



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT

RENSTRA

BPSDM 2020-2024



BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

KATA PENGANTAR



Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Tahun 2020-2024 disusun sebagai dokumen perencanaan jangka menengah bagi seluruh unit kerja di lingkungan BPSDM untuk periode lima tahun mendatang.

Renstra BPSDM 2020-2024 disusun berdasarkan amanat Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 09/PRT/M/2018 tentang Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kementerian PUPR yang menyebutkan bahwa entitas akuntabilitas di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat terdiri dari entitas pada tingkat Kementerian, Unit Organisasi, Unit Kerja/Unit Pelaksana Teknis, dan Satuan

Kerja. Oleh karenanya di dalam penyusunan Renstra juga harus dilakukan secara berjenjang dari tingkat entitas yang lebih tinggi ke entitas yang lebih rendah.

Renstra BPSDM memuat capaian dari target periode sebelumnya, tujuan, sasaran, arah kebijakan, strategi, program dan kegiatan, kerangka regulasi, kerangka kelembagaan, serta kerangka pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi BPSDM.

Untuk itu Renstra BPSDM merupakan dasar dalam menyusun berbagai dokumen perencanaan, pemrograman, penganggaran, monitoring dan evaluasi serta pelaporan kinerja bagi seluruh entitas di lingkungan BPSDM, antara lain di tingkat Unit Kerja Eselon II, Politeknik PU dan Balai-Balai di BPSDM.

Akhirnya, atas izin Allah SWT serta segala upaya dari seluruh jajaran BPSDM, kami mengharapkan seluruh target sasaran sebagaimana ditetapkan dalam Renstra BPSDM ini dapat tercapai dan berkontribusi dalam menyukseskan program strategis Kementerian PUPR.

Jakarta, 23 Oktober 2020

Kepala Badan Pengembangan SDM

Ir. Sugiyartanto, MT
NIP. 196111221991031002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	I
1.1. Kondisi Umum	1
1.1.2. Amanat Pembangunan Infrastruktur PUPR	2
1.1.3. Proyeksi Sumber Daya Manusia	3
1.2. Potensi dan Permasalahan/Tantangan	6
1.2.1. Potensi Pengembangan Kompetensi SDM	6
1.2.1.1 Tingkat Kompetensi SDM	8
1.3. Permasalahan/Tantangan	9
1.3.1. Tantangan Internal dan Eksternal	9
1.3.2 Tantangan Strategis Lainnya	9
1.4. Capaian Pengembangan SDM Periode 2015-2019	10
BAB II VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN PROGRAM	12
2.1 Visi	12
2.2 Misi	12
2.3. Tujuan	13
2.4. Sasaran Program	13
BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	15
3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian PUPR	15
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi BPSDM	17
3.2.1 Pengembangan SDM Berbasis Isu Generasi Y dan Pengarusutamaan Gender (PUG)	21
3.2.2 Pengembangan Kompetensi Berbasis 70:20:10 dan C-M-C	22
3.2.3 Pengembangan SDM Berbasis <i>Link and Match</i>	23
3.2.4 Pengembangan NSPK, Kurikulum dan Modul Pelatihan	24
3.3 Arah Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	24
3.3.1 Tahapan dan Hal-hal Strategis Pengembangan Talenta	24
3.3.2 Kepatuhan Intern	26
3.3.3 Sasaran Kinerja Bidang Kepatuhan Intern BPSDM	27
3.4 Arah Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman	29
3.5 Arah Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (JPW)	30

3.5.1 Arah Kebijakan dan Strategi	30
3.5.2 Tahapan Strategis (Milestone Program Pengembangan Kompetensi)	33
3.6 Arah Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Manajemen	36
3.7 Arah Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum.....	37
3.7.1 Sasaran dan Strategi Pencapaian Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum..	38
3.7.1.1 Sasaran.....	38
3.7.1.2 Strategi.....	39
3.8 Kerangka Regulasi.....	41
3.9. Kerangka Kelembagaan.....	42
3.9.1 Uraian Singkat Organisasi BPSDM	43
3.9.1.1 Struktur Organisasi Lama	43
3.9.1.2 Struktur Organisasi Baru	45
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	51
4.1. Target Kinerja	51
4.1.1 Indikator Kinerja dan <i>Cascading</i> Indikator Kinerja Utama BPSDM	52
4.2. Kerangka Pendanaan	54
BAB V PENUTUP.....	57
LAMPIRAN 1: Matriks Kinerja dan Pendanaan.....	a
LAMPIRAN 2: Manual Indikator Renstra Tingkat Unit Organisasi	k
LAMPIRAN 3a: Komposisi Jumlah Pegawai BPSDM (Pendidikan).....	r
LAMPIRAN 3b: Komposisi Jumlah Pegawai BPSDM (Gender/Kelamin).....	u
LAMPIRAN 4: Wilayah Kerja UPT Balai dan Politeknik PU.....	x
LAMPIRAN 5: <i>Core Business</i> BPSDM.....	y
LAMPIRAN 6: Rencana Kegiatan Pembangunan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko 2020 – 2024.....	z

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

Gambar

Gambar 1. Sasaran Makro RPJMN 2020-2024 (sumber: Bappenas)	1
Gambar 2. Komposisi Tingkat Pendidikan SDM Kementerian 2018-2024	3
Gambar 3. Jumlah dan Komposisi SDM Kementerian PUPR Tahun 2018-2024	4
Gambar 4. Piramida Penguatan Kompetensi SDM	7
Gambar 5. Matriks Potensi dan Kompetensi	8
Gambar 6. Arah dan Kebijakan RPJMN 2020-2024	15
Gambar 7. Redesain Program dan Penganggaran	17
Gambar 8. Peta Strategi BPSDM	21
Gambar 9. Pohon Kinerja Bidang Kepatuhan Intern	27
Gambar 10. Pilar Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	28
Gambar 11. Smart ASN	31
Gambar 12. Model Manajemen ASN	33
Gambar 13. Grand Design Pengembangan Kompetensi Bidang JPW	34
Gambar 14. Konsep Penyusunan Kurikulum dan Modul	35
Gambar 15. Model Evaluasi Pelatihan 4 Level	36
Gambar 16. Struktur Organisasi Lama	44
Gambar 17. Struktur Organisasi Baru	46
Gambar 18. Matriks Pendanaan per Kegiatan BPSDM	56

Tabel

Tabel 1. Komposisi Pegawai per Unor (2018-2030)	5
Tabel 2. Target Visium Akan Kebutuhan Kompetensi SDM	6
Tabel 3. Arah Kebijakan dan Strategi	18
Tabel 4. Program, Fungsi, dan Kegiatan	20
Tabel 5. Kategorisasi Pelatihan	22
Tabel 6. Kebijakan dan Strategi Bidang JPW	31
Tabel 7. Rancangan Program Studi Dalam 5 Tahun	38
Tabel 8. Area Perubahan dan Hasil Yang Diharapkan	42
Tabel 9. Perubahan Organisasi BPSDM	46
Tabel 10. Perubahan Penguatan Tugas dan Fungsi	48
Tabel 11. Target Kinerja Renstra	51
Tabel 12. Cascading Indikator Kinerja Utama	53
Tabel 13. Indikasi Pendanaan Masing-masing Unit Organisasi	54
Tabel 14. Kerangka Pendanaan Masing-Masing Program	55

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Kondisi Umum

Sesuai dengan RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing.

Pembangunan Indonesia 2020-2024 ditujukan untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, yaitu SDM yang sehat dan cerdas, adaptif, inovatif, terampil, dan berkarakter. Untuk mencapai tujuan tersebut, kebijakan pembangunan manusia diarahkan pada pengendalian penduduk dan penguatan tata kelola kependudukan, pemenuhan pelayanan dasar dan perlindungan sosial, peningkatan kualitas anak, perempuan dan pemuda, pengentasan kemiskinan, serta peningkatan produktivitas dan daya saing angkatan kerja. Kebijakan pembangunan manusia tersebut dilakukan berdasarkan pendekatan siklus hidup, dan inklusif termasuk memperhatikan kebutuhan penduduk usia lanjut maupun penduduk penyandang disabilitas, dan pengelolaan SDM bertalenta.

Struktur penduduk Indonesia ditandai dengan tingginya proporsi penduduk usia produktif. Perubahan struktur penduduk ini akan membuka peluang bagi Indonesia untuk mendapatkan bonus demografi (demographic dividend) yang dalam jangka menengah dan panjang akan mendorong pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan menghantarkan Indonesia menjadi negara berpenghasilan menengah ke atas. Bonus demografi ini akan diperoleh dengan prasyarat utama tersedianya SDM yang berkualitas dan berdaya saing.



Gambar 1. Sasaran Makro RPJMN 2020-2024 (sumber: Bappenas)

Pada tahun 2024, IPM ditargetkan mencapai 75,54. Arah kebijakan untuk mencapai target tersebut adalah: (1) meningkatkan akses dan mutu pelayanan kesehatan menuju cakupan kesehatan semesta dengan penekanan pada peningkatan kesehatan ibu dan anak, percepatan perbaikan gizi masyarakat, peningkatan pengendalian penyakit, penguatan upaya promotif dan preventif untuk mendorong hidup sehat, dan penguatan sistem kesehatan; (2) meningkatkan pemerataan layanan pendidikan berkualitas melalui peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran, afirmasi akses dan percepatan pelaksanaan Wajib Belajar 12 Tahun, pengelolaan dan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan, penjaminan mutu pendidikan, dan penguatan pendidikan tinggi berkualitas; dan (3) upaya di bidang ekonomi untuk meningkatkan pendapatan masyarakat melalui penguatan kewirausahaan dan fasilitasi pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), peningkatan ketersediaan lapangan kerja yang layak, perbaikan iklim investasi dan usaha, dan subsidi yang tepat sasaran bagi masyarakat miskin.

1.1.2. Amanat Pembangunan Infrastruktur PUPR

Kementerian PUPR mendapat amanat pembangunan infrastruktur pekerjaan umum nasional. Target pembangunan infrastruktur bidang PUPR di masa depan tersebut telah disusun di dalam Visium PUPR Tahun 2030. Adapun target-target visium antara lain tergambar dalam tabel 1. Berdasarkan Visium 2030 tersebut, secara kuantitatif beban kerja Kementerian PUPR akan meningkat pesat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui berbagai program pembangunan infrastruktur beserta dukungan bagi penyelenggaraan pembangunan yang terdiri dari pengelolaan Sumber Daya Air (SDA), penyelenggaraan jalan, pembangunan permukiman, pembangunan perumahan, fasilitasi pembiayaan perumahan, pembinaan jasa konstruksi, penelitian dan pengembangan, pembinaan SDM, pengendalian dan pengawasan serta tata kelola penyelenggaraan pembangunan.

Secara makro pembangunan infrastruktur secara keseluruhan telah memberikan dampak ekonomi, baik pada tahap konstruksi pembangunan infrastruktur maupun pada operasi infrastruktur. Dampak ekonomi pada tahap konstruksi terlihat misalnya dari peningkatan investasi terhadap pertumbuhan ekonomi dan nilai tambah yang dihasilkan. Investasi infrastruktur pada tahun 2017 sebesar Rp 126,8 Triliun telah memberikan kontribusi pertumbuhan ekonomi sebesar 1,06% dengan nilai tambah yang dihasilkan Rp 146,9 Triliun. Sedangkan pada tahun 2018 investasi infrastruktur sebesar Rp 157,8 Triliun telah memberikan kontribusi pertumbuhan ekonomi sebesar 1,28% dengan nilai tambah yang dihasilkan Rp 184,4 Triliun. Adapun dampak ekonomi pada tahap operasi infrastruktur yaitu Investasi infrastruktur pada tahun 2017 sebesar Rp 49,3 Triliun telah memberikan kontribusi pertumbuhan ekonomi sebesar 0,38% dengan nilai tambah yang dihasilkan Rp 52,2 Triliun. Sedangkan pada tahun 2018 investasi infrastruktur sebesar Rp 92,3 Triliun telah memberikan kontribusi pertumbuhan ekonomi sebesar 0,65% dengan nilai tambah yang dihasilkan Rp 94,8 Triliun. Dari hasil makro tersebut di tahun 2020, alokasi anggaran untuk Kementerian PUPR adalah sebesar Rp 120 Trilyun, sedangkan di tahun 2021 alokasi menjadi Rp 149 Triliun

Kementerian PUPR memiliki tugas dan fungsi untuk penyediaan infrastruktur sumber daya air, jalan dan jembatan, perumahan dan permukiman, atau multi infrastruktur. Terhadap berbagai jenis

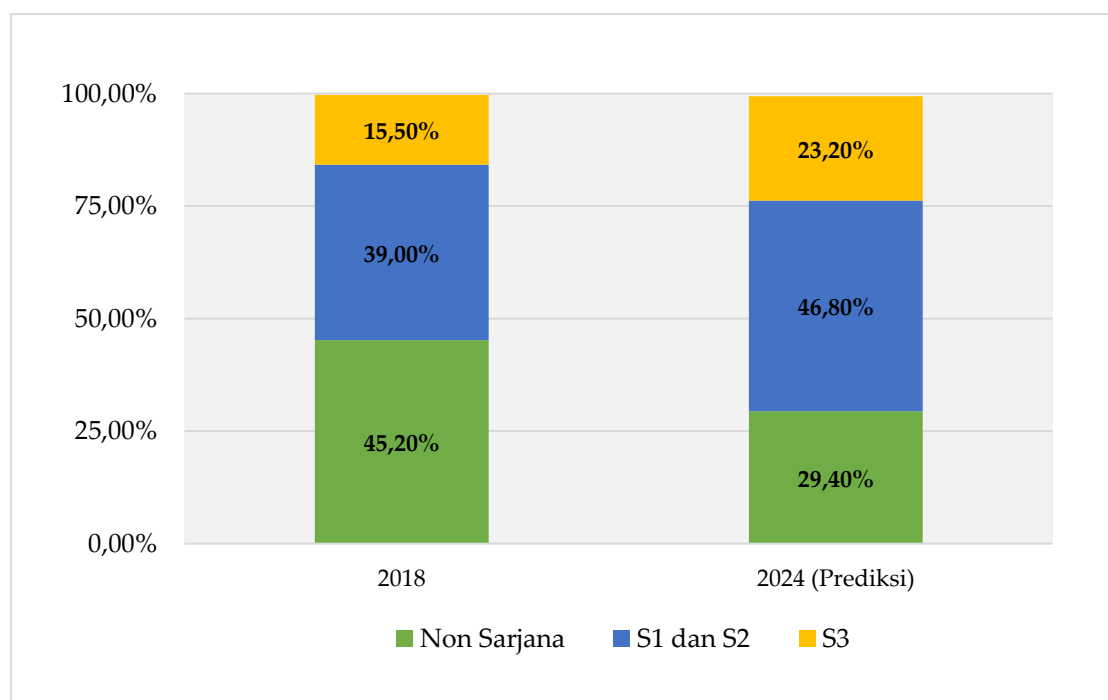
infrastruktur tersebut, tingkat kewenangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah, berbeda-beda. Pada infrastruktur sumber daya air dan jalan-jembatan, pemerintah pusat memiliki kewenangan yang sudah ditetapkan dan berbeda dengan provinsi dan kabupaten/kota, sedangkan pada infrastruktur perumahan dan permukiman, kewenangnya bersifat konkuren dengan pemerintah daerah.

Infrastruktur yang disediakan pada umumnya bersifat sebagai layanan publik atau barang publik yang diselenggarakan dalam skala besar/masif. Proses pengadaannya dilakukan dalam jadwal yang ketat, teknik pelaksanaan yang bervariasi berdasarkan pertimbangan geografis dan sesuai standar serta prosedur yang sudah ditetapkan. Proses penyelenggaraannya membutuhkan koordinasi yang intensif dan kolaboratif dengan stakeholders yang berkaitan. Organisasi Kementerian PUPR sendiri bersifat birokratif yang dalam operasinya membutuhkan SDM dalam jumlah besar serta kerjasama tim yang kuat.

Secara umum, bobot kuantitas pembangunan infrastruktur fisik rerata meningkat 2-3 kali lipat dibandingkan tahun 2018, demikian juga dengan jumlah anggaran yang dikelola. Target pembangunan infrastruktur fisik ini akan berkaitan erat dengan kebutuhan kompetensi SDM hingga tahun 2030.

1.1.3. Proyeksi Sumber Daya Manusia

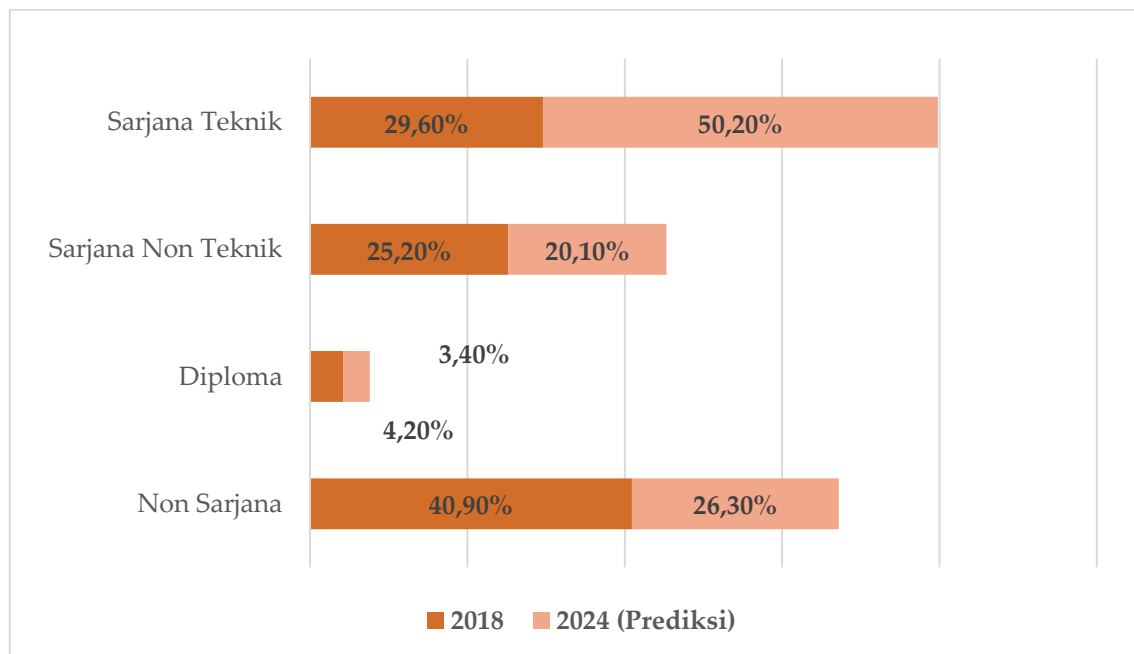
Komposisi SDM Kementerian PUPR dari tingkat Pendidikan pada tahun 2018, terdiri dari non sarjana 10.831 orang (45,2%), sarjana S1 9.235 orang, sarjana S2 3.552 orang (39,0%), dan sarjana S3 56 orang (15,5%). Secara bertahap komposisi SDM diupayakan peningkatan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Sehingga pada tahun 2024, komposisi pegawai untuk non sarjana menjadi 29,4%, untuk sarjana S1 dan S2 menjadi 46,8%, dan untuk sarjana S3 sebanyak 23,2%.



Gambar 2. Komposisi Tingkat Pendidikan SDM Kementerian 2018-2024

Seiring dengan beban tugas yang semakin meningkat, maka komposisi kompetensi SDM Aparatur perlu disesuaikan antara kompetensi Teknik dan Non Teknik. Pada tahun 2018 jumlah Sarjana Teknik 29,6%, Sarjana Non Teknik 25,2%, Diploma 4,2% dan Bukan Sarjana 40,9%. Berdasarkan hasil proyeksi hingga tahun 2024, maka jumlah SDM terbanyak ialah Sarjana Teknik 50,2%. Jumlah Sarjana non teknik akan relatif stabil dan jumlah SDM non-sarjana akan berkurang drastis menjadi hanya 26,3%. Dalam situasi tersebut, pekerjaan yang bersifat klerikal atau administratif perlu dilakukan dengan proses otomatisasi, sehingga kapasitas dan produktivitas organisasi akan tetap meningkat.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, ditempuh 2 (dua) strategi yaitu: (1) Komposisi penerimaan CPNS, pegawai mutasi dari luar Kementerian PUPR, perpanjangan BUP SDM untuk kualifikasi pendidikan Teknik, pengangkatan melalui perpindahan jabatan menjadi jabatan fungsional; dan (2) Redistribusi SDM eksisting, permintaan formasi non teknis khusus dari Kementerian/Lembaga lain, dan tidak menggantikan SDM kualifikasi non teknik yang pensiun.



Gambar 3. Jumlah dan Komposisi SDM Kementerian PUPR Tahun 2018-2024

Berkurangnya jumlah pegawai seperti dijelaskan di atas, dapat juga dilihat berdasarkan unit organisasi. Karakteristik infrastruktur yang berbeda, juga menjadi pembatas bagi fleksibilitas perpindahan pegawai antar unit organisasi.

Pada Tahun 2018, jumlah pegawai Kementerian PUPR sebanyak 22.864 orang, terdiri dari Jabatan Struktural dan Fungsional. Seluruh pegawai terdistribusi ke dalam Unit Organisasi yang dikelompokkan menjadi (1) Unit Organisasi *Core Process*, yaitu unit organisasi yang memiliki tugas-fungsi yang secara langsung membangun infrastruktur; (2) Unit Organisasi *Techno-Structure* yang memiliki tugas-fungsi pendukung terhadap terhadap proses penyediaan infrastruktur; dan (3) Unit Organisasi *Supporting* yang memiliki tugas-fungsi manajemen umum.

Berdasarkan unit organisasi, tren jumlah pegawai Ditjen Sumber Daya Air dan Ditjen Bina Marga berkurang paling banyak, yaitu tinggal sekitar 44 persen pada Tahun 2030 atau berkurang rata-rata 4,7 persen per tahun. Di Ditjen Cipta Karya, pegawainya pada 2030 tinggal 55,5 persen, sedangkan Ditjen Perumahan dan Ditjen Pembiayaan Infrastruktur dan Perumahan relatif cukup banyak yaitu 60 persen. Pada Unor *Techno-Structure* dan *Supporting* (SIBB), jumlah pegawai tinggal 56,7 persen pada tahun 2030. Rincian per tahapan tahun, dapat dilihat pada tabel.

Tabel 1. Komposisi Pegawai per Unor (2018-2030)

Unit Organisasi			2018	2024	2030	Aktif 2030 (%)	Rerata Pengurangan (%)
Core Process	SDA	Jumlah	8.665	6.019	3.797	43,8	-4,7
		Usia	45,8	47,8	49,6	-	
	Bina Marga	Jumlah	8.080	6.050	3.549	43,9	-4,7
		Usia	45,4	48,3	49,7	-	
	Cipta Karya	Jumlah	2.673	2.100	1.483	55,5	-3,7
		Usia	43,0	45,8	47,9	-	
	Perumahan dan PIPUP	Jumlah	563	427	338	60,0	-3,3
		Usia	42,0	43,9	46,8	-	
Techno & Supporting	Binkon dan SIBB	Jumlah	2.961	2.166	1.680	56,7	-3,6
		Usia	43,5	44,9	47,6	-	
PUPR		Jumlah	22.942	16.762	10.847	47,3	-4,4
		Usia	40,6	44,1	47,2	-	

Hasil proyeksi di atas memberikan beberapa indikasi sebagai berikut;

- Pada Tahun 2030 jumlah SDM akan berkurang drastis apabila tanpa melakukan rekrutmen. Hal ini berkebalikan dengan meningkatnya target pembangunan infrastruktur dan anggaran yang dikelola. Dengan asumsi penerimaan pegawai per tahun 1.000 orang dari Biro Kepegawaian dan Ortala Setjen Kementerian PUPR, maka akan cukup mempertahankan jumlah pegawai yang stabil, pada akhir 2030. Kebijakan rekrutmen tidak selalu harus menambahkan pegawai dalam jumlah besar untuk mengimbangi target pembangunan yang tinggi. Peningkatan kapabilitas kolektif dan dukungan kerja dapat menjadi jalan strategis bagi organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya.
- Jumlah pegawai sarjana non-teknik akan berkurang lebih besar dibandingkan sarjana teknik. Namun demikian jumlah sarjana teknik sipil sebagai *core*, juga akan berkurang cukup banyak. Kebijakan rekrutmen perlu mempertimbangkan komposisi pendidikan yang tepat, dalam kerangka peningkatan kapasitas organisasi, misalnya sarjana teknik sipil dan sarjana teknik lainnya lebih banyak daripada sarjana non-teknik.
- Pola penurunan jumlah pegawai per Unor, perlu diperhatikan karena perbedaan jenis infrastruktur dapat menurunkan fleksibilitas pegawai dalam bekerja.

I.2. Potensi dan Permasalahan/Tantangan

I.2.1. Potensi Pengembangan Kompetensi SDM

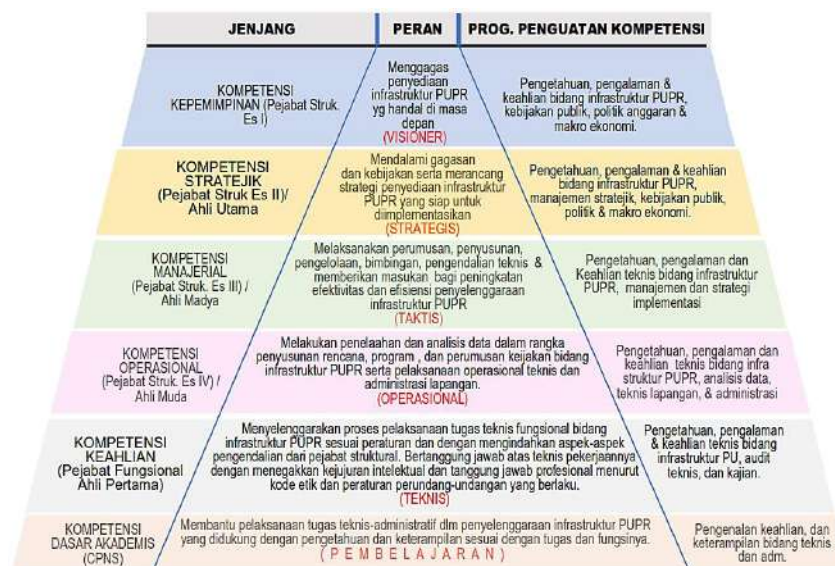
Target pembangunan dan spesifikasi jenis infrastruktur membutuhkan pengembangan kompetensi SDM yang spesifik pula. Kebutuhan kompetensi SDM berdasarkan target Visium 2030 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Target Visium Akan Kebutuhan Kompetensi SDM

TARGET VISIUM	KEBUTUHAN KOMPETENSI SDM
Mewujudkan Bendungan multifungsi untuk memenuhi kapasitas tampung 120 m ³ /kapita/tahun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memahami dan menyiapkan tata kelola (kebijakan, kelembagaan, dan SDM) dalam membangun bendungan multifungsi: <ol style="list-style-type: none"> a. Bendungan yang berguna untuk irigasi, air baku untuk air minum, listrik/PLTA, dan perikanan; b. Bendungan pengendali banjir; dan c. Daerah Tangkapan Hujan/<i>Upstream</i> yang Hijau. 2. Kemampuan melakukan kerjasama dengan seluruh stakeholder dalam mewujudkan bendungan multifungsi; dan 3. Kemampuan untuk mendorong, mewujudkan, dan menyebarluaskan pemahaman penerapan tata kelola bendungan multifungsi.
Mewujudkan Jalan dengan kondisi 99% mantap dan terintegrasi antar moda dengan menggunakan material lokal dan teknologi daur ulang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memahami dan menyiapkan tata kelola (kebijakan, kelembagaan, dan SDM) dalam membangun jalan dengan: <ol style="list-style-type: none"> a. Memenuhi spesifikasi teknis konstruksi; b. Sistem jaringan jalan terintegrasi dengan moda; dan c. Menggunakan material lokal dan teknologi daur ulang; 2. Kemampuan melakukan kerjasama dengan seluruh stakeholder dalam mewujudkan jalan yang mantap; dan 3. Kemampuan untuk mendorong, mewujudkan, dan menyebarluaskan pemahaman penerapan yang mantap.
Mewujudkan 100% SMART LIVING (Hunian Cerdas).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memahami dan menyiapkan tata kelola (kebijakan, kelembagaan, dan SDM) serta mengimplementasikan hunian cerdas: <ol style="list-style-type: none"> a. permukiman yang layak huni (<i>livable</i>): 100% akses air minum, 0% lingkungan permukiman kumuh dan 100% akses sanitasi. b. permukiman yang tahan bencana. c. permukiman yang menerapkan bangunan hijau (<i>green building</i>). d. permukiman yang menerapkan teknologi informasi. 2. Kemampuan melakukan kerjasama dengan seluruh <i>stakeholder</i> dalam mewujudkan hunian cerdas; dan 3. Kemampuan untuk mendorong, mewujudkan, dan menyebarluaskan pemahaman penerapan hunian cerdas.

TARGET VISIUM	KEBUTUHAN KOMPETENSI SDM
Mewujudkan VISIUM PUPR 2030-core competences lainnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengkreasi dan menginovasi dalam penggunaan bahan lokal, sumber daya alam dan manusia, kearifan lokal, dan <i>Sustainable</i> (berkelanjutan). 2. Kemampuan mensosialisasikan sistem pembangunan bidang PUPR kepada Pemerintah Daerah 3. Kemampuan mensinergikan pembangunan infrastruktur bidang PUPR dengan stakeholder (lokal, nasional, maupun internasional) 4. Kemampuan membangun sinergitas eksekutif dan legislatif serta seluruh stakeholder Unit Organisasi terkait pembangunan infrastruktur
Core Kompetensi yang harus dimiliki para Pejabat PUPR dalam mewujudkan VISIUM PUPR 2030	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Future Competence (Strategic Transformation dan Change Management)</i>; 2. <i>ICT Update (Augmented Reality and Virtual Reality, aplikasi IT yang berfungsi untuk “sistem integrater”)</i>; 3. Investasi dan Pembangunan Infrastruktur bidang PUPR; 4. <i>Coaching Clinic</i>; 5. Koordinasi antar Lembaga/Mitra/Stakeholder; dan 6. Percepatan pembangunan infrastruktur yang didukung oleh regulasi, sumber daya manusia, pendanaan inovasi, kepemimpinan, dan penerapan hasil riset dan teknologi.

Arah kebijakan dalam pengelolaan SDM yaitu melanjutkan hasil pemetaan gap kompetensi (standar kompetensi vs hasil assesmen), penerapan kode etik dan perilaku, pengembangan dan penguatan budaya integritas, optimasi SDM IT secara massif, penguatan kompetensi SDM melalui sertifikasi profesi untuk jafung/kepakaran prioritas PUPR, penguatan *talent management*, dan pengelolaan posisi kunci. Penguatan kompetensi SDM dilakukan sesuai dengan jenjang kompetensi dan peran masing-masing.



Gambar 4. Piramida Penguatan Kompetensi SDM

1.2.1.1 Tingkat Kompetensi SDM

Pada kurun tahun 2016-2018 telah dilakukan penilaian kompetensi terhadap SDM Kementerian PUPR, khususnya pada tingkat Administrator (eselon 3) dan Pengawas (eselon 4). Hasil penilaian kompetensi berlaku selama 2 tahun. Dari seluruh administrator yang ada di lingkungan Kementerian PUPR, telah dilakukan asesmen terhadap 59 persen orang, sedangkan pada tingkat Pengawas sebanyak 70 persen. Di masa yang akan datang, proses asesmen harus dilakukan secara intensif dan mampu menggali informasi yang lebih lengkap dan lebih baik. Beberapa keunggulan dan kekurangan pada potensi dan kompetensi SDM PUPR dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

		KEUNGGULAN	MEDIUM	KEKURANGAN
POTENSI (*)	POTENSI INTELEKTUAL	<ul style="list-style-type: none"> Kecerdasan umum Kemampuan verbal Logika berpikir 	<ul style="list-style-type: none"> Fleksibilitas berpikir 	
	POTENSI KEPERIBADIAN	<ul style="list-style-type: none"> Kerjasama Hasrat berprestasi 	<ul style="list-style-type: none"> Pengendalian emosi Penyesuaian diri. 	<ul style="list-style-type: none"> Kepemimpinan Toleransi terhadap stres Kepercayaan diri
	POTENSI KERJA	<ul style="list-style-type: none"> Ketaatan aturan Komitmen tugas 	<ul style="list-style-type: none"> Orientasi pelayanan 	<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan kerja Pengawasan/pengendalian
KOMPETENSI (*)	KOMPETENSI INTI	<ul style="list-style-type: none"> Integritas Kerjasama Komitmen pada organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> Orientasi pelayanan 	
	KOMPETENSI MANAJERIAL	<ul style="list-style-type: none"> Fleksibilitas berpikir Kepemimpinan strategis Keputusan strategis Analisis strategis Mengembangkan orang lain Mengarahkan/memberi perintah Perencanaan-pengorganisasian 	<ul style="list-style-type: none"> Pencarian informasi Komunikasi lisan Kepemimpinan Orientasi kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> Pengaturan kerja Komunikasi tertulis Berpikir analisis
KOMPETENSI TEKNIS		<ul style="list-style-type: none"> Rata-rata pemenuhan kompetensi 62,7% Ketimpangan kompetensi antar SDM cukup tinggi 		

Gambar 5. Matriks Potensi dan Kompetensi

Hal-hal yang menjadi kekurangan di atas perlu ditingkatkan di masa yang akan datang. Beberapa kekurangan tersebut tampaknya lebih bersifat manajemen dan komunikasi daripada permasalahan teknis. Pada kompetensi teknis, sekitar 62,7% yang dapat memenuhi, atau sekitar sepertiga masih memerlukan peningkatan kompetensi teknis. Karena target beban kerja 2030 yang tinggi, masih memerlukan upaya percepatan peningkatan kompetensi yang tinggi pula.

Selama periode 2015-2019, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Kementerian PUPR) telah memberikan kontribusi yang signifikan pada upaya pencapaian kedaulatan pangan, ketahanan air, kedaulatan energi, konektivitas, penyediaan perumahan dan permukiman yang layak dan produktif, dengan memperhatikan pengarusutamaan pembangunan yang berkelanjutan, gender serta berlandaskan tata kelola pemerintahan yang baik dalam proses pencapaian tujuan pembangunan nasional serta peningkatan daya saing kompetitif perekonomian berlandaskan keunggulan sumber daya alam dan SDM berkualitas serta kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek).

Dari sisi penataan kelembagaan, 21 Lembaga Non Struktural (LNS) telah dibubarkan, 2 diintegrasikan, serta 1 disempurnakan. Dari sisi Manajemen SDM Aparatur Sipil Negera (ASN) sedang dikembangkan Manajemen Talenta Nasional ASN sebagai bagian dari penguatan kompetensi, profesionalitas, dan daya saing ASN.

I.3. Permasalahan/Tantangan

I.3.1. Tantangan Internal dan Eksternal

Tantangan isu strategis ialah kondisi atau hal yang akan dilakukan, dicapai, dikedepankan karena akan berdampak signifikan bagi suatu entitas di masa yang akan datang. Isu Strategis disusun berdasarkan kondisi internal dan eksternal/ lingkungan strategis. Permasalahan internal Kementerian PUPR, terkait dengan pengembangan SDM, antara lain;

- a. Pengalaman pembangunan infrastruktur masif akhir-akhir ini. Pembangunan berbagai infrastruktur jalan-jembatan, bendungan-irigasi, perumahan dan permukiman berskala besar termasuk pembangunan infrastruktur monumental dan daerah-daerah terpencil, dapat menjadi akumulasi pengalaman dan ilmu pengetahuan yang sangat penting bagi pengembangan SDM.
- b. Visium 2030 menargetkan kuantitas infrastruktur 2-3 kali lipat, *budget* bertambah 3-4 kali lipat, sehingga beban kerja SDM meningkat. Target fisik pembangunan infrastruktur yang tinggi menuntut peningkatan kapasitas atau kompetensi SDM yang besar pula. Percepatan peningkatan kompetensi menjadi satu kebutuhan besar dalam pengembangan SDM.
- c. Trend jumlah SDM bukan sarjana dan sarjana non-teknik berkurang cepat, dan membentuk komposisi SDM lebih ideal. Arah rekrutmen dari Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana saat ini dan berkurangnya PNS karena pensiun, dapat membawa pada arah ukuran organisasi Kementerian PUPR yang ideal (*right size*).
- d. *Gap* kompetensi keteknikan relatif belum terpenuhi. *Gap* kompetensi yang ada perlu ditingkatkan dengan percepatan, yang membutuhkan kesiapan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.
- e. Manajemen talenta SDM belum cukup dimanfaatkan untuk mendukung peningkatan kapasitas dan suksesi dalam organisasi.

I.3.2 Tantangan Strategis Lainnya

Tantangan strategis Kementerian PUPR terkait dengan pengembangan SDM, antara lain;

1. Industri 4.0; era *internet of things* dan teknologi informasi-komunikasi telah banyak mempengaruhi pola kehidupan sehari-hari. Teknologi ini dapat digunakan juga untuk mendukung proses pengembangan SDM, sehingga proses menjadi lebih cepat dan dapat melipatgandakan kapasitas.
2. Perkembangan teknologi dan inovasi infrastruktur; perkembangan teknologi dan inovasi infrastruktur dapat diakses oleh Kementerian PUPR untuk peningkatan kapasitas pembangunan infrastruktur dan membutuhkan adaptasi materi pengembangan kompetensi (bahan ajar/kurikulum/modul)
3. Tuntutan keterbukaan informasi publik; kemudahan teknologi komunikasi dan sosial media meningkatkan akses masyarakat terhadap data dan informasi. Keterbukaan ini membuka peluang negatif dan positif bagi Kementerian PUPR. Peluang negatifnya berupa berita dan

komen negatif dan peluang positifnya berupa ruang luas untuk mempromosikan dan menginformasikan peran SDM PUPR dalam pembangunan infrastruktur.

4. Kekurangan infrastruktur nasional & ketimpangan wilayah; selain persoalan target kuantitas pembangunan infrastruktur untuk memenuhi kebutuhan infrastruktur, persoalan ketimpangan antar daerah juga menjadi yang menghambat proses dan pemanfaatan infrastruktur.
5. Tantangan SDM Global meliputi: (a) *Competitive global* (*comfort zone* menjadi *competitive zone*), (b) Era Revolusi Industri 4.0 (digitalisasi, kebutuhan *big data*, *internet of things* [IoT]), dan (c) Kebutuhan SDM terampil (*skillfull*)
6. Perwujudan *World Class Government* diperlukan SMART ASN yang berwawasan global, menguasai IT/Digital dan Berbahasa Asing, serta daya *Networking* Tinggi
7. Pemenuhan Visi Indonesia 2020-2045, meliputi: (a) Pembangunan SDM melalui peningkatan kualitas pendidikan dan manajemen talenta (Sistem Merit) dan (b) Percepatan dan keberlanjutan pembangunan infrastruktur melalui interkoneksi infrastruktur dengan kawasan/sebaran pembangunan infrastruktur membutuhkan lebih banyak SDM Aparatur terampil dan berkeahlian.
8. *Mismatch* kompetensi lulusan program pendidikan magister dengan kebutuhan Kementerian PUPR (program studi pendidikan magister tidak *inline* dengan kebutuhan organisasi) masih didominasi dengan program studi non teknik.
9. Peningkatan pemenuhan *gap* kompetensi SDM untuk mendukung pencapaian Visium 2030 dengan memanfaatkan: (a) Teknologi informasi dan komunikasi, (b) Hasil inovasi teknologi pembangunan infrastruktur, (c) Akumulasi pengalaman dan pengetahuan pembangunan infrastruktur, dan (d) Diversifikasi pembiayaan non-APBN
10. Penerapan dan pengembangan *talent management* untuk mendukung karir dan suksesi
11. Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam proses pengembangan SDM;
12. Peningkatan efektifitas interaksi dan komunikasi dengan Unit Organisasi untuk mengembangkan dan mengoptimalkan peran SDM
13. Penguatan kelembagaan BPSDM untuk menjadi organisasi yang kontributif, adaptif, cerdas, dan habitat produktif.
14. Transformasi Pendidikan dan Pelatihan kepada Pengembangan Kompetensi

1.4. Capaian Pengembangan SDM Periode 2015-2019

Selama periode 2015-2019, pengembangan sumber daya manusia ditujukan bagi terwujudnya ASN Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang kompeten, profesional, *qualified*, dan berintegritas melalui pengembangan karir dan kompetensi. Pengembangan difokuskan pada upaya peningkatan kompetensi SDM Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan Persyaratan Jabatan. Pencapaian pengembangan SDM dengan memperhatikan capaian sejak tahun 2015 sampai dengan 2018 yaitu sebanyak 27.087 orang dan di tahun 2019 sebanyak 10.780 orang sehingga total kumulatif capaian akhir di tahun 2019 adalah sebanyak 37.867 orang atau 87,37% dari *baseline* 43.338 orang SDM PUPR. Angka *baseline* ini diperoleh dari jumlah seluruh SDM PUPR Pusat di tahun 2019 yaitu 22.787 orang ditambahkan jumlah SDM PUPR Daerah yang mengikuti peningkatan kompetensi pada tahun 2015-2019 yaitu sebanyak 20.551 orang. Sehingga, capaian pengembangan SDM yang dihitung dengan membandingkan target dan capaian sasaran program adalah sebesar 116,50%.

BPSDM selaku unit yang menangani pengembangan SDM di Kementerian PUPR, melalui kegiatan-kegiatan yang dikelola oleh masing-masing Pusat dan Politeknik, selama 2015-2019 juga telah berhasil mewujudkan 59.096 orang ASN yang terlatih, 4.449 orang terdidik melalui penyelenggaraan pendidikan, 80.400 orang terpantau kinerjanya melalui penyelenggaraan pemantauan kinerja, 37.714 orang telah dinilai kompetensinya melalui penilaian kompetensi, 8.416 orang telah dipetakan karirnya melalui pemetaan karir, 137 orang yang mengikuti pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum, dan melaksanakan pengembangan jabatan fungsional sebanyak 1.845 orang.

BAB II VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN PROGRAM

2.1 Visi

Untuk mewujudkan pembangunan visi pembangunan nasional tahun 2020-2024 menjadi Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong melalui pembangunan nasional yang lebih cepat, kuat, inklusif serta berkelanjutan, maka Kementerian PUPR menjabarkan visi pembangunan nasional tersebut ke dalam visi, misi, tujuan dan sasaran Kementerian PUPR sesuai dengan peran, tugas dan fungsinya serta dengan mempertimbangkan pencapaian pembangunan bidang PUPR periode tahun 2020-2024, potensi dan permasalahan, tantangan utama pembangunan yang dihadapi lima tahun kedepan serta sasaran utama dan arah kebijakan pembangunan nasional dalam RPJMN.

Oleh karena itu visi BPSDM harus sejalan dengan visi Kementerian PUPR yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020-2024 yaitu: “Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang Andal, Responsif, Inovatif dan Profesional dalam Pelayanan Kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk Mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.”

Visi BPSDM terhadap yang mendukung Visi Kementerian tersebut adalah **“Mewujudkan SDM PUPR yang Kompeten, Inovatif, dan Profesional untuk mendukung terwujudnya infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.**

2.2 Misi

Berdasarkan mandat yang diemban oleh Kementerian PUPR serta amanat RPJMN, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden dengan uraian sebagai berikut:

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 administrasi kepada Presiden dalam menyelenggarakan pembangunan infrastruktur sumber daya air, konektivitas, permukiman dan perumahan 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.

Sejalan dengan misi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tersebut maka BPSDM memiliki misi berfokus pada mendukung pelaksanaan Misi Kementerian PUPR butir 4, yakni:

meningkatkan kualitas SDM dalam mendukung penyelenggaraan infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

2.3. Tujuan

Tujuan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang tertuang dalam dokumen Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020-2024 yaitu:

1. Peningkatan ketersediaan dan kemudahan akses serta efisien pemanfaatan air untuk memenuhi kebutuhan domestik, peningkatan produktivitas pertanian, pengembangan energi, industri dan sektor ekonomi unggulan, serta konservasi dan pengurangan risiko/kerentanan bencana alam.
2. Peningkatan kelancaran konektivitas dan akses jalan yang lebih merata bagi peningkatan pelayanan sistem logistik nasional yang lebih efisien dan penguatan daya saing.
3. Peningkatan pemenuhan kebutuhan perumahan dan infrastruktur permukiman yang layak dan aman menuju terwujudnya *smart living*, dengan pemanfaatan dan pengelolaan yang partisipatif untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat.
4. Peningkatan pembinaan SDM untuk pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional.
5. Peningkatan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, bersih dan terpercaya yang didukung oleh SDM Aparatur yang berkinerja tinggi.

berdasarkan tujuan kementerian tersebut, maka BPSDM berupaya menetapkan rumusan tujuan yang selaras dengan kementerian sebagaimana butir 4 dan 5, 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 pendidikan vokasi yang kompeten dan profesional
Tujuan ini akan diimplementasikan melalui kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum. Selain merupakan program lintas kementerian, program ini juga dimiliki oleh dua unit organisasi, yaitu Direktorat Jenderal Bina Konstruksi (DJBK) dan BPSDM dengan target vokasional yang berbeda.

2.4. Sasaran Program

Sasaran Program yang ditetapkan Unit Organisasi merupakan turunan dari Sasaran Strategis Kementerian yang bersifat *outcome/impact*, dalam hal ini adalah kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome*) satu atau beberapa program.

Sasaran Strategis (SS) pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan merupakan kondisi yang diinginkan dapat dicapai oleh Kementerian PUPR sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Dalam penyusunannya, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat menjabarkan 4 misi ke dalam 5 (lima) Sasaran Strategis yang disertai dengan

indikator kinerja Sasaran Strategis yang merupakan **Indikator Kinerja Utama (IKU)** Kementerian PUPR yang akan dicapai selama periode 2020 – 2024.

Sesuai dengan Sasaran Strategis yang ditetapkan Kementerian PUPR dalam dokumen Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020-2024, Sasaran Program BPSDM sebagai IKU adalah merupakan turunan dari Sasaran Strategis keempat (SS-4) dan kelima (SS-5), yaitu:

- Sasaran Strategis keempat (SS-4), yakni: Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional, dengan indikator kinerja:
 - a) Tingkat pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional;
 - b) Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja**
- Sasaran Strategis kelima (SS-5), yakni: Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya dengan Indikator Kinerja:
 - a) Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR ;
 - b) Tingkat Pemenuhan Investasi/Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan yang didukung sistem, kebijakan dan strategi pembiayaan yang efisien dan efektif;
 - c) Persentase Kualitas Pengawasan Intern dalam Penyelenggaraan Infrastruktur;
 - d) Indeks Kompetensi SDM Aparatur PUPR;**
 - e) Tingkat Keselarasan Dukungan Infrastruktur Di Kawasan Strategis;
 - f) Tingkat Keandalan Sumber Daya Konstruksi.

BAB III ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Kementerian PUPR

Untuk mempercepat pencapaian target pembangunan nasional, RPJMN IV tahun 2020-2024 telah ditetapkan 6 (enam) pengarusutamaan (*mainstreaming*) sebagai bentuk pendekatan inovatif yang akan menjadi katalis pembangunan nasional yang berkeadilan dan adaptif.

1. Kesetaraan Gender. Pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender di dalam pembangunan. PUG ditujukan untuk mewujudkan kesetaraan gender dalam pembangunan, yaitu pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Indonesia baik laki-laki maupun perempuan.
2. Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. Tata kelola pemerintahan yang akuntabel, efektif dan efisien dalam mendukung peningkatan kinerja seluruh dimensi pembangunan.
3. Pembangunan Berkelanjutan. Pembangunan yang berkelanjutan harus dapat menjaga keberlanjutan kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat, menjaga kualitas lingkungan hidup, serta meningkatkan pembangunan yang inklusif.
4. Kerentanan Bencana dan Perubahan Iklim. Pengarusutamaan Kerentanan Bencana dan Perubahan Iklim menitikberatkan pada upaya penanganan dan pengurangan kerentanan bencana, peningkatan ketahanan terhadap risiko perubahan iklim, serta upaya peningkatan mitigasi perubahan iklim melalui pelaksanaan pembangunan rendah karbon.
5. Modal Sosial dan Budaya. Pengarusutamaan modal sosial budaya dimaksudkan untuk menginternalisasikan nilai-nilai budaya dan memanfaatkan (mendayagunakan) kekayaan budaya sebagai kekuatan penggerak dan modal dasar pembangunan.
6. Transformasi Digital. Perkembangan pesat teknologi khususnya teknologi digital telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan. Sehingga perlu untuk menyelaraskannya dengan pembangunan nasional.



Gambar 6. Arah dan Kebijakan RPJMN 2020-2024

Arah kebijakan dan strategi Kementerian 2020-2024 dirumuskan dalam kerangka pembangunan yang tidak hanya yang dilaksanakan secara langsung oleh Kementerian, akan tetapi juga mempertimbangkan keterlibatan daerah dan swasta. Arah kebijakan dan strategi terdiri dari arah kebijakan dan strategi utama pada masing-masing sektor serta arah kebijakan dan strategi lintas sektor. Arah kebijakan dan strategi utama tersebut diantaranya:

1. Arah Kebijakan dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Air
Arah kebijakan dalam pengelolaan air tanah dan air baku berkelanjutan adalah percepatan penyediaan air baku dari sumber air terlindungi, peningkatan keterpaduan dalam penyediaan air minum dan pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan air baku.
2. Arah Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Jalan
Arah kebijakan penyelenggaraan jalan adalah Peningkatan Konektivitas Jalan Nasional, sementara strategi yang digunakan yakni Peningkatan Kinerja Pelayanan Jalan Nasional yang dijabarkan dalam (i) Preservasi jalan; (ii) Pembangunan jalan dan jembatan; (iii) Penataan jalan nasional di kawasan perkotaan; (iv) dan Pemenuhan Gap Funding melalui Skema Pembiayaan Alternatif.
3. Arah Kebijakan dan Strategi Pembinaan dan Pengembangan Infrastruktur Permukiman
Arah kebijakan pembinaan dan pengembangan infrastruktur permukiman dalam mewujudkan smart living adalah peningkatan penyediaan infrastruktur permukiman yang partisipatif dan berkelanjutan, dengan pengarusutamaan empat aspek dalam pelaksanaannya, yaitu perwujudan permukiman layak huni, penerapan bangunan gedung hijau, pembangunan permukiman tahan bencana, serta penerapan teknologi dan permukiman ramah lingkungan.
4. Arah Kebijakan dan Strategi Perencanaan Pembangunan Kewilayahan
Keterpaduan perencanaan, sinkronisasi pemrograman, penganggaran, dan pelaksanaan pengembangan infrastruktur wilayah pada kawasan/ wilayah yang menjadi prioritas nasional serta program kegiatan percepatan pembangunan nasional.
5. Arah Kebijakan dan Strategi Pembiayaan Infrastruktur
Peningkatan peran dan kontribusi BUMN, BUMD, dunia usaha dan swasta serta pemangku kepentingan lainnya dalam mewujudkan sistem dan alternatif pembiayaan pembangunan dan pengelolaan infrastruktur PUPR yang efisien, produktif dan berkelanjutan
6. Arah Kebijakan dan Strategi Pembinaan Jasa Konstruksi
Peningkatan penyelenggaraan dan hasil pembangunan konstruksi yang berkualitas, aman dan berkeselamatan
7. Arah Kebijakan dan Strategi Pengembangan SDM
Pengembangan sistem pengembangan kompetensi untuk mewujudkan SDM Aparatur Sipil Negara yang Profesional.
8. Arah Kebijakan dan Strategi Pengawasan Penyelenggaraan Pembangunan
Peningkatan akuntabilitas kinerja dan Keuangan
9. Arah Kebijakan Tata Kelola Penyelenggaraan Pembangunan
Pembangunan kelembagaan dan tata kelola yang lebih efektif, efisien, dan sinergis yang diiringi dengan percepatan penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik.

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi BPSDM

Arah kebijakan dan strategi BPSDM akan dilaksanakan sesuai Skema Redesain Program sebagai berikut:

	PROGRAM EKSTISTING	REDESAIN PROGRAM
SETJEN	<ul style="list-style-type: none"> Program Dukungan Manajemen Program Peningkatan Sarpas ASN KemenPUPR 	Program Dukungan Manajemen
ITJEN	Program Peningkatan Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian PUPR	Program Dukungan Manajemen
BPSDM	Program Pengembangan SDM Bidang PUPR	<ul style="list-style-type: none"> Program Dukungan Manajemen Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
BPIW	Program Pengembangan Infrastruktur Wilayah	Program Dukungan Manajemen
DJBK	Program Pembinaan Konstruksi	<ul style="list-style-type: none"> Program Dukungan Manajemen Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
DJPI	Program Pengembangan Pembiayaan Perumahan	<ul style="list-style-type: none"> Program Dukungan Manajemen Program Perumahan dan Kawasan Permukiman
DJCK	Program Pengembangan Pembinaan dan Pengembangan Infrastruktur Permukiman	<ul style="list-style-type: none"> Program Dukungan Manajemen Program Perumahan dan Kawasan Permukiman
DJP	Program Pengembangan Perumahan	<ul style="list-style-type: none"> Program Dukungan Manajemen Program Perumahan dan Kawasan Permukiman
DJSDA	<ul style="list-style-type: none"> Program Pengelolaan Sumber Daya Air Program Pengendalian Lumpur Sidoarjo 	<ul style="list-style-type: none"> Program Dukungan Manajemen Program Ketahanan Sumber Daya Air
DJBM	Program Penyelenggaraan Jalan	<ul style="list-style-type: none"> Program Dukungan Manajemen Program Infrastruktur Konektivitas

Gambar 7. Redesain Program dan Penganggaran

BPSDM terdapat pada 2 (dua) program, yakni:

- I. Program Dukungan Manajemen yang terdiri dari 3 (tiga) kegiatan:
 - a. Penyelenggaraan Pengembangan Talenta
 - b. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR
 - c. Dukungan Manajemen Pengembangan SDM
2. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi. Program ini merupakan program lintas kementerian, sehingga seluruh kementerian yang memiliki tugas dan fungsi terkait dengan penyelenggaraan pendidikan berada di program ini. BPSDM sebagai unit organisasi yang di bawahnya terdapat 1 (satu) kegiatan yaitu Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum.

Pengembangan SDM menghadapi isu strategis dan tantangan, baik dari internal maupun eksternal yang antara lain meliputi:

- I. Pengembangan Sumber Daya Manusia PUPR secara umum yakni
 - a) Tantangan Reformasi Birokrasi dalam mewujudkan SDM ASN yang memiliki *competitiveness global*.
 - b) Pergeseran dari *comfort zone* menjadi *competitive zone* bagi ASN dengan tuntutan inovasi dan kinerja tinggi.
 - c) Revolusi industri 4.0 yang mengedepankan penguasaan teknologi informasi (*Big Data*) dan pemanfaatan *internet of things* (IoT)
 - d) Pengembangan Talenta Nasional.

- e) Tingginya target dan sasaran pembangunan infrastruktur PUPR serta meningkatnya anggaran infrastruktur, sementara jumlah SDM PUPR cenderung tetap;
2. Pengembangan Talenta:
 - a) Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan SDM ASN yang memiliki *competitiveness global*;
 - b) Perubahan Standar Kompetensi Jabatan akibat perubahan struktur organisasi baru di Kementerian PUPR;
 - c) Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, terkait sistem manajemen kinerja PNS.
3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR di Pusat :
 - a) Kebutuhan akselerasi peningkatan kompetensi ASN Bidang PUPR
 - b) Perubahan metode pengembangan kompetensi dalam mendukung percepatan pembangunan infrastruktur dan adaptif terhadap situasi/kondisi (kesiapan NSPK/pa pengembangan kompetensi, pelaksanaan pengembangan kompetensi, dan evaluasi pengukuran keberhasilan pengembangan kompetensi);
 - c) Peningkatan Kompetensi ASN Bidang PUPR dalam mendukung Program Bidang SDA, Permukiman berkelanjutan, Jalan dan Jembatan, Perumahan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah;
 - d) Konsep pengembangan kompetensi secara menyeluruh, yakni pelatihan klasikal (tatap muka, praktik, *distance learning*, *e-learning*) dan pelatihan non klasikal (*workshop*, seminar, *coaching*, mentoring, *counselling*)
 - e) Kompetensi pengajar dalam penyampaian materi pelatihan secara daring;
4. Perkuatan Kelembagaan BPSDM sebagai Penyelenggara Pengembangan Kompetensi :
 - a) Kualitas Sarana dan prasarana Pengembangan Kompetensi;
 - b) Kualitas SDM Pelaksana Pengembangan Kompetensi termasuk di dalam transformasi teknologi dan dalam menghadapi pandemi global;
 - c) Struktur organisasi BPSDM yang lebih ramping dengan beban tugas yang cukup berat membutuhkan berbagai inovasi dalam sistem kerja dalam penyelenggaraan kegiatan pengembangan SDM PUPR
 - d) Penataan dan pengembangan SDM penyelenggaraan pengembangan kompetensi, termasuk diantaranya jabatan struktural dan jabatan fungsional (widyaiswara, pengembang teknologi pembelajaran, dosen, dll)

Sesuai dengan arah kebijakan dan strategi yang telah disusun dalam Renstra Kementerian, maka secara makro ditetapkan arah dan kebijakan strategi dari BPSDM dalam matriks berikut:

Tabel 3. Arah Kebijakan dan Strategi

KEBIJAKAN	STRATEGI
I. Pengembangan <i>vocational school</i>	<ol style="list-style-type: none"> a. Mengembangkan Politeknik PU yang bertaraf internasional b. Akselerasi proses akreditasi Politeknik PU terakreditasi A c. Membekali lulusan Politeknik PU yang bersertifikasi profesi di bidang konstruksi d. Mengembangkan Politeknik PU melalui pembentukan program studi baru bidang konstruksi e. Kerjasama dengan Lembaga dan industri konstruksi

KEBIJAKAN	STRATEGI
2. Peningkatan kualitas program pendidikan lanjutan lebih <i>applicable</i> .	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembuatan Program Kerjasama Magister/Lanjutan yang berkeahlian khusus (Master Super Spesialis) melalui peningkatan kerja sama dengan institusi pendidikan terbaik b. <i>Quality Assurance</i> proses rekrutmen dan rekomendasi peserta program magister dan doktoral c. Peningkatan kerja sama dengan lembaga/institusi dalam dan luar negeri.
3. Pengembangan <i>vocational training</i> .	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan proporsi praktek pada pelatihan b. Pelaksanaan OJT/program magang pada proyek infrastruktur. c. Meningkatkan pelaksanaan sertifikasi profesi d. Mengembangkan jalur peningkatan kompetensi melalui non pelatihan. e. Menyesuaikan proporsi penganggaran peningkatan kompetensi melalui pelatihan non klasikal. f. Meningkatkan kolaborasi dengan unit organisasi untuk implementasi pelatihan non klasikal (bimtek, <i>workshop</i>, seminar, dll).
4. Akselerasi pengembangan <i>talent pool</i> untuk menyiapkan calon suksesor sebagai calon pemimpin yang i-Prove.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan pelaksanaan <i>talent mapping</i> (pemetaan pegawai). b. Internalisasi manajemen talenta sebagai upaya penanaman <i>talent mindset</i>. c. Peningkatan implementasi manajemen kinerja melalui pengembangan sistem pemantauan kinerja operasional SDM. d. Integrasi talenta PUPR dengan talenta nasional
5. Akselerasi peningkatan kompetensi ASN.	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan berbagai metode dan media pembelajaran yang modern dan adaptif dengan kebutuhan di lapangan. b. Transformasi pelatihan ke arah <i>digital</i>. c. Pengembangan tenaga pengajar pendidikan dan pelatihan yang bersertifikasi level internasional. d. Pengembangan <i>Human Resource Development System</i>. e. Modernisasi sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan. f. Meningkatkan kompetensi SDM melalui pelaksanaan pelatihan non klasikal, <i>coaching</i>, <i>mentoring</i>, dan <i>counseling (CMC)</i>.
6. Akselerasi pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN bidang PUPR di Daerah	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan proporsi jumlah peserta/kuota untuk ASN PUPR di Daerah b. Meningkatkan proporsi jumlah peserta/kuota untuk ASN PUPR di Wilayah Indonesia Timur c. Mengembangkan pola dan meningkatkan kerjasama dengan Badan atau Lembaga Diklat Pemerintah Daerah. d. Peningkatan pelaksanaan akreditasi Lembaga Diklat Pemerintah Daerah

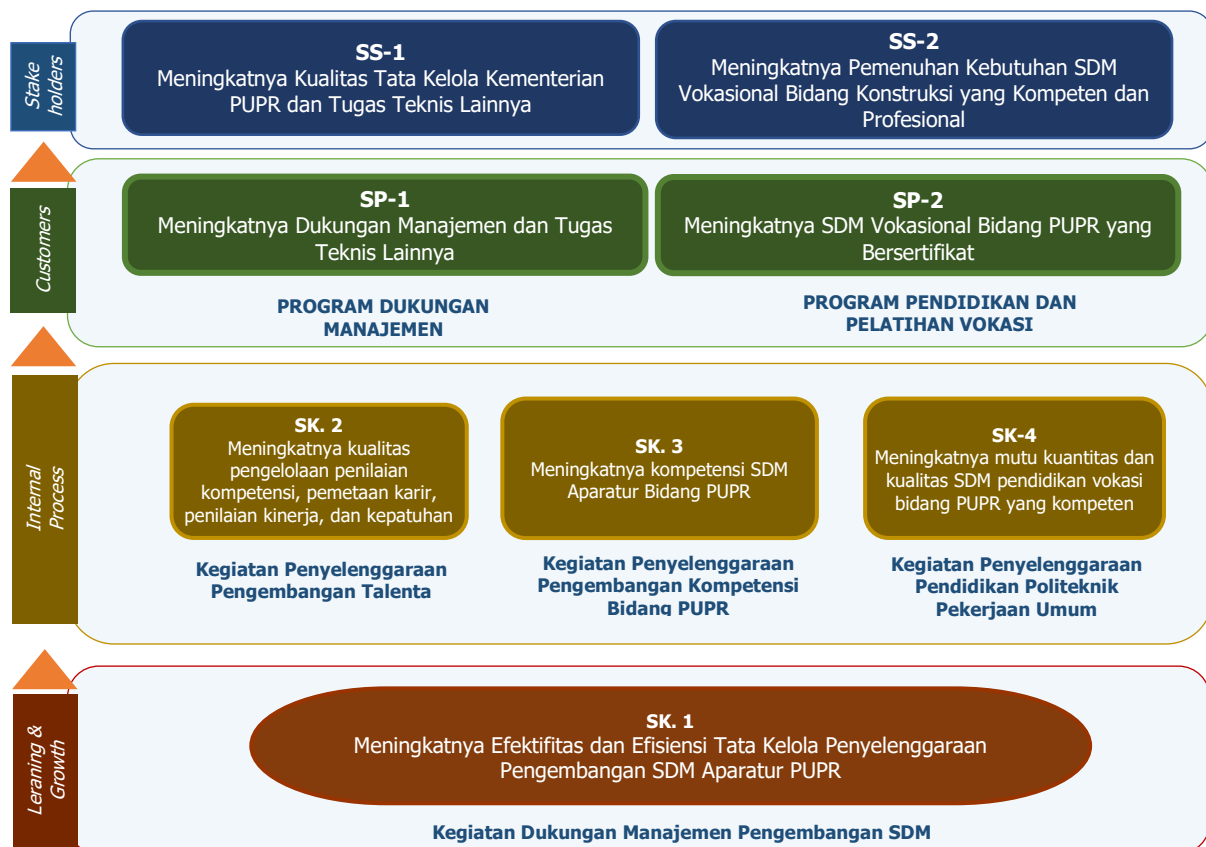
KEBIJAKAN	STRATEGI
7. Penguatan Kelembagaan	a. Akreditasi Balai dil ingkungan BPSDM sebagai jaminan bagi penyelenggaraan pengembangan SDM b. Penguatan sistem dan tata kelola BPSDM berbasis teknologi c. Modernisasi prasarana sarana dan peningkatan kapabilitas SDM pelaksana pengembangan kompetensi d. Penataan dan Peningkatan kapasitas SDM manajemen dan pengelola di lingkungan BPSDM, termasuk kuantitas Widyaiswara/tenaga pengajar e. Peningkatan jejaring dan forum kerjasama dengan stakeholder nasional dan internasional f. Meningkatkan kepatuhan dan pengendalian internal g. Branding pengembangan SDM PUPR untuk komunikasi publik h. Rintisan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)

Arah Kebijakan dan Strategi makro tersebut di atas kemudian diuraikan masing-masing dalam proses penyelenggaraan/pelaksanaan pengembangan kompetensi per bidang yang menjadi kewenangan Unit Kerja dan Unit Pelaksana Teknis di bawahnya. Arah kebijakan dan strategi akan dilaksanakan melalui 2 (dua) program dan 4 (empat) kegiatan pengembangan kompetensi di dalam 2 (dua) fungsi.

Tabel 4. Program, Fungsi, dan Kegiatan

PROGRAM	FUNGSI/KEGIATAN
1. Program Dukungan Manajemen	Fungsi Ekonomi 1) Dukungan Manajemen Pengembangan SDM 2) Penyelenggaraan Pengembangan Talenta 3) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR
2. Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Fungsi Pendidikan 1) Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

Alur pikir dari kebijakan dan strategi BPSDM di atas tersebut tertuang dalam peta strategi sebagaimana halaman berikut.



Gambar 8. Peta Strategi BPSDM

3.2.1 Pengembangan SDM Berbasis Isu Generasi Y dan Pengarusutamaan Gender (PUG)

Pengembangan Kompetensi SDM salah satunya dilakukan menasar pada isu Generasi Milenial (Gen Y) yang diprediksi pada 2024 akan memiliki komposisi lebih dari 50% pegawai kementerian. Pengembangan berfokus pada desain *e-Learning* dimana karakteristik desain untuk Millenial bergantung pada “*fingertips*”, bahan untuk pembelajaran “*on demand knowledge*” yang harus dilakukan satu paket dengan kegiatan mentoring dan coaching. Selain itu, kata kunci untuk desain pembelajaran Gen Y adalah “*connected*” dan dapat diterapkan dalam bentuk “*online collaborative learning*” yakni: pembelajaran berbasis kelompok, menghubungkan demograsi terpisah, dapat membentuk *active learning community*. Oleh karena itu, desain dapat dilengkapi dengan adanya forum diskusi, *chat boards*, *blogs*, dan video.

Adapun pengembangan yang dapat dilakukan dengan karakteristik sebagai berikut:

- Konten dengan ciri dapat diakses dengan *mobile device* dan *going micro*
- Basis “Video” dengan pemanfaatan “Youtube” atau saluran bentuk lain yang serupa dengan ciri durasi “singkat”, untuk konten berisikan proses, produk, prosedur serta terdapat fitur untuk *tag*, *rate*, *comment*.
- Berbentuk *gammification* (tidak harus virtual) dengan skenario yang relevan, berisi tantangan yang dihadapi di pekerjaan sehingga melatih untuk fokus pada *output/outcome*.

Output dari desain *e-learning* ini kemudian akan terintegrasi dengan sistem e-HRD, e-Pelatihan, dan manajemen pengetahuan (**Simantu**) BPSDM sehingga memperluas jangkauan kebermanfaatan program.

Selain isu Gen Y di atas, BPSDM juga berupaya menjaga keberlanjutan pengembangan SDM dalam mendukung pembangunan infrastruktur, melalui pengembangan kompetensi yang mencerminkan keterwakilan seluruh aspek pendidikan, kesehatan, pemuda dan olahraga, agama, kebudayaan, kesetaraan gender, serta pemberdayaan perempuan dalam setiap programnya.

Sebagaimana amanat RPJMN 2020-2024, PUG merupakan strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam pengembangan SDM, mulai dari penyusunan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi. PUG bertujuan untuk mewujudkan kesetaraan gender sehingga dapat dihasilkan pengembangan SDM yang lebih adil dan merata bagi seluruh insan Kementerian PUPR. Kesetaraan gender dapat dicapai dengan mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, berpartisipasi di seluruh proses pengembangan kompetensi, serta memperoleh manfaat dari hasil pengembangan SDM di kementerian.

Beberapa hal dalam upaya peningkatan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di dalam rencana strategis selama lima tahun ini (2020-2024) mencakup: (a) penguatan kebijakan dan regulasi tingkat BPSDM, (b) percepatan pelaksanaan PUG di unit-unit kerja BPSDM melalui penguatan kelembagaan PUG dan penguatan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender (PPRG), (c) peningkatan pengetahuan dan pemahaman SDM yang mengikuti pengembangan kompetensi (klasikal dan non-klasikal) baik perempuan maupun laki-laki, serta (d) peningkatan peran dan partisipasi perempuan dalam pengembangan kompetensi.

3.2.2 Pengembangan Kompetensi Berbasis 70:20:10 dan C-M-C

Selain strategi serta rencana yang akan dilakukan dalam pengembangan kompetensi tersebut, berikut adalah pembagian pengembangan kompetensi pelatihan klasikal ataupun non klasikal sesuai Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil:

Tabel 5. Kategorisasi Pelatihan

Pelatihan Klasikal	Pelatihan Non Klasikal
a. Pelatihan struktural kepemimpinan	a. <i>Coaching</i>
b. Pelatihan manajerial	b. Mentoring
c. Pelatihan teknis	c. <i>e-learning</i>
d. Pelatihan fungsional	d. Pelatihan jarak jauh
e. Pelatihan sosial kultural	e. Detasering (<i>secondment</i>)
f. Seminar/konferensi/sarasehan	f. Pembelajaran alam terbuka (<i>outbond</i>)
g. <i>Workshop</i> atau lokakarya	g. Patok banding (<i>benchmarking</i>)
h. Kursus	h. Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/BUMN/ BUMD
i. Penataran	

Pelatihan Klasikal	Pelatihan Non Klasikal
j. Bimbingan teknis k. Sosialisasi, dan/atau l. Jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya	i. Belajar mandiri (<i>self development</i>) j. Komunitas belajar (<i>community of practices</i>) k. Bimbingan di tempat kerja l. Magang/praktik kerja m. Jalur pengembangan kompetensi non-klasikal lainnya

Bentuk pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui pelaksanaan program mentoring. Secara definisi, mentoring adalah hubungan intens dari orang yang lebih terampil atau berpengalaman dengan orang yang memiliki ketrampilan atau pengalaman lebih sedikit, dengan tujuan yang disepakati oleh orang yang mempunyai pengalaman lebih sedikit untuk menambah dan mengembangkan kompetensi yang spesifik (Murray: 1991). Hal yang dilakukan adalah:

1. Menetapkan pedoman pelaksanaan Mentoring
2. Menetapkan Mentor yang dapat berasal dari luar unit/departemen.
3. Memberikan *training of trainer* (TOT) kepada calon Mentor termasuk *skill building*, *role-playing*, dan pemahaman proses mentoring yang efektif
4. Menyusun instrumen yang mendokumentasikan tujuan dan perkembangan dalam mencapai tujuan, praktik keahlian, termasuk basis melalui web.

Hal lain yang perlu jadi perhatian dalam pelaksanaan Mentoring adalah sebagai berikut:

- a. Partisipasi bersifat sukarela. Hubungan dapat berakhir kapan saja tanpa khawatir ada hukuman. Oleh karena itu, jika mentoring akan diterapkan menjadi program pengembangan kompetensi maka mekanisme sistem yang akan diterapkan harus disusun dengan baik.
- b. Mentor dipilih berdasarkan catatan/dokumen yang dilakukan dalam mengembangkan pegawai, keinginan untuk menjadi mentor, dan adanya bukti keberhasilan menjadi mentor, memiliki keahlian komunikasi dan mendengarkan.
- c. Kesesuaian antara Mentor-Mentee berdasarkan pada kesesuaian keahlian mentor dengan terpenuhinya kebutuhan Mentee.
- d. Tujuan program jelas.
- e. Periode mentoring jelas.
- f. Menetapkan level minimum proses komunikasi antara Mentor-Mentee.
- g. Program Mentoring dievaluasi melalui wawancara dengan Mentor-Mentee untuk memperoleh umpan balik.
- h. Keberhasilan atau kegagalan saat proses mentoring dilakukan untuk menjadi *lesson learned* bagi organisasi.

3.2.3 Pengembangan SDM Berbasis *Link and Match*

Program Pengembangan Kompetensi SDM berbasis *Link & Match* akan dilakukan melalui:

- a. Pelatihan untuk Industri 4.0. Pelatihan memiliki tiga sasaran pengembangan kompetensi yang berbeda:
 - 1) *Skilling*, diperuntukkan untuk SDM yang ingin mendapatkan keterampilan. Sasaran adalah *fresh graduate* (CPNS) dengan tujuan untuk *skill adjustment*, pembekalan untuk bekerja.

- 2) *Up-Skilling*, diperuntukkan untuk SDM yang ingin meningkatkan keterampilan. Sasaran adalah SDM sesuai bidang kerja saat ini dengan tujuan untuk penguatan keterampilan.
 - 3) *Re-Skilling*, diperuntukkan untuk SDM yang ingin mendapatkan keterampilan baru. Sasaran adalah SDM yang mengalami alih penugasan dengan tujuan untuk pembekalan keterampilan berbeda/baru.
- b. Pendidikan Vokasi di Politeknik Pekerjaan Umum
- Penyelenggaraan Pendidikan politeknik PU yang dirancang untuk menghasilkan tenaga kerja terampil bidang PUPR, diperlukan kerjasama dengan institusi/lembaga nasional maupun internasional untuk menyesuaikan/*fit on* kebutuhan riil tenaga kerja konstruksi

3.2.4 Pengembangan NSPK, Kurikulum dan Modul Pelatihan

Pengembangan kurikulum dan modul pelatihan berbasis pada isu strategis sektoral. Dengan melihat kompetensi bidang yang diperlukan, dan memperhatikan isu strategis yang ada, maka dilakukan pengembangan kompetensi sesuai dengan isu strategis tersebut dengan cara metode klasikal dan non-klasikal.

3.3 Arah Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

BPSDM melalui Pusat Pengembangan Talenta melaksanakan penyelenggaraan pengembangan talenta melalui hal-hal sebagai berikut:

3.3.1 Tahapan dan Hal-hal Strategis Pengembangan Talenta

1. Tahapan dan Hal-Hal Strategis Manajemen Talenta Kementerian PUPR
 - a. Regulasi (2020)
Penyiapan regulasi kebijakan Manajemen Talenta Kementerian PUPR dalam Surat Edaran Menteri PUPR
 - b. Kelembagaan (2020)
Penguatan kelembagaan kolaborasi peran Setjen (BKO)-BPSDM-Unor (Setditjen) dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta
 - c. Integrasi (2020)
Integrasi sistem dan database penyiapan sistem informasi berupa database terintegrasi antara e-HRM dan e-HRD sebagai upaya efektifitas dan efisiensi dalam pemenuhan data Manajemen Talenta
 - d. Implementasi (2021-2024)
Pelaksanaan dan evaluasi manajemen talenta di semua jenjang dan jabatan dalam Manajemen Talenta di Kementerian PUPR
2. Tahapan dan Hal-Hal Strategis dalam Lembaga Penilaian Kompetensi (*Assessment Center*) yang Terakreditasi dengan Sistem Kerja yang Adaptif Teknologi 4.0
 - a. Tahun 2020
 - Pemenuhan *Maximum Requirement Akreditasi Assessment Center* dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) terakreditasi.
 - penguatan Asesor SDM Aparatur Kementerian PUPR melalui:

- ✓ penambahan jumlah Pejabat Fungsional SDM Aparatur melalui *inpassing* JFT SDM Aparatur Ahli utama, madya dan muda serta pengangkatan Asesor SDM Aparatur Ahli Pertama;
 - ✓ peningkatan kualitas sebagian (50%) asesor SDM Aparatur melalui uji sertifikasi *Assessment Center* berbasis SKKNI No. 293 Tahun 2019
 - ✓ Peningkatan kualitas 25% asesor teknis (Penilai teknis) melalui sertifikasi asesor kompetensi BNSP
 - Uji Coba *Computer Assisted Tests* (CAT) untuk uji potensi level Pelaksana;
 - Memulai membangun Uji Kompetensi Berbasis IT;
 - Menyempurnakan Sistem Penyelenggaraan *Assessment* mulai dari perencanaan, pemanggilan, pelaksanaan, penilaian, pelaporan hasil dan pengolahan data hasil *assessment*
- b. Tahun 2021
- Pemenuhan *minimum requirement* ISO 10667-2:2011 (standar internasional dalam pelaksanaan kegiatan *assessment*)
 - ✓ Pengiriman seluruh Pejabat Fungsional SDM Aparatur Ahli pertama dan Muda untuk mengikuti Diklat Asesor SDM Aparatur yang diselenggarakan oleh BKN;
 - ✓ peningkatan kualitas (75%) asesor SDM Aparatur melalui uji sertifikasi *assessment Center* berbasis SKKNI No. 293 Tahun 2019
 - ✓ Peningkatan kualitas 50% asesor teknis (penilai teknis) melalui sertifikasi asesor kompetensi BNSP
 - Menerapkan secara penuh *Computer Assisted Test* (CAT) untuk uji potensi di semua level pegawai;
 - Uji coba test kompetensi berbasis IT;
 - Penerapan Sistem Penyelenggaraan *Assessment* mulai dari perencanaan, pemanggilan, pelaksanaan, penilaian, pelaporan hasil dan pengolahan data
- c. Tahun 2022
- Pemenuhan *maximum requirement* (terakreditasi) ISO 10667-2:2011 (standar internasional dalam pelaksanaan kegiatan *assessment*)
 - ✓ Pengiriman untuk mengikuti pendidikan profesi (25%) Pejabat Fungsional SDM Aparatur Ahli pertama dengan *background* psikologi;
 - ✓ peningkatan kualitas (100%) asesor SDM Aparatur melalui uji sertifikasi *Assessment Center* berbasis SKKNI No. 293 Tahun 2019;
 - ✓ Peningkatan kualitas 75% asesor teknis (penilai teknis) melalui sertifikasi asesor kompetensi BNSP.
 - Menerapkan dan mengembangkan secara terus menerus *Computer Assisted Test* (CAT) untuk uji potensi di semua level pegawai;
 - Menerapkan secara penuh Kompetensi Berbasis IT; penerapan dan pengembangan terus menerus sistem.
- d. Tahun 2023
- Pemenuhan *maximum requirement* ISO 10667-2:2011 (standar internasional dalam pelaksanaan kegiatan *assessment*)
 - ✓ Pengiriman untuk mengikuti pendidikan profesi (50%) Pejabat Fungsional SDM Aparatur Ahli pertama dengan *background* psikologi;

- ✓ Peningkatan kualitas 100% asesor teknis (penilai teknis) melalui sertifikasi asesor kompetensi BNSP
 - Menerapkan dan mengembangkan secara terus menerus *Computer Assisted Test (CAT)* untuk uji potensi di semua level pegawai;
 - Menerapkan secara penuh Kompetensi Berbasis IT;
 - Penerapan dan pengembangan terus menerus Sistem Penyelenggaraan *Assessment* mulai dari Penyelenggaraan *Assesment* mulai dari perencanaan, pemanggilan, pelaksanaan, penilaian, pelaporan hasil dan pengolahan data
- e. Tahun 2024
- Seluruh unsur dalam penyelenggaraan *assessment*, baik secara kelembagaan, sumber daya manusia, metode, fasilitas sudah terakreditasi baik secara nasional maupun internasional;
 - Seluruh proses secara penuh berbasis IT

3.3.2 Kepatuhan Intern

Berdasarkan perubahan organisasi maka terdapat amanat peraturan perundang-undangan untuk mewujudkan kepatuhan internal dan manajemen risiko di masing-masing organisasi. Salah satunya di BPSDM terdapat Bidang Kepatuhan Intern di bawah Pusat Pengembangan Talenta yang sebagaimana diamanatkan dalam Permen PUPR No. 13 tahun 2020 memiliki tugas dan fungsi melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, pembinaan teknis kepatuhan intern dan manajemen risiko, dan pelaksanaan pengendalian kepatuhan intern dan manajemen risiko atas kecurangan dan pencapaian target program dan kegiatan, dan pelaksanaan konsolidasi atas penerapan kepatuhan intern dan manajemen risiko di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Secara garis besar lingkup tugas dan kegiatan kepatuhan intern dan manajemen risiko adalah sebagai berikut:

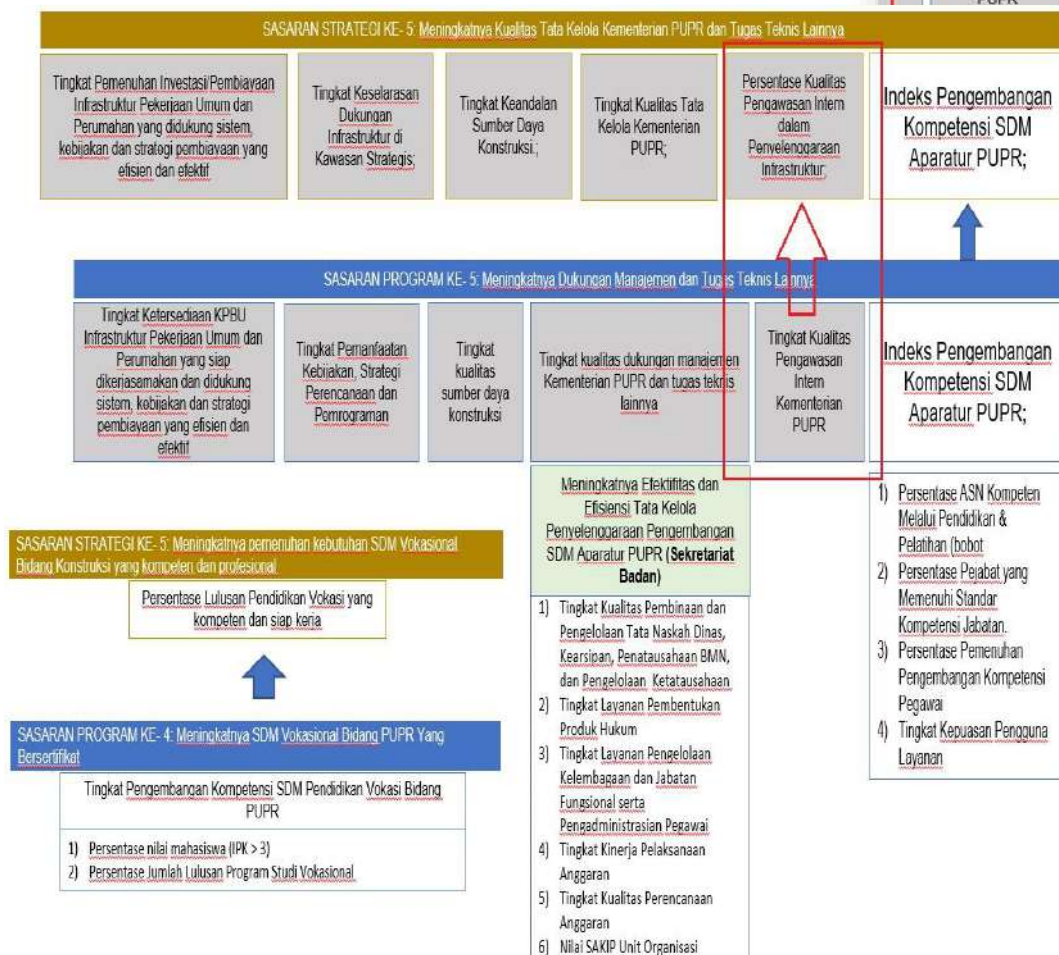
- a. Membantu pimpinan mencapai tujuan organisasi (tercapainya target UNOR) melalui penerapan sistem manajemen risiko dan kepatuhan intern sebagai *Early Warning System*, alat monitoring pengendalian risiko, dan sebagai alat *assessment* atas relevansi dan efektivitas SOP pada *first line* (unit pemilik risiko);
- b. Membantu pimpinan dalam memberikan rekomendasi kepada pimpinan atas: pendampingan penyelesaian LHP/ RHP: reviu pengaduan masyarakat; penilaian laporan keuangan; pengusulan hasil pemeriksaan yang tidak dapat ditindaklanjuti.
- c. Berkoordinasi dengan Inspektorat Jenderal untuk menangani kasus yang terindikasi adanya kecurangan.

Manajemen risiko dimaksudkan untuk melindungi dan meningkatkan nilai tambah organisasi. Lebih lanjut, manajemen risiko ini dilaksanakan dengan cara mengenali potensi risiko dalam rangka tindakan antisipatif dan mitigasi risiko untuk mencegah terjadinya permasalahan ataupun mengurangi eskalasi terhadap persoalan yang timbul pada suatu pekerjaan. Untuk itu, risiko yang dikendalikan dalam konteks manajemen risiko ini mencakup 3 (tiga) hal, yaitu 1) Risiko kepatuhan yang berkaitan dengan disiplin pegawai terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan, 2) Risiko bisnis yaitu risiko terhadap capaian program BPSDM, serta 3) Risiko fraud yang terkait dengan tindakan penyimpangan atau kecurangan dan penyalahgunaan wewenang. Risiko-risiko

tersebut akan dibuat dalam daftar berdasarkan SOP yang ada sebagai bekal untuk merencanakan pengendaliannya. Dalam tahap *risk control*, pelaksanaan *risk register* merupakan langkah awal dan krusial sehingga di samping berdasarkan pengalaman yang telah lalu, juga harus diperkaya dengan daftar risiko yang belum terjadi namun mungkin terjadi di masa mendatang.

3.3.3 Sasaran Kinerja Bidang Kepatuhan Intern BPSDM

Bidang Kepatuhan Intern BPSDM berkontribusi pada sasaran Program Kementerian PUPR no. 4 yaitu: Persentase Kualitas Pengawasan Intern dalam Penyelenggaraan Infrastruktur. Namun demikian, pelaksanaan pengawasan di BPSDM disesuaikan dengan jenjang “3 Lini Pertahanan” yaitu: lini pertama adalah unit pemilik risiko dengan konteks pengawasan berupa kegiatan pengendalian pada unitnya; lini kedua adalah Bidang Kepatuhan Intern dengan konteks pengawasan berupa Pengendalian dan Pemantauan di tingkat BPSDM; dan lini ketiga adalah APIP (Itjen Kementerian PUPR) sebagai penanggung jawab untuk Pengawasan serta Audit Pelaksanaan.



Gambar 9. Pohon Kinerja Bidang Kepatuhan Intern

Sasaran Kegiatan Bidang Kepatuhan Intern adalah: Tingkat Kualitas Pengawasan dalam konteks Pengendalian dan Pemantauan Penerapan Sistem Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko pada

unit organisasi BPSDM Kementerian PUPR. Konsep 3 pilar dalam Pembangunan dan Pemeliharaan serta Pengembangan Sistem Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko yang meliputi Budaya, Struktur dan Proses adalah sebagai berikut:



Gambar 10. Pilar Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko

Cascading Kinerja Bidang Kepatuhan Intern BPSDM adalah sebagai berikut:

Sasaran Program BPSDM / Sasaran Kinerja Tahunan Kepala BPSDM	Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya. IKU: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR == tugas UKI melindungi pencapaian sasaran program Kepala BPSDM ==
Sasaran Kegiatan / Sasaran Kinerja Tahunan Kepala Pusat Pengembangan Talenta	Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan intern
Beberapa Strategi Kepala Pusat Pengembangan Talenta (Bidang Kepatuhan Intern)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memastikan Budaya Sadar Risiko diterapkan disetiap unit kerja di lingkungan BPSDM 2. Memastikan struktur kelembagaan telah terbangun dan berjalan dengan efektif 3. Memastikan proses kepatuhan intern dan manajemen risiko berjalan, dipelihara, dan dikembangkan
Sasaran Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat penilaian penerapan manajemen risiko / maturitas SPIP > 3 2. Tingkat prosentase kejadian yang telah dilakukan pengendalian risiko menurun 3. Tingkat budaya sadar risiko meningkat

3.4 Arah Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman

Arah kebijakan dan strategi dalam rangka pengembangan kompetensi di bidang SDA dan Permukiman meliputi pengembangan kompetensi berbasis:

1. Pelatihan Klasikal

Pelatihan berbasis IT (pada tahun 2024 diharapkan sudah mencapai 60% *applicable*). Kebijakan ini dilakukan melalui strategi meningkatkan intensitas *vocational training* berbasis IT/*e-learning* - Bidang SDA dan Permukiman

2. Pelatihan Non-klasikal

Bentuk *non klasikal* seperti *coaching*, *mentoring*, *counseling*, bimbingan teknis, dll. yang dilakukan melalui strategi:

- Meningkatkan proporsi praktek pada pelatihan; Pelaksanaan OJT/ program magang; dan pelaksanaan sertifikasi profesi
- Mengembangkan jalur peningkatan kompetensi kerja; menyesuaikan proporsi penganggaran; dan meningkatkan kolaborasi dengan unit kerja lain untuk implementasi non pelatihan

3. Pendidikan Magister (Reguler dan Super Spesialis)

Meningkatkan jaminan keberhasilan dan kemanfaatan hasil studi lanjutan pada Bidang SDA dan Permukiman

4. Pengembangan kurikulum dan modul

Mengembangkan materi, metode, tenaga pengajar, dan dukungan sarana-prasarana pelatihan Bidang SDA dan Permukiman

5. Pelaksanaan Evaluasi

Melaksanakan dan mengembangkan metode monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi bidang SDA dan Permukiman berbasis IT dengan metode yang sesuai dengan kajian-kajian akademis

Rencana tindak yang dilakukan untuk menerapkan kebijakan dan strategi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Klasikal

- Meningkatkan proporsi praktek pada pelatihan Bidang SDA dan Permukiman.
- Meningkatkan proporsi dan komposisi peserta perempuan Bidang SDA dan Permukiman
- Pelaksanaan On Job Training (OJT)/program magang pada proyek infrastruktur Bidang SDA dan Permukiman.
- Melaksanakan pelatihan dengan melibatkan *course director*, pengamat substansi dan pengamat pembelajaran (*tatap muka*, *blended* dan *e-learning*)
- Meningkatkan pelaksanaan sertifikasi profesi Bidang SDA dan Permukiman.
- Mengembangkan jalur peningkatan kompetensi kerja Bidang SDA dan Permukiman melalui non pelatihan (*seminar*, karya tulis dalam prosiding dan jurnal, *bimtek*, *coaching*, *mentoring*, dan *counseling* (CMC), dll).
- Menyesuaikan proporsi penganggaran untuk peningkatan kompetensi melalui non pelatihan Bidang SDA dan Permukiman.

- Meningkatkan kolaborasi dengan unit kerja lain Bidang SDA dan Permukiman untuk implementasi non pelatihan.
2. Pelatihan Non-klasikal
 - Pedoman pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi peserta pelatihan:
 - Pedoman memuat: teknis pelaksanaan pelatihan vokasi; teknis pelaksanaan OJT/magang; dan ketentuan teknis administratif pelaksanaan sertifikasi.
 - Pedoman pelaksanaan peningkatan kompetensi jalur non pelatihan (Seminar, *Workshop*, *Prosiding*, Jurnal, Bimtek, CMC).
 3. Pendidikan magister berkelas Internasional
 - *Quality Assurance* proses rekomendasi peserta program magister (reguler dan super spesialis) serta doktoral.
 - Peningkatan kerjasama dengan institusi lembaga pendidikan terbaik dalam dan luar negeri.
 - Peningkatan kerja sama dengan lembaga donor dalam dan luar negeri.
 - Mendukung/memfasilitasi peserta kerjasama pendidikan melalui kegiatan pembekalan penyusunan karya tulis dalam prosiding dan jurnal.
 - Mendukung/memfasilitasi peserta kerjasama pendidikan yang belum menyelesaikan pendidikannya.
 4. Pengembangan kurikulum dan modul
 - Mengembangkan materi pembelajaran Bidang SDA dan Permukiman yang mutakhir dan adaptif dengan kebutuhan di lapangan.
 - Mengembangkan berbagai metode pembelajaran Bidang SDA dan Permukiman berbasis *e-learning*.
 - Mengembangkan tenaga pengajar Bidang SDA dan Permukiman yang kompeten, bersertifikasi nasional dan internasional, dan mampu mentransformasi media pendidikan dan pelatihan ke arah digital.
 - Penyusunan pedoman-pedoman teknis untuk mendukung pencapaian sasaran kegiatan.
 - Tersusunnya materi-materi *vocational training* berbasis IT/*e-learning* dengan mengakomodasi perkembangan lptek/Jasa Konstruksi mutakhir.
 5. Monitoring dan evaluasi

Pelaksanaan dan pengembangan metode monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi bidang SDA dan Permukiman berbasis IT dengan metode *the four level evaluation Kirk Patrick*, CIPP dan lain-lain dalam rangka memotret hasil evaluasi pada saat pelatihan dan pasca pelatihan.

3.5 Arah Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah (JPW)

3.5.1 Arah Kebijakan dan Strategi

Arah kebijakan yang akan ditempuh BPSDM melalui Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) JPW selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan berdasarkan pada arah kebijakan dan strategi nasional (RPJMN 2020-2024) yaitu mewujudkan birokrasi kelas dunia melalui *smart ASN*.



Gambar 11. Smart ASN

Untuk mencapai *smart* ASN tersebut, BPSDM melalui Pusbangkom JPW melaksanakan kegiatan sejalan dengan program BPSDM mengikuti Skema Redesain Program Kementerian PUPR yaitu **“Program Dukungan Manajemen”, kegiatan “Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah”**.

Untuk melaksanakan program dan kegiatan di atas, maka kebijakan dan strategi yang dilakukan oleh BPSDM melalui Pusbangkom JPW adalah sebagaimana tertera pada tabel berikut:

Tabel 6. Kebijakan dan Strategi Bidang JPW

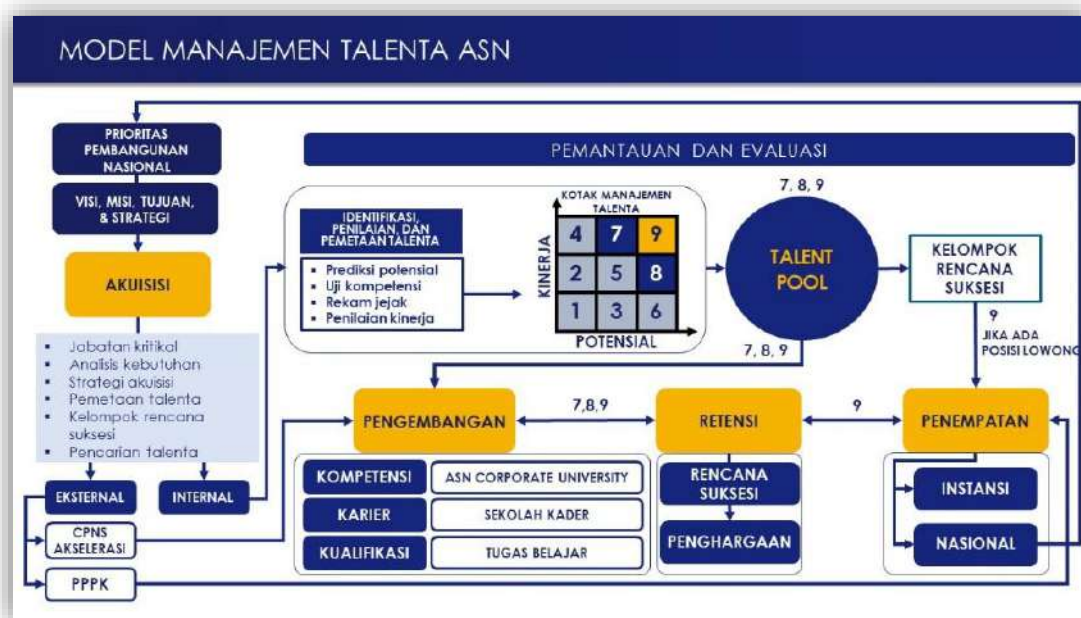
Kebijakan	Strategi
1. Peningkatan kualitas program pendidikan lanjutan yang lebih aplikatif	a. Peningkatan kerja sama dengan institusi lembaga pendidikan terbaik untuk menyiapkan SDM yang profesional dan spesialis di bidang PUPR
2. Pengembangan pelatihan teknis	a. Meningkatkan proporsi <i>skill</i> pada pelatihan teknis tematik b. Mengembangkan pelatihan teknis melalui metode pelatihan non klasikal c. Meningkatkan pelaksanaan pelatihan dan ujian sertifikasi profesi

Kebijakan	Strategi
3. Akselerasi peningkatan kompetensi ASN	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan sistem dan teknologi pembelajaran menyesuaikan dengan revolusi industri 4.0 b. Pengembangan tenaga pengajar pelatihan yang berkualitas dunia (<i>world class</i>) c. Modernisasi sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan
4. Akselerasi pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN bidang PUPR di Daerah	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyeimbangkan proporsi peserta pelatihan antara ASN Pusat dan ASN Daerah sesuai dengan jenis, beban, dan kewenangan pekerjaan infrastruktur PUPR b. Mengembangkan pola dan meningkatkan kerjasama dengan Badan atau Lembaga Diklat Pemerintah Daerah c. Peningkatan pelaksanaan akreditasi Lembaga Diklat Teknis Bidang JPW untuk Pemerintah Daerah
5. Akselerasi pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi ASN bidang PUPR di Wilayah Indonesia Timur	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan proporsi/kuota peserta pelatihan yang memenuhi kriteria untuk ASN bidang PUPR di wilayah Indonesia Timur
6. Akselerasi Pejabat Fungsional sebagai motor penggerak pembangunan infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> a. Peningkatan kompetensi Jafung Teknis melalui pelatihan berjenjang b. Penguatan peran Jafung Teknis dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur dengan menyiapkan ASN yang bersertifikat kompetensi
7. Penguatan Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Penguatan sistem dan tata kelola Pusbangkom JPW berbasis teknologi b. Modernisasi prasarana dan sarana penunjang pengembangan kompetensi, dan peningkatan kapabilitas SDM penyelenggara pengembangan kompetensi yang profesional c. Peningkatan jejaring dan forum kerjasama dengan <i>stakeholder</i> nasional dan internasional d. Penguatan komunikasi publik dan pemasaran pengembangan kompetensi

Kebijakan	Strategi
	e. Pembentukan dan pengelolaan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang terlisensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

3.5.2 Tahapan Strategis (Milestone Program Pengembangan Kompetensi)

Dalam tahapan strategis yang dilakukan BPSDM melalui Pusbangkom JPW terdapat program pengembangan kompetensi yang secara umum tahapannya mengikuti model manajemen talenta ASN di mana pengembangan kompetensi dilaksanakan setelah dilakukan identifikasi, penilaian, dan pemetaan talenta untuk ASN serta untuk CPNS akselerasi. Bentuk pengembangan kompetensi dilakukan melalui ASN *corporate university*, sekolah kader, dan tugas belajar.



Gambar 12. Model Manajemen ASN

Pengembangan kompetensi di BPSDM melalui Pusbangkom JPW saat ini dibatasi pada ASN *corporate university* melalui pelatihan dan kerjasama pendidikan dengan perguruan tinggi.

Tahapan Strategis pada kurun waktu 2020-2024, secara umum dapat dikelompokkan dalam 3 (tiga) fase, meskipun dapat dimungkinkan pada satu titik waktu dapat terjadi beberapa fase secara bersama, yaitu:

- 1) Fase 1 adalah tahapan Analisis Kebutuhan Pengebangan Kompetensi (AKPK) sampai dengan penetapan prioritas substansi dan sasaran peserta.
- 2) Fase 2 adalah tahapan penetapan bentuk/pola pelatihan, penyusunan kurikulum dan modul, uji publik (konsultasi publik dengan *stakeholder* untuk penajaman kurikulum dan modul) sampai dengan penetapan jalur dan pelaksanaan pelatihan.
- 3) Fase 3 adalah tahapan evaluasi serta pengembangan sistem dan teknologi pembelajaran.

Ketiga fase tersebut ditujukan untuk dapat mencapai hasil yang berkualitas pada setiap tahapan pengembangan kompetensi. Terkait tahapan strategis pengembangan kompetensi melalui pelatihan, maka disusun *grand design* pengembangan kompetensi yang dimulai dengan penyusunan AKPK, dilanjutkan dengan tahapan penyusunan kurikulum dan modul, uji publik kurikulum dan modul, pelaksanaan, dan evaluasi. Di mana evaluasi merupakan kegiatan yang mampu memberi umpan balik (*feedback*) bagi perencanaan dan pelaksanaan pengembangan kompetensi selanjutnya. Adapun penjelasan dari tahapan-tahapan tersebut adalah:

a. Grand Design Pengembangan Kompetensi Bidang JPW

Grand design ditujukan untuk pengembangan sistem dan teknologi pembelajaran untuk mendapatkan kualitas pelatihan pengembangan kompetensi yang optimal disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi informasi saat ini.



Gambar 13. Grand Design Pengembangan Kompetensi Bidang JPW

b. Penyusunan Kurikulum dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang JPW

Kurikulum adalah seperangkat rencana pengaturan mengenai tujuan, sasaran, daftar mata pelatihan, serta silabi masing-masing mata pelatihan sebagai pengembangan kompetensi. Penyusunan suatu kurikulum, diawali dengan kegiatan mengidentifikasi kebutuhan terhadap suatu program pelatihan (*training needs*) bagi ASN yang akan melaksanakan tugas tertentu, di dalam kurikulum biasanya berisi nama program pelatihan, standar kompetensi pelatihan, kompetensi dasar, mata pelatihan/materi pokok, kualifikasi peserta, kualifikasi pengajar, deskripsi pelatihan, analisis kompetensi, struktur kurikulum, dan rancang bangun pembelajaran mata pelatihan (RBPMP).

Sedangkan definisi Modul adalah unit terkecil dari sebuah mata pelatihan, yang dapat berdiri sendiri dan dipergunakan secara mandiri dalam proses pembelajaran. Sehingga Kurikulum dan Modul dalam suatu sistem pengembangan kompetensi merupakan suatu alat yang sangat membantu dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi suatu program

pengembangan kompetensi. Modul pelatihan klasikal dan non klasikal bidang JPW diharapkan dapat digunakan sebagai bahan ajar pada kegiatan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan bagi ASN PUPR bidang JPW. Alur penyusunan kurikulum dan modul pelatihan di BPSDM melalui Pusbangkom JPW adalah sebagaimana gambar berikut:



Gambar 14. Konsep Penyusunan Kurikulum dan Modul

c. Evaluasi Pengembangan Kompetensi

Evaluasi pengembangan kompetensi merupakan salah satu cara untuk mengukur kualitas dari suatu pelatihan baik klasikal maupun non klasikal agar pelatihan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, sistematis, dan efisien. Evaluasi pengembangan kompetensi juga dimaksudkan untuk memberikan masukan dalam mengatasi hambatan yang dihadapi baik untuk peserta, Pusbangkom JPW dan Sekretariat BPSDM sebagai konseptor, Balai Pengembangan Kompetensi sebagai pelaksana, Widyaiswara sebagai pengajar maupun untuk Unit Organisasi pengutus.

Kegiatan evaluasi yang diselenggarakan oleh Pusbangkom JPW menggunakan perpaduan antara Model CIPP (*Context, Input, Process and Product*) yang diperkenalkan oleh Stufflebeam & Shinkfield (1985) dan Model Kirk Patrick (1998) yang menyatakan bahwa evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan) mencakup empat level evaluasi, yaitu level 1 - *Reaction*, level 2 - *Learning*, level 3 - *Behavior*, dan level 4 - *Result*.

Penggabungan kedua model tersebut menghasilkan piramida Evaluasi Pengembangan Kompetensi Enam Level, yaitu *Context – Input – Reaction – Learning – Behaviour – Result*. Keenam level ini terbagi pada 3 fase yaitu pra pelatihan, pada saat pelatihan dan pasca pelatihan sebagaimana gambar berikut.



Gambar 15. Model Evaluasi Pelatihan 4 Level

3.6 Arah Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Manajemen

Sesuai dengan turunan kebijakan BPSDM, maka arah kebijakan yang akan ditempuh dalam pengembangan kompetensi manajemen selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan akan meliputi pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan untuk mewujudkan ASN PUPR yang kompeten, berkualitas dan berintegritas melalui pengembangan karir, kompetensi, kualifikasi dan integritas SDM PUPR melalui kebijakan

- Mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku SDM PUPR secara seimbang,
- Menerapkan UU ASN dan Program Reformasi Birokrasi sebagai landasan kerja

Selain itu, pengembangan kompetensi manajemen juga melaksanakan kebijakan dalam rangka:

- a. Pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi pengguna pengembangan kompetensi yang dinamis secara lebih baik (tepat waktu dan tepat mutu), termasuk peningkatan responsibilitas terhadap kebutuhan pembaharuan (updating) kurikulum, metode dan materi pembelajaran yang dinamis.
- b. Peningkatan kapasitas manajemen dan tata kelola organisasi sesuai prinsip-prinsip *good governance*.
- c. Peningkatan koordinasi, perluasan jejaring dan menyeleraskan kembali hubungan kemitraan BPSDM dengan unit terkait.

Program dan Strategi yang akan direncanakan dalam pengembangan kompetensi manajemen merupakan implementasi Permen PUPR nomor 13 Tahun 2020 melalui penyiapan program Pengembangan Kompetensi Manajemen:

1. Penyiapan dan penyusunan standardisasi Kebijakan teknis, materi, serta tenaga pengajar dan pembimbing, serta sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi.
2. Penyiapan kurikulum pelatihan klasikal

Pelatihan Klasikal akan diarahkan berbasis IT, sehingga akan meningkatkan efesiensi penggunaan anggaran dan memangkas waktu pelaksanaan pelatihan. Dapat berupa perpaduan pelatihan *full* Kelas atau Blended Learning atau *full e-learning*.

3. Pelatihan non klasikal akan diarahkan kepada bentuk seperti magang di perusahaan swasta, instansi lain, coaching, mentoring dan counseling.
4. Melakukan sertifikasi untuk pelatihan bidang manajemen umum dan konstruksi
5. Menggalang kerjasama dengan instansi-instansi lain guna meningkatkan kolaborasi untuk pengembangan sumber daya manusia bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi.

Strategi yang akan dilaksanakan dalam pengembangan kompetensi manajemen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Melakukan review kepada pedoman dan modul pelatihan agar menjadi terkini.
2. Peningkatan kapasitas dan kompetensi Widyaiswara
3. Penyiapan tenaga, sistem operasi dan sarana prasarana untuk mendukung pelaksanaan kegiatan Pelatihan jarak jauh atau pelatihan mandiri berbasis IT.
4. Kerjasama dengan Lembaga-lembaga Pendidikan untuk melakukan pengembangan model pembelajaran yang terkini.
5. Melaksanakan sertifikasi bagi para pengajar, ASN dan peserta pelatihan.
6. Kerjasama dengan instansi di dalam dan di luar Kementerian PUPR untuk bekerjasama menjajaki pelaksanaan pelatihan dalam bentuk magang atau pertukaran pegawai.
7. Melaksanakan publikasi pelatihan di media-media sosial dan masa.
8. Monitoring dan evaluasi; pelaksanaan dan pengembangan metode monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi bidang SDA dan Permukiman berbasis IT dengan metode *the four level evaluation Kirk Patrick*, CIPP dan lain-lain dalam rangka memotret hasil evaluasi pada saat pelatihan dan pasca pelatihan.

BPSDM melalui Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis dan pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi serta menjalankan fungsi (i) penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi; (ii) koordinasi dan pembinaan teknis substantif pengembangan kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi; (iii) penyusunan dan standarisasi teknis, materi, serta tenaga pengajar dan pembimbing pengembangan kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi; (iv) pelaksanaan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi; (v) pelaksanaan kerja sama sertifikasi pengembangan kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi; dan (vi) pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan dan sertifikasi kompetensi bidang manajemen umum dan manajemen konstruksi.

3.7 Arah Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

Target Rencana Pemerintah Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 yaitu penyediaan infrastruktur yang memadai serta percepatan pemerataan pembangunan dan pengurangan kesenjangan, membutuhkan peran SDM aparatur yang profesional di bidangnya. Kondisi yang ada

saat ini, SDM Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat masih berpikir dan bertindak dengan menitikberatkan pada peraturan sehingga tidak menghasilkan aparatur sipil yang inovatif dan berdaya saing. Untuk itu dibutuhkan pemetaan untuk melihat kondisi SDM dimana SDM yang bersinar dapat dikader melalui program akselerasi, sedangkan SDM yang masih membutuhkan pengembangan dapat segera dikembangkan sesuai tuntutan kompetensi yang masih dirasa kurang oleh unit kerjanya.

Pendirian Politeknik Pekerjaan Umum (PU) mengacu kepada arah kebijakan dan strategi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang didasarkan pada arah kebijakan dan strategi nasional yang telah ditetapkan dalam RPJMN 2020-2024 maupun RPJPN 2005-2025.

Pada awal pembentukan Politeknik PU, telah dibentuk tiga program studi, yaitu Teknologi Kontruksi Bangunan Air, Teknologi Kontruksi Bangunan Jalan dan Jembatan, serta Teknologi Kontruksi Bangunan Gedung. Ke depannya seiring dengan perkembangan dan inovasi dunia konstruksi, diprogramkan untuk dikembangkan juga beberapa program studi baru yang mendukung bisnis utama Kementerian PUPR, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Rancangan Program Studi Dalam 5 Tahun

Tahun 2019/2020	Tahun 2021/2022	Tahun 2022/2023	Tahun 2023/2024
D3 Teknologi Konstruksi Bangunan Air	D3 Operasi dan pemeliharaan jaringan irigasi	D3 Teknologi Sanitasi dan Infrastruktur Lingkungan	D4 Teknologi Rekayasa Konstruksi Bendungan
D3 Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan	D3 Operasi dan Pemeliharaan Jalan dan Jembatan		Magister Terapan Manajemen Proyek Konstruksi
D3 Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung			

Sesuai dengan target visium dan perkembangan kebutuhan tenaga konstruksi, dibutuhkan beberapa program studi baru. Menyesuaikan dengan kebutuhan di direktorat teknis Kementerian PUPR, dibangun beberapa program studi. D3 Operasi dan pemeliharaan jaringan irigasi, D3 Operasi dan Pemeliharaan Jalan dan Jembatan, D3 Teknologi Sanitasi dan Infrastruktur Lingkungan, D4 Teknologi Rekayasa Konstruksi Bendungan dan Magister Terapan Manajemen Proyek Konstruksi. Untuk maksud tersebut perlu dilakukan studi kelayakannya.

3.7.1 Sasaran dan Strategi Pencapaian Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

3.7.1.1 Sasaran

- A. Sasaran untuk Tujuan "Menghasilkan lulusan ahli madya bidang PUPR yang kompeten dan siap kerja":
 - I. Terwujudnya peningkatan mutu dan kuantitas SDM yang kompeten siap kerja

2. Terwujudnya sarana prasarana yang optimal dan memenuhi standar mutu, serta sistem informasi yang valid, terintegrasi dan lengkap guna memenuhi kebutuhan layanan dan peningkatan kompetensi mahasiswa.
 3. Terwujudnya suasana akademik yang kondusif untuk mencapai program studi yang unggul menghasilkan lulusan yang berdaya saing.
 4. Terbentuknya pusat unggulan pengembangan teknologi konstruksi untuk sarana pembelajaran berbasis industri untuk membentuk SDM yang siap kerja.
- B. Sasaran untuk Tujuan "Menghasilkan penelitian yang relevan dengan perkembangan teknologi konstruksi dan bermanfaat bagi pembangunan ilmu dan kesejahteraan masyarakat dalam bidang PUPR":
1. Tercapainya peningkatan mutu, kuantitas, dan relevansi penelitian.
 2. Tercapainya kualitas penelitian yang inovatif dan langsung dapat diterapkan.
 3. Terciptanya pelaksanaan kegiatan penelitian kepada masyarakat yang lebih transparan dan akuntabel
- C. Sasaran untuk Tujuan "Menghasilkan program pengabdian kepada masyarakat yang bermanfaat dan berdaya guna":
1. Tercapainya peningkatan mutu, kuantitas, dan relevansi pengabdian kepada masyarakat.
 2. Terciptanya pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang lebih transparan dan akuntabel
 3. Terciptanya peningkatan mutu dan relevansi kegiatan kemahasiswaan yang menunjang kompetensi dan daya serap masyarakat
- D. Sasaran untuk Tujuan "Mewujudkan kerjasama dengan berbagai pihak yang terkait untuk menunjang pendidikan, pembelajaran dan pengembangan politeknik PU":
1. Tercapainya peningkatan jejaring kerjasama dalam negeri bidang tri dharma perguruan tinggi dengan berbagai *stakeholder*.
 2. Tercapainya peningkatan jejaring kerjasama luar negeri bidang tri dharma perguruan tinggi.
 3. Terbentuknya kerjasama inkubator bisnis bagi teknologi konstruksi.
- E. Sasaran untuk Tujuan "Mewujudkan tata kelola institusi yang akuntabel dan transparan":
1. Terwujudnya peningkatan mutu dan efektifitas pengelolaan manajemen institusi yang transparan dan akuntabel sesuai dengan standar yang ditetapkan.

3.7.1.2 Strategi

- A. Sasaran untuk Tujuan "Menghasilkan lulusan ahli madya bidang PUPR yang kompeten dan siap kerja":
- Sasaran 1) Terwujudnya peningkatan mutu dan kuantitas SDM yang kompeten siap kerja
- Strategi untuk mencapai sasaran tersebut :
1. Program peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui studi lanjut, pelatihan, dan sertifikasi.
 2. Program penambahan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan rasio kecukupan terhadap beban kerja dan jumlah mahasiswa.

Sasaran 2) Terwujudnya sarana prasarana yang optimal dan memenuhi standar mutu, serta sistem informasi yang valid, terintegrasi dan lengkap guna memenuhi kebutuhan layanan dan peningkatan kompetensi mahasiswa.

1. Program pemenuhan dan peningkatan mutu dan sarana pembelajaran.
2. Program pemenuhan buku dan modul ajar.
3. Program peningkatan mutu sarana dan layanan penunjang.

Sasaran 3) Terwujudnya suasana akademik yang kondusif untuk mencapai program studi yang unggul menghasilkan lulusan yang berdaya saing.

1. Program peningkatan mutu pemantauan evaluasi proses pembelajaran
2. Program mengurangi keluhan *civitas akademika*.
3. Program peningkatan kinerja SDM dan layanan.

Sasaran 4) Terbentuknya pusat unggulan pengembangan teknologi konstruksi untuk sarana pembelajaran berbasis industri untuk membentuk SDM yang siap kerja.

1. Program peningkatan mutu dan jumlah fasilitas yang mendukung perwujudan pusat unggulan teknologi konstruksi.
2. Program peningkatan mutu SDM dan mahasiswa.
3. Program peningkatan mutu manajemen.

B. Sasaran untuk Tujuan "Menghasilkan penelitian yang relevan dengan perkembangan teknologi konstruksi dan bermanfaat bagi pembangunan ilmu dan kesejahteraan masyarakat dalam bidang PUPR":

Strategi untuk mencapai sasaran tersebut :

Sasaran 1) Tercapainya peningkatan mutu, kuantitas, dan relevansi penelitian.

1. Program peningkatan minat penelitian dosen terkait dengan peningkatan mutu dan jumlah penelitian
2. Program peningkatan hasil keluaran penelitian berbasis *end product* dan mendapat HAKI
3. Program peningkatan mutu jurnal internal

Sasaran 2) Tercapainya kualitas penelitian yang inovatif dan langsung dapat diterapkan.

1. Program pengembangan pusat inovasi sebagai pusat inkubasi bisnis teknologi konstruksi
2. Program peningkatan mutu penelitian teknologi tepat guna yang dapat diterapkan oleh masyarakat.

Sasaran 3) Terciptanya pelaksanaan kegiatan penelitian kepada masyarakat yang lebih transparan dan akuntabel

1. Program peningkatan tertib administrasi terkait dengan penelitian
2. Program peningkatan mutu terkait dengan proses kegiatan penelitian
3. Program sosialisasi dan rapor hasil penelitian

C. Sasaran untuk Tujuan "Menghasilkan program pengabdian kepada masyarakat yang bermanfaat dan berdaya guna":

Strategi untuk mencapai sasaran tersebut :

Sasaran 1) Tercapainya peningkatan mutu, kuantitas, dan relevansi pengabdian kepada masyarakat.

1. Program pengabdian masyarakat sebagai salah satu syarat kelulusan mahasiswa
2. Program peningkatan pengabdian masyarakat yang lebih mengacu kepada kebutuhan masyarakat baik masyarakat konstruksi maupun masyarakat umum

Sasaran 2) Terciptanya pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang lebih transparan dan akuntabel

1. Program peningkatan tertib administrasi terkait dengan pengabdian kepada masyarakat
2. Program peningkatan mutu terkait dengan proses kegiatan pengabdian kepada masyarakat
3. Program sosialisasi dan rapor hasil pengabdian masyarakat

Sasaran 3) Terciptanya peningkatan mutu dan relevansi kegiatan kemahasiswaan yang menunjang kompetensi dan daya serap masyarakat

1. Program menumbuhkan sikap kepemimpinan, profesionalitas, kepekaan dan kepedulian sosial sebagai insan akademik
2. Program pembinaan dan peningkatan prestasi unggul dalam bidang wirausaha
3. Program pembinaan dan peningkatan prestasi unggul dalam bidang kretativitas dan daya nalar
4. Program pembinaan dan peningkatan prestasi unggul dalam minat dan bakat mahasiswa
5. Program peningkatan mutu administrasi kegiatan kemahasiswaan
6. Program peningkatan kompetensi
7. Program asuransi kesehatan

D. Sasaran untuk Tujuan "Mewujudkan kerjasama dengan berbagai pihak yang terkait untuk menunjang pendidikan, pembelajaran dan pengembangan politeknik PU":

Strategi untuk mencapai sasaran tersebut :

Sasaran 1) Tercapainya peningkatan jejaring kerjasama dalam negeri bidang tri dharma perguruan tinggi dengan berbagai *stakeholder*

1. Program peningkatan kerjasama dalam negeri bidang tri dharma perguruan tinggi dengan institusi pendidikan
2. Program peningkatan kerjasama dalam negeri dengan institusi non-pendidikan

Sasaran 2) Tercapainya peningkatan jejaring kerjasama luar negeri bidang tri dharma perguruan tinggi.

1. Program peningkatan kerjasama luar negeri baik dengan institusi pendidikan maupun institusi non-pendidikan (industri, lembaga pemerintah asing, NGO)

Sasaran 3) Terbentuknya kerjasama inkubator bisnis bagi teknologi konstruksi.

1. Program kerjasama inkubator bisnis dengan institusi lain

E. Sasaran untuk Tujuan "Mewujudkan tata kelola institusi yang akuntabel dan transparan":

Strategi untuk mencapai sasaran tersebut :

Sasaran 1) Terwujudnya peningkatan mutu dan efektifitas pengelolaan manajemen institusi yang transparan dan akuntabel sesuai dengan standar yang ditetapkan

1. Peningkatan Mutu SDM dalam manajemen
2. Peningkatan dan pengembangan mutu layanan sistem informasi
3. Program pelaksanaan, peningkatan dan pengembangan mutu manajemen
4. Program advokasi layanan mahasiswa dan lulusan

3.8 Kerangka Regulasi

Kerangka Regulasi merupakan perencanaan pembentukan regulasi dalam rangka memfasilitasi, mendorong dan mengatur perilaku masyarakat dan penyelenggara negara dalam rangka mencapai

tujuan bernegara. Kerangka regulasi yang disusun menjelaskan mengenai gambaran umum kebutuhan regulasi BPSDM untuk melaksanakan tugas, fungsi serta kewenangannya dalam mendukung pencapaian Sasaran Program.

Dalam periode 2020 – 2024, beberapa kerangka regulasi yang disusun adalah:

1. Peraturan/Surat Edaran Menteri PUPR tentang Pengembangan/Manajemen Talenta Kementerian PUPR.
2. Peraturan/Surat Edaran Menteri PUPR tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN Non Teknik di Kementerian PUPR.
3. Peraturan di tingkat kementerian yang mengatur tentang Pendidikan Lanjutan di Kementerian PUPR.

3.9. Kerangka Kelembagaan

Kerangka kelembagaan menjelaskan kebutuhan fungsi dan struktur organisasi yang diperlukan dalam upaya pencapaian sasaran strategis, dan tata laksana yang diperlukan antar unit organisasi, baik internal maupun eksternal serta pengelolaan sumber daya manusia, baik secara kualitas maupun kuantitas. Salah satunya adalah penataan birokrasi yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bersih dan bebas KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar *corporate culture* PUPR (iProve) dan kode etik aparatur negara. Area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan.

Tabel 8. Area Perubahan dan Hasil Yang Diharapkan

AREA	HASIL YANG DIHARAPKAN
Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran (<i>right sizing</i>)
Tatalaksana	Sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai dengan prinsip-prinsip <i>good governance</i>
Peraturan Perundangundangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif
Sumber daya manusia aparatur	SDM apatur yang berintegritas, netral, kompeten, capable, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera
Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN
Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi
Pelayanan publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat
Pola pikir (<i>mind set</i>) dan Budaya Kerja (<i>culture set</i>) Aparatur	Birokrasi dengan integritas dan kinerja yang tinggi

3.9.1 Uraian Singkat Organisasi BPSDM

Sesuai arahan Presiden Republik Indonesia terkait dengan penyederhanaan birokrasi disebutkan bahwa, birokrasi harus dijalankan dengan penyederhanaan kelembagaan sesuai dengan prinsip tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran. Semakin sederhana struktur suatu organisasi maka akan lebih fleksibel, efektif, dan efisien, serta lebih mudah dalam memutuskan suatu kebijakan dan pelaksanaannya. Organisasi yang efektif dan efisien juga harus bersifat responsif dan adaptif terhadap perubahan global yang sangat dinamis, sebagaimana tercantum dalam sasaran Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2010-2025, yaitu mewujudkan pemerintahan yang berkelas dunia (*dynamic government*). Memperhatikan pentingnya SDM dalam mencapai target pembangunan infrastruktur sesuai Visi dan Misi Presiden RI yang telah disampaikan di atas, BPSDM berkomitmen untuk terus mengembangkan dan mencetak SDM PUPR yang kompeten.

Guna mewujudkan SDM PUPR yang berkompeten, berintegritas, profesional, dan visioner, serta untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pengembangan SDM bidang PUPR dipandang perlu untuk mengubah struktur organisasi dan tata kerja BPSDM Kementerian PUPR.

3.9.1.1 Struktur Organisasi Lama

BPSDM Kementerian PUPR dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 15 Tahun 2015 tentang Kementerian PUPR, yang telah diubah dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 135 Tahun 2018 tentang Perubahan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor: 15 Tahun 2015 tentang Kementerian PUPR, dan Peraturan Menteri PUPR Nomor: 03/PRT/M/2019 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja di Kementerian PUPR. BPSDM bertugas melaksanakan pengembangan SDM bidang PUPR. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, BPSDM menjalankan fungsi:

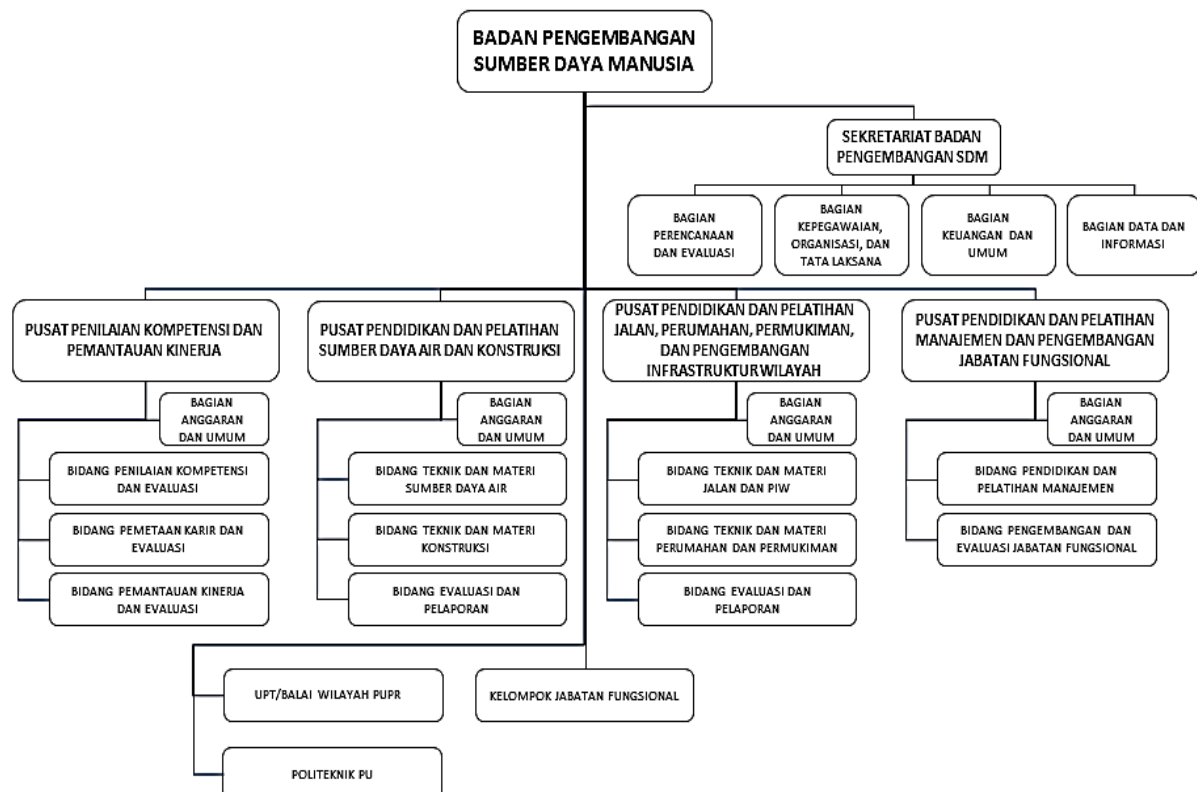
- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- b. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- c. pelaksanaan penilaian dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia;
- d. pelaksanaan pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan jabatan fungsional bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- e. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
- f. pelaksanaan administrasi BPSDM; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Adapun unit kerja yang terdapat di BPSDM adalah sebagai berikut:

- a. Sekretariat BPSDM;
- b. Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja;
- c. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi;
- d. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan, Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah;
- e. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional;

- f. Politeknik Pekerjaan Umum;
- g. Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat I-IX;
- h. Balai Uji Coba Sistem Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi;
- i. Balai Uji Coba Sistem Pelatihan Jalan dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah;
- j. Balai Uji Coba Sistem Pelatihan Perumahan dan Permukiman, dan;
- k. Balai Penilaian Kompetensi.

Guna efektifitas pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut, diturunkan kepada unit-unit kerja dibawahnya, sebagaimana tergambar dalam struktur organisasi berikut ini:



Gambar 16. Struktur Organisasi Lama

Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat I-IX merupakan unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan pelatihan bagi SDM PUPR. Pelatihan yang dilaksanakan di Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR meliputi pelatihan manajemen, pelatihan fungsional, dan pelatihan teknis. Dalam menyelenggarakan pelatihan, Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR berkoordinasi dengan semua Pusat Pendidikan dan Pelatihan yang ada di BPSDM terkait dengan materi dan sistem pelatihan yang digunakan dalam penyelenggaraan pelatihan. Dalam rangka efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pelatihan, Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR juga melakukan sinkronisasi penyelenggaraan pelatihan dengan Sekretariat Badan dan semua Pusat Pendidikan dan Pelatihan di BPSDM.

Hasil laporan dari Balai Pendidikan dan Pelatihan menjadi bahan evaluasi bagi Sekretariat Badan dan semua Pusat Pendidikan dan Pelatihan di BPSDM terutama menyangkut modul, materi ajar, serta teknik dan pola pelatihan, serta sarana dan prasarana pelatihan.

3.9.1.2 Struktur Organisasi Baru

Struktur Organisasi BPSDM periode 2020-2024 disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dalam mencapai Sasaran Strategis. Struktur organisasi disusun berdasarkan prinsip *right size* dan *right function* (organisasi yang tepat ukuran dan tepat fungsi) sehingga terwujud organisasi kerja yang efektif dan efisien.

Penataan organisasi pada tingkat Unit Pelaksana Teknis (UPT) disesuaikan dengan perannya sebagai satuan kerja yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan/atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya. Agar lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaan tugas, penataan UPT distrukturkan kembali pembagian kerjanya berdasarkan pola kewilayahan.

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat juga memiliki Politeknik yang merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi di bidang pekerjaan umum. Politeknik dibentuk melalui Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 06/PRT/M/2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pekerjaan Umum.

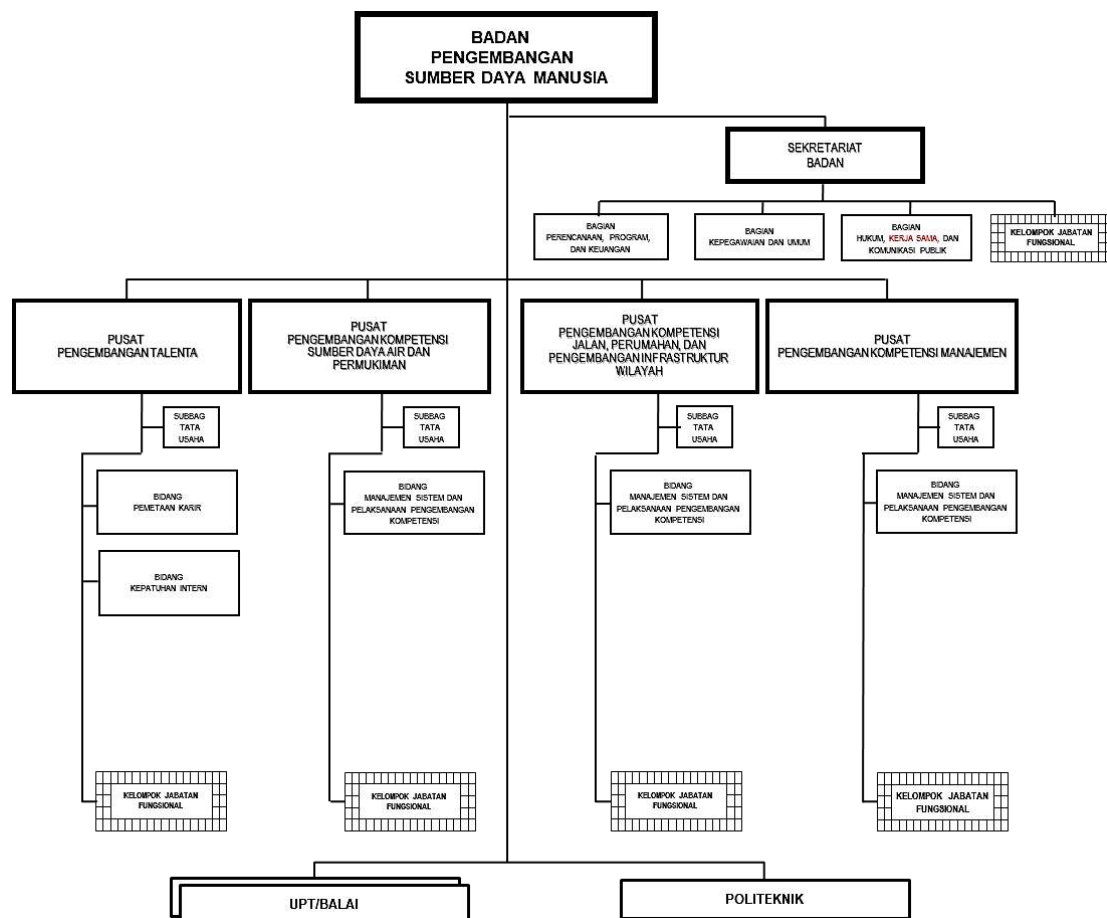
Politeknik berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Politeknik mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan vokasi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang pekerjaan umum.

Berdasarkan urgensi tersebut diatas, dan untuk menajamkan serta meningkatkan kinerja organisasi BPSDM, maka pada tahun 2020 terdapat perubahan Tugas dan Fungsi BPSDM menjadi sebagai berikut:

1. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
2. pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara;
3. pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
4. pelaksanaan akreditasi dan sertifikasi kompetensi di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dengan melibatkan kementerian dan lembaga terkait;
5. pelaksanaan pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan jabatan fungsional bidang pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
6. pelaksanaan dan pengembangan pendidikan vokasi bidang pekerjaan umum;
7. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat;
8. pelaksanaan administrasi BPSDM; dan
9. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor: 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dan 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 maka BPSDM memiliki Strukur Organisasi yang baru sebagaimana bagan berikut.



Gambar 17. Strukur Organisasi Baru

Adapun perubahan organisasi BPSDM dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Perubahan Organisasi BPSDM

No	Semula (Permen 03/2019)	Perubahan (Permen 13/2020 dan 16/2020)	Keterangan
I	Sekretariat BPSDM	1. Menghapuskan Bagian Keuangan dan Umum, yang tugas dan fungsinya dilebur dalam Bagian Perencanaan, Program, dan Keuangan, dan Bagian Kepegawaian dan Umum; 2. Mengubah nomenklatur Bagian Data dan Informasi, menjadi	Perubahan mayor pada struktur jabatan dan nomenklatur administrasi, serta penambahan tusi

No	Semula (Permen 03/2019)	Perubahan (Permen 13/2020 dan 16/2020)	Keterangan
		Bagian Hukum, Kerjasama, dan Komunikasi Publik; 3. Menghapuskan seluruh Jabatan Pengawas.	
2	Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja	Pusat Pengembangan Talenta, Pemangkasan jabatan pengawas, penghapusan struktur Eselon III yaitu, Bag. AU, Bidang Pemantauan Kinerja, dan Bidang Penilaian Kompetensi, yang tusinya dilebur menjadi Bidang Pemetaan Karir. Serta membentuk Bidang Kepatuhan Intern, dan penajaman fungsi.	Perubahan mayor pada struktur dan nomenklatur jabatan dan perubahan tusi, serta penajaman fungsi pengembangan karir individu
3	Pusdiklat SDA dan Konstruksi	Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman; Penghapusan 3 struktur Eselon III menjadi 1 struktur Eselon III	Perubahan mayor pada struktur, nomenklatur, dan tusi
4	Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman, dan PIW	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah; Penghapusan 3 struktur Eselon III menjadi 1 struktur Eselon III	Perubahan mayor pada struktur, nomenklatur, dan tusi
5	Pusdiklat Manajemen Dan Pengembangan Jabatan Fungsional	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen; Penghapusan 3 struktur Eselon III menjadi 1 struktur Eselon III	Perubahan mayor pada struktur, nomenklatur, dan tusi
6	Balai Diklat PUPR Wilayah I - IX	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I - IX	Perubahan mayor pada struktur, nomenklatur, dan tusi Balai.
7	Balai Penilaian Kompetensi	Balai Penilaian Kompetensi	Perubahan mayor pada struktur, nomenklatur, dan tusi Balai
8	Balai Uji Coba Sistem Diklat	Dihapuskan	Dihapuskan

Pada perubahan tersebut, nomenklatur Pusat Pengembangan Talenta terdapat penambahan unit administrator baru, yaitu Bagian Kepatuhan Internal. Penambahan ini merupakan salah satu bentuk penyeragaman pada perangkat kerja terkait kepatuhan internal. Sedangkan pada unit kerja Pusat Pengembangan Kompetensi, terdapat perubahan nomenklatur dengan menyesuaikan pada terminologi pengembangan kompetensi berdasarkan peraturan perundang-undangan serta penajaman dan penguatan tugas dan fungsi.

Tabel 10. Perubahan Penguatan Tugas dan Fungsi

No	Semula (Permen 03/2019)	Perubahan (Permen 13/2020 dan 16/2020)	Keterangan
1	Sekretariat BPSDM: 1. Bag. Keuangan dan Umum; 2. Bag. Perencanaan dan Evaluasi; 3. Bag. Kepegawaian dan Ortala; 4. Bag. Data dan Informasi.	Sekretariat BPSDM: 1. Bag. Kepegawaian dan Umum; 2. Bag. Perencanaan, Program dan Keuangan 3. Bag. Hukum, Kerjasama, dan Komunikasi Publik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menghilangkan seluruh jabatan eselon IV untuk digantikan dengan jabatan fungsional. ▪ Perubahan, dan penajaman tusi
2	Pusat Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja: 1. Bagian Anggaran dan Umum; 2. Bidang Penilaian Kompetensi dan Evaluasi; 3. Bidang Pemantauan Kinerja dan Evaluasi; 4. Bidang Pemetaan Karir Individu dan Evaluasi.	Pusat Pengembangan Talenta: 1. Bidang Pemetaan Karir 2. Bidang Kepatuhan Internal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penghapusan Bagian Anggaran dan Umum, yang tusinya akan dilimpahkan pada Subbag Tata Usaha Pusat; ▪ Penghapusan Bidang Pemantauan Kinerja dan Evaluasi, dan Bidang Penilaian Kompetensi dan Evaluasi yang tusinya di lebur kedalam Bidang Pemetaan Karir; ▪ Perubahan dan Penajaman tugas dan fungsi Pusat.
3	Pusdiklat SDA dan Konstruksi: 1. Bagian Anggaran dan Umum; 2. Bidang Teknik Materi SDA; 3. Bidang Teknik dan Materi Konstruksi; 4. Bidang Evaluasi dan Pelaporan	Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman: 1. Bidang Manajemen Sistem dan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penghapusan Bagian Anggaran dan Umum, yang tusinya akan dilimpahkan pada Subbag Tata Usaha; ▪ Penghapusan Bidang Teknik Materi dan Bidang Evaluasi Pelaporan yang tusinya dilebur kedalam Bidang Manajemen Sistem dan Pelaksanaan

No	Semula (Permen 03/2019)	Perubahan (Permen 13/2020 dan 16/2020)	Keterangan
			Pengembangan Kompetensi; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Perubahan nomenklatur Pusat dan Bidang; ▪ Penajaman tugas dan fungsi Pusat
4	Pusdiklat Jalan, Perumahan, Permukiman, dan PIW: <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian Anggaran dan Umum; 2. Bidang Teknik dan Materi Jalan dan PIW; 3. Bidang Teknik dan Materi Perumahan dan Permukiman; 4. Bidang Evaluasi dan Pelaporan 	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan PIW: <ol style="list-style-type: none"> 1. Bidang Manajemen Sistem dan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penghapusan Bagian Anggaran dan Umum, yang tusinya akan dilimpahkan pada Subbag Tata Usaha; ▪ Penghapusan Bidang Teknik Materi dan Bidang Evaluasi Pelaporan yang tusinya dilebur kedalam Bidang Manajemen Sistem dan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; ▪ Perubahan nomenklatur Pusat dan Bidang; ▪ Penajaman tugas dan fungsi Pusat
5	Pusdiklat Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional: <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian Anggaran dan Umum; 2. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Manajemen; 3. Bidang Pengembangan dan Evaluasi Jabatan Fungsional. 	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Bidang Manajemen Sistem dan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penghapusan Bagian Anggaran dan Umum, yang tusinya akan dilimpahkan pada Subbag Tata Usaha; ▪ Penghapusan Bidang Teknik Materi dan Bidang Evaluasi Pelaporan yang tusinya dilebur kedalam Bidang Manajemen Sistem dan Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi; ▪ Perubahan nomenklatur Pusat dan Bidang; ▪ Penajaman tugas dan fungsi Pusat

Pada Pusdiklat Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional, yang menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, tidak lagi secara spesifik menangani urusan pengembangan jabatan fungsional, karena fungsi tersebut akan disebar kepada masing-masing Pusat Pengembangan Kompetensi, sesuai dengan bidangnya. Sedangkan pada fungsi pembinaan dan pemberdayaan jabatan fungsional akan dikembalikan kepada unit-unit organisasi sebagai pembina jabatan fungsional masing-masing.

Dengan melihat pada tabel diatas, terdapat perubahan mayor pada struktur organisasi BPSDM, yang diantaranya perubahan nomenklatur unit kerja/bagian, pemangkasan jabatan pengawas, dan penajaman pada tugas dan fungsi. Sedangkan pada beberapa jabatan administrator di BPSDM tetap diperlukan karena sifatnya yang strategis. Hanya struktur jabatan pengawas yang dihapuskan, dan digantikan dengan jabatan fungsional.

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. Target Kinerja

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Kementerian serta mendukung pencapaian sasaran pembangunan nasional, BPSDM menetapkan Sasaran Program. Setiap Sasaran Program memiliki Indikator Kinerja Sasaran beserta target kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu 2020 – 2024. Semuanya berada di dalam 2 (dua) Program, yaitu Program Dukungan Manajemen dan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.

Tabel 11. Target Kinerja Renstra

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target						UIC
			2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Peningkatan pembinaan SDM untuk pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	5,3	5,6	6,0	6,4	6,8	6,8	DJBK
		Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi Yang Kompeten dan Siap Kerja (%)	25	27,5	80	85	90	90	BPSDM
5	Peningkatan penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, bersih dan terpercaya yang didukung oleh SDM Aparatur yang berkinerja tinggi.	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan tugas teknis Lainnya	72,39	75,61	77,97	79,72	81,44	81,44	Setjen dan Dukman Seluruh Unor
		Tingkat Pemenuhan Investasi/Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan yang didukung sistem, kebijakan dan strategi	100	100	100	100	100	100	DJPI

No	Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target						UIC
			2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		pembiayaan yang efisien dan efektif (%)							
		Persentase kualitas pengawasan intern dalam penyelenggaraan infrastruktur (%)	72	75	82	85	88	88	Itjen
		Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	70	71	72	74	76	76	BPSDM
		Tingkat Keselarasan Dukungan Infrastruktur Di Kawasan Strategis	60	65	70	75	80	80	BPIW
		Tingkat Keandalan Sumber Daya Konstruksi	55	62	67	71	76	76	DJBK

4.1.1 Indikator Kinerja dan *Cascading* Indikator Kinerja Utama BPSDM

Turunan dari target kinerja pada kedua sasaran strategis yang merupakan indikator lintas unit organisasi adalah indikator kinerja pada level program dan kegiatan BPSDM. Dari 4 (empat) kegiatan utama BPSDM, masing-masing memiliki lingkup sebagai berikut:

1. Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Koordinator dari kegiatan ini adalah Sekretariat Badan. Kegiatan ini memiliki lingkup pelaksanaan tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM di seluruh Unit Kerja Sekretariat, Pusat, UPT Balai, dan Politeknik PU yang mencakup dukungan manajemen eselon I, manajemen internal satker, sarana prasarana dan penguatan kelembagaan, serta layanan perkantoran. Indikator kinerja kegiatan meliputi: (1) Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan, (2) Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum, (3) Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta Pengadministrasian Pegawai, (4) Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran, (5) Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran, dan (6) Nilai SAKIP Unit Organisasi

2. Penyelenggaraan Pengembangan Talenta

Koordinator dari kegiatan ini adalah Pusat Pengembangan Talenta. Kegiatan ini memiliki lingkup pelaksanaan pengembangan talenta di Unit Kerja Pusat Pengembangan Talenta dan Balai Penilaian Kompetensi meliputi penilaian kompetensi, pemantauan kinerja, pemetaan karir dan pelaksanaan kepatuhan internal. Indikator kinerja kegiatan adalah: (1) Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya, (2) Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya, (3) Jumlah ASN yang dipetakan

karirnya, (4) Jumlah laporan pembinaan dan pengembangan kepatuhan internal dan manajemen risiko, dan (5) Jumlah laporan pengendalian dan pemantauan kepatuhan internal.

3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR

Koordinator dari kegiatan ini adalah Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman. Kegiatan ini memiliki lingkup pelaksanaan pengembangan kompetensi di Unit Kerja Pusat Pengembangan Kompetensi SDA dan Permukiman, Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, dan Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I s.d. IX, yang meliputi pengembangan kompetensi (pelatihan) klasikal dan non klasikal, pendidikan, penyusunan pola, teknik, kurikulum dan modul kediklatan, serta pengembangan metode pembelajaran. Indikator kinerja kegiatan adalah: (1) Jumlah ASN Bidang SDA dan Permukiman yang dikembangkan kompetensinya, (2) Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya, dan (3) Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya.

4. Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum

Koordinator dari kegiatan ini adalah Sekretariat Badan. Kegiatan ini memiliki lingkup pelaksanaan pendidikan vokasi di Unit Politeknik Pekerjaan Umum, yang meliputi pendidikan, penelitian dan pengembangan pendidikan tinggi, serta pengabdian masyarakat. Indikator kinerja kegiatan adalah: (1) Jumlah mahasiswa program studi vokasional dan (2) Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi.

Seluruh sasaran dan indikator kinerja diuraikan lebih detil dalam lampiran matriks kinerja Renstra ini. Adapun *cascading* indikator kinerja disajikan dalam matriks berikut:

Tabel 12. Cascading Indikator Kinerja Utama

PROGRAM	SASARAN STRATEGIS (SS)	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGI (IKSS)	SASARAN PROGRAM (SP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKP)	KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN (SK)
DUKUNGAN MANAJEMEN	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	1. Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	Meningkatnya efektifitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR
					2. Penyelenggaraan Pengembangan Talenta	Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi,

PROGRAM	SASARAN STRATEGIS (SS)	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGI (IKSS)	SASARAN PROGRAM (SP)	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (IKP)	KEGIATAN	SASARAN KEGIATAN (SK)
						pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal
					3. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi i Bidang PUPR	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	4. Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum	Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten

4.2. Kerangka Pendanaan

Indikasi kebutuhan pendanaan BPSDM tahun 2020 - 2024 adalah sebesar Rp 4.179.424.936 Indikasi kebutuhan pendanaan per program yang dilaksanakan oleh BPSDM terdapat pada Program Dukungan Manajemen dan Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.

Tabel 13. Indikasi Pendanaan Masing-masing Unit Organisasi

N O	UNOR	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL (Juta Rp)
1	2	3	4	5	6	7	8
1	DJSDA	43,975,216	87,878,956	91,858,651	89,470,243	84,018,457	397,201,523
2	DJBM	40,120,999	56,230,775	60,940,505	66,769,012	66,453,307	290,514,999
3	DJCK	21,850,341	31,328,999	26,182,809	25,469,121	20,425,274	125,256,543

N O	UNOR	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL (Juta Rp)
1	2	3	4	5	6	7	8
4	DJP	7,926,694	7,686,851	11,127,287	14,763,792	15,652,629	57,157,253
5	BPIW	199,396	331,500	353,300	367,900	392,800	1,644,896
6	DJPI	1,544,237	2,001,581	383,920	382,472	394,183	4,706,394
7	DJBK	725,510	900,000	906,541	913,345	920,354	4,365,749
8	Itjen	111,744	120,081	123,729	129,915	136,411	621,880
9	BPSDM	525,188	563,788	933,412	1,028,720	1,128,313	4,179,424
10	Setjen	520,056	665,203	695,853	738,274	782,813	3,402,198
TOTAL							889,050,471

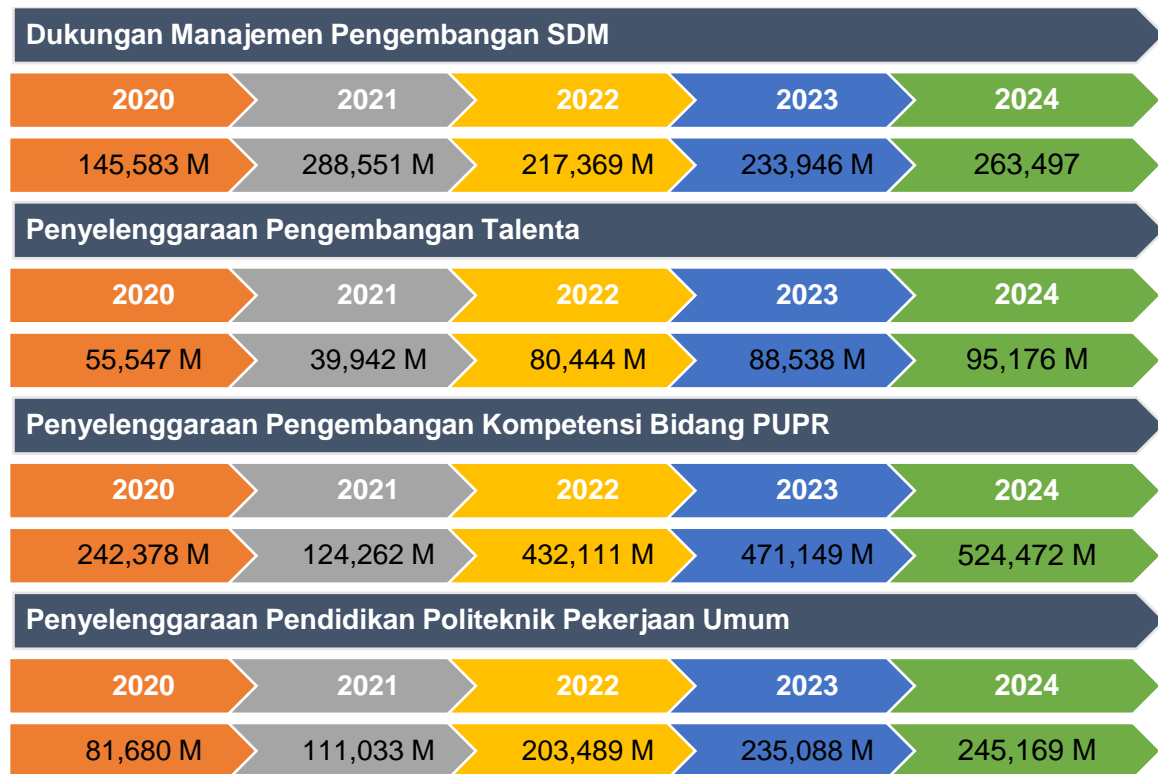
Pada Program Dukungan Manajemen, BPSDM bersama dengan unit organisasi (Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, dan masing-masing Unit Kerja Sekretariat Unit Organisasi) lainnya melaksanakan berbagai kegiatan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan, sedangkan BPSDM bersama dengan Ditjen Bina Konstruksi pada Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.

Tabel 14. Kerangka Pendanaan Masing-Masing Program

PROGRAM	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Program Ketahanan Sumber Daya Air	41,599,240	85,388,956	89,277,147	86,850,460	81,245,710	384,361,514
Program Infrastruktur Konektivitas	37,225,702	53,122,807	57,588,640	63,191,098	62,633,658	273,761,907
Program Perumahan dan Kawasan Permukiman	29,546,760	38,918,659	35,463,500	38,235,617	33,952,615	176,117,151
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	177,680	207,033	299,488	331,087	341,169	1,356,470

Program Dukungan Manajemen	8,949,998	10,070,279	10,877,230	11,424,530	12,131,389	53,453,430
Total						889,050,471

Indikasi pendanaan pada masing-masing kegiatan di BPSDM dirancang sebagaimana bagan berikut:



Gambar 18. Matriks Pendanaan per Kegiatan BPSDM

BAB V PENUTUP

Rencana Strategis BPSDM tahun 2020-2024 merupakan dokumen perencanaan pembangunan 5 tahun, yang disusun untuk menjabarkan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Pembangunan Nasional serta yang terutama merupakan turunan dari Rencana Strategis Kementerian PUPR 2020-2024.

Rencana Strategis digunakan sebagai acuan di dalam perencanaan tahunan melalui penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian PUPR yang kami lanjutkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran BPSDM. Rencana Strategis juga akan dijadikan sebagai acuan di dalam evaluasi pelaksanaan kinerja Unit Organisasi sebagai penilaian terhadap upaya-upaya yang dilakukan dalam kurun waktu lima tahun ke depan.

Rencana Strategis ini selanjutnya digunakan oleh Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan BPSDM untuk menyusun Renstra Unit Eselon II atau dokumen perencanaan lainnya di UPT. Kebijakan beserta target kinerja yang telah ditetapkan akan dievaluasi pada pertengahan (Tahun 2022) dan akhir periode 5 tahun (Tahun 2024) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Matriks Kinerja dan Pendanaan

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN STRATEGIS (IMPACT)/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/IND IKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (Ribu Rupiah)					
			2020	2021	2022	2023	2024	TOT AL	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
UNIT ORGANISASI: BPSDM									525,188,892	563,788,892	933,412,565	1,028,720,865	1,128,313,721	4.179.424.936
PROGRAM 5: DUKUNGAN MANAJEMEN														
SASARAN STRATEGIS : Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya														
1	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	%	70	71	72	74	76	76						
SASARAN PROGRAM: Meningkatkan Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya														
INDIKATOR KINERJA PROGRAM: Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR		%	70	71	72	74	76	76	443,508,817	452,755,892	729,923,590	793,633,173	883,144,273	3,302,965,745
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)	%												
KEGIATAN 1: Penyelenggaraan Pengembangan Talenta														

PROGRAM/ KEGIATAN			SASARAN STRATEGIS (IMPACT)/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/IND IKATOR	SATUAN	TARGET					ANGGARAN (Ribu Rupiah)							
					2020	2021	2022	2023	2024	TOT AL	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL	
(1)			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
SASARAN KEGIATAN: Meningkatnya kualitas pengelolaan penilaian kompetensi, pemetaan karir, manajemen kinerja, dan kepatuhan internal																	
	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN: Jumlah ASN yang dikembangkan talentanya		Orang	860	860	860	860	860	860	4,300	55,547,358	39,942,381	80,444,284	88,538,497	95,175,632	359,648,151	
KOORDINATOR: Pusat Pengembangan Talenta																	
PELAKSANA: Pusat Pengembangan Talenta																	
OUTPUT KEGIATAN (OUTCOME) Ditetapkan di masing-masing Renstra Unit Kerja Eselon II				N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A								
	OUTPUT KEGIATAN :																
	I	Pengembangan Talenta ASN															
		I.1	Jumlah ASN yang dinilai kompetensinya	Orang	7,820	6,320	6,820	6,320	6,820	34,100							
		I.2	Jumlah ASN yang dipantau kinerjanya	Orang	21,497	22,086	22,086	22,086	22,086	109,841							
		I.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							

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN STRATEGIS (IMPACT)/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR		SATUAN	TARGET					ANGGARAN (Ribu Rupiah)						
				2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
KEGIATAN 2: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR															
SASARAN KEGIATAN: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR															
	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN: Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya		Orang	10.330	10.000	10.063	10.233	10.163	50.789	242,378,158	124,262,241	432,110,706	471,148,916	524,471,906	1,794,371,927
KOORDINATOR: Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman															
PELAKSANA: Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman															
OUTPUT KEGIATAN (OUTCOME) Ditetapkan di masing-masing Renstra Unit Kerja Eselon II				N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A						
	OUTPUT KEGIATAN :														
	I	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Sumber Daya Air dan Permukiman													
	I.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 Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah															
OUTPUT KEGIATAN (OUTCOME) Ditetapkan di masing-masing Renstra Unit Kerja Eselon II				N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A						
	OUTPUT KEGIATAN :														
	I	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah													

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN STRATEGIS (IMPACT)/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR		SATUAN	TARGET						ANGGARAN (Ribu Rupiah)					
				2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	I.1	Jumlah ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah yang dikembangkan kompetensinya	Orang	2.120	2.000	2.006	2.026	2.006	10.158						
PELAKSANA: Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen															
OUTPUT KEGIATAN (OUTCOME)				N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A						
Ditetapkan di masing-masing Renstra Unit Kerja Eselon II															
OUTPUT KEGIATAN :															
I	Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen														
	I.1	Jumlah ASN Bidang Manajemen yang dikembangkan kompetensinya	Orang	5.360	5.300	5.320	5.370	5.400	26.750						
SASARAN STRATEGIS : Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya															
INDIKATOR KINERJA SASARAN: Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR			%	72.39	75.61	77.97	79.72	81.44	81.44						
SASARAN PROGRAM: Meningkatkan Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya															
INDIKATOR KINERJA PROGRAM : Tingkat kualitas dukungan manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya			%	55.92	63.35	71.54	79.26	84.12	84.12						
KEGIATAN : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia															
SASARAN KEGIATAN: Meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola															

PROGRAM/ KEGIATAN			SASARAN STRATEGIS (IMPACT)/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/INDIKATOR	SATUAN	TARGET					ANGGARAN (Ribu Rupiah)						
					2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
(1)			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR																
INDIKATOR KINERJA KEGIATAN:											145,583,301	288,551,270	217,368,600	233,945,760	263,496,736	1,148,945,667
	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						
KOORDINATOR : Sekretariat BPSDM																
PELAKSANA: Sekretariat BPSDM																
	OUTPUT KEGIATAN :															
	I	Layanan Dukungan Manajemen Eselon I														
	I.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Eselon I	Layanan	I	I	I	I	I	I	5						
	2	Layanan Sarana dan Prasarana Internal														

PROGRAM/ KEGIATAN			SASARAN STRATEGIS (IMPACT)/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/IND IKATOR	SATUAN	TARGET					ANGGARAN (Ribu Rupiah)						
					2020	2021	2022	2023	2024	TOT AL	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
(1)			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		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						
PELAKSANA: Politeknik Pekerjaan Umum																
	OUTPUT KEGIATAN :															
	I	Layanan Sarana dan Prasarana Internal														
		1.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	2	Layanan Dukungan Manajemen Satker														
		2.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	3	Layanan Perkantoran														
		3.1	Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
PELAKSANA: Pusat Pengembangan Talenta																
	OUTPUT KEGIATAN :															
	I	Layanan Sarana dan Prasarana Internal														

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN STRATEGIS (IMPACT)/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/IND IKATOR		SATUAN	TARGET						ANGGARAN (Ribu Rupiah)					
				2020	2021	2022	2023	2024	TOT AL	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	1.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1	1	5						
2	Layanan Dukungan Manajemen Satker														
	2.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	1	1	5						
3	Layanan Perkantoran														
	3.1	Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
PELAKSANA: Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman															
	OUTPUT KEGIATAN :														
1	Layanan Sarana dan Prasarana Internal														
	1.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1	1	5						
2	Layanan Dukungan Manajemen Satker														
	2.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	1	1	5						
3	Layanan Perkantoran														
	3.1	Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
PELAKSANA: Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah															
	OUTPUT KEGIATAN :														
1	Layanan Sarana dan Prasarana Internal														

PROGRAM/ KEGIATAN			SASARAN STRATEGIS (IMPACT)/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/IND IKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (Ribu Rupiah)					
					2020	2021	2022	2023	2024	TOT AL	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
(1)			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		1.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	2	Layanan Dukungan Manajemen Satker														
		2.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	3	Layanan Perkantoran														
		3.1	Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
PELAKSANA: Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen																
	OUTPUT KEGIATAN :															
	1	Layanan Sarana dan Prasarana Internal														
		1.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	2	Layanan Dukungan Manajemen Satker														
		2.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	3	Layanan Perkantoran														
		3.1	Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
PELAKSANA: UPT Balai																
	OUTPUT KEGIATAN :															
	1	Layanan Sarana dan Prasarana Internal														

PROGRAM/ KEGIATAN			SASARAN STRATEGIS (IMPACT)/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/IND IKATOR	SATUAN	TARGET					ANGGARAN (Ribu Rupiah)						
					2020	2021	2022	2023	2024	TOT AL	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
(1)			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
		1.1	Jumlah Layanan Sarana dan Prasarana Internal	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	2		Layanan Dukungan Manajemen Satker													
		2.1	Jumlah Layanan Dukungan Manajemen Satker	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	3		Layanan Perkantoran													
		3.1	Jumlah Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
PROGRAM : PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI																
SASARAN STRATEGIS : Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional																
INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS: Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja (BPSDM)																
1	Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja		%	25	27.5	80	85	90	90							
SASARAN PROGRAM: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat																
INDIKATOR KINERJA PROGRAM: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR			%	25	27,5	80	85	90	90	81,680,075	111,033,000	203,488,976	235,087,692	245,169,448	876,459.191	
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							

PROGRAM/ KEGIATAN			SASARAN STRATEGIS (IMPACT)/SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN/OUTPUT/IND IKATOR	SATUAN	TARGET					ANGGARAN (Ribu Rupiah)						
					2020	2021	2022	2023	2024	TOT AL	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAL
(1)			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
KEGIATAN 4: Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum																
SASARAN KEGIATAN: Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten																
	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN: Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten			Orang	300	525	800	1,125	1,575	4,325	81,680,075	111,033,000	203,488,976	235,087,692	245,169,448	876,459.191
	1.	Jumlah mahasiswa program studi vokasional		Orang	300	525	650	825	1.050	3.350						
	2.	Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi		Orang	0	0	150	300	525	975						
KOORDINATOR : Sekretariat BPSDM																
PELAKSANA: Politeknik Pekerjaan Umum																
OUTPUT KEGIATAN (OUTCOME) Ditetapkan di masing-masing Renstra Unit Kerja Eselon II					N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A						
	OUTPUT KEGIATAN :															
	I	Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum														
		I.1	Jumlah mahasiswa program studi pendidikan vokasi bidang PUPR	Orang	300	525	650	825	1.050	3.350						

LAMPIRAN 2: Manual Indikator Renstra Tingkat Unit Organisasi

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PENGHITUNGAN	SUMBER DATA
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN						
SS 5	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	Komposit	Sesuai indikator SP		
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR	Komposit dari Indikator-Indikator Sbb: <ol style="list-style-type: none"> 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) 	Perhitungan per indikator. Indikator 1: <ul style="list-style-type: none"> • Persentase rata-rata Terdidik: <ol style="list-style-type: none"> 1. Target ASN Terdidik berdasarkan DIPA 2. Capaian ASN terdidik sesuai kriteria [lulus tepat waktu] • Persentase rata-rata Terlatih: <ol style="list-style-type: none"> 1. Target ASN Terlatih berdasarkan DIPA 2. Capaian ASN Terlatih sesuai kriteria [predikat baik ke atas >] Persentase rata-rata ditotalkan, kemudian dikalikan dengan bobot.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal BPSDM

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PENGHITUNGAN	SUMBER DATA
				<p>Indikator 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> Persentase capaian penilaian kompetensi <ol style="list-style-type: none"> Target penilaian kompetensi berdasarkan DIPA Capaian Penilaian kompetensi sesuai persyaratan jabatan <p>Persentase rata-rata [1] dan [2] ditotalkan, kemudian dikalikan dengan bobot.</p> <p>Indikator 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> Persentase pengembangan kompetensi sesuai UU (rata-rata JP pelatihn) <ol style="list-style-type: none"> Rata-rata jumlah peserta pelatihan (PNS) dibandingkan dengan jumlah PNS PUPR <p>Persentase ditotalkan, kemudian dikalikan dengan bobot.</p> <p>Indikator 4:</p> <p>Hasil evaluasi pasca-pelatihan [Pusbangkom] dengan menggunakan metode 4 level.</p>		

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PENGHITUNGAN	SUMBER DATA
				Nilai rata-rata yang digunakan sebagai pengali bobot.		
SK-1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal (Pusat Pengembangan Talenta)	Jumlah ASN yang Dikembangkan Talentanya	Non Komposit	<p>Jumlah ASN yang:</p> <ol style="list-style-type: none"> Dilakukan Asesmen; Data assessmen berlaku selama 3 tahun, sehingga ada pengulangan untuk ASN yang masih menduduki posisi yg sama Jumlah orang yang dipetakan karirnya; Asumsi bahwa yang menduduki kotak 9 dalam matriks talenta ada 20% dari jumlah Pegawai Jumlah penilaian kinerja; Seluruh ASN harus dipastikan Menyusun dan dinilai kinerjanya. Jumlah 22.086 merupakan prediksi keluar masuk pegawai 	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal BPSDM
SK-2	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PUPR	Jumlah ASN Bidang PUPR yang dikembangkan kompetensinya	Non Komposit	Jumlah peserta pengembangan kompetensi (pendidikan dan pelatihan) setiap tahun (orang)	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal BPSDM

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PENGHITUNGAN	SUMBER DATA
SS	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PUPR	(Mendukung Indikator Sasaran Strategis Kesekretariatan Kementerian PUPR)			
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya	Tingkat Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya	(Mendukung Indikator Sasaran Program Kesekretariatan Kementerian PUPR)			
SK-I	Meningkatnya Efektifitas dan Efisiensi Tata Kelola Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur PUPR (Sekretariat Badan)	1. Tingkat Kualitas Pembinaan dan Pengelolaan Tata Naskah Dinas, Kearsipan, Penatausahaan Barang Milik Negara, dan Pengelolaan Ketatausahaan 2. Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum 3. Tingkat Layanan Pengelolaan Kelembagaan dan Jabatan Fungsional serta	Merupakan indikator komposit/ gabungan dari indikator-indikator 1 s.d. 6	Indikator Kinerja Kegiatan dihitung dari penjumlahan dari indikator-indikator sbb: Indikator 1 (15%): dihitung dari penjumlahan: 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	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal BPSPDM

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PENGHITUNGAN	SUMBER DATA
		Pengadministrasian Pegawai 4. Tingkat Kinerja Pelaksanaan Anggaran 5. Tingkat Kualitas Perencanaan Anggaran 6. Nilai SAKIP Unit Organisasi		Negara (BMN) = Jumlah Usulan Penghapusan BMN yang telah diselesaikan/ Total Usulan Penghapusan BMN. d. Persentase terselenggaranya Adiministrasi Korespondensi – Jumlah Koresponden yang Diselesaikan/Jumlah Seluruh Koresponden <u>Indikator 2 (15%):</u> Jumlah produk hukum yang diterbitkan dibagi dengan jumlah produk hukum yang seharusnya diterbitkan (dikali 100%) <u>Indikator 3 (15%):</u> Nilai survey kepada Pegawai terkait ketepatan perencanaan pegawai, transparansi rekrutmen, ketepatan layanan administrasi Kepegawaian. <u>Indikator 4 (20%):</u> Dihitung berdasarkan nilai 12 Indikator Kinerja Pelaksanaan		

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PENGHITUNGAN	SUMBER DATA
				<p>Anggaran (IKPA) dari Kementerian Keuangan.</p> <p>Indikator 5 (15%): Mengacu PMK No. 214 Tahun 2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran Atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian negara/Lembaga</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Menghitung rerata Nilai SMART DJA pada komponen (1) penyerapan anggaran dan (2) konsistensi penyerapan anggaran terhadap perencanaan <p>Indikator 6 (20%): Penilaian SAKIP Unor oleh tim evaluator Itjen</p>		
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI						
SS	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang	Persentase Lulusan Pendidikan Vokasi yang kompeten dan siap kerja (BPSDM)		Indikator Kinerja SS Kontribusi kinerja indikator DJBK: indikator BPSDM = 50% : 50%		Internal

SASARAN STRATEGIS/SASARAN PROGRAM/SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PENGHITUNGAN	SUMBER DATA
	kompeten dan profesional					
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR Yang Bersertifikat	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR	Komposit dari Indikator-Indikator: 1. Persentase nilai mahasiswa (IPK > 3) 2. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional	Rerata dari seluruh indikator: 1. Persentase nilai mahasiswa (IPK > 3) 2. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional ➤ Dihitung berdasarkan jumlah mahasiswa yang lulus menempuh pendidikan selama 3 tahun (angkatan = n - 3)	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal BPSDM
SK	Meningkatnya mutu kuantitas dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten (Politeknik Pekerjaan Umum)	Jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten	Komposit dari Indikator-Indikator: 1. Jumlah mahasiswa program studi vokasional 2. Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Menghitung total penyelenggaraan pendidikan vokasi: 1. Jumlah mahasiswa program studi vokasional 2. Jumlah mahasiswa tersertifikasi kompetensi	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	

LAMPIRAN 3a: Komposisi Jumlah Pegawai BPSDM (Pendidikan)

NO	UNIT KERJA*	PNS						NON PNS						SUM
		S3	S2	SI	D3	SMA <	Σ	S3	S2	SI	D3	SMA <	Σ	Σ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Kepala BPSDM & Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	0	17	19	5	6	47	0	0	10	5	9	24	71
2	Widyaiswara Sekretariat BPSDM	3	9	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	12
3	Widyaiswara Pusbangkom Manajemen	7	15	0	0	0	22	0	0	0	0	0	0	22
4	Pusat Pengembangan Talenta	0	15	10	2	0	27	0	0	10	0	5	15	42
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman	1	12	8	2	3	26	0	0	20	5	7	32	58
6	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	0	17	11	1	4	33	0	0	17	4	9	30	63
7	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	0	9	13	1	1	24	0	1	11	4	8	24	48
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	0	6	10	0	9	25	0	0	16	0	8	24	49
9	Balai Pengembangan	1	4	14	0	6	25	0	0	3	0	3	6	31

NO	UNIT KERJA*	PNS						NON PNS						SUM
		S3	S2	S1	D3	SMA <	Σ	S3	S2	S1	D3	SMA <	Σ	Σ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang													
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	0	9	4	1	5	19	0	0	6	2	10	18	37
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	0	6	7	1	9	23	0	0	5	0	6	11	34
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	0	8	7	2	6	23	0	1	4	1	6	12	35
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	0	8	6	0	16	30	0	0	1	0	12	13	43
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	0	6	2	0	3	11	0	0	3	2	10	15	26
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	0	4	8	0	6	18	0	0	12	0	11	23	41
16	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	0	3	6	0	7	16	0	0	6	0	7	13	29
17	Balai Uji Coba Sistem Diklat SDA dan Konstruksi*	0	3	5	0	7	15	0	0	4	2	9	15	30

NO	UNIT KERJA*	PNS						NON PNS						SUM
		S3	S2	S1	D3	SMA <	Σ	S3	S2	S1	D3	SMA <	Σ	Σ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
18	Balai Uji Coba Sistem Diklat Jalan, Perumahan, Permukiman dan PIW*	0	3	5	0	13	21	0	0	2	1	10	13	34
19	Politeknik Pekerjaan Umum	0	17	12	2	5	36	0	0	1	0	10	11	47
20	Balai Penilaian Kompetensi	0	5	13	0	3	21	0	1	2	0	3	6	27
	TOTAL	12	176	160	17	109	474	0	3	133	26	143	305	779
	(%)	3%	37%	34%	4%	23%	-	0%	1%	44%	9%	47%	-	

*Unit Kerja masih menggunakan nomenklatur struktur organisasi lama

**LAMPIRAN 3b: Komposisi Jumlah Pegawai BPSDM
(Gender/Kelamin)**

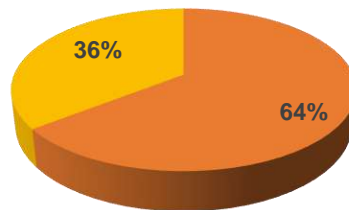
NO	UNIT KERJA	JENIS KELAMIN PNS		TOTAL PNS	JENIS KELAMIN NON PNS		TOTAL NON PNS	JENIS KELAMIN TOTAL		TOTAL
		L	P		L	P		L	P	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Kepala BPSDM & Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	25	18	43	16	7	23	41	25	66
2	Widyaiswara Sekretariat BPSDM	8	1	9	0	0	0	8	1	9
3	Widyaiswara Pusbangkom Manajemen	15	4	19	0	0	0	15	4	19
4	Pusat Pengembangan Talenta	9	19	28	11	4	15	20	23	43
5	Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman	25	10	35	20	13	33	45	23	68
6	Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	26	19	45	14	15	29	40	34	74
7	Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	10	13	23	16	7	23	26	20	46
8	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan	9	11	20	16	7	23	25	18	43
9	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II	16	10	26	3	2	5	19	12	31

NO	UNIT KERJA	JENIS KELAMIN PNS		TOTAL PNS	JENIS KELAMIN NON PNS		TOTAL NON PNS	JENIS KELAMIN TOTAL		TOTAL
		L	P		L	P		L	P	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Palembang									
10	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta	12	8	20	16	2	18	28	10	38
11	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung	18	9	27	9	2	11	27	11	38
12	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta	16	11	27	7	4	11	23	15	38
13	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya	24	10	34	11	2	13	35	12	47
14	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin	6	4	10	12	3	15	18	7	25
15	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar	8	7	15	17	6	23	25	13	38
16	Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura	8	8	16	11	2	13	19	10	29
17	Balai Uji Coba Sistem Diklat SDA dan Konstruksi*	0	0	0	10	4	14	10	4	14
18	Balai Uji Coba Sistem Diklat Jalan,	0	0	0	10	2	12	10	2	12

NO	UNIT KERJA	JENIS KELAMIN PNS		TOTAL PNS	JENIS KELAMIN NON PNS		TOTAL NON PNS	JENIS KELAMIN TOTAL		TOTAL
		L	P		L	P		L	P	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Perumahan, Permukiman dan PIVV*									
19	Politeknik Pekerjaan Umum	33	10	43	10	1	11	43	11	54
20	Balai Penilaian Kompetensi	6	11	17	3	2	5	9	13	22
	TOTAL	274	183	457	212	85	297	486	268	754

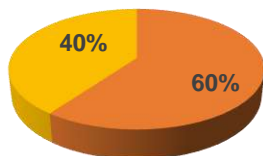
**TOTAL KOMPOSISI PEGAWAI BPSDM
(JENIS KELAMIN)**

■ Laki-Laki ■ Perempuan



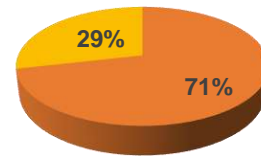
**PROPORSIONAL PNS
(JENIS KELAMIN)**

■ Laki-Laki ■ Perempuan

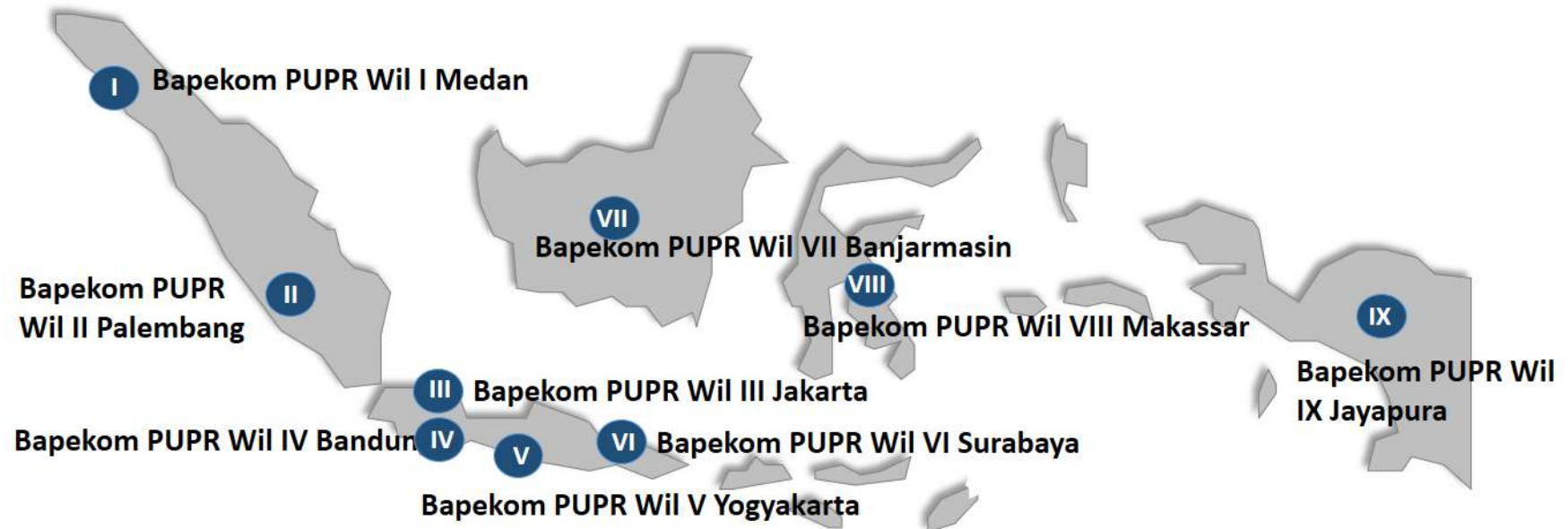


**PROPORSIONAL NON PNS
(JENIS KELAMIN)**

■ Laki-Laki ■ Perempuan



LAMPIRAN 4: Wilayah Kerja UPT Balai dan Politeknik PU



Jakarta :

- Balai Penilaian Kompetensi

Semarang :

- Politeknik PU
(Permen PUPR No: 06/PRT/M/2019)

LAMPIRAN 5: Core Business BPSPDM

TUGAS

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA



LAMPIRAN 6: Rencana Kegiatan Pembangunan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko 2020 – 2024

KATEGORI MR KI	LINGKUP MR KI	ROADMAP KEGIATAN		KEGIATAN / KELUARAN / OUTCOME	2020	2021	2022	2023	2024
I. MEMBANGUN BUDAYA SADAR RISIKO	A. RISIKO BISNIS BPSDM: Penilaian/Assessme nt SDM (potensi, kompetensi, kinerja), Pengembangan Kompetensi, Pengelolaan BMN, Pengelolaan Anggaran (akuntabilitas keu), PBJ	I. Membangun/pe mbentukan Infrastruktur MR-KI (Kebijakan, Instrumen, Pedoman)	1	Penyusunan Kebijakan dan Panduan Manajemen Risiko Kepatuhan Intern/Properties Organisasi MR-KI BPSDM Wide (Filosofis OR, Tujuan, Sasaran, Bispro Pola Hubungan Kerja, Tugas masing-masing komponen, SK Pelaksanaan MR-KI BPSDM, Indikator Keberhasilan Utama, Panduan MR-KI, Prosedur MR-KI (BPSDM-Pusat-Balai), Instrumen Survey Penilaian Kepatuhan Intern)/Kesiapan Penerapan atau Impelementasi MR-KI.	v	v			
			2	Membangun Komitmen Bersama mewujudkan MR-KI/Properties Organisasi MR Ist Line (Pelaksanaan Survey Kepatuhan Intern, Struktur Organisasi MR-KI Ist Line (Manager Risiko (Pemilik Resiko), Risk Officer (Pengendali Risiko), Pelaksana MR), Prosedur MR-KI Ist Line, Applied Instrument Risiko (ad I di atas) (Risk Register (identifikasi risiko dari setiap SOP, penilaian risiko, pemetaan risiko, mitigasi risiko, rencana pengendalian risiko)) / Kesiapan Penerapan Implementasi MR-KI di Ist Line (Laporan T0).	v	v	v	v	v
			3	Penyusunan Strategi Pembangunan Budaya Sadar Risiko termasuk Fraud (Pembangunan SDM dan Infrastruktur) di BPSDM/Strategi Peningkatan Kapasitas SDM Sadar Risiko (Identifikasi Kebutuhan Kompetensi profil sdm dan kondisi lingkungan sadar risiko, Konsep 'modul' pengembangan kompetensi softskill budaya sadar risiko, Pelaksanaan Kegiatan Pembangunan Budaya		v	v	v	v

KATEGORI MR KI	LINGKUP MR KI	ROADMAP KEGIATAN		KEGIATAN / KELUARAN / OUTCOME	2020	2021	2022	2023	2024
				Sadar Risiko (Pelatihan) / SDM BPSDM dan infrastruktur Budaya Sadar Risiko (KI BPSDM Award).					
			4	Penyusunan Strategi Pembangunan SDM BPDM yang menguasai MR-KI/Strategi Peningkatan Kapasitas SDM MR-KI (Identifikasi Kebutuhan Kompetensi sesuai dengan tugas penyelenggaraan MR-KI, Konsep Stankom SDM MR-KI termasuk instrumen assessment dan modul pengembangan kompetensi MR-KI, Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Kompetensi (Pelatihan) dan diakhiri asesment) / SDM Pengelola MR-KI yang mumpuni (target intern BPSDM dan ekstern (dapat melalui bahan yang dititipkan pada pelatihan dan pendidikan).		v		v	
2. MEMBANGUN / MENGEVALUASI / MEMPERKUAT STRUKTUR MR-KI (CAPACITY, SDM & BISPRO)	B. RISIKO KEPATUHAN: Kode Etik, Disiplin Pegawai	II. Membangun Kapasitas (Organisasi, SDM)	5	Membangun SimRisk/SimRisk BPSDM disamping sebagai tools remainder mitigasi risiko juga untuk pelaporan pengelolaan risiko dan perbaikan instrumen risiko termasuk risiko fraud / Penerapan MR yang lebih akuntabel dan lebih mudah.		v			
3. MEMBANGUN / MENGEVALUASI / MEMPERKUAT KERANGKA KERJA MR-KI (PROSEDUR / SOP)	C. RISIKO FRAUD: Pengelolaan Pengaduan, <i>Whistle blowing</i> Sistem, Verifikasi pelanggaran, Rekomendasi Pelanggaran, koordinasi Audit Eksternal	III. Pelaksanaan, Pemantauan dan Evaluasi (Pelaksanaan Infrastruktur MR-KI, <i>Feedback</i> perbaikan Infrastruktur, reward dan pembinaan)	6	Monitoring Kepatuhan pelaksanaan Sistem MR-KI/Gambaran Real Tingkat Implementasi dan Tingkat Kedewasaan Sistem Maturitas / Sistem MR-KI yang semakin baik (continuous Improvement) Organisasi BPSDM yang semakin efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasinya.	v	v	v	v	V
			7	Pengembangan Integrasi Sistem MR-KI kedalam Bisnis Proses Lainnya dan TL <i>Feedback</i> proses monitoring kepatuhan/ Pengembangan Sistem/BPSDM Unggul, SDM Tangguh		v	v	v	v