kompetensi ASN PUPR sebanyak **4.377 orang**. Berdasarkan capaian tersebut maka persentase *output* jika dibandingkan dengan target renstra (7.820 orang) adalah 55,97% sedangkan jika dibandingkan dengan target DIPA (4.735 orang) adalah 92,43%. Detail capaian *output* ASN yang dinilai kompetensinya disajikan pada **Tabel 4.8**.

Tabel 4.8 Rekapitulasi Capaian ASN yang Dinilai Kompetensinya

NO.	KEGIATAN	REALISASI (JUMLAH ORANG)
1	<b>Penilaian Potensi dan Kompetensi untuk Jabatan Administrasi, Fungsional, Kesatkeran</b>	<b>1.832</b>
	Eselon I/Staf Ahli	1
	Eselon II	2
	Eselon III	260
	Eselon IV	40
	Pelaksana	1.100
	Jabatan Fungsional	79
	Kasatker	177
	PPK	27
	Calon Dosen Politeknik PU	10
	Non Unor (Alih Tugas/Mutasi)	136
	2	<b>Penilaian Potensi dan Kompetensi Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi</b>
3	<b>Penilaian Potensi dan Kompetensi untuk Pemetaan</b>	<b>2.470</b>
	Pelaksana (CPNS STAN)	60
	CPNS (Seleksi CPNS)	2.410
<b>TOTAL</b>		<b>4.377</b>

Sumber: Balai Penilaian Kompetensi, 2020



### • Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya

Pemantauan kinerja ASN PUPR dilakukan dalam rangka monitoring serta memberikan informasi kinerja pegawai Kementerian PUPR. Kegiatan pemantauan kinerja dilakukan dengan pemutakhiran data penilaian prestasi kerja, serta memonitor data pelaksanaan dan pencapaian penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh seluruh unit kerja di Kementerian PUPR. Target kegiatan ini adalah 21.497 orang untuk target Renstra dan 22.906 untuk target DIPA yang dipantau kinerjanya, disertai bukti SKP (*hardcopy* dan *softcopy*).

Capaian jumlah ASN yang dipantau kinerjanya tahun 2020 adalah sebesar **20.908 orang** atau sebesar 97,26% jika dibandingkan dengan target Renstra atau 91,28% jika dibandingkan dengan target DIPA. **Tabel 4.9** menyajikan detail jumlah ASN yang dipantau kinerjanya.

**Tabel 4.9 Rekapitulasi Capaian ASN yang Terpantau Kinerjanya**

NO.	UNIT ORGANISASI	JUMLAH ASN YANG DIPANTAU KINERJANYA
1	Sekretariat Jenderal	521
2	Inspektorat Jenderal	275
3	Ditjen Sumber Daya Air dan Dewan Sumber Daya Air	6.937
4	Ditjen Bina Marga dan BPJT	7.448
5	Ditjen Cipta Karya dan BPPSPAM	2.311
6	Ditjen Penyediaan Perumahan	492
7	Ditjen Bina Konstruksi	1.177
8	Ditjen Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan	160
9	Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	199
10	Badan Penelitian dan Pengembangan	927
11	Badan Pengembangan SDM	461
<b>TOTAL</b>		<b>20.908</b>

Sumber: e-Kinerja, 2020





- Jumlah ASN yang dipetakan karirnya

Pengembangan Talenta ASN salah satu indikatornya yaitu jumlah ASN yang dipetakan karirnya. Pemetaan karir ASN PUPR adalah memetakan pegawai berdasarkan hasil penilaian kompetensi (*full assessment*) ke dalam kotak sembilan (*talent box*) per jenjang jabatan. Proyeksi pegawai hanya dilakukan pada pegawai yang mengikuti penilaian kompetensi dengan metode *full assessment (assessment center)* karena metode penilaian kompetensi ini memiliki metode pengambilan data dengan *multi methodes* dan *multi assessor* sehingga memiliki kelengkapan data. Pada tahun 2020 telah dilakukan penilaian kompetensi dengan menggunakan metode *full assessment* dengan jumlah peserta sebanyak 4.377 orang, dengan demikian capaian indikator *output* jumlah ASN yang dipetakan karirnya adalah sebesar **1.254 orang**. Berdasarkan capaian ini maka persentase kinerja capaian jika dibandingkan dengan target renstra sebanyak 860 orang adalah 145,81%, sedangkan jika dibandingkan dengan target DIPA sebanyak 150 orang adalah 836%.

b. Pelaksanaan Kepatuhan Internal

Sejak terbentuk melalui Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Bidang Kepatuhan Intern, Pusat Pengembangan Talenta, Badan Pengembangan SDM telah melaksanakan:



- **Perkuatan kelembagaan kepatuhan intern dan manajemen risiko**

1. ***Organization properties***

Dalam rangka perkuatan kelembagaan, telah dilakukan pembangunan organization properties yaitu proses bisnis kepatuhan intern, *Standar Operational Procedure* (SOP) wajib terkait manajemen risiko.

2. **Implementasi 9 (Sembilan) Strategi Pencegahan Penyimpangan dalam Pengadaan barang dan Jasa.**

Kebijakan 9 (Sembilan) Strategi Pencegahan Penyimpangan dalam Pengadaan Barang/Jasa Kementerian PUPR ini disusun dalam rangka untuk mewujudkan Pengadaan Barang/Jasa di Kementerian PUPR yang efektif, efisien, transparan, terbuka, bersaing, adil, akuntabel dan memenuhi seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan. Adapun tujuan Kebijakan 9 (sembilan) Strategi Pencegahan Penyimpangan dalam Pengadaan Barang/Jasa Kementerian PUPR adalah sebagai pedoman unit organisasi di Kementerian PUPR untuk mencegah penyimpangan dalam pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa.

Terkait dengan 9 strategi ini, Badan Pengembangan SDM bertanggung jawab terhadap pelaksanaan peningkatan kompetensi SDM dalam hal pemberian pelatihan terhadap SDM kepatuhan intern dan pelatihan reuiu

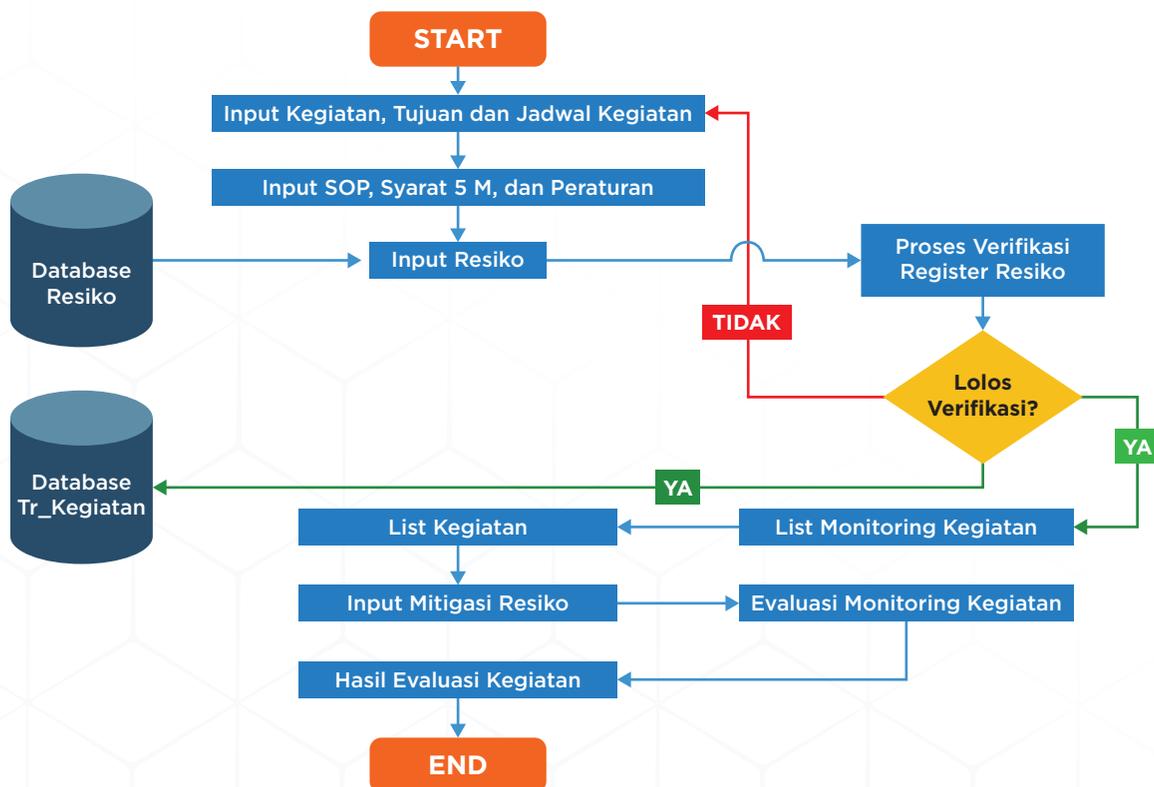
cepat Harga Perkiraan Sediri yang digabungkan dalam Pelatihan Pengadaan Barang Dan Jasa. Terkait dengan pembentukan unit kepatuhan intern, Badan Pengembangan SDM telah melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

- Pembekalan melalui *workshop* manajemen risiko dan kepatuhan intern untuk peserta SDM Unit Kepatuhan Internal Kementerian PUPR. Selain itu, telah dilakukan pelatihan dan uji kompetensi CRMO (*Certified Risk Management Officer*) terhadap 7 orang pegawai di Bidang Kepatuhan Intern.
- Peningkatan kompetensi melalui *workshop* peningkatan kompetensi Reviu Dokumen RKA-KL, Maturitas SPIP dan pembekalan penerapan Manajemen Risiko di Sektor Publik.
- Pengajuan ABK untuk bidang Kepatuhan Intern dan usulan terhadap nama jabatan yang akan menduduki jabatan pelaksana di bidang kepatuhan intern.
- Berikutnya telah dilakukan penetapan unit kerja percontohan penerapan manajemen risiko di Badan Pengembangan SDM melalui Surat Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia No.03/KPTS/KM/2021 tentang Penetapan Unit-Unit Kerja sebagai Percontohan Penerapan Manajemen Risiko yaitu:
  - i. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan;
  - ii. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung;
  - iii. Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar.

Balai-balai tersebut akan menjadi unit kerja percontohan penerapan manajemen risiko pada tahun 2021 sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 24/SE/M/2020 Tahun 2020 tentang Pedoman Pengawasan Intern Berbasis Risiko di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

- **Penyusunan Instrumen Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko**

Dalam rangka penerapan manajemen risiko, maka perlu disusun instrumen dalam bentuk aplikasi berbasis web. Aplikasi ini berupa dashboard risiko Badan Pengembangan SDM. Aplikasi ini menjadi tools untuk pemantauan penerapan manajemen risiko yang berisi risk register dan risiko-risiko yang melekat pada setiap kegiatan. Adapun proses bisnis aplikasi sebagaimana berikut:



Gambar 4.1 Proses bisnis aplikasi dashboard pemantauan risiko

- **Pemantauan Pelaksanaan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko**

Pemantauan pelaksanaan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko merupakan bagian dari proses pengendalian yang bertujuan untuk menjaga agar risiko-risiko yang terdapat dalam kegiatan dapat dikendalikan. Pengendalian ini mencakup:

1. **Pengendalian Kepatuhan Intern Badan Pengembangan SDM Pengendalian Kepatuhan Intern Badan Pengembangan SDM meliputi:**

- Pengendalian Assessment Pegawai;
- Pengendalian Pengembangan Kompetensi;
- Pengendalian Kerjasama Pendidikan;
- Pengendalian LHP/RLHP dan Pelaporan PIPK;
- Pengendalian Pelaksanaan Penilaian Kinerja;
- Pengendalian Pengelolaan Pengaduan;
- Pengendalian Pembangunan RB, ZI, PPID, SAKIP;
- Pengendalian Pelaksanaan SPIP dan maturitas (SPIP& Manajemen Risiko);
- Pengendalian Disiplin Pegawai.

2. **Penelaahan Kepatuhan Intern Badan Pengembangan SDM**

Penelaahan bertujuan untuk membedah dasar hukum dan memeriksa kesesuaian penyelenggaraan kegiatan dengan peraturan yang berlaku. Pada tahun 2020 telah dilakukan penelaahan terhadap kegiatan jarak jauh secara daring, pelaksanaan pelatihan bidang jalan, perumahan dan PIW, realisasi anggaran percepatan penanganan Covid-19 T.A. 2020 serta penelaahan terhadap pelatihan dan sertifikasi CRMO.

### 3. Validasi Dokumen Pemeriksaan Interim BPK

Dalam rangka melaksanakan pengendalian, Bidang Kepatuhan Intern sebagai *second line of defense* turut melakukan validasi dokumen dalam rangka pemeriksaan oleh BPK dengan tahapan sebagai berikut:

- Penerimaan Surat pemeriksaan dari BPK;
- Permintaan data kepada Satker;
- Pengumpulan data di Setba dari seluruh Satker;
- Pemeriksaan kelengkapan dokumen oleh Bidang Kepatuhan Intern.

### 4. Penilaian Maturitas Pengendalian Intern

Maturitas penerapan pengendalian intern ini merupakan amanah Undang-Undang No. 20 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Namun dalam implementasinya, sesuai dengan RPJMN No.18 tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 maturitas yang diukur penerapannya adalah manajemen risiko. Penentuan baseline untuk maturitas MR ini ditentukan melalui indikator yang ditetapkan oleh BPKP selaku pembina penerapan manajemen risiko di K/L. Maturitas penerapan manajemen risiko ini menjadi salah satu target capaian renstra Badan Pengembangan SDM yang harus dinilai mulai tahun 2021.

### 5. Penyiapan Penilaian Intern Pelaporan Keuangan T.A. 2020

Proses ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan penilaian terhadap pengendalian pelaksanaan pelaporan keuangan yang dilaksanakan oleh satuan kerja di Badan Pengembangan SDM. Pada tahun 2020 dilakukan pemilihan sampling terhadap satuan kerja di Badan Pengembangan SDM dan dilaksanakan penilaian bersama dengan Sekretariat Badan Pengembangan SDM. Proses ini perlu disempurnakan ke depannya agar seluruh aspek metode penilaian dapat dilakukan seperti wawancara dan observasi.

## Kegiatan 2.

### Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dilaksanakan oleh seluruh Pusat Pengembangan Kompetensi dan Balai Pengembangan Kompetensi di Badan Pengembangan SDM, dengan sasaran kegiatan **“Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR”** dengan indikator kinerja **“Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya”**. Tahun 2020, target yang telah ditetapkan untuk kegiatan ini yaitu sebesar 10.448 orang berdasarkan Renstra 2020-2024, dan mengalami penyesuaian dalam DIPA menjadi 6.803 orang, akibat penyesuaian alokasi anggaran. Capaian untuk output kegiatan ini yaitu sebesar **8.911 orang** dan kinerja sebesar 85,28% terhadap target Renstra serta 130,98% terhadap target DIPA.

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan strategis setiap unit organisasi, sebagai *problem solver*, inovasi/perkembangan teknologi serta berdasarkan gap kompetensi dan kinerja. Target pengembangan kompetensi bidang PUPR diprioritaskan bagi ASN di Kementerian PUPR, tetapi dengan memperhatikan adanya tugas perbantuan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah, maka Badan Pengembangan SDM mengalokasikan juga pengembangan kompetensi untuk ASN Pemerintah Daerah yang bekerja di bidang PUPR.

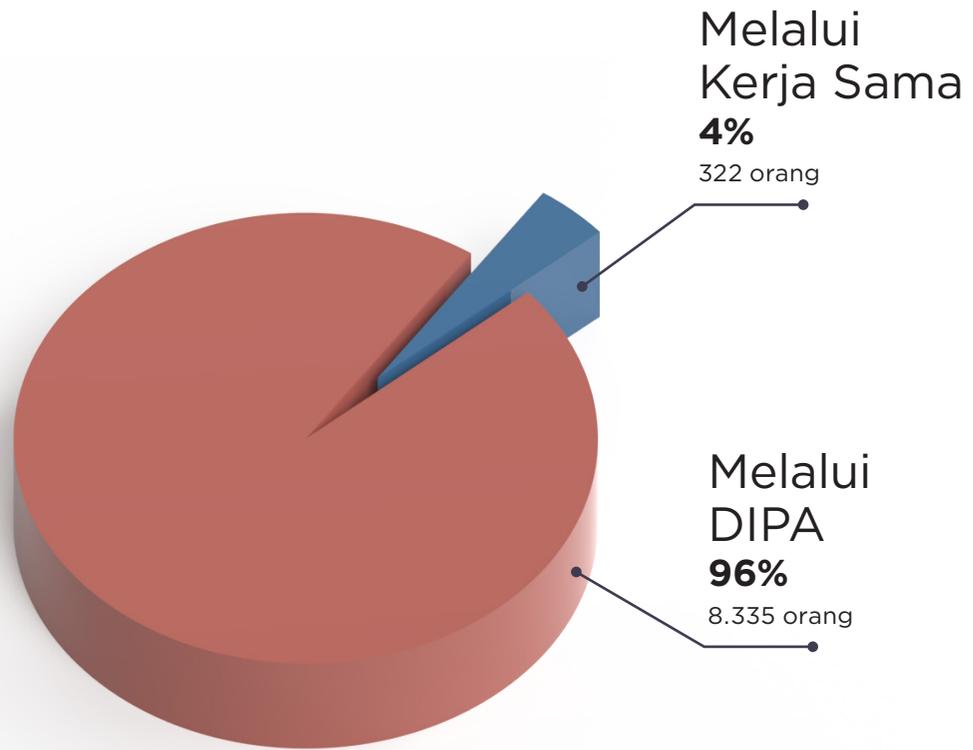
Pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan SDM dilakukan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk pendidikan, dilakukan melalui kerja sama program pendidikan dengan beberapa perguruan tinggi di Indonesia, Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP), serta melalui program beasiswa dari luar Kementerian PUPR. Capaian jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya melalui pendidikan adalah sebanyak **254 orang**. Detail capaian jumlah ASN bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya melalui pendidikan disajikan pada **Tabel 4.10**.

**Tabel 4.10 Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang PUPR Yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pendidikan**

BIDANG	ASN PUSAT			ASN DAERAH			TOTAL
	ON-GOING TAHUN 2020	LULUS TAHUN 2020	SUB TOTAL	ON-GOING TAHUN 2020	LULUS TAHUN 2020	SUB TOTAL	
Bidang SDA dan Konstruksi	109	34	143	7	1	8	151
Bidang Jalan, Perumahan, Permukiman, dan PIW	49	33	82	0	0	0	82
Bidang Manajemen	8	13	21	0	0	0	21
<b>SUB TOTAL (ORANG)</b>	<b>166</b>	<b>80</b>	<b>246</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>254</b>
<b>TOTAL (ORANG)</b>	<b>254</b>						<b>254</b>

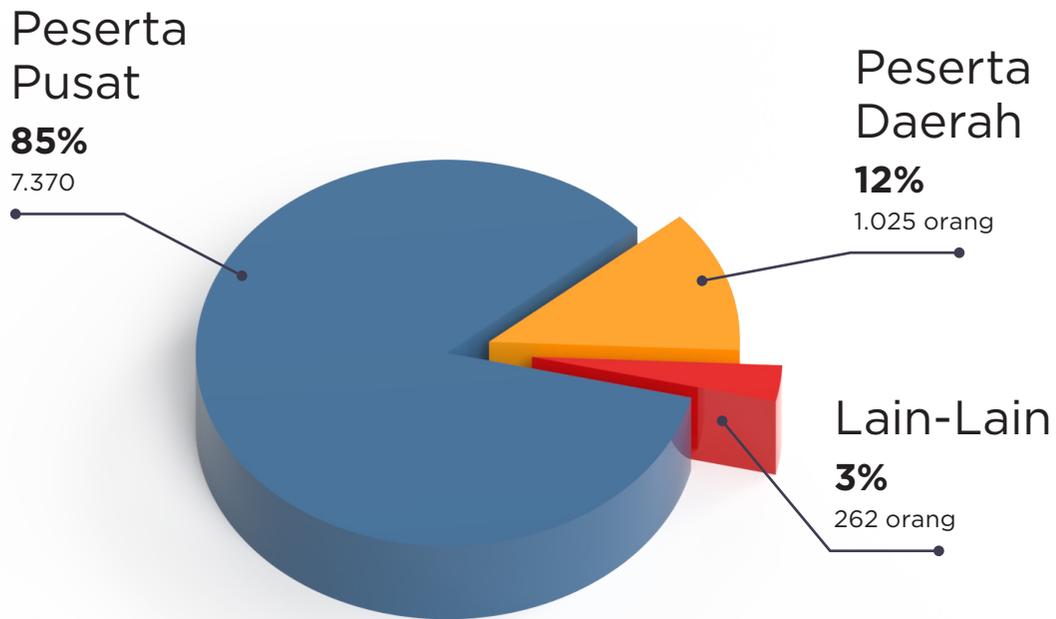
Sumber: Pusat Pengembangan Kompetensi, 2020

Pengembangan kompetensi yang dilaksanakan dalam bentuk pelatihan dilakukan secara klasikal ataupun non klasikal, yang terdiri atas pelatihan reguler (termasuk bimbingan teknis) dan seminar yang saat ini dilakukan secara *online* (webinar). Pada akhir pelatihan reguler dilakukan pengujian kompetensi yang bertujuan untuk mengukur pemahaman peserta terhadap materi yang telah diberikan. Nilai hasil uji kompetensi tersebut kemudian digunakan sebagai bahan dalam pengukuran capaian kinerja program dukungan manajemen Badan Pengembangan SDM. Sementara untuk webinar, tidak dilakukan uji kompetensi di akhir pelaksanaannya, sehingga jumlah realisasi webinar tidak dapat digunakan dalam pengukuran capaian kinerja Badan Pengembangan SDM. Adapun beberapa jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan SDM yaitu Pelatihan Dasar (Latsar), pelatihan kepemimpinan, dan pelatihan teknis yang meliputi pelatihan bidang Sumber Daya Air, Permukiman, Jalan, Perumahan, Pengembangan Infrastruktur Wilayah, serta Manajemen Konstruksi dan Manajemen Umum. Pada tahun 2020, jumlah **ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya melalui pelatihan adalah sebanyak 8.657 orang**. Jumlah ini dicapai melalui pelatihan dengan pembiayaan yang berasal dari DIPA sebanyak 8.335 orang dan 322 orang melalui pelatihan kerja sama. Detail capaian ASN Bidang PUPR yang Dikembangkan Kompetensinya disajikan pada **Gambar 4.2** sampai dengan **Gambar 4.9**

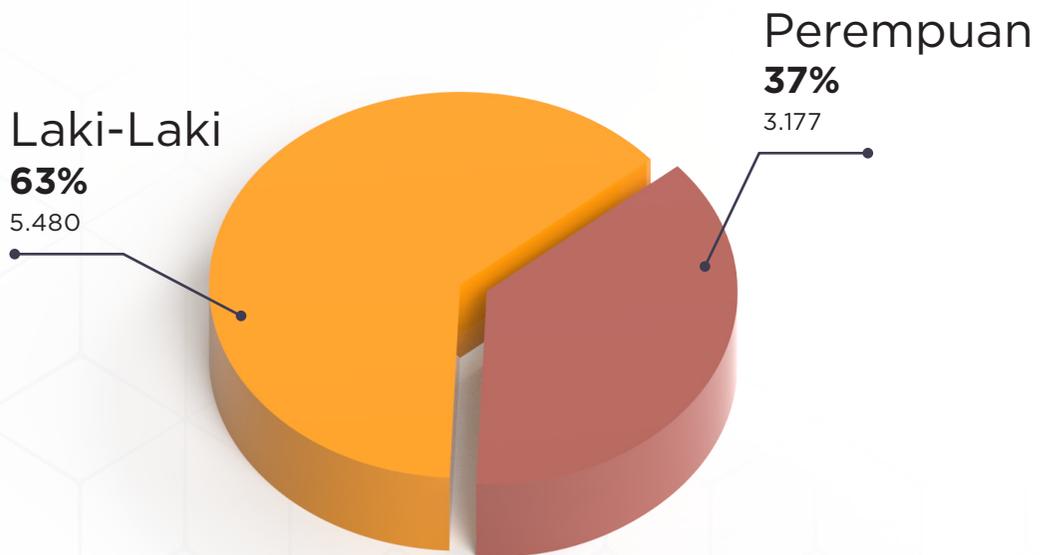


Gambar 4.2 Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Berdasarkan Sumber Pendanaan

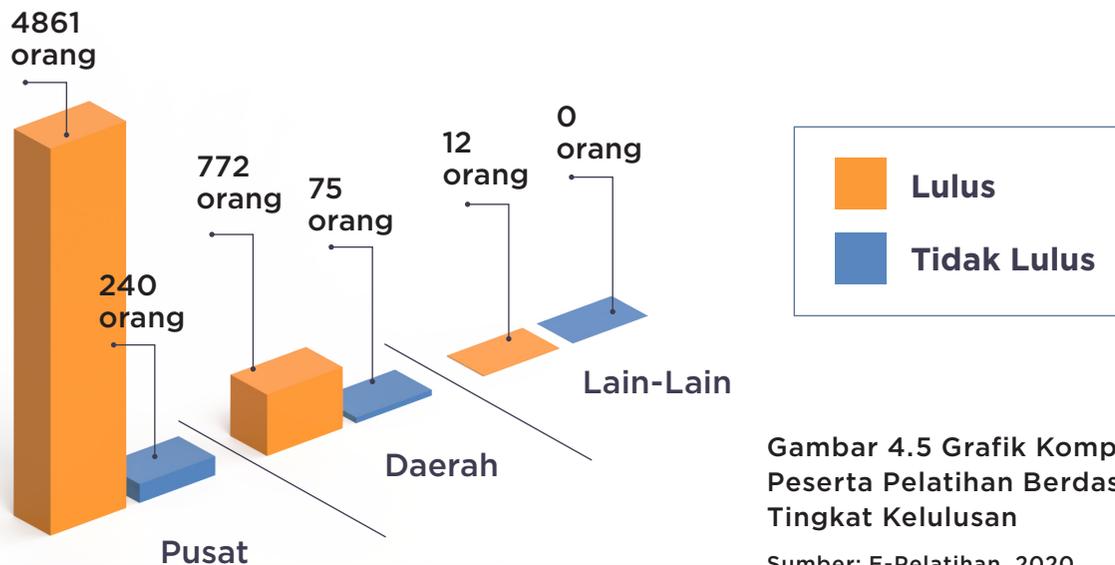
Sumber: E-Pelatihan, 2020



Gambar 4.3 Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Pusat dan Daerah  
Sumber: E-Pelatihan, 2020

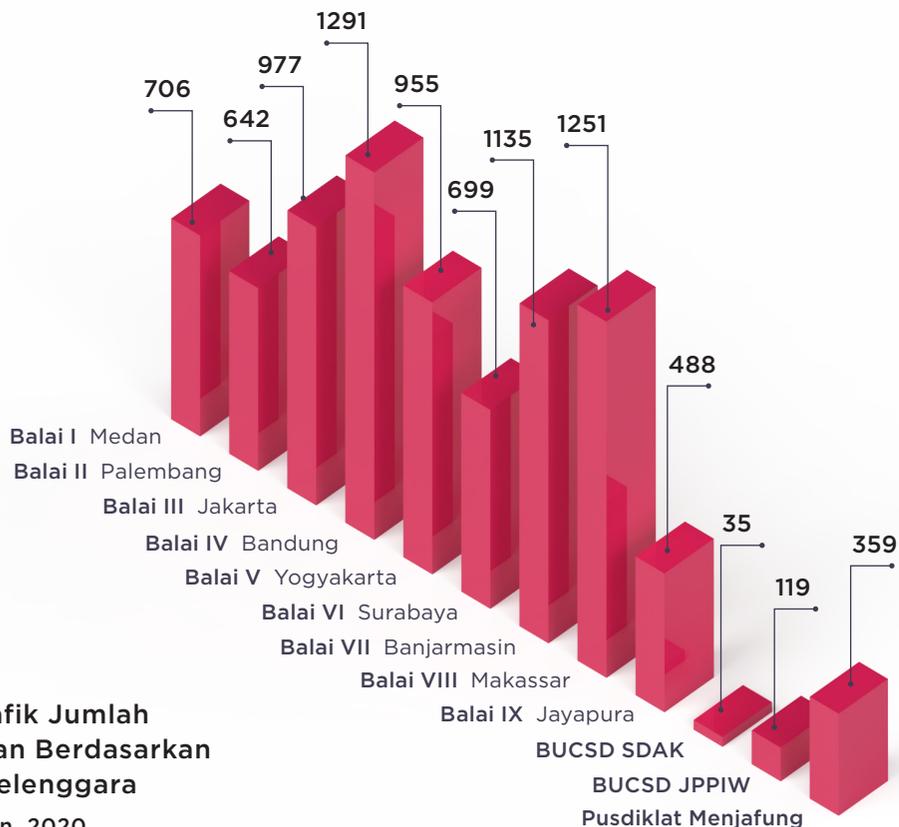


Gambar 4.4 Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Berdasarkan Jenis Kelamin  
Sumber: E-Pelatihan, 2020



Gambar 4.5 Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Berdasarkan Tingkat Kelulusan

Sumber: E-Pelatihan, 2020



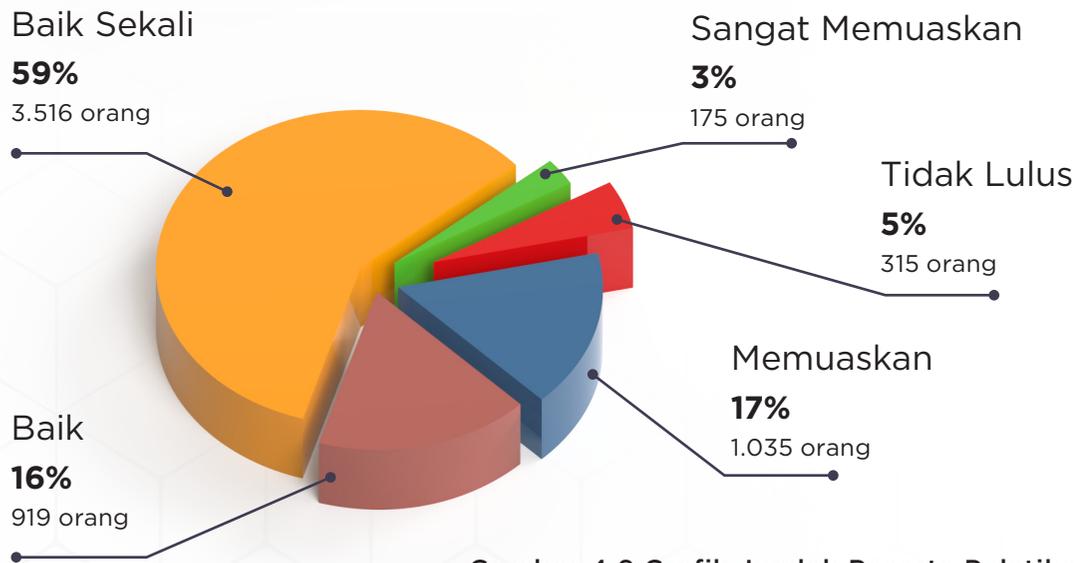
Gambar 4.6 Grafik Jumlah Peserta Pelatihan Berdasarkan Unit Kerja Penyelenggara

Sumber: E-Pelatihan, 2020



**Gambar 4.7 Grafik Jumlah Peserta Pelatihan Berdasarkan Bidang Pelatihan**

Sumber: E-Pelatihan, 2020



**Gambar 4.8 Grafik Jumlah Peserta Pelatihan (Selain Webinar) Berdasarkan Predikat Kelulusan**

Sumber: E-Pelatihan, 2020

Penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui pelatihan juga dibarengi dengan pelaksanaan sertifikasi. Sertifikasi dilaksanakan melalui kerjasama dengan beberapa asosiasi profesi serta kementerian atau lembaga lain. Melalui pelaksanaan sertifikasi ini, Badan Pengembangan SDM dapat mencetak beberapa SDM ahli dengan rincian pada **Table 4.11**.

Tabel 4.11 Rekapitulasi SDM PUPR yang Bersertifikasi Pihak Ketiga

NO	NAMA BIDANG/SERTIFIKASI PELATIHAN	LEMBAGA/ ASOSIASI PENERBIT SERTIFIKAT	JUMLAH PESERTA SERTIFIKASI	JUMLAH PESERTA YANG LULUS SERTIFIKASI
<b>BIDANG SDA</b>			<b>404</b>	<b>334</b>
1	Penanggulangan Banjir	HATHI	65	51
2	Perencanaan Teknis Irigasi	HATHI	39	39
3	Perencanaan Teknis Sungai	HATHI	27	22
4	Perencanaan Teknis Air Tanah	HATHI	40	11
5	Perencanaan Teknis Air Baku	HATHI	44	43
6	Pelatihan Perencanaan Teknis Sabo Dam (Distance Learning)	HATHI	17	17
7	Pengelolaan Sumber Daya Air Terpadu (PSDAT)	HATHI	24	24
8	Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Bendungan	KNIBB	48	43
9	Teknis Hidrologi untuk Alokasi Air	HATHI	30	27
10	Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Air Baku	HATHI	25	12
11	Operasi dan Pemeliharaan Rawa	HATHI	21	21
12	Operasi dan Pemeliharaan Pantai	HATHI	13	13
13	Operasi Dan Pemeliharaan Irigasi	HATHI	11	11
<b>BIDANG KONSTRUKSI</b>			<b>504</b>	<b>444</b>
1	Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK) E-Learning	A2K4	239	232
2	Sistem Manajemen Keselamatan konstruksi (SMKK)	LSP K3	37	27
3	Manajemen Proyek National Slum Upgrading Project (NSUP) - Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU)	IAMPI	30	30
4	Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	LKPP	198	155
<b>BIDANG PERUMAHAN</b>			<b>134</b>	<b>115</b>
1	Pengelolaan Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara	BPSDM	134	115
<b>BIDANG PIW</b>			<b>7</b>	<b>7</b>
1	Pelatihan Rencana Pengembangan Infrastruktur Terpadu Berbasis Pengembangan Wilayah	IAP	7	7
<b>BIDANG MANAJEMEN</b>			<b>182</b>	<b>157</b>
1	Bendahara Pengeluaran	Kemenkeu	154	129
2	Pejabat Pembuat Komitmen (PPK)	Kemenkeu	28	28
<b>TOTAL</b>			<b>1231</b>	<b>1057</b>

Sumber: Balai Pengembangan Kompetensi, 2020

Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR selama tahun 2020 menghasilkan output sebagai berikut:

**a. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman**

*Output* pengembangan kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman mempunyai indikator jumlah ASN bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya. *Output* ini dicapai melalui pelaksanaan kegiatan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman beserta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi. Tahun 2020, target jumlah ASN bidang SDA dan Permukiman berdasarkan Renstra yaitu sebesar 2.850 orang, sedangkan berdasarkan DIPA sebanyak 2.249 orang. Sementara itu sampai akhir tahun 2020 yang berhasil dicapai adalah sebanyak 3.153 orang yang terdiri dari 151 Orang ASN bidang SDA dan Permukiman yang Dikembangkan Kompetensinya melalui Pendidikan dan 3.002 orang melalui Pelatihan, sehingga kinerja *output* terhadap target renstra adalah 110,63% dan terhadap DIPA sebesar 140,19%. Detail *output* pengembangan kompetensi ASN bidang SDA dan Permukiman disajikan pada **Tabel 4.12** sampai dengan **Tabel 4.14** dan **Gambar 4.9** dan **Gambar 4.10**.

**Tabel 4.12 Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman**

NO	BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA	CAPAIAN
1.	Pendidikan	2.850	169	151
2.	Pelatihan		2.080	3.002

Sumber: Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman, 2020

**Tabel 4.13 Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pendidikan**

ASN PUSAT		ASN DAERAH	
On-going Tahun 2020	Lulus Tahun 2020	On-going Tahun 2020	Lulus Tahun 2020
109	34	7	1
143		8	
151			

Sumber: Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman, 2020

**Tabel 4.14 Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pelatihan**

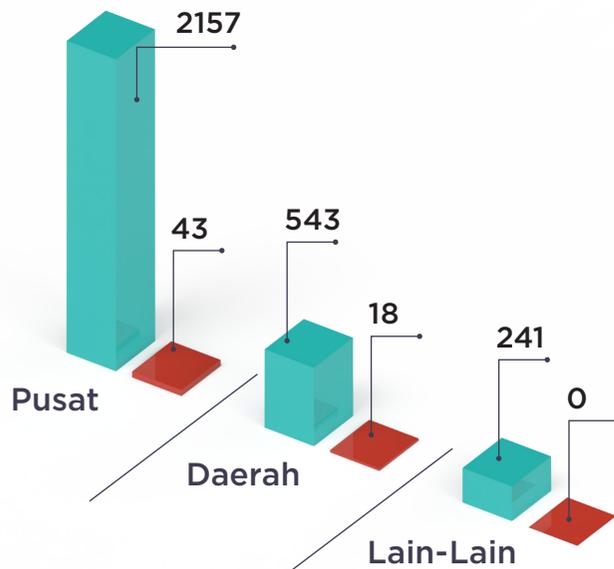
NO	BALAI PENYELENGGARA	SDA	PERMUKIMAN	TOTAL
1	Bapekom PUPR Wilayah I Medan	106	54	160
2	Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	161	26	187
3	Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	97	50	147
4	Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	582	87	669
5	Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	136	141	277
6	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	169	53	222
7	Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	432	50	482
8	Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	556	162	718
9	Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	75	30	105
10	Balai Uji Coba SDAK	35	0	35
<b>TOTAL</b>		<b>2.349</b>	<b>653</b>	<b>3.002</b>

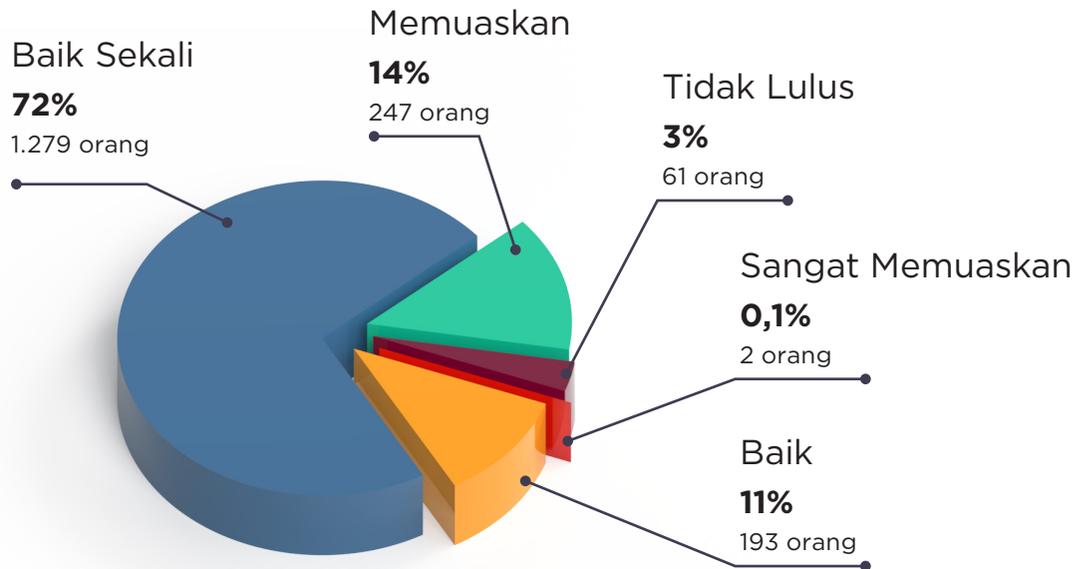
Sumber: E-Pelatihan, 2020



**Gambar 4.9 Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Bidang SDA dan Permukiman Berdasarkan Tingkat Kelulusan**

Sumber: E-Pelatihan, 2020





**Gambar 4.10** Grafik Jumlah Peserta Pelatihan (Selain Webinar) Bidang SDA dan Permukiman Berdasarkan Predikat Kelulusan

Sumber: E-Pelatihan, 2020

#### b. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan Perencanaan Infrastruktur Wilayah (PIW)

*Output* pengembangan kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW mempunyai indikator jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya. *Output* ini dicapai melalui pelaksanaan kegiatan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW beserta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi. Tahun 2020, target jumlah ASN bidang Jalan, Perumahan dan PIW berdasarkan Renstra yaitu sebesar 2.120 orang, sedangkan berdasarkan DIPA sebanyak 1.393 orang.

**Tabel 4.15 Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW**

NO	BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA	CAPAIAN
1	Pendidikan	2.120	103	82
2	Pelatihan		1.290	2.363

Sumber: Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW, 2020

**Tabel 4.16 Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pendidikan**

ASN PUSAT		ASN DAERAH	
On-going Tahun 2020	Lulus Tahun 2020	On-going Tahun 2020	Lulus Tahun 2020
49	33	0	0
82		0	
82			

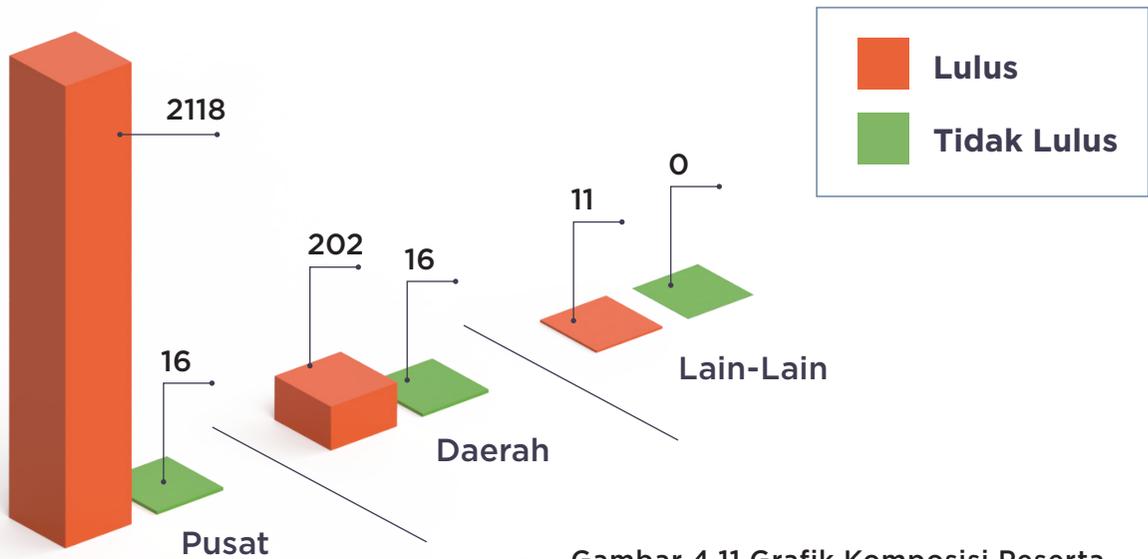
Sumber: Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW, 2020

**Tabel 4.17 Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pelatihan**

NO	BALAI PENYELENGGARA	JALAN	PERUMAHAN	PIW	TOTAL
1	Bapekom PUPR Wilayah I Medan	36	25	136	197
2	Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	109	0	17	126
3	Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	132	174	21	327
4	Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	64	263	0	327
5	Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	327	74	17	418
6	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	33	49	153	235
7	Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	80	51	130	261
8	Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	99	50	65	214
9	Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	58	24	57	139
10	Balai Uji Coba SDJPPIW	119	0	0	119
<b>TOTAL</b>		<b>1.057</b>	<b>710</b>	<b>596</b>	<b>2.363</b>

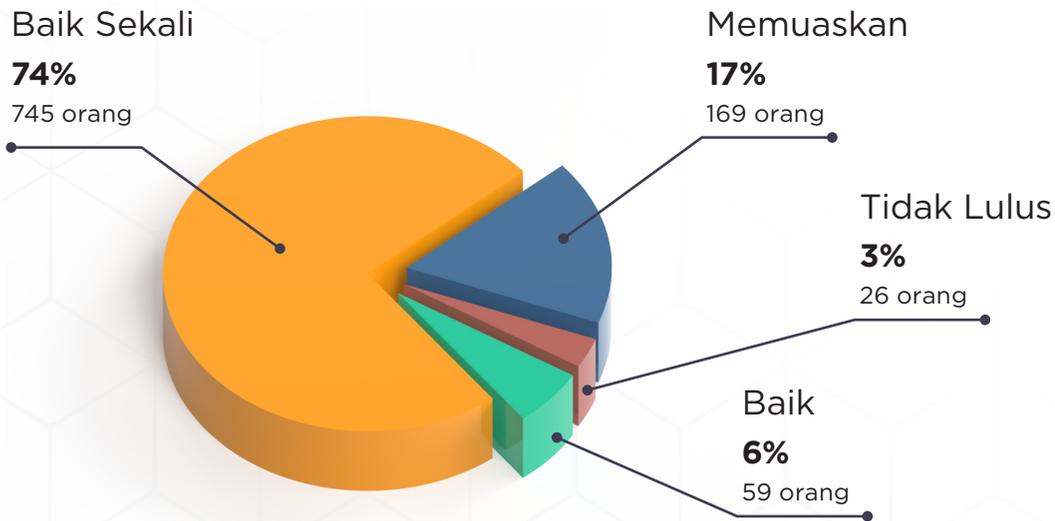
Sumber: E-Pelatihan, 2020

Sementara itu sampai akhir tahun 2020 yang berhasil dicapai adalah sebanyak 2.445 orang yang terdiri dari 82 orang ASN bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang Dikembangkan Kompetensinya melalui Pendidikan dan 2.363 orang melalui Pelatihan, sehingga kinerja *output* terhadap target renstra adalah 115,33% dan terhadap DIPA sebesar 175,52%. Detail *output* pengembangan kompetensi ASN bidang Jalan, Perumahan dan PIW disajikan pada **Tabel 4.15** sampai dengan **Tabel 4.17** dan **Gambar 4.15** dan **Gambar 4.17**.



Gambar 4.11 Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Bidang Jalan, Perumahan dan PIW Berdasarkan Tingkat Kelulusan

Sumber: E-Pelatihan, 2020



Gambar 4.12 Grafik Jumlah Peserta Pelatihan (Selain Webinar) Bidang Jalan, Perumahan dan PIW Berdasarkan Predikat Kelulusan

Sumber: E-Pelatihan, 2020

### c. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen

*Output* pengembangan kompetensi ASN Bidang Manajemen mempunyai indikator jumlah ASN bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya. *Output* ini dicapai melalui pelaksanaan kegiatan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen beserta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi. Tahun 2020, target jumlah ASN bidang Manajemen berdasarkan Renstra yaitu sebesar

**Tabel 4.18 Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Manajemen**

NO	BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA	CAPAIAN
1	Pendidikan	-	21	21
2	Pelatihan	5.381	3.140	3.292

Sumber: Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, 2020

**Tabel 4.19 Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Manajemen yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pendidikan**

ASN PUSAT		ASN DAERAH	
On-going Tahun 2020	Lulus Tahun 2020	On-going Tahun 2020	Lulus Tahun 2020
8	13	0	0
21		0	
21			

Sumber: Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, 2020

5.381 orang, sedangkan berdasarkan DIPA sebanyak 3.161 orang. Sementara itu sampai akhir tahun 2020 yang berhasil dicapai adalah sebanyak 3.313 orang yang terdiri dari 21 orang ASN bidang Manajemen yang Dikembangkan Kompetensinya melalui Pendidikan dan 3.292 orang melalui Pelatihan, sehingga kinerja *output* terhadap target renstra adalah 61,56% dan terhadap DIPA sebesar 104,80% Detail *output* pengembangan kompetensi ASN bidang Manajemen disajikan pada **Tabel 4.18** sampai dengan **Tabel 4.20** serta **Gambar 4.13** dan **Gambar 4.14**.

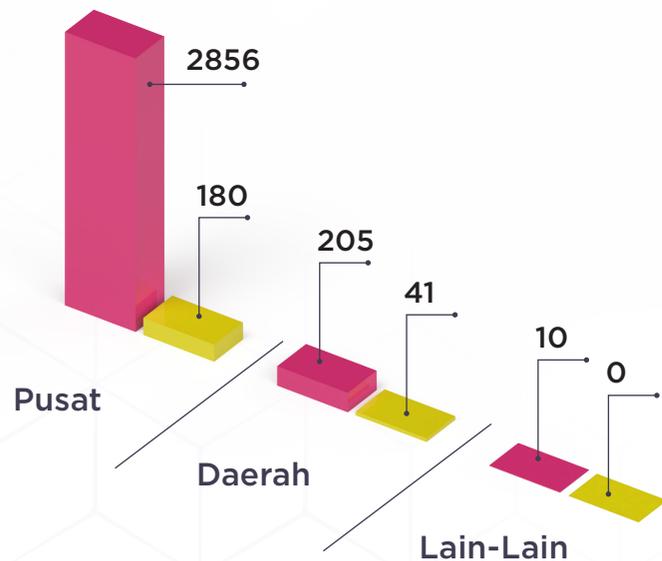
**Tabel 4.20 Rekapitulasi Jumlah ASN Bidang Manajemen yang Dikembangkan Kompetensinya Melalui Pelatihan**

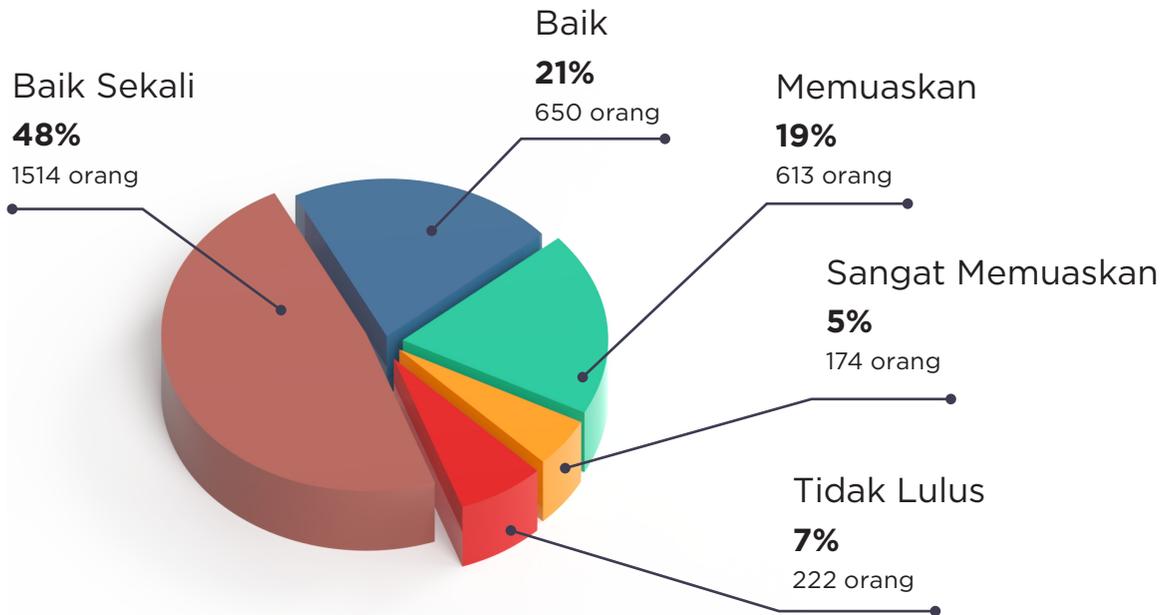
NO	UNIT KERJA PENYELENGGARA	MANAJEMEN UMUM	KONSTRUKSI	TOTAL
1	Bapekom PUPR Wilayah I Medan	186	163	349
2	Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	194	135	329
3	Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	265	238	503
4	Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	51	244	295
5	Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	80	180	260
6	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	63	179	242
7	Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	229	163	392
8	Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	183	136	319
9	Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	140	104	244
10	Pusbangkom Manajemen	359	0	359
<b>TOTAL</b>		<b>1.750</b>	<b>1.542</b>	<b>3.292</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020



**Gambar 4.13 Grafik Komposisi Peserta Pelatihan Bidang Manajemen Berdasarkan Tingkat Kelulusan**  
Sumber: E-Pelatihan, 2020





**Gambar 4.14 Grafik Jumlah Peserta Pelatihan Bidang Manajemen Berdasarkan Predikat Kelulusan**

Sumber: E-Pelatihan, 2020

Selama tahun 2020, Badan Pengembangan SDM juga telah berhasil mengembangkan beberapa hal terkait pelaksanaan pengembangan SDM, diantaranya keberhasilan pencapaian program pengembangan SDM PUPR, diantaranya Pengembangan Pola, Teknik, Kurikulum dan Modul Kediklatan, yang meliputi:

### 1. Bidang Sumber Daya Air dan Permukiman

Kegiatan pengembangan pola, teknik, kurikulum dan modul bidang Sumber Daya Air (SDA) dan Permukiman merupakan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mendukung pelaksanaan pelatihan bidang SDA dan Permukiman. Selama tahun 2020, Badan Pengembangan SDM telah berhasil mengembangkan dokumen pola, teknik, kurikulum dan modul bidang SDA dan Permukiman sebanyak 6 (enam) dokumen. Daftar dokumen pola, Teknik, kurikulum dan modul bidang SDA dan Permukiman disajikan pada **Tabel 4.21**.

Tabel 4.21 Pola, Teknik, Kurikulum dan Modul Bidang SDA dan Permukiman

NO	POLA, TEKNIK, KURIKULUM DAN MODUL
<b>BIDANG SUMBER DAYA AIR</b>	
1	Penyusunan Materi Pembelajaran Interaktif SDA Berbasis Elektronik (Perencanaan Teknis Bendungan, PISK, Operasi dan Pemeliharaan Irigasi, Pengelolaan SDA Terpadu) - 1 dokumen
2	Review Cepat dan Penyesuaian Modul Pelatihan Bidang SDA (Perencanaan Modernisasi Irigasi, Operasi dan Pemeliharaan Irigasi Tingkat Pengamat, Operasi dan Pemeliharaan Irigasi Tingkat Pengamat (Lanjutan), Pengukuran Lapangan Bidang SDA) - 1 dokumen
<b>BIDANG PERMUKIMAN</b>	
1	Materi Pembelajaran Interaktif Berbasis Elektronik Bidang Permukiman (Video Profil Proyek dan Video Virtual Tour Renovasi Masjid Istiqlal & Video Profil Proyek dan Video Virtual Tour Pembangunan UII) - 1 dokumen
2	Pengembangan Kurikulum dan Modul Pelatihan Bidang Permukiman (Pemeriksaan Cepat (Quick Assesment) Kerusakan Bangunan Gedung Pasca Bencana Gempa Bumi dan Pengawasan Mutu Pembangunan Bangunan Gedung) - 2 dokumen
3	Penyusunan Kurikulum Dan Modul Pelatihan Pengawasan Mutu Pembangunan Bangunan Gedung - 1 dokumen
<b>JUMLAH: 6 DOKUMEN</b>	

Sumber: Pusat Pengembangan Kompetensi, 2020.

## 2. Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

Kegiatan pengembangan pola, teknik, kurikulum dan modul kediklatan bidang Jalan, Perumahan dan PIW merupakan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mendukung pelaksanaan pelatihan bidang Jalan, Perumahan dan PIW. Selama tahun 2020, Badan Pengembangan SDM telah berhasil mengembangkan dokumen pola, teknik, kurikulum dan modul kediklatan bidang Jalan, Perumahan dan PIW sebanyak 10 (sepuluh) dokumen. Daftar dokumen pola, Teknik, kurikulum dan modul kediklatan bidang Jalan, Perumahan dan PIW disajikan pada **Tabel 4.22**.

Tabel 4.22 Pola, Teknik, Kurikulum dan Modul Bidang Jalan, Perumahan dan PIW

NO	POLA, TEKNIK, KURIKULUM DAN MODUL
<b>BIDANG JALAN</b>	
1	Penyusunan Modul Pelatihan Bidang Jalan Dan Jembatan
2	Review Dan Pemutakhiran Modul Pelatihan Bidang Jalan Dan Jembatan
3	Media Pembelajaran Bidang Jalan Dan Jembatan
<b>BIDANG PERUMAHAN</b>	
1	Review Dan Pengembangan Kurikulum Dan Modul Pelatihan Bidang Perumahan
2	Penyusunan Materi Pembelajaran Interaktif Bidang Perumahan Berbasis Elektronik
3	Review Dan Pengembangan Kurikulum Dan Modul Pelatihan Pisk Bidang Perumahan
4	Pengembangan Media Pembelajaran Pelatihan Bidang Perumahan
<b>PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH (PIW)</b>	
1	Penyusunan Materi Pembelajaran Interaktif Bidang Pengembangan Infrastruktur Wilayah
2	Penyusunan Pola Dan Media E-Learning Pelatihan Penyusunan Master Plan Dan Development Plan
3	Review Dan Pengembangan Kurikulum Dan Modul Pelatihan Pembiayaan Perumahan Dan Jalan
<b>JUMLAH: 10 DOKUMEN</b>	

Sumber: Pusat Pengembangan Kompetensi, 2020.

### 3. Bidang Manajemen

Kegiatan pengembangan pola, teknik, kurikulum dan modul bidang manajemen merupakan kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka mendukung pelaksanaan pelatihan bidang Manajemen. Selama tahun 2020, Badan Pengembangan SDM telah berhasil mengembangkan dokumen pola, teknik, kurikulum dan modul bidang Manajemen sebanyak 11 (sebelas) dokumen. Daftar dokumen pola, Teknik, kurikulum dan modul bidang Manajemen disajikan pada **Tabel 4.23**.

Tabel 4.23 Pola, Teknik, Kurikulum dan Modul Bidang Manajemen

NO	POLA, TEKNIK, KURIKULUM DAN MODUL
<b>BIDANG MANAJEMEN</b>	
1	Penyusunan Kurikulum dan Modul Standar serta Digital Learning Pelatihan Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN)
2	Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan Pelatihan Fungsional Pertama Jafung Teknik Pengairan
3	Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan Pelatihan Fungsional Pertama Jafung Teknik Jalan dan Jembatan
4	Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan Pelatihan Fungsional Pertama Jafung Teknik Penyehatan Lingkungan
5	Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan Fungsional Pertama Jafung Teknik Tata Bangunan dan Perumahan
6	Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan Fungsional Pertama Jafung Teknik Pembina Jasa Konstruksi
<b>BIDANG KONSTRUKSI</b>	
1	Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan Estimasi Biaya Konstruksi
2	Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan SMKK Ahli Muda
3	Penyusunan Kurikulum dan Modul Pelatihan Hukum Kontrak Kerja Konstruksi
4	Materi Pembelajaran Interaktif Konstruksi Berbasis Elektronik (Manajemen Mutu Pekerjaan Konstruksi dan Kerjasama Pemerintah Dengan Badan Usaha (KPBU)
5	Review dan Pemutakhiran Modul Pelatihan Bidang Konstruksi (Manajemen Rantai Pasok dan Manajemen Risiko Infrastruktur)
<b>JUMLAH: 11 DOKUMEN</b>	

Sumber: Pusat Pengembangan Kompetensi, 2020.

### Kegiatan 3.

#### Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

Pelaksana dari kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM yaitu Sekretariat Badan Pengembangan SDM beserta seluruh Balai Pengembangan Kompetensi di Badan Pengembangan SDM. Kegiatan ini merupakan kegiatan kesekretariatan sebagai bagian dari program Dukungan Manajemen untuk indikator Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya.

Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM mempunyai sasaran kegiatan **“Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR”**, dengan 6 (enam) indikator kinerja. Capaian dan kinerja kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM, disajikan pada

**tabel 4.21.** Berdasarkan 6 (enam) indikator kinerja kegiatan ini serta setelah melakukan pembobotan pada 6 indikator tersebut berdasarkan yang telah ditetapkan dalam renstra, kinerja kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM yaitu **111,97%**.

**Tabel 4.24 Rekapitulasi Capaian Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM**

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	TARGET	CAPAIAN	CAPAIAN KINERJA CAPAIN SETELAH PEMBOBOTAN
<b>KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>					
<b>SASARAN KEGIATAN 3: MENINGKATNYA EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI TATA KELOLA PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN SDM APARATUR PUPR</b>					
<b>Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan:</b> Persentase efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR		%	85,35	95,56	111,97
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan (Bobot 15%)	%	80	54,26	67,83
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (Bobot 15%)	%	100	100	95,43
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai (Bobot 15%)	%	80	76,36	95,43
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran (bobot 20%)	%	89	96,71	108,66
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran (Bobot 15%)	%	89	96,55	108,48
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi (Bobot 20%)	%	76	76,39	100,51
Output:					
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I				
	1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	1	
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal				
	1.2 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	
3	Layanan Dukungan Manajemen Satker				
	1.3 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	
4	Layanan Perkantoran				
	1.4 Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	

Sumber: Sekretariat Badan Pengembangan SDM, 2020.

#### Kegiatan 4.

##### Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum mempunyai sasaran kegiatan **“Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten”** dengan indikator Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten yang dihitung berdasarkan Jumlah mahasiswa program studi vokasional dan Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi. Capaian tahun 2020 untuk Jumlah mahasiswa program studi vokasional adalah sebanyak **287 orang** atau sebesar 95,66% terhadap target Renstra (300 orang) dan 63,77% terhadap target DIPA (450 orang). Sedangkan capaian jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi adalah sebanyak 0 orang. Sehingga capaian jumlah peserta didik dan kualitas vokasi bidang PUPR yang kompeten adalah sebanyak 0 orang dengan kinerja terhadap target Renstra sebesar 0% dan terhadap target DIPA sebesar 0%. *Output* yang telah dicapai melalui kegiatan ini adalah Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum dengan indikator *output* yaitu Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR dengan capaian sebanyak 287 orang yang terdiri atas 88 orang mahasiswa bidang Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung, 100 orang mahasiswa bidang Teknologi konstruksi Bangunan Air, dan 99 orang mahasiswa bidang Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan.

## 2. Penghargaan

Sepanjang tahun 2020 Badan Pengembangan SDM telah menerima beberapa pengakuan dari pihak ke-tiga dalam bentuk penghargaan. Hal tersebut diberikan sebagai ungkapan apresiasi atas pencapaian Badan Pengembangan SDM dalam berbagai hal. Penghargaan tersebut diberikan kepada Badan Pengembangan SDM secara langsung ataupun melalui beberapa unit kerja, baik Pusat maupun Balai. Daftar penghargaan yang telah diterima Badan Pengembangan SDM selama tahun 2020 antara lain:

- |   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| a | <p><b>Juara I</b><br/>Kategori Penilaian Kinerja<br/>BKN Award 2020<br/>(Kementerian PUPR)</p>   | b | <p><b>Juara II</b><br/>Kategori Penilaian Kompetensi<br/>BKN Award 2020<br/>(Kementerian PUPR)</p>  |
| c | <p><b>Juara III</b><br/>Tingkat Unit Organisasi<br/>Lomba Kompetisi<br/>Inovasi Pelayanan Publik<br/>Kementerian PUPR 2020<br/>melalui “SIMANTU PUPR”</p>                    | d | <p><b>Juara III</b><br/>Tingkat Unit Organisasi Lomba<br/>Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik<br/>Kementerian PUPR 2020 melalui<br/>“SEMEN PUPR”;</p>                                |
| e | <p><b>Juara II</b><br/>Tingkat Unit Organisasi<br/>Kompetisi Penilaian Kinerja<br/>Pelaksana PPID.</p>   | f | <p><b>Juara I</b><br/>Kategori Pelaksana UPT Tipe<br/>II Kompetisi Penilaian Kinerja<br/>Pelaksana PPID.<br/>(Balai Pengembangan Kompetensi<br/>PUPR Wilayah III Jakarta)</p>       |
| g | <p><b>Juara II</b><br/>Kategori Pelaksana UPT<br/>Tipe II Kompetisi Penilaian<br/>Kinerja Pelaksana PPID<br/>(Balai Pengembangan Kompetensi<br/>PUPR Wilayah IV Bandung)</p> | h | <p><b>Juara III</b><br/>Kategori Pelaksana UPT Tipe<br/>II Kompetisi Penilaian Kinerja<br/>Pelaksana PPID.<br/>(Balai Pengembangan Kompetensi<br/>PUPR Wilayah VII Banjarmasin)</p> |

## i Peringkat II

Lembaga Pelatihan  
Berprestasi  
Penganugerahan LAN  
Awards 2020

(Balai Pengembangan Kompetensi  
PUPR Wilayah III Jakarta)

## j

## Satuan Kerja Terbaik I

Bidang Pengelolaan Barang  
Milik Negara (BMN) Kategori B  
Kementerian PUPR Tahun 2020.

### 3. Realisasi Penyerapan Anggaran

Sebagaimana yang telah diuraikan pada awal sub bagian 4.1, bahwa alokasi anggaran Badan Pengembangan SDM tahun 2020, semula sebesar **Rp.525.188.892.000** (Lima Ratus Dua Puluh Lima Milyar Seratus Delapan Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Dua Ribu Rupiah), dan mengalami perubahan mulai triwulan kedua sampai akhir 2020 menjadi **Rp416.474.512.000** (Empat Ratus Enam Belas Milyar Empat Ratus Tujuh Puluh Empat Juta Lima Ratus Dua Belas Ribu Rupiah).

Perubahan alokasi anggaran sebagian besar disebabkan sejak triwulan pertama kita dihadapi dengan pandemi Covid-19, sehingga beberapa alokasi anggaran dialihkan untuk penanganan wabah pandemi tersebut. Beberapa perubahan alokasi anggaran terjadi pada belanja barang, belanja pegawai dan belanja modal. Adapun perubahan pada belanja barang yang semula dialokasikan sebesar Rp.353.308.621.000 menjadi sebesar Rp.237.468.286.000 disebabkan karena adanya *refocusing* anggaran dan pergeseran *output* antar satker



yang diperuntukkan untuk penanggulangan dan pencegahan Covid-19. Selanjutnya perubahan pada belanja pegawai yang semula dialokasikan sebesar Rp.88.145.674.000 menjadi sebesar Rp.87.331.294.000 disebabkan karena adanya realokasi belanja pegawai PNS yang alih tugas ke unit organisasi lain sebanyak 8 (delapan) orang. Sedangkan perubahan anggaran pada belanja modal yang semula dialokasikan sebesar Rp.83.734.597.000, mendapatkan alokasi tambahan anggaran dalam rangka pemanfaatan sisa anggaran belanja barang dengan potensi tidak terserap, sehingga anggaran pada belanja modal menjadi sebesar Rp.91.674.932.000.

Sebagai unit organisasi pada instansi pemerintah, dalam penggunaan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan, Badan Pengembangan SDM mengedepankan prinsip secara ekonomis (*spending less*), efektif (*spending well*) dan efisien (*spending wisely*). Realisasi anggaran sampai akhir tahun 2020 adalah mencapai sebesar 85,94%. Dengan realisasi ini dan memperhatikan data capaian pada tabel 4.34, rata-rata pencapaian sebesar 84,24%, atau sebagian besar dapat tercapai, walaupun alokasi anggaran telah mengalami beberapa pengurangan sampai akhir tahun 2020. Badan Pengembangan SDM juga telah melakukan beberapa perubahan metode pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam rangka efisiensi serta adanya tuntutan perubahan metode akibat terjadinya pandemi Covid-19.

Badan Pengembangan SDM melakukan perubahan sebagian besar metode pelaksanaan pelatihan dari metode tatap muka di kelas menjadi melalui jarak jauh. Dengan strategi perubahan metode ini, penggunaan anggaran untuk pelaksanaan pelatihan lebih berkurang dibandingkan anggaran untuk pelatihan tatap muka di kelas. Beberapa komponen biaya yang tidak diperlukan ketika pelaksanaan pelatihan metode jarak jauh secara online diantaranya biaya perjalanan para pengajar, training kit dan biaya konsumsi para peserta, yang relatif proporsinya cukup besar untuk pelatihan dengan metode tatap muka di kelas.

Berdasarkan data realisasi anggaran pelatihan metode jarak jauh secara online, penggunaan anggaran/biaya yang dikeluarkan rata-rata sebesar 20% sampai 25% dari anggaran pelatihan secara tatap muka di kelas. Jika dengan membandingkan alokasi anggaran di awal tahun untuk pelatihan sebesar Rp.110.052.434.000 terhadap 10.330 orang terlatih atau sebesar kurang lebih 10 juta rupiah per orang, sementara dengan perubahan metode pelatihan menjadi jarak jauh secara online tanpa tatap muka di kelas capaian jumlah ASN terlatih sebanyak 8.140 orang maka dapat dihitung rata-rata biaya untuk menghasilkan output jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya melalui pelatihan sebesar 2.6 juta per orang, atau kurang lebih sebesar 27% dari anggaran pelatihan tatap muka di kelas. Dengan demikian terjadi efisiensi anggaran sebesar kurang lebih 73% melalui penyelenggaraan pelatihan secara online.

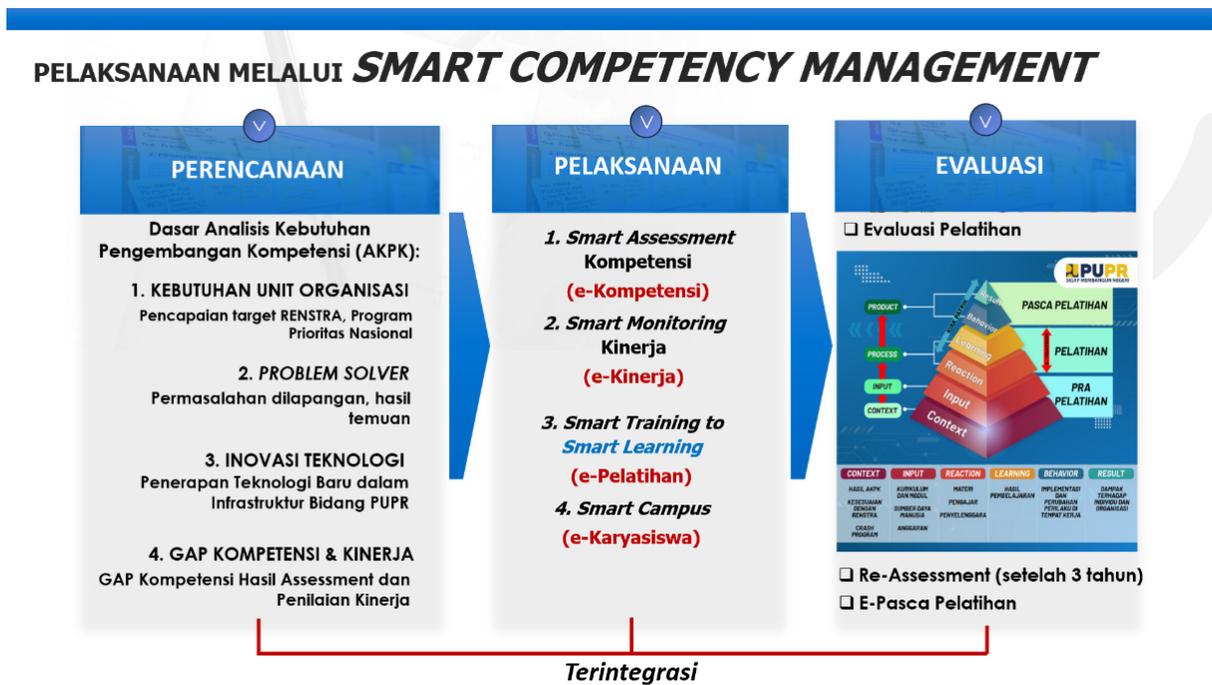
#### 4. Analisis Keberhasilan/Kegagalan

Kinerja Badan Pengembangan SDM yang telah dicapai, tidak terlepas dari beberapa strategi yang telah dilakukan diantaranya Badan Pengembangan SDM menerapkan smart management dalam pelaksanaan kegiatannya. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai pada monitoring dan evaluasi dilakukan secara efektif dan efisien



dengan pemanfaatan beberapa teknologi.

Perencanaan pengembangan SDM dilakukan berdasarkan kebutuhan strategis unit organisasi, dirancang sebagai *problem solver* dari beberapa temuan permasalahan di lapangan, memperhatikan perkembangan/inovasi teknologi terkini serta berdasarkan gap kompetensi dan kinerja pegawai Kementerian PUPR. Pelaksanaan kegiatan dilakukan mulai dari *smart assessment* kompetensi, *smart monitoring* kinerja, *smart training*, *smart campus*. Pada proses evaluasi juga telah dilakukan terhadap 6 (enam) level, mulai dari *level context* dan input sebagai bentuk evaluasi pra pelatihan, dilanjutkan dengan evaluasi pada saat pelaksanaan pelatihan yang meliputi evaluasi penilaian peserta/reaksi peserta dan evaluasi hasil pembelajaran, serta evaluasi dilakukan juga pasca pelatihan yang mengukur perubahan perilaku para peserta pelatihan serta dampak terhadap organisasi.



Gambar 4.15 Smart Competency Management

## Smart Assessment Kompetensi

■ Hasil penilaian kompetensi merupakan input pengembangan kompetensi dan pengembangan karir

■ Standar Kompetensi

- ✓ Sudah disesuaikan dengan format Peraturan Menteri PAN & RB Nomor 38 tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN
- ✓ Disusun mengikuti siklus manajemen penyelenggaraan pembangunan infrastruktur (SIDLACOM)
- ✓ Sudah mendapat persetujuan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya
- ✓ Perlu rekomendasi dari Kementerian PAN dan RB
- ✓ Masih dapat digunakan apabila ada perubahan organisasi

1

Penetapan SOP Penilaian Kompetensi

2

Penambahan proses verifikasi hasil penilaian oleh tim verifikator

3

Kerjasama dengan BSrE untuk menjamin keamanan data hasil assessment, sertifikat tidak dapat dipalsukan

4

Akreditasi Balai Penilaian Kompetensi oleh BKN

5

Digitalisasi melalui e-Kompetensi & e-HRD (proses pengembangan)

**UPAYA YANG TELAH DILAKUKAN DALAM RANGKA PENJAMINAN MUTU**

### a. Smart Assessment Kompetensi

Gambar 4.16 Smart Assessment Kompetensi.

Penilaian kompetensi sudah dilakukan berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan sehingga saat ini hasil penilaian kompetensi menjadi input dalam pengembangan kompetensi serta pengembangan karir pegawai di Kementerian PUPR. Badan Pengembangan SDM telah melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan kinerja terkait pelaksanaan penilaian kompetensi yaitu dengan penetapan SOP penilaian kompetensi sehingga pelaksanaannya sesuai prosedur yang ditetapkan. Selanjutnya dilakukan proses verifikasi terhadap hasil penilaian oleh tim verifikator yang ditetapkan oleh Kepala Badan Pengembangan SDM. Upaya lainnya dalam rangka menjamin keamanan data hasil penilaian kompetensi, Badan Pengembangan SDM telah melakukan Kerjasama dengan Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE). Selanjutnya telah dilakukan pengembangan digitalisasi beberapa proses penilaian kompetensi diantaranya melalui e-kompetensi dan e-HRD.

## b. Smart Monitoring Kinerja

### SMART MONITORING KINERJA



Improvement instrumen penilaian kinerja melalui penilaian 360 derajat, penilaian bulanan e-LKP dan penilaian SKP e-Kinerja



Penetapan regulasi penilaian kinerja dalam Surat Edaran Menteri PUPR nomor 07 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS



Hasil penilaian kinerja sudah digunakan sebagai unsur penentuan *highflyer*



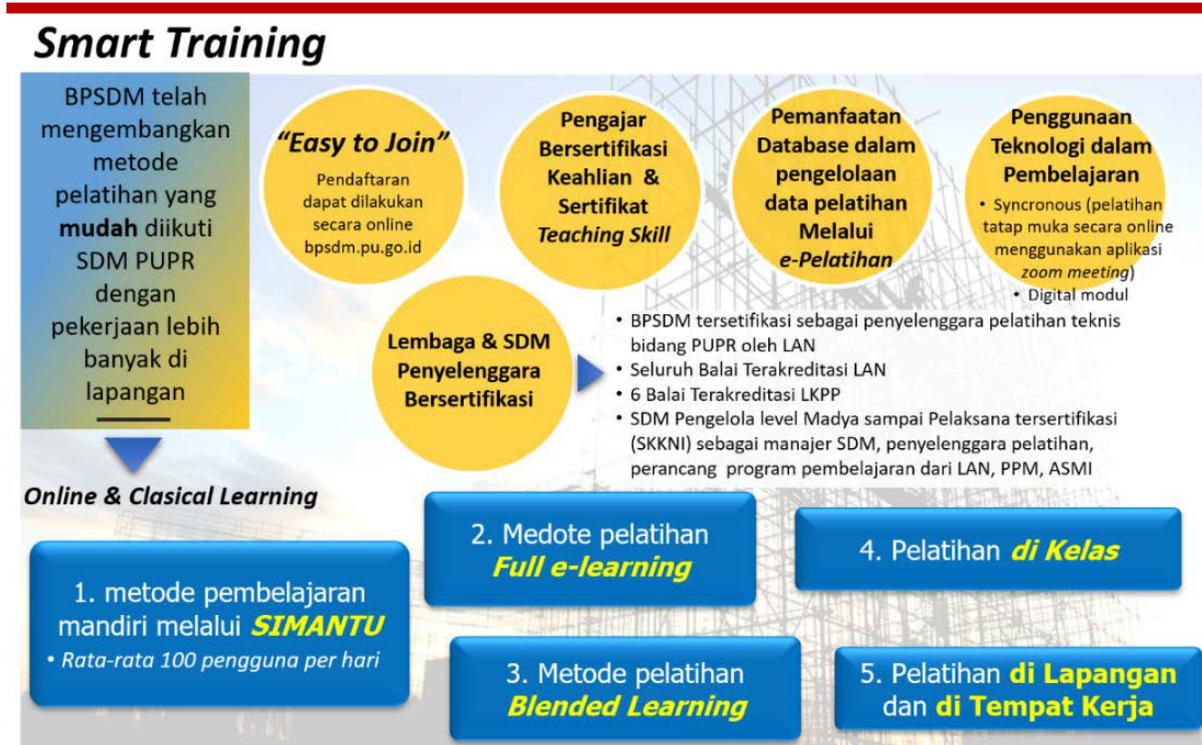
Upaya melalui sosial media untuk meningkatkan partisipasi pegawai dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja



Gambar 4.17 Smart Monitoring Kinerja

Dalam pelaksanaan tugas pemantauan kinerja telah dikembangkan beberapa instrumen penilaian kinerja melalui penilaian 360 derajat, dan pengembangan aplikasi penilaian kinerja e-Kinerja untuk meningkatkan objektivitas hasil penilaian. Badan Pengembangan SDM juga menjadi inisiator dalam penetapan regulasi penilaian kinerja PNS Kementerian PUPR, yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan penilaian kinerja pegawai di Kementerian PUPR. Hasil penilaian kinerja saat ini juga sudah digunakan sebagai unsur penentuan *highflyer*. Selain itu dalam rangka meningkatkan partisipasi para pegawai di Kementerian PUPR dalam pelaksanaan penilaian prestasi pegawai, Badan Pengembangan SDM telah melakukan sosialisasi melalui media sosial yang tersedia.

### c. Smart Training



Gambar 4.18 Smart Training

Pelatihan yang diselenggarakan Badan Pengembangan SDM dirancang agar lebih mudah diikuti, mulai dari pendaftaran yang dapat dilakukan secara online sampai dengan metode pelaksanaannya. Badan Pengembangan SDM juga telah berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaan pelatihan. Selain itu dari segi kelembagaan Badan Pengembangan SDM juga berusaha agar unit kerja penyelenggara terakreditasi secara nasional.

## d. Smart Campus



Gambar 4.19 Smart Campus

Strategi *smart management* dalam pelaksanaan kegiatan Badan Pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja yang dicapai. Tidak dipungkiri masih terdapat beberapa kendala dalam pencapaian target kinerja Badan Pengembangan SDM, diantaranya untuk pelaksanaan penilaian kompetensi dengan realisasi sebesar 55,97% dibandingkan dengan target renstra, sedangkan jika dibandingkan dengan target DIPA adalah 92,43%. Terjadinya pandemi Covid-19 mengakibatkan perubahan rencana pelaksanaan kegiatan penilaian kompetensi, sehingga beberapa tidak dapat terlaksana. Hal ini juga terjadi pada beberapa kegiatan lain, ketika adanya pembatasan sosial akibat pandemi Covid-19, beberapa kegiatan tidak dapat dilaksanakan atau harus dilakukan secara *online*, sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama sampai *output* tercapai.

## 4.2 PERBANDINGAN KINERJA BPSDM

---

**Kinerja program** yang dicapai Badan **Pengembangan SDM tahun 2020**, sebagian besar dapat tercapai jika dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan dalam Renstra. Kinerja capaian program yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM tahun 2020 rata-rata sebesar 95,02%. Jika dibandingkan dengan kinerja capaian program tahun 2019 yaitu sebesar 116,50% maka pada tahun 2020 terjadi perbedaan sebesar 15,66%.

Perbandingan kinerja tahun 2020, tidak dapat dilakukan secara langsung, mengingat tahun 2020 merupakan tahun pertama periode Renstra 2020-2024 dan adanya perbedaan program serta sasaran program dengan periode tahun sebelumnya. Tahun 2019 Badan Pengembangan SDM melaksanakan satu program yaitu program Pengembangan SDM. Sedangkan pada tahun 2020 Badan Pengembangan SDM melaksanakan dua program yaitu program Dukungan Manajemen dan program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Adanya perbedaan program yang dilaksanakan menyebabkan tidak dapat membandingkan kinerja tahun 2020 dengan tahun 2019 secara langsung. Sehingga akan dibandingkan kinerja akhir dari seluruh program yang dilaksanakan dalam satu tahun. Adanya gap kinerja jika dibandingkan dengan kinerja tahun 2019, disebabkan kinerja tahun 2019 dihitung sebagai capaian kinerja kumulatif yang telah dicapai selama lima tahun periode Renstra 2015 - 2019, sedangkan kinerja tahun 2020 merupakan kinerja tahun pertama periode Renstra 2020 - 2024.

Tabel 4.25 Perbandingan Kinerja Program Tahun 2020 dan Tahun 2019

URAIAN	TAHUN 2020		TAHUN 2019
	PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN	PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	PROGRAM PENGEMBANGAN SDM
Indikator Kinerja	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja	Meningkatnya SDM PUPR yang Kompeten
Target	70%	25%	75%
Capaian	70,59%	22,30%	87,37%
Kinerja Capaian Terhadap Target	100,84%	89,20%	116,50%
<b>Rata-Rata Kinerja</b>	<b>95,02%</b>		<b>116,50%</b>

Struktur dan nomenklatur kegiatan yang dilaksanakan pada tahun 2020, berbeda dengan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun sebelumnya. Sehingga perbandingan kinerja kegiatan dengan tahun sebelumnya tidak dapat dilakukan secara langsung. Perbandingan hanya dapat dilakukan terhadap capaian *output* kegiatan yang masih sesuai dan yang dapat diselaraskan. Tabel 4.26 dan tabel 4.27 menyajikan perbandingan capaian beberapa *output* kegiatan tahun 2020 dan tahun 2019.

Tabel 4.26 Perbandingan Capaian Output Kegiatan Tahun 2020 dan Tahun 2019 (Kinerja Terhadap Target Renstra)

INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	TARGET RENSTRA		CAPAIAN		KINERJA	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7.000	7.820	3.748	4.377	53,54%	55,97%
Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	23.000	21.497	20.034	20.908	87,10%	97,26%
Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	4.000	860	2.131	1.254	53,28%	145,81%
Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.330	10.448	11.734	8.911	113,59%	86,26%
Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang						
Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang						
Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	150	300	137	287	91,33%	95,66%
<b>RATA-RATA KINERJA CAPAIAN OUTPUT (TERHADAP RENSTRA):</b>						<b>79,77%</b>	<b>96,19%</b>



**Tabel 4.27 Perbandingan Capaian Output Kegiatan Tahun 2020 dan Tahun 2019  
(Kinerja Terhadap Target DIPA)**

INDIKATOR OUTPUT	SATUAN	TARGET DIPA		CAPAIAN		KINERJA	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	6.520	4.735	3.748	4.377	57,48%	92,43%
Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	23.000	22.906	20.034	20.908	87,10%	91,27%
Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	1.500	150	2.131	1.254	142,07%	836%
Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	12.017	6.803	11.734	8.911	97,64%	130,98%
Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang						
Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang						
Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	150	450	137	287	91,33%	63,77%
<b>RATA-RATA KINERJA CAPAIAN OUTPUT (TERHADAP DIPA):</b>						<b>95,12</b>	<b>242,89%</b>

Selanjutnya secara keseluruhan capaian program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM dibandingkan dengan target jangka menengah (Renstra selama lima tahun yaitu target 2020 - 2024) disajikan pada **Tabel 4.28** dan **Tabel 4.29**. Secara keseluruhan, target program dan kegiatan Badan Pengembangan SDM dapat dicapai.

**Tabel 4.28 Perbandingan Capaian Program Terhadap Target Tahun 2020 dan Target Jangka Menengah (Renstra 2020-2024)**

NO	SASARAN PROGRAM/ INDIKATOR	SATUAN	TARGET RENSTRA 2020	CAPAIAN 2020	KINERJA	TARGET JANGKA MENENGAH	CAPAIAN 2020-2024	KINERJA JANGKA MENENGAH
<b>1</b>	<b>PROGRAM : DUKUNGAN MANAJEMEN</b>							
	Sasaran Strategis : Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya							
	Indikator Sasaran Strategis : Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	%	70	70,59	100,84	76	70,59	92,88
	Sasaran Program: Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya							
	Indikator Kinerja Program: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	%	70	70,59	100,84	76	70,59	92,88
1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan (bobot: 45)	-	-	37,88	-	-	37,88	-
2	Persentase Pejabat yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan (bobot: 15)	-	-	10,68	-	-	10,68	-
3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai (bobot: 15)	-	-	3,01	-	-	3,01	-
4	Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan) (bobot: 25)	-	-	19,02	-	-	19,02	-
<b>2</b>	<b>PROGRAM : PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>							
	Sasaran Strategis : Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional							
	Indikator Sasaran Strategis : Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja	%	25	22,30	89,20	90	22,30	24,77
	Sasaran Program : Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat							
	Indikator Kinerja Program: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	%	25	22,30	89,20	90	22,30	24,77
1	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	%	50	44,60	-	80	44,60	-
2	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	%	0	0,00	-	100	0,00	-

**Tabel 4.29 Perbandingan Capaian Kegiatan Terhadap Target Tahun 2020 dan Target Jangka Menengah (Renstra 2020-2024)**

NO	PROGRAM/SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT	SATUAN	PERBANDINGAN SATU TAHUN (2020)					KINERJA BERDASARKAN DIPA (5)/(4)X100%
			TARGET TAHUN 2020		CAPAIAN	KINERJA BERDASARKAN RENSTRA (5)/(3)X100%		
			RENSTRA	DIPA				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
<b>PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN</b>								
<b>SASARAN PROGRAM: MENINGKATNYA DUKUNGAN MANAJEMEN DAN TUGAS TEKNIS LAINNYA</b>								
<b>INDIKATOR KINERJA PROGRAM: 1. INDEKS PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM APARATUR PUPR</b>								
	%	70	-	70,59	100,84	-		
<b>KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA</b>								
<b>SASARAN KEGIATAN 1: Meningkatkan kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal</b>								
<b>INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:</b>								
1	Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya	Orang	860	150	1.254	145,81	836	
Output:								
1	Pengembangan Talenta ASN							
1.1	Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7.820	4.735	4.377	55,97	92,43	
1.2	Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	21.497	22.906	20.908	97,26	91,27	
1.3	Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	Orang	860	150	1.254	145,81	836	
2	Pelaksanaan Kepatuhan Internal							
2.1	Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko	Laporan	2	2	2	100	100	
2.2	Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal	Laporan	1	1	1	100	100	

PERBANDINGAN 5 (LIMA) TAHUN 2020-2024								
	TARGET JANGKA MENENGAH (RENSTRA 2020 - 2024)	CAPAIAN						PERSENTASE (14)/(8)X100%
		2020	2021	2022	2023	2024	2020 S/D 2024	
	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	76	70,59	-	-	-	-	70.59	92,88
	4.300	1.254	-	-	-	-	1.254	29,16
	34.100	4.377	-	-	-	-	4.377	12,83
	109.841	20.908	-	-	-	-	20.908	19,03
	4.300	1.254	-	-	-	-	1.254	29,16
	10	2	-	-	-	-	2	20
	5	1	-	-	-	-	1	20

NO	PROGRAM/SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT	SATUAN	PERBANDINGAN SATU TAHUN (2020)					
			TARGET TAHUN 2020		CAPAIAN	KINERJA BERDASARKAN RENSTRA (5)/(3)X100%	KINERJA BERDASARKAN DIPA (5)/(4)X100%	
			RENSTRA	DIPA				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
<b>KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR</b>								
<b>SASARAN KEGIATAN 2: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR</b>								
<b>Indikator Kinerja Kegiatan:</b>								
1	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Orang	10.330	-	8.911	86,26	-	
<b>Output:</b>								
1	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman							
1.1	Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.850	2.249	3.153	110,63	140,19	
2	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW							
2.1	Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.120	1.393	2.445	115,33	175,52	
3	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen							
3.1	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.350	3.161	3.313	61,92	104,80	

PERBANDINGAN 5 (LIMA) TAHUN 2020-2024								
	TARGET JANGKA MENENGAH (RENSTRA 2020 - 2024)	CAPAIAN						PERSENTASE (14)/(8)X100%
		2020	2021	2022	2023	2024	2020 S/D 2024	
	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	50.789	8.911	-	-	-	-	8.911	17,54
	13.881	3.153	-	-	-	-	3.153	22,71
	10.158	2.445	-	-	-	-	2.445	24,06
	26.750	3.313	-	-	-	-	3.313	12,38

NO	PROGRAM/SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT	SATUAN	PERBANDINGAN SATU TAHUN (2020)				KINERJA BERDASARKAN RENSTRA (5)/(3)X100%	KINERJA BERDASARKAN DIPA (5)/(4)X100%
			TARGET TAHUN 2020		CAPAIAN			
			RENSTRA	DIPA				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
<b>KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>								
<b>SASARAN KEGIATAN 3: Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM</b>								
Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan: Persentase Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR		%	85,35	-	95,56	111,97	-	
1	Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan	%	80	-	54,26	67,83	-	
2	Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	%	100	-	100	100	-	
3	Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai	%	80	-	76,35	95,43	-	
4	Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	%	89	-	96,71	108,66	-	
5	Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran	%	89	-	96,55	108,48	-	
6	Nilai SAKIP Unit Organisasi	%	76	-	76,39	100,51	-	
Output:								
Layanan Dukungan Manajemen Eselon I								
1.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	1	1	1	100	100	
Layanan Sarana dan Prasarana Internal								
2.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	100	100	
Layanan Dukungan Manajemen Satker								
3.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	100	100	
Layanan Perkantoran								
4.1	Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	100	100	

PERBANDINGAN 5 (LIMA) TAHUN 2020-2024								
	TARGET JANGKA MENENGAH (RENSTRA 2020 - 2024)	CAPAIAN						PERSENTASE (14)/(8)X100%
		2020	2021	2022	2023	2024	2020 S/D 2024	
	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
<b>Aparatur PUPR</b>								
	85,35	95,56	-	-	-	-	95,56	111,97
	82	54,26	-	-	-	-	54,26	66,17
	100	100	-	-	-	-	100	100
	82	76,35	-	-	-	-	76,35	93,10
	91	96,71	-	-	-	-	96,71	106,27
	91	96,55	-	-	-	-	96,55	106,09
	77	76,39	-	-	-	-	76,39	99,20
	5	1	-	-	-	-	1	20
	5	1	-	-	-	-	1	20
	5	1	-	-	-	-	1	20
	5	1	-	-	-	-	1	20

NO	PROGRAM/SASARAN PROGRAM/KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT	SATUAN	PERBANDINGAN SATU TAHUN (2020)				KINERJA BERDASARKAN RENSTRA (5)/(3)X100%	KINERJA BERDASARKAN DIPA (5)/(4)X100%		
			TARGET TAHUN 2020		CAPAIAN					
			RENSTRA	DIPA						
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)				
<b>PROGRAM: PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>										
<b>SASARAN PROGRAM: MENINGKATNYA SDM VOKASIONAL BIDANG PUPR YANG BERSERTIFIKAT</b>										
INDIKATOR KINERJA PROGRAM: TINGKAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SDM PENDIDIKAN VOKASI BIDANG PUPR		%	25	-	22,30	89,20	-			
<b>KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM</b>										
<b>SASARAN KEGIATAN 4: Meningkatkan mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten</b>										
Indikator Kinerja Kegiatan:										
1	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Orang	300	450	287	95,66	63,77			
1.1	Jumlah mahasiswa program studi vokasional	Orang	300	450	287	95,66	63,77			
1.2	Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Orang	0	-	0	0	-			
Output:										
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum									
1.1	Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	300	450	287	95,66	63,77			

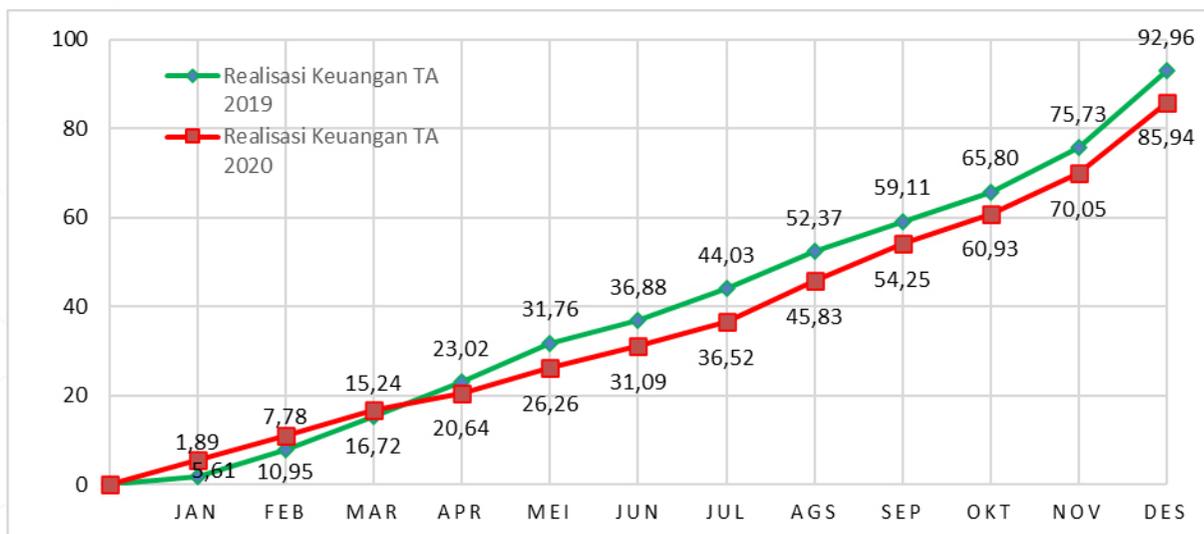
Sumber: Olah Data Capaian Badan Pengembangan SDM 2020

PERBANDINGAN 5 (LIMA) TAHUN 2020-2024								
	TARGET JANGKA MENENGAH (RENSTRA 2020 - 2024)	CAPAIAN						PERSENTASE (14)/(8)X100%
		2020	2021	2022	2023	2024	2020 S/D 2024	
	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	90	22,30	-	-	-	-	22,30	24,77
	4.325	287	-	-	-	-	287	6,63
	3.350	287	-	-	-	-	287	8,56
	975	0	-	-	-	-	0	0
	3.350	287	-	-	-	-	287	8,56

Capaian program dan kegiatan Badan Pengembangan SDM juga dibarengi dengan capaian/realisasi anggaran yang telah diamanatkan pada tahun 2020. Sebagaimana yang telah disampaikan bahwa alokasi anggaran Badan Pengembangan SDM pada awal tahun sebesar **Rp.525.188.892.000** (Lima Ratus Dua Puluh Lima Milyar Seratus Delapan Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Dua Ribu Rupiah) menjadi **Rp.416.474.512.000** (Empat Ratus Enam Belas Milyar Empat Ratus Tujuh Puluh Empat Juta Lima Ratus Dua Belas Ribu Rupiah) pada akhir tahun 2020, karena mengalami beberapa kali revisi atau realokasi anggaran.

Revisi atau realokasi anggaran yang terjadi dengan beberapa latar belakang diantaranya *refocusing* anggaran untuk penanganan pandemic Covid-19 atau penyesuaian akibat potensi alokasi anggaran tidak terserap, pelaksanaan realokasi belanja pegawai PNS Badan Pengembangan SDM alih tugas ke Ditjen Bina Konstruksi, pemanfaatan sisa anggaran swakelola yang tidak terserap ke belanja modal, dan pergeseran anggaran

antar Program dengan memanfaatkan sisa anggaran yang tidak terserap untuk memenuhi kebutuhan anggaran pada program Pengelolaan SDA. Realisasi anggaran Badan Pengembangan SDM pada akhir tahun 2020 adalah sebesar **85,94%**, dengan realisasi fisik sebesar **98,14%**. Realisasi anggaran tahun 2020, jika dibandingkan dengan realisasi anggaran tahun sebelumnya (2019), terdapat deviasi yang menunjukkan realisasi anggaran tahun 2020 lebih rendah jika dibandingkan dengan realisasi tahun 2019. Hal ini disebabkan sebagian besar metode pelaksanaan kegiatan tahun 2020 dilakukan secara online, tanpa tatap muka secara langsung. Hal ini mengakibatkan penyerapan anggaran tahun 2020 tidak dapat dilakukan secara maksimal, diantaranya alokasi anggaran untuk perjalanan dinas, akomodasi dan konsumsi untuk pelaksanaan kegiatan. **Gambar 4.19** merupakan grafik perbandingan realisasi anggaran tahun 2020 dan tahun 2019. Rincian perbandingan realisasi anggaran setiap satuan kerja di Badan Pengembangan SDM disajikan pada **Tabel 4.30**



**Gambar 4.20 Grafik Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2020 dan Tahun 2019**

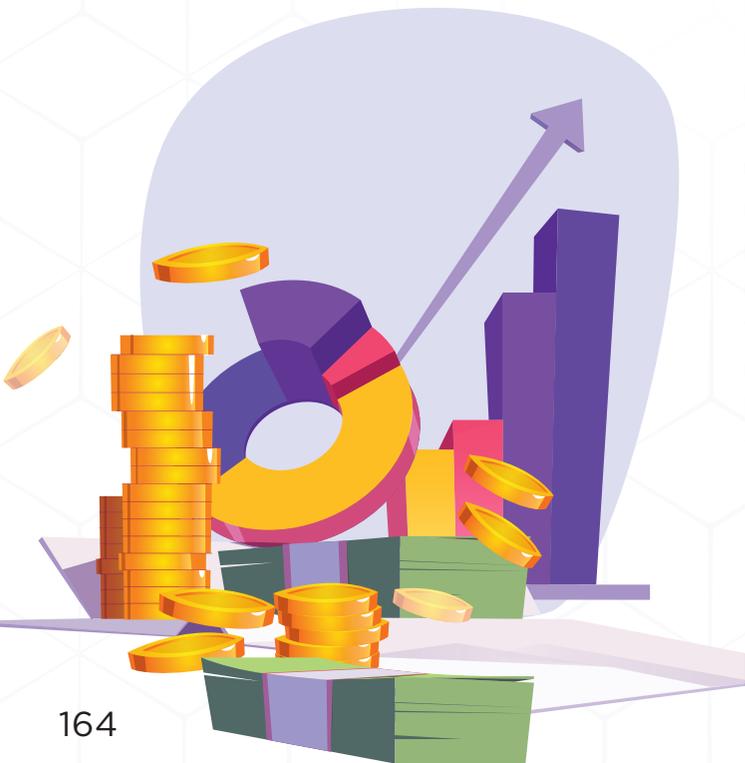
Tabel 4.30 Perbandingan Realisasi Anggaran Tahun 2020 dan Tahun 2019

NO	UNIT KERJA	PAGU (Rp RIBU)		REALISASI 2020		REALISASI 2019	
		2020	2019	(Rp Ribu)	%	(Rp Ribu)	%
1	Sekretariat BPSDM	36.868.194	39.963.515	30.960.225	83,98%	35.841.550	89,69%
2	Pusat Pengembangan Talenta	18.344.081	20.360.906	12.710.306	69,29%	16.267.170	79,89%
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	37.363.375	38.718.428	34.691.401	92,85%	37.707.861	97,39%
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan PIW	32.983.087	37.644.824	28.140.591	85,32%	35.977.132	95,57%
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	31.093.663	35.561.591	25.489.940	81,98%	33.943.576	95,45%
6	Politeknik PU	81.680.075	33.697.176	68.826.032	84,26%	33.316.891	98,87%
7	Bapekom PUPR Wilayah I Medan	15.545.719	23.969.050	13.373.926	86,03%	22.404.656	93,47%
8	Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	14.936.861	15.567.712	12.384.191	82,91%	14.728.715	94,61%
9	Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	20.640.408	28.601.859	18.957.246	91,85%	26.140.506	91,39%
10	Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	15.190.183	41.537.494	14.140.042	93,09%	38.062.702	91,63%
11	Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	13.776.942	19.534.421	13.472.556	97,79%	18.914.177	96,82%
12	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	18.717.563	25.307.396	16.584.649	88,60%	22.271.360	88,00%
13	Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	13.838.247	15.465.511	10.509.459	75,95%	15.094.937	97,60%
14	Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	14.866.614	17.654.271	13.391.407	90,08%	16.038.540	90,85%
15	Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	11.567.886	15.941.498	9.978.399	86,26%	13.732.683	86,14%
16	BUCSDAK	10.454.011	9.757.558	9.783.269	93,58%	9.722.372	99,64%
17	BUCSDJP3IW	8.107.603	13.483.684	7.096.050	87,52%	13.034.275	96,67%
18	Balai Penilaian Kompetensi	20.500.000	23.722.354	17.417.473	84,96%	21.133.087	89,09%
<b>TOTAL</b>		<b>416.474.512</b>	<b>456.489.248</b>	<b>357.907.159</b>	<b>85,94%</b>	<b>424.332.190</b>	<b>92,96%</b>

## 4.3 REALISASI ANGGARAN

Badan Pengembangan SDM pada tahun 2020 mendapat amanah pagu anggaran sebesar **Rp.416.474.512.000** (Empat Ratus Enam Belas Milyar Empat Ratus Tujuh Puluh Empat Juta Lima Ratus Dua Belas Ribu Rupiah). Pagu tersebut dialokasikan kepada 18 unit kerja di Badan Pengembangan SDM untuk penyelenggaraan kegiatan pengembangan SDM dengan kegiatan utama adalah penilaian kompetensi, pemantauan kinerja, pemetaan karir, pendidikan, pelatihan dan pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum.

Pada akhir tahun 2020, realisasi anggaran Badan Pengembangan SDM sebesar **Rp.357.907.159.000** atau **85,94%** dari pagu (Data e-Monitoring, 21 Januari 2021), sedangkan realisasi anggaran pada setiap unit kerja disajikan pada **Tabel 4.32** dan realiasi anggaran setiap kegiatan disajikan pada **Tabel 4.33**. Realisasi anggaran rata-rata unit kerja di Badan Pengembangan SDM adalah sebesar 86,46%, dengan realiasi anggaran tertinggi dicapai oleh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta yaitu sebesar 97,79%.



Sedangkan realisasi anggaran terendah terjadi pada Pusat Pengembangan Talenta dengan realisasi anggaran sebesar 69,29%. Selama pelaksanaan anggaran yang diamanahkan kepada Badan Pengembangan SDM, seluruh unit kerja telah melakukan berbagai upaya mulai dari perencanaan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi internal sehingga dapat mencapai realisasi anggaran yang cukup optimal. Pada tahap perencanaan, dilakukan penajaman untuk beberapa kegiatan strategis sehingga pelaksanaannya sesuai dengan target dan lebih efektif. Monitoring dan evaluasi internal dilakukan juga secara periodik dan berjenjang dari tingkat unit kerja Balai, Pusat sampai tingkat unit organisasi Badan Pengembangan SDM. Realisasi anggaran pada beberapa kegiatan yang masih belum optimal terjadi dengan kendala waktu pelaksanaan yang perlu menyesuaikan dengan target peserta dan juga adanya pandemi Covid-19 yang mengakibatkan perlunya perubahan waktu dan metode pelaksanaan. Selain hal tersebut, pelaksanaan kegiatan harus benar-benar berorientasi pada *outcome* sehingga Badan Pengembangan SDM selalu melakukan evaluasi kembali kegiatan yang tidak berdampak pada pengembangan SDM Aparatur PUPR.

Badan Pengembangan SDM juga mengedepankan prinsip secara **ekonomis** (*spending less*), **efektif** (*spending well*) dan **efisien** (*spending wisely*) dalam setiap pelaksanaan kegiatan

Badan Pengembangan SDM dengan realisasi anggaran 85,94%, telah berhasil mencapai kinerja yang diukur dari Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR sebesar 70,59%, yang jika dibandingkan dengan target tahun 2020 yaitu 70% maka kinerja capaian adalah sebesar 100,84%. Serta mencapai kinerja yang diukur berdasarkan Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR sebesar 22,30% atau dengan kinerja 89,20% jika dibandingkan dengan target renstra. Melalui kinerja program yang telah dicapai ini, Badan Pengembangan SDM juga berhasil mendukung tercapainya target sasaran strategis pada tingkat Kementerian, dimana capaian tersebut tentunya didukung oleh capaian dari seluruh unit kerja di Badan Pengembangan SDM yang pelaksanaannya dapat terlihat dari realisasi anggaran setiap unit kerja sebagaimana **Tabel 4.31**. Selanjutnya rata-rata kinerja anggaran per kegiatan yang berhasil dicapai Badan Pengembangan SDM adalah sebesar 84,24%. Perbandingan kinerja kegiatan dengan realisasi anggaran disajikan pada **Tabel 4.32**.

Tabel 4.31 Realisasi Anggaran Unit Kerja

NO	UNIT KERJA	PAGU	REALISASI		SISA PAGU
		(Rp Ribu)	(Rp Ribu)	%	(Rp Ribu)
1	Sekretariat BPSDM	36.868.194	30.960.225	83,98%	5.907.969
2	Pusat Pengembangan Talenta	18.344.081	12.710.306	69,29%	5.633.775
3	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	37.363.375	34.691.401	92,85%	2.671.974
4	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan PIW	32.983.087	28.140.591	85,32%	4.842.496
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	31.093.663	25.489.940	81,98%	5.603.723
6	Politeknik PU	81.680.075	68.826.032	84,26%	12.854.043
7	Bapekom PUPR Wilayah I Medan	15.545.719	13.373.926	86,03%	2.171.793
8	Bapekom PUPR Wilayah II Palembang	14.936.861	12.384.191	82,91%	2.552.670
9	Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta	20.640.408	18.957.246	91,85%	1.683.162
10	Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung	15.190.183	14.140.042	93,09%	1.050.141
11	Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta	13.776.942	13.472.556	97,79%	304.386
12	Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya	18.717.563	16.584.649	88,60%	2.132.914
13	Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin	13.838.247	10.509.459	75,95%	3.328.788
14	Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar	14.866.614	13.391.407	90,08%	1.475.207
15	Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura	11.567.886	9.978.399	86,26%	1.589.487
16	Balai Uji Coba Sistem Diklat SDA dan Konstruksi	10.454.011	9.783.269	93,58%	670.742
17	Balai Uji Coba Sistem Diklat Jalan, Perumahan, Permukiman dan PIW	8.107.603	7.096.050	87,52%	1.011.553
18	Balai Penilaian Kompetensi	20.500.000	17.417.473	84,96%	3.082.527
<b>TOTAL</b>		<b>416.474.512</b>	<b>357.907.159</b>	<b>85,94%</b>	<b>58.567.350</b>

Sumber: e-Monitoring PUPR status 21 Januari 2021

Tabel 4.32 Realisasi Anggaran Setiap Kegiatan

NO	KEGIATAN/OUTPUT	PAGU (Rp Ribu)	REALISASI (Rp Ribu)	KINERJA ANGGARAN
		TARGET	CAPAIAN	CAPAIAN
1	<b>PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN TALENTA</b>	<b>38.844.081</b>	<b>30.127.778</b>	<b>77,56%</b>
	Output:			
	Pengembangan Talenta Asn			
1.1	Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	4.735 Orang	4.377	92,43%
1.2	Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	22.906 Orang	20.908	91,27%
1.3	Jumlah ASN yang dipetakan karirnya	150 Orang	1.254	836%
	Pelaksanaan Kepatuhan Internal			
2.1	Jumlah laporan Perkuatan Kelembagaan Kepatuhan Intern dan Manajemen Resiko	1 Dokumen	1 Dokumen	100,00%
2.2	Jumlah laporan Pemantauan Pelaksanaan Kepatuhan Intern dan Manajemen Resiko	1 Laporan	1 Laporan	100,00%
2	<b>KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR</b>	<b>151.587.921</b>	<b>128.267.101</b>	<b>84,62%</b>
	Output:			
	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman			
1.1	Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya	2.249 Orang	3.153	140,19%
	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW			
2.1	Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan dan PIW yang dikembangkan kompetensinya	1.393 Orang	2.445	175,52%
	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen			
3.1	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	3.161 Orang	3.313	104,80%
3	<b>KEGIATAN 3: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>144.362.435</b>	<b>130.686.247</b>	<b>90,52%</b>
	Output:			
	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I			
1.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	1 Layanan	1 Layanan	100,00%
	Layanan Sarana dan Prasarana Internal			
2.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	10 Layanan	10 Layanan	100,00%
	Layanan Dukungan Manajemen Satker			
3.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	9 Layanan	9 Layanan	100,00%
	Layanan Perkantoran			
4.1	Jumlah Layanan Perkantoran	10 Layanan	10 Layanan	100,00%
4	<b>KEGIATAN 4: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM</b>	<b>81.680.075</b>	<b>68.826.032</b>	<b>84,26%</b>
	Output:			
	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum			
1.1	Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	450 Orang	287 Orang	62,22%
<b>RATA-RATA KINERJA</b>			<b>84,24%</b>	

# Penutup

# V

Badan Pengembangan SDM selama tahun 2020 telah melaksanakan dua program yaitu Program **Dukungan Manajemen** dan **Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi**, sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Rencana Strategis 2020 - 2024 Kementerian PUPR. Keberhasilan yang dicapai Badan Pengembangan SDM dalam pelaksanaan kedua program tersebut diukur dari capaian program yang telah dilaksanakan.

Capaian program Dukungan Manajemen sebesar **70,59%** untuk indikator “Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR” dengan kinerja sebesar **100,84%** terhadap target. Sedangkan capaian program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi sebesar **22,30%** untuk indikator kinerja “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR” dengan kinerja sebesar **89,20%** terhadap target. Berdasarkan capaian tersebut, maka rata-rata kinerja program yang berhasil dicapai adalah sebesar **95,02%**. Pencapaian program yang telah diamanatkan dilakukan melalui pelaksanaan beberapa kegiatan utama yaitu penyelenggaraan pengembangan talenta, penyelenggaraan pengembangan kompetensi bidang PUPR, dukungan manajemen pengembangan SDM, dan penyelenggaraan pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum.

Dalam pelaksanaan program dan kegiatan tahun 2020, Badan Pengembangan SDM mendapat alokasi anggaran sebesar **Rp.525.188.892.000** (Lima Ratus Dua Puluh Lima Milyar Seratus Delapan Puluh Delapan Juta Delapan Ratus Sembilan Puluh Dua Ribu Rupiah). Alokasi ini mengalami beberapa kali revisi sehingga alokasi anggaran Badan Pengembangan SDM pada akhir tahun adalah sebesar **Rp.416.474.512.000** (Empat Ratus Enam Belas Milyar Empat Ratus Tujuh Puluh Empat Juta Lima Ratus Dua Belas Ribu Rupiah). Perubahan alokasi anggaran terjadi dengan beberapa latar belakang diantaranya perlunya *refocusing* anggaran untuk penanganan pandemi Covid-19 dan realokasi anggaran potensi tidak terserap. Pada akhir tahun 2020, realisasi anggaran yang berhasil dicapai adalah sebesar **85,94%**.

Badan Pengembangan SDM selalu mengedepankan prinsip secara **ekonomis (*spending less*)**, **efektif (*spending well*)** dan **efisien (*spending wisely*)** dalam setiap penggunaan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatannya.

Capaian program dan kegiatan serta realisasi Badan Pengembangan SDM, tidak terlepas dari berbagai kendala saat pelaksanaan. Kendala yang sangat dominan selama pelaksanaan kegiatan tahun 2020 adalah adanya pandemi Covid-19 yang menuntut pelaksanaan kegiatan dengan pola new normal. Beberapa kegiatan perlu dilakukan penyesuaian waktu pelaksanaan, perubahan metode dan penyesuaian alokasi anggaran. Kegiatan pelatihan yang merupakan salah satu kegiatan utama yang dilaksanakan Badan Pengembangan SDM, perlu dijadwalkan ulang

terutama kegiatan pelatihan yang semula akan dilaksanakan pada awal maret sampai akhir tahun 2020. Penyesuaian waktu pelaksanaan ini menjadi salah satu kendala yang perlu dihadapi untuk tetap mencapai target-target yang telah ditetapkan pada awal tahun. Badan Pengembangan SDM juga perlu mengubah metode pelaksanaan kegiatan yang semula dapat dilakukan dengan tatap muka secara langsung, akibat pandemi Covid-19 perlu penyesuaian dengan membatasi pelaksanaan kegiatan tatap muka secara langsung. Sebagian besar pelaksanaan kegiatan dilakukan secara online, diantaranya pelatihan dengan metode *blended* dan *full e-learning*. Para peserta melaksanakan proses pembelajaran secara online, tanpa harus bertemu tatap muka dikelas. Oleh karena itu, pada tahun 2020, Badan Pengembangan SDM telah berhasil juga menyusun pedoman penyelenggaraan pengembangan kompetensi secara daring sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan secara online.





# LAMPIRAN

172	Lampiran I Perjanjian Kinerja
210	Lampiran II Dokumen DIPA Induk
220	Lampiran III Pengukuran Kinerja
222	Lampiran IV Penghargaan
227	Lampiran V Matriks Fasilitas Sarpras
235	Lampiran VI Daftar Perguruan Tinggi Mitra
238	Lampiran VII Dokumentasi Pelaksanaan Pelatihan
245	Lampiran VIII Dokumentasi Sarana dan Prasarana
254	Lampiran IX Dokumen Rincian Pelatihan
260	Lampiran X Lembar Kesepakatan Capaian Program BPSDM



# LAMPIRAN I

---

Perjanjian Kinerja

# Perjanjian Kinerja Eselon I

Kata Pengantar

Ringkasan Eksekutif

Daftar Isi, Tabel dan Gambar

BAB I

BAB II

BAB III

BAB IV

BAB V

Lampiran



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**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 : Lolly Martina Martief  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

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

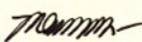
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

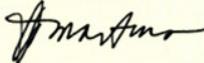
Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**M. BASUKI HADIMULJONO**

Pihak Pertama



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>1) PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>			
1	Meningkatnya sumber daya manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kompeten	1 Persentase peningkatan Sumber Daya Manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kompeten	75%

Program : 1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Anggaran  
Rp. 525.188.892.000

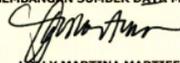
JAKARTA, JANUARI 2020

MENTERI PEKERJAAN UMUM  
DAN PERUMAHAN RAKYAT



**M. BASUKI HADIMULJONO**

KEPALA BADAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



**LOLLY MARTINA MARTIEF**



REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA – KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**  
**DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

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

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Maret 2020

Pihak Kedua

Pihak Pertama

  
**M. BASUKI HADIMULJONO**

  
**SUGIYARTANTO**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO	SASARAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>1) PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>			
1	Meningkatnya sumber daya manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kompeten	1 Persentase peningkatan Sumber Daya Manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kompeten	75%

Program :

1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Anggaran

Rp. 525.188.892.000

MENTERI PEKERJAAN UMUM  
 DAN PERUMAHAN RAKYAT

  
**M. BASUKI HADIMULJONO**

JAKARTA, MARET 2020

KEPALA BADAN  
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

  
**SUGIYARTANTO**



REVISI

## PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

### BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA – KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

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

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

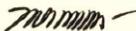
Nama : M. Basuki Hadimuljono  
 Jabatan : Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, Oktober 2020

Pihak Pertama



**SUGIYARTANTO**

### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

#### BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/INDIKATOR SASARAN PROGRAM (1)	BASELINE 2019 (2)	TARGET (3)
<b>PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI</b>		
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional		
<i>IKSS: Persentase lulusan pendidikan vokasi yang kompeten dan siap kerja</i>	0*	25%
<b>SP</b> Meningkatnya SDM vokasional bidang PUPR yang bersertifikat		
1. Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang PUPR	0*	25%
<b>PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN</b>		
SASARAN STRATEGIS: Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya		
<i>IKSS: Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>	0*	70%
<b>SP</b> Meningkatnya dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya		
1. Indeks pengembangan kompetensi SDM Aparatur PUPR	0*	70%

Keterangan  
 \* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

**Program:**

- Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
- Program Dukungan Manajemen

**Anggaran**

Rp 462.974.512.000

MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT



**M. BASUKI HADIMULJONO**

JAKARTA, OKTOBER 2020

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



**SUGIYARTANTO**

## Perjanjian Kinerja Eselon II



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : **K.M. Arsyad**  
 Jabatan : **Sekretaris Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **Lolly Martina Martief**  
 Jabatan : **Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

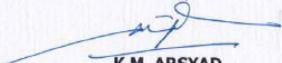
Selaku atasan langsung pihak pertama, Selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah di tetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

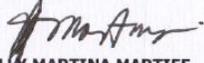
Jakarta, Januari 2020

**Pihak Pertama**



**K.M. ARSYAD**

**Pihak Kedua**



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO.	Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)
	Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia		
	Kegiatan : Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev, serta SIM		
	Sasaran Kegiatan : Peningkatan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya		
	Indikator Kinerja Kegiatan : Prosentase Peningkatan Mutu Pelayanan Teknis dan Administrasi		
1	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	1 layanan
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 layanan
3	Layanan Perkantoran	Jumlah Layanan Perkantoran	1 layanan

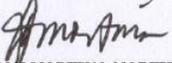
**Kegiatan**

- Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev, serta SIM

**Anggaran:**  
Rp. 40.236.433.000

Jakarta, Januari 2020

**Pihak Kedua**



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

**Pihak Pertama**



**K.M. ARSYAD**



REVISI

### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, November 2020

**Pihak Kedua**



**SUGIYARTANTO**

**Pihak Pertama**



**HERMAN SUROYO**

REVISI

### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya <i>IKSP: Tingkat Dukungan Manajemen Kementerian PUPR</i>	N/A*	55,92 %
<b>KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		
<b>SK. Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR</b>		
<b>IKK:</b> 1. Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan	N/A*	80 %
2. Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum	N/A*	100 %
3. Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai	N/A*	80 %
4. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	N/A*	89 %
5. Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran	N/A*	89 %
6. Nilai SAKIP Unit Organisasi	76 %	76 %
<b>OUTPUT:</b> 1. Layanan Dukungan Manajemen Eselon 1		
1.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon 1	1 Layanan	1 Layanan
2. Layanan Sarana dan Prasarana Internal		
2.1 Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan	1 Layanan
3. Layanan Dukungan Manajemen Satker		
3.1 Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan	1 Layanan
4. Layanan Perkantoran		
4.1 Jumlah Layanan Perkantoran	1 Layanan	1 Layanan

**Keterangan**  
\* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

**KEGIATAN:**  
Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

**ANGGARAN**  
Rp. 36,868,194,000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

  
**SUGIYARTANTO**

SEKRETARIS BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

  
**HERMAN SUROYO**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI DAN PEMANTAUAN KINERJA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : DODI KRISPRATMADI  
 Jabatan : KEPALA PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI DAN PEMANTAUAN KINERJA

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : LOLLY MARTINA MARTIEF  
 Jabatan : KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua  
  
 LOLLY MARTINA MARTIEF

Pihak Pertama  
  
 DODI KRISPRATMADI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI DAN PEMANTAUAN KINERJA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja	Jumlah orang yang dinilai kompetensinya	7.970 orang
		Jumlah orang yang evaluasi kinerjanya	22.906 orang
		Jumlah orang yang direncanakan karirnya	150 orang
1	Kebijakan Teknis/NSPK Penilaian Kompetensi, Pengelolaan Kinerja dan Pemetaan Karir ASN PUPR	1 Jumlah Dokumen Kebijakan Teknis/NSPK Penilaian Kompetensi ASN PUPR	2
		2 Jumlah Dokumen Kebijakan Teknis/NSPK Pengelolaan Kinerja ASN PUPR	1
		3 Jumlah Dokumen Kebijakan Teknis/NSPK Pemetaan Karir ASN PUPR	2
2	Pengelolaan Kinerja ASN PUPR	Jumlah ASN PUPR yang dinilai kinerja dan perilakunya	22.906 orang
3	Penilaian Kompetensi ASN PUPR	Jumlah ASN PUPR yang dinilai kompetensinya	7.970 orang
4	Pemetaan Karir ASN PUPR	Jumlah ASN PUPR yang dipetakan karirnya	150 orang
5	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Jumlah Sarana dan Prasarana Internal	1 layanan
6	Layanan Dukungan Manajemen Satker	Jumlah Layanan Manajemen Operasional Satuan Kerja	1 layanan
7	Layanan Perkantoran	Jumlah Layanan Perkantoran	1 layanan

**Kegiatan**

**Anggaran**

- |  |  |                  |
|--|--|------------------|
| 1. Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja | 1. Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja | : 20.630.781.000 |
|  | 2. Balai Penilaian Kompetensi                        | : 27.906.576.000 |

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER DAYA MANUSIA  
  
 LOLLY MARTINA MARTIEF

Jakarta, Januari 2020  
 KEPALA PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI  
 DAN PEMANTAUAN KINERJA  
  
 DODI KRISPRATMADI



**REVISI**

### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

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

Nama : Canka Amprawati Suryadi Putri  
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Talenta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

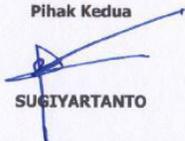
Nama : Sugiyartanto  
Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

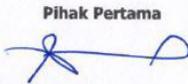
**PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, Juni 2020



**Pihak Kedua**  
**SUGIYARTANTO**



**Pihak Pertama**  
**CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI**

**REVISI**

### PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020

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

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET REVISI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Program : Pengembangan Sumber Daya Manusia			
	Kegiatan : Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja			
	Sasaran Kegiatan : Peningkatan Kualitas Penilaian Kompetensi, Pengelolaan Kinerja serta Pemetaan Karir			
	Indikator Kinerja Kegiatan : Jumlah orang yang dinilai kompetensinya Jumlah orang yang evaluasi kinerjanya Jumlah orang yang direncanakan karirnya			
1	Kebijakan Teknis/NSPK Penilaian Kompetensi, Pengelolaan Kinerja dan Pemetaan Karir ASN PUPR	1 Jumlah Dokumen Kebijakan Teknis/NSPK Penilaian Kompetensi ASN PUPR 2 Jumlah Dokumen Kebijakan Teknis/NSPK Pengelolaan Kinerja ASN PUPR 3 Jumlah Dokumen Kebijakan Teknis/NSPK Pemetaan Karir ASN PUPR	2 1 2	2 1 2
2	Pengelolaan Kinerja ASN PUPR	Jumlah ASN PUPR yang dinilai kinerja dan perilakunya	22.906 orang	22.906 orang
3	Penilaian Kompetensi ASN PUPR	Jumlah ASN PUPR yang dinilai kompetensinya	7.970 orang	5.735 orang
4	Pemetaan Karir ASN PUPR	Jumlah ASN PUPR yang dipetakan karirnya	150 orang	150 orang
5	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Jumlah Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan	1 Layanan
6	Layanan Dukungan Manajemen Satker	Jumlah Layanan Manajemen Operasional Satuan Kerja	1 Layanan	1 Layanan
7	Layanan Perkantoran	Jumlah Layanan Perkantoran	1 Layanan	1 Layanan

**Kegiatan:**  
1. Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja

1. Pusat Pengembangan Talenta  
2. Balai Penilaian Kompetensi

**Anggaran Awal:**  
Rp 20.630.781.000  
Rp 27.906.576.000

**Anggaran Revisi:**  
Rp 18.344.081.000  
Rp 18.712.654.000

Jakarta, Juni 2020



**Pihak Kedua**  
**SUGIYARTANTO**



**Pihak Pertama**  
**CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI**

REVISI



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : Rudy Ridwan Effendi  
 Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Talenta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Desember 2020

Pihak Kedua



SUGIYARTANTO

Pihak Pertama



RUDY RIDWAN EFFENDI

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR (1)	BASELINE 2019 (2)	TARGET (3)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
<i>IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>	N/A*	70%
<b>KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta</b>		
SK. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karier, Manajemen Kinerja dan Kepatuhan Internal		
<i>IKK: Jumlah ASN yang Dikembangkan Talentanya</i>	N/A*	860 orang
<b>OUTPUT: 1. Pengembangan Talenta ASN</b>		
1.1. Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	3.748 orang	4.735 orang
1.2. Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya	21.383 orang	22.906 orang
1.3. Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya	N/A*	150 orang
<b>2. Pelaksanaan Kepatuhan Internal</b>		
2.1. Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Internal dan Manajemen Risiko	N/A*	2 laporan
2.2. Jumlah Laporan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal	N/A*	1 laporan
<i>IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</i>		
<b>KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	N/A*	79,83%
<i>IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai</i>	N/A*	72%
2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	N/A*	88%
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	78,37%	78,37%

**Keterangan:**  
 \* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

**Kegiatan:**  
 Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

Pihak Kedua



SUGIYARTANTO

Pihak Pertama



RUDY RIDWAN EFFENDI

1. Pusat Pengembangan Talenta  
Rp 18.344.081.000

2. Balai Penilaian Kompetensi  
Rp 13.356.863.000



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA AIR DAN KONSTRUKSI**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : **HERMAN SUROYO**  
 Jabatan : **KEPALA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA AIR DAN KONSTRUKSI**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **LOLLY MARTINA MARTIEF**  
 Jabatan : **KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

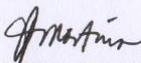
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**HERMAN SUROYO**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA AIR DAN KONSTRUKSI**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA- KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

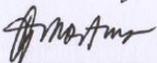
NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	<b>Sasaran Kegiatan:</b> Peningkatan Kompetensi SDM Bidang Sumber Daya Air dan Konstruksi yang ditingkatkan kompetensinya	Jumlah SDM PUPR Bidang Sumber Daya Air dan Konstruksi yang ditingkatkan kompetensinya	2.906 Orang
	<b>OUTPUT:</b>		
1	ASN yang Terlatih	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan (Dalam Negeri/Luar Negeri)	2.850 Orang
2	Pengembangan Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Kediklatan	1. Jumlah Dokumen Pola dan Teknik Kediklatan 2. Jumlah Dokumen Kurikulum dan Modul Kediklatan 3. Jumlah Dokumen Uji Coba Kurikulum dan Modul Pelatihan	2 Dokumen 6 Dokumen 5 Dokumen
3	ASN yang Terdidik	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan (Dalam Negeri/Luar Negeri)	56 Orang
4	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1. Jumlah Pengadaan Kendaraan Bermotor 2. Jumlah Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi 3. Jumlah Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Perkantoran	1 Layanan
5	Layanan Dukungan Manajemen Satker	Jumlah Layanan Manajemen Operasional Satuan Kerja	1 Layanan
6	Layanan Perkantoran	Jumlah Layanan Perkantoran (12 Bulan)	1 Layanan

**Kegiatan**  
 1. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi

**Anggaran**  
 - Satker Pusdiklat SDAK : Rp 35.987.475.000,-  
 - Pelatihan Balai Diklat PUPR Wilayah I – IX : Rp 28.420.343.000,-  
 - Kurikulum dan Modul Kediklatan Uji Coba : Rp 2.839.455.000,-

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**HERMAN SUROYO**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

**REVISI**

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, November 2020



**SUGIYARTANTO**



**RUHBAN RUZZIYATNO**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

**REVISI**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019 (2)	TARGET (3)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
<i>IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>	N/A*	70%
<b>KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR</b>		
<b>SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR</b>		
<i>IKK: 1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</i>	11.734 orang	6.803 orang
<i>2. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)</i>	76,03%	76,88%
<b>OUTPUT: Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Sumber Daya Air dan Permukiman</b>	2.316 orang	2.249 orang
<i>IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</i>		
<b>KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		
<b>SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR</b>	N/A*	83,55%
<i>IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai</i>	N/A*	80,20%
<i>2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran</i>	N/A*	91,65%
<i>3. Nilai SAKIP Unit Kerja</i>	78,32%	78,32%

**Keterangan**  
 \* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

**KEGIATAN**  
 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman  
 Pengembangan Sumber Daya Manusia ANGGARAN  
 Rp. 37.363.375.000

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**



**SUGIYARTANTO**

**KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN**



**RUHBAN RUZZIYATNO**

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

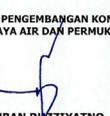
INDIKATOR / OUTPUT	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA
<b>1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen</b>	<b>2.850 orang</b>	<b>2.249 orang</b>
<b>1.1. Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan</b>		<b>169 orang</b>
<b>1.2. Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan</b>		<b>2.080 orang</b>
1.2.1 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah I Medan		180 orang
1.2.2 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah II Palembang		180 orang
1.2.3 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta		200 orang
1.2.4 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung		530 orang
1.2.5 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta		240 orang
1.2.6 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya		240 orang
1.2.7 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin		120 orang
1.2.8 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar		270 orang
1.2.9 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura		120 orang

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA**



**SUGIYARTANTO**

**KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI  
SUMBER DAYA AIR DAN PERMUKIMAN**



**RUHBAN RUZZIYATNO**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JALAN, PERUMAHAN, PERMUKIMAN, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : **THOMAS SETIABUDI ADEN**  
 Jabatan : **KEPALA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JALAN, PERUMAHAN, PERMUKIMAN, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **LOLLY MARTINA MARTIEF**  
 Jabatan : **KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**THOMAS SETIABUDI ADEN**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JALAN, PERUMAHAN, PERMUKIMAN, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA – KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	<b>Sasaran Kegiatan:</b> Peningkatan Kompetensi SDM PUPR Bidang Jalan, Perumahan, Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	Jumlah SDM PUPR Bidang Jalan, Perumahan, Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang ditingkatkan Kompetensinya	2.161 Orang
<b>OUTPUT:</b>			
1	ASN yang Terlatih	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan (Dalam Negeri/Luar Negeri)	2.120 Orang
2	Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pelatihan	1. Jumlah Dokumen Kurikulum dan Modul Kediklatan 2. Jumlah Dokumen Uji Coba Kurikulum dan Modul Pelatihan	13 Dokumen 8 Dokumen
3	ASN yang Terdidik	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan (Dalam Negeri/Luar Negeri)	41 Orang
4	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1. Jumlah Pengadaan Kendaraan Bermotor 2. Jumlah Pengadaan Perangkat Pengolah Data dan Komunikasi 3. Jumlah Pengadaan Peralatan Fasilitas Perkantoran 4. Luas Pembangunan/Renovasi Gedung dan Bangunan	1 Layanan
5	Layanan Dukungan Manajemen Satker	Jumlah Layanan Manajemen Operasional Satuan Kerja	1 Layanan
6	Layanan Perkantoran	Jumlah Layanan Perkantoran (12 Bulan)	1 Layanan

**Kegiatan**  
 1. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan, Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah

**Anggaran**  
 - Satker Pusdiklat JPPIW : Rp 39.225.887.000,-  
 - Pelatihan Balai Diklat PUPR Wilayah I - IX : Rp 20.389.790.000,-  
 - Kurikulum dan Modul Kediklatan Uji Coba Balai Uji Coba Sistem Diklat JPPIW : Rp. 3.780.282.000,-

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**THOMAS SETIABUDI ADEN**

Kata Pengantar | Ringkasan Eksekutif | Daftar Isi, Tabel dan Gambar | BAB I | BAB II | BAB III | BAB IV | BAB V | Lampiran



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, November 2020

  
**PIHAK PERTAMA**  
**REZEKI PERANGINANGIN**

  
**PIHAK KEDUA**  
**SUGIYARTANTO**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE	TARGET
	2019	2020
(1)	(2)	(3)
SP: Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	N/A*	70%
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR		
SK: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR		
IKK: 1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya	11.734 orang	6.803 orang
2. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)	83,99	84,00
OUTPUT: Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	2.711 orang	1.393 orang
IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya		
KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia		
SK: Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	N/A*	84,65%
IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai	N/A*	85,00%
2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	N/A*	90,00%
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	79,00%	79,00%

**Keterangan**  
 \* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

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

**ANGGARAN**  
 Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah  
 Rp 32.983.087.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

  
 SUGIYARTANTO

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH

  
 REZEKI PERANGINANGIN

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

INDIKATOR / OUTPUT	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA
1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen	2.120 orang	1.393 orang
1.1. Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan		103 orang
1.2. Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan		1.290 orang
1.2.1 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Jalan, Perumahan, dan PIW di Bapekom PUPR Wilayah I Medan		90 orang
1.2.2 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Jalan, Perumahan, dan PIW di Bapekom PUPR Wilayah II Palembang		90 orang
1.2.3 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Jalan, Perumahan, dan PIW di Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta		180 orang
1.2.4 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Jalan, Perumahan, dan PIW di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung		240 orang
1.2.5 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Jalan, Perumahan, dan PIW di Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta		180 orang
1.2.6 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Jalan, Perumahan, dan PIW di Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya		120 orang
1.2.7 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Jalan, Perumahan, dan PIW di Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin		120 orang
1.2.8 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Jalan, Perumahan, dan PIW di Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar		150 orang
1.2.9 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Jalan, Perumahan, dan PIW di Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura		120 orang

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

  
 SUGIYARTANTO

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI JALAN, PERUMAHAN, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH

  
 REZEKI PERANGINANGIN



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MANAJEMEN DAN PENGEMBANGAN JABATAN FUNGSIONAL  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : MOEH. ADAM  
Jabatan : KEPALA PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MANAJEMEN DAN PENGEMBANGAN JABATAN FUNGSIONAL

Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA

Nama : LOLLY MARTINA MARTIEF  
Jabatan : KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut PIHAK KEDUA

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

1. Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua

LOLLY MARTINA MARTIEF

Pihak Pertama

MOEH. ADAM

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MANAJEMEN DAN PENGEMBANGAN JABATAN FUNGSIONAL  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO.	SASARAN KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
	<b>Sasaran Kegiatan:</b> Peningkatan kompetensi SDM Bidang Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah SDM PUPR Bidang Manajemen dan Jabatan Fungsional yang ditingkatkan Kompetensinya.	5.381 Orang
	<b>Output:</b>		
1.	ASN yang Terlatih	Jumlah ASN yang mengikuti Pelatihan (Dalam Negeri/Luar Negeri)	5.360 Orang
2.	Pengembangan Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pelatihan	1. Jumlah Dokumen Pola dan Teknik Kediklatan 2. Jumlah Dokumen Kurikulum dan Modul Kediklatan	2 Dokumen
3.	Pengembangan Jabatan Fungsional	Jumlah Jabatan Fungsional yang dievaluasi penugasannya, pembinaannya dan pengembangannya	720 Orang
4.	ASN yang Terdidik	Jumlah ASN yang mengikuti Pendidikan (Dalam Negeri/Luar Negeri)	21 Orang
5.	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1. Jumlah Pengadaan Peralatan dan Perlengkapan 2. Jumlah Pembangunan, Peningkatan, Renovasi Sarana dan Prasarana	1 Layanan
6.	Layanan Dukungan Manajemen Satker	Jumlah Layanan Manajemen Operasional Satuan Kerja	1 Layanan
7.	Layanan Perkantoran	Jumlah Layanan Perkantoran	1 Layanan

**Kegiatan:**  
Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional

**Anggaran:**  
Satuan Kerja : Rp. 32.542.563.000,-  
Pelatihan Balai Diklat PUPR Wil. I-IX : Rp. 62.242.301.000,-

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua

Lolly Martina Martief

Pihak Pertama

Moeh. Adam



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

REVISI

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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.

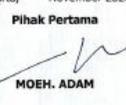
Jakarta, November 2020

Pihak Kedua



SUGIYARTANTO

Pihak Pertama



MOEH. ADAM

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

REVISI

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
<b>SP. Meningkatkan Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya</b>		
<b>IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</b>	N/A*	70%
<b>KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR</b>		
<b>SK. Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR</b>		
<b>IKK: 1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</b>	11.734 orang	6.803 orang
<b>2. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan (Pasca Pelatihan)</b>	N/A*	60,00%
<b>OUTPUT: Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen dan Konstruksi</b>	7.365 orang	3.161 orang
<b>IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</b>		
<b>KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		
<b>SK. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR</b>		79,73%
<b>IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai</b>	N/A*	75,00%
<b>2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran</b>	N/A*	85,00%
<b>3. Nilai SAKIP Unit Kerja</b>	78,47%	78,50%

**Keterangan**  
 \* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

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

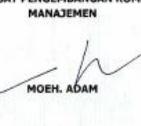
**ANGGARAN**  
 Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen  
 Rp. 31.093.663.000,-

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



SUGIYARTANTO

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN



MOEH. ADAM

**PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN**

INDIKATOR / OUTPUT	TARGET RENSTRA	TARGET DIPA
<b>1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen</b>	5.360 orang	3.161 orang
<b>1.1. Jumlah ASN yang mengikuti pendidikan</b>		21 orang
<b>1.2. Jumlah ASN yang mengikuti pelatihan</b>		3.140 orang
1.2.1 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah I Medan		330 orang
1.2.2 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah II Palembang		330 orang
1.2.3 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta		410 orang
1.2.4 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung		240 orang
1.2.5 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta		240 orang
1.2.6 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya		170 orang
1.2.7 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin		360 orang
1.2.8 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar		330 orang
1.2.9 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura		240 orang
1.2.10 Jumlah ASN yang dikembangkan kompetensi bidang Manajemen di Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen		490 orang

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



SUGIYARTANTO

KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN



MOEH. ADAM

## Perjanjian Kinerja Unit Pelaksana Teknis



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH I MEDAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : **R. BELANTO HADIWIDO**  
 Jabatan : **KEPALA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH I MEDAN**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **LOLLY MARTINA MARTIEF**  
 Jabatan : **KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

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

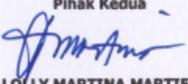
**PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua

Pihak Pertama

  
**LOLLY MARTINA MARTIEF**

  
**R. BELANTO HADIWIDO**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH I MEDAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM	Layanan Sarana dan Prasarana Internal Layanan Dukungan Manajemen Satker Layanan Perkantoran	1 Layanan 1 Layanan 1 Layanan
2	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	ASN Yang Terlatih	270 Orang
3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	ASN Yang Terlatih	210 Orang
4	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	ASN Yang Terlatih	210 Orang

Kegiatan	Anggaran
Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM	13.757.437.000
Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	3.794.048.000
Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	2.312.288.000
Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	2.550.793.000

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua

Pihak Pertama

  
**LOLLY MARTINA MARTIEF**

  
**R. BELANTO HADIWIDO**



REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH I MEDAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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

SUGIYARTANTO

Jakarta, November 2020

Pihak Pertama

AHMAD KHOLIDI NASUTION

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH I MEDAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	N/A*	70%
<b>KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR</b>		
<b>SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR</b>		
IKK: Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya	906 orang	600 orang
<b>OUTPUT: 1. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman</b>		
1.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	242 orang	180 orang
<b>2. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW</b>		
2.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW	394 orang	90 orang
<b>3. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi</b>		
3.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen dan Konstruksi	270 orang	330 orang
IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya		
<b>KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		
<b>SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR</b>	N/A*	86.16 %
IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai	N/A*	90.00 %
2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	N/A*	90.05 %
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	78.99 %	78.99 %

Keterangan

\* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

**KEGIATAN**

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

**ANGGARAN**

Rp. 15.545.719.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI PUPR WILAYAH I MEDAN

AHMAD KHOLIDI NASUTION



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH II PALEMBANG**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : Teuku Faisal Riza  
 Jabatan : Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah II Palembang

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Lolly Martina Martief  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

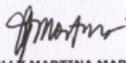
Selaku atasan langsung pihak pertama, Selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah di tetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**TEUKU FAISAL RIZA**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH II PALEMBANG**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan
		Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan
		Layanan Perkantoran	1 Layanan
2	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	ASN yang Terlatih	330 Orang
3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	ASN yang Terlatih	210 Orang
4	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	ASN yang Terlatih	210 Orang

**Kegiatan :**

- Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM
- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi
- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional

**Anggaran Awal:**

Rp. 10.188.186.000

Rp. 3.782.064.000

Rp. 1.755.341.000

Rp. 1.619.157.000

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**TEUKU FAISAL RIZA**

REVISI



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH II PALEMBANG**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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,      November 2020

Pihak Kedua



SUGIYARTANTO

Pihak Pertama



MUHAMMAD NIZAR

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH II PALEMBANG**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
<i>IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>	N/A*	70%
<b>KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR</b>		
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR		
<i>IKK: Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</i>	785 orang	600 orang
<b>OUTPUT: 1. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman</b>		
1.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	198 orang	180 orang
2. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW		
2.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW	233 orang	90 orang
3. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi		
3.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen dan Konstruksi	354 orang	330 orang
<i>IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</i>		
KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia		
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	N/A*	84.55 %
<i>IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai</i>	N/A*	90.00 %
2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	N/A*	90.40 %
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	74.04 %	74.04 %

Keterangan  
 \* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

KEGIATAN  
 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

**ANGGARAN**  
 Rp. 14.936.861.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER DAYA MANUSIA



SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN  
 KOMPETENSI PUPR WILAYAH II PALEMBANG



MUHAMMAD NIZAR



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH III JAKARTA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : Yunaldi  
 Jabatan : Kepala Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Wilayah III Jakarta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

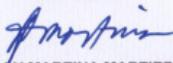
Nama : Lolly Martina Martief  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

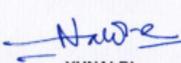
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

1. Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua  
  
**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama  
  
**YUNALDI**

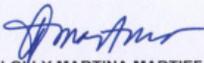
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN R WILAYAH III JAKARTA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA- KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

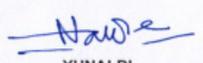
No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan
		Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan
		Layanan Perkantoran	1 Layanan
2	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	ASN yang Terlatih	330 Orang
3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	ASN yang Terlatih	260 Orang
4	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	ASN yang Terlatih	1.515 Orang

**Kegiatan :**

1 Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM	<b>Anggaran</b> Rp. 13.077.264.000
2 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	Rp. 2.166.983.000
3 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan PIW	Rp. 2.386.409.000
4 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	Rp. 15.728.541.000

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua  
  
**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama  
  
**YUNALDI**



REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH III JAKARTA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, November 2020

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

YUNALDI

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH III JAKARTA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya <i>IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>	N/A*	70%
KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR		
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR <i>IKK: 1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</i>	2.240 orang	790 orang
OUTPUT: 1. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman		
1.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	390 orang	200 orang
2. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah		
2.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	330 orang	180 orang
3. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen		
3.1 Jumlah ASN yang dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen	1.520 orang	410 orang
<i>IKSP: Tingkat Dukungan Manajemen Kementerian PUPR</i>		
KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia		
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	N/A*	82.21%
<i>IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai</i>	N/A*	86.00%
<i>2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran</i>	83.70%	84.44%
<i>3. Nilai SAKIP Unit Kerja</i>	75.80%	76.20%

Keterangan

\* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

KEGIATAN

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

ANGGARAN

Rp. 20.640.408.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI PUPR WILAYAH III JAKARTA

YUNALDI



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH IV BANDUNG**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : Hasto Agoeng Sapetro  
 Jabatan : Kepala Balai Diklat PUPR Wilayah IV Bandung

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Lolly Martina Martief  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

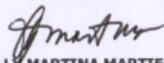
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

1. Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**HASTO AGOENG SAPOETRO**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH IV BANDUNG**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

No.	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1.	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan
		Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan
		Layanan Perkantoran	1 Layanan
2.	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	ASN yang terlatih	390 Orang
3.	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	ASN yang terlatih	210 Orang
4.	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan pengembangan Jabatan Fungsional	ASN yang terlatih	1.620 Orang

**Kegiatan :**

1. Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM
2. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi
3. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
4. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional

**Anggaran Awal:**

Rp. 12.862.683.000

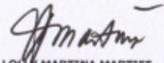
Rp. 3.146.864.000

Rp. 1.127.223.000

Rp. 27.254.347.000

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**HASTO AGOENG SAPOETRO**

REVISI



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, November 2020

Pihak Kedua



**SUGIYARTANTO**

Pihak Pertama



**HASTO AGOENG SAPOETRO**

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IV BANDUNG**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
SP. Meningkatkan Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
<i>IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>	N/A*	70%
<b>KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR</b>		
SK. Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR		
<i>IKK: 1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</i>	1.738 orang	1.010 orang
<b>OUTPUT: 1. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman</b>		
1.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	151 orang	530 orang
2. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW		
2.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW	73 orang	240 orang
3. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi		
3.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen dan Konstruksi	1.514 orang	240 orang
<i>IKSP: Tingkat Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</i>		
<b>KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		
SK. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Tata Kiola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR		82,45 %
<i>IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai</i>	N/A*	80,00 %
<i>2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran</i>	N/A*	90,00 %
<i>3. Nilai SAKIP Unit Organisasi</i>	77,00 %	77,00 %

**Keterangan**  
 \* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

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

**ANGGARAN**  
 Rp. 15.190.183.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



**SUGIYARTANTO**

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH IV BANDUNG



**HASTO AGOENG SAPOETRO**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH V YOGYAKARTA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : Anwar  
 Jabatan : Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Lolly Martina Martief  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

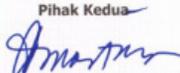
Selaku atasan langsung pihak pertama, Selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah di tetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**ANWAR**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH V YOGYAKARTA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan
		Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan
		Layanan Perkantoran	1 Layanan
2	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	ASN Yang Terlatih	360 Orang
3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	ASN Yang Terlatih	270 Orang
4	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	ASN Yang Terlatih	340 Orang

**Kegiatan :**

- 1 Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM
- 2 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi
- 3 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
- 4 Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional

**Anggaran Awal:**

Rp	11.511.486.000
Rp	2.481.627.000
Rp	1.671.454.000
Rp	4.314.986.000

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**ANWAR**

REVISI



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH V YOGYAKARTA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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.

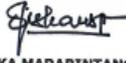
Jakarta, November 2020

Pihak Kedua



**SUGIYARTANTO**

Pihak Pertama



**SISKA MARABINTANG**

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH V YOGYAKARTA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
<b>SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya</b>		
<i>IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>	N/A*	70%
<b>KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR</b>		
<b>SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR</b>		
<i>IKK: Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</i>	840 orang	660 orang
<b>OUTPUT: 1. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman</b>		
1.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	230 orang	240 orang
<b>2. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW</b>		
2.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW	146 orang	180 orang
<b>3. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi</b>		
3.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen dan Konstruksi	464 orang	240 orang
<i>IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</i>		
<b>KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		
<b>SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR</b>	N/A*	82.38 %
<i>IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai</i>	N/A*	80.00 %
<i>2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran</i>	N/A*	90.00 %
<i>3. Nilai SAKIP Unit Kerja</i>	76.82 %	76.82 %

**Keterangan**  
 \* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

**KEGIATAN**  
 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

**ANGGARAN**  
 Rp. 13.776.942.000

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**



**SUGIYARTANTO**

**KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH V YOGYAKARTA**



**SISKA MARABINTANG**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH VI SURABAYA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : **AHMAD KHOLIDI NASUTION**  
Jabatan : **KEPALA BALAI DIKLAT PUPR WILAYAH VI SURABAYA**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **LOLLY MARTINA MARTIEF**  
Jabatan : **KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

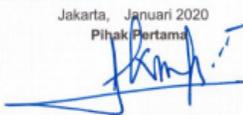
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua Pihak Pertama

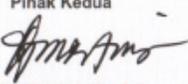
  
**LOLLY MARTINA MARTIEF**   
**AHMAD KHOLIDI NASUTION**

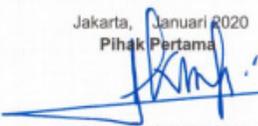
**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH VI SURABAYA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO.	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan Pengendalian, Moev serta SIM	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan
		Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan
		Layanan Perkantoran	1 Layanan
2	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	ASN Yang Terlatih	390 Orang
3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	ASN Yang Terlatih	240 Orang
4	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	ASN Yang Terlatih	385 Orang

**Kegiatan :**

	<b>Anggaran</b>
1. Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan Pengendalian, Moev serta SIM	Rp. 13.969.805.000
2. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	Rp. 3.905.574.000
3. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	Rp. 2.046.803.000
4. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	Rp. 4.932.040.000

Pihak Kedua  
  
**Lolly Martina Martief**

Jakarta, Januari 2020  
Pihak Pertama  
  
**Ahmad Kholidi Nasution**



REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VI SURABAYA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, November 2020

Pihak Kedua

**SUGIYARTANTO**

Pihak Pertama

**AMIR HAMZAH**

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VI SURABAYA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2020	TARGET
(1)	(2)	(3)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
<i>IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>	N/A*	70%
<b>KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR</b>		
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR		
<i>JKK: Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</i>	1.254 orang	530 orang
<b>OUTPUT: 1. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman</b>		
1.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	311 orang	240 orang
<b>2. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW</b>		
2.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan dan PIW	175 orang	120 orang
<b>3. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi</b>		
3.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen dan Konstruksi	768 orang	170 orang
<i>IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</i>		
<b>KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	N/A*	80.90 %
<i>IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai</i>	N/A*	90.00 %
<i>2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran</i>	N/A	82.47 %
<i>3. Nilai SAKIP Unit Kerja</i>	71.55 %	71.55 %

Keterangan

\* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

**KEGIATAN**

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

**ANGGARAN**

Rp. 18.717.563.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

**SUGIYARTANTO**

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI PUPR WILAYAH VI SURABAYA

**AMIR HAMZAH**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH VII BANJARMASIN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : **SUADI**  
 Jabatan : **KEPALA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH VII BANJARMASIN**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **LOLLY MARTINA MARTIEF**  
 Jabatan : **KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

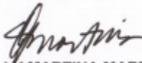
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

1. Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**SUADI**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH VII BANJARMASIN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan
		Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan
		Layanan Perkantoran	1 Layanan
2	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	ASN yang Terlatih	240 Orang
3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	ASN yang Terlatih	240 Orang
4	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	ASN yang Terlatih	240 Orang

Kegiatan	Anggaran
Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM	8.458.150.000
Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	2.604.876.000
Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	2.444.681.000
Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	1.925.052.000

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**SUADI**



REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VII BANJARMASIN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, November 2020

Pihak Kedua

  
 SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

  
 SUADI

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VII BANJARMASIN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
<i>IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>	N/A*	70%
<b>KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR</b>		
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR		
<i>IKK: 1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</i>	1.009 orang	600 orang
<b>OUTPUT: 1. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman</b>		
1.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	212 orang	120 orang
<b>2. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW</b>		
2.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW	146 orang	120 orang
<b>3. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi</b>		
3.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen dan Konstruksi	651 orang	360 orang
<i>TKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</i>		
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kiola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR		83,91 %
<i>IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai</i>	N/A*	90,00 %
<i>2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran</i>	N/A*	90,56 %
<i>3. Nilai SAKIP Unit Kerja</i>	72,05 %	72,05 %

Keterangan

\* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

**KEGIATAN**

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

**ANGGARAN**

Rp.13.838.247.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

  
 SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI PUPR WILAYAH VII BANJARMASIN

  
 SUADI



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH VIII MAKASSAR**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : **NUGROHO WURITOMO**  
 Jabatan : **KEPALA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH VIII MAKASSAR**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **LOLLY MARTINA MARTIEF**  
 Jabatan : **KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

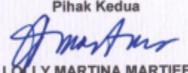
Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

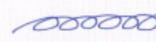
**PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua
Pihak Pertama

  
**LOLLY MARTINA MARTIEF**

  
**NUGROHO WURITOMO**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH VIII MAKASSAR**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA- KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO	KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Movev serta SIM	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan
		Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan
		Layanan Perkantoran	1 Layanan
2	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	ASN Yang Terlatih	330 Orang
3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	ASN Yang Terlatih	300 Orang
4	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	ASN Yang Terlatih	230 Orang

**Kegiatan :**

- Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Movev serta SIM
- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi
- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional

**Anggaran Awal:**

Rp. 11.346.008.000

Rp. 2.909.917.000

Rp. 3.715.664.000

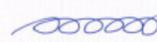
Rp. 2.529.965.000

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua

  
**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama

  
**NUGROHO WURITOMO**

REVISI



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VIII MAKASSAR**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Suglyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, November 2020

Pihak Kedua



**SUGLYARTANTO**

Pihak Pertama



**ANWAR**

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH VIII MAKASSAR**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
SP. Meningkatkan Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
<i>IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>	N/A*	70%
<b>KEGIATAN : Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR</b>		
SK. Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR		
IKK: 1. Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi	909 orang	750 orang
<b>OUTPUT: 1. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman</b>		
1.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	389 orang	270 orang
2. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW		
2.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW	173 orang	150 orang
3. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi		
3.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen dan Konstruksi	347 orang	330 orang
<i>IKSP: Tingkat Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</i>		
<b>KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>		
SK. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	N/A*	83.67 %
IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai	N/A*	85.50 %
2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	N/A*	92.92 %
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	75.50 %	75.50 %

**Keterangan**  
 \* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

**KEGIATAN**  
 Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

**ANGGARAN**  
 Rp. 14.866.614.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA\*



**SUGLYARTANTO**

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PUPR WILAYAH VIII MAKASSAR



**ANWAR**



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IX JAYAPURA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : Welly Wihardi  
 Jabatan : Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IX Jayapura

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Lolly Martina Martief  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

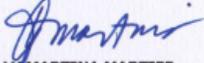
Selaku atasan langsung pihak pertama, Selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah di tetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- Pihak kedua akan memberikan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

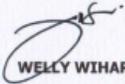
Jakarta, Januari 2020

**Pihak Kedua**



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

**Pihak Pertama**



**WELLY WIHARDI**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH IX JAYAPURA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

No.	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
1.	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM	Layanan Sarana dan Prasarana Internal Layanan Dukungan Manajemen Sabar Layanan Perkantoran	1 Layanan 1 Layanan 1 Layanan
2.	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi	ASN yang terlatih	210 Orang
3.	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	ASN yang terlatih	180 Orang
4.	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	ASN yang terlatih	120 Orang

**Kegiatan :**

- Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev serta SIM Rp 10,175,849,000
- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi Rp 3,628,390,000
- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Rp 2,929,927,000
- Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional Rp 1,387,420,000

**Anggaran:**

Jakarta, Januari 2020

**Pihak Kedua**



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

**Pihak Pertama**



**WELLY WIHARDI**



REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IX JAYAPURA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

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

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, November 2020

Pihak Kedua

SUGIYARTANTO

Pihak Pertama

WIDYANTO H. SAPUTRO

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH IX JAYAPURA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
<i>IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR</i>		
SK. Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	N/A*	70 %
<i>IKK 1: Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya</i>		
OUTPUT: 1. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman	819 orang	480 orang
1.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang SDA dan Permukiman	85 orang	120 orang
2. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW		
2.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Jalan, Perumahan, dan PIW	267 orang	120 orang
3. Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen dan Konstruksi		
3.1 Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensi Bidang Manajemen dan Konstruksi	467 orang	240 orang
<i>IKSP: Tingkat Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</i>		
KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia		
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	N/A*	79,09 %
<i>IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai</i>	N/A*	85,00 %
<i>2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran</i>	N/A*	88,02 %
<i>3. Nilai SAKIP Unit Organisasi</i>	65,10%	65,10 %

Keterangan

\* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

KEGIATAN

Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM

ANGGARAN

Rp. 11.567.886.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYARTANTO

KEPALA BALAI PENGEMBANGAN  
KOMPETENSI PUPR WILAYAH IX JAYAPURA

WIDYANTO H. SAPUTRO



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : **INDRATMO SOEKARNO**  
 Jabatan : **DIREKTUR POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM**

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : **LOLLY MARTINA MARTIEF**  
 Jabatan : **KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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.

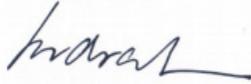
Jakarta, 3 Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**INDRATMO SOEKARNO**

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA – KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO (1)	SASARAN KEGIATAN (2)	INDIKATOR KINERJA (3)	TARGET AWAL (4)
1	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum	1. Pendidikan Teknik Konstruksi Bangunan Air 2. Pendidikan Teknik Konstruksi Jalan dan Jembatan 3. Pendidikan Konstruksi Bangunan Jembatan	150 Orang 150 Orang 150 Orang
2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan
5	Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan
6	Layanan Perkantoran	Layanan Perkantoran	1 Layanan

**Kegiatan**

- Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum
- Layanan Sarana dan Prasarana Internal
- Layanan Dukungan Manajemen Satker
- Layanan Perkantoran

**Anggaran Awal**

- : Rp 5.993.274.000,-
- : Rp 48.145.331.000,-
- : Rp 10.573.617.000,-
- : Rp 16.967.853.000,-

Jakarta, Januari 2020

Pihak Kedua



**LOLLY MARTINA MARTIEF**

Pihak Pertama



**INDRATMO SOEKARNO**

REVISI



**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : Indratmo Soekarno  
 Jabatan : Direktur Politeknik Pekerjaan Umum

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Sugiyartanto  
 Jabatan : Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

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

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

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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,                      November 2020

Pihak Kedua



**SUGIYARTANTO**

Pihak Pertama



**INDRATMO SOEKARNO**

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020**  
**POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM / SASARAN KEGIATAN / OUTPUT / INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
SP. Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat		
<i>IKSP: 1. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR</i>	N/A*	25%
1.1 Persentase Nilai Mahasiswa (IPK > 3)	N/A*	50%
1.2 Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	N/A*	0%
SK. Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten		
<i>IKK: Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten</i>		
OUTPUT: 1. Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum		
1.1 Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	137 Orang	450 Orang
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
<i>IKSP: Tingkat Dukungan Manajemen Kementerian PUPR</i>		
SK. Meningkatnya Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	N/A*	72,09%
<i>IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasian Pegawai</i>	N/A*	75,00%
2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	N/A*	85,00%
3. Nilai SAKIP Unit Organisasi	56,69%	56,69%

Keterangan  
 \* Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

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

**ANGGARAN**  
 Rp. 81.680.075.000

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN  
 SUMBER DAYA MANUSIA



**SUGIYARTANTO**

DIREKTUR POLITEKNIK  
 PEKERJAAN UMUM



**INDRATMO SOEKARNO**



REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
BALAI PENILAIAN KOMPETENSI - PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : Lina Anggraini  
Jabatan : Kepala Balai Penilaian Kompetensi

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**  
Nama : R. Adj. Canka Amprawati Suryadi Putri  
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Talenta

Selaku atasan langsung pihak pertama, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**  
**PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** sepakat untuk membuat Perjanjian Kinerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
- 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, Juni 2020

Pihak Kedua



**R. ADJ. CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI**

Pihak Pertama



**LINA ANGGRAINI**

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
BALAI PENILAIAN KOMPETENSI  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

NO	SASARAN PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA	TARGET AWAL	TARGET REVISI
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Penilaian Kompetensi ASN PUPR	Jumlah ASN PUPR yang dinilai kompetensinya	7970 Orang	5735 Orang
2.	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	299 Unit	259 Unit
3.	Layanan Dukungan Manajemen Satker	Jumlah Layanan Manajemen Operasional Satker	1 Layanan	1 Layanan
4.	Layanan Perkantoran	Jumlah Layanan Perkantoran	12 Bulan	12 Bulan

Kegiatan :	Anggaran Awal	Anggaran Revisi
Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja	Rp. 34.916.577.000	Rp. 25.516.577.000

Jakarta, Juni 2020

Pihak Kedua



**(R. ADJ. CANKA AMPRAWATI SURYADI PUTRI)**

Pihak Pertama



**(LINA ANGGRAINI)**



REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
BALAI PENILAIAN KOMPETENSI - PUSAT PENGEMBANGAN TALENTA  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

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

Nama : Lina Anggraini  
Jabatan : Kepala Balai Penilaian Kompetensi

Selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**

Nama : Rudy Ridwan Effendi  
Jabatan : Kepala Pusat Pengembangan Talenta

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

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

1. Pihak pertama pada tahun 2020 ini berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah di tetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab pihak pertama.
2. Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta akan melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.

Jakarta, Desember 2020

Pihak Kedua

**RUDY RIDWAN EFFENDI**

Pihak Pertama

**LINA ANGGRAINI**

REVISI

**PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2020  
BALAI PENILAIAN KOMPETENSI  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA - KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN/INDIKATOR	BASELINE 2019	TARGET
(1)	(2)	(3)
SP. Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya		
IKSP: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR		
KEGIATAN: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta		
SK. Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal		
IKK: Jumlah ASN yang Dikembangkan Talentanya		
OUTPUT: 1. Pengembangan Talenta ASN		
1.1 Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya	3.748 orang	4.735 orang
IKSP: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya		
KEGIATAN: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia		
SK. Meningkatnya Efektifitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR	N/A*	72,7%
IKK: 1. Tingkat Ketepatan Layanan Pengadministrasi Pegawai	N/A*	65%
2. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran	93,82%	89%
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	60,78%	63%

Keterangan:

\*) Indikator Baru/Berbeda Cara Perhitungan

KEGIATAN

Penyelenggaraan Pengembangan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

ANGGARAN  
Rp. 20.500.000.000

Jakarta, Desember 2020

Pihak Kedua

**(RUDY RIDWAN EFFENDI)**

Pihak Pertama

**(LINA ANGGRAINI)**

# LAMPIRAN II

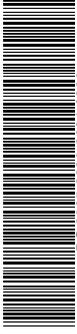
## Dokumen DIPA Induk



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

**SURAT PENGESAHAN DAFTAR ISI PELAKSANAAN ANGGARAN (SP-DIPA) INDIK  
TAHUN ANGGARAN 2020**

**NOMOR : SP DIPA-033.15-0/2020**



DS:005-9999-2091-3060

**A. DASAR HUKUM :**

1. UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2. UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara.
3. UU No. 20 Tahun 2019 tentang APBN TA 2020

**B. DENGAN INI DISAHKAN ALOKASI ANGGARAN UNTUK :**

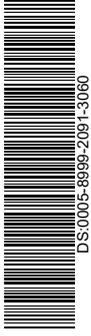
- |                                |   |   |
|--------------------------------|---|---|
| 1. KEMENTERIAN NEGARA/ LEMBAGA | : | 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT |
| 2. UNIT ORGANISASI             | : | 033.15 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA       |
| 3. PAGU                        | : | Rp. 525.188.892.000                                 |
- (LIMA RATUS DUA PULUH LIMA MILIAR SERATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

**C. PERNYATAAN SYARAT DAN KETENTUAN(DISCLAIMER) :**

1. DIPA Induk yang telah disahkan ini lebih lanjut dituangkan kedalam DIPA Pelikan untuk masing-masing Satker.
2. Pengesahan DIPA Induk sekaligus merupakan pengesahan DIPA Pelikan.
3. DIPA Induk tidak berfungsi sebagai pelaksanaan kegiatan atau dasar pencairan dana/pengesahan bagi Bendahara Umum Negara/Kuasa Bendahara Umum Negara.
4. Informasi mengenai Kuasa Pengguna Anggaran, Bendahara Pengeluaran dan Pejabat Penanda tangan SPM untuk masing-masing Satker terdapat pada DIPA Pelikan.
5. Rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan yang tercantum dalam Halaman III DIPA Induk merupakan akumulasi rencana Penarikan Dana dan Perkiraan Penerimaan dari seluruh satker.
6. Tanggung jawab terhadap kebenaran alokasi yang tertuang dalam DIPA Induk sepenuhnya berada pada Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.
7. DIPA Induk ini berlaku sejak tanggal 1 Januari 2020 sampai dengan 31 Desember 2020.

Jakarta, 12 November 2019  
A N MENTERI KEUANGAN  
DIREKTUR JENDERAL ANGGARAN

ASKOLANI  
NIP.196606111992021001



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

**DAFTAR ISI PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDUK  
TAHUN ANGGARAN 2020  
NOMOR : DIPA-033.15-0/2020**

**I. INFORMASI KINERJA DAN ANGGARAN PROGRAM**

Halaman : 1 dari 3

**A. IDENTITAS UNIT :**

1. KEMENTERIAN NEGARA / LEMBAGA : 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT  
2. UNIT ORGANISASI : 033.15 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
3. PAGU : Rp.525.188.892.000  
(LIMA RATUS DUA PULUH LIMA MILIAR SERATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

**B. KETERKAITAN DENGAN PROGRAM, SASARAN, STRATEGIS KIL, FUNGSI DAN PRIORITAS PEMBANGUNAN DALAM RKP :**

1. PROGRAM	: 14	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	(dalam ribuan rupiah)
2. SASARAN STRATEGIS	: 05	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR	525.188.892
3. FUNGSI	: 04	EKONOMI	443.508.817
SUB FUNGSI	: 0490	EKONOMI LAINNYA	81.680.075
	: 10	PENDIDIKAN	
	: 1006	PENDIDIKAN TINGGI	
4. PRIORITAS	: 0 0	-	
Non Prioritas			

Jakarta, 12 November 2019  
a.n. MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT  
SEKRETARIS JENDERAL

Prof. ANITA FIRMANTI  
NIP.196006151987032001



**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDUK  
TAHUN ANGGARAN 2020  
NOMOR : DIPA-033.15-0/2020**

**I. INFORMASI KINERJA DAN ANGGARAN PROGRAM**

Halaman : 2 dari 3



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

C. RINCIAN KINERJA PROGRAM DAN KEGIATAN :

KODE	PROGRAM / OUTCOME / INDIKATOR KINERJA UTAMA / KEGIATAN / INDIKATOR KINERJA KEGIATAN / OUTPUT	VOLUME / SATUAN		ALOKASI DANA (dalam ribuan rupiah)
033.15.14	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Meningkatnya Prosentase Kompetensi Sumber Daya Manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan Persyaratan Jabatan 01 Prosentase Kompetensi Sumber Daya Manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan Persyaratan Jabatan			525.188.892
4202	Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Bidang Pekerjaan Umum			81.680.075
4202.001	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum	0 0	450,0000 Orang	5.993.274
4202.951	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	0 0	1,0000 Layanan	48.145.331
4202.970	Layanan Dukungan Manajemen Saltker	0 0	1,0000 Layanan	10.573.617
4202.994	Layanan Perkantoran	0 0	1,0000 Layanan	16.967.853
5596	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM			145.583.301
5596.950	- Prosentase peningkatan Mutu Pelayanan Teknis dan Administrasi	0 0	1,0000 Layanan	16.907.479
5596.951	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	0 0	1,0000 Layanan	25.751.984
5596.970	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	0 0	1,0000 Layanan	18.982.404
5596.994	Layanan Dukungan Manajemen Saltker	0 0	1,0000 Layanan	81.941.434
5597	Layanan Perkantoran	0 0	1,0000 Layanan	55.547.358
5597	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dan Pemanfaatan Kinerja			
5597.004	- Prosentase Peningkatan Kualitas Penilaian Kompetensi dan Pemanfaatan Kinerja	0 0	5,0000 Dokumen	4.480.000
5597.005	- Tingkat Kinerja Pegawai serta Keseluruhan Kinerja Individu dengan Kinerja Unit Kerja	0 0	22.906,0000 Orang	2.880.000
5597.006	Kebijakan Teknis/NSPK Penilaian Kompetensi, Pengelolaan Kinerja dan Pemanfaatan Karir ASN PUPR	0 0	7.870,0000 Orang	27.906.576
5597.007	Pengelolaan Kinerja ASN PUPR	0 0	150,0000 Orang	1.530.000
5597.951	Penilaian Kompetensi ASN PUPR	0 0	1,0000 Layanan	2.331.392
5597.970	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	0 0	1,0000 Layanan	3.827.028
5597.970	Layanan Dukungan Manajemen Saltker	0 0	1,0000 Layanan	12.592.362
5597.994	Layanan Perkantoran	0 0	1,0000 Layanan	75.211.829
5598	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi			
5598	- Nilai Peningkatan Kompetensi dan Kapasitas ASN Bidang Sumber Daya Air dan Konstruksi			

**KETENTUAN**

DIPA Induk ini diformasikan lebih lanjut ke dalam DIPA Pelikan dan DIPA Pelikan dimaksudkan berlaku sebagai acuan dalam melaksanakan kegiatan Saltker



**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDUK  
TAHUN ANGGARAN 2020  
NOMOR : DIPA-033.15-0/2020**

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN



Halaman : 3 dari 3

**I. INFORMASI KINERJA DAN ANGGARAN PROGRAM**

**C. RINCIAN KINERJA PROGRAM DAN KEGIATAN :**

KODE	PROGRAM / OUTCOME / INDIKATOR KINERJA UTAMA / KEGIATAN / INDIKATOR KINERJA KEGIATAN / OUTPUT	VOLUME / SATUAN		ALOKASI DANA (dalam ribuan rupiah)
5598.002	Layanan Pendidikan	0,0	56,0000 Orang	2.887.584
5598.003	Layanan Pelatihan	0,0	2.850,0000 Orang	28.420.343
5598.004	Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pelatihan	0,0	13,0000 Dokumen	10.139.455
5598.951	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	0,0	1,0000 Layanan	3.593.317
5598.970	Layanan Dukungan Manajemen Selter	0,0	1,0000 Layanan	13.288.700
5598.994	Layanan Perkantoran	0,0	1,0000 Layanan	16.872.430
5599	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, Jalan, Pemukiman Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah			72.381.465
5599.002	Layanan Pendidikan	0,0	41,0000 Orang	2.000.000
5599.003	Layanan Pelatihan	0,0	2.120,0000 Orang	20.389.790
5599.004	Pola, Teknik, Kurikulum dan Modul Pelatihan	0,0	21,0000 Dokumen	13.697.760
5599.951	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	0,0	1,0000 Layanan	3.295.412
5599.970	Layanan Dukungan Manajemen Selter	0,0	1,0000 Layanan	15.477.090
5599.994	Layanan Perkantoran	0,0	1,0000 Layanan	17.521.413
5600	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional			94.784.864
5600.002	Layanan Pendidikan	0,0	21,0000 Orang	1.110.625
5600.003	Layanan Pelatihan	0,0	5.360,0000 Orang	64.342.301
5600.004	Pola, Teknik, Kurikulum dan Modul Pelatihan	0,0	2,0000 Dokumen	1.528.585
5600.005	Layanan Pengembangan Jabatan Fungsional	0,0	720,0000 Orang	5.073.591
5600.951	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	0,0	1,0000 Layanan	1.117.161
5600.970	Layanan Dukungan Manajemen Selter	0,0	1,0000 Layanan	5.746.752
5600.994	Layanan Perkantoran	0,0	1,0000 Layanan	15.865.649

Jakarta, 12 November 2019  
a.n. MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

KETENTUAN  
DIPA Induk ini dituonkan lebih lanjut ke dalam DIPA Pelikan dan DIPA Pelikan dimaksud berlaku sebagai dokumen pelaksanaan kegiatan Selter.



**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDIK  
TAHUN ANGGARAN 2020  
NOMOR : DIPA-033.15-0/2020**

**II. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER**



Halaman : 1 dari 4

**A. IDENTITAS UNIT :**

- 1. KEMENTERIAN NEGERI / LEMBAGA : 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
- 2. UNIT ORGANISASI : 033.15 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
- 3. PAGU : Rp.525.188.892.000

(LIMA RATUS DUA PULUH LIMA MILIAR SERATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

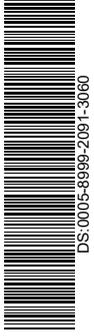
**B. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER**

(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	PROGRAM / PROPINSI / SATKER / SUMBER DANA	KP KD DK TP UB	JENIS BELANJA				BANTUAN SOSIAL	PAGU/TARGET PENDAPATAN	TERCATAT
				PEGAWAI	BARANG	MODAL				
1	2	033.15.14 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	4	3	5	6	7	8	9=5+6+7+8	10
	01	DKI JAKARTA			86.146.674	353.308.621	837.34.597	0	525.188.892	11.436.691
	400834	PUSAT PENILAIAN KOMPETENSI DAN PEMANTAUAN KINERJA	KP		36.230.983	117.868.047	7.596.541	0	161.685.551	1.939.439
	A00	RM			4.801.711	15.129.070	700.000	0	20.630.781	111.600
		Target Pendapatan			4.801.711	15.129.070	700.000	0	20.630.781	111.600
	400835	PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN MANAJEMEN DAN PENGEMBANGAN JABATAN	KP		10.788.391	20.637.011	1.117.161	0	32.542.563	364.120
	A00	RM			10.788.391	20.637.011	1.117.161	0	32.542.563	364.120
		Target Pendapatan			10.788.391	20.637.011	1.117.161	0	32.542.563	364.120
	400935	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH	KP		2.828.311	27.338.256	3.192.630	0	33.359.197	1.226.641
	A00	RM			2.828.311	27.031.296	3.192.630	0	33.052.237	1.226.641
	D00	PNBP			0	306.960	0	0	306.960	0
		Target Pendapatan			0	306.960	0	0	306.960	0
	400939	SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	KP		14.739.999	24.541.076	955.358	0	40.236.633	231.000
	A00	RM			14.739.999	24.541.076	955.358	0	40.236.633	231.000
		Target Pendapatan			14.739.999	24.541.076	955.358	0	40.236.633	231.000
	400947	BALAI PENILAIAN KOMPETENSI	KP		3.072.551	30.212.634	1.631.392	0	34.916.577	6.078
	A00	RM			3.072.551	30.212.634	1.631.392	0	34.916.577	6.078
	02	JAWA BARAT			20.950.031	111.733.676	10.490.371	0	143.174.278	2.989.689
	400836	PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA AIR DAN KONSTRUKSI	KP		6.250.461	27.534.014	2.203.000	0	35.987.475	61.200

**KETENTUAN**

DIPA Induk ini dituangkan lebih lanjut ke dalam DIPA Petikan dan DIPA Petikan dimaksud berlaku sebagai dokumen pelaksanaan kegiatan Satker.



**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDIUK  
TAHUN ANGGARAN 2020  
NOMOR : DIPA-033.15-0/2020**

**II. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER**



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

Halaman : 2 dari 4

**A. IDENTITAS UNIT :**

- 1. KEMENTERIAN NEGERA / LEMBAGA : 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
- 2. UNIT ORGANISASI : 033.15 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
- 3. PAGU : Rp.525.188.882.000

(LIMA RATUS DUA PULUH LIMA MILIAR SERATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

**B. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER**

(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	PROGRAM / PROPINSI / SATKER / SUMBER DANA	KP KD DK TP UB	JENIS BELANJA				BANTUAN SOSIAL	PAGU/TARGET PENDAPATAN	TERCATAT
				PEGAWAI	BARANG	MODAL				
1	2	3	4	5	6	7	8	9=5+6+7+8	10	
	A00 RM			6.250.461	27.534.014	2.203.000	0	35.987.475	61.200	
				TARGET PENDAPATAN				6.240		
	400837	PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JALAN, PERUMAHAN, PERMUKIMAN DAN	KP	6.825.218	30.783.924	1.616.745	0	39.225.887	588.200	
	A00 RM			6.825.218	30.783.924	1.616.745	0	39.225.887	588.200	
				TARGET PENDAPATAN				5.334		
	400930	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH	KP	3.147.000	37.642.275	3.601.842	0	44.391.117	2.340.289	
	A00 RM			3.147.000	37.402.275	3.601.842	0	44.151.117	2.340.289	
	D00 PNB			0	240.000	0	0	240.000	0	
				TARGET PENDAPATAN				300.000		
	400938	BALAI UJI COBA SISTEM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMBER DAYA AIR DAN KONSTRUKSI	KP	2.080.516	7.333.178	1.390.317	0	10.804.011	0	
	A00 RM			2.080.516	7.333.178	1.390.317	0	10.804.011	0	
	400940	BALAI UJI COBA SISTEM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JALAN, PERUMAHAN, PERMUKIMAN DAN	KP	2.646.836	8.440.285	1.678.667	0	12.765.788	0	
	A00 RM			2.646.836	8.439.469	1.678.667	0	12.764.972	0	
	D00 PNB			0	816	0	0	816	0	
				TARGET PENDAPATAN				19.926		
	03 JAWA TENGAH			9.880.118	24.154.626	47.645.331	0	81.680.075	5.628.100	
	631187	POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM	KP	9.880.118	24.154.626	47.645.331	0	81.680.075	5.628.100	
	A00 RM			9.880.118	24.154.626	47.645.331	0	81.680.075	5.628.100	
				TARGET PENDAPATAN				108.324		

**KETENTUAN**

DIPA Induk ini dituangkan lebih lanjut ke dalam DIPA Peitikan dan DIPA Peitikan dimaksud berlaku sebagai dokumen pelaksanaan Kegiatan Salaker.



**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDIUK  
TAHUN ANGGARAN 2020  
NOMOR : DIPA-033.15-0/2020**



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

**II. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER**

Halaman : 3 dari 4

**A. IDENTITAS UNIT :**

- 1. KEMENTERIAN NEGERA / LEMBAGA : 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
- 2. UNIT ORGANISASI : 033.15 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
- 3. PAGU : Rp.525.188.882.000

(LIMA RATUS DUA PULUH LIMA MILIAR SERATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

**B. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER**

(dalam ribuan rupiah)

NO	KODE	PROGRAM / PROPINSI / SATKER / SUMBER DANA	KP KD DK TP UB	JENIS BELANJA				BANTUAN SOSIAL	PAGU/TARGET PENDAPATAN	TERCATAT
				PEGAWAI	BARANG	MODAL	57			
1	2	3	4	5	6	7	8	9=5+6+7+8	10	
04	DI YOGYAKARTA			3.115.523	14.821.525	2.042.505	0	19.979.553	0	
400931	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH V		KP	3.115.523	14.821.525	2.042.505	0	19.979.553	0	
A00	RM			3.115.523	14.821.525	2.042.505	0	19.979.553	0	
D00	PNBP			0	193.560	0	0	193.560	0	
	Target Pendapatan							243.850		
05	JAWA TIMUR			4.467.854	17.975.328	2.411.040	0	24.854.222	29.463	
400932	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH		KP	4.467.854	17.975.328	2.411.040	0	24.854.222	29.463	
A00	RM			4.467.854	17.975.328	2.411.040	0	24.854.222	29.463	
D00	PNBP			0	263.440	0	0	263.440	0	
	Target Pendapatan							331.772		
07	SUMATERA UTARA			3.801.889	16.026.893	2.585.804	0	22.414.566	0	
400933	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH I		KP	3.801.889	16.026.893	2.585.804	0	22.414.566	0	
A00	RM			3.801.889	15.805.805	2.585.804	0	22.196.475	0	
D00	PNBP			0	218.088	0	0	218.088	0	
	Target Pendapatan							277.404		
11	SUMATERA SELATAN			3.377.644	11.219.684	2.747.420	0	17.344.748	0	
400944	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH II		KP	3.377.644	11.219.684	2.747.420	0	17.344.748	0	
A00	RM			3.377.644	11.219.684	2.747.420	0	17.344.748	0	
D00	PNBP			1.597.677	11.472.763	2.362.319	0	15.432.759	0	
	Target Pendapatan							15.432.759		

**KETENTUAN**

DIPA Induk ini dituangkan lebih lanjut ke dalam DIPA Peitikan dan DIPA Peitikan dimaksud berlaku sebagai dokumen pelaksanaan Kegiatan Salaker.



**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDIK  
TAHUN ANGGARAN 2020  
NOMOR : DIPA-033.15-0/2020**



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

**II. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER**

Halaman : 4 dari 4

**A. IDENTITAS UNIT :**

- 1. KEMENTERIAN NEGARA / LEMBAGA : 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
- 2. UNIT ORGANISASI : 033.15 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
- 3. PAGU : Rp.525.188.892.000  
(LIMA RATUS DUA PULUH LIMA MILIAR SERATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

**B. RINCIAN ALOKASI ANGGARAN PER SATKER**

(dalam ribuan rupiah)

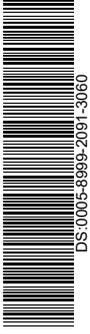
NO	KODE	PROGRAM / PROPINSI / SATKER / SUMBER DANA	KP KD DK TP UB	JENIS BELANJA				BANTUAN SOSIAL	PAGU/TARGET PENDAPATAN	TERCATAT
				PEGAWAI	BARANG	MODAL	57			
1	2	3	4	5	6	7	8	9=5+6+7+8	10	
	400945	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH	KP	1.597.677	11.472.763	2.362.319	0	15.432.759	0	
	RM			1.597.677	11.472.763	2.362.319	0	15.432.759	0	
		Target Pendapatan						1.224		
	19	SULAWESI SELATAN		2.358.061	15.131.642	3.011.851	0	20.501.554	850.000	
	400934	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH	KP	2.358.061	15.131.642	3.011.851	0	20.501.554	850.000	
	RM			2.358.061	14.854.122	3.011.851	0	20.224.034	850.000	
	D00	PNBP		0	277.520	0	0	277.520	0	
		Target Pendapatan						347.992		
	25	PAPUA		2.365.934	12.914.437	2.841.215	0	18.121.586	0	
	400946	BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT WILAYAH	KP	2.365.934	12.914.437	2.841.215	0	18.121.586	0	
	RM			2.365.934	12.872.997	2.841.215	0	18.080.146	0	
	D00	PNBP		0	41.440	0	0	41.440	0	
		Target Pendapatan						51.600		
		TOTAL		88.145.674	353.308.621	83.734.597	0	525.188.892	11.436.891	
	RM			88.145.674	351.766.797	83.734.597	0	523.647.068	11.436.891	
	PNBP			0	1.541.824	0	0	1.541.824	0	
		PENDAPATAN						2.086.806		

**KETENTUAN**

DIPA Induk ini dituangkan lebih lanjut ke dalam DIPA Pelikan dan DIPA Pelikan dimaksud berlaku sebagai dokumen pelaksanaan kegiatan Satker.

Jakarta, 12 November 2019  
a.n. MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT  
SEKRETARIS JENDERAL

Prof. ANITA FIRMANTI  
M.P.H., Ph.D., M.P.A., M.P.P.



**DAFTAR ISIAN PELAKSANAAN ANGGARAN (DIPA) INDUK  
TAHUN ANGGARAN 2020  
NOMOR : DIPA-033.15-0/2020**



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN

Halaman : 1 dari 1

**III. RENCANA PENARIKAN DANA DAN PERKIRAAN PENERIMAAN**

- A. IDENTITAS UNIT :
- 1. KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT : 033 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
  - 2. UNIT ORGANISASI : 033.15 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
  - 3. PAGU : Rp.525.188.892.000
- (LIMA RATUS DUA PULUH LIMA MILLIAR SERATUS DELAPAN PULUH DELAPAN JUTA DELAPAN RATUS SEMBILAN PULUH DUA RIBU RUPIAH)

B. RENCANA PER PROGRAM

NO KODE	URAIAN PROGRAM	PAGU	JANUARI	PEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOPEMBER	DESEMBER	(dalam ribuan rupiah)	
															TOTAL RENCANA PENARIKAN DANA	TOTAL PERKIRAAN / TARGET PENDAPATAN
1	033.15.14 Program Pengembangan Sumber Daya Manusia RENCANA PENARIKAN DANA PERKIRAAN / TARGET PENDAPATAN	525.188.892 6.240	8.670.670 520	14.893.129 520	28.945.413 520	37.401.463 520	38.988.466 520	51.592.642 520	62.657.827 520	56.675.799 520	52.366.969 520	49.494.641 520	51.012.557 520	72.489.296 520		
2	033.15 PERKIRAAN / TARGET PENDAPATAN	2.080.596	93.463	93.463	93.463	93.463	93.463	93.746	422.783	103.463	143.768	194.407	224.187	430.628		
	TOTAL RENCANA PENARIKAN DANA	525.188.892	8.670.670	14.893.129	28.945.413	37.401.463	38.988.466	51.592.642	62.657.827	56.675.799	52.366.969	49.494.641	51.012.557	72.489.296		
	TOTAL PERKIRAAN / TARGET PENDAPATAN	2.086.806	94.003	94.003	94.156	94.003	94.003	94.268	423.303	104.003	144.288	194.927	224.707	431.148		

Jakarta, 12 November 2019  
a.n. MENTERI PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT  
SEKRETARIS JENDERAL

Prof. ANITA FIRMANTI  
NIP.196006151987032001

# LAMPIRAN III

## Pengukuran Kinerja

## 1. Pengukuran Kinerja Program Dukungan Manajemen

NO.	UNSUR PERHITUNGAN	BOBOT (%)	TARGET (%)	BASELINE 2020	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)
<b>Program: Dukungan Manajemen</b>								
<b>Sasaran Program: Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya</b>								
Indikator Sasaran Program: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR			70				70,59	100,84
1	Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan	45		6.803	Target kegiatan pengembangan kompetensi berdasarkan target DIPA TA. 2020 (orang)	5.726	84,17	37,88
2	Persentase pejabat yang memenuhi standar kompetensi jabatan	15		1.114	Jumlah pejabat struktural Kementerian PUPR akhir tahun 2020 (orang)	793	71,18	10,68
3	Persentase pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai	15		21.353	Jumlah PNS Kementerian PUPR akhir tahun 2020 (orang)	4.283	20,06	3,01
4	Tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan)	25		-	Rata-rata nilai evaluasi tingkat kepuasan pengguna layanan (pasca pelatihan) melalui survei	76,09	76,09	19,02

## 2. Pengukuran Kinerja Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi

NO.	UNSUR PERHITUNGAN	BOBOT (%)	TARGET (%)	BASELINE 2020	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)
<b>Program: Pendidikan dan Pelatihan Vokasi</b>								
<b>Sasaran Program: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat</b>								
Indikator Sasaran Program: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat			25				22,30	89,20
1.	Persentase Nilai Mahasiswa (IPK >3)	50		287	Jumlah seluruh mahasiswa Politeknik PU tahun 2020	128	44,60	22,30
2.	Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	0		287	Jumlah seluruh mahasiswa Politeknik PU tahun 2020	0	0	0

Pengukuran Kinerja Program diperoleh dengan metode perhitungan sebagai berikut:

$$a. \quad \% \text{ Capaian Tiap unsur} = \frac{\text{Capaian Tahun Berjalan}}{\text{Baseline Tahun Berjalan}} \times 100$$

$$b. \quad \% \text{ Capaian Tiap Unsur Hasil Pembobotan} = \% \text{ Bobot} \times \% \text{ Capaian Tiap Unsur}$$

$$c. \quad \% \text{ Capaian Tiap unsur} = \frac{\text{Total Capaian Tiap Unsur Hasil Pembobotan}}{\text{Target Program Tahun Berjalan}} \times 100$$

# LAMPIRAN IV

## Penghargaan

## Pengakuan Pihak Ke-tiga Kepada Badan Pengembangan SDM

### A. Penghargaan pada BKN Award 2020

Pada tahun 2020 Badan Pengembangan SDM telah memperoleh penghargaan BKN Award 2020, diantaranya:



**B. Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik**

Pada tahun 2020 Badan Pengembangan SDM telah memperoleh penghargaan pada Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik Kementerian PUPR 2020, diantaranya:



### C. Penganugerahan LAN Awards 2020 Kategori Lembaga Pelatihan Berprestasi

Badan Pengembangan SDM melalui Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta menerima penghargaan dari Lembaga Administrasi Negara berupa Lembaga Pelatihan Pemerintah Berprestasi Tahun 2020 “*Agile Learning Centre for Agile Governance*” kategori Pelatihan Pemerintah Pusat Terakreditasi.



#### D. Satuan Kerja Terbaik Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN)

Badan Pengembangan SDM melalui Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung menerima penghargaan berupa Satuan Kerja Terbaik I Bidang Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN) kategori B Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.





## LAMPIRAN V

---

Matriks Fasilitas, Sarana dan Prasarana  
Pendukung Pelaksanaan Pelatihan

## BAPEKOM PUPR Wilayah I Medan

 <b>Ruang Rapat</b> -	 <b>Guest House</b> 3 unit (rumah dinas)	 <b>Laboratorium</b> 1 ruang
 <b>Ruang Kelas</b> 9 ruang (@ 30 orang)	 <b>Aula</b> 2 ruang (1 ruang @ 200 orang) (1 ruang @ 100 orang)	 <b>Fasilitas Kesehatan</b> 1 ruang
 <b>Asrama Peserta</b> 66 kamar (@ 2 orang)	 <b>Ruang Makan</b> 1 ruang (@ 100 orang)	 <b>Fasilitas Olahraga</b> 1 ruang/lokasi
 <b>Ruang Instruktur</b> -	 <b>Perpustakaan</b> 1 ruang	 <b>Tempat Ibadah</b> 1 ruang (@ 50 orang)

## BAPEKOM PUPR Wilayah II Palembang

 <b>Ruang Rapat</b> 1 ruang	 <b>Guest House</b> -	 <b>Laboratorium</b> 1 ruang
 <b>Ruang Kelas</b> 2 ruang (@ 30 orang)	 <b>Aula</b> 1 ruang (@60 orang)	 <b>Fasilitas Kesehatan</b> -
 <b>Asrama Peserta</b> 18 kamar (12 kamar @ 2 orang) (5 kamar @ 3 orang) (1 kamar @ 1 orang)	 <b>Ruang Makan</b> 1 ruang (@60 orang)	 <b>Fasilitas Olahraga</b> 1 ruang/lokasi
 <b>Ruang Instruktur</b> 1 ruang	 <b>Perpustakaan</b> 1 ruang	 <b>Tempat Ibadah</b> 1 ruang

### BAPEKOM PUPR Wilayah III Jakarta



#### Ruang Rapat

1 ruang (10 orang)



#### Guest House

1 unit (@2 orang)



#### Laboratorium

1 ruang (@35 orang)



#### Ruang Kelas

10 ruang



#### Aula

3 ruang



#### Fasilitas Kesehatan

1 ruang



#### Asrama Peserta

63 kamar (@ 2 orang)



#### Ruang Makan

3 ruang



#### Fasilitas Olahraga

1 ruang/lokasi



#### Ruang Instruktur

8 ruang



#### Perpustakaan

1 ruang



#### Tempat Ibadah

2 ruang

### BAPEKOM PUPR Wilayah IV Bandung



#### Ruang Rapat

1 ruang



#### Guest House

6 unit



#### Laboratorium

1 ruang



#### Ruang Kelas

6 ruang



#### Aula

1 ruang



#### Fasilitas Kesehatan

1 ruang



#### Asrama Peserta

37 kamar



#### Ruang Makan

2 ruang



#### Fasilitas Olahraga

1 ruang/lokasi



#### Ruang Instruktur

1 ruang



#### Perpustakaan

1 ruang



#### Tempat Ibadah

1 ruang

## BAPEKOM PUPR Wilayah V Yogyakarta



### Ruang Rapat

2 ruang  
(1 ruang @20 orang)  
(1 ruang @40 orang)



### Guest House

13 kamar  
(3 kamar @1 orang)  
(7 kamar @1-2 orang)  
(3 kamar @1-3 orang)



### Laboratorium

1 ruang



### Ruang Kelas

8 ruang  
(4 ruang @30 orang)  
(3 ruang @40 orang)  
(1 ruang @60 orang)



### Aula

1 ruang (150 orang)



### Fasilitas Kesehatan

1 ruang



### Asrama Peserta

54 kamar  
(5 kamar @1 orang)  
(28 kamar @2-3 orang)  
(21 kamar @3 orang)



### Ruang Makan

2 ruang (@100 orang)



### Fasilitas Olahraga

4 lokasi



### Ruang Instruktur

1 ruang



### Perpustakaan

1 ruang



### Tempat Ibadah

1 ruang

## BAPEKOM PUPR Wilayah VI Surabaya



### Ruang Rapat

2 ruang  
(1 ruang @10 orang)  
(1 ruang @40 orang)



### Guest House

6 unit @4-6 orang)



### Laboratorium

1 ruang



### Ruang Kelas

7 ruang @30-40 orang



### Aula

2 ruang @100-150 orang



### Fasilitas Kesehatan

1 ruang



### Asrama Peserta

105 kamar



### Ruang Makan

3 ruang  
(1 ruang @5 orang)  
(1 ruang @30 orang)  
(1 ruang @100 orang)



### Fasilitas Olahraga

1 ruang/lokasi



### Ruang Instruktur

-



### Perpustakaan

1 ruang



### Tempat Ibadah

1 ruang (100 orang)

### BAPEKOM PUPR Wilayah VII Banjarmasin

 <b>Ruang Rapat</b> 1 ruang	 <b>Guest House</b> 2 unit (1 mess & 1 rumah dinas)	 <b>Laboratorium</b> -
 <b>Ruang Kelas</b> 2 ruang	 <b>Aula</b> 1 ruang	 <b>Fasilitas Kesehatan</b> -
 <b>Asrama Peserta</b> 17 kamar	 <b>Ruang Makan</b> 2 ruang	 <b>Fasilitas Olahraga</b> 1 ruang/lokasi
 <b>Ruang Instruktur</b> 1 ruang	 <b>Perpustakaan</b> -	 <b>Tempat Ibadah</b> 1 ruang

### BAPEKOM PUPR Wilayah VIII Makassar

 <b>Ruang Rapat</b> 1 ruang	 <b>Guest House</b> 1 rumah	 <b>Laboratorium</b> 1 ruang
 <b>Ruang Kelas</b> 5 ruang	 <b>Aula</b> 1 ruang	 <b>Fasilitas Kesehatan</b> 1 ruang
 <b>Asrama Peserta</b> 77 kamar	 <b>Ruang Makan</b> 2 ruang (@150 orang)	 <b>Fasilitas Olahraga</b> 3 lokasi
 <b>Ruang Instruktur</b> 13 kamar	 <b>Perpustakaan</b> 1 ruang	 <b>Tempat Ibadah</b> 1 ruang

## BAPEKOM PUPR Wilayah IX Jayapura



**Ruang Rapat**

-



**Guest House**

-



**Laboratorium**

-



**Ruang Kelas**

2 ruang (@30 orang)



**Aula**

1 ruang @100 orang



**Fasilitas Kesehatan**

-



**Asrama Peserta**

14 kamar



**Ruang Makan**

3 ruang



**Fasilitas Olahraga**

1 ruang/lokasi



**Ruang Instruktur**

4 kamar



**Perpustakaan**

1 ruang



**Tempat Ibadah**

1 ruang @15 orang

## PUSBANGKOM SDA dan Permukiman



**Ruang Rapat**

6 ruang



**Guest House**

-



**Laboratorium**

-



**Ruang Kelas**

5 ruang



**Aula**

1 ruang



**Fasilitas Kesehatan**

-



**Asrama Peserta**

45 kamar @2 orang



**Ruang Makan**

2 ruang



**Fasilitas Olahraga**

7 lokasi



**Ruang Instruktur**

3 ruang



**Perpustakaan**

-



**Tempat Ibadah**

1 ruang

## PUSBANGKOM Jalan, Perumahan dan PIW



### Ruang Rapat

2 ruang



### Guest House

4 unit



### Laboratorium

-



### Ruang Kelas

1 ruang



### Aula

2 ruang



### Fasilitas Kesehatan

1 ruang



### Asrama Peserta

61 kamar



### Ruang Makan

2 ruang



### Fasilitas Olahraga

2 lokasi



### Ruang Instruktur

2 kamar



### Perpustakaan

1 ruang



### Tempat Ibadah

4 ruang

## PUSBANGKOM Manajemen



### Ruang Rapat

2 ruang



### Guest House

3 unit (rumah dinas)



### Laboratorium

-



### Ruang Kelas

-



### Aula

-



### Fasilitas Kesehatan

-



### Asrama Peserta

-



### Ruang Makan

-



### Fasilitas Olahraga

-



### Ruang Instruktur

1 ruang



### Perpustakaan

1 ruang



### Tempat Ibadah

2 ruang

## POLITEKNIK PU

**Ruang Rapat**

2 ruang @30 orang

**Guest House**8 unit  
(2 guest house)  
(6 rumah dinas)**Laboratorium**

6 ruang

**Ruang Kelas**9 ruang  
(3 ruang @50 orang)  
(6 ruang @5 orang)**Aula**1 ruang  
(@250 orang)**Fasilitas Kesehatan**

-

**Asrama Peserta**77 kamar  
(33 kamar @2 orang)  
(44 kamar @12 orang)**Ruang Makan**

1 ruang @60 orang

**Fasilitas Olahraga**

2 lokasi

**Ruang Instruktur**

1 ruang @10 orang

**Perpustakaan**

1 ruang

**Tempat Ibadah**

1 ruang @30 orang



# LAMPIRAN VI

---

Daftar Perguruan Tinggi Negeri  
Beserta Program Studi

## 1. UNSYIAH

(Universitas Syiah Kuala)

### Program Studi

1. Magister Sumber Daya Air (MSDA)
2. Magister Transportasi (MT)

## 2. UNAND

(Universitas Andalas)

### Program Studi

1. Magister Teknik Sipil (MTS)

## 3. ITB

(Institut Teknologi Bandung)

### Program Studi

1. Magister Pengelolaan Sumber Daya Air (MPSDA)
2. Magister Teknik Sipil (MTS)
3. Magister Sistem Teknik Jalan Raya (MSTJR)
4. Magister Pengelolaan Infrastruktur Air dan Sanitasi (MPIAS)
5. Magister Sistem Teknik Jalan Raya
6. Magister Desain, Konstruksi dan Pemeliharaan Jalan Bebas Banjir
7. Magister Rekayasa Jembatan Khusus (Struktur Bangunan Atas dan Bangunan Bawah)
8. Magister Rekayasa dan Pengendalian Morfologi Sungai
9. Doktoral Teknik Sipil

## 4. UNPAD

(Universitas Padjadjaran)

### Program Studi

1. Magister Akuntansi (MAKSI)

## 5. UNPAR

(Universitas Katolik Parahyangan)

### Program Studi

1. Magister Manajemen Proyek Konstruksi (MMPK)
2. Magister Hukum (MH)

## 6. UGM

(Universitas Gadjah Mada)

### Program Studi

1. Magister Teknik Pengelolaan Bencana Alam (MTPBA)
2. Magister Sarana Prasarana Dan Teknologi Bahan (MSTB)
3. Magister Pengelolaan Air dan Air Limbah (MPA2L)
4. Magister Sistem Teknik Transportasi (MSTT)
5. Magister Teknik Geologi (MTG)
6. Magister Teknik Mitigasi Bencana Alam Likuifaksi
7. Magister Geologi Struktur Bawah Tanah (Terowongan)
8. Magister Teknik Pengelolaan dan Mitigasi Bencana Rawa
9. Magister Rekayasa Eksplorasi dan Eksploitasi Air Tanah Dalam

## 7. UNDIP

(Universitas Diponegoro)

### Program Studi

1. Magister Manajemen Rekayasa Infrastruktur (MMRI)
2. Magister Perencanaan Wilayah dan Kota (MPWK)
3. Magister Rekayasa Bendungan (MRB)
4. Magister Operasi dan Instrumentasi Hidrometeorologi Bendungan
5. Magister Retrofitting dan Instrumentasi Keamanan Bendungan
6. S1 Teknik Sipil
7. D3 Teknik Sipil

## 8. UNS

(Universitas Padjadjaran)

### Program Studi

1. Magister Pemeliharaan Dan Rehabilitasi Infrastruktur (MPRI)

## 9. ITS

(Institut Teknologi Sepuluh Nopember)

---

### Program Studi

1. Magister Manajemen Aset Infrastruktur (MMAI)  
Magister Teknik Sanitasi Lingkungan (MTSL)
  2. Magister Hidroinformatika
  3. Magister Manajemen Teknologi
  4. Magister Preservasi Jalan pada Kondisi Geoteknik Tanah Sulit
  5. Magister Rekayasa Pengelolaan dan Pengendalian Kehilangan Air Minum
- 

## 10. UNHAS

(Universitas Hasanuddin)

---

### Program Studi

1. Magister Rekayasa Keselamatan Konstruksi (MRKK)
- 

## 11. UNCEN

(Universitas Cenderawasih)

---

### Program Studi

1. D3 Teknik Sipil
  2. S1 Teknik Sipil
- 

## 12. POLITEKNIK NEGERI KUPANG

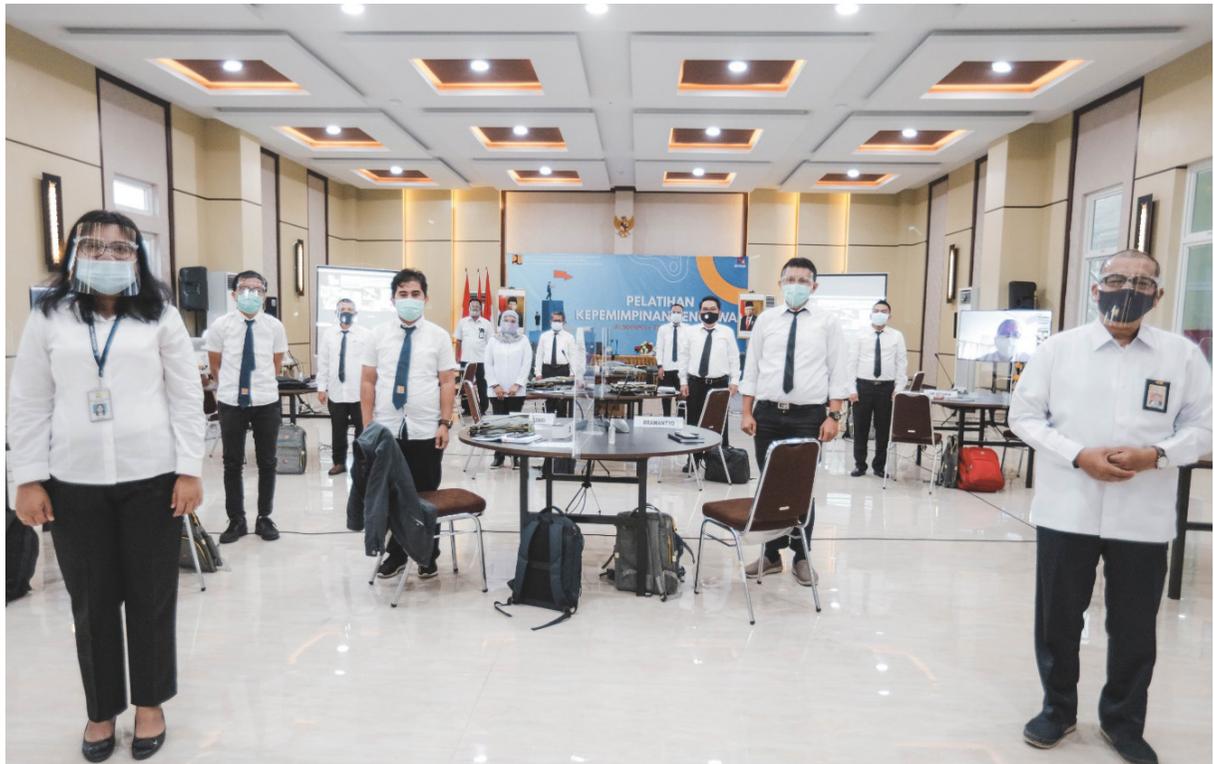
### Program Studi

1. D3 Teknik Sipil

# LAMPIRAN VII

## Dokumentasi Pelaksanaan Pelatihan

## Dokumentasi Pelaksanaan Pelatihan di Badan Pengembangan SDM









## Dokumentasi Penyelenggaraan Webinar di Badan Pengembangan SDM







# LAMPIRAN VIII

---

Dokumentasi Sarana dan  
Prasarana di Lingkungan BPSDM

## Asrama



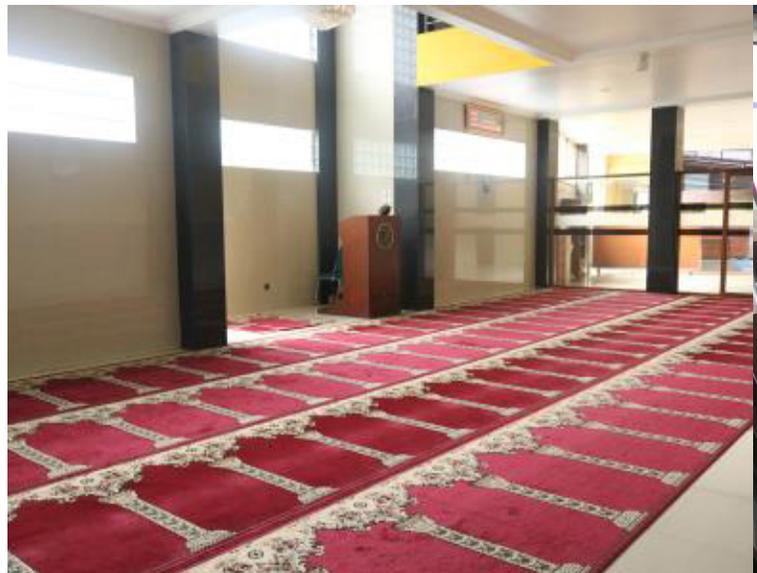
## Aula



## Fasilitas Hiburan

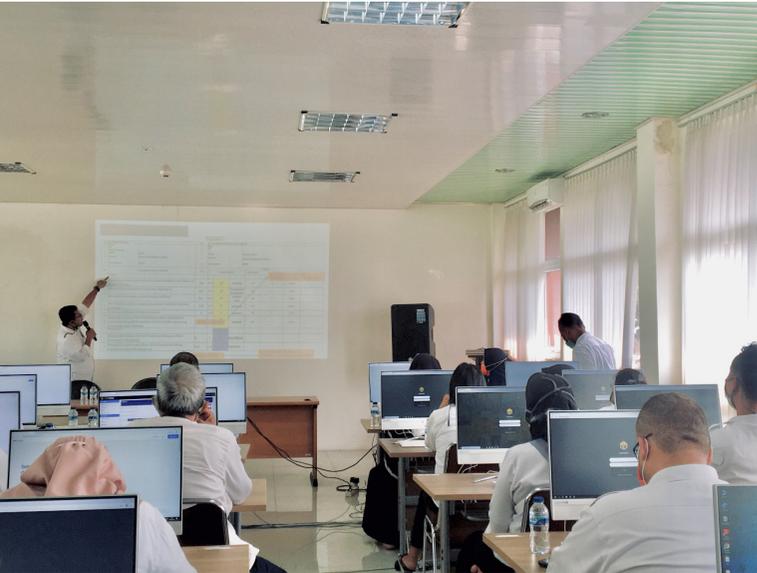


## Fasilitas Ibadah





## Lab. Komputer



## Perpustakaan



## Ruang Kelas



## Ruang Makan



## Ruang Rapat



## Ruang Tunggu Pengajar



## Fasilitas dengan penyesuaian Protokol Covid-19

Kata Pengantar

Ringkasan

Daftar Isi, Tabel

BAB I

BAB II

BAB III

BAB IV

BAB V

Lampiran



Penerapan *physical distancing* pada ruang tunggu



Penerapan *physical distancing* serta pemasangan sensor pada fasilitas lift



Ruang Pengajar/Widyaiswara



Ruang Monitoring untuk Pelatihan Jarak Jauh



# LAMPIRAN IX

## Dokumen Rincian Pelatihan

## 1. Rincian Peserta Pelatihan Berdasarkan Bidang Pelatihan

### a. DIPA dan PNBP

NO.	UNIT KERJA	SDA	PERKIM	JALAN	PERUMAHAN	PIW	MANAJEMEN	KONSTRUKSI	TOTAL
1	Balai Medan	106	54	36	25	17	186	133	557
2	Balai Palembang	161	26	69	0	17	194	135	602
3	Balai Jakarta	97	50	93	50	21	265	119	695
4	Balai Bandung	100	56	64	27	0	51	226	524
5	Balai Yogyakarta	136	63	37	74	17	80	160	567
6	Balai Surabaya	169	53	33	49	15	63	179	561
7	Balai Banjarmasin	56	50	40	51	0	229	129	555
8	Balai Makassar	153	92	59	50	0	183	136	673
9	Balai Jayapura	75	30	58	24	0	140	104	431
10	BUCSDAK	35	0	0	0	0	0	0	35
11	BUCJPW	0	0	79	0	0	0	0	79
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	359	0	359
<b>TOTAL</b>		<b>1088</b>	<b>474</b>	<b>568</b>	<b>350</b>	<b>87</b>	<b>1750</b>	<b>1321</b>	<b>5638</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

### b. Kerjasama

NO.	UNIT KERJA	SDA	PERKIM	JALAN	PERUMAHAN	PIW	MANAJEMEN	KONSTRUKSI	TOTAL
1	Balai Medan	0	0	0	0	0	0	30	30
2	Balai Palembang	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Balai Jakarta	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Balai Bandung	41	31	0	0	0	0	18	90
5	Balai Yogyakarta	0	78	0	0	0	0	20	98
6	Balai Surabaya	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Balai Banjarmasin	0	0	0	0	0	0	34	34
8	Balai Makassar	0	70	0	0	0	0	0	70
9	Balai Jayapura	0	0	0	0	0	0	0	0

NO.	UNIT KERJA	SDA	PERKIM	JALAN	PERUMAHAN	PIW	MANAJEMEN	KONSTRUKSI	TOTAL
10	BUCSDAK	0	0	0	0	0	0	0	0
11	BUCJPW	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>41</b>	<b>179</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>102</b>	<b>322</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

## 2. Rincian Peserta Pelatihan Berdasarkan Bidang Pelatihan dan Jenis Kelamin

### a. DIPA dan PNBP

NO.	UNIT KERJA	SDA DAN PERKIM		JALAN, PERUMAHAN DAN PIW		MANAJEMEN DAN KONSTRUKSI		TOTAL LAKI-LAKI	TOTAL PEREMPUAN
		L	P	L	P	L	P		
1	Balai Medan	109	51	50	28	175	144	334	223
2	Balai Palembang	137	50	47	39	164	165	348	254
3	Balai Jakarta	91	56	123	41	210	174	424	271
4	Balai Bandung	111	45	65	26	207	70	383	141
5	Balai Yogyakarta	145	54	80	48	144	96	369	198
6	Balai Surabaya	157	65	62	35	151	91	370	191
7	Balai Banjarmasin	68	38	54	37	205	153	327	228
8	Balai Makassar	189	56	64	45	179	140	432	241
9	Balai Jayapura	80	25	58	24	137	107	275	156
10	BUCSDAK	20	15	0	0	0	0	20	15
11	BUCJPW	0	0	61	18	0	0	61	18
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	241	118	241	118
<b>TOTAL</b>		<b>1107</b>	<b>455</b>	<b>664</b>	<b>341</b>	<b>1813</b>	<b>1258</b>	<b>3584</b>	<b>2054</b>
		<b>1562</b>		<b>1005</b>		<b>3071</b>		<b>5638</b>	

Sumber: E-Pelatihan, 2020

## b. Kerjasama

NO.	UNIT KERJA	SDA DAN PERKIM		JALAN, PERUMAHAN DAN PIW		MANAJEMEN DAN KONSTRUKSI		TOTAL LAKI-LAKI	TOTAL PEREMPUAN
		L	P	L	P	L	P		
1	Balai Medan	0	0	0	0	10	20	10	20
2	Balai Palembang	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Balai Jakarta	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Balai Bandung	52	20	0	0	13	5	65	25
5	Balai Yogyakarta	43	35	0	0	18	2	61	37
6	Balai Surabaya	0	0	0	0	22	12	22	12
7	Balai Banjarmasin	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Balai Makassar	40	30	0	0	0	0	40	30
9	Balai Jayapura	0	0	0	0	0	0	0	0
10	BUCSDAK	0	0	0	0	0	0	0	0
11	BUCJPW	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>135</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	<b>39</b>	<b>198</b>	<b>124</b>
		<b>220</b>		<b>0</b>		<b>102</b>		<b>322</b>	

Sumber: E-Pelatihan, 2020

## 3. Rincian Peserta Pelatihan Berdasarkan Status Pegawai

## a. DIPA dan PNB

NO.	UNIT KERJA	PUSAT			DAERAH			LAIN-LAIN	TOTAL			
		PNS	Non-PNS	Sub Total	PNS	Non-PNS	Sub Total		PNS	Non-PNS	Lain-lain	Sub Total
1	Balai Medan	411	100	511	46	0	46	0	457	100	0	557
2	Balai Palembang	450	66	516	78	8	86	0	528	74	0	602
3	Balai Jakarta	574	78	652	43	0	43	0	617	78	0	695
4	Balai Bandung	254	36	290	219	4	223	11	473	40	11	524
5	Balai Yogyakarta	455	50	505	60	2	62	0	515	52	0	567
6	Balai Surabaya	367	89	456	105	0	105	0	472	89	0	561
7	Balai Banjarmasin	375	123	498	50	7	57	0	425	130	0	555
8	Balai Makassar	532	93	625	45	3	48	0	577	96	0	673
9	Balai Jayapura	238	125	363	60	8	68	0	298	133	0	431
10	BUCSDAK	23	12	35	0	0	0	0	23	12	0	35
11	BUCJPW	79	0	79	0	0	0	0	79	0	0	79
12	Pusbangkom Manajemen	359	0	359	0	0	0	0	359	0	0	359
<b>TOTAL</b>		<b>4117</b>	<b>772</b>	<b>4889</b>	<b>706</b>	<b>32</b>	<b>738</b>	<b>11</b>	<b>4823</b>	<b>804</b>	<b>11</b>	<b>5638</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

## b. Kerjasama

NO.	UNIT KERJA	PUSAT			DAERAH			LAIN-LAIN	TOTAL			
		PNS	Non-PNS	Sub Total	PNS	Non-PNS	Sub Total		PNS	Non-PNS	Lain-lain	Sub Total
1	Balai Medan	30	0	30	0	0	0	0	30	0	0	30
2	Balai Palembang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Balai Jakarta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Balai Bandung	61	8	69	18	3	21	0	79	11	0	90
5	Balai Yogyakarta	55	3	58	40	0	40	0	95	3	0	98
6	Balai Surabaya	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Balai Banjarmasin	31	3	34	0	0	0	0	31	3	0	34
8	Balai Makassar	14	0	14	54	1	55	1	68	1	1	70
9	Balai Jayapura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	BUCSDAK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	BUCJPW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>191</b>	<b>14</b>	<b>205</b>	<b>112</b>	<b>4</b>	<b>116</b>	<b>1</b>	<b>303</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>322</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

## 4. Rincian Peserta Pelatihan Berdasarkan Kelulusan

## a. DIPA dan PNPB

NO.	UNIT KERJA	PUSAT			DAERAH			LAIN-LAIN			TOTAL		
1	Balai Medan	474	37	511	43	3	46	0	0	0	517	40	557
2	Balai Palembang	503	13	516	84	2	86	0	0	0	587	15	602
3	Balai Jakarta	633	19	652	42	1	43	0	0	0	675	20	695
4	Balai Bandung	266	24	290	202	21	223	11	0	11	479	45	524
5	Balai Yogyakarta	463	42	505	61	1	62	0	0	0	524	43	567
6	Balai Surabaya	430	26	456	80	25	105	0	0	0	510	51	561
7	Balai Banjarmasin	487	11	498	50	7	57	0	0	0	537	18	555
8	Balai Makassar	608	17	625	46	2	48	0	0	0	654	19	673
9	Balai Jayapura	317	46	363	62	6	68	0	0	0	379	52	431
10	BUCSDAK	34	1	35	0	0	0	0	0	0	34	1	35
11	BUCJPW	79	0	79	0	0	0	0	0	0	79	0	79
12	Pusbangkom Manajemen	358	1	359	0	0	0	0	0	0	358	1	359
<b>TOTAL</b>		<b>4652</b>	<b>237</b>	<b>4889</b>	<b>670</b>	<b>68</b>	<b>738</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>5333</b>	<b>305</b>	<b>5638</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

## b. Kerjasama

NO.	UNIT KERJA	PUSAT			DAERAH			LAIN-LAIN			TOTAL		
		Lulus	Tidak Lulus	Sub Total	Lulus	Tidak Lulus	Sub Total	Lulus	Tidak Lulus	Sub Total	Lulus	Tidak Lulus	Sub Total
1	Balai Medan	28	2	30	0	0	0	0	0	0	28	2	30
2	Balai Palembang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Balai Jakarta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Balai Bandung	69	0	69	20	1	21	0	0	0	89	1	90
5	Balai Yogyakarta	58	0	58	39	1	40	0	0	0	97	1	98
6	Balai Surabaya	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Balai Banjarmasin	34	0	34	0	0	0	0	0	0	34	0	34
8	Balai Makassar	13	1	14	50	5	55	1	0	1	64	6	70
9	Balai Jayapura	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	BUCSDAK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	BUCJPW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>202</b>	<b>3</b>	<b>205</b>	<b>109</b>	<b>7</b>	<b>116</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>312</b>	<b>10</b>	<b>322</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

## 5. Rincian Peserta Webinar Berdasarkan Bidang

NO.	UNIT KERJA	SDA	PERKIM	JALAN	PERUMAHAN	PIW	MANAJEMEN	KONSTRUKSI	TOTAL
1	Balai Medan	0	0	0	0	119	0	0	119
2	Balai Palembang	0	0	40	0	0	0	0	40
3	Balai Jakarta	0	0	39	124	0	0	119	282
4	Balai Bandung	441	0	0	236	0	0	0	677
5	Balai Yogyakarta	0	0	290	0	0	0	0	290
6	Balai Surabaya	0	0	0	0	138	0	0	138
7	Balai Banjarmasin	376	0	40	0	130	0	0	546
8	Balai Makassar	403	0	40	0	65	0	0	508
9	Balai Jayapura	0	0	0	0	57	0	0	57
10	BUCSDAK	0	0	0	0	0	0	0	0
11	BUCJPW	0	0	40	0	0	0	0	40
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>1220</b>	<b>0</b>	<b>489</b>	<b>360</b>	<b>509</b>	<b>0</b>	<b>119</b>	<b>2697</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

# LAMPIRAN X

Lembar Kesepakatan  
Capaian Program BPSDM  
Tahun 2020

**LEMBAR KESEPAKATAN**  
**KONFIRMASI CAPAIAN DALAM RANGKA PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SDM TAHUN 2020**

Pada hari Selasa, tanggal 2 Februari 2020, bertempat di Jakarta, telah dilaksanakan Finalisasi Capaian Program dan Laporan Kinerja BPSDM Tahun 2020 melalui *zoom meeting* dalam rangka penyusunan Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM, dengan poin-poin hasil kesepakatan sebagai berikut:

**1. Capaian Pemantauan Kinerja**

No.	Unit Organisasi	Jumlah ASN yang Terpantau Kinerjanya
1.	Sekretariat Jenderal	521
2.	Inspektorat Jenderal	275
3.	Ditjen Sumber Daya Air dan Dewan Sumber Daya Air	6.937
4.	Ditjen Bina Marga dan BPJT	7.448
5.	Ditjen Cipta Karya dan BPPSPAM	2.311
6.	Ditjen Penyediaan Perumahan	492
7.	Ditjen Bina Konstruksi	1.177
8.	Ditjen Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan	160
9.	Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	199
10.	Badan Penelitian dan Pengembangan	927
11.	Badan Pengembangan SDM	461
<b>Total PNS Kementerian PUPR</b>		<b>20.908</b>

Sumber: Pusat Pengembangan Talenta, 2020

**2. Capaian Penilaian Kompetensi**

**a. Rekap Realisasi Penilaian Kompetensi**

No.	Kegiatan	Realisasi
1	<b>Penilaian Potensi dan Kompetensi untuk Jabatan Administrasi, Fungsional, Kesatkeran</b>	<b>1.832</b>
	Eselon I/Staf Ahli	1
	Eselon II	2
	Eselon III	260
	Eselon IV	40
	Pelaksana	1.100
	Jabatan Fungsional	79
	Kasatker	177
	PPK	27
	Calon Dosen Politeknik PU	10
	Non Unor (Alih Tugas/Mutasi)	136
2	<b>Penilaian Potensi dan Kompetensi Untuk Jabatan Pimpinan Tinggi</b>	<b>75</b>
3	<b>Penilaian Potensi dan Kompetensi untuk Pemetaan</b>	<b>2.470</b>
	Pelaksana (CPNS STAN)	60
	CPNS (Seleksi CPNS)	2.410
<b>Total</b>		<b>4.377</b>

Sumber: Balai Penilaian Kompetensi, 2020

### 3. Capaian Pemetaan Karir

Kegiatan	Realisasi (Orang)
Kegiatan Pemetaan Karir ASN PUPR	1.254

Sumber: Pusat Pengembangan Talenta, 2020

### 4. Capaian Pendidikan

Bidang	ASN Pusat			ASN Daerah			Total
	On-going Tahun 2020	Lulus Tahun 2020	Sub Total	On-going Tahun 2020	Lulus Tahun 2020	Sub Total	
Bidang SDA dan Konstruksi	109	34	143	7	1	8	151
Bidang Jalan, Perumahan, Permukiman, dan PIW	49	33	82	0	0	0	82
Bidang Manajemen	8	13	21	0	0	0	21
<b>Sub Total (orang)</b>	166	80	246	7	1	8	254
<b>Total (orang)</b>	254						

Sumber: Pusdiklat, 20120

### 5. Capaian Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

No	Output Kegiatan	Capaian (Orang)
1	Jumlah SDM Bidang Pekerjaan Umum yang melaksanakan Pendidikan Konstruksi Bangunan Gedung	88
2	Jumlah SDM Bidang Pekerjaan Umum yang melaksanakan Pendidikan Konstruksi Bangunan Air	100
3	Jumlah SDM Bidang Pekerjaan Umum yang melaksanakan Pendidikan Konstruksi Jalan Jembatan	99
Total		287

Sumber: Politeknik Pekerjaan Umum, 2020

### 6. Capaian Pelatihan

#### a. Rekapitulasi Total Capaian Pelatihan, BIMTEK, dan Webinar

No.	Unit Kerja	Rencana DIPA	SDA	Perkim	Jalan	Perumahan	PIW	Manajemen	Konstruksi	Total
1	Balai Medan	600	106	54	36	25	136	186	163	706
2	Balai Palembang	600	161	26	109	0	17	194	135	642
3	Balai Jakarta	790	97	50	132	174	21	265	238	977
4	Balai Bandung	1.010	582	87	64	263	0	51	244	1291
5	Balai Yogyakarta	660	136	141	327	74	17	80	180	955
6	Balai Surabaya	530	169	53	33	49	153	63	179	699
7	Balai Banjarmasin	600	432	50	80	51	130	229	163	1135
8	Balai Makassar	750	556	162	99	50	65	183	136	1251
9	Balai Jayapura	480	75	30	58	24	57	140	104	488
10	BUCSDAK	-	35	0	0	0	0	0	0	35
11	BUCJPW	-	0	0	119	0	0	0	0	119
12	Pusbangkom Manajemen	490	0	0	0	0	0	359	0	359
<b>TOTAL</b>			<b>2349</b>	<b>653</b>	<b>1057</b>	<b>710</b>	<b>596</b>	<b>1750</b>	<b>1542</b>	<b>8657</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

Sumber: E-Pelatihan, 2020

**b. Rekapitulasi Total Lulus Pelatihan (DIPA, PNBP, Kerjasama dan BIMTEK)**

No.	Unit Kerja	SDA	Perkim	Jalan	Perumahan	PIW	Manajemen	Konstruksi	Total
1	Balai Medan	105	53	36	25	16	166	144	545
2	Balai Palembang	161	25	69	0	16	194	122	587
3	Balai Jakarta	97	46	92	47	20	261	112	675
4	Balai Bandung	140	85	63	24	0	51	205	568
5	Balai Yogyakarta	133	130	37	74	16	79	152	621
6	Balai Surabaya	167	46	31	46	15	61	144	510
7	Balai Banjarmasin	55	49	40	45	0	221	161	571
8	Balai Makassar	152	150	58	50	0	178	130	718
9	Balai Jayapura	64	29	57	17	0	128	84	379
10	BUCSDAK	34	0	0	0	0	0	0	34
11	BUCJPW	0	0	79	0	0	0	0	79
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	358	0	358
<b>TOTAL</b>		<b>1108</b>	<b>613</b>	<b>562</b>	<b>328</b>	<b>83</b>	<b>1697</b>	<b>1254</b>	<b>5645</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

**c. Rekapitulasi Total Capaian Peserta Pelatihan (DIPA dan PNBP)**

No.	Unit Kerja	SDA	Perkim	Jalan	Perumahan	PIW	Manajemen	Konstruksi	Total
1	Balai Medan	106	54	36	25	17	186	133	557
2	Balai Palembang	161	26	69	0	17	194	135	602
3	Balai Jakarta	97	50	93	50	21	233	119	663
4	Balai Bandung	100	56	64	27	0	51	166	464
5	Balai Yogyakarta	136	63	37	74	17	80	160	567
6	Balai Surabaya	169	53	33	49	15	20	179	518
7	Balai Banjarmasin	56	50	40	51	0	229	129	555
8	Balai Makassar	153	92	59	50	0	183	136	673
9	Balai Jayapura	75	30	58	24	0	140	104	431
10	BUCSDAK	35	0	0	0	0	0	0	35
11	BUCJPW	0	0	79	0	0	0	0	79
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	22	0	22
<b>TOTAL</b>		<b>1088</b>	<b>474</b>	<b>568</b>	<b>350</b>	<b>87</b>	<b>1338</b>	<b>1261</b>	<b>5166</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

**d. Rekapitulasi Total Lulus Pelatihan DIPA dan PNBP**

No.	Unit Kerja	SDA	Perkim	Jalan	Perumahan	PIW	Manajemen	Konstruksi	Total
1	Balai Medan	105	53	36	25	16	166	116	517
2	Balai Palembang	161	25	69	0	16	194	122	587
3	Balai Jakarta	97	46	92	47	20	229	112	643
4	Balai Bandung	99	55	63	24	0	51	127	419
5	Balai Yogyakarta	133	53	37	74	16	79	132	524
6	Balai Surabaya	167	46	31	46	15	18	144	467
7	Balai Banjarmasin	55	49	40	45	0	221	127	537
8	Balai Makassar	152	86	58	50	0	178	130	654
9	Balai Jayapura	64	29	57	17	0	128	84	379
10	BUCSDAK	34	0	0	0	0	0	0	34
11	BUCJPW	0	0	79	0	0	0	0	79
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	21	0	21
<b>TOTAL</b>		<b>1067</b>	<b>442</b>	<b>562</b>	<b>328</b>	<b>83</b>	<b>1285</b>	<b>1094</b>	<b>4861</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

**e. Rekapitulasi Total Capaian Peserta Pelatihan (Kerjasama)**

No.	Unit Kerja	SDA	Perkim	Jalan	Perumahan	PIW	Manajemen	Konstruksi	Total
1	Balai Medan	-	-	-	-	-	-	30	30
2	Balai Palembang	-	-	-	-	-	-	-	0
3	Balai Jakarta	-	-	-	-	-	-	-	0
4	Balai Bandung	41	31	-	-	-	-	18	90
5	Balai Yogyakarta	-	78	-	-	-	-	20	98
6	Balai Surabaya	-	-	-	-	-	-	-	0
7	Balai Banjarmasin	-	-	-	-	-	-	34	34
8	Balai Makassar	-	70	-	-	-	-	-	70
9	Balai Jayapura	-	-	-	-	-	-	-	0
10	BUCSDAK	-	-	-	-	-	-	-	0
11	BUCJPW	-	-	-	-	-	-	-	0
12	Pusbangkom Manajemen	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>TOTAL</b>		<b>41</b>	<b>179</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>102</b>	<b>322</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

**f. Rekapitulasi Total Lulus Pelatihan DIPA dan PNPB**

No.	Unit Kerja	SDA	Perkim	Jalan	Perumahan	PIW	Manajemen	Konstruksi	Total
1	Balai Medan	0	0	0	0	0	0	28	28
2	Balai Palembang	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Balai Jakarta	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Balai Bandung	41	30	0	0	0	0	18	89
5	Balai Yogyakarta	0	77	0	0	0	0	20	97
6	Balai Surabaya	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Balai Banjarmasin	0	0	0	0	0	0	34	34
8	Balai Makassar	0	64	0	0	0	0	0	64
9	Balai Jayapura	0	0	0	0	0	0	0	0
10	BUCSDAK	0	0	0	0	0	0	0	0
11	BUCJPW	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>41</b>	<b>171</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>312</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

**g. Rekapitulasi Total Capaian Peserta BIMTEK**

No.	Unit Kerja	SDA	Perkim	Jalan	Perumahan	PIW	Manajemen	Konstruksi	Total
1	Balai Medan	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Balai Palembang	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Balai Jakarta	0	0	0	0	0	32	0	32
4	Balai Bandung	0	0	0	0	0	0	60	60
5	Balai Yogyakarta	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Balai Surabaya	0	0	0	0	0	43	0	43
7	Balai Banjarmasin	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Balai Makassar	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Balai Jayapura	0	0	0	0	0	0	0	0
10	BUCSDAK	0	0	0	0	0	0	0	0
11	BUCJPW	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	337	0	337
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>412</b>	<b>60</b>	<b>472</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

## h. Rekapitulasi Total Lulus BIMTEK

No.	Unit Kerja	SDA	Perkim	Jalan	Perumahan	PIW	Manajemen	Konstruksi	Total
1	Balai Medan	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Balai Palembang	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Balai Jakarta	0	0	0	0	0	32	0	32
4	Balai Bandung	0	0	0	0	0	0	60	60
5	Balai Yogyakarta	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Balai Surabaya	0	0	0	0	0	43	0	43
7	Balai Banjarmasin	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Balai Makassar	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Balai Jayapura	0	0	0	0	0	0	0	0
10	BUCSDAK	0	0	0	0	0	0	0	0
11	BUCJPW	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Pusbangkom Manajemen	0	0	0	0	0	337	0	337
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>412</b>	<b>60</b>	<b>472</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

## i. Rekapitulasi Total Capaian Peserta Webinar

No.	Unit Kerja	SDA	Perkim	Jalan	Perumahan	PIW	Manajemen	Konstruksi	Total
1	Balai Medan	-	-	-	-	119	-	-	119
2	Balai Palembang	-	-	40	-	-	-	-	40
3	Balai Jakarta	-	-	39	124	-	-	119	282
4	Balai Bandung	441	-	-	236	-	-	-	677
5	Balai Yogyakarta	-	-	290	-	-	-	-	290
6	Balai Surabaya	-	-	-	-	138	-	-	138
7	Balai Banjarmasin	376	-	40	-	130	-	-	546
8	Balai Makassar	403	-	40	-	65	-	-	508
9	Balai Jayapura	-	-	-	-	57	-	-	57
10	BUCSDAK	-	-	-	-	-	-	-	0
11	BUCJPW	-	-	40	-	-	-	-	40
12	Pusbangkom Manajemen	-	-	-	-	-	-	-	0
<b>TOTAL</b>		<b>1220</b>	<b>0</b>	<b>489</b>	<b>360</b>	<b>509</b>	<b>0</b>	<b>119</b>	<b>2697</b>

Sumber: E-Pelatihan, 2020

## j. Capaian Pelatihan Sertifikasi

No	Nama Bidang	Lembaga/Asosiasi Penerbit Sertifikat	Jumlah Peserta Sertifikasi	Jumlah Peserta yang Lulus Sertifikasi
<b>Bidang SDA</b>			<b>404</b>	<b>334</b>
1	Penanggulangan Banjir	HATHI	65	51
2	Perencanaan Teknis Irigasi	HATHI	39	39
3	Perencanaan Teknis Sungai	HATHI	27	22
4	Perencanaan Teknis Air Tanah	HATHI	40	11
5	Perencanaan Teknis Air Baku	HATHI	44	43
6	Pelatihan Perencanaan Teknis Sabo Dam (Distance Learning)	HATHI	17	17
7	Pengelolaan Sumber Daya Air Terpadu (PSDAT)	HATHI	24	24
8	Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Bendungan	KNIBB	48	43
9	Teknis Hidrologi untuk Alokasi Air	HATHI	30	27
10	Pengawasan Mutu Pelaksanaan Pekerjaan Air Baku	HATHI	25	12
11	Operasi dan Pemeliharaan Rawa	HATHI	21	21
12	Operasi dan Pemeliharaan Pantai	HATHI	13	13
13	Operasi Dan Pemeliharaan Irigasi	HATHI	11	11
<b>Bidang Konstruksi</b>			<b>504</b>	<b>444</b>
1	Sistem Manajemen Keselamatan Konstruksi (SMKK) E-Learning	A2K4	<b>239</b>	<b>232</b>
2	Sistem Manajemen Keselamatan konstruksi (SMKK)	LSP K3	<b>37</b>	<b>27</b>
3	Manajemen Proyek National Slum Upgrading Project (NSUP) - Program Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU)	IAMPI	<b>30</b>	<b>30</b>
4	Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah	LKPP	<b>198</b>	<b>155</b>
<b>Bidang Perumahan</b>			<b>134</b>	<b>115</b>
1	Pengelolaan Teknis Pembangunan Bangunan Gedung Negara	BPSDM	<b>134</b>	<b>115</b>
<b>Bidang PIW</b>			<b>7</b>	<b>7</b>
1	Pelatihan Rencana Pengembangan Infrastruktur Terpadu Berbasis Pengembangan Wilayah	IAP	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>Bidang Manajemen</b>			<b>182</b>	<b>157</b>
1	Bendahara Pengeluaran	Kemenkeu	<b>154</b>	129
2	Pejabat Pembuat Komitmen (PPK)	Kemenkeu	<b>28</b>	28
<b>Total</b>			<b>1231</b>	<b>1057</b>

Sumber: Bapekom, 2020

Jakarta, Januari 2021  
Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM TA. 2020

Kepala Bagian Perencanaan, Program dan Keuangan  
Sekretariat BPSDM



Hary Prasetya, S.T. M.Sc.

Pusat dan Politeknik di Badan Pengembangan SDM

Kepala Bidang Pemetaan Karier  
Pusat Pengembangan Talenta



Ayu Purnamasari Asih, S.Psi

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



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

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



Ero, S.Pd., M.Pd.

Kepala Bidang Manajemen Sistem dan  
Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi  
Pusbangkom Manajemen



Drs. Haris Marzuki Susila

Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Umum  
Politeknik Pekerjaan Umum



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

Jakarta, Januari 2021  
Tim Penyusun Laporan Kinerja Badan Pengembangan SDM TA. 2020

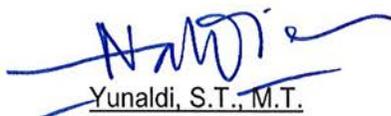
Balai di Badan Pengembangan SDM

Kepala Bapekom PUPR Wilayah I Medan



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

Kepala Bapekom PUPR Wilayah III Jakarta



Yunaldi, S.T., M.T.

Kepala Bapekom PUPR Wilayah V Yogyakarta



Ir. Siska Marabintang, M.Si.

Kepala Bapekom PUPR Wilayah VII Banjarmasin



Suadi, S.ST., M.M.

Kepala Bapekom PUPR Wilayah IX Jayapura



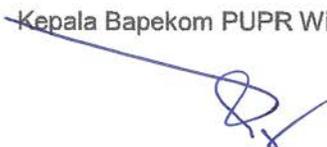
Widyanto Hendro Saputro, S.T., M.Si.

Kepala Bapekom PUPR Wilayah II Palembang



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

Kepala Bapekom PUPR Wilayah IV Bandung



Hasto Agoeng Sapoeiro, S.ST., M.T.

Kepala Bapekom PUPR Wilayah VI Surabaya



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

Kepala Bapekom PUPR Wilayah VIII Makassar



Anwar, S.T., M.T.

Kepala Balai Penilaian Kompetensi



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





**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat**

Jl. Pattimura No. 20 Kebayoran Baru - Jakarta Selatan 12110

Telp./Fax : 021 - 275 15704