



SIGAP MEMBANGUN
NEGERI
UNTUK RAKYAT

RENCANA STRATEGIS 2025 - 2029



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM**



bpsdm.pu.go.id

KATA PENGANTAR

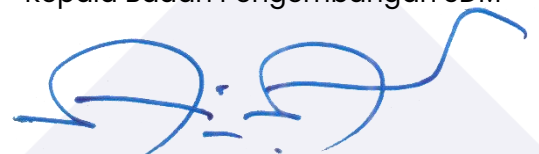
BPSDM (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kementerian Pekerjaan Umum (PU) memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor infrastruktur. BPSDM bertanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas SDM melalui berbagai program pendidikan, pelatihan, pengelolaan talenta, manajemen kinerja, pelatihan dan pendidikan vokasi dan program pengembangan SDM lainnya. Substansi Renstra BPSDM Tahun 2025-2029 merupakan penjabaran dari Peraturan Presiden No 12 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025-2029, yang merupakan tahap pertama dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJPN) 2025-2045 sesuai dengan Undang-undang 59 Tahun 2024.



Sebagai langkah awal untuk meneruskan asa kemajuan bangsa dalam mencapai Indonesia Emas 2045, komitmen penuh dalam asa bersama sangat diperlukan untuk menentukan bagaimana pembangunan infrastruktur bidang Pekerjaan Umum akan berkembang dalam jangka menengah. Begitupula dengan BPSDM, melalui tugas yang diamanatkan dan diemban selama lima tahun ke depan, dapat berkontribusi mewujudkan pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan dan bermanfaat bagi masyarakat luas. Dokumen Rencana Strategis ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam peyelenggaraan pengembangan SDM selama tahun 2025-2029 serta menjadi acuan penyusunan perencanaan, pemrograman, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pelaporan kinerja bagi seluruh entitas di lingkungan BPSDM.

Akhir kata, atas izin Allah SWT serta segala upaya dari seluruh jajaran BPSDM, kami mengharapkan seluruh target sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Renstra BPSDM Tahun 2025-2029 dapat tercapai dan berdampak pada peningkatan kinerja Kementerian Pekerjaan Umum.

Jakarta, 24 Desember 2025
Kepala Badan Pengembangan SDM



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

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	3
DAFTAR GAMBAR	5
BAB I PENDAHULUAN	8
1.1 Kondisi Umum	9
1.1.1 Kondisi Sumber Daya Manusia	10
1.1.2 Kondisi Sumber Daya Anggaran Tahun 2020–2024	12
1.1.3 Capaian Program Dan Kegiatan Tahun 2020–2024	14
1.2 Potensi Dan Permasalahan	23
1.2.1 Tantangan Global dalam Pengembangan SDM	23
1.2.2 Target Pencapaian Visi dan Misi Pemerintah	26
1.2.3 Target Pencapaian Pembangunan Infrastruktur PU	27
1.2.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Amanah Undang–Undang	28
1.2.5 Manajemen Talenta Sebagai Agenda Transformasi Nasional	30
1.2.6 Tantangan Isu Gen–Z dan Gender Inklusif	30
1.2.7 Tantangan Strategis Lainnya Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia	32
BAB II VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN PROGRAM	34
2.1 Visi	34
2.2 Misi	36
2.3 Tujuan	38
2.4 Sasaran Program	40
BAB III ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	44
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Nasional	44
3.1.1 Asta Cita (8 Misi Presiden–Wakil Presiden)	44

3.1.2 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2025–2029.....	46
3.2 Arah Kebijakan Kementerian PU	50
3.3 Arah Kebijakan Nasional Terkait Pengembangan SDM	55
3.3.1 Pengembangan Kompetensi Sebagai Amanat Undang-Undang No.20 Tahun 2023.....	55
3.3.2 Arahan Presiden Terkait Nilai–Nilai Meritokrasi Bagi ASN.....	56
3.3.3 Peningkatan Indeks Profesionalitas ASN	57
3.4 Arah Kebijakan dan Strategi BPSDM	58
3.4.1 Arah Kebijakan Akselerasi Pengembangan <i>Talent Pool</i>	61
3.4.2 Peningkatan Kualitas Program Pendidikan Lanjutan	66
3.4.3 Akselerasi Pemenuhan Kebutuhan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi	69
3.4.4 Pengembangan <i>Vocational School</i>	80
3.4.5 Penguatan Kelembagaan.....	84
3.5 Kerangka Regulasi	89
3.6 Kerangka Kelembagaan.....	90
3.6.1 Arahan Tentang Kerangka Kelembagaan	92
3.6.2 Struktur Organisasi Lama	93
3.6.3 Struktur Organisasi Baru	94
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	102
4.1 Target Kinerja.....	102
4.2 Kerangka Pendanaan	105
BAB V PENUTUP	110
LAMPIRAN	
Lampiran Ia Matriks Kinerja dan Kerangka Pendanaan.....	112
Lampiran Ib Matriks Metode Perhitungan Indikator Kinerja	130
Lampiran II Matriks Kerangka Pendanaan Kegiatan/ Proyek Prioritas	140
Lampiran III Matriks Kerangka Regulasi	140

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Diagram Jumlah Pegawai dan Komposisi Berdasarkan Jenis Kelamin	10
Gambar 1. 2	Komposisi Tingkat Pendidikan SDM BPSDM Tahun 2025	11
Gambar 1. 3	Komposisi Jumlah Pegawai Per Unit Kerja	12
Gambar 1. 4	Sumber Daya Anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020-2024	13
Gambar 1. 5	Aplikasi yang Dikembangkan BPSDM	21
Gambar 1. 6	Pengembangan Perangkat Pembelajaran	22
Gambar 1. 7	Target Pencapaian Visi dan Misi Pemerintahan Tahun 2025-2029	26
Gambar 1. 8	Amanah Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara	29
Gambar 1. 9	Tantangan Isu Gen-Z dan Gender Inklusif	31
Gambar 2. 1	Visi BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum	35
Gambar 2. 2	Misi Kementerian Pekerjaan Umum	36
Gambar 2. 3	Misi BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum	37
Gambar 2. 4	Tujuan Kementerian Pekerjaan Umum	38
Gambar 2. 5	Tujuan BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum	39
Gambar 2. 6	Sasaran Strategis Kementerian Pekerjaan Umum	40
Gambar 2. 7	Cascading Sasaran Strategis, Program dan Kegiatan BPSDM	41
Gambar 3. 1	Asta Cita yang Termasuk dalam Tugas dan Fungsi BPSDM	45
Gambar 3. 2	Strategi Besar dan Fokus Arah Kebijakan RPJPN Tahun 2025-2045 Tahap I	47
Gambar 3. 3	Prioritas Nasional Menurut RPJMN Tahun 2025-2029 yang Sesuai dengan Tugas dan Fungsi BPSDM	48
Gambar 3. 4	Keterkaitan RPJMN 2025-2029 dengan RPJPN 2025-2049 (dalam lingkup tugas dan fungsi BPSDM)	49
Gambar 3. 5	Sasaran Utama Kementerian Pekerjaan Umum PU 608 Tahun 2025-2029	51
Gambar 3. 6	Prinsip Dasar Pelaksanaan Sasaran dan Indikator	52
Gambar 3. 7	Workshop Upskilling Content Creation Bapekom IV	58
Gambar 3. 8	Percepatan Pembangunan Manajemen Talenta	62
Gambar 3. 9	Asesmen Oleh Balai Pengembangan Kompetensi	64
Gambar 3. 10	Asesmen Pejabat Otorita IKN Balai Pengembangan Kompetensi	65
Gambar 3. 11	Karyasiswa MSS Balai Pengembangan Kompetensi Wilayah	67
Gambar 3. 12	Platform e-Karyasiswa	68
Gambar 3. 13	Pembekalan dan Pelatihan CPNS Cianjur Batch 2	71
Gambar 3. 14	Kerangka Pikir Corporate University	72
Gambar 3. 15	Pelatihan Data Science Balai Pengembangan Kompetensi Jogja	74
Gambar 3. 16	Pelaksanaan Evaluasi Pelatihan	76
Gambar 3. 17	Tampilan dan Fitur yang tersedia Pada Aplikasi KLOP	78

Gambar 3. 18	Fitur dan Tampilan NEXT US	79
Gambar 3. 19	Tampilan Utama dari Platform E-Pasca Pelatihan BPSDM	79
Gambar 3. 21	Kegiatan Bela Negara Politeknik PU	82
Gambar 3. 22	Praktikum Mahasiswa Politeknik PU	84
Gambar 3. 23	Kegiatan Content Creation Upskilling Workshop	89
Gambar 3. 23	Struktur Organisasi Lama Badan Pengembangan SDM	94
Gambar 3. 24	Struktur Organisasi Baru Badan Pengembangan SDM	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	DIPA Anggaran 2020–2024	13
Tabel 1. 2	Capaian Program BPSDM 2020–2024	16
Tabel 1. 3	Capaian Kegiatan BPSDM 2020–2024	19
Tabel 1. 4	Target Utama Pembangunan Infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum	27
Tabel 3. 1	Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator, dan Target Kinerja Kementerian PU Tahun 2025–2029	52
Tabel 3. 2	Arah Kebijakan Strategis BPSDM	59
Tabel 3. 3	Kategorisasi Pelatihan	73
Tabel 3. 4	Area Perubahan dan Hasil yang Diharapkan	92
Tabel 3. 5	Perubahan Organisasi BPSDM (dalam Permen PU No 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum)	96
Tabel 4. 1	Target Kinerja Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum	103
Tabel 4. 2	Target Kinerja Program Rencana Strategis BPSDM 2025–2029	103
Tabel 4. 3	Tabel Matriks Kerangka Pendanaan Rencana Strategis BPSDM Tahun 2025–2029	105
Tabel 4. 4	Indikasi Kebutuhan Pendanaan Kementerian PU 2025–2029 Per Program (Ribu Rupiah)	107
Tabel 4. 5	Indikasi Kebutuhan Pendanaan BPSDM 2025–2029 Per Kegiatan (Ribu Rupiah)	108

BAB 01 PENDAHULUAN

Kondisi Umum Potensi dan Permasalahan



PENDAHULUAN

Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian PU Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan yang sangat penting dalam memberikan acuan bagi pengambilan kebijakan diseluruh entitas lingkungan BPSDM terutama pada pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) di sektor infrastruktur. Renstra ini disusun sebagai penjabaran dari visi dan misi Kementerian PU, serta diselaraskan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan juga visi misi pemerintahan tahun 2025–2029. Dokumen ini menjadi pedoman bagi BPSDM dalam merancang dan melaksanakan program dan kegiatan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung pencapaian tujuan pembangunan infrastruktur nasional yang berkelanjutan dan berdaya saing.

Dalam menghadapi tantangan global dan domestik, Renstra BPSDM Tahun 2025–2029 dirancang dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti perubahan iklim, disrupsi teknologi, dinamika ekonomi, dan kebutuhan pengembangan infrastruktur yang terus berkembang. Renstra ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi ASN melalui program dan kegiatan yang inovatif dan terintegrasi, selaras dengan visi pembangunan nasional serta kebutuhan masyarakat yang terus berubah. BPSDM berkomitmen untuk menciptakan sistem pengembangan SDM yang adaptif dan responsif.

Penyusunan Renstra BPSDM Tahun 2025–2029 melibatkan berbagai pemangku kepentingan dan dilakukan melalui serangkaian proses yang komprehensif. Hal ini mencakup evaluasi capaian periode sebelumnya, identifikasi isu-isu kritis, serta perumusan strategi, program dan kegiatan yang relevan. Renstra ini juga mempertimbangkan arah kebijakan nasional dalam pengembangan SDM, termasuk penerapan sistem merit, transformasi digital, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Fokus utama Renstra BPSDM Tahun 2025–2029 adalah pada pengembangan kompetensi ASN yang selaras dengan kebutuhan pembangunan infrastruktur. Hal ini mencakup peningkatan kapasitas dalam bidang-bidang seperti manajemen proyek, teknologi konstruksi berkelanjutan, pengelolaan sumber daya air, serta inovasi dalam pembangunan infrastruktur. Selain itu, Renstra ini juga menekankan pentingnya pengembangan *soft skills* seperti kepemimpinan, inovasi, dan adaptabilitas untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks di sektor infrastruktur.

Dengan Renstra Tahun 2025–2029, BPSDM Kementerian PU berkomitmen untuk menjadi lembaga pengembangan SDM yang unggul dan inovatif. Melalui implementasi strategi, program dan kegiatan yang terencana dengan baik, BPSDM berharap dapat menghasilkan ASN yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki daya saing global dan mampu berkontribusi secara signifikan terhadap pembangunan infrastruktur nasional. Renstra ini diharapkan dapat menjadi landasan kuat bagi BPSDM dalam menjalankan perannya sebagai motor penggerak pengembangan SDM di sektor infrastruktur untuk lima tahun ke depan.

1.1 KONDISI UMUM

Renstra BPSDM Tahun 2025–2029, tidak terlepas dari kondisi umum pencapaian yang telah dilaksanakan BPSDM selama periode tahun 2020–2024. BPSDM selama ini telah melaksanakan tugas mewujudkan SDM yang kompeten dan profesional dalam penyelenggaraan pembangunan nasional khususnya pembangunan infrastruktur bidang pekerjaan umum. SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan pembangunan nasional yang dibutuhkan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, salah satu Dimensi Pembangunan Nasional yang juga menjadi fokus selama periode tahun 2020–2024 adalah yaitu Dimensi Pembangunan Manusia dan Masyarakat.

Pentingnya pengembangan SDM di Kementerian Pekerjaan Umum (PU), tidak dapat dipisahkan dari capaian pembangunan infrastruktur yang telah diraih Kementerian PU dalam periode 2015–2024. Selama periode tersebut, capaian pembangunan infrastruktur yang telah dilakukan oleh Kementerian PU seperti yang tertuang dalam dokumen Renstra Kementerian PU Tahun 2025–2029, yaitu:

1. Bidang Sumber Daya Air: (i) dibangunnya 53 unit bendungan sehingga jumlah bendungan yang dikelola Kementerian PU sejumlah 240 unit bendungan; (ii) infrastruktur pengendali banjir dan pengaman pantai sepanjang 2.076,4 kilometer; (iii) pengembangan jaringan irigasi seluas 1.243 juta hektar daerah irigasi baru; (iv) rehabilitasi jaringan irigasi seluas 4,61 juta hektar; (v) meningkatkan kapasitas air baku sebesar 46,76 m³/detik sehingga kapasitas air baku nasional menjadi 253,68 m³/detik; dan (vi) pembangunan 1.391 unit embung.
2. Bidang Bina Marga: (i) pengoperasian 2.045 kilometer pembangunan jalan tol; (ii) 5.771 kilometer pembangunan jalan baru non-tol; (iii) 119.603 meter pembangunan jembatan; (iv) 554 unit jembatan gantung; dan (v) 25.980 meter jembatan *flyover* dan *underpass*.
3. Bidang Cipta Karya dan Prasarana Strategis: (i) penambahan kapasitas SPAM sebesar 32.882 liter/detik; (ii) penambahan layanan sanitasi dan persampahan menjangkau 13,2 juta kepala keluarga; (iii) penataan 39.733 hektar kawasan permukiman layak huni; (iv) penataan 8 Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN); (v) pembangunan 15 Pos Lintas Batas Negara (PLBN); (vi) telah terlaksana pengembangan penyelenggaraan bangunan gedung seluas 979.847,02 m², serta penataan bangunan dan lingkungan sebanyak 100 kawasan; dan (vii) 4.719 unit pembangunan, rehabilitasi dan renovasi sarana prasarana strategis.

Dalam upaya mencapai target-target pembangunan infrastruktur bidang PU, penguatan kompetensi SDM menjadi salah satu kunci untuk memastikan bahwa proyek-proyek infrastruktur dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, SDM di Kementerian PU diharapkan mampu menghadapi tantangan yang muncul dalam pelaksanaan proyek-proyek pembangunan infrastruktur, serta mampu berkontribusi pada peningkatan kualitas

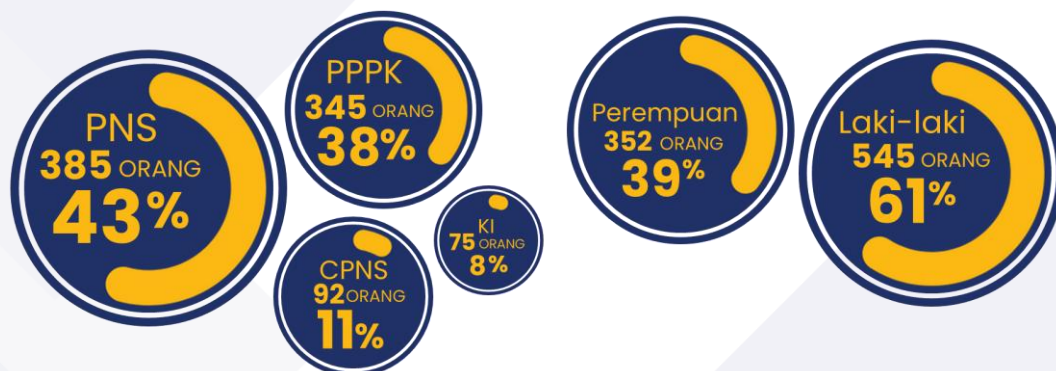
infrastruktur nasional. BPSDM selama ini telah melaksanakan pendidikan, pelatihan ataupun sertifikasi kompetensi yang dibutuhkan, sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial, sehingga SDM Kementerian PU mampu beradaptasi dan kompeten menguasai perkembangan teknologi dan metodologi baru dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur.

Sebagai hasilnya, sinergi antara pengembangan kompetensi SDM dan capaian pembangunan infrastruktur akan menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, serta memastikan bahwa Kementerian PU dapat memenuhi harapan masyarakat dalam menyediakan infrastruktur yang berkualitas dan berkelanjutan.

BPSDM berdasarkan tugas dan fungsi yang diamanahkannya, yaitu menyelenggarakan pengembangan SDM bidang pekerjaan umum, perlu mengembangkan kapasitas internal organisasi, agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian dalam penyelenggaraan pengembangan SDM selama periode tahun 2025-2029, BPSDM harus memperhatikan beberapa aspek yang menjadi kapasitas organisasi internalnya seperti : (i) Kondisi SDM; (ii) kondisi sumber daya anggaran; dan (iii) capaian program dan kegiatan pada periode sebelumnya. Ketiga aspek ini merupakan pondasi penting bagi BPSDM agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan efisien dan memenuhi target-target pembangunan infrastruktur yang telah ditetapkan pada periode tahun 2025-2029.

1.1.1 KONDISI SUMBER DAYA MANUSIA

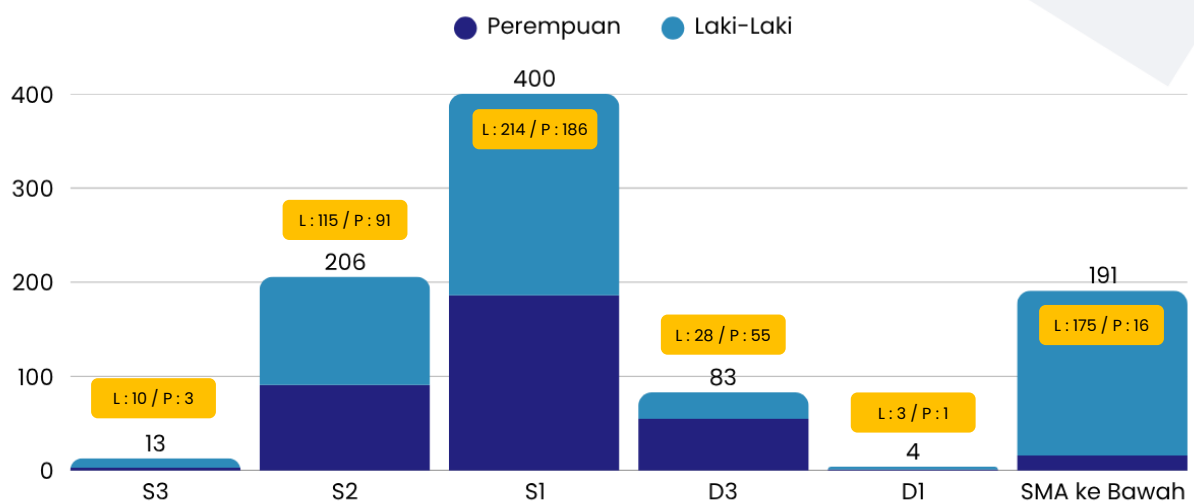
SDM internal BPSDM, merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dalam pencapaian target dan sasaran yang telah ditetapkan, khususnya dalam pelaksanaan pengembangan SDM di bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan SDM bidang pekerjaan umum yang kompeten, inovatif, dan profesional dalam mendukung pembangunan infrastruktur, BPSDM memerlukan SDM yang berkualitas dalam melaksanakan berbagai program dan kegiatan pengembangan SDM. Berikut merupakan gambaran kondisi SDM internal BPSDM dari sisi kepegawaian dan jenis kelamin pada pertengahan tahun 2025.



Gambar 1.1 Diagram Jumlah Pegawai dan Komposisi Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Kepegawaian, 2025

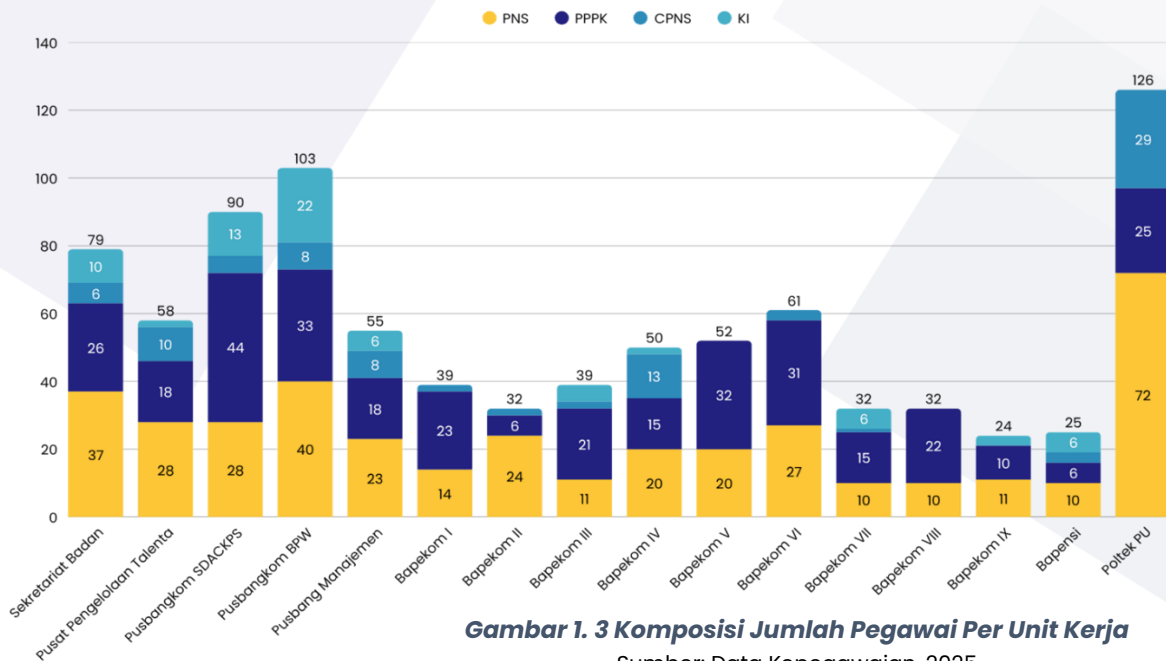
Pada tahun 2025, BPSDM memiliki total pegawai sebanyak 897 orang, yang terdiri dari 385 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 345 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), 92 orang Calon PNS (CPNS) dan 75 Konsultan Individu (KI). Komposisi SDM tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai dengan status KI, yang dilatarbelakangi dengan kondisi jumlah ASN yang belum dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan penambahan pegawai dengan status KI di BPSDM, diharapkan dapat memperkuat kapasitas dan kapabilitas internalnya dalam menghadapi tantangan di masa depan, serta dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik di sektor pekerjaan umum. Selanjutnya dari 897 orang pegawai BPSDM, komposisi berdasarkan jenis kelamin adalah 545 orang pegawai laki-laki atau sekitar 61% dari total pegawai, dan 352 orang pegawai perempuan atau sekitar 39% dari total pegawai.



Gambar 1. 2 Komposisi Tingkat Pendidikan SDM BPSDM Tahun 2025

Sumber: Data Kepegawaian, 2025

Komposisi SDM internal BPSDM dari tingkat pendidikan di tahun 2025, terdiri dari non-sarjana sebanyak 278 orang (31%), S1 sebanyak 400 orang (45%), S2 sebanyak 206 orang (23%), dan S3 sebanyak 13 orang (1%). Secara bertahap komposisi SDM diupayakan peningkatan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Seiring dengan beban tugas yang semakin meningkat, maka komposisi kompetensi SDM Aparatur perlu disesuaikan antara kompetensi yang harus dimiliki dengan tingkat pendidikan. Dalam situasi tersebut, pekerjaan yang bersifat administratif perlu dilakukan dengan proses otomatisasi, sehingga kapasitas dan produktivitas organisasi akan tetap meningkat. Berikut merupakan komposisi SDM internal BPSDM berdasarkan unit kerja dan status kepegawaian.



Gambar 1. 3 Komposisi Jumlah Pegawai Per Unit Kerja

Sumber: Data Kepegawaian, 2025

1.1.2 KONDISI SUMBER DAYA ANGGARAN TAHUN 2020–2024

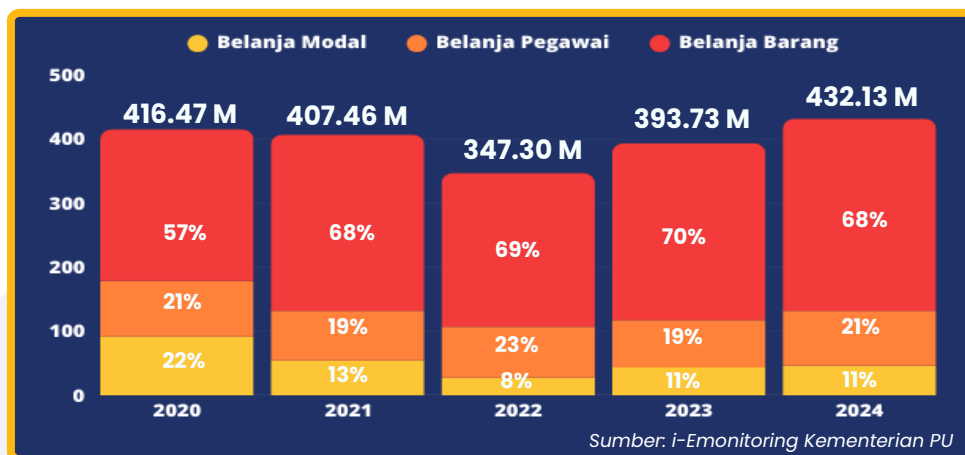
Kondisi sumber daya anggaran selama periode tahun 2020–2024, memiliki dampak yang penting dalam penyusunan Renstra BPSDM Tahun 2025–2029. Kondisi sumber daya anggaran periode sebelumnya dapat berfungsi sebagai dasar dalam menentukan alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan pengembangan SDM tahun 2025–2029. Dengan adanya anggaran yang terstruktur, BPSDM dapat melakukan analisis terhadap ketersediaan dana dan sumber daya lainnya, sehingga dapat melakukan pengambilan keputusan yang tepat dalam menentukan prioritas program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu, penyusunan Renstra yang baik perlu mempertimbangkan ketersediaan anggaran agar strategi yang dirumuskan dapat diimplementasikan secara realistis, efektif dan efisien.

Kondisi sumber daya anggaran juga merupakan salah satu faktor penting terhadap keberhasilan BPSDM. Dengan menetapkan rencana kebutuhan anggaran untuk setiap pelaksanaan program dan kegiatan, BPSDM akan dapat secara sistematis memantau kemajuan dan keberhasilan yang telah dicapai serta dapat melakukan perbaikan yang berkelanjutan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Lebih jauh lagi, kondisi sumber daya anggaran dapat berfungsi sebagai indikator yang esensial dalam menilai efektivitas penetapan target dalam Renstra. Dengan demikian, integrasi anggaran dalam penyusunan Renstra BPSDM sangat diperlukan untuk mengukur keberhasilan dan keberlanjutan program-program yang telah ditetapkan.

Alokasi anggaran BPSDM terdiri dari berbagai komponen yang mencakup jenis belanja modal, belanja pegawai, dan belanja barang, yang masing-masing memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan. Belanja modal dialokasikan untuk pengadaan sarana dan prasarana serta infrastruktur pendukung

kegiatan, sementara belanja pegawai mencakup gaji dan tunjangan bagi pegawai yang menjadi motor penggerak organisasi. Di sisi lain, belanja barang operasional digunakan untuk memenuhi kebutuhan operasional perkantoran, termasuk penyediaan alat tulis kantor dan biaya pemakaian listrik yang diperlukan dalam kegiatan pengembangan SDM. Sedangkan belanja barang non operasional merupakan inti utama sumber daya anggaran yang dimanfaatkan dalam pelaksanaan kegiatan Pendidikan Politeknik PU, Pengembangan Kompetensi Bidang PU, Pengelolaan Talenta dan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM.

Alokasi anggaran juga dikomposisikan berdasarkan unit kerja, dimana setiap unit kerja memiliki alokasi anggaran yang disesuaikan dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Hal ini dilakukan agar BPSDM dapat mengelola sumber daya secara lebih efisien dan memastikan bahwa setiap unit kerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan akuntabel. Selain itu, hal ini dapat membantu BPSDM dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih, dalam konteks pendanaan atau pengelolaan anggaran. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan transparansi dalam pengelolaan anggaran tetapi juga memastikan bahwa semua kegiatan berjalan sesuai rencana dan memberikan dampak positif bagi pengembangan SDM di Kementerian PU. Berikut merupakan kondisi sumber daya anggaran BPSDM selama periode 2020–2024:



Gambar 1. 4 Sumber Daya Anggaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020–2024

TABEL 1.1 DIPA ANGGARAN 2020–2024

Kategori	Jumlah (ribu)				
	2020	2021	2022	2023	2024
Belanja Barang	Rp. 237.468.286	Rp. 275.463.906	Rp. 240.549.032	Rp. 276.294.069	Rp. 292.959.300
Belanja Pegawai	Rp. 87.331.294	Rp. 77.968.697	Rp. 79.315.850	Rp. 74.304.635	Rp. 92.772.118
Belanja Modal	Rp. 91.674.932	Rp. 54.029.279	Rp. 27.441.149	Rp. 43.139.881	Rp. 46.406.515
TOTAL	Rp. 416.474.512	Rp. 407.461.882	Rp. 347.306.031	Rp. 393.738.585	Rp. 432.137.933

Sumber: i-Emonitoring Kementerian PU

Kondisi sumber daya anggaran BPSDM selama tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami tren penurunan yang disebabkan oleh pelemahan kondisi ekonomi nasional akibat pandemi Covid-19. Hal ini berbeda dengan kondisi sumber daya anggaran pada tahun 2023 dan 2024 yang mengalami tren peningkatan seiring dengan pulihnya perekonomian nasional. Selama periode tahun 2020–2024 alokasi anggaran BPSDM tidak sesuai dengan alokasi anggaran yang dibutuhkan dan diusulkan dalam Renstra BPSDM. Kondisi tersebut, menjadikan BPSDM melakukan upaya optimalisasi alokasi anggaran untuk tetap dapat mencapai target yang telah ditetapkan, diantaranya melalui transformasi metode yang digunakan dalam pengembangan kompetensi. Salah satu langkah strategis BPSDM dalam pelaksanaan pengembangan SDM diantaranya yakni peningkatan jumlah pelatihan secara online (*e-learning*) yang memungkinkan lebih banyak ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi dengan jumlah anggaran yang terbatas.

1.1.3 CAPAIAN PROGRAM DAN KEGIATAN TAHUN 2020–2024

BPSDM tahun 2020–2024 yang pada periode tersebut di bawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) telah melaksanakan (i) Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi; dan (ii) Program Dukungan Manajemen. Kedua program tersebut dilaksanakan melalui 4 (empat) kegiatan yaitu : (i) Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum; (ii) Penyelenggaraan Pengembangan Talenta; (ii) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR; dan (iv) Dukungan Manajemen Pengembangan SDM. Keempat kegiatan ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM di Kementerian PUPR.

Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta yang telah dilaksanakan, berfokus pada identifikasi dan pengembangan potensi individu ASN, sedangkan kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial para ASN bidang PUPR. Selanjutnya kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum, dilaksanakan dengan tujuan untuk mencapai peningkatan atas pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional, serta memberikan pembekalan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri konstruksi, sehingga siap menghadapi tantangan di lapangan. Kegiatan lainnya yaitu kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan SDM dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM bidang PUPR. Dalam meningkatkan capaian kinerja program dan kegiatan, BPSDM juga telah melakukan evaluasi yang sistematis, sehingga dapat mengidentifikasi keberhasilan serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan selama ini. Melalui evaluasi terhadap pelaksanaan program dan kegiatan, BPSDM berupaya untuk memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan memberikan dampak positif dan sesuai dengan tujuan strategis BPSDM dan tujuan startegis kementerian.

1. CAPAIAN PROGRAM

BPSDM tahun 2020–2024 yang pada periode tersebut di bawah Kementerian PUPR telah berhasil mencapai berbagai target penyelenggaraan pengembangan SDM yang merupakan bagian integral dari upaya meningkatkan kualitas SDM di bidang PUPR. Melalui program pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan inovatif, BPSDM mempunyai komitmen memastikan bahwa SDM bidang PUPR memiliki keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung pembangunan infrastruktur yang berkualitas. BPSDM telah melaksanakan dua program utama untuk mendukung peningkatan kualitas SDM di lingkungan Kementerian PUPR. Pertama, Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi dengan sasaran program “Meningkatnya SDM Vokasional bidang PUPR yang Bersertifikat”. Keberhasilan program ini diukur dengan indikator kinerja sasaran program (IKSP) yaitu “Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi bidang PUPR”. Kedua, Program Dukungan Manajemen dengan sasaran program “Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Tugas Teknis Lainnya”. Keberhasilan sasaran program ini diukur dengan dua IKSP yaitu, (i) Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR; dan (ii) Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya.

Capaian program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, pada tahun 2020 sebesar 22,30% (target 25%), tahun 2021 sebesar 30,38 (target 28%), tahun 2022 sebesar 98,49% (target 80%), tahun 2023 sebesar 96,05% (target 90%) dan pada tahun 2024 sebesar 94,96% (target 90%). Pada tahun 2020 yang merupakan tahun pertama untuk pelaksanaan program ini, capaian masih belum sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini terjadi karena Politeknik PU sebagai unit kerja pelaksana kegiatan ini baru terbentuk dan melaksanakan tahun akademik pertama tahun 2019–2020, sehingga masih difokuskan pada penguatan tata kelola penyelenggaraan pendidikan Politeknik. Mulai tahun 2021 dan pada tahun berikutnya hingga tahun 2024 capaian program sudah dapat melebihi target yang telah ditetapkan. Capaian ini mencerminkan komitmen BPSDM dalam mencetak tenaga kerja terampil dan bersertifikat yang siap menjadi bagian penyelenggara pembangunan infrastruktur nasional melalui penyelenggaraan pendidikan Politeknik PU.

Selain itu, BPSDM pada periode tersebut juga melaksanakan Program Dukungan Manajemen dengan sasaran program untuk Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya. Capaian IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR pada tahun 2020 yaitu sebesar 70,59% (target 70%), pada tahun 2021 sebesar 81,73% (target 71%), pada tahun 2022 sebesar 84,89% (target 72%) dan pada tahun 2023 sebesar 100,32% (target 84,89%) serta pada tahun 2024 sebesar 86,44% (target 85,00%). Berdasarkan capaian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja BPSDM berdasarkan IKSP Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR selama periode tahun 2020–2024 dapat mencapai target yang telah ditetapkan setiap tahunnya.

Selanjutnya keberhasilan BPSDM dalam penyelenggaraan Program Dukungan Manajemen selama tahun 2020–2024 dengan IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen

Kementerian PUPR dan Tugas Teknis lainnya telah dapat dicapai pada periode tahun 2023, mengingat pada tahun 2020 hingga tahun 2022, target untuk indikator tersebut masih belum ditetapkan (belum menjadi kewajiban ukuran kinerja unit organisasi BPSDM). Dengan demikian dapat diuraikan bahwa capaian kinerja BPSDM dengan IKSP Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis lainnya adalah sebagai berikut: pada tahun 2023 mencapai 97,14% (target 87,81%) dan pada tahun 2024 mencapai 91,01% (target 94,58%). Terjadinya penurunan capaian pada tahun 2024 dibandingkan pada tahun 2023 disebabkan adanya penambahan unsur perhitungan kinerja pada pertengahan tahun 2024 yang ditetapkan pada revisi Renstra BPSDM Tahun 2020–2024. Pada tahun 2024 terdapat penambahan unsur perhitungan kinerja sebagai berikut: Nilai SPBE Unit Organisasi (Transformasi Digital), Survei Kepuasan atas Informasi Publik BPSDM, Survei Kepuasan Pelanggan Stakeholder Kerjasama, dan Nilai Survei Indeks BERAKHLAK. Dengan adanya penambahan unsur perhitungan kinerja maka capaian kinerja dengan indikator Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis lainnya pada tahun 2023 tidak dapat dibandingkan secara penuh dengan capaian pada tahun 2024. Lebih detail capaian program yang dilakukan BPSDM pada tahun 2020–2024 dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

TABEL 1.2 CAPAIAN PROGRAM BPSDM 2020–2024
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI

Sasaran Program : Meningkatnya SDM Vokasional Bidang PUPR yang Bersertifikat

Indikator Kinerja SP : Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang PUPR

	2020	2021	2022	2023	2024
Target	25,00%	28,00%	80,00%	90,00%	90,00 %
Capaian	22,30%	30,38%	98,49%	96,05%	94,96 %

PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN

Sasaran Program : Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan tugas teknis lainnya

Indikator Kinerja SP : Indeks Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PUPR

	2020	2021	2022	2023	2024
Target	70,00%	71,00%	72,00%	84,89%	85,00%
Capaian	70,59%	81,73%	84,89%	100,32%	86,44%

PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN

Sasaran Program : Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya

Indikator Kinerja SP : Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya

	2020*	2021*	2022*	2023	2024
Target	- %	- %	- %	87,81%	94,58%
Capaian	- %	- %	- %	97,14%	91,01 %

* Pada tahun 2020-2022 "Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PUPR dan Tugas Teknis Lainnya" masih belum menjadi IKSP BPSDM

Dengan berbagai capaian program yang telah dilaksanakan tahun 2020-2024, BPSDM telah mampu menunjukkan komitmen yang kuat dalam peningkatan kompetensi SDM bidang PUPR. Keberhasilan pencapaian tersebut lebih jauh lagi, akan dapat menjadi wujud kontribusi BPSDM pada peningkatan kinerja organisasi Kementerian PU periode tahun 2025-2029.

2. CAPAIAN KEGIATAN

BPSDM tahun 2020-2024 yang pada periode tersebut di bawah Kementerian PUPR melaksanakan Kegiatan utama meliputi: (i) Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum; (ii) Penyelenggaraan Pengembangan Talenta; (iii) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR; dan (iv) Dukungan Manajemen Pengembangan SDM.

Kegiatan utama tersebut menghasilkan beberapa output yang ditujukan untuk pencapaian sasaran program BPSDM. Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Talenta dan Balai Penilaian Kompetensi. Output yang dihasilkan melalui Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Talenta yaitu (i) Pengembangan Talenta ASN dengan indikator kinerja output yaitu Jumlah ASN yang Dinilai Kompetensinya, Jumlah ASN yang Dipantau Kinerjanya dan Jumlah ASN yang Dipetakan Karirnya, (ii) Pelaksanaan Kepatuhan Intern dengan indikator kinerja output yaitu Jumlah Laporan Pembinaan dan Pengembangan Kepatuhan Internal dan Manajemen Resiko serta Jumlah Laporan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Internal.

Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman, Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen, serta Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I-IX di BPSDM. Output yang dihasilkan melalui kegiatan ini, yaitu Pengembangan Kompetensi ASN Bidang SDA dan Permukiman, Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah serta Pengembangan Kompetensi ASN Bidang Manajemen. Kegiatan Dukungan Manajemen

Pengembangan SDM dilaksanakan oleh seluruh Unit Kerja di BPSDM dengan koordinator pelaksana kegiatan yaitu Sekretariat BPSDM. Kegiatan ini mendukung Indikator Sasaran Strategis dan Sasaran Program Kesekretariatan Kementerian PUPR. Output yang dihasilkan dari kegiatan ini, yaitu layanan Dukungan Manajemen Internal, Layanan Sarana dan Prasarana Internal, Layanan Manajemen SDM Internal dan Layanan Manajemen Kinerja Internal.

Selanjutnya Kegiatan Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum dilaksanakan oleh Politeknik Pekerjaan Umum. Output yang dihasilkan dari kegiatan ini, yaitu Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum dengan indikator Jumlah Mahasiswa Program Studi Pendidikan Vokasi Bidang PU, yang meliputi 3 (tiga) program studi (prodi) yaitu prodi bidang Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung (TKBG), prodi bidang Teknologi konstruksi Bangunan Air (TKBA), dan prodi bidang Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan (TKJJ).

Capaian Kegiatan Utama BPSDM tidak hanya memberikan gambaran tentang efektivitas kegiatan yang telah dilaksanakan, tetapi juga menjadi dasar untuk merumuskan langkah-langkah strategis ke depan. Dengan pendekatan yang berbasis data dan analisis yang mendalam, BPSDM dapat terus meningkatkan kualitas pengembangan SDM dan memastikan bahwa setiap ASN memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik yang lebih baik. Capaian kegiatan dalam pengembangan SDM yang berhasil dicapai oleh BPSDM Tahun 2020–2024 diuraikan sebagai berikut:

- Kegiatan Pengembangan Talenta, yang dilaksanakan melalui (i) pemetaan karir: sebanyak 3.547 orang telah dipetakan karirnya, dari target sebesar 4.300 orang (ii) Penilaian Kompetensi: sebanyak 35.073 orang telah dinilai kompetensinya, dari target sebesar 34.100 orang, dan (iii) Telah dilakukannya pemantauan kinerja sebesar 99,85% dari jumlah ASN Kementerian PUPR.
- Kegiatan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR, yang dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan: jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya sebanyak 54.291 orang dari target 50.789 orang.
- Kegiatan Pendidikan Politeknik PU, yang dilaksanakan melalui: (i) jumlah peserta didik dan kualitas SDM pendidikan vokasi bidang PUPR yang kompeten sebanyak 2.947 orang, dari target sebanyak 3.350 orang.

Lebih detail capaian kegiatan pengembangan SDM yang dilakukan BPSDM dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini:

TABEL 1.3 CAPAIAN KEGIATAN BPSDM 2020–2024

KEGIATAN PENGEMBANGAN TALENTA						
Output Kegiatan		2020	2021	2022	2023	2024
Pemetaan Karir (orang)	Target	860	860	860	860	860
	Capaian	1.254	669	624	600	400
Penilaian Kompetensi (orang)	Target	7.820	6.320	6.820	6.320	6.820
	Capaian	4.377	7.352	4.319	5.142	13.883
Pemantauan Kinerja (%)	Target	97%	97%	97%	97%	97%
	Capaian	97,26%	96,56%	96,11%	96,74%	99,85%

KEGIATAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PUPR						
Output Kegiatan		2020	2021	2022	2023	2024
Pengembangan Kompetensi (orang)	Target	10.330	10.000	10.063	10.233	10.163
	Capaian	8.911	9.876	9.529	10.242	15.733

* Output Kegiatan merupakan akumulasi dari Pendidikan dan Pelatihan

KEGIATAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PU						
Output Kegiatan		2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Mahasiswa (orang)	Target	300	525	650	825	1.050
	Capaian	287	423	635	724	878

Sumber: Lakin BPSDM, 2020–2024

Secara keseluruhan, capaian ini mencerminkan dedikasi BPSDM dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN. Upaya ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan individu pegawai tetapi juga mendukung pencapaian tujuan pembangunan infrastruktur nasional yang lebih luas. Dengan terus melaksanakan kegiatan pengembangan SDM yang inovatif dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan, BPSDM berkomitmen untuk menghasilkan ASN yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Melalui pencapaian-pencapaian tersebut, menunjukkan bahwa pengembangan SDM merupakan investasi penting untuk masa depan Kementerian PU dan keberlanjutan pembangunan infrastruktur nasional. Pencapaian ini diharapkan dapat terus ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi ASN yang semakin kompleks dan beragam.

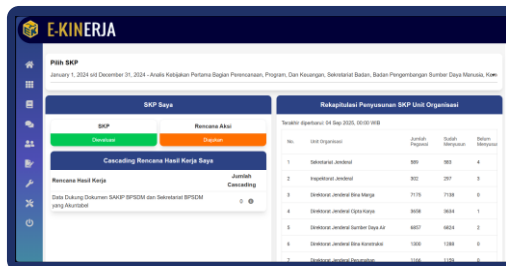
3. CAPAIAN BPSDM DALAM MENGHADAPI ERA 4.0

Sebagai langkah strategis dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengembangan kompetensi ASN, BPSDM telah mengimplementasikan "*BPSDM Ready 4.0*" melalui integrasi teknologi digital. Salah satu aspek penting dari BPSDM Ready 4.0 adalah pengembangan sarana dan prasarana yang lengkap, termasuk aplikasi dan infrastruktur pembelajaran berbasis digital serta penguatan kelembagaan yang berupa pelaksanaan sertifikasi dan akreditasi kelembagaan. Berikut penjabaran strategi BPSDM dalam menghadapi era digitalisasi 4.0 serta penyelenggaraan pengembangan SDM yang efektif dan efisien.

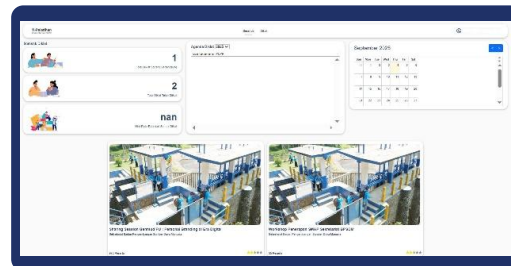
➤ Pengembangan Aplikasi

BPSDM telah mengembangkan berbagai aplikasi yang mendukung proses pengembangan kompetensi ASN. Beberapa aplikasi yang telah diluncurkan diantaranya adalah e-Kinerja, SiBangkoman, KLOP, Simondi, SIPAR, Portal BPSDM, PNPB POLTEK dan 29 aplikasi lainnya. Berikut merupakan contoh aplikasi yang telah dikembangkan dan diluncurkan oleh BPSDM:

E-KINERJA



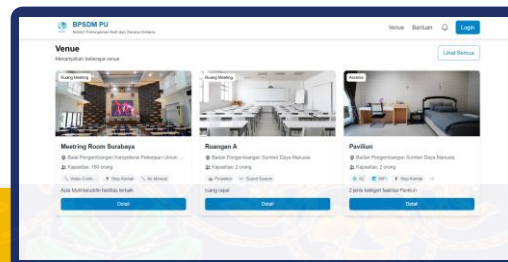
SIBANGKOMAN



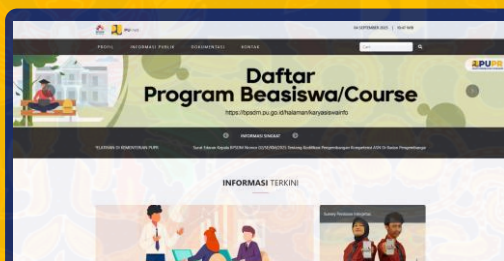
KLOP SISTEM MANAJEMEN PENGETAHUAN



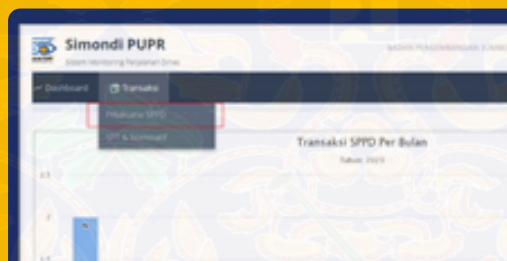
SIPAR SISTEM PEMINJAMAN ASET DAN SARANA INSTANSI



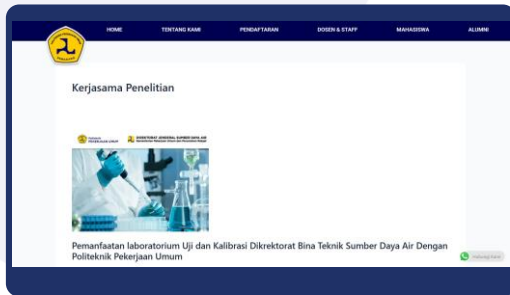
PORTAL BPSDM



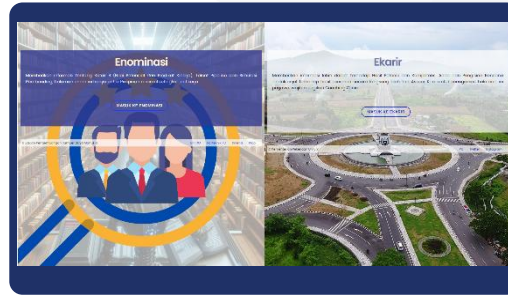
SIMONDI SISTEM MONITORING PERJALANAN DINAS



PNBP POLTEK



ENOMINASI DAN EKARIR



Gambar 1. 5 Aplikasi yang Dikembangkan BPSDM

Sumber : BPSDM, 2025

Aplikasi-aplikasi ini dikembangkan BPSDM sebagai salah satu perangkat untuk pengelolaan kinerja pegawai, pengembangan kompetensi, monitoring penggunaan sarana prasarana balai, monitoring pelaksanaan perjalanan dinas, penyebaran informasi BPSDM serta pengelolaan PNPB penyelenggaraan pendidikan Politenik PU. Dengan adanya aplikasi ini, BPSDM berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan pengembangan SDM.

➤ Pengembangan Perangkat Pembelajaran Berbasis Digital

BPSDM juga telah menciptakan berbagai perangkat pembelajaran modern, termasuk ruang *virtual learning*, studio rekaman video, studio podcast, *smart classroom*, dan studio *dubbing*. Berikut ini merupakan perangkat pembelajaran berbasis digital yang telah dikembangkan oleh BPSDM:

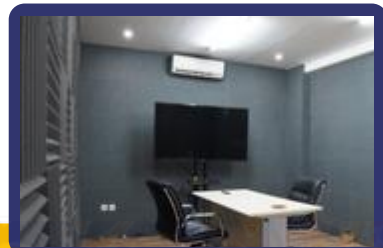
RUANG VIRTUAL LEARNING



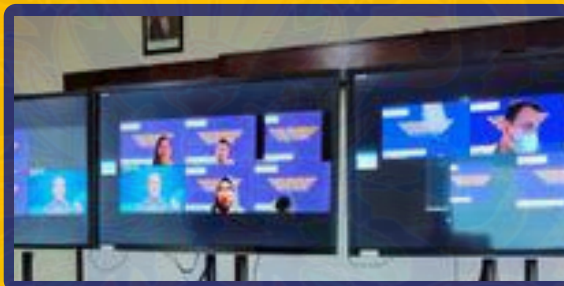
STUDIO REKAMAN VIDEO



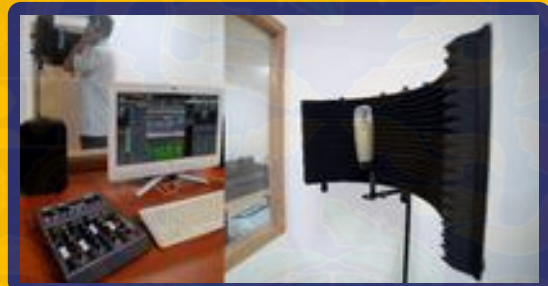
STUDIO PODCAST



SMART CLASSROOM



STUDIO DUBBING AUDIO



CONTOH PRODUK **STUDIO DIGITAL**



Gambar 1. 6 Pengembangan Perangkat Pembelajaran

Sumber : BPSDM, 2025

Pengembangan perangkat pembelajaran dirancang untuk mendukung metode pembelajaran yang lebih interaktif dan fleksibel, sehingga peserta pelatihan dapat mengakses materi dengan cara yang lebih menarik dan efektif. Pengembangan perangkat pembelajaran berbasis digital, sejalan dengan transformasi digital yang diimplementasikan oleh BPSDM untuk memfasilitasi pelatihan *e-learning*, *Distance Learning* dan *blended learning*. Dengan adanya ruang *virtual learning*, peserta dapat mengikuti pelatihan dari lokasi manapun tanpa dibatasi oleh jarak dan waktu. Selain itu, studio rekaman video dan *podcast* memungkinkan pengembangan materi pembelajaran yang berkualitas tinggi, sementara *smart classroom* menyediakan lingkungan belajar yang interaktif dan mendukung kolaborasi antar peserta.

Sebagai contoh produk hasil dari studio digital yang telah dikembangkan oleh BPSDM, terdapat video kunjungan lapangan 360 derajat yang memberikan pengalaman imersif kepada peserta pelatihan, video pengajar yang menyajikan materi secara langsung dari para ahli, video *podcast* yang membahas topik-topik terkini dalam pengembangan kompetensi, serta video animasi pembelajaran lainnya yang menjelaskan konsep-konsep kompleks dengan cara yang mudah dipahami. Produk-produk ini tidak hanya meningkatkan kualitas materi pelatihan tetapi juga membuat proses belajar menjadi lebih menarik dan interaktif.

1.2

POTENSI DAN PERMASALAHAN

Pengembangan SDM di Kementerian PU memiliki potensi yang sangat besar untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan infrastruktur nasional. Potensi ini mencakup peningkatan keterampilan teknis, manajerial, dan *soft skills* yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam pembangunan infrastruktur yang semakin kompleks dan dinamis. Namun, pengembangan SDM di Kementerian PU juga dihadapkan pada berbagai permasalahan. Beberapa tantangan yang akan dihadapi dalam penyelenggaraan pengembangan SDM di Kementerian PU diantaranya: (i) Tantangan global dalam pengembangan SDM; (ii) Target pencapaian visi dan misi pemerintahan tahun 2025-2029; (iii) Pencapaian target pembangunan infrastruktur PU tahun 2025-2029; (iv) Pengembangan SDM sebagai amanah undang-undang; dan (v) Manajemen talenta sebagai agenda transformasi nasional.

Dengan memahami potensi, tantangan atau permasalahan yang akan dihadapi, BPSDM Kementerian PU perlu merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan responsif. Sehingga mampu menghasilkan SDM Bidang PU yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan pembangunan infrastruktur di masa depan. Uraian ini akan membahas lebih lanjut tentang langkah-langkah strategis yang dapat diambil untuk mengoptimalkan penyelenggaraan pengembangan SDM serta menghadapi tantangan dan permasalahan yang ada.

1.2.1 TANTANGAN GLOBAL DALAM PENGEMBANGAN SDM

BPSDM Kementerian PU menghadapi beberapa tantangan global yang sangat perlu diperhatikan dalam upaya pengembangan kompetensi ASN, yaitu perubahan iklim, disrupsi kecerdasan buatan, pelambatan ekonomi global, dan ketidakstabilan politik.

1. PERUBAHAN IKLIM

Perubahan iklim menjadi salah satu tantangan yang akan dihadapi dalam beberapa dekade mendatang. Terjadinya pemanasan global, cuaca ekstrem, dan meningkatnya permukaan laut tentunya akan berdampak pada pelaksanaan penyelenggaraan infrastruktur bidang PU. Perubahan iklim adalah salah satu contoh krisis yang memerlukan respons cepat dan efektif dari ASN. Kesiapan untuk menangani keadaan darurat serta kemampuan membuat keputusan yang adaptif menjadi tantangan yang besar bagi ASN, khususnya dalam situasi yang tidak terduga.



2. PERLAMBATAN EKONOMI GLOBAL

Perlambatan Ekonomi Global, merupakan tantangan yang kompleks bagi para ASN Kementerian PU. Kondisi pertumbuhan ekonomi dunia yang cenderung mengalami penurunan akan berdampak diantaranya adalah penurunan investasi dalam penyelenggaraan infrastruktur atau terjadinya permasalahan terkait ketersediaan alokasi anggaran pemerintah untuk penyelenggaraan infrastruktur. Meskipun proyek infrastruktur besar terus dilanjutkan, keterbatasan anggaran menjadi tantangan serius. ASN Kementerian PU perlu mencari alternatif untuk mengoptimalkan anggaran yang tersedia serta mencari sumber pembiayaan alternatif, seperti Kerjasama Pemerintah dan Badan Usaha (KPBU) atau investasi dari sektor swasta.



3. SITUASI GEOPOLITIK

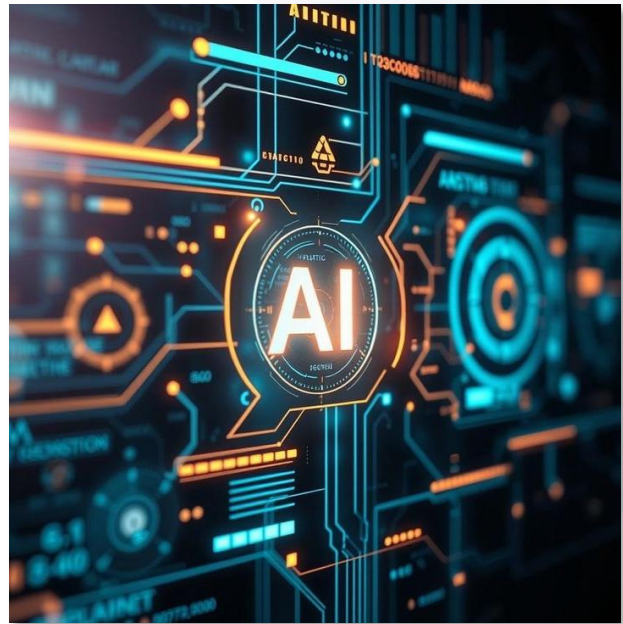


Situasi Geopolitik, mencakup tantangan yang terkait dengan berbagai isu yang memengaruhi hubungan antar negara dan stabilitas internasional. Ketegangan antara negara besar seperti Amerika Serikat, Tiongkok, dan Rusia yang saat ini terjadi dapat menyebabkan konflik politik, ekonomi, dan militer. Persaingan dalam teknologi, perdagangan, dan pengaruh global sering kali memperburuk situasi, dan tentunya dapat berdampak pada pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian PU. Dalam menghadapi situasi tersebut, diperlukan ASN PU yang mampu mengelola risiko dengan baik, melakukan pengambilan Keputusan yang adaptif dan berbagai kondisi yang tidak terduga.

4. DISRUPSI KECERDASAN BUATAN

Disrupsi Kecerdasan Buatan, ASN Kementerian PU tidak dapat lagi menghindari kondisi disrupsi kecerdasan buatan yang sudah terjadi dalam beberapa waktu lalu dan akan semakin meningkat pada periode mendatang. Disrupsi kecerdasan buatan telah banyak mentransformasi berbagai bentuk pelayanan publik, baik yang dilaksanakan oleh pemerintah ataupun swasta. Dengan adanya inovasi dalam pelayanan publik yang memanfaatkan teknologi kecerdasan buatan, menjadikan masyarakat semakin mudah dan nyaman memperoleh pelayanan yang dibutuhkan sehingga menuntut peningkatan kualitas layanan publik semakin baik di era perkembangan teknologi dan informasi. Dengan demikian merupakan tantangan besar bagi ASN Kementerian PU untuk dapat beradaptasi dan menguasai perkembangan teknologi kecerdasan buatan yang akan semakin meningkat pada periode mendatang agar dapat memberikan pelayanan publik yang menyesuaikan kebutuhan masyarakat. Untuk itu, ASN Kementerian PU harus dapat menghadapi tantangan ini mencakup pemahaman teknologi digital, keamanan data, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan sistem yang berbasis teknologi.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, BPSDM mengambil pendekatan proaktif dan inovatif untuk memastikan ASN kompeten dan adaptif di tengah perubahan yang cepat.



Untuk menghadapi isu perubahan iklim, BPSDM fokus pada pengembangan kompetensi ASN dalam konteks mitigasi dan adaptasi perubahan iklim, hal ini mencakup pelatihan tentang teknologi ramah lingkungan, manajemen sumber daya berkelanjutan, dan perencanaan infrastruktur yang tahan iklim.

BPSDM juga memanfaatkan kecerdasan buatan (AI) untuk mengoptimalkan program pelatihan, seperti menggunakan analisis data untuk memprediksi kebutuhan kompetensi di masa depan dan mengembangkan modul pembelajaran yang personal dan adaptif. Dengan pendekatan yang komprehensif ini, BPSDM berupaya untuk tidak hanya merespons tantangan global, tetapi juga mempersiapkan ASN Kementerian PU untuk menjadi agen perubahan yang efektif dalam menghadapi kompleksitas dunia modern. Melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan adaptif, BPSDM bertujuan untuk menciptakan SDM yang tangguh, inovatif, dan siap menghadapi tantangan global di masa depan.

1.2.2 TARGET PENCAPAIAN VISI DAN MISI PEMERINTAH

BPSDM sebagai unit organisasi di Kementerian PU, juga turut memberikan sumbangsih untuk mendukung pencapaian visi dan misi pemerintah yang telah dituangkan dalam 8 Asta Cita sesuai dalam Gambar 1.7.

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

Selain itu, dalam rangka memperkuat pembangunan SDM, BPSDM harus mengintegrasikan pendidikan dan pelatihan yang inklusif, serta lebih fokus pada *problem solving* di lapangan. Membangun kapasitas SDM yang andal di berbagai bidang, termasuk sains dan teknologi yang diimplementasikan dalam sistem pengembangan kompetensi dengan menggunakan berbagai pendekatan, seperti program magister super spesialis, pelatihan klasikal, *distance learning*, *blended learning*, *e-learning*, *coaching* dan *mentoring*, dimana semua ini akan membentuk SDM Kementerian PU yang dapat menjawab tantangan isu pembangunan. Dengan meningkatkan pembangunan SDM Kementerian PU, BPSDM turut berkontribusi pada terwujudnya infrastruktur yang andal dan pencapaian visi dan misi pemerintah dalam 8 asta cita .

- 1** Memperkokoh ideologi Pancasila, demokrasi, dan Hak Asasi Manusia (HAM).
- 2** Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau, dan ekonomi biru.
- 3** Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi.
- 4** Memperkuat pembangunan SDM, sains, teknologi, pendidikan, Kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran Perempuan, pemuda (generasi milenial dan generasi Z), dan penyandang disabilitas
- 5** Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah di dalam negeri.
- 6** Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan
- 7** Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi, dan penyelundupan; dan
- 8** Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam dan budaya, serta peningkatan toleransi antarumat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Gambar 1. 7 Target Pencapaian Visi dan Misi Pemerintahan Tahun 2025–2029

Sumber: RPJMN Tahun 2025–2029

1.2.3 TARGET PENCAPAIAN PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR PU

Target utama pembangunan infrastruktur yang menjadi tanggung jawab Kementerian PU untuk periode 2025–2029 mencakup penguatan infrastruktur di bidang sumber daya air, bina marga, cipta karya dan prasarana strategis. Dalam bidang sumber daya air, fokus utama adalah peningkatan kualitas dan kuantitas pengelolaan sumber air, termasuk pembangunan bendungan, sistem irigasi, dan fasilitas pengolahan air, untuk mendukung ketahanan pangan dan mencegah krisis air. Pada sektor bina marga, targetnya adalah perbaikan dan pembangunan jaringan jalan, jembatan, dan akses transportasi yang efisien, guna meningkatkan konektivitas antar wilayah dan mendukung pertumbuhan ekonomi. Sementara itu, dalam bidang cipta karya dan prasarana strategis, akan diarahkan pada pengembangan infrastruktur publik yang ramah lingkungan dan berkelanjutan, termasuk bangunan gedung, prasarana strategis, fasilitas umum, dan ruang terbuka hijau, yang tidak hanya memenuhi kebutuhan masyarakat tetapi juga menjaga keseimbangan ekosistem.

Dengan sinergi antara bidang ini, diharapkan pembangunan infrastruktur dapat menciptakan dampak positif yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, peningkatan kualitas hidup masyarakat, dan keberlanjutan lingkungan yang sejalan dengan visi pembangunan nasional. Berikut merupakan target utama pembangunan infrastruktur Kementerian PU Tahun 2025–2029:

Tabel 1. 4 Target Outcome Pembangunan Infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum

Outcome	UNOR	SATUAN	2024 (BASELINE)	TARGET 2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029
Kapasitas tampungan air	DJSDA	m ³ /kapita	59,59	59,31	59,39	59,08	59,90	63,54
Rasio kapasitas air baku terpasang terhadap kebutuhan penduduk	DJSDA	%	53,34	53,01	53,16	55,09	56,47	56,18
Persentase Luas Baku Sawah Fungsional Beririgasi	DJSDA	%	61,55	61,61	61,73	61,92	62,14	62,37
Rasio Luas Layanan Irigasi yang Ketersediaan Airnya Dijamin oleh Waduk	DJSDA	%	15,6	15,6	15,83	16,07	16,34	16,57
Efisiensi Pemanfaatan Air Irigasi	DJSDA	USD/m ³	0,31	0,34	0,36	0,39	0,41	0,43
Persentase Luas Kawasan Prioritas yang Dilindungi dari Daya Rusak Air	DJSDA	%	0	12	32	61	83	100
Persentase kondisi keandalan daerah irigasi	DJSDA	%	0	2	8	27	45	62
Waktu tempuh pada lintas utama jaringan jalan nasional	DJBM	Jam/100 km	1,9	1,9	1,85	1,8	1,75	1,7
Waktu tempuh pada jaringan jalan nasional	DJBM	Jam/100 km	2,2	2,2	2,15	2,1	2,05	2
Persentase RT dengan akses air minum aman	DJCK	%	11,80 (2020)	33	36	38	40	43
Persentase RT dengan sanitasi (akses air limbah domestik) aman	DJCK	%	10,21 (2023)	12,5	17	21	26	30

Timbunan sampah terolah di fasilitas pengolahan sampah	DJCK	%	15 (2022)	24	28	31	34	38
Jumlah Kabupaten/Kota yang Mengimplementasikan Pemenuhan Standar Keandalan Bangunan	DJCK	Kabupaten / Kota	514	514	514	514	514	514
Persentase satuan pendidikan yang ditingkatkan kualitas sarana-prasarananya	DJPS	%	0	29,75	44,44	64,47	81,66	100
Persentase sarana prasarana perekonomian, peribadatan, kesehatan, olahraga, dan sosial budaya yang kualitasnya ditingkatkan	DJPS	%	0	31,32	43,70	71,38	83,96	100
Proporsi kontribusi PDRB wilayah metropolitan terhadap nasional	BPIW & DJCK	%	44,13 (2022)	44,35	44,58	44,86	45,21	45,6
Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) rerata wilayah metropolitan	BPIW & DJCK	Skor	44,61 (2023)	44,81	45,01	45,21	45,41	45,61
Proporsi kontribusi PDRB Perkotaan non-wilayah metropolitan terhadap PDB nasional	BPIW & DJCK	%	6,97 (2022)	7,47	7,64	7,8	7,97	8,13
Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) rerata Perkotaan non-wilayah metropolitan	BPIW & DJCK	Skor	48,36 (2023)	48,66	48,96	49,26	49,56	49,86

Sumber : Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025-2029

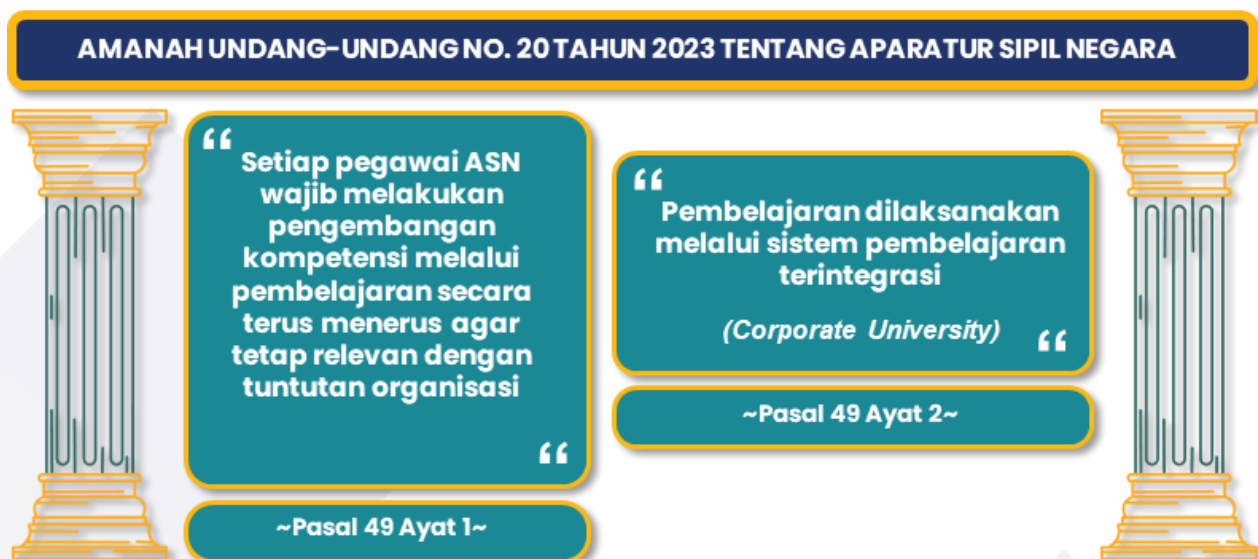
BPSDM Kementerian PU menghadapi tantangan dalam mempersiapkan ASN guna mencapai target utama pembangunan infrastruktur PU tahun 2025-2029. Untuk mendukung pencapaian target utama tersebut, BPSDM perlu merancang dan menyelenggarakan program pengembangan kompetensi yang komprehensif dan inovatif. Hal ini meliputi pelatihan teknis terkait teknologi konstruksi terkini, manajemen proyek skala besar, serta pengelolaan sumber daya air yang berkelanjutan. Selain itu, BPSDM juga perlu memperkuat kompetensi ASN dalam hal perencanaan strategis, analisis dampak lingkungan, dan keterampilan koordinasi lintas sektor untuk memastikan implementasi proyek-proyek infrastruktur yang efektif dan efisien.

1.2.4 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AMANAH UNDANG-UNDANG

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengamanahkan ASN untuk mengimplementasikan nilai-nilai dasar yang salah satunya adalah kompeten. Berdasarkan undang-undang tersebut, kompeten mempunyai makna yaitu seorang ASN harus terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, yang meliputi: peningkatan kompetensi diri agar dapat menjawab tantangan yang selalu berubah, mampu membantu orang lain belajar dan dapat melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Untuk dapat mengimplementasikan nilai-nilai dasar kompeten, maka ASN

mempunyai hak untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan yang salah satunya adalah pengembangan diri yang dapat berupa pengembangan talenta atau karier dan kewajiban pengembangan kompetensi. Selain itu berdasarkan undang-undang tersebut, diamanahkan juga bahwa setiap ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 mengatur tentang peningkatan kapasitas ASN melalui pendekatan sistematis dan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi meliputi 3 (tiga) aspek yaitu : (i) kompetensi teknis (keahlian spesifik bidang); (ii) kompetensi manajerial (kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya); dan (iii) kompetensi sosio-kultural (nilai kebangsaan dan etika pelayanan publik).

Berdasarkan hal tersebut dengan mempertimbangkan banyaknya jumlah ASN Kementerian PU yang wajib untuk dikembangkan kompetensinya, hal tersebut merupakan tantangan yang sangat besar untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi di Kementerian PU. Implementasi dalam pelaksanaan Undang-undang tersebut merupakan hal yang wajib diselenggarakan dalam bentuk program pelatihan dan pendidikan guna memastikan ASN mampu beradaptasi dengan tuntutan zaman. Pengembangan kompetensi ASN juga dapat menjadi dasar dalam promosi dan penempatan jabatan, sehingga mendorong meritokrasi dalam birokrasi. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menjamin akses yang adil bagi seluruh ASN untuk meningkatkan profesionalisme mereka, sekaligus memperkuat kualitas pelayanan publik.



Gambar 1. 8 Amanah Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
Sumber: Undang-Undang No. 20 Tahun 2023

1.2.5 MANAJEMEN TALENTA SEBAGAI AGENDA TRANSFORMASI NASIONAL

Salah satu agenda transformasi nasional pemerintahan ke depan adalah optimalisasi implementasi manajemen talenta. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara diamanahkan bahwa pengembangan talenta dan pengembangan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Pengembangan talenta dan pengembangan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta. Mobilitas talenta yang diamanahkan dalam undang-undang tersebut diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit melalui manajemen talenta. Kementerian PU sebagai salah satu instansi pemerintah mempunyai tugas ikut melaksanakan agenda transformasi nasional yang dalam hal ini adalah optimalisasi implementasi manajemen talenta.

Tantangan ini mencerminkan kompleksitas dalam pengelolaan sumber daya manusia dan sistem pemerintahan yang efektif, di mana penerapan sistem merit dalam manajemen talenta perlu lebih dioptimalkan lagi. Menghadapi tantangan-tantangan ini, BPSDM perlu merumuskan strategi yang komprehensif untuk memastikan bahwa manajemen talenta dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan pembangunan nasional.

1.2.6 TANTANGAN ISU GEN-Z DAN GENDER INKLUSIF

Pengembangan SDM berbasis isu Generasi Z dan gender inklusif merupakan salah satu isu strategis yang sangat penting bagi pencapaian visi Indonesia Emas 2045 di BPSDM Kementerian PU. Generasi Z, yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, memiliki karakteristik unik yang mencakup orientasi teknologi tinggi, kesadaran sosial yang kuat, serta harapan terhadap lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Dengan memanfaatkan potensi generasi ini, BPSDM dapat menciptakan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki nilai-nilai sosial yang mendukung pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat.

Dalam konteks gender inklusif, BPSDM berkomitmen untuk memastikan bahwa semua individu, tanpa memandang jenis kelamin dan usia, memiliki akses yang sama terhadap pendidikan dan pelatihan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengurangi kesenjangan isu pengarus utamaan gender dalam sektor pekerjaan umum dan mendorong partisipasi aktif perempuan dalam pengambilan keputusan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesetaraan gender, BPSDM tidak hanya akan meningkatkan kualitas SDM, tetapi juga memperkuat daya saing Indonesia di tingkat global. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah untuk mencapai target-target pembangunan berkelanjutan yang diamanatkan pada visi presiden "Bersama Indonesia Maju, Indonesia Emas 2045".

Untuk mencapai tujuan tersebut, BPSDM akan mengimplementasikan program-program pelatihan yang dirancang dapat memenuhi kebutuhan Generasi Z dan mempromosikan nilai-nilai inklusif. Program-program ini akan mencakup pengembangan keterampilan teknis serta *soft skills* seperti kepemimpinan, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Selain itu, BPSDM juga akan memanfaatkan teknologi digital dalam proses pembelajaran untuk menarik minat generasi muda dan memastikan bahwa mereka siap menghadapi tantangan di era digital. Dengan demikian, pengembangan SDM akan menjadi lebih relevan dan responsif terhadap segala perubahan yang terjadi saat ini dan ke depan.

Gambar 1. 9 Tantangan Isu Gen-Z dan Gender Inklusif
Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025

Selanjutnya, penting bagi BPSDM untuk membangun kolaborasi strategis dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk sektor swasta dan lembaga pendidikan. Kolaborasi ini akan memungkinkan pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan infrastruktur serta penyelenggaraan program pelatihan yang efektif. Dengan melibatkan Generasi Z mulai proses perencanaan program, BPSDM dapat memastikan bahwa kebijakan yang diambil dapat mencerminkan aspirasi dan harapan generasi muda. Hal ini juga akan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab generasi muda terhadap pembangunan infrastruktur yang berkualitas. Secara keseluruhan, pengembangan SDM berbasis isu Generasi Z dan gender inklusif di BPSDM Kementerian PU merupakan langkah strategis untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045. Dengan mempersiapkan SDM yang kompeten, inklusif, dan adaptif terhadap perubahan zaman, pemerintah berharap dapat mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan serta menciptakan masyarakat yang lebih adil dan sejahtera. Melalui upaya bersama semua pemangku kepentingan, Indonesia dapat mencapai cita-cita besar sebagai negara maju dengan kualitas hidup yang tinggi bagi seluruh rakyatnya.

1.2.7 TANTANGAN STRATEGIS LAINNYA DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Tantangan strategis lainnya dalam pengembangan SDM diantaranya meliputi beberapa hal sebagai berikut:

- a. Perwujudan konsep *World Class Government* memerlukan ASN yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga wawasan global, kemampuan dalam teknologi informasi dan digital, serta penguasaan bahasa asing. Daya *networking* yang tinggi juga menjadi kunci untuk membangun kolaborasi yang produktif dengan berbagai pihak, baik di dalam maupun luar negeri. Oleh karena itu, BPSDM perlu merancang program pengembangan yang dapat memenuhi kebutuhan ini dan memastikan ASN siap berkontribusi dalam konteks global.
- b. Peningkatan efektivitas interaksi dan komunikasi dengan unit organisasi juga merupakan tantangan penting dalam pengembangan SDM. Untuk mengoptimalkan peran ASN, diperlukan adanya sinergi antara berbagai unit kerja agar tujuan bersama dapat tercapai secara lebih efisien. Hal ini mencakup penguatan saluran komunikasi dan kolaborasi antar unit untuk mendukung pertukaran pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik.
- c. Masalah *mismatch* kompetensi lulusan program pendidikan magister yang sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan penyesuaian kurikulum pendidikan tinggi agar lulusan memiliki keterampilan yang relevan dan siap pakai di dunia kerja. Kerjasama antara lembaga pendidikan dan BPSDM sangat penting untuk menciptakan program pendidikan yang lebih sesuai dengan tuntutan sektor Pekerjaan Umum.
- d. Pembekalan dan penyerapan lulusan Politeknik PU yang selaras dari segi kompetensi lulusan dengan permintaan dari duni kerja , khususnya penyedia jasa konstruksi dan pemerintah daerah dibawah pembinaan Kementerian PU. Pengembangan kualitas Politeknik PU bertaraf Internasional, meningkatkan akreditasi menjadi unggul, memutakhirkan kurikulum, peralatan praktik dan metode pengajaran serta peningkatan peningkatan publikasi jurnal, hak kekayaan intelektual (HKI) dan pengabdian masyarakat.
- e. Penguatan kelembagaan BPSDM sebagai organisasi yang kontributif, adaptif, cerdas, dan habitat produktif adalah tantangan strategis lainnya. BPSDM perlu terus berinovasi dalam pendekatan pengembangan SDM dan melakukan transformasi pendidikan serta pelatihan agar dapat beradaptasi dengan perubahan zaman. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi yang relevan dan berkelanjutan, BPSDM dapat memastikan bahwa ASN siap menghadapi tantangan masa depan dan berkontribusi secara optimal terhadap pembangunan infrastruktur nasional.
- f. Peningkatan pemenuhan gap kompetensi SDM ASN Kementerian PU untuk mendukung pencapaian target besar Kementerian PU dengan memanfaatkan: (a) Teknologi informasi dan komunikasi, (b) Akumulasi pengalaman dan pengetahuan pembangunan infrastruktur, dan (c) Diversifikasi pembiayaan non-APBN.

BAB 02

VISI, MISI DAN TUJUAN

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Program

II

VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN PROGRAM

2.1

VISI BPSDM KEMENTERIAN PU

Visi BPSDM Kementerian PU untuk periode tahun 2025–2029 dirumuskan selaras dengan tujuan pencapaian Visi dan Misi (Asta Cita) Presiden dan Wakil Presiden Periode Tahun 2025–2029, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), tantangan dan permasalahan ke depan dalam pengembangan SDM serta visi PU Tahun 2025–2029. Dengan demikian yang menjadi dasar penetapan visi BPSDM adalah beberapa hal sebagai berikut:

- Presiden dan Wakil Presiden Prabowo–Gibran telah menetapkan visi yaitu "Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045". Dalam pencapaian visi tersebut, telah dicanangkan 8 (delapan) misi yang disebut Asta Cita. Asta Cita yang sangat terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian PU, meliputi: (i) Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru; (ii) Melanjutkan Pengembangan Infrastruktur dan Meningkatkan Lapangan Kerja yang Berkualitas, Mendorong Kewirausahaan, Mengembangkan Industri Kreatif serta Mengembangkan Agromaritim Industri di Sentra Produksi Melalui Peran Aktif Koperasi; (iii) Memperkuat Pembangunan SDM, Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda (Generasi Milenial dan Generasi Z), dan Penyandang Disabilitas; (iv) Melanjutkan hilirisasi dan mengembangkan industri berbasis sumber daya alam untuk meningkatkan nilai tambah didalam negeri; (v) Membangun dari desa dan dari bawah untuk pertumbuhan ekonomi, pemerataan ekonomi dan pemberantasan kemiskinan; (vi) Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan; dan (vii) Memperkuat penyelarasan kehidupan yang harmonis dengan lingkungan, alam, dan budaya, serta peningkatan toleransi antar umat beragama untuk mencapai masyarakat yang adil dan Makmur.
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025–2029, khususnya terkait 8 misi agenda pembangunan yang diturunkan menjadi 17 arah (tujuan) pembangunan yang termuat dalam Strategi Besar Mencapai Indonesia Emas 2045 meliputi: (Misi i) Transformasi Sosial (IE2 pendidikan berkualitas yang merata); (Misi ii) Transformasi Ekonomi (IE4 iptek, inovasi dan produktivitas ekonomi serta IE6

transformasi digital); dan (Misi iii) Transformasi Tata Kelola (IE9 Regulasi dan Tata Kelola yang adaptif).

- Potensi permasalahan serta tantangan yang akan dihadapi dalam 5 (lima) tahun ke depan, di antaranya adalah: (i) Tantangan global; (ii) Pencapaian target utama pembangunan infrastruktur PU tahun 2025–2029 dan; (iii) Amanah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya pada Pasal 21 ayat 1 dan 49.
- Kementerian PU mempunyai visi yaitu “Terwujudnya Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal dan Berkelanjutan dalam rangka Menggapai Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”.

Berdasarkan rumusan visi Kementerian PU, BPSDM sebagai salah satu unit organisasi di Kementerian PU berkomitmen untuk mendukung pencapaian visi Kementerian. Dengan mempertimbangkan seluruh aspek tersebut, visi BPSDM Kementerian PU adalah:

“ Mewujudkan SDM Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Berdaya Saing Global dalam Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal, Menuju Indonesia Emas 2045. ”

Gambar 2. 1 Visi BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum

Sumber: Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025–2029

2.2

MISI BPSDM KEMENTERIAN PU

Dalam mewujudkan visinya, BPSDM sebagai salah satu unit organisasi di Kementerian PU, menetapkan misi yang selaras atau mendukung pelaksanaan misi Kementerian PU pada Gambar 2.1.

Berdasarkan misi Kementerian PU serta memperhatikan tugas dan fungsi BPSDM sebagai salah satu unit organisasi di Kementerian PU, maka BPSDM lebih fokus pada pelaksanaan misi Kementerian PU khususnya pada butir 5 yaitu meningkatkan kapasitas SDM, khususnya bidang konstruksi dan infrastruktur, yang berdaya saing, inovatif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Dalam pelaksanaan misi Kementerian PU tersebut, serta untuk pencapaian visi BPSDM yaitu “Mewujudkan SDM Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Berdaya Saing Global dalam Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal, Menuju Indonesia Emas 2045”

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



Gambar 2. 2 Misi Kementerian Pekerjaan Umum

Sumber: Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025-2029

MISI BPSDM KEMENTERIAN PU TAHUN 2025–2029



Misi 1

Mengimplementasikan program-program pendidikan dan pelatihan yang holistik dan terintegrasi, guna meningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.



Misi 2

Memperkuat vokasi di bidang pekerjaan umum melalui program-program pelatihan berbasis kompetensi yang dirancang untuk memenuhi tuntutan pasar kerja dan kebutuhan pembangunan infrastruktur serta peningkatan kemampuan digital ASN.



Misi 3

Membangun kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan tinggi, industri konstruksi, dan asosiasi profesi untuk menciptakan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan.



Misi 4

Meningkatkan kualitas pelatihan agar sesuai dengan standar internasional, serta memastikan bahwa program-program pelatihan dapat diakses oleh seluruh ASN di berbagai daerah.



Misi 5

Memastikan program pelatihan dapat diikuti oleh seluruh ASN Bidang PU Pemerintah Daerah.



Misi 6

Membangun dan mengembangkan ekosistem Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, adaptif, dan berintegritas melalui perencanaan dan implementasi *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang komprehensif dan berkelanjutan.

Gambar 2. 3 Misi BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum

Sumber: Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025–2029

Secara keseluruhan, misi BPSDM Kementerian PU adalah untuk menciptakan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki integritas dan daya saing tinggi. Melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan zaman, BPSDM berkomitmen untuk berkontribusi secara signifikan terhadap pembangunan infrastruktur nasional yang berkualitas dan berkelanjutan.

2.3

TUJUAN BPSDM KEMENTERIAN PU

Sebagai unit organisasi yang bertanggung jawab dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor infrastruktur, setiap kebijakan yang ditetapkan oleh BPSDM dalam perencanaan program pendidikan dan pelatihan memiliki dampak yang sangat penting terhadap peningkatan kompetensi ASN. Langkah ini memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas SDM, yang pada akhirnya akan berdampak pada terwujudnya infrastruktur pekerjaan umum yang andal. Selanjutnya dengan terwujudnya infrastruktur pekerjaan umum yang andal, diharapkan kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara berkeadilan dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan tujuan Kementerian PU yang tertuang pada Rencana Strategis Kementerian PU periode Tahun 2025–2029 yaitu:

Tujuan Kementerian PU

- 1 Meningkatkan ketahanan air nasional;
- 2 Memperkuat kinerja layanan konektivitas yang berkelanjutan;
- 3 Memperkuat akses infrastruktur dasar permukiman yang aman dan berkelanjutan;
- 4 Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana Perekonomian, Peribadatan, Pendidikan, Olahraga, Sosial Budaya dan Kesehatan secara nasional yang andal dan berkualitas;
- 5 Meningkatkan pembinaan SDM vokasional dan tenaga kerja konstruksi;
- 6 Memperkuat tata kelola penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, efisien, bersih, dan terpercaya; dan
- 7 Memperkuat peran kawasan perkotaan sebagai pusat ekonomi nasional yang inklusif, berketahanan, dan berkelanjutan.

Sumber : Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025–2029

Gambar 2. 4 Tujuan Kementerian Pekerjaan Umum

Sumber: Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025–2029

Berdasarkan tujuan Kementerian PU tersebut, maka BPSDM berupaya menetapkan rumusan tujuan yang selaras dengan tujuan Kementerian PU butir 5 dan 6, yaitu:

Tujuan BPSDM Kementerian PU

- 1 | Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM di bidang infrastruktur dan pekerjaan umum untuk mendukung pencapaian swasembada pangan, energi dan air serta pengembangan infrastruktur nasional;
- 2 | Mengembangkan program pelatihan dan pendidikan yang inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, khususnya dalam bidang konstruksi dan infrastruktur bidang pekerjaan umum;
- 3 | Memperkuat pembangunan SDM aparatur melalui pengembangan kompetensi yang terintegrasi dan berkelanjutan, sejalan dengan upaya reformasi birokrasi;
- 4 | Meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan vokasi di bidang pekerjaan umum untuk memenuhi kebutuhan industri konstruksi dan infrastruktur;
- 5 | Mengembangkan kapasitas SDM dalam penguasaan teknologi digital untuk mendukung transformasi digital di bidang pekerjaan umum;
- 6 | Membangun sistem manajemen talenta yang efektif untuk mengoptimalkan potensi SDM dalam mendukung pembangunan infrastruktur nasional;
- 7 | Meningkatkan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk industri dan lembaga pendidikan, untuk menciptakan ekosistem pengembangan SDM yang responsif terhadap kebutuhan pembangunan infrastruktur; dan
- 8 | Mengembangkan program sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional dan Internasional untuk meningkatkan daya saing SDM sektor pekerjaan umum.

Sumber : Rencana Strategis BPSDM Tahun 2025-2029

Gambar 2. 5 Tujuan BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum
Sumber: Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025-2029

Tujuan BPSDM Kementerian PU pada periode ini didasari oleh peran fundamental BPSDM itu sendiri sebagai garda terdepan dalam menyiapkan SDM aparatur yang menjadi katalisator pembangunan infrastruktur nasional. Tujuan yang dibentuk ini memiliki sasaran berupa mentransformasi ASN Kementerian PU menjadi tenaga profesional yang mampu menjawab kompleksitas tantangan pembangunan, mulai dari peningkatan konektivitas, ketahanan air, hingga permukiman yang layak (bidang pekerjaan umum). Melalui serangkaian program pembinaan, pelatihan, dan pengembangan karier yang terintegrasi, BPSDM bertujuan untuk memastikan bahwa setiap proyek infrastruktur didukung oleh SDM yang kompeten, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal. Dengan memastikan ketersediaan SDM yang andal di setiap lini, BPSDM berperan langsung dalam mempercepat pencapaian visi Indonesia Emas 2045 melalui infrastruktur yang tangguh.

2.4 SASARAN PROGAM

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 PU yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome*) satu atau beberapa program.

Sasaran Strategis (SS) pembangunan infrastruktur pekerjaan umum merupakan kondisi yang akan dicapai oleh Kementerian PU sebagai suatu *outcome/impact* dari beberapa program yang dilaksanakan. Pada periode tahun 2025–2029, Kementerian PU telah menjabarkan 7 (tujuh) tujuan ke dalam 7 (tujuh) Sasaran Strategis yang disertai dengan Indikator kinerja Sasaran Strategis (IKSS) yang merupakan Indikator Kinerja Utama (IKU) Kementerian PU yang akan dicapai selama periode tahun 2025–2029.

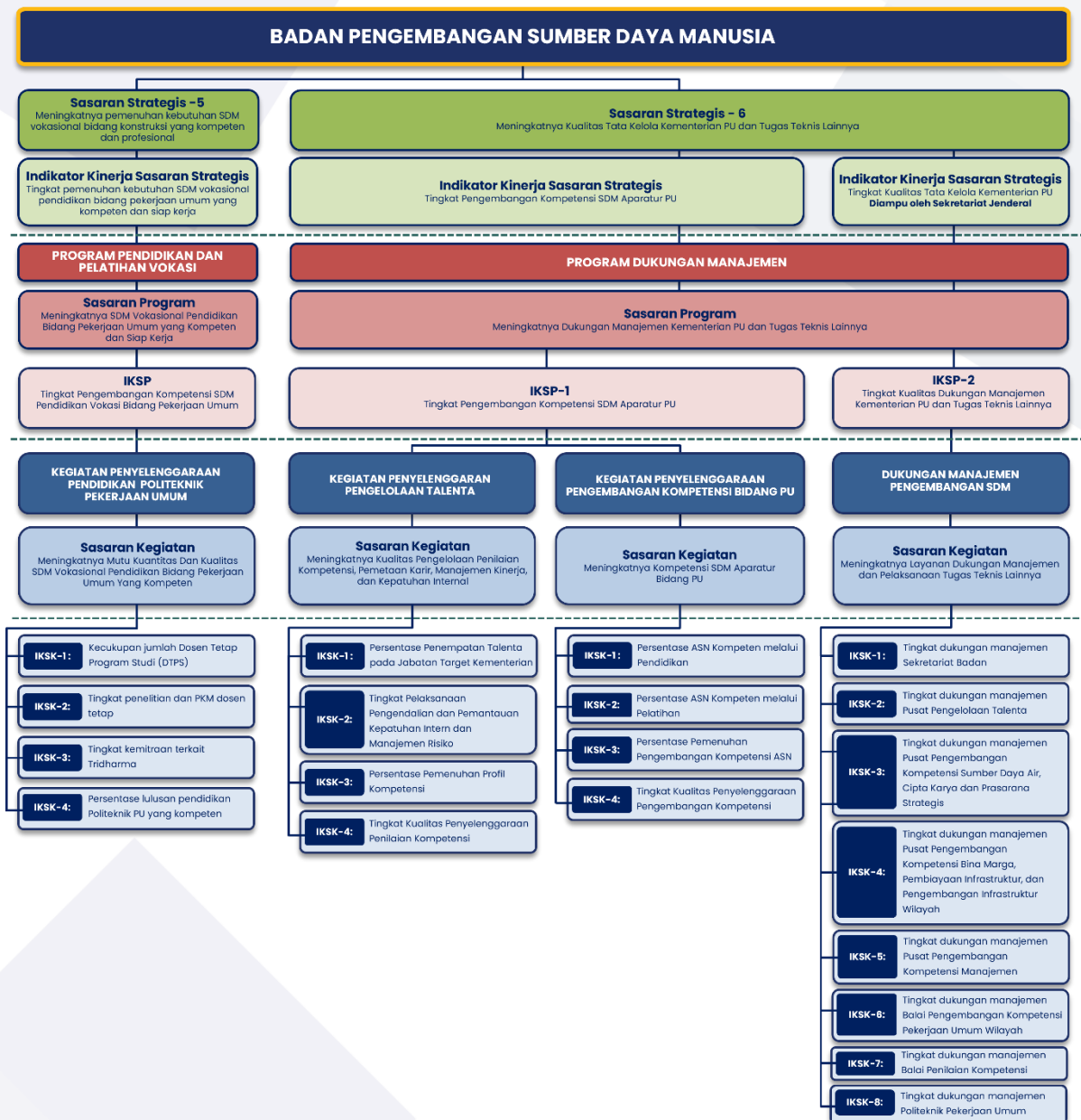
Sasaran Strategis Kementerian PU, berdasarkan tugas dan fungsi BPSDM dan diturunkan menjadi Sasaran Program BPSDM yaitu Sasaran Strategis 5 (SS-5) dan Sasaran Strategis 6 (SS-6). Sasaran Strategis 5 yaitu "Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional" diturunkan menjadi Sasaran Program BPSDM yaitu "Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja" dengan IKSP yaitu "Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum". Sasaran Strategis 6 yaitu "Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya" diturunkan menjadi Sasaran Program BPSDM "Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya" dengan IKSP yaitu "Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU" dan "Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya". Berikut merupakan sasaran strategis yang diturunkan menjadi sasaran program BPSDM Kementerian PU:



Gambar 2. 6 Sasaran Strategis Kementerian Pekerjaan Umum

Sumber: Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025–2029

Secara *cascading*, sasaran strategis tersebut diturunkan pada sasaran program dan kegiatan sebagai berikut:



Gambar 2. 7 Cascading Sasaran Strategis, Program dan Kegiatan BPSDM

Sumber: Rencana Strategis BPSDM Tahun 2025-2029

Dalam perencanaannya, setiap Sasaran Program dirancang dengan mempertimbangkan potensi risiko yang telah diidentifikasi. Proses identifikasi ini merupakan langkah awal untuk mengenali aneka ketidakpastian yang berpotensi mempengaruhi realisasi sasaran. Berikut adalah tabel indikasi risiko yang berhasil dipetakan untuk Sasaran Program (SP) BPSDM sesuai dengan hasil identifikasi Kementerian PU yang menjadi tanggung jawab BPSDM.

Table 2. 1 Identifikasi Indikasi Risiko Sasaran Strategis BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum

No	Sasaran Strategis	Sasaran Program	Indikasi Risiko	Unor
1	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	Meningkatnya SDM vokasional pendidikan bidang Pekerjaan Umum yang kompeten dan siap kerja	Keterbatasan kompetensi dan kapasitas dosen pengajar di Politeknik PU	BPSDM
			Kurikulum modul pembelajaran di Politeknik PU tidak memenuhi standar kompetensi Nasional Indonesia	

Sumber : Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025–2029

Indikasi Risiko SS-5 Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional dengan sasaran program Meningkatnya SDM vokasional pendidikan bidang Pekerjaan Umum yang kompeten dan siap kerja.

Keterbatasan kompetensi dan kapasitas dosen pengajar di lingkungan Politeknik PU. Risiko ini muncul dari dinamika industri konstruksi yang bergerak sangat cepat, seringkali tidak diimbangi dengan kecepatan peningkatan kapabilitas pengajar. Dampaknya, terjadi kesenjangan antara materi *pedagogis* yang diajarkan di kelas dengan kompetensi teknis dan metodologis yang benar-benar dibutuhkan di lapangan. Jika tidak ditangani, kondisi ini berpotensi menghasilkan lulusan yang kurang adaptif dan kurang memiliki keunggulan kompetitif di dunia kerja.

Ketidakselarasan kurikulum dan modul pembelajaran dengan Standar Kompetensi Nasional Indonesia (SKKNI). Kurikulum yang statis dan tidak responsif terhadap pembaruan SKKNI akan menciptakan *mismatch* antara kualifikasi lulusan dan standar nasional, yang pada akhirnya mengurangi daya terima dan rekognisi lulusan di industri. Lebih jauh, hal ini dapat melemahkan posisi tawar lulusan serta menurunkan kepercayaan industri terhadap kualitas output pendidikan vokasi Kementerian PU. Oleh karena itu, pengelolaan kedua risiko ini memerlukan pendekatan sistematis, mulai dari program pengembangan berkelanjutan bagi dosen, peninjauan dan pembaruan kurikulum secara berkala, hingga membangun mekanisme umpan balik yang kuat dengan industri sebagai bagian dari siklus penjaminan mutu.

BAB 03

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

Arah Kebijakan dan Strategi Nasional,
Arah Kebijakan dan Strategi BPSDM,
Kerangka Regulasi dan Kerangka
Kelembagaan

III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1

ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI NASIONAL

BPSDM Kementerian PU memiliki peran krusial dalam menyiapkan SDM yang kompeten dan berdaya saing untuk mendukung pembangunan infrastruktur nasional. Arah kebijakan BPSDM dirancang selaras dengan visi dan misi Presiden, khususnya dalam delapan misi utama yang menekankan pada pembangunan SDM unggul, infrastruktur yang merata, dan transformasi digital. Hal ini menggarisbawahi pentingnya BPSDM dalam memastikan tersedianya SDM profesional yang mampu menjawab tantangan pembangunan infrastruktur ke depan. Arah kebijakan BPSDM juga dirancang berdasarkan RPJMN 2025–2029. RPJMN memberikan acuan strategis dalam pembangunan nasional, termasuk pengembangan SDM yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pembangunan infrastruktur. BPSDM berkewajiban menerjemahkan target RPJMN ke dalam program-program pengembangan kompetensi yang relevan bagi ASN bidang pekerjaan umum.

Arah kebijakan BPSDM tidak terlepas dari arah kebijakan Kementerian PU sendiri, yang fokus pada pembangunan infrastruktur berkelanjutan dan peningkatan kualitas layanan publik. BPSDM bertanggungjawab untuk memastikan bahwa setiap ASN bidang Pekerjaan Umum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan efektif dan efisien. Melalui program pengembangan kompetensi yang terarah, BPSDM mempunyai peran dalam mewujudkan visi Kementerian PU untuk menyelenggarakan infrastruktur Pekerjaan Umum yang andal dan berkelanjutan dalam rangka menggapai visi Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045.

3.1.1 ASTA CITA (8 MISI PRESIDEN–WAKIL PRESIDEN)

Asta Cita merupakan 8 (delapan) misi utama yang menjadi pedoman strategis dalam berbagai aspek pembangunan nasional untuk mewujudkan visi besar Indonesia Emas 2045. 8 (delapan) misi ini dirancang sebagai fondasi yang kokoh guna memperkuat ideologi, meningkatkan ketahanan nasional, mengembangkan SDM, serta memperbaiki tata kelola pemerintahan. Dengan landasan ini, Asta Cita mengarahkan seluruh elemen bangsa untuk bersinergi dalam membangun Indonesia yang maju, mandiri, dan berkeadilan.

Sebagai kerangka kerja pembangunan, Asta Cita menekankan pentingnya penguatan sistem pertahanan dan keamanan, kemandirian dalam sektor pangan, energi, dan air, serta penciptaan lapangan kerja berkualitas yang mendukung pertumbuhan ekonomi inklusif. Selain itu, misi ini juga memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing melalui pendidikan, teknologi, dan pemberdayaan kelompok rentan seperti perempuan dan penyandang disabilitas.

Reformasi politik, hukum, dan birokrasi yang bersih dan transparan juga menjadi bagian integral dari Asta Cita untuk memastikan pemerintahan yang efektif dan akuntabel. Berikut merupakan Asta Cita yang sesuai dengan tugas dan fungsi BPSDM:



Dalam perannya untuk mencapai target Asta Cita, BPSDM berkomitmen untuk mewujudkan visi misi Presiden melalui pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan berintegritas sesuai dengan nilai-nilai Asta Cita, khususnya dalam:

- (1) Memantapkan sistem pertahanan keamanan negara dan mendorong kemandirian bangsa melalui swasembada pangan, energi, air, ekonomi syariah, ekonomi digital, ekonomi hijau dan ekonomi biru (swasembada pangan, energi dan air);
- (2) Melanjutkan pengembangan infrastruktur dan meningkatkan lapangan kerja yang berkualitas, mendorong kewirausahaan, mengembangkan industri kreatif serta mengembangkan agromaritim industri di sentra produksi melalui peran aktif koperasi (melanjutkan pengembangan infrastruktur);
- (3) Memperkuat pembangunan sumber daya manusia, sains, teknologi, pendidikan, kesehatan, prestasi olahraga, kesetaraan gender, serta penguatan peran perempuan, pemuda, dan penyandang disabilitas (Memperkuat pembangunan sumber daya manusia); dan
- (4) Memperkuat reformasi politik, hukum, dan birokrasi, serta memperkuat pencegahan dan pemberantasan korupsi, narkoba, judi dan penyelundupan (memperkuat reformasi birokrasi).

Gambar 3. 1 Asta Cita yang Termasuk dalam Tugas dan Fungsi BPSDM

Sumber: Peraturan Presiden RI Nomor 12 Tahun 2025

BPSDM sebagai salah satu unit organisasi di Kementerian PU memiliki peran sebagai pelaksana dan penyusun kebijakan teknis dan program dalam lingkup pengembangan kompetensi ASN yang terarah untuk meningkatkan kapasitas ASN di bidang pekerjaan umum. Dengan demikian, BPSDM berperan menyiapkan SDM dalam mewujudkan infrastruktur yang mendukung kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata, sekaligus menegakkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel, yang sejalan dengan cita-cita nasional yang diamanatkan Presiden.

3.1.2 RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH NASIONAL (RPMJN) TAHUN 2025–2029

Visi Indonesia Emas 2045 bertujuan memajukan Indonesia menjadi negara berdaulat, maju, dan berkelanjutan. Targetnya mencakup peningkatan pendapatan per kapita, pengurangan kemiskinan, dan penguatan posisi global. Visi ini diwujudkan melalui RPJPN 2025–2045 yang terdiri dari delapan misi, dijabarkan menjadi 17 arah pembangunan, dan dimonitor dengan 45 indikator utama.

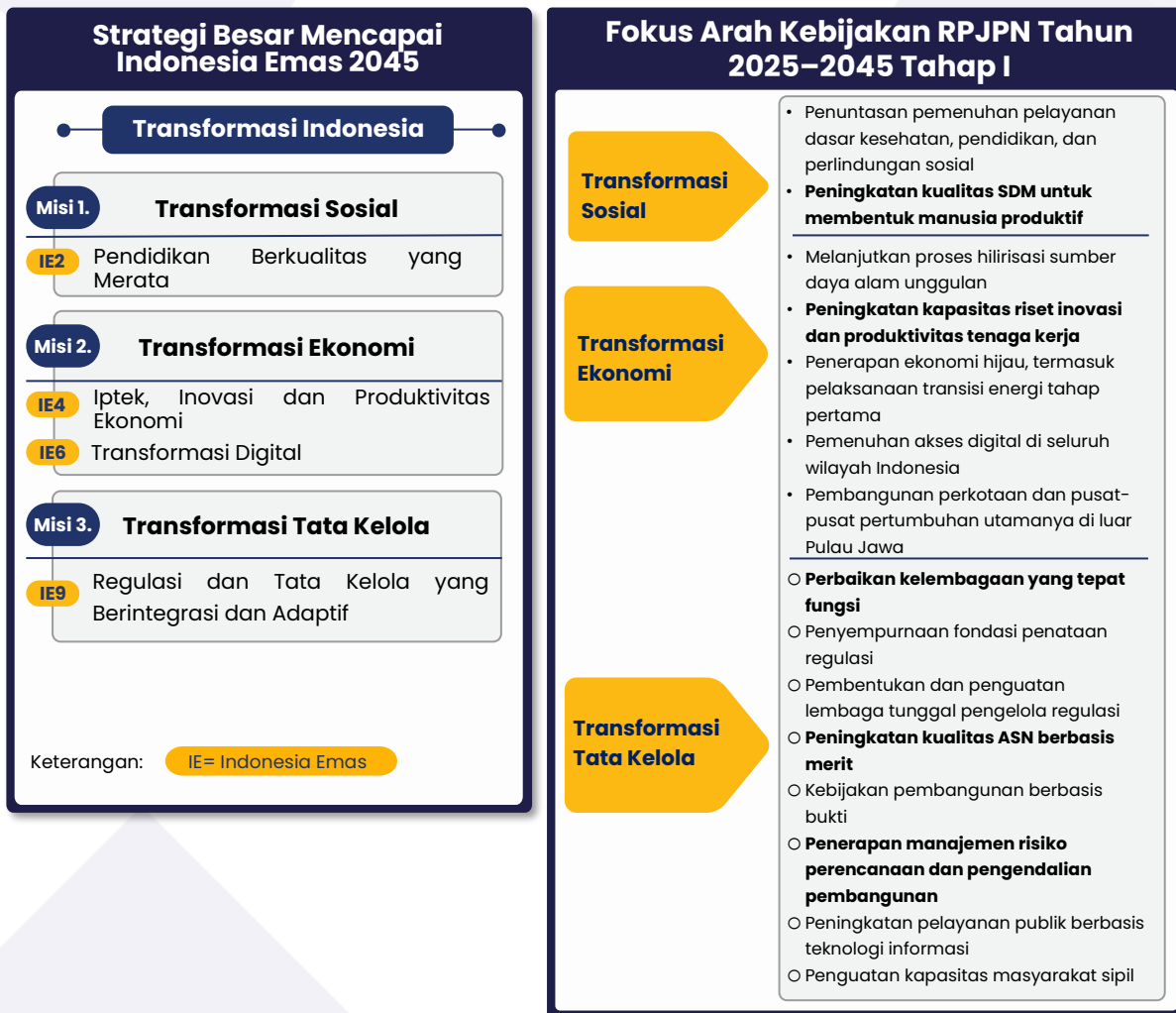
BPSDM Kementerian PU memegang peran kunci dalam menyiapkan SDM yang kompeten untuk mendukung visi tersebut. Fokusnya adalah membangun kapasitas SDM di sektor infrastruktur, yang menjadi pilar utama pembangunan nasional, agar target dalam RPJPN dapat tercapai secara optimal. RPJMN 2025–2029 adalah tahap awal menuju Indonesia Emas 2045. BPSDM meresponsnya dengan strategi tiga pilar transformasi.

Pada pilar sosial, strategi difokuskan pada peningkatan kualitas SDM infrastruktur yang produktif dan adaptif dilaksanakan dengan memperluas akses pendidikan vokasi, pendidikan sarjana dan magister, pelatihan serta sertifikasi kompetensi di bidang ke-PU-an. Sehingga SDM bidang PU mampu menjadi motor penggerak pembangunan nasional yang inklusif dan berdaya saing tinggi.

Pada dimensi transformasi ekonomi, strategi difokuskan pada dua target utama, yakni penguatan iptek, inovasi, dan produktivitas ekonomi serta akselerasi transformasi digital. Hal ini diwujudkan melalui peningkatan kapasitas dan inovasi di sektor infrastruktur, pemanfaatan teknologi digital mulai proses perencanaan sampai pelaksanaan pembangunan, serta peningkatan produktivitas SDM bidang PU melalui kolaborasi lintas sektor dan pemanfaatan inovasi untuk pembangunan berkelanjutan. Dengan demikian, pembangunan infrastruktur tidak hanya menjadi pengungkit pertumbuhan ekonomi, tetapi juga mendorong efisiensi, peningkatan daya saing, dan pemerataan ekonomi di seluruh wilayah Indonesia.

Sementara itu, transformasi tata kelola diarahkan untuk mencapai target regulasi dan tata kelola yang berintegrasi dan adaptif, melalui perbaikan kelembagaan yang tepat fungsi, peningkatan kualitas ASN berbasis sistem merit, serta penerapan manajemen risiko dalam perencanaan dan pengendalian penyelenggaraan pengembangan SDM. Langkah ini memastikan setiap program pengembangan SDM dapat berjalan secara efektif, efisien,

dan akuntabel, serta mampu beradaptasi terhadap dinamika dan tantangan pembangunan nasional di masa depan. Seluruh strategi dan kebijakan tersebut telah diintegrasikan dalam tugas dan fungsi BPSDM Kementerian PU, sehingga BPSDM dapat mendukung terwujudnya pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan, merata, dan berkontribusi signifikan dalam pencapaian visi Indonesia Emas 2045. Lebih lanjut dapat dilihat pada Gambar 3.2 dan Gambar 3.3 berikut ini:



Gambar 3. 2 Strategi Besar dan Fokus Arah Kebijakan RPJPN Tahun 2025–2045 Tahap I (peran dan kontribusi BPSDM)

Sumber: Peraturan Presiden RI Nomor 12 Tahun 2025

RPJMN Tahun 2025–2029 merupakan dokumen strategis pembangunan jangka menengah yang memuat 8 (delapan) Prioritas Nasional sebagai implementasi langsung dari Asta Cita, yaitu misi Presiden untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045. Setiap Prioritas Nasional dirancang dengan pendekatan berbasis ilmiah dan kerangka kebijakan yang terintegrasi, mencakup program, kegiatan, dan proyek prioritas dengan sasaran terukur. Sebagai unit yang bertanggung jawab atas pengembangan SDM ASN di Kementerian PU, BPSDM berperan penting dalam mendukung keberhasilan Prioritas Nasional ini yaitu melalui pengembangan kompetensi ASN, khususnya dalam bidang infrastruktur dan tata kelola pembangunan. Berikut merupakan Prioritas Nasional dalam RPJMN Tahun 2025–2029 yang terkait dalam lingkup tugas dan fungsi BPSDM:



PRIORITAS NASIONAL 2

Memantapkan Sistem Pertahanan Keamanan Negara dan Mendorong Kemandirian Bangsa melalui Swasembada Pangan, Energi, Air, Ekonomi Syariah, Ekonomi Digital, Ekonomi Hijau, dan Ekonomi Biru.



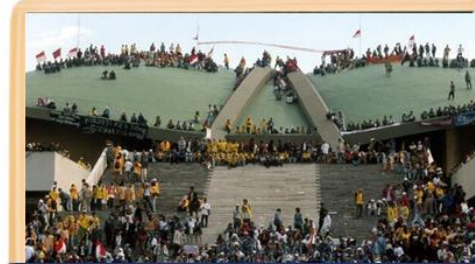
PRIORITAS NASIONAL 3

Melanjutkan Pengembangan Infrastruktur dan Meningkatkan Lapangan Kerja yang Berkualitas, Mendorong Kewirausahaan, Mengembangkan Industri Kreatif serta Mengembangkan Agromaritim Industri di Sentra Produksi Melalui Peran Aktif Koperasi



PRIORITAS NASIONAL 4

Memperkuat Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM), Sains, Teknologi, Pendidikan, Kesehatan, Prestasi Olahraga, Kesetaraan Gender, serta Penguatan Peran Perempuan, Pemuda (Generasi Milenial dan Generasi Z), dan Penyandang Disabilitas



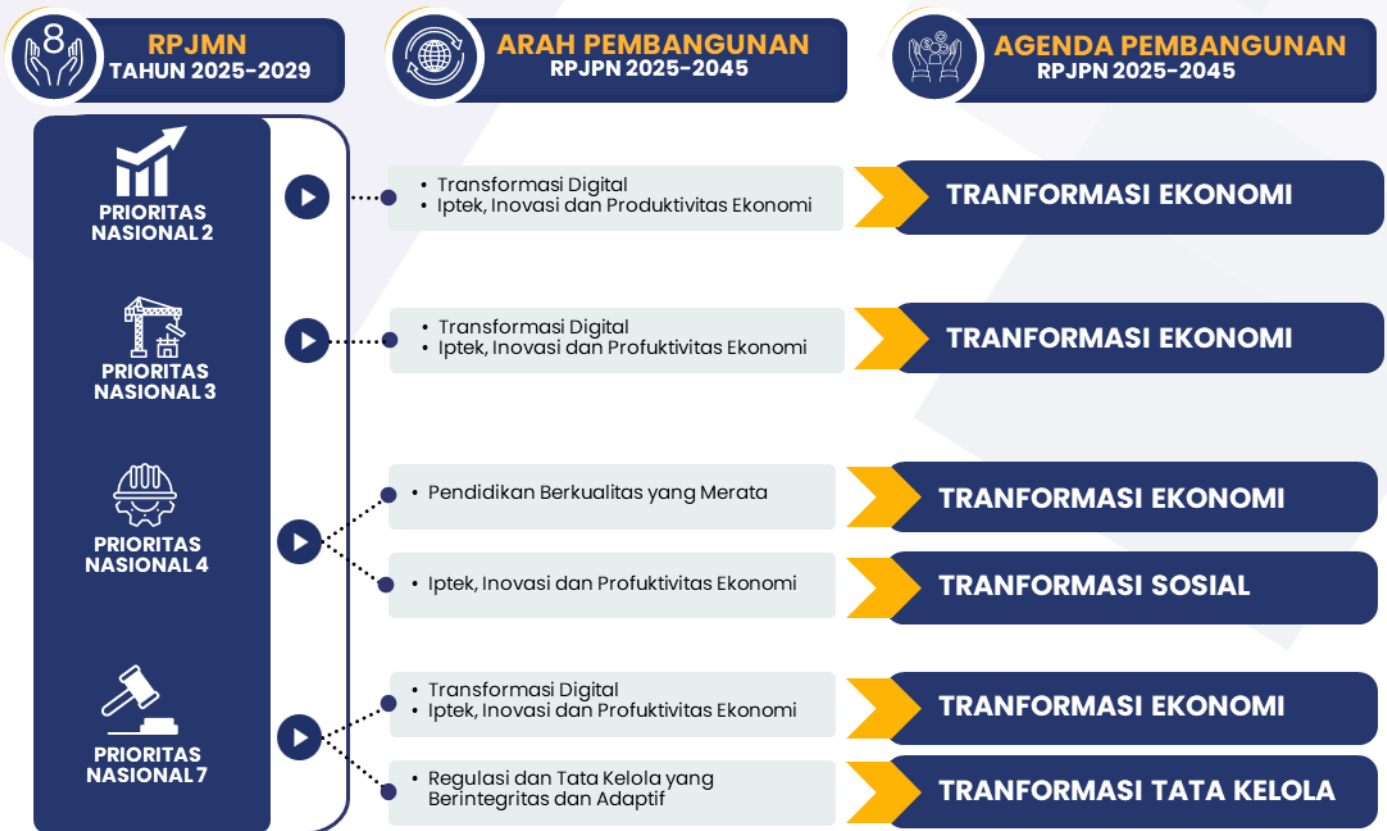
PRIORITAS NASIONAL 7

Memperkuat Reformasi Politik, Hukum, dan Birokrasi, serta Memperkuat Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi, Narkoba, Judi, dan Penyelundupan.

**Gambar 3. 3 Prioritas Nasional Menurut RPJMN Tahun 2025–2029
yang Sesuai dengan Tugas dan Fungsi BPSDM**

Sumber: Peraturan Presiden RI Nomor 12 Tahun 2025

RPJMN tahun 2025–2029 sudah ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025–2029, sehingga menjadi acuan dalam penyusunan langkah strategis dan pengintegrasian berbagai program pembangunan yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun ke depan. Dalam hal ini Renstra BPSDM Tahun 2025–2029 disusun mengacu pada RPJMN 2025–2029. Terlebih lagi BPSDM mempunyai peran penting dalam mengembangkan SDM ASN yang kompeten dan siap menghadapi tantangan pembangunan saat ini dan ke depan. Peningkatan kapasitas ASN menjadi kunci dalam mendukung keberhasilan implementasi kebijakan yang ditetapkan dalam RPJMN dan menjamin bahwa tujuan pembangunan dapat tercapai secara efektif. Berikut merupakan pemetaan arah dan agenda pembangunan RPJPN 2025–2045 yang di implementasikan kedalam RPJMN Tahun 2025–2029 yang terkait dengan tugas dan fungsi BPSDM:



Gambar 3. 4 Keterkaitan RPJMN 2025-2029 dengan RPJPN 2025-2049
(dalam lingkup tugas dan fungsi BPSDM)
 Sumber: Peraturan Presiden RI Nomor 12 Tahun 2025

3.2

ARAH KEBIJAKAN KEMENTERIAN PU

Visi Kementerian PU 2025–2029 yaitu “Terwujudnya Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal dan Berkelanjutan dalam rangka menggapai Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”. Visi ini diwujudkan melalui pencapaian sasaran utama Kementerian PU yang dikenal dengan PU 608.

Efisiensi Investasi

dimaknai efisiensi investasi dengan target nilai Incremental Capital Investment Output (ICOR) kurang dari 6, dicapai melalui strategi:



ICOR < 6

- **Optimalisasi biaya** melalui manajemen proyek yang efektif dan efisien untuk mewujudkan proyek infrastruktur dengan *life cycle* yang tepat serta memiliki kualitas dan kapasitas yang sesuai perencanaan;
- **Optimalisasi aset** untuk menghasilkan output maksimal serta meminimalisir risiko kerusakan *idle* infrastruktur sehingga mendukung efisiensi biaya pemeliharaan dan pembangunan baru; serta
- **Investasi infrastruktur** yang efisien, terencana, dan fokus pada sektor-sektor produktif untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang signifikan dengan *incremental cost* yang efisien.

Pengentasan Kemiskinan (Menuju 0%)

bermakna **menuju pengentasan kemiskinan 0%**, dicapai melalui strategi:



Menuju 0%

- **percepatan akses infrastruktur dasar** secara terintegrasi untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan menurunkan tingkat kesenjangan sosial-ekonomi melalui peningkatan akses air minum, sanitasi dan persampahan, serta pembangunan dan rehabilitasi prasarana strategis; serta
- **penyerapan tenaga kerja lokal**, khususnya pada proyek-proyek PU dan kegiatan padat karya infrastruktur, yang didukung dengan pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM.

Pendorong Pertumbuhan Ekonomi



Mencapai 8%

mendorong pertumbuhan ekonomi 8% per tahun, dicapai melalui strategi:

- **penguatan dukungan infrastruktur di kawasan prioritas** guna menghasilkan dampak pengganda yang signifikan bagi perekonomian;
- **perwujudan swasembada pangan** melalui penyediaan dan efisiensi pemanfaatan jaringan irigasi dengan sumber air berkelanjutan untuk mendorong peningkatan produktivitas pertanian; serta
- **peningkatan konektivitas jalan mantap** dalam rangka memicu pertumbuhan multi sektor, memastikan kelancaran distribusi logistik, dan membuka keterisolasian pada daerah tertinggal dan perbatasan.

Gambar 3. 5 Sasaran Utama Kementerian Pekerjaan Umum PU 608 Tahun 2025–2029

Sumber: Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum 2025–2029

Dalam upaya membangun Indonesia yang lebih maju, Kementerian PU telah menyusun Renstra 2025–2029 dengan 7 Sasaran Strategis yang saling terkait. Mulai dari (i) Meningkatnya ketahanan air untuk mendukung pencapaian swasembada pangan, energi, dan air, (ii) Meningkatnya kinerja pelayanan infrastruktur konektivitas jalan, (iii) Meningkatnya ketersediaan infrastruktur dasar permukiman yang aman dan berkelanjutan, (iv) Meningkatnya kontribusi pemenuhan sarana prasarana yang mendukung perekonomian, pendidikan, peribadatan, olahraga, sosial budaya, dan kesehatan yang andal dan berkualitas sesuai penugasan kepada Kementerian PU, (v) Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional, (vi) Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PU dan tugas teknis lainnya, dan (vii) Menguatnya dukungan Kementerian PU dalam meningkatkan peran kawasan perkotaan sebagai pusat ekonomi nasional yang inklusif, berketahanan, dan berkelanjutan. Semuanya ditopang oleh komitmen untuk meningkatkan kapabilitas dan akuntabilitas organisasi. Untuk memastikan pencapaian yang terukur, setiap sasaran strategis ini dijabarkan ke dalam 17 Sasaran Program dengan indikator kinerja yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*). Pelaksananya berpedoman pada 4 (empat) prinsip dasar yaitu (i) Ketahanan, (ii) Keberlanjutan lingkungan, (iii) Kesetaraan manfaat bagi seluruh masyarakat, dan (iv) Pemanfaatan teknologi cerdas.

Pendekatan ini digunakan untuk memastikan pembangunan infrastruktur tidak hanya kokoh secara fisik, tetapi juga memberikan dampak positif jangka panjang. 4 (empat) prinsip dasar tersebut diuraikan secara lengkap sebagai berikut:



Gambar 3. 6 Prinsip Dasar Pelaksanaan Sasaran dan Indikator

Sumber: Rencana Strategis Kementerian PU 2025–2029

Dalam perannya sebagai bagian Kementerian PU untuk mencapai sasaran utama yang telah ditetapkan dalam Renstra Kementerian, BPSDM bertanggung jawab atas peningkatan kualitas dan kompetensi ASN bidang PU. Berdasarkan tujuan dan sasaran strategis Kementerian PU, yang menegaskan bahwa peran Kementerian PU sebagai penggerak atau motor dari pertumbuhan ekonomi dengan fokus utama tidak hanya pada investasi infrastruktur PU, namun menjadikan infrastruktur tersebut membuat investasi di sektor produktif (industri/pariwisata/dll) menjadi lebih efisien. Berikut merupakan Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator, dan Target Kinerja Kementerian PU Tahun 2025–2029.

Tabel 3. 1 Tujuan, Sasaran Strategis, Indikator, dan Target Kinerja Kementerian PU Tahun 2025–2029

No.	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (unit)	2025	2026	2027	2028	2029	UIC
1.	Meningkatnya ketahanan air nasional	Persentase capaian ketahanan air nasional (%)	70	70	70	75	75	DJSDA
	Meningkatnya ketahanan air untuk mendukung pencapaian swasembada pangan, energi, dan air	Indeks ketahanan air nasional (Nilai)	3,5	3,5	3,5	3,75	3,75	DJSDA
2.	Menguatnya kinerja layanan konektivitas yang berkelanjutan	Persentase capaian kinerja layanan konektivitas jalan (%)	84	85,5	87	88,5	90	DJBM
	Meningkatnya kinerja pelayanan infrastruktur konektivitas jalan	Waktu tempuh pada lintas utama jaringan jalan nasional (jam/100km)	1,90	1,85	1,80	1,75	1,70	DJBM
		Waktu tempuh pada jaringan jalan nasional (jam/100km)	2,20	2,15	2,10	2,05	2,00	DJBM

No.	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (unit)	2025	2026	2027	2028	2029	UIC
3.	Menguatnya akses infrastruktur dasar permukiman yang aman dan berkelanjutan	Persentase capaian penyelenggaraan akses infrastruktur dasar permukiman (%)	80	85	87,5	90	92,5	DJCK
	Meningkatnya ketersediaan infrastruktur dasar permukiman yang aman dan berkelanjutan	Persentase capaian kinerja penyelenggaraan infrastruktur dasar permukiman yang aman dan berkelanjutan (%) (target dalam nilai rentang)	65,78 – 67,10	71,00 – 75,52	73,92 – 85,41	76,39 – 92,24	79,07 – 100	DJCK
4.	Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana Perekonomian, Peribadatan, Pendidikan, Olahraga, Sosial Budaya dan Kesehatan secara nasional yang andal dan berkualitas	Persentase capaian pembangunan sarana prasarana strategis yang mendukung penguatan Perekonomian, Peribadatan, Pendidikan, Olahraga, Sosial Budaya dan Kesehatan dalam rangka pencapaian sasaran prioritas pembangunan nasional (%)	15,12	30,07	45,72	54,36	63,92	DJPS
	Meningkatnya kontribusi pemenuhan sarana prasarana yang mendukung perekonomian, pendidikan, peribadatan, olahraga, sosial budaya, dan kesehatan yang andal dan berkualitas sesuai penugasan kepada Kementerian PU	Persentase kontribusi pemenuhan sarana prasarana perekonomian, pendidikan, peribadatan, olahraga, sosial budaya, dan kesehatan yang dibangun dan diperbaiki sesuai penugasan kepada Kementerian PU (%)	41,77	53,21	73,04	85,52	100	DJPS
5.	Meningkatnya pembinaan SDM vokasional dan tenaga kerja konstruksi	Persentase capaian SDM vokasional dan tenaga kerja konstruksi yang terbina (%)	80	85	87,5	90	92,5	BPSDM & DJBK
	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	Tingkat SDM Bidang Konstruksi yang Bersertifikat (%)	22,12	33,92	35,60	37,36	39,19	DJBK
		Tingkat pemenuhan kebutuhan SDM vokasional pendidikan bidang pekerjaan umum yang kompeten dan siap kerja (%)	77,5	78,5	79,5	80,5	81,5	BPSDM
6.	Menguatnya tata kelola penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang efektif, efisien, bersih, dan terpercaya	Persentase capaian penguatan kualitas tata kelola penyelenggaraan pembangunan infrastruktur (%)	80	85	87,5	90	92,5	Setjen
	Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PU dan tugas teknis lainnya	Tingkat kualitas tata kelola Kementerian PU (%)	91,14	91,38	91,63	91,88	92,13	Setjen
		Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Dalam Penyelenggaraan Infrastruktur (%)	79,15	81,78	84,41	87,10	89,90	Itjen
		Tingkat keterpaduan infrastruktur PU (%)	75,94	76,72	77,50	78,27	79,05	BPIW

No.	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja (unit)	2025	2026	2027	2028	2029	UIC
		Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Konstruksi (%)	70,85	73,35	76,85	79,59	82,01	DJBK
		Tingkat Pemenuhan Investasi/Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang didukung sistem, kebijakan dan strategi pembiayaan yang efisien dan efektif (%)	100	100	100	100	100	DJPI
		Tingkat pengembangan kompetensi SDM Aparatur PU (%)	80,15	81,50	84	85,92	87,82	BPSPDM
7.	Menguatnya peran kawasan perkotaan sebagai pusat ekonomi nasional yang inklusif, berketahanan, dan berkelanjutan	Proporsi Kontribusi PDRB Wilayah Metropolitan terhadap Nasional (%)	44,35	44,58	44,86	45,21	45,60	BPIW
		Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Wilayah Metropolitan	44,81	45,01	45,21	45,41	45,61	BPIW
		Proporsi Kontribusi PDRB Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan terhadap PDB Nasional (%)	7,47	7,64	7,80	7,97	8,13	BPIW
		Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan	48,66	48,96	49,26	49,56	49,86	BPIW
	Menguatnya dukungan Kementerian PU dalam meningkatkan peran kawasan perkotaan sebagai pusat ekonomi nasional yang inklusif, berketahanan, dan berkelanjutan	Proporsi Kontribusi PDRB Perkotaan Wilayah Metropolitan KBI terhadap PDB Nasional	40,93	41,14	41,40	41,72	42,09	BPIW
		Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Wilayah Metropolitan KBI	46,16	46,46	46,76	47,06	47,36	BPIW
		Proporsi Kontribusi PDRB Perkotaan Wilayah Metropolitan KTI terhadap PDB Nasional	3,42	3,44	3,46	3,49	3,52	BPIW
		Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Wilayah Metropolitan KTI	43,04	43,34	43,64	43,94	44,24	BPIW
		Proporsi Kontribusi PDRB Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan KBI terhadap PDB Nasional	3,89	3,92	3,95	3,98	4,01	BPIW
		Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan KBI	50,11	50,41	50,71	51,01	51,31	BPIW
		Proporsi Kontribusi PDRB Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan KTI terhadap PDB Nasional	3,57	3,72	3,85	3,99	4,12	BPIW
		Skor Indeks Kota Berkelanjutan (IKB) Rerata Perkotaan Non-Wilayah Metropolitan KTI	47,50	47,80	48,10	48,40	48,70	BPIW

Sumber: Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum 2025–2029

Sasaran strategis, indikator, dan target kinerja tersebut di atas merupakan tanggung jawab bersama seluruh unit organisasi Kementerian PU dalam pencapaiannya. BPSDM Kementerian PU memiliki peran strategis sebagai unit organisasi yang bertanggung jawab dalam pencapaian target tersebut. BPSDM diamanatkan untuk memastikan peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN melalui berbagai program pengembangan kapasitas, pelatihan, serta sertifikasi yang relevan dengan kebutuhan pembangunan infrastruktur nasional. Upaya ini diharapkan dapat mendukung tercapainya efisiensi investasi melalui optimalisasi peran dan kontribusi SDM yang berkualitas dalam setiap tahapan penyelenggaraan infrastruktur untuk mencapai visi dan sasaran Kementerian PU.

Dalam pencapaian visi dan sasaran Kementerian PU, BPSDM mempunyai peran dalam melaksanakan peningkatan kualitas ASN pelaksana penyelenggara infrastruktur melalui sub indikator kinerja program persentase pemenuhan pengembangan kompetensi ASN, dengan *baseline* target capaian pada tahun 2025 sebesar 50% dan pada tahun 2029 ditargetkan dapat tercapai sebesar 80%. Dengan demikian, penguatan kapasitas ASN pelaksana penyelenggara infrastruktur menjadi fondasi utama dalam mendukung terwujudnya infrastruktur yang efisien, produktif, dan berkelanjutan di Indonesia.

3.3

ARAH KEBIJAKAN NASIONAL TERKAIT PENGEMBANGAN SDM

3.3.1 PENGEMBANGAN KOMPETENSI SEBAGAI AMANAT UNDANG-UNDANG NO.20 TAHUN 2023

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengamankan ASN untuk mengimplementasikan nilai-nilai dasar yang salah satunya adalah kompeten. Berdasarkan undang-undang tersebut, kompeten mempunyai makna yaitu seorang ASN harus terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, yang meliputi: peningkatan kompetensi diri agar dapat menjawab tantangan yang selalu berubah, mampu membantu orang lain belajar dan dapat melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. Untuk dapat mengimplementasikan nilai-nilai dasar kompeten, maka ASN mempunyai hak untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan yang salah satunya adalah pengembangan diri yang dapat berupa pengembangan talenta dan karier atau pengembangan kompetensi. Selain itu berdasarkan undang-undang tersebut, diamanatkan juga bahwa setiap ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

Selanjutnya pengembangan kompetensi yang merupakan hak sekaligus kewajiban setiap ASN diatur lebih lanjut pelaksanaannya dalam peraturan pemerintah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, diamanatkan bahwa setiap PNS mendapatkan hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dan

pengembangan kompetensi bagi setiap PNS. Sementara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, diamanahkan juga bahwa setiap PPPK mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi selama masa perjanjian kerja.

Kementerian PU melalui BPSDM dalam melaksanakan amanah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN serta Peraturan Pemerintah baik terkait Manajemen PNS dan Manajemen PPPK perlu menetapkan rencana strategis yang akan menjadi acuan selama penyelenggaraan pengembangan SDM tahun 2025–2029. BPSDM harus memastikan bahwa ASN Kementerian PU mendapatkan pengembangan kompetensi secara merata baik itu untuk PNS maupun PPPK dalam setahun. BPSDM perlu merancang strategi penyelenggaraan pengembangan SDM yang efektif diantaranya sistem pembelajaran terintegrasi. Berdasarkan hal tersebut, BPSDM berkomitmen untuk menciptakan kultur pembelajaran yang berkelanjutan dan efektif bagi ASN melalui *Corporate University* (CorPU) di lingkungan Kementerian PU.

3.3.2 ARAHAN PRESIDEN TERKAIT NILAI-NILAI MERITOKRASI BAGI ASN

Meritokrasi adalah suatu sistem yang memberikan kesempatan kepada individu untuk mendapatkan posisi atau jabatan berdasarkan kemampuan dan prestasi mereka, bukan berdasarkan faktor-faktor lain seperti kekayaan, senioritas, atau koneksi. Dalam pelaksanaan Manajemen ASN, Presiden terpilih menekankan bahwa untuk terus menjaga nilai-nilai meritokrasi. Penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen ASN diarahkan untuk mewujudkan penyelenggaraan manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi.

Prinsip meritokrasi dapat diterapkan dalam berbagai bidang, seperti pemerintahan, organisasi, dan manajemen sumber daya manusia, yakni sebagai berikut:

1. Prinsip meritokrasi dalam pemerintahan
 - Memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam perekrutan dan promosi.
 - Memastikan pejabat yang menduduki posisi strategis memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai.
 - Memberikan kepastian karier dan melindungi karier dari intervensi politik.
 - Memberikan penghargaan bagi ASN yang adil dan layak sesuai kinerja.
2. Prinsip meritokrasi dalam organisasi
 - Memberikan pengakuan, promosi, dan penghargaan berdasarkan prestasi.
 - Memberikan kesempatan kepada seseorang untuk memimpin berdasarkan kemampuan atau prestasi, bukan kekayaan atau kelas sosial.
3. Prinsip meritokrasi dalam manajemen SDM
 - Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja.
 - Melaksanakan secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang.

Berdasarkan RPJMN Tahun 2025–2029, penerapan prinsip meritokrasi dan reformasi manajemen ASN diarahkan untuk mewujudkan penyelenggaraan manajemen ASN sesuai prinsip meritokrasi melalui :

1. Peningkatan kesejahteraan ASN melalui penerapan konsep *total reward* berbasis kinerja ASN;
2. Penguatan sistem manajemen talenta ASN;
3. Penerapan pengembangan kompetensi ASN yang mendorong kemudahan akses belajar;
4. Digitalisasi manajemen ASN;
5. Penerapan budaya kerja yang mendorong peningkatan integritas ASN; dan
6. Penerapan dan evaluasi kebijakan manajemen ASN.

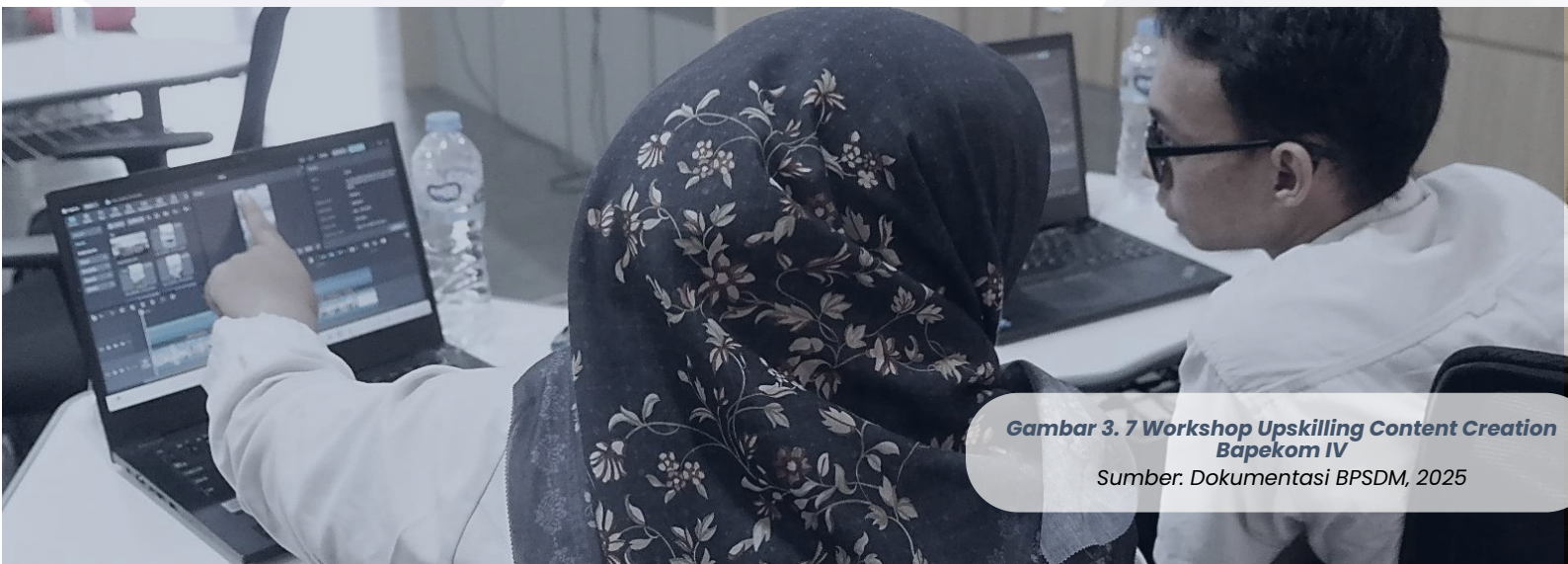
3.3.3 PENINGKATAN INDEKS PROFESIONALITAS ASN

Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) memiliki peran yang strategis dalam reformasi birokrasi karena memberikan standar yang jelas dan terukur bagi instansi Pemerintah dalam menilai dan meningkatkan kualitas ASN seperti yang tertuang Permen PAN RB Nomor 18 Tahun 2024 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur sipil Negara yang pengukurannya diatur lebih lanjut dalam Peraturan BKN Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan peraturan tersebut BPSDM Kementerian PU telah merancang program dan kegiatan terstruktur untuk meningkatkan IP ASN melalui pendekatan holistik seperti: (1) Pemantauan dan pengelolaan talenta ASN Kementerian PU; (2) Program pelatihan berbasis pengembangan kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan teknis sektor PU; (3) Sertifikasi profesi bekerja sama dengan lembaga akreditasi nasional untuk memastikan standar kompetensi ASN memenuhi kriteria industri; (4) Penguatan sistem *merit-based assessment* melalui evaluasi kinerja berbasis KPI yang terukur, serta pembinaan karier berbasis prestasi; (5) Pembentukan *platform* digital seperti *e-learning* yang menerapkan sistem pembelajaran terintegrasi dalam bentuk *Corporate University* dan *Knowledge Management System* (KMS) untuk mempermudah akses pembelajaran mandiri bagi ASN di seluruh Indonesia; (6) penyelenggaraan program Magister Super Spesialis (MSS) sebagai langkah untuk mencetak SDM yang ahli sesuai dengan kepakaran yang memiliki kompetensi khusus dan menguasai permasalahan di lapangan; dan (7) Pembinaan kinerja dengan metode CMC (*Coaching, Mentoring, Counseling*) dengan model 70:20:10 bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM secara individu tetapi juga untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan.

Secara keseluruhan, peningkatan IP ASN merupakan instrumen yang strategis yang dapat dilakukan oleh BPSDM Kementerian PU tidak hanya mengukur kualitas Individu ASN, tetapi juga menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Dengan mengintegrasikan data kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin. IP ASN memberikan gambaran menyeluruh mengenai tingkat profesionalisme ASN yang dapat digunakan

sebagai dasar perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penguatan dan pemanfaatan IP ASN secara optimal menjadi kunci dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, responsif, dan mampu memberikan pelayanan publik berkualitas tinggi sesuai dengan tuntutan pembangunan nasional dan harapan masyarakat terutama pada kinerja Kementerian PU.



**Gambar 3. 7 Workshop Upskilling Content Creation
Bapekom IV**
Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025

3.4 ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI BPSDM

RPJMN Tahun 2025–2029 merupakan tahapan awal dari RPJPN 2025–2045 sehingga sangat penting dalam membentuk pondasi arah kebijakan dan strategi yang akan dilakukan dalam periode selanjutnya. Sesuai dengan penjabaran dan penelaahan arah kebijakan nasional sebelumnya, bahwa BPSDM selaku unit organisasi didalam Kementerian PU memiliki tanggung jawab atas pencapaian visi dan misi Kementerian PU. Dalam pencapaian Kementerian PU mewujudkan visi dan misi, serta sebagai bentuk komitmen operasional dalam mendukung pencapaian sasaran strategis Kementerian PU, BPSDM telah merumuskan 5 (lima) arah kebijakan dan strategi yang terintegrasi. Kebijakan ini menjadi landasan dalam menjalankan tugas dan fungsi BPSDM, dengan fokus pada peningkatan kualitas SDM pelaksana penyelenggara infrastruktur (ASN). Dengan demikian, penguatan kapasitas SDM menjadi fondasi utama dalam mendukung terwujudnya infrastruktur yang efisien, produktif, dan berkelanjutan di Indonesia.

Kontribusi kunci BPSDM terletak pada peningkatan kapasitas dan kompetensi ASN fungsional sebagai pelaksana teknis penyelenggara infrastruktur. Peningkatan kualitas SDM ini diyakini sebagai pengungkit utama untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas proyek infrastruktur, yang pada akhirnya akan mendorong efisiensi investasi secara keseluruhan. Untuk memastikan implementasi yang tepat sasaran dan kontekstual, kelima arah kebijakan dan strategi tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang spesifik per bidang. Penjabaran ini

menjadi tanggung jawab masing-masing Unit Kerja dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah BPSDM, sesuai dengan kewenangan dan portofolio teknisnya. Dengan pendekatan yang terdesentralisasi dan spesialis ini, program pelatihan dan pengembangan dapat dirancang untuk secara langsung menjawab kebutuhan kompetensi teknis yang spesifik di setiap sektor ke-PU-an.

Secara rinci, kelima arah kebijakan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Akselerasi Pengembangan *Talent Pool* untuk Menyiapkan Calon Suksesor sebagai Calon Pemimpin;
2. Peningkatan Kualitas Program Pendidikan Lanjutan untuk Mewujudkan SDM PU yang Berdaya Saing Global;
3. Akselerasi Pemenuhan Kebutuhan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi;
4. Pengembangan *Vocational School*; dan
5. Penguatan Kelembagaan.

Dengan kelima pilar kebijakan ini, BPSDM memposisikan diri sebagai katalisator dalam menghasilkan SDM pelaksana infrastruktur yang unggul, yang kapabilitasnya secara langsung mendongkrak efisiensi investasi dan daya saing nasional. Secara visual, kerangka strategis ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3. 2 Arah Kebijakan Strategis BPSDM

Kebijakan		Strategi	
	Akselerasi Pengembangan <i>Talent Pool</i> untuk Menyiapkan Calon Suksesor sebagai Calon Pemimpin	Meningkatkan kualitas profil kompetensi yang kredibel	
		Meningkatkan pemanfaatan hasil penilaian potensi dan kompetensi dari pemantauan kinerja dalam pengembangan talenta	
		Meningkatkan kualitas penerapan sistem manajemen kinerja dalam memperkuat manajemen talenta	
		Meningkatkan penerapan kepatuhan intern dan manajemen risiko di unit organisasi	
Kebijakan		Strategi	
	Peningkatan Kualitas Program Pendidikan Lanjutan untuk Mewujudkan SDM PU yang Berdaya Saing Global	Pengembangan kerja sama dengan institusi pendidikan terbaik untuk pelaksanaan pendidikan lanjutan berkeahlian khusus	
		<i>Quality Assurance</i> proses rekrutmen dan rekomendasi peserta program pendidikan lanjutan	
		Peningkatan kualitas penyelenggaraan program pendidikan lanjutan	
		Pengembangan sistem monitoring penyelenggaraan program pendidikan lanjutan	
		Peningkatan kerja sama dengan lembaga/institusi dalam dan luar negeri	

Kebijakan	Strategi
 Akselerasi Pemenuhan Kebutuhan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi	Peningkatan jumlah target peserta pengembangan kompetensi Penerapan sistem pembelajaran terintegrasi (<i>Corporate University</i>) Pengembangan Model Pembelajaran 70:20:10 Penyusunan dan penerapan sistem perencanaan pengembangan kompetensi Pengembangan kurikulum, modul, metode, dan media pembelajaran berbasis digital dan adaptif sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan Pengembangan <i>Learning Management System (LMS)</i> Pengembangan <i>Knowledge Management System (KMS)</i> Pengembangan standar, pedoman dan/atau tata kelola pengembangan kompetensi berbasis digital Pengembangan sistem monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan

Kebijakan	Strategi
 Pengembangan <i>Vocational School</i>	Pengembangan Politeknik PU yang bertaraf internasional Akselerasi proses akreditasi Politeknik PU terakreditasi Unggul Pembekalan lulusan Politeknik PU yang bersertifikasi profesi di bidang konstruksi untuk melanjutkan pengembangan infrastruktur yang mendukung swasembada pangan, energi, dan air Pengembangan Politeknik PU melalui pembentukan program studi baru bidang konstruksi Kerjasama dengan lembaga dan industri konstruksi Peningkatan pemanfaatan hasil penelitian akademik untuk memperkuat sains dan teknologi bidang konstruksi

Kebijakan	Strategi
 Penguatan Kelembagaan	Akreditasi balai di lingkungan BPSDM sebagai jaminan bagi penyelenggaraan pengembangan SDM
	Penguatan sistem dan tata kelola BPSDM berbasis teknologi di pusat dan balai
	Modernisasi sarana dan prasarana pelaksana pengembangan kompetensi
	Penataan dan peningkatan kapasitas SDM penyelenggara pengembangan kompetensi
	Peningkatan jumlah dan pengembangan tenaga pengajar yang bersertifikat keahlian
	Peningkatan kualitas layanan publik, kepatuhan dan pengendalian intern dalam mendukung penguatan kelembagaan, reformasi birokrasi, zona integritas, dan manajemen risiko
	Peningkatan jejaring dan forum kerjasama dengan stakeholder nasional dan internasional
	Penguatan Branding Badan Pengembangan SDM PU untuk komunikasi publik
	Penguatan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)
	Pengembangan skema pembiayaan untuk kerja sama penyelenggaraan pengembangan kompetensi

Sumber: Rencana Strategis BPSDM 2025–2029

Pencapaian arah kebijakan nasional memerlukan perencanaan dan pelaksanaan yang terstruktur melalui berbagai strategi yang tepat sasaran. Strategi ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil dapat berjalan efektif dan memberikan dampak positif yang signifikan bagi pembangunan nasional. Dengan pendekatan yang sistematis, strategi tersebut mampu mengintegrasikan berbagai sektor dan kepentingan nasional dalam mewujudkan tujuan bersama. Berikut merupakan beberapa strategi yang dilakukan oleh BPSDM dalam mencapai arah kebijakan yang telah ditentukan.

3.4.1 ARAH KEBIJAKAN AKSELERASI PENGEMBANGAN **TALENT POOL**

Arah kebijakan akselerasi pengembangan *talent pool* menjadi fokus strategis dalam upaya memperkuat kualitas SDM yang kompeten dan siap bersaing di era globalisasi. Kebijakan ini dirancang untuk mempercepat identifikasi, pembinaan, dan pengembangan talenta-talenta unggul yang memiliki potensi besar dalam mendukung percepatan pembangunan nasional. Dengan pengembangan *talent pool* yang terstruktur dan berkelanjutan, diharapkan tercipta generasi profesional yang mampu menjawab tantangan masa depan serta mendorong inovasi dan produktivitas di berbagai sektor. Berikut strategi yang dilakukan oleh BPSDM:

A. PENINGKATAN PENGELOLAAN TALENTA

Pengelolaan Talenta merupakan kunci untuk mendorong optimalisasi kinerja instansi. Tujuan pengelolaan talenta di Kementerian Pekerjaan Umum, diantaranya untuk menemukan dan mempersiapkan talenta terbaik yang akan mengisi posisi kunci sebagai pemimpin masa depan (*future leaders*) dan posisi yang mendukung urusan inti (*core bussines*) Kementerian PU. Pengelolaan Talenta meliputi tahapan akuisisi, pengembangan, retensi, dan penempatan talenta yang diprioritaskan untuk menduduki jabatan target berdasarkan tingkatan potensial dan kinerja tertinggi, melalui mekanisme tertentu yang dilaksanakan secara efektif dan berkelanjutan untuk memenuhi kebutuhan organisasi di Kementerian PU.

Kementerian PU mengusung terminologi pengembangan talenta dalam implementasi pengelolaan talenta. Hal ini dikarenakan Kementerian PU menggunakan pendekatan pengelolaan talenta inklusif. Pendekatan ini berpijak pada prinsip bahwa setiap orang sesungguhnya unik dan memiliki potensi luar biasanya masing-masing. Hal ini yang menyebabkan pada prosesnya Kementerian PU berfokus pada pengembangan dan penguatan internal (*strength within*) kepada seluruh talenta yang sudah ada di Kementerian PU, agar setiap pegawai dapat melejit sesuai kemampuan terbaiknya dalam memberikan kontribusi yang maksimal bagi Kementerian PU.



**Gambar 3. 8 Percepatan Pembangunan
Manajemen Talenta**

Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025

Dalam menghadapi tantangan pembangunan infrastruktur masa depan, peningkatan pengelolaan talenta ASN Kementerian PU menjadi kunci strategis untuk memastikan kesiapan SDM yang unggul dan adaptif. BPSDM Kementerian PU telah menetapkan arah kebijakan dalam strategi peningkatan pengelolaan talenta yang berfokus pada tiga pilar utama: (1) penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi untuk memetakan potensi dan kompetensi ASN Kementerian PU; (2) pengelolaan karier dan kinerja untuk menciptakan alur pengembangan SDM yang terstruktur dan berbasis

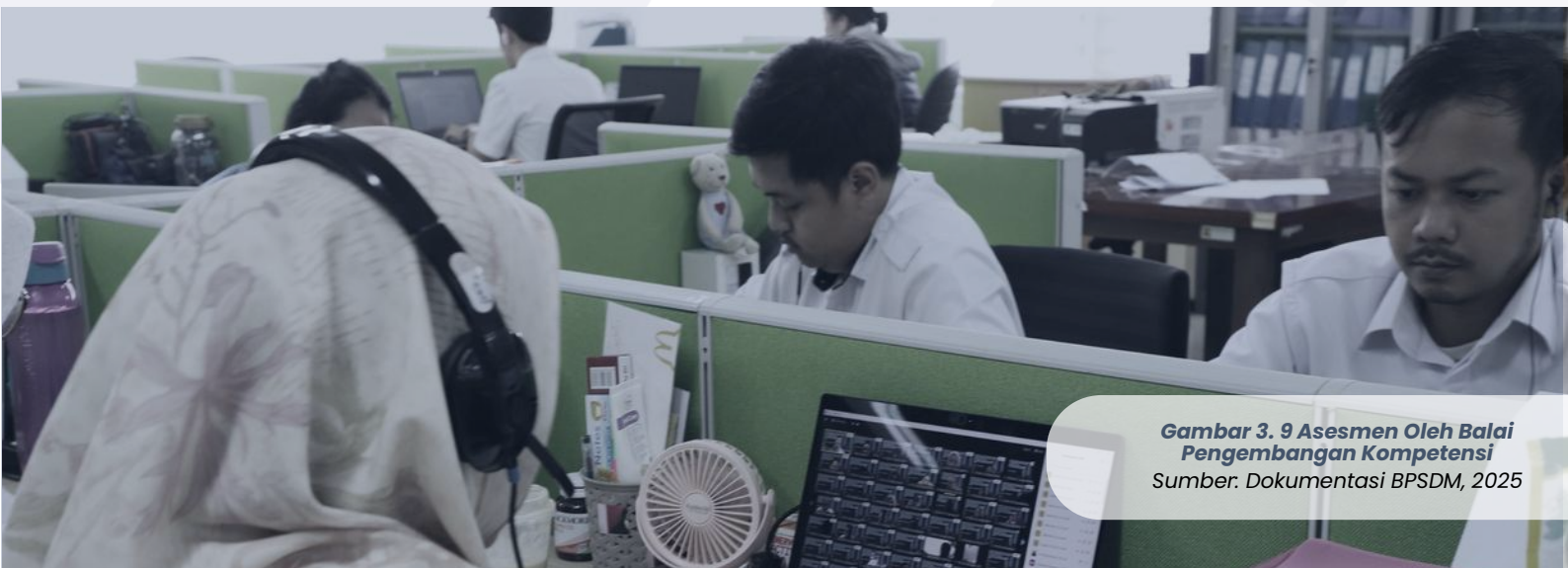
meritokrasi sesuai dengan keperluan penempatan jabatan; dan (3) penyelenggaraan kepatuhan intern merupakan komponen yang memastikan *business core* BPSDM diselenggarakan dengan baik dan maksimal melalui manajemen resiko, pengawasan intern, pengendalian gratifikasi, pembangunan zona integritas dan benturan kepentingan dalam pengadaan. Ketiga langkah ini tidak hanya menjadi solusi jangka pendek, melainkan juga fondasi dalam membangun ekosistem SDM yang responsif terhadap dinamika pembangunan nasional, sekaligus menjawab tuntutan kompleksitas proyek infrastruktur di era digital dan *green economy*. Berikut merupakan penjabaran pilar pengelolaan talenta.

1. MANAJEMEN KARIER DAN PENILAIAN KOMPETENSI

Penerapan manajemen karier berbasis sistem merit merupakan salah satu langkah strategis dalam mewujudkan insan Kementerian PU yang berkualitas dan profesional. Sistem ini dilaksanakan secara menyeluruh, mulai dari tahap pembinaan karier awal PNS hingga pemantauan dan evaluasi berkelanjutan. Sesuai dengan Surat Edaran Menteri PU Nomor 15 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier, terdapat 4 (empat) komponen utama dalam manajemen karier, yaitu: (1) perencanaan karier, (2) pengembangan kompetensi, (3) penentuan pola karier, dan (4) penyusunan rencana suksesi yang bersumber dari manajemen talenta.

Sebagai upaya konkret dalam pengembangan karier pegawai, BPSDM melalui Pusat Pengelolaan Talenta secara konsisten melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi. Hasil penilaian ini menjadi dasar objektif dalam menyusun program pengembangan kompetensi dan penentuan jalur karier. Untuk menjamin kualitas penilaian potensi dan kompetensi, BPSDM melalui UPT Balai penilaian kompetensi telah mendapatkan pengakuan kelayakan penyelenggaraan penilaian kompetensi ASN kategori A oleh Badan Kepegawain Negara (BKN). Selain kompetensi manajerial, BPSDM Kementerian PU melalui Pusat Pengelolaan Talenta juga menitikberatkan pada kompetensi Teknis. Hal ini diimplementasikan melalui penyusunan dan penilaian standar kompetensi teknik, sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri PUPR Nomor 7 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN Bidang Teknik Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Dukungan teknologi menjadi faktor kunci dalam memaksimalkan pemanfaatan hasil asesmen. Sistem informasi yang diterapkan tidak hanya berfungsi sebagai basis data, tetapi juga sebagai alat analisis untuk mendukung pengambilan keputusan strategis oleh pimpinan, baik dalam penentuan pengembangan karier maupun peningkatan kompetensi pegawai. Melalui Sistem Informasi Manajemen Talenta, pegawai dapat mengakses berbagai data relevan, seperti: hasil asesmen, pola karier, standar kompetensi jabatan, kualifikasi posisi, rencana pengembangan berbasis *gap* kompetensi individu, serta informasi pendukung lainnya. Penyediaan akses ini memungkinkan pegawai untuk merencanakan pengembangan diri secara mandiri, sekaligus membantu pimpinan unit dalam memetakan kompetensi dan kinerja bawahan serta menyusun rencana pengembangan yang terukur. Dengan demikian, tercipta sinergi antara kebutuhan organisasi dan aspirasi karier pegawai.



Gambar 3. 9 Asesmen Oleh Balai Pengembangan Kompetensi
Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025

2. MANAJEMEN KINERJA

Manajemen Kinerja adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut hasil penilaian kinerja. Pembangunan Sistem Manajemen Kinerja di Kementerian PU dimulai sejak berdirinya BPSDM pada tahun 2015, dimana pelaksanaan manajemen kinerja masih difokuskan pada penilaian prestasi kerja berbasis tugas fungsi jabatan (proses kerja) dengan berlandaskan pada Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pada tahun 2016, mulai dikembangkan sistem informasi kinerja yaitu E-kinerja untuk mendigitalisasi seluruh tahapan manajemen kinerja pegawai, dari perencanaan hingga penilaian kinerja. Untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas penilaian kinerja PNS di Kementerian PU, BPSDM juga menginisiasi penyusunan Pedoman Penilaian Kinerja yang kemudian disahkan melalui Surat Edaran Menteri PUPR No. 8 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Saat ini Implementasi manajemen kinerja didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN yang menekankan pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai, penguatan peran pimpinan, serta penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan pegawai, antar pegawai, dan antara pegawai dengan pemangku kepentingan lainnya. Untuk itu, pembangunan manajemen kinerja saat ini difokuskan pada perencanaan kinerja berbasis kinerja organisasi, penguatan dialog kinerja yang berkelanjutan, pembinaan kinerja dengan metode CMC (*Coaching, mentoring, counseling*), evaluasi kinerja periodik berbasis kinerja organisasi, dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja.

Agar efektivitas implementasinya terjaga di lingkungan Kementerian PU, sistem informasi kinerja pegawai sudah memuat seluruh tahapan pengelolaan kinerja, serta terintegrasi dengan sistem informasi kinerja, serta terintegrasi dengan sistem informasi kinerja organisasi dan sistem informasi manajemen kepegawaian lainnya yang berlaku di Kementerian PU. Seluruh rangkain manajemen kinerja yang dilakukan ini sesuai dengan

Surat Edaran Menteri PUPR Nomor 08 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kementerian PUPR sebagai petunjuk teknis pelaksanaan seluruh tahapan pengelolaan kinerja yang minitikberatkan pada peran pimpinan.

Penerapan Surat Edaran Menteri PUPR Nomor 08 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN di Kementerian PUPR menjadi landasan teknis bagi BPSDM dalam menyelenggarakan seluruh tahapan pengelolaan kinerja, mulai dari perencanaan, pemantauan, evaluasi, hingga pembinaan. Surat Edaran tersebut menginstruksikan integrasi sistem e-kinerja berbasis *key performance indicators* (KPI) yang selaras dengan sasaran strategis Kementerian PU, serta mewajibkan pelaksanaan *coaching* dan *feedback* berkala oleh pimpinan unit kerja. Sebagai *leading sector*, BPSDM merespons melalui strategi jangka menengah 2025–2029 yang mencakup: (1) Penyusunan Panduan Teknis Kinerja, meliputi sosialisasi *massive* dan *helpdesk* pendampingan bagi seluruh satuan kerja; (2) Digitalisasi Platform Asesmen Kinerja, dengan mengembangkan aplikasi terpadu yang terhubung ke sistem *talent management*; (3) Penguatan Kapasitas Penilai, melalui sertifikasi assessor kinerja ASN berbasis kompetensi; serta (4) Program *Reward and Punishment*, berupa insentif bagi unit berkinerja tinggi dan *remedial training* bagi pegawai *underperformance*. Langkah-langkah ini dirancang untuk menciptakan budaya kerja berorientasi hasil (*result-based culture*) sekaligus memastikan konsistensi implementasi SE Menteri di seluruh lapisan organisasi.



Gambar 3. 10 Asesmen Pejabat Otorita IKN oleh Balai Pengembangan Kompetensi
Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025

3. PENYELENGGARAN KEPATUHAN INTERN

Penyelenggaraan kepatuhan intern di lingkungan BPSDM Kementerian PU diimplementasikan secara holistik melalui lima pilar utama dengan indikator kinerja kuantitatif yang terukur. Dalam aspek manajemen risiko, efektivitasnya diukur melalui capaian Nilai Mandiri Penilaian Efektivitas MR yang menunjukkan kematangan pengelolaan risiko organisasi. Fungsi pengawasan intern dibuktikan dengan penjaminan kualitas kegiatan validasi dokumen untuk memastikan keandalan dan kepatuhan atas seluruh proses administrasi. Pada bidang pengendalian gratifikasi, kualitasnya dijamin melalui kegiatan seperti pemeriksaan kesesuaian terhadap tabel titik rawan gratifikasi,

pelaksanaan sosialisasi yang berkelanjutan, dan penyusunan laporan kinerja yang komprehensif. Sementara itu, pembangunan Zona Integritas (ZI) difokuskan pada penjaminan kualitas kegiatan pendampingan kepada seluruh unit kerja. Terakhir, pengelolaan benturan kepentingan dalam pengadaan dievaluasi melalui pembangunan dan penilaian penerapannya, dengan indikator kuantitatif berupa jumlah unit kerja yang telah dinilai serta diberikan *feedback* untuk menyempurnakan perumusan peta benturan kepentingan yang lebih akurat dan aplikatif.

Manajemen risiko yang dimaksudkan untuk melindungi dan meningkatkan nilai tambah organisasi. Lebih lanjut manajemen risiko ini dilaksanakan dengan cara mengenali risiko dalam rangka tindakan antisipatif dan mitigasi risiko untuk mencegah terjadinya permasalahan ataupun mengurangi eskalasi terhadap persoalan yang timbul pada suatu pekerjaan. Pada periode ini, Unit Kepatuhan Intern menyelenggarakan *Continuous Monitoring and Risk Control* (CMRC) sebagai metode strategis untuk menyelesaikan permasalahan fundamental dalam implementasi manajemen risiko. Pendekatan CMRC diterapkan secara komprehensif untuk mengatasi beberapa tantangan kritis, di antaranya adalah *fake risk response evidence* (bukti respons risiko yang tidak valid), belum melekatnya pengendalian risiko pada tugas dan tanggung jawab individu, masih lemahnya pemantauan berkala terhadap efektivitas respons risiko, serta kesulitan dalam mengobjektifkan instrumen pengendalian yang digunakan. Melalui metode CMRC, unit Kepatuhan Intern tidak hanya memantau tetapi juga melakukan pembinaan dan verifikasi mendalam untuk memastikan bahwa seluruh bukti pengendalian adalah autentik, setiap kontrol telah menjadi bagian integral dari *job description* pegawai, mekanisme pemantauan berjalan secara rutin dan terukur, serta instrumen pengendalian dirancang dengan indikator yang jelas dan dapat diuji, sehingga pada akhirnya menciptakan budaya kepatuhan yang *sustainable* dan efektivitas pengelolaan risiko yang lebih tinggi. Seluruh rangkaian kegiatan ini merupakan bukti komitmen BPSDM dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan bebas dari korupsi.

3.4.2 PENINGKATAN KUALITAS PROGRAM PENDIDIKAN LANJUTAN

Arah kebijakan peningkatan kualitas program pendidikan lanjutan menjadi prioritas utama dalam upaya menciptakan SDM yang berdaya saing tinggi dan mampu menghadapi tantangan perkembangan zaman. Kebijakan ini menekankan pentingnya penguatan kurikulum, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, serta pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran. Dengan peningkatan kualitas pendidikan lanjutan yang berkelanjutan, diharapkan lulusan dapat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan serta siap berkontribusi secara optimal dalam pembangunan nasional dan kemajuan bangsa. Berikut merupakan langkah strategi bagi BPSDM dalam mencapai peningkatan kualitas program pendidikan lanjutan.

1. PENINGKATAN KUALITAS PENYELENGGARAAN PROGRAM PENDIDIKAN LANJUTAN & PENGEMBANGAN KERJA

Kementerian PU dalam mendorong peningkatan kompetensi SDM menyelenggarakan program pendidikan pascasarjana yang bekerja sama dengan beberapa perguruan tinggi di Indonesia. Sejak tahun 2020, Kementerian PU menjalankan Program Magister Super Spesialis (MSS) yang bertujuan mencetak SDM yang ahli sesuai dengan kepakaran yang memiliki kompetensi khusus dan menguasai permasalahan di lapangan. Dalam hal ini Kementerian PU bekerjasama dengan sejumlah universitas ternama di Indonesia seperti ITB, ITS, UI, UGM, UNDIP, UNHAS, dan lain sebagainya. Program MSS menggunakan kurikulum *tailor mode* dimana teori sebesar 25–30 persen dan praktik sebesar 70–75 persen, dengan jumlah SKS 36–42 SKS sehingga durasi pendidikan dapat ditempuh dengan cepat dan (maksimal 18 bulan).



**Gambar 3. 11 Karyasiswa MSS Balai Pengembangan Kompetensi
Wilayah IV Bandung**
Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025

Para peserta Program MSS merupakan PNS muda Kementerian PU yang berpotensi atau *high flyer*. mereka disiapkan akan menjadi pemimpin masa depan di Kementerian PU. Diharapkan pegawai-pegawai pilihan yang ditugaskan oleh unit organisasinya selama menjalankan tugas negara, harus menjaga kultur budaya kerja insan PU. Harus bersungguh-sungguh, wajib menyelesaikan tugas belajar tepat waktu. Program unggulan Kementerian PU dalam pengembangan SDM memikat banyak pegawai, mereka berlomba meraih kursi Magister Super Spesialis melalui berbagai tahapan seleksi yang ketat.

Dengan komitmen untuk memperkaya wawasan dan kapabilitas ASN, BPSDM Kementerian PU merancang strategi dengan lembaga dalam dan luar negeri. Strategi ini diwujudkan melalui penajakan dan penetapan kemitraan yang sinergis dengan institusi prestisius seperti LPDP (Lembaga Pengelola Dana Pendidikan) untuk program beasiswa magister dan doktor, serta JICA (*Japan International Cooperation Agency*) untuk program pelatihan teknis, pertukaran ahli, dan ahli teknologi. Pendekatannya tidak hanya bersifat transaksional, melainkan pembangunan jangka panjang yang saling menguntungkan (*mutual benefit*). Kerjasama ini kemudian diinstitusionalisasikan ke dalam program

pelatihan berstandar internasional, pertukaran pengetahuan (*knowledge exchange*), dan perumusan kurikulum bersama.

Program-program ini merupakan langkah strategis Kementerian PU untuk menjawab tantangan dalam membangun infrastruktur yang semakin kompleks dan membutuhkan keahlian khusus, dengan adanya program ini diharapkan dapat menghasilkan ASN Kementerian PU yang ahli, kompeten dan mampu berkontribusi nyata dalam mewujudkan pembangunan infrastruktur yang berkualitas dan berkelanjutan.

2. QUALITY ASSURANCE PROSES REKRUTMEN DAN REKOMENDASI PESERTA PROGRAM PENDIDIKAN LANJUTAN

BPSDM Kementerian PU menjamin mutu proses rekrutmen dan rekomendasi peserta untuk program pendidikan lanjutan melalui penerapan sistem *Quality Assurance (QA)* yang terstruktur dan berintegritas. Mekanisme QA ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap tahapan mulai dari analisis kebutuhan institusi, seleksi administrasi, assessment kompetensi, hingga penetapan calon berjalan secara objektif, transparan, dan akuntabel. Prinsip utama yang diterapkan adalah kesesuaian dengan kebutuhan strategis sektor pekerjaan umum dan standar kompetensi. Setiap kandidat dievaluasi berdasarkan kriteria yang jelas dan terukur, melibatkan penilai independen untuk menghindari bias dan memastikan keadilan proses. Selain itu, BPSDM juga melakukan koordinasi intensif dengan berbagai unit kerja dan kementerian/lembaga terkait untuk memvalidasi data dan menyelaraskan persyaratan teknis-administratif.

Hasil akhir dari proses ini adalah rekomendasi peserta yang tidak hanya memenuhi syarat administratif, tetapi juga memiliki kompetensi, potensi, dan integritas yang sesuai untuk mengikuti program pendidikan lanjutan, sehingga benar-benar mampu berkontribusi pada pengembangan SDM sektor PU yang unggul dan berkelanjutan.

3. PENGEMBANGAN SISTEM MONITORING PENYELENGGARAAN PROGRAM PENDIDIKAN LANJUTAN (E-KARYASISWA)

The screenshot displays the 'Sistem Pengajuan Rekomendasi Studi Karyasiswa BPSDM Kementerian PU' interface. The main section is titled 'Pengajuan Rekomendasi Studi Baru'. It contains several input fields for personal data (Nama, Email, NIP, Jenis Kelamin, Kota Lahir, Tanggal Lahir, Nomor Telepon), organizational data (Status, Unit Organisasi Asal, Unit Kerja Asal, Jabatan, Golongan, Latar Belakang Pendidikan), and office address (Alamat Kantor). A 'Login' button is visible in the top right corner.

Gambar 3. 12 Platform e-Karyasiswa
Sumber : bpsdm.pu.go.id/karyasiswa

BPSDM Kementerian PU mengimplementasikan strategi pengembangan sistem monitoring penyelenggaraan program pendidikan lanjutan berbentuk pengembangan dan peningkatan sistem *e-karyasiswa*. *E-karyasiswa* merupakan sistem yang di inisiasi oleh BPSDM untuk memantau penyelenggaraan program pendidikan lanjutan secara real-time, transparan, dan akuntabel. Sistem ini dirancang dengan pendekatan berbasis data yang memungkinkan pelacakan kemajuan peserta dan evaluasi pencapaian akademik peserta pendidikan lanjutan. Melalui *platform* digital tersebut, seluruh pemangku kepentingan dapat mengakses status studi, laporan kemajuan, dan hasil evaluasi tanpa terhambat batasan waktu dan lokasi. Dengan demikian, *e-karyasiswa* tidak hanya berfungsi sebagai alat monitor, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian mutu yang mendukung tujuan pembangunan SDM yang unggul, adaptif, dan berkelanjutan di sektor pekerjaan umum.

3.4.3 AKSELERASI PEMENUHAN KEBUTUHAN DAN PENINGKATAN KUALITAS PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Akselerasi pemenuhan kebutuhan serta peningkatan kualitas pengembangan kompetensi menjadi aspek yang sangat esensial dalam menghadapi dinamika perubahan dan tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks. Proses pengembangan kompetensi yang dilakukan secara cepat, tepat, dan berkualitas memungkinkan SDM untuk menjadi lebih siap, adaptif, serta produktif dalam menjalankan peran strategisnya. Upaya ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan daya saing individu, melainkan juga memperkuat fondasi pembangunan nasional yang berkelanjutan dan inklusif.

Dalam konteks ini, BPSDM Kementerian PU memegang peran yang sangat krusial dalam melaksanakan mandat peningkatan dan pengembangan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian PU. Berdasarkan sasaran strategis Kementerian PU, salah satu indikator kinerja utama yang ditetapkan adalah Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU. Indikator ini diukur melalui salah satu sub indikator yakni Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN. Sub indikator tersebut ditetapkan dengan *baseline* target capaian pada tahun 2025 sebesar 50% dan pada tahun 2029 ditargetkan dapat tercapai sebesar 80%.

Untuk mewujudkan target tersebut BPSDM melaksanakan tugas ini dengan mendistribusikan kepada Pusat Pengembangan Kompetensi (Pusbangkom) dan Balai Pengembangan Kompetensi (Bapekom) selaku pelaksana pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan bidang ASN teknis Kementerian PU.

Implementasi strategi ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas ASN Kementerian PU secara signifikan, sehingga mampu menjawab tantangan dan tuntutan pembangunan infrastruktur yang semakin kompleks dan dinamis di masa mendatang. Berikut merupakan langkah strategi BPSDM dalam mempercepat pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kualitas pengembangan kompetensi.

1. PENINGKATAN JUMLAH TARGET PESERTA PENGEMBANGAN KOMPETENSI MELALUI *E-LEARNING*

Strategi pengembangan SDM berbasis pelatihan melalui *e-learning* di lingkungan Kementerian PU berfokus pada peningkatan kompetensi ASN secara efektif dan efisien. Kementerian PU mengadopsi metode *e-learning* ditujukan untuk memberikan akses yang lebih luas kepada ASN dalam mengikuti pelatihan tanpa terhalang oleh batasan waktu dan lokasi. Hal ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang mengharuskan setiap ASN untuk mendapatkan/melakukan pengembangan kompetensi setiap tahunnya. *e-learning* memungkinkan ASN untuk belajar secara mandiri, memfasilitasi transfer pengetahuan yang lebih cepat, dan menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan di lingkungan pemerintahan.

Pola pengembangan kompetensi *e-learning* dibentuk dengan prinsip pembelajaran yang efektif dengan memberikan kebebasan kepada peserta untuk dapat mengakses pelatihan dengan prinsip dapat dilakukan kapan saja (*anytime*), dimana saja (*anywhere*), dan multi perangkat (*anydevice*). Platform ini harus dilengkapi dengan materi pembelajaran yang komprehensif dan menarik, serta fitur interaktif seperti kuis dan forum diskusi untuk meningkatkan keterlibatan peserta. Selain itu, penyediaan dukungan teknis bagi ASN yang mengalami kesulitan dalam menggunakan platform juga sangat penting untuk memastikan semua pegawai dapat memanfaatkan fasilitas ini secara optimal.

BPSDM Kementerian PU pada periode tahun 2025–2029 mengimplementasi strategi pengembangan SDM berbasis pelatihan melalui *e-learning* dengan menyelenggarakan *e-learning* secara terbuka dan tertutup. Dalam penyelenggaraannya *e-learning* terbuka merupakan *e-learning* yang dapat diakses oleh siapapun sedangkan untuk *e-learning* tertutup merupakan pelatihan *e-learning* yang dikhususkan untuk ASN Kementerian PU dengan kriteria kebutuhan kompetensi yang telah ditentukan. Langkah strategis ini bertujuan untuk mewujudkan ASN yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan zaman. Dengan memanfaatkan teknologi digital, Kementerian PU berupaya menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan publik dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional. Melalui implementasi kebijakan ini, diharapkan Indonesia dapat mencapai visi Indonesia Emas pada tahun 2045 dengan SDM yang unggul dan siap menghadapi tantangan global.



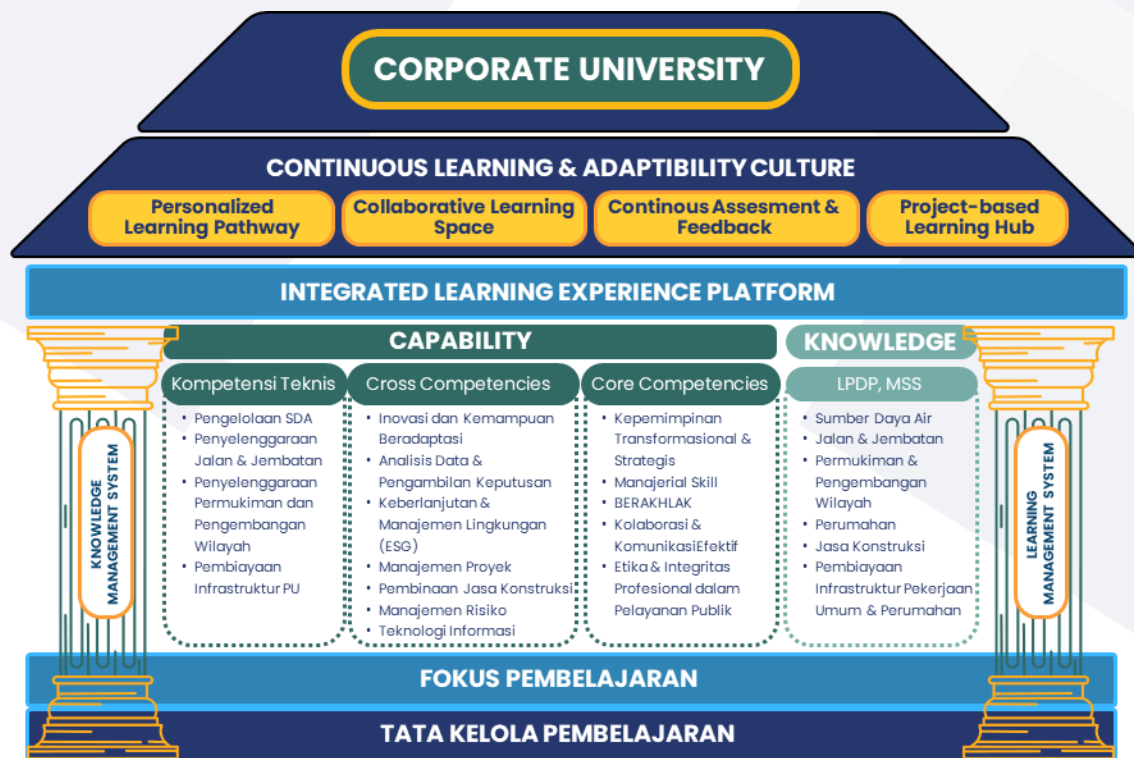
**Gambar 3. 13 Pembekalan dan Pelatihan CPNS
Cianjur Batch 2**

Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025

2. PENERAPAN SISTEM PEMBELAJARAN TERINTEGRASI (CORPORATE UNIVERSITY)

Pengembangan SDM berbasis *Corporate University* di Kementerian PU merupakan langkah strategis dalam menciptakan sistem pembelajaran yang terintegrasi, sejalan dengan mandat dari Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan pendekatan *Corporate University*, BPSDM Kementerian PU berupaya mengoptimalkan pengembangan kompetensi ASN melalui pembelajaran yang kolaboratif, terbuka, dan dinamis, sehingga dapat menjawab tantangan kompleks yang dihadapi oleh ASN dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik. Sistem ini dirancang untuk menjadikan organisasi sebagai pusat sumber pembelajaran, di mana setiap pegawai dapat mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang relevan.

Melalui penerapan sistem pembelajaran terintegrasi ini, BPSDM Kementerian PU tidak hanya memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi yang diamanatkan oleh undang-undang, tetapi juga meningkatkan kualitas SDM vokasional di bidang konstruksi dan infrastruktur. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan metode pembelajaran yang inovatif, seperti KLOP, Sibangkoman dan modul berbasis digital, BPSDM dapat memastikan bahwa setiap pegawai memiliki akses yang lebih luas terhadap pendidikan dan pelatihan yang berkualitas. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan efektivitas penyelenggaraan pembangunan infrastruktur yang bersih, terpercaya, dan berkelanjutan.



Gambar 3.14 Kerangka Pikir Corporate University

Sumber: Rencana Strategis BPSDM 2025-2029

3. PENGEMBANGAN SDM BERBASIS 70:20:10 DAN C-M-C

Pengembangan kompetensi berbasis model 70:20:10 dan pendekatan *Coaching, Mentoring, dan Counseling* (C-M-C) di BPSDM Kementerian PU merupakan langkah strategis dalam sistem pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan oleh BPSDM. Model 70:20:10 menekankan bahwa 70% dari pembelajaran diperoleh melalui pengalaman langsung di lapangan, 20% melalui interaksi sosial, dan 10% melalui pembelajaran formal. Dengan menerapkan model ini, BPSDM bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan SDM dengan memanfaatkan pengalaman praktis sebagai sumber utama pembelajaran, sehingga pegawai dapat menginternalisasi dan menerapkan kompetensi yang dipelajari dalam konteks pekerjaan mereka, juga mendukung pencapaian tujuan pembangunan yang lebih luas.

Pendekatan C-M-C juga menjadi komponen penting dalam pengembangan kompetensi di BPSDM. Melalui *coaching*, pegawai dibimbing untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka, sementara *mentoring* menyediakan dukungan dari rekan yang lebih berpengalaman untuk membantu pengembangan karier. *Counseling* berfungsi untuk memberikan bimbingan dalam mengatasi masalah kinerja tertentu. Dengan kombinasi ketiga pendekatan ini, BPSDM dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pertumbuhan individu dan kolektif di dalam organisasi.

Langkah-langkah yang diambil oleh BPSDM sejalan dengan arah kebijakan RPJMN Tahun 2025-2029 mengenai tata kelola kelembagaan. Kebijakan ini menekankan

pentingnya manajemen talenta yang efektif untuk meningkatkan kinerja ASN. Dengan demikian, BPSDM berperan aktif dalam memastikan bahwa pengembangan kompetensi pegawai tidak hanya memenuhi standar nasional, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan pembangunan yang lebih luas.

Implementasi metode 70:20:10 akan dilakukan melalui berbagai program pelatihan yang dirancang untuk memberikan pengalaman langsung kepada pegawai, seperti proyek lapangan dan simulasi. Pembelajaran sosial akan difasilitasi melalui kolaborasi antarpegawai dan diskusi kelompok, sehingga dapat memperkuat jaringan profesional dan berbagi pengetahuan di antara mereka. Sementara itu, pembelajaran formal tetap menjadi bagian penting dari proses ini melalui pelatihan di kelas dan kursus online yang terstruktur.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi berbasis model 70:20:10 dan C-M-C di BPSDM Kementerian PU tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM secara individu tetapi juga untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. 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 3.3 Kategorisasi Pelatihan

Kategorisasi Pelatihan	
Pelatihan Klasikal	Pelatihan Non-Klasikal
1. <u>Pelatihan struktural kepemimpinan</u>	a. <u>Coaching</u>
2. <u>Pelatihan manajerial</u>	b. <u>Mentoring</u>
3. <u>Pelatihan teknis</u>	c. <u>e-learning</u>
4. <u>Pelatihan fungsional</u>	d. <u>Pelatihan jarak jauh</u>
5. <u>Pelatihan sosial kultural</u>	e. <u>Detasering (Secondment)</u>
6. <u>Seminar/konferensi/sarasehan</u>	f. <u>Pembelajaran alam terbuka (Outbond)</u>
7. <u>Workshop atau lokakarya</u>	g. <u>Patok banding (Benchmarking)</u>
8. <u>Kursus</u>	h. <u>Pertukaran PNS dengan pegawai swasta/BUMN/ BUMD</u>
9. <u>Penataan</u>	i. <u>Belajar mandiri (Self-development)</u>
10. <u>Bimbingan teknis</u>	j. <u>Komunitas belajar (Community of practices)</u>
11. <u>Sosialisasi, dan / atau Jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal lainnya</u>	k. <u>Bimbingan di tempat kerja</u>
	l. <u>Magang/praktik kerja</u>
	m. <u>Jalur pengembangan kompetensi non klasikal lainnya</u>

Sumber : Rencana Strategis BPSDM 2025–2029

4. PENINGKATAN PENYELENGGARAN **PENGEMBANGAN KOMPETENSI**

Pengembangan kompetensi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan, rencana pengembangan standar kompetensi jabatan, rencana pengembangan karier, serta target kinerja pegawai. Dengan demikian sangat jelas tergambar bahwa pengembangan pegawai harus didasarkan pada kebutuhan objektif yaitu gap terhadap standar kompetensi jabatan saat ini terhadap target kinerja yang ingin dicapai maupun terhadap sasaran karier ke depan.

Untuk menyukseskan program-program pengembangan SDM PU dan mewujudkan visi Kementerian PU tahun 2025–2029 tersebut, perlu meningkatkan sinergi dan kerja sama yang baik dalam melaksanakan pengembangan kompetensi, untuk mewujudkan Insan PU yang berkualitas dan profesional. Harus kita sepakati bahwa pengembangan kompetensi pegawai itu sendiri maupun pimpinan merupakan hal krusial yang perlu mendapatkan perhatian bersama baik bagi pegawai itu sendiri maupun pimpinan unit kerja. Pengembangan ini juga tidak selalu perlu menunggu fasilitas dari BPSDM karena setiap unit juga dapat melakukan pengembangan secara mandiri utamanya melalui proses *coaching* dan *mentoring* serta *on the job training* yang dapat dilaksanakan di unit kerja masing-masing.

**Gambar 3. 15 Pelatihan Data Science Balai
Pengembangan Kompetensi Jogja**
Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025



Dalam peningkatan Pengembangan SDM di Kementerian PU, tugas BPSDM sebagai unit organisasi yang berperan dalam meningkatkan kualitas kompetensi ASN PU bukanlah tugas yang ringan. Diperlukan keterlibatan, kerja sama, dan komitmen dari segala pihak, masing-masing unit organisasi baik pimpinan maupun ASN itu sendiri guna mendukung pengembangan kompetensi.

Selain pelatihan-pelatihan teknis, BPSDM juga melaksanakan pelatihan kepemimpinan, yaitu Pelatihan Kepemimpinan Nasional PKN II, Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) serta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP). Bagi para CPNS dan pejabat kesatkeran, BPSDM melakukan Pelatihan Dasar dan diperlengkapi dengan Pelatihan Bela Negara yang diantaranya bekerja sama dengan Pusdiklat Kopassus.

Pelatihan ini ditujukan untuk membangun rasa cinta Tanah Air, kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama tim, dan motivasi. Bentuk-bentuk pengembangan kompetensi juga dilakukan dalam bentuk Pelatihan Teknis Tematik bidang Komunikasi, Teknologi Informasi (*Data Science, UI/UX, dan Web Development*), Manajemen Risiko dan *Knowledge Sharing, coaching mentoring, workshop dan webinar*.

5. PENINGKATAN DIGITALISASI DAN INOVASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Strategi digitalisasi dan inovasi pengembangan kompetensi merupakan langkah yang dilakukan BPSDM PU dalam penerapan kerangka kerja komprehensif untuk mentransformasi metode pelatihan konvensional menjadi ekosistem pembelajaran yang dinamis, terintegrasi, dan berorientasi masa depan. Strategi ini diimplementasikan melalui empat unsur. Pertama, pengembangan kurikulum, modul, dan media pembelajaran berbasis digital yang bersifat adaptif, dirancang secara khusus untuk menjawab tantangan dan kebutuhan aktual di lapangan. Kedua, pengembangan *Learning Management System (LMS)* sebagai tulang punggung *platform* pembelajaran daring yang memfasilitasi yang terukur, fleksibel, dan dapat diakses dimana saja. Ketiga, pembangunan *Knowledge Management System (KMS)* untuk mengelola, menyimpan dan membagikan aset pengetahuan (*knowledge assets*) sebagai repositori intelektual organisasi. Keempat, penyusunan standar, pedoman, dan tata kelola yang *robust* untuk memastikan seluruh inisiatif digitalisasi berjalan sesuai dengan prinsip efektivitas, interoperabilitas, dan keberlanjutan. Melalui integrasi keempat pilar ini, strategi ini bertujuan menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan (*continuous learning*) yang mampu mempercepat peningkatan kompetensi ASN secara signifikan. Berikut merupakan penjabaran dari keempat pilar strategi digitalisasi dan inovasi pengembangan kompetensi:

A. Pengembangan NSPK, Kurikulum dan Modul Pelatihan:

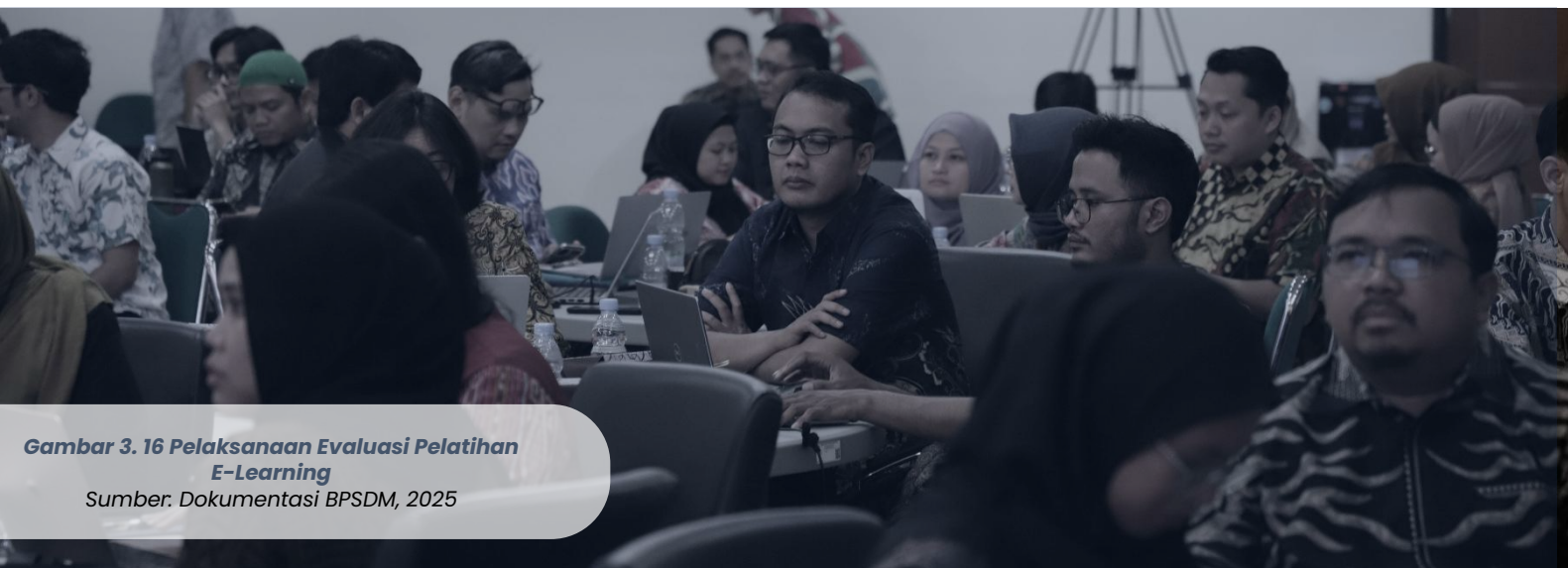
Pengembangan kurikulum dan modul pelatihan berbasis standar kompetensi yang adaptif terhadap isu strategis merupakan langkah inovasi dari pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh BPSDM Kementerian PU. Melalui pendekatan ini, BPSDM berupaya menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan mampu memberikan solusi inovatif terhadap tantangan pembangunan infrastruktur di Indonesia.

Tahap awal dalam pengembangan kurikulum dan modul pelatihan adalah melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan kompetensi ASN di lingkungan Kementerian PU. Analisis ini mencakup identifikasi *gap* kompetensi antara kompetensi yang dimiliki ASN dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan pekerjaan saat ini dan masa depan. Selain itu, dilakukan pula pemetaan terhadap isu-isu strategis sektoral yang menjadi fokus perhatian Kementerian PU, seperti pembangunan infrastruktur berkelanjutan, mitigasi bencana, pengelolaan sumber daya air, serta penerapan teknologi informasi dalam pengelolaan infrastruktur.

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan kompetensi dan isu strategis sektoral, BPSDM kemudian menyusun kurikulum dan modul pelatihan yang relevan dan *up-to-date*. Kurikulum yang dikembangkan dirancang untuk memenuhi Standar Kompetensi Kerja (SKK) yang telah ditetapkan, serta mengacu pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terkini. Modul pelatihan disusun secara modular dan fleksibel, sehingga dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing unit organisasi di lingkungan Kementerian PU. Materi pelatihan mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, hingga *soft skills* yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, BPSDM menerapkan berbagai metode pembelajaran yang inovatif, seperti *blended learning*, pembelajaran berbasis masalah (*problem-based learning*), dan simulasi. Metode-metode ini memungkinkan peserta pelatihan untuk belajar secara aktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Selain itu, BPSDM juga memanfaatkan teknologi informasi dan digitalisasi untuk mendukung proses pembelajaran, seperti penggunaan *platform e-learning*, video pembelajaran, dan berbagai aplikasi *mobile*.

Pengembangan kurikulum dan modul pelatihan berbasis isu strategis sektoral merupakan upaya yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kementerian PU. Dengan kurikulum dan modul pelatihan yang relevan dan *up-to-date*, diharapkan ASN di Kementerian PU dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pembangunan infrastruktur nasional yang berkelanjutan.



**Gambar 3. 16 Pelaksanaan Evaluasi Pelatihan
E-Learning**

Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025

B. Pengembangan LMS dan KMS:

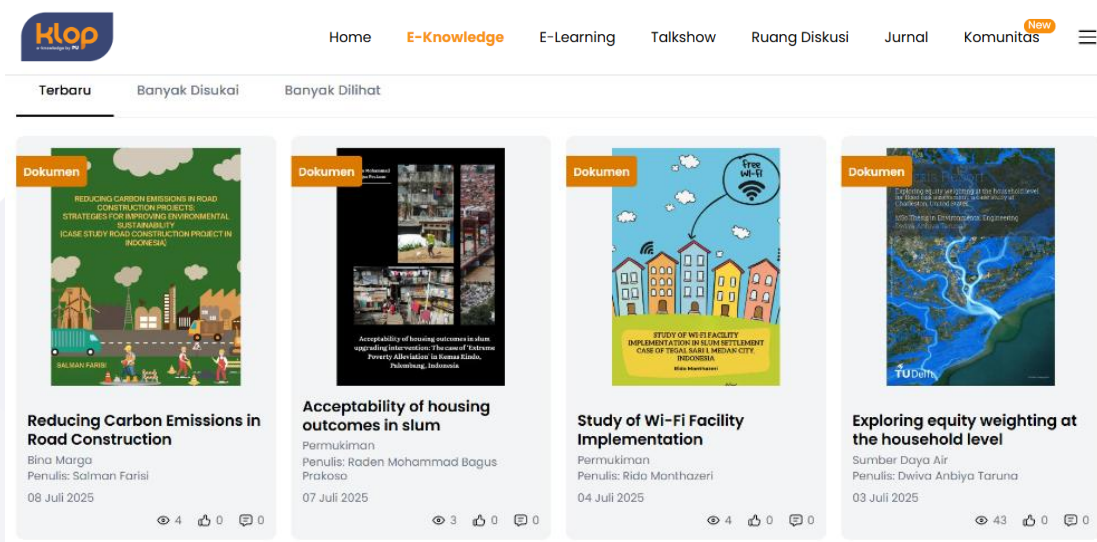
Strategi digitalisasi dan inovasi pengembangan kompetensi BPSDM Kementerian PU menemukan wujud nyatanya melalui pembangunan Karya Layanan Online PU (KLOP) sebagai *epicenter* dari *Corporate University*. Inisiatif ini merupakan terobosan strategis yang mengintegrasikan dua unsur utama digitalisasi secara sinergis: *Learning Management System* (LMS) dan *Knowledge Management System* (KMS).

Pengembangan LMS dalam KLOP dirancang untuk mentransformasi penyelenggaraan pelatihan dari konvensional menjadi dinamis dan berorientasi kompetensi. Sistem ini memungkinkan penyediaan pelatihan daring (*e-learning*) yang terstruktur, terukur, dan dapat diakses secara fleksibel (*anytime & anywhere*). Fitur-fiturnya mendukung penilaian *post-test*, pelacakan kemajuan belajar, serta pemberian sertifikat digital, yang semuanya ditujukan untuk memastikan pencapaian kompetensi target secara efektif.

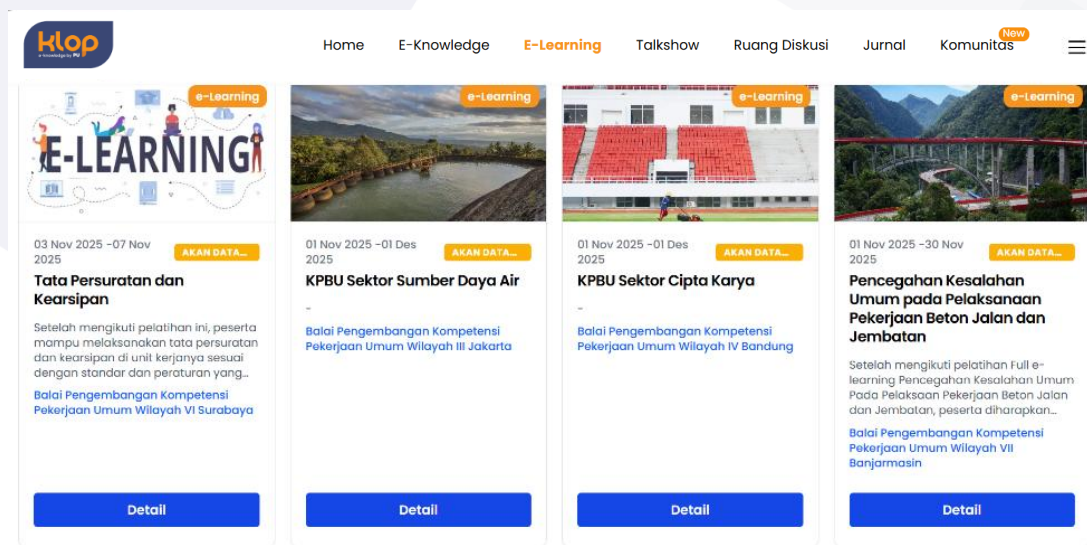
Sementara itu, dalam Pengembangan KMS berfungsi sebagai jantung pengetahuan sektoral yang menjalankan fungsi pendokumentasian dan distribusi pengetahuan (*knowledge retention*). KMS mengkonsolidasikan seluruh aset pengetahuan seperti kebijakan, standar teknis, *best practice*, dan modul pembelajaran ke dalam sebuah repositori terpusat yang terkelola dan mudah ditelusuri. Hal ini dilakukan guna memastikan bahwa pengetahuan institusional tidak hilang dan dapat diwariskan, sekaligus menjadi fondasi untuk pembuatan konten pelatihan yang relevan dan mutakhir di dalam LMS.

Keunggulan strategi ini terletak pada integrasi erat antara LMS dan KMS dalam satu platform KLOP. *Knowledge* yang terdokumentasi dalam KMS langsung dapat dikurasi menjadi bahan pembuatan materi pelatihan berbasis kompetensi di LMS. Melalui pendekatan ini, KLOP tidak hanya menjadi *platform* pelatihan, tetapi berevolusi sebagai ekosistem pembelajaran yang hidup dan terus berkembang, yang pada akhirnya mempercepat peningkatan kompetensi SDM sektor PU secara signifikan. Berikut di bawah ini merupakan tampilan aplikasi KLOP dan fitur yang tersedia di dalamnya:

E-Knowledge:



E-Learning:



Gambar 3. 17 Tampilan dan Fitur yang tersedia Pada Aplikasi KLOP

Sumber: klop.pu.go.id

Pada Renstra BPSDM Tahun 2025–2029, BPSDM menginisiasi pengembangan dua terobosan teknologi strategis: *NEXT US* dan *Super Apps* BPSDM. *NEXT US* dirancang sebagai platform analitik prediktif berbasis kecerdasan buatan (AI) yang berfungsi untuk memetakan, menganalisis, dan memvisualisasikan perkembangan kompetensi pegawai secara dinamis. Sebagai sebuah sistem berbasis *machine learning*, *NEXT US* mengoperasikan suatu alur kerja analitik yang kompleks dan komperhensif. Inti dari prosesnya terletak pada penggunaan dan integrasi data historis dan *real-time* untuk membentuk suatu basis informasi yang kaya. sistem ini mampu memberikan *insight* berbasis data (*data-driven decision making*) untuk mendukung perencanaan suksesi, pengembangan karier, dan penyusunan kebijakan SDM yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

Sementara itu, *Super Apps* BPSDM dikonseptualisasikan sebagai platform terpadu yang mengintegrasikan seluruh layanan pengembangan SDM dalam satu antarmuka yang intuitif. Aplikasi ini bertindak sebagai pintu gerbang utama (*single sign-on gateway*) bagi pegawai untuk mengakses pelatihan daring (LMS), repositori pengetahuan (KMS), informasi karir, monitoring kompetensi, serta layanan administrasi kepegawaian lainnya. Keunggulan utamanya terletak pada pendekatan *user-centric design* yang menawarkan pengalaman pengguna yang mudah dan ringkas dalam mengakses berbagai layanan aplikasi sehingga mempercepat adopsi digital mendorong budaya pembelajaran mandiri (*self-directed learning*) di kalangan ASN.

Kombinasi kedua sistem ini merepresentasikan evolusi menuju *ecosystem human capital* yang terintegrasi, cerdas, dan berorientasi masa depan, yang tidak hanya memetakan kompetensi tetapi juga secara aktif membentuk *trajectory* perkembangan SDM Kementerian PU secara lebih adaptif dan responsif. Berikut tampilan dan fitur yang tersedia pada *NEXT US Talent*:



Gambar 3. 18 Fitur dan Tampilan NEXT US
Sumber : Rencana Strategis BPSDM 2025-2029

6. PENGEMBANGAN SISTEM MONITORING DAN EVALUASI PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

BPSDM Kementerian PU telah mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi yang adaptif dan terintegrasi berupa e-pasca pelatihan. Sistem ini dirancang untuk melakukan penilaian komprehensif terhadap efektivitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi, tidak hanya sebatas pada evaluasi reaksi peserta tetapi juga hingga pada pengukuran Tingkat dampak pelatihan yang dilakukan ditempat kerja. Melalui *platform* digital tersebut, *tracking* dan analisis data pada e-pasca pelatihan seperti pengaplikasian pengetahuan, peningkatan kinerja, dan dampaknya terhadap pencapaian sasaran kerja pegawai dapat dilakukan secara *real time* dan berkelanjutan. Dengan demikian e-pasca pelatihan berevolusi dari sekedar alat umpan balik menjadi suatu sistem *closed-loop feedback* yang menjamin akuntabilitas, transparansi, dan peningkatan yang berkelanjutan (*continuous improvement*) bagi seluruh penyelenggaraan pengembangan kompetensi, sekaligus memastikan setiap pelatihan yang dilakukan memberikan dampak nyata dan selaras dengan kebutuhan strategis Kementerian PU. Berikut merupakan tampilan dari e-pasca pelatihan BPSDM Kementerian PU:



Gambar 3. 19 Tampilan Utama dari Platform E-Pasca Pelatihan BPSDM
Sumber : bpsdm.pu.go.id/pasca

3.4.4 PENGEMBANGAN VOCATIONAL SCHOOL

BPSDM Kementerian PU menetapkan pengembangan *vocational school* sebagai salah satu arah kebijakan yang strategis untuk mendukung pencapaian sasaran strategis Kementerian PU. Upaya yang dilakukan berupa mendorong peningkatan kompetensi sesuai dengan bidang kerjanya. Saat ini Kementerian PU memiliki sekolah Vokasi Politeknik PU di Kota Semarang, Politeknik PU merupakan salah satu bentuk terobosan Kementerian PU untuk memenuhi kebutuhan dalam menghadapi tantangan global dan tantangan nasional pembangunan infrastruktur ke-PU an.

Sebagai institusi pendidikan vokasi, Politeknik Pekerjaan Umum (*PUtech*) memiliki posisi yang unik dan strategis. Lebih dari sekadar tempat belajar teoritis, *PUtech* berfungsi sebagai *living laboratory* atau laboratorium hidup, dimana mahasiswa mendapatkan pengalaman langsung di lapangan. Pendekatan *hybrid* antara teori dan praktik ini dirancang khusus untuk menciptakan SDM unggul yang kompeten dan siap bersaing dalam industri konstruksi global. Kurikulumnya diselaraskan secara dinamis dengan kebutuhan industri terkini, memastikan lulusannya mampu menjawab tantangan pembangunan masa depan yang semakin kompleks. Pada akhirnya, keikutsertaan di *PUtech* bukan hanya tentang menempuh pendidikan, melainkan juga merupakan peluang emas untuk berkontribusi nyata dalam mewujudkan Asta Cita dan target pembangunan Kementerian PU.

1. PENGEMBANGAN POLITEKNIK PU YANG BERTARAF INTERNASIONAL

Dalam Strategi Pengembangan Politeknik PU yang Bertaraf Internasional, Politeknik PU merancang sebuah ekspansi akademik yang sangat penting untuk periode Renstra 2025–2029. Sebagai langkah awal, Politeknik PU berencana akan menjadi Badan Layanan Umum (BLU) pada tahun 2027. Transisi menuju status BLU ini merupakan batu lompatan transformatif yang strategis, dirancang untuk memberikan fleksibilitas keuangan dan operasional yang lebih besar. Fleksibilitas ini memungkinkan politeknik untuk berinovasi, berkolaborasi, dan berinvestasi secara lebih gesit dalam peningkatan kualitas akademik, fasilitas, serta riset terapan berstandar global, sehingga memperkuat fondasi menuju internasionalisasi. Dengan kerangka BLU tersebut, Politeknik PU akan melakukan inisiasi pembukaan tiga Program Studi Baru, yaitu Teknologi Konstruksi Sanitasi, Teknologi Konstruksi Air Minum, dan Keselamatan Konstruksi. Penambahan ini tidak hanya bersifat kuantitatif dari tiga menjadi enam, tetapi bersifat strategis. Setiap program studi baru dirancang untuk mengisi kebutuhan pembangunan spesifik dalam industri konstruksi global, yaitu bidang air minum, sanitasi, dan manajemen keselamatan konstruksi yang menjadi standar utama dalam proyek-proyek konstruksi berkelas dunia. Ekspansi keilmuan inilah yang menjadi landasan kokoh untuk membangun daya saing tingkat internasional.

Dampak utama dari pengembangan ini adalah terciptanya lulusan yang unggul dan memiliki daya saing global. Untuk mewujudkan hal tersebut, kurikulum pada semua program studi, baik yang lama maupun baru, akan diintegrasikan secara mendalam

dengan beragam sertifikasi profesi terampil yang diakui secara nasional dan internasional. Hal ini memastikan bahwa setiap lulusan tidak hanya membawa ijazah akademik, tetapi juga portofolio kompetensi yang telah terverifikasi dan memenuhi standar kebutuhan industri konstruksi terkini. Dengan demikian, lulusan dipersiapkan untuk menjadi tenaga kerja terampil yang siap menjawab tantangan, sekaligus mewujudkan visi sebagai institusi yang bertaraf internasional.

2. AKSELERASI PROSES AKREDITASI POLITEKNIK PU TERAKREDITASI UNGGUL

Politeknik PU secara proaktif melakukan akselerasi proses akreditasi "Unggul" dengan strategi yang komprehensif dan terukur. Langkah pertama difokuskan pada peningkatan kuantitas dan kualitas mahasiswa melalui rekrutmen yang lebih selektif dan pemasaran yang menjangkau calon talenta terbaik, dengan proses pembelajaran dan kedisiplinan tinggi dalam kehidupan kampus, sehingga lulusan Politeknik Pekerjaan Umum (PUtech) siap kerja dalam *team work* dilapangan. Secara paralel, institusi ini mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas penelitian dengan intensif. Hal ini diwujudkan melalui insentif bagi dosen dan mahasiswa untuk menghasilkan publikasi ilmiah di jurnal terindeks, serta inovasi yang menghasilkan Hak Kekayaan Intelektual (HKI). Langkah-langkah ini secara langsung memperkuat reputasi akademik dan kontribusi ilmu pengetahuan dari politeknik.

Langkah selanjutnya yaitu optimalisasi sarana dan prasarana pendukung untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkelas. Investasi besar dilakukan pada pemenuhan dan pemutakhiran fasilitas praktik agar selaras dengan standar industri konstruksi terkini. *Workshop*, laboratorium, dan peralatan *training* yang canggih tidak hanya menunjang proses pembelajaran yang aplikatif tetapi juga menjadi bukti nyata komitmen institusi dalam menyediakan infrastruktur yang memadai. Sinergi dari ketiga hal yaitu peningkatan SDM, budaya penelitian, dan fasilitas menjadi fondasi kokoh yang mempercepat pencapaian status terakreditasi Unggul dan menjamin pengakuan atas mutu pendidikan yang diberikan.

3. PEMBEKALAN LULUSAN POLITEKNIK PU YANG BERSERTIFIKASI PROFESI DAN KERJASAMA DENGAN LEMBAGA

Politeknik PU dalam strategi pembekalan lulusan yang bersertifikasi profesi mengimplementasikan strategi dengan penyusunan kurikulum secara sistem kredit semester (SKS) dengan beban 117 SKS, dengan lebih dari 60 persennya adalah praktik lapangan dan praktikum, serta magang di perusahaan jasa konstruksi, sedangkan 40 persennya adalah teoritik. Oleh karena itu Politeknik PU melibatkan dosen yang selain dari kalangan akademisi, juga dosen dari praktisi lapangan. Kerjasama dengan berbagai pihak banyak dilakukan baik mulai dari penyusunan kurikulum, dalam proses perkuliahan, maupun dalam praktik dan kegiatan magang.

Pembekalan lulusan juga dilakukan Politeknik PU melalui kerjasama dengan perusahaan terkemuka, melakukan banyak seminar ilmiah membahas bangunan gedung

hijau, *smart campus*, green campus, teknologi pemetaan, *plumbing*, teknologi aspal dan beton, teknologi pracetak, proses perancangan dan *Building Information Modelling* (BIM) dan hal lain terkait dengan metode dan bahan konstruksi. Pembekalan-pembekalan ini lah yang diharapkan dapat menciptakan lulusan yang siap kerja serta dapat lulus dengan predikat tersertifikasi oleh Direktorat Jenderal Bina Konstruksi melalui lembaga sertifikasi yang bekerjasama dengan Politeknik Pekerjaan Umum (PUtech), sehingga nantinya selain mempunyai ijazah dari hasil pendidikan formal D3, juga berbagai sertifikat untuk beberapa jenis keterampilan. .

Politeknik Pekerjaan Umum (PUtech) dibawah BPSDM Kementerian PU tidak hanya membekali lulusan dengan sertifikasi, namun dalam proses pendidikan mahasiswa juga dibekali dengan program kegiatan bela negara. Program kegiatan ini bertujuan untuk menumbuhkan nilai dasar kedisiplinan di lingkungan kampus dan asrama, sehingga diharapkan Mahasiswa Politeknik Pekerjaan Umum dapat mempertahankan kedaulatan dan kelangsungan hidup bangsa, menjaga keutuhan wilayah, melestarikan budaya, mengamalkan nilai pancasila dan UUD 1945, membangun karakter dan ketahanan nasional, memupuk semangat nasionalisme, menjaga identitas dan integritas bangsa.

Materi yang disampaikan dalam kegiatan Bela Negara antara lain materi UUD 1945, Pancasila, Kesehatan Lapangan (Bahaya Narkoba), Kerukunan Umat Beragama, Pengenalan Bela Negara dan Pengenalan Lingkungan. Selain itu, diberikan juga materi mengenai kepemimpinan dan cara memberi instruksi. Selain kegiatan materi di kelas, juga dilaksanakan latihan dasar baris berbaris, bela diri militer, latihan turun tebing, halang rintang, *survival*, melatih kekuatan mental dan fisik, *outbound*, dan caraka.

Dengan dilaksanakan kegiatan ini Mahasiswa Politeknik Pekerjaan Umum diharapkan selama proses perkuliahan dapat menerapkan kedisiplinan melalui pembiasaan terhadap peraturan, ketepatan waktu, manajemen waktu, dan konsistensi dalam bertindak. Selanjutnya lulusan mahasiswa diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan serta kemajuan Bangsa dan Negara Indonesia, serta mewujudkan ASTA CITA dan sasaran utama Kementerian PU 608.



Gambar 3. 20 Kegiatan Bela Negara Politeknik PU
Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025

4. PENGEMBANGAN SDM BERBASIS *LINK AND MATCH*

Arah Kebijakan pengembangan SDM berbasis *link and match* melalui pelatihan industri 4.0 dan pendidikan vokasi di Politeknik PU merupakan langkah strategis untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai. Dengan memfokuskan pada kolaborasi antara pendidikan dan industri serta penerapan teknologi terkini, BPSDM Kementerian PU berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan pembangunan infrastruktur nasional sekaligus mendukung pencapaian visi Indonesia Emas 2045. Melalui upaya ini, diharapkan Kementerian PU dapat menghasilkan SDM unggul yang mampu bersaing di tingkat global dan berkontribusi terhadap kemajuan bangsa. Pengembangan SDM berbasis *link and match* ini yang dilakukan melalui pelatihan industri 4.0 dan pendidikan vokasi politeknik PU memiliki sasaran pengembangan kompetensi masing-masing sebagai berikut:

1. Pelatihan untuk Industri 4.0. Pelatihan memiliki 3 (tiga) sasaran pengembangan kompetensi yang berbeda, yaitu:
 - *Skilling*, diperuntukkan untuk SDM yang ingin mendapatkan keterampilan, dengan tujuan untuk *skill adjustment*, pembekalan untuk bekerja, dsb.
 - *Up-Skilling*, diperuntukkan untuk SDM yang ingin meningkatkan keterampilan, dengan tujuan untuk penguatan keterampilan.
 - *Re-Skilling*, diperuntukkan untuk SDM yang ingin mendapatkan keterampilan baru, dengan tujuan untuk pembekalan keterampilan berbeda/baru.
2. Pendidikan Vokasi di Politeknik PU
 Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik PU yang dirancang untuk menghasilkan tenaga kerja terampil bidang PU, diperlukan kerjasama dengan institusi/lembaga nasional maupun internasional untuk menyesuaikan/*fit on* kebutuhan riil tenaga kerja konstruksi. Dengan fokus pendidikan vokasi untuk industri 4.0, antara lain :
 - Integrasi teknologi digital, pendidikan vokasi harus beradaptasi untuk memasukkan teknologi seperti IoT, AI, pemrograman, dan data processing ke dalam kurikulumnya;
 - Keterampilan praktek, penguasaan keterampilan teknis dan praktis yang siap pakai di dunia kerja, berbeda dengan pendidikan akademis yang lebih teoritis;
 - *Soft Skilling*, fokus pada pengembangan dalam mengasah kemampuan komunikasi, kerja tim, penyelesaian masalah melalui pengalaman nyata, seperti magang, kegiatan sukarela dengan bergabung pada komunitas lingkungan, aktif dalam kegiatan kolaboratif pengabdian kepada masyarakat;
 - Pengembangan solusi inovatif, lulusan didorong untuk mengidentifikasi masalah industri konstruksi dan mengembangkan solusi inovatif menggunakan teknologi digital; dan
 - Keterampilan keamanan siber, mengingat era digital, pendidikan vokasi juga menekankan pentingnya keamanan siber.



Gambar 3. 21 Praktikum Mahasiswa Politeknik PU
Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025

3.4.5 PENGUATAN KELEMBAGAAN

Arah kebijakan penguatan kelembagaan menjadi fondasi penting dalam menciptakan organisasi yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan pembangunan. Kebijakan ini menitikberatkan pada penataan struktur organisasi yang tepat fungsi dan ukuran, peningkatan kapasitas SDM, serta penyempurnaan tata kelola yang transparan dan akuntabel. Dengan penguatan kelembagaan, diharapkan tercipta sinergi yang optimal antar unit kerja sehingga pelaksanaan tugas dan pelayanan publik dapat berjalan lebih profesional dan berkualitas. Berikut merupakan langkah yang dilakukan BPSDM Kementerian PU:

1. PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN PUBLIK, KEPATUHAN DAN PENGENDALIAN INTERN

Dalam rangka mengimplementasikan salah satu strategi dari arah kebijakan penguatan kelembagaan yaitu peningkatan kualitas layanan publik, kepatuhan dan pengendalian intern. BPSDM Kementerian PU melakukan langkah berupa perintisan akreditasi program pelatihan untuk pegawai daerah, melakukan pembinaan teknis pengembangan kompetensi ASN PU di daerah merupakan salah satu tugas dan fungsi Kementerian PU. Penjaminan mutu program pelatihan teknis bidang PU di daerah melalui akreditasi agar memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan melalui Permen PUPR No. 7 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara Bidang Teknik Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

BPSDM telah melakukan pembinaan teknis pengembangan SDM dengan mengikutsertakan ASN daerah dalam pelatihan pusat, pengiriman pengajar pada pelatihan yang dilakukan oleh daerah, dan kerjasama pelatihan dengan pembiayaan daerah. Namun hal ini dirasakan tidak memadai mengingat jumlah ASN yang harus dilatih

sedemikian besar untuk memenuhi amanat UU disamping BPSDM juga mempunyai keterbatasan baik dari sisi kapasitas maupun pendanaan. Sehubungan dengan hal di atas, maka diperlukan penguatan terhadap lembaga pelatihan pemerintah daerah agar mampu melaksanakan pelatihan terhadap pegawainya secara mandiri dengan kualitas sesuai dan memenuhi standar.

Sesuai dengan tujuan hal tersebut, disusunlah Keputusan Kepala Badan Pengembangan SDM No. 54 Tahun 2023 tentang Pedoman Akreditasi Program Pelatihan Teknis Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagai rujukan/acuan dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi di daerah, dengan adanya keputusan tersebut maka secara tidak langsung Kementerian PU dapat berperan sebagai Lembaga Pengakreditasi Program Pelatihan Teknis Bidang PU.

2. PENGUATAN KELEMBAGAAN SEBAGAI PENYELENGGARA PENGEMBANGAN KOMPETENSI

Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Lebih lanjut penerapan aturan ini dijabarkan dalam peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN. Perubahan atau pembaruan peraturan dalam manajemen kinerja pegawai ASN, dari semula berfokus pada penilaian berubah menjadi pengelolaan kinerja yang menekankan pengembangan (*development*).

BPSDM sebagai unit organisasi yang berperan dalam meningkatkan kualitas kompetensi ASN PU, saat ini sedang mengembangkan konsep ASN sebagai *Human Capital* atau modal insani dimana ASN dipandang sebagai aset utama yang menjadi sumber penggerak dari pembangunan. Untuk itu pengembangan kompetensi merupakan hal krusial yang perlu mendapatkan perhatian bersama baik bagi pegawai itu sendiri maupun pimpinan unit kerja. Pengembangan kompetensi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan, rencana pengembangan karier, serta target kinerja pegawai.

BPSDM terus melakukan penguatan dalam hal aspek pengembangan kompetensi, selama ini penekanan upaya pengembangan kompetensi berfokus pada 10 persen dari model pembelajaran 70:20:10, yakni bentuk pengembangan kompetensi formal didalam kelas atau dalam bentuk pelatihan selanjutnya diperkenalkan model pengembangan kompetensi melalui pembelajaran model 20 (*social learning*), yakni melalui pelaksanaan *Coaching Mentoring*, *Counseling* (CMC) dan pembelajaran 70 (*experiential learning*), yakni melalui *On the Job Training* yang merupakan penugasan menantang dan pengalaman langsung di lapangan.

BPSDM melalui Pusat dan Balai Pengembangan Kompetensi mulai menerapkan dan memasifkan pengembangan kompetensi ASN Kementerian PU melalui *Coaching-Mentoring* pada jabatan PPK yang dapat dilaksanakan melalui *blended learning*, dan *On the Job Training* serta klasikal. Pelaksanaan CMC dan *on the job training* ini adalah bagian dari kerangka Pengembangan SDM, dimana hal tersebut merupakan upaya BPSDM memperkuat tumbuhnya *Corporate University* di Kementerian PU, yaitu suatu pendekatan

pola pengembangan yang berbasis *core bussiness* organisasi dengan pendekatan modal insani yang menempatkan sumber daya manusia sebagai investasi jangka panjang suatu organisasi. *Knowledge Management* pada *Corporate University* akan menjadi titik sentral dalam sebuah pengetahuan.

3. PENGUATAN LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI **SEBAGAI QUALITY ASSURANCE**

Lembaga Sertifikasi Profesi BPSDM (LSP BPSDM) Kementerian PU dibentuk pada tahun 2019 dan kemudian mendapat sertifikat lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) pada tahun 2020 yang berlaku hingga November tahun 2025. Sebagai lembaga otoritatif dalam sertifikasi kompetensi bidang pekerjaan umum, LSP BPSDM Kementerian PU memegang peran krusial dalam menjamin mutu dan kualitas SDM konstruksi terutama ASN bidang pekerjaan umum melalui mekanisme *quality assurance* yang kredibel. Penguatan fungsi sertifikasi profesi menjadi hal yang sangat penting dalam menciptakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi standar, adaptif terhadap perkembangan teknologi, dan memenuhi kebutuhan pasar konstruksi nasional. Dalam konteks ini pembangunan infrastruktur strategis, sertifikasi berfungsi sebagai *quality gate* yang memastikan hanya pekerja tersertifikasi yang terlibat dalam proyek-proyek vital, sehingga mengurangi risiko kegagalan konstruksi dan meningkatkan akuntabilitas sektor.

Implementasi *quality assurance* pada LSP Pekerjaan Umum harus mencakup 3 (tiga) aspek utama:

1. Standarisasi Kompetensi: Penyelarasan skema sertifikasi dengan standar nasional (SKKNI) dan Internasional (ASEAN MRA).
2. Penguatan Sistem Asesmen: Penerapan metode penilaian berbasis bukti (*evidence based-assessment*) dan digitalisasi proses sertifikasi.
3. Pengawasan Berkelanjutan: Audit internal dan eksternal secara periodik untuk menjaga sertifikat.

Dengan mekanisme ini, LSP BPSDM tidak hanya berfungsi sebagai *certification body*, tetapi juga menjadi penjaga mutu (*guardian of quality*). LSP BPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada periode 2019-2024 lalu telah membuat 11 skema sertifikasi dari 7 target yang ditentukan, melaksanakan sertifikasi profesi sejumlah 670 orang dari 350 orang yang ditargetkan dan hingga saat ini terhitung telah memiliki assesor sejumlah 93 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program sertifikasi berjalan efektif dan berada pada dalam kategori *on-track* sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Keberhasilan-keberhasilan ini mencerminkan terhadap kualitas sertifikasi kompetensi dan kemampuan adaptasi terhadap kebutuhan standar profesional yang terus berkembang. Peningkatan kualitas LSP ini diharapkan sangat berdampak secara besar, dimana dapat mengurangi kesenjangan kompetensi, meningkatkan produktivitas sektor konstruksi, dan memperkuat daya saing SDM Indonesia di pasar global terlebih ASN bidang pekerjaan umum.

4. PENGEMBANGAN SKEMA PEMBIAYAAN UNTUK KERJASAMA PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI

BPSDM Kementerian PU mengimplementasikan penguatan kelembagaan melalui pengembangan skema pembiayaan inovatif yang bersifat kolaboratif. Strategi ini diwujudkan dengan membangun kemitraan strategis bersama lembaga pendanaan berkelas dunia, seperti LPDP dan JICA. Kerja sama ini bertujuan untuk menyelenggarakan program pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi ASN yang lebih berkualitas dan berstandar global. Skema pembiayaan yang terintegrasi ini memastikan keberlanjutan program dan membuka akses bagi lebih banyak ASN untuk meningkatkan kapabilitasnya di bidang pembangunan infrastruktur, sehingga secara langsung mendukung tercapainya target besar Kementerian PU dan prioritas nasional.

Selain dengan mitra eksternal, penguatan kelembagaan juga dioptimalkan melalui sinergi internal di lingkungan Kementerian PU. BPSDM berperan sebagai fasilitator utama dengan menawarkan skema pembiayaan bersama (*co-funding*) dan penyediaan fasilitas pelatihan di Balai Pengembangan Kompetensi kepada seluruh unit organisasi di bawah Kementerian PU. Kolaborasi ini memungkinkan setiap unit untuk menyelenggarakan program pelatihan yang spesifik dan teknis sesuai dengan kebutuhan operasionalnya, namun dengan tetap mengacu pada kurikulum dan standar kompetensi yang telah dibakukan oleh BPSDM. Pendekatan ini tidak hanya menciptakan efisiensi anggaran tetapi juga menjamin keseragaman dan peningkatan kualitas mutu pelatihan secara keseluruhan bagi seluruh SDM di lingkungan kementerian.

5. PENGUATAN BRANDING BADAN PENGEMBANGAN SDM PU

Pada periode tahun 2025–2029, BPSDM secara proaktif memperkuat *branding* melalui komunikasi publik yang intensif, dengan menyoroti keberhasilan lulusan program pendidikan, inovasi program pelatihan berbasis teknologi, serta kerja sama strategis dengan lembaga internasional terkemuka. Digitalisasi konten dan pemanfaatan media sosial secara masif akan dijalankan untuk memperluas jangkauan serta membangun persepsi positif di kalangan masyarakat, industri, dan mitra global. Tujuan utama strategi ini adalah menciptakan citra bahwa BPSDM merupakan institusi pelatihan yang modern, relevan dengan kebutuhan zaman, serta menjadi rujukan utama dalam mencetak talenta terampil di bidang pekerjaan umum.

Pilar Penguatan Branding:

A. *Branding* Internal:

1. Menyelenggarakan pelatihan, bimbingan teknis, dan *workshop* untuk meningkatkan kompetensi ASN, PPID, maupun pengelola media sosial di seluruh unit pelaksana BPSDM.
2. Mengembangkan serta meningkatkan jumlah dan kualitas konten media sosial, baik dari sisi kuantitas (publikasi yang masif, berkelanjutan, dan adaptif) maupun kualitas (selaras dengan program dan target besar pemerintah melalui Asta Cita).

3. Membina budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan adaptif, inovatif, dan kolaboratif.
4. Memperkenalkan program-program BPSDM kepada internal pegawai melalui surat edaran, *newsletter*, *email blast* dan *WA blast* agar seluruh pegawai dapat menjadi duta *brand* yang aktif.

B. *Branding* Eksternal:

1. Menyelenggarakan *talkshow*, sosialisasi, dan forum publik terkait isu pembangunan serta program BPSDM.
2. Mengoptimalkan pemanfaatan *website* sebagai kanal publikasi resmi.
3. Mengembangkan fitur PPID dalam *website* sebagai sarana komunikasi dan keterbukaan informasi publik.
4. Memaksimalkan penggunaan media sosial resmi BPSDM untuk publikasi, penyebaran informasi, dan penguatan citra positif di mata masyarakat, industri, serta mitra global.
5. Melakukan evaluasi berkala terhadap media publikasi (*website*, media sosial, kanal komunikasi lainnya) untuk memastikan efektivitas penyampaian pesan.

Penguatan *branding* internal memastikan setiap individu di dalam organisasi memahami visi, misi, serta nilai inti BPSDM, sekaligus berperan sebagai duta *brand*. Fondasi internal yang kokoh akan menjaga konsistensi dan kredibilitas dalam komunikasi eksternal. Sementara itu, penguatan *branding* eksternal difokuskan untuk membangun citra BPSDM sebagai institusi pelatihan yang modern, adaptif, relevan dengan kebutuhan zaman, dan menjadi rujukan utama dalam mencetak SDM unggul di bidang pekerjaan umum.

Penguatan *branding* BPSDM PU tahun 2025–2029 merupakan bagian dari transformasi menyeluruh, yang tidak hanya memperkuat identitas organisasi, tetapi juga mengokohkan kualitas layanan, inovasi pembelajaran, serta pengalaman positif bagi seluruh pemangku kepentingan. Dengan strategi *branding* yang konsisten dan terarah, BPSDM akan semakin dipercaya sebagai pusat unggulan dalam menyiapkan SDM yang tangguh, inovatif, dan siap menjawab tantangan pembangunan masa depan.

6. PENINGKATAN JEJARING DAN FORUM KERJASAMA DENGAN STAKEHOLDER NASIONAL DAN INTERNASIONAL

BPSDM Kementerian PU menetapkan penguatan kelembagaan sebagai arah kebijakan utama, melalui jejaring dan forum kerjasama *stakeholder* nasional dan internasional sebagai strategi untuk mencapai arah kebijakan tersebut. Secara nasional, kebijakan ini diwujudkan dengan mempererat kemitraan strategis dengan kementerian/lembaga terkait, asosiasi profesi, dunia industri, serta pemerintah daerah. Kolaborasi ini dirancang untuk menyelaraskan kurikulum pelatihan dengan kebutuhan riil pembangunan infrastruktur, menciptakan skema *co-funding* dan *co-creating* program, serta meningkatkan manfaat atas investasi pengembangan SDM. Dengan demikian, BPSDM PU tidak hanya berperan sebagai penyelenggara pelatihan, tetapi juga sebagai integrator ekosistem pengembangan SDM infrastruktur nasional yang relevan dan adaptif.

Pada tataran global, penguatan kelembagaan dilakukan melalui inisiasi dan partisipasi aktif dalam forum-forum kemitraan internasional dengan organisasi seperti JICA, KOICA, Austalia Awards Scholarship, Chevening, dll. Kebijakan ini bertujuan untuk melakukan alih pengetahuan (*knowledge transfer*), adopsi standar kompetensi global, serta peningkatan kapasitas penyelenggara pendidikan dan pelatihan berkelas internasional. Keberhasilan dari strategi ini akan mengokohkan posisi BPSDM PU sebagai *global knowledge hub* untuk SDM infrastruktur, sekaligus meningkatkan daya saing dan kapabilitas ASN Kementerian PU dalam mengelola proyek-proyek infrastruktur yang kompleks dan berstandar internasional.



Gambar 3. 22 Kegiatan Content Creation Upskilling Workshop
Sumber: Dokumentasi BPSDM, 2025

3.5 KERANGKA REGULASI

Kerangka regulasi merupakan landasan hukum yang sangat penting dalam penyusunan Renstra BPSDM Kementerian PU. Kerangka regulasi ini memberikan arah dan batasan dalam perumusan tujuan, strategi, serta program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh BPSDM. Dengan adanya kerangka regulasi yang jelas, maka pelaksanaan rencana strategis dapat berjalan secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kerangka regulasi memiliki peran yang sangat strategis dalam penyusunan Renstra BPSDM Kementerian PU. Dengan memahami dan mengimplementasikan kerangka regulasi secara konsisten, BPSDM dapat memastikan bahwa program-program pengembangan kompetensi yang diselenggarakannya dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Kementerian PU.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu landasan hukum utama yang mengatur tentang pengelolaan ASN, termasuk di dalamnya pengembangan kompetensi. Undang-undang ini memberikan mandat kepada BPSDM untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi ASN di lingkungan

Kementerian PU. Selain itu, berbagai peraturan pemerintah, peraturan presiden, dan peraturan menteri yang terkait dengan pengelolaan kepegawaian, anggaran, dan pembangunan juga menjadi acuan dalam penyusunan rencana strategis BPSDM.

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi, BPSDM juga menerbitkan peraturan yang mengikat para pemangku kepentingan baik dari eksternal maupun internal. Dalam Renstra BPSDM Tahun 2025–2029, kerangka regulasi akan disiapkan mengacu pada legislasi nasional antara lain:

1. Revisi Peraturan Menteri PUPR Nomor 7 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara Bidang Teknik Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat;
2. Revisi Peraturan Menteri PUPR Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peraturan yang dikeluarkan oleh Menteri PU memberikan dasar hukum dan pedoman bagi pengembangan kompetensi ASN Kementerian PU dan penilaian kompetensi dan potensi berdasarkan standar kompetensi jabatan ASN teknik bidang PU. Peraturan ini mencakup pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, yang bertujuan untuk menciptakan pegawai yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Urgensi penetapan Peraturan Menteri sebagai Kerangka Regulasi BPSDM Tahun 2025–2029 adalah sebagai berikut:

1. Revisi Peraturan Menteri PUPR Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peraturan ini menekankan pada perlunya evaluasi berkala terhadap program pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan untuk memastikan bahwa ketentuan yang diatur sesuai dengan perkembangan terkini. Dengan demikian, ASN tidak hanya dilatih dalam keterampilan teknis tetapi juga dibekali dengan pengetahuan terbaru yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka.

2. Revisi Peraturan Menteri PUPR Nomor 7 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara Bidang Teknik Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Peraturan ini memberikan panduan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh ASN teknik Bidang PU. Standar ini mencakup kompetensi manajerial, sosio kultural dan teknis umum serta teknik khusus bidang ke PU-an. Dengan adanya standar kompetensi ini, BPSDM dapat merancang program pelatihan yang lebih terfokus dan relevan dengan kebutuhan organisasi.

3.6 KERANGKA KELEMBAGAAN

Dalam waktu yang tidak lama lagi, Indonesia akan mencapai usia 100 tahun proklamasi kemerdekaan di tahun 2045. Pemerintah telah menyusun RPJPN yang mencita-citakan tercapainya “Indonesia Emas” pada tahun 2045. Untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045, Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia telah menetapkan Strategi Transformasi Bangsa Menuju Indonesia Emas 2045 dengan mengusung Visi Pemerintahan

Indonesia periode 2025–2029 yaitu Bersama Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045. Visi tersebut akan dicapai dengan 8 (delapan) misi yang disebut Asta Cita.

Berdasarkan Peraturan Presiden No. 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024– 2029, salah satu poinnya adalah pembentukan Kementerian PU dengan tugas dan fungsi (Pasal 13) adalah memimpin dan mengoordinasikan penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum yang dilaksanakan oleh Kementerian PU sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 170 Tahun 2024 tentang Kementerian Pekerjaan Umum.

BPSDM merupakan suatu unit organisasi tingkat eselon 1 pada Kementerian PU yang memegang peranan penting untuk memungkinkan kementerian menjalankan fungsinya dengan SDM yang kompeten, profesional dan siap menghadapi berbagai tantangan. Penguatan kelembagaan BPSDM Kementerian PU menjadi sangat penting dalam kabinet untuk memastikan pengelolaan SDM yang lebih efektif, kompeten, dan profesional dalam mendukung pelaksanaan program-program prioritas pemerintah bidang pekerjaan umum. Disamping itu, dengan memperhatikan perkuatan reformasi birokrasi yang merupakan salah satu misi pemerintahan periode 2025–2029, maka unit organisasi BPSDM harus dibentuk dengan prinsip tepat fungsi, tepat proses, dan tepat ukuran. BPSDM juga harus dapat menjadi unit organisasi yang responsif dan adaptif terhadap perubahan global yang sangat dinamis yang akan menjadi tantangan selama periode pembangunan 5 (lima) tahun ke depan.

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 *Core Values* ASN *BerAKHLAK* dan *Employer Branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa”. Area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi meliputi seluruh aspek manajemen pemerintahan.

Tabel 3. 4 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 Perundang-undangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif
Sumber daya manusia aparatur	SDM aparatur 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

Sumber : Rencana Strategis BPSDM 2025-2029

3.6.1 ARAHAN TENTANG KERANGKA KELEMBAGAAN

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 PU yang kompeten.

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

3.6.2 STRUKTUR ORGANISASI LAMA

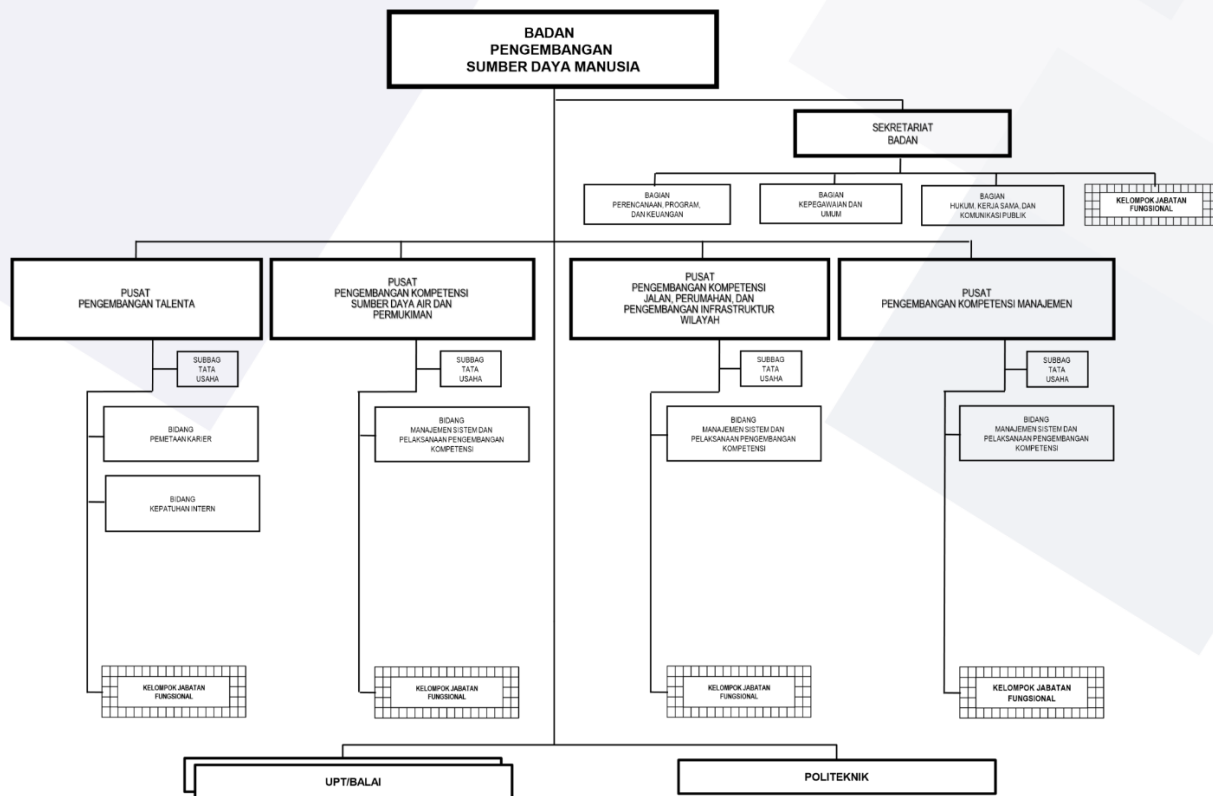
Struktur organisasi BPSDM di bawah naungan Kementerian PUPR diatur dalam Peraturan Menteri PUPR Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. BPSDM merupakan unit organisasi jenjang eselon 1 yang dipimpin oleh Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Menteri. BPSDM mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Dalam melaksanakan tugas tersebut BPSDM Kementerian PU menjalankan fungsi sebagai berikut:

- Penyusunan kebijakan teknis, rencana, serta program pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
- Pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
- Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
- Pemantauan, evaluasi, serta pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.
- Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

BPSDM Kementerian PUPR terdiri atas beberapa unit kerja tingkat eselon 2 yaitu Sekretariat Badan, Pusat Pengembangan Talenta, Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman, Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah dan Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen. Selanjutnya Badan Pengembangan SDM Kementerian PU mempunyai 9 (sembilan) UPT yang melaksanakan pengembangan kompetensi dan 1 (satu) UPT yang melaksanakan penilaian kompetensi dengan rincian sebagai berikut:

- Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan;
- Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang;
- Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta;
- Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung;
- Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta;
- Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VI Surabaya;
- Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VII Banjarmasin;
- Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah VIII Makassar;
- Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IX Jayapura;
- Balai Penilaian Kompetensi.

Struktur organisasi BPSDM lama sebagaimana gambar di bawah ini:



*Gambar 3. 23 Struktur Organisasi Lama Badan Pengembangan SDM
Sumber: Peraturan Menteri PUPR Nomor 13 Tahun 2020*

3.6.3 STRUKTUR ORGANISASI BARU

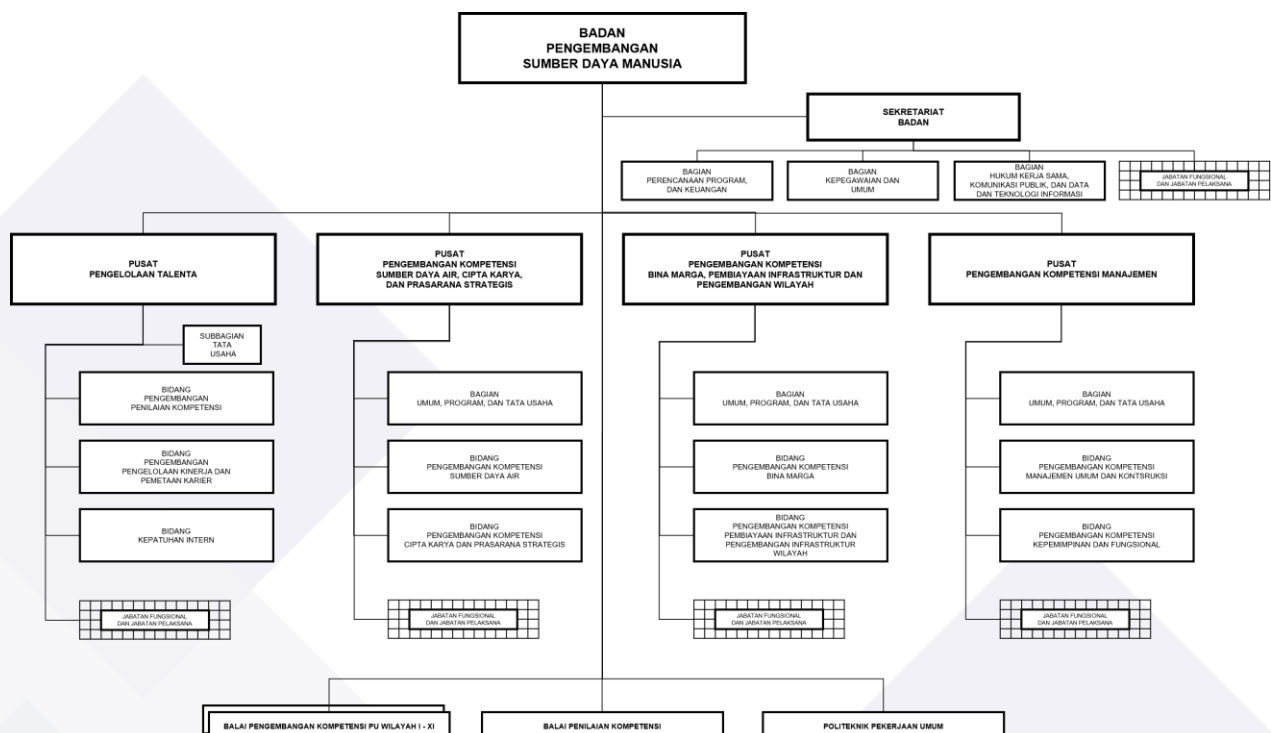
Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2025–2029 ditetapkan bahwa Kementerian PU merupakan kementerian yang mempunyai tugas penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum yang dilaksanakan oleh Kementerian PU sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 170 Tahun 2024 tentang Kementerian PU. Peraturan Presiden ini mengatur mengenai Kementerian PU yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, dipimpin oleh Menteri berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian PU mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugas Kementerian menyelenggarakan fungsi antara lain sebagai berikut; (1) Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan sumber daya air, penyelenggaraan jalan, penyelenggaraan sistem penyediaan air minum, pengelolaan air limbah domestik, pengelolaan drainase lingkungan, dan pengelolaan persampahan, penataan bangunan gedung, pengembangan infrastruktur kawasan strategis nasional dan kawasan strategis nasional tertentu, pengembangan sarana prasarana strategis, pelaksanaan pembiayaan infrastruktur pekerjaan umum, serta pembinaan jasa konstruksi; (2) Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian di daerah; dan (3)

Koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian. Dengan adanya perubahan urusan pemerintahan yang menjadi tugas Kementerian PU, maka perlu dilakukan penyesuaian struktur organisasi BPSDM.

Berdasarkan urgensi di atas, dan untuk menajamkan serta dalam melaksanakan tugas sebagai penyelenggara pengembangan kompetensi di Kementerian PU, BPSDM Kementerian PU menjalankan fungsi sebagai berikut sesuai dengan Peraturan Menteri PU Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PU, yaitu:

1. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum;
2. Pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum;
3. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara bidang pekerjaan umum;
4. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia bidang pekerjaan umum;
5. Pelaksanaan administrasi BPSDM; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian PU maka BPSDM memiliki Strukur Organisasi yang baru, disesuaikan untuk mewujudkan organisasi dan tata kerja yang efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana bagan berikut di bawah ini:



Gambar 3. 24 Struktur Organisasi Baru Badan Pengembangan SDM
Sumber: Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 1 Tahun 2024

Dalam perubahan organisasi yang baru terdapat beberapa perubahan pada BPSDM Kementerian PU seperti pada tingkat eselon 2 seperti: Pusat Pengembangan Talenta menjadi Pusat Pengelolaan Talenta; Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Permukiman menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Prasarana Strategis; Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan dan PIW menjadi Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah. Adapun lebih jelas tentang perubahan organisasi BPSDM sesuai dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No 1 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Di Kementerian PU dapat dilihat pada tabel berikut:

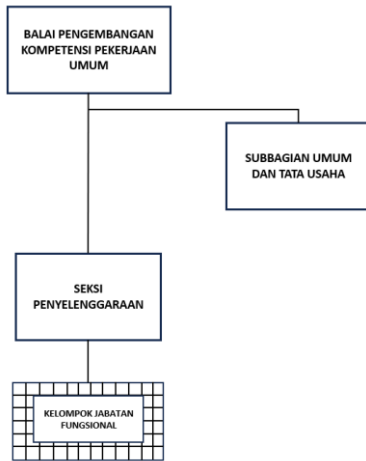
Tabel 3. 5 Perubahan Organisasi BPSDM (dalam Permen PU No 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum)

No	Substansi Perubahan	Perubahan		Keterangan
		Semula Peraturan Menteri PUPR Nomor 16 Tahun 2020	Menjadi Peraturan Menteri PU Nomor 1 Tahun 2025	
1	Pasal 190	Pasal 185: UPT di bawah koordinasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas: a. Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat; dan b. Balai Penilaian Kompetensi.	Pasal 190: UPT di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas: a. Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum; dan b. Balai Penilaian Kompetensi.	Perubahan Nomenklatur
Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum				
2	Pasal 191	Pasal 186: (1) Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2) Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dipimpin oleh seorang Kepala.	Pasal 191: (1) Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2) Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dipimpin oleh seorang Kepala.	Perubahan Nomenklatur
3	Pasal 192	Pasal 187: Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.	Pasal 192: Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum mempunyai tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum.	Perubahan Nomenklatur
4	Pasal 193	Pasal 188: Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat menyelenggarakan fungsi:	Pasal 193: Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum menyelenggarakan fungsi:	Perubahan dan Penambahan Fungsi

No	Substansi Perubahan	Perubahan		Keterangan
		Semula Peraturan Menteri PUPR Nomor 16 Tahun 2020	Menjadi Peraturan Menteri PU Nomor 1 Tahun 2025	
		a. penyusunan rencana, program, dan anggaran pengembangan kompetensi; b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi; c. pelaksanaan sosialisasi dan kerja sama pengembangan kompetensi; d. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi; e. pengelolaan sistem informasi pengembangan kompetensi; f. pengelolaan sarana dan prasarana balai; dan g. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.	a. penyusunan rencana, program, dan anggaran pengembangan kompetensi; b. identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai Wilayah Kerja; c. identifikasi, penyusunan dan pemanfaatan aset pengetahuan dari berbagai proyek di Kementerian sesuai Wilayah Kerja; d. pelaksanaan sosialisasi dan kerja sama pengembangan kompetensi sesuai Wilayah Kerja; e. pelaksanaan pengembangan kompetensi; f. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi; g. pengelolaan sistem informasi pengembangan kompetensi; h. pengelolaan sarana dan prasarana balai; i. pelaksanaan dan koordinasi pembangunan zona integritas, pelaksanaan fungsi kepatuhan intern dan manajemen risiko sesuai dengan kewenangannya, serta koordinasi administrasi penerapan sistem pengendalian intern balai; dan j. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.	
5	Pasal 195	(1) Subbagian Umum dan Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Balai, pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, barang milik negara, tata persuratan, tata kearsipan, perpustakaan dan dokumentasi, pengelolaan sarana dan prasarana pengembangan kompetensi, pengelolaan penerimaan negara bukan pajak, dan pelaksanaan urusan rumah tangga, serta koordinasi administrasi penerapan	(1) Subbagian Umum dan Tata Usaha mempunyai tugas melakukan fasilitasi dan koordinasi kebutuhan pengembangan kompetensi, penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan balai, sosialisasi pengembangan kompetensi, koordinasi dan pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, barang milik/kekayaan negara, tata persuratan, tata kearsipan, perpustakaan dan dokumentasi, pengelolaan data dan informasi, pengelolaan sarana dan prasarana, dan	Penambahan Tugas

No	Substansi Perubahan	Perubahan		Keterangan
		Semula Peraturan Menteri PUPR Nomor 16 Tahun 2020	Menjadi Peraturan Menteri PU Nomor 1 Tahun 2025	
		sistem pengendalian intern balai. (2) Seksi Penyelenggaraan mempunyai tugas melakukan penyiapan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pelaksanaan sistem informasi pengembangan kompetensi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi.	pelaksanaan urusan rumah tangga, fasilitasi dan koordinasi administrasi penerapan sistem pengendalian intern, dan pelaksanaan dan koordinasi pembangunan zona integritas, serta fasilitasi dan koordinasi pelaksanaan fungsi kepatuhan intern dan manajemen risiko. (2) Seksi Penyelenggaraan mempunyai tugas melakukan penyiapan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi, pelaksanaan sistem informasi pengembangan kompetensi, koordinasi dan pelaksanaan kerja sama, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi, serta koordinasi identifikasi, penyusunan, dan pemanfaatan aset pengetahuan	
Balai Penilaian Kompetensi				
6	Pasal 196	(1) Balai Penilaian Kompetensi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pusat Pengembangan Talenta. (2) Balai Penilaian Kompetensi dipimpin oleh seorang Kepala.	(1) Balai Penilaian Kompetensi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2) Balai Penilaian Kompetensi dipimpin oleh seorang Kepala.	Perubahan Jalur Koordinasi
7	Pasal 197	Balai Penilaian Kompetensi mempunyai tugas melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat.	Balai Penilaian Kompetensi mempunyai tugas melaksanakan penilaian potensi dan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum.	Perubahan Nomenklatur
8	Pasal 198	Balai Penilaian Kompetensi menyelenggarakan fungsi: a. penyusunan rencana, program, dan anggaran penilaian potensi dan kompetensi; b. pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi untuk kebutuhan pengadaan, seleksi, pemetaan, dan penempatan	Balai Penilaian Kompetensi menyelenggarakan fungsi: a. Penyusunan rencana, program, dan anggaran penilaian potensi dan kompetensi; b. Pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi untuk kebutuhan pengadaan, seleksi, pemetaan, dan penempatan sumber daya manusia; c. Pelaksanaan kerja sama	Penambahan Fungsi

No	Substansi Perubahan	Perubahan		Keterangan
		Semula Peraturan Menteri PUPR Nomor 16 Tahun 2020	Menjadi Peraturan Menteri PU Nomor 1 Tahun 2025	
		sumbu daya manusia; c. pelaksanaan pengelolaan kerja sama penilaian potensi dan kompetensi; d. pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penilaian potensi dan kompetensi; e. pelaksanaan pengelolaan data dan informasi hasil penilaian potensi dan kompetensi; f. pelaksanaan umpan balik hasil penilaian potensi dan kompetensi; g. pengelolaan sarana dan prasarana balai; dan h. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.	penilaian potensi dan kompetensi; d. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan penilaian potensi dan kompetensi; e. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi hasil penilaian potensi dan kompetensi; f. Pelaksanaan umpan balik hasil penilaian potensi dan kompetensi; g. Pengelolaan sarana dan prasarana balai; h. Pelaksanaan dan koordinasi pembangunan zona integritas, pelaksanaan fungsi kepatuhan intern dan manajemen risiko sesuai dengan kewenangannya, serta koordinasi administrasi penerapan sistem pengendalian intern balai; dan i. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.	
9	Pasal 200	(1) Subbagian Umum dan Tata Usaha mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan balai, pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, barang milik negara, tata persuratan, tata kearsipan, perpustakaan dan dokumentasi, pengelolaan sarana dan prasarana balai, pengelolaan penerimaan negara bukan pajak, dan pelaksanaan urusan rumah tangga, serta koordinasi administrasi penerapan sistem pengendalian intern balai. (2) Seksi Penyelenggaraan mempunyai tugas melakukan penyiapan, pelaksanaan, kerja sama, pemantauan, evaluasi, pelaporan penilaian potensi dan kompetensi, dan melakukan pengelolaan data dan informasi, serta	(1) Subbagian Umum dan Tata Usaha mempunyai tugas melakukan pelaksanaan penyiapan bahan penyusunan rencana, program, dan anggaran, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Balai, koordinasi dan pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, barang milik/kekayaan negara, tata persuratan, tata kearsipan, perpustakaan dan dokumentasi, pengelolaan data dan informasi, pengelolaan sarana dan prasarana, dan pelaksanaan urusan rumah tangga, serta koordinasi administrasi penerapan sistem pengendalian, dan pelaksanaan dan koordinasi pembangunan zona integritas, serta fasilitasi dan koordinasi pelaksanaan fungsi kepatuhan intern dan manajemen risiko. (2) Seksi Penyelenggaraan mempunyai tugas melakukan pelaksanaan dan kerja sama penilaian potensi dan kompetensi, pemantauan,	Penyesuaian Tugas

No	Substansi Perubahan	Perubahan		Keterangan
		Semula Peraturan Menteri PUPR Nomor 16 Tahun 2020	Menjadi Peraturan Menteri PU Nomor 1 Tahun 2025	
		pemberian umpan balik hasil penilaian potensi dan kompetensi.	evaluasi, dan pelaporan penilaian potensi dan kompetensi, serta pengelolaan data dan informasi hasil penilaian potensi dan kompetensi.	
KETENTUAN LAIN-LAIN DAN LAMPIRAN				
10	Lampiran E	1. Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 	1. Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum 	Perubahan Nomenklatur
12	Lampiran E	"...Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah..."	"...Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah..."	Perubahan Nomenklatur
13	Lampiran E	Wilayah Kerja Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Wilayah III Jakarta: 1. Prov. DKI Jakarta 2. Kota Bogor 3. Kota Depok 4. Kota Bekasi 5. Kota Tangerang 6. Kota Tangerang Selatan	Wilayah Kerja Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah III Jakarta: 1. Prov. DKI Jakarta; 2. Kota Bogor; 3. Kota Depok; 4. Kota dan Kabupaten Bekasi; 5. Kota dan Kabupaten Tangerang; 6. Kota Tangerang Selatan.	Perubahan cakupan wilayah kerja
14	Lampiran E	Wilayah Kerja Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Wilayah IX Jayapura: 1. Prov. Papua 2. Prov. Papua Barat 3. Prov. Maluku	Wilayah Kerja Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah IX Jayapura: 1. Prov. Papua 2. Prov. Papua Pegunungan 3. Prov. Papua Selatan 4. Prov. Papua Barat 5. Prov. Papua Barat Daya 6. Prov. Papua Tengah 7. Prov. Maluku	Perubahan cakupan wilayah kerja

Sumber: Permen PU No 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPT di Kementerian PU dan Permen PUPR No 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPT di Kementerian PUPR

BAB 04

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Pekerjaan Umum



IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 TARGET KINERJA

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Presiden serta mendukung tercapainya kebijakan nasional, BPSDM Kementerian PU menetapkan sasaran program yang bertujuan untuk dapat mencapai sasaran strategis guna dapat berkontribusi dalam mencapai visi Kementerian PU. Sasaran program merupakan kondisi yang ingin dicapai secara nyata oleh BPSDM dan sekaligus mencerminkan pengaruh atas ditimbulkannya hasil (*outcome*) dari satu atau beberapa program. Adapun untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaiannya, setiap sasaran strategis diukur dengan menggunakan IKSS dan setiap program diukur dengan menggunakan IKSP.

BPSDM Kementerian PU telah menetapkan beberapa indikator kinerja beserta targetnya dari tahun 2025–2029. Penetapan indikator kinerja dimaksud dalam rangka mengukur pencapaian sasaran strategis Kementerian maupun mengukur pencapaian program. Rumusan indikator dimaksud dengan tetap memperhatikan beberapa indikator kinerja yang terkait dengan Kementerian PU dalam RPJMN Tahun 2025–2029.

Terdapat 7 (tujuh) sasaran strategis yang menjadi amanah Kementerian PU dalam mendukung sasaran pembangunan nasional. Sasaran strategis yang dimaksud adalah (i) meningkatnya ketahanan air untuk mendukung pencapaian swasembada pangan, energi dan air; (ii) meningkatnya kinerja pelayanan infrastruktur konektivitas jalan; (iii) meningkatnya ketersediaan infrastruktur dasar permukiman yang aman dan berkelanjutan; (iv) meningkatnya kontribusi pemenuhan sarana prasarana yang mendukung perekonomian, pendidikan, peribadatan, olahraga, sosial budaya, dan kesehatan yang andal dan berkualitas sesuai penugasan kepada Kementerian PU; (v) meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional; (vi) meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PU dan tugas teknis lainnya; dan (vii) menguatnya dukungan Kementerian PU dalam meningkatkan peran kawasan perkotaan sebagai pusat ekonomi nasional yang inklusif, berketahanan, dan berkelanjutan. Berdasarkan sasaran strategis Kementerian PU, BPSDM termasuk dalam 2 sasaran strategis yaitu (i) meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional dan (ii) Meningkatkan kualitas tata kelola Kementerian PU dan tugas teknis lainnya.

Target kinerja BPSDM Kementerian PU tahun 2025–2029 dalam rangka mendukung sasaran strategis Kementerian PU serta tujuan nasional, diturunkan dalam beberapa program dan indikator sasaran program adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Target Kinerja Rencana Strategis Kementerian Pekerjaan Umum

Tujuan/ Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target					
			2025	2026	2027	2028	2029	2025
Meningkatnya Pembinaan SDM Vokasional dan Tenaga Kerja Konstruksi								
Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi Yang Kompeten dan Profesional	Tingkat SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Bersertifikat (%)	%	22,12	33,92	35,60	37,36	39,19	DJBK
	Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja (%)	%	77,5	78,5	79,5	80,5	81,5	BPSDM
Menguatnya Tata Kelola Penyelenggaraan Pembangunan Infrastruktur yang Efektif, Efisien, Bersih, dan Terpercaya								
Meningkatnya kualitas tata kelola Kementerian PU dan tugas teknis lainnya	Tingkat kualitas tata kelola Kementerian PU (%)	%	91,14	91,38	91,63	91,88	92,13	Setjen
	Tingkat Kualitas Pengawasan Intern Dalam Penyelenggaraan Infrastruktur (%)	%	79,15	81,78	84,41	87,10	89,90	Itjen
	Tingkat keterpaduan infrastruktur PU (%)	%	75,94	76,72	77,50	78,28	79,05	BPIW
	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Konstruksi (%)	%	70,85	73,35	76,85	79,59	82,01	DJBK
	Tingkat Pemenuhan Investasi/Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang didukung sistem, kebijakan dan strategi pembiayaan yang efisien dan efektif (%)	%	100	100	100	100	100	DJPI
	Tingkat pengembangan kompetensi SDM Aparatur PU (%)	%	80,15	81,50	84	85,92	87,82	BPSDM

Sumber: Rencana Strategis Kementerian PU 2025-2029

Selanjutnya, dalam rangka mencapai sasaran strategis tersebut, BPSDM pada periode tahun 2025-2029 melaksanakan 2 (dua) program dengan 3 (tiga) indikator kinerja sasaran program dan 4 (empat) kegiatan dengan masing-masing indikator sasaran kegiatan yang harus dicapai. Untuk mengukur keberhasilan pencapaian program dan kegiatan dimaksud, setiap sasaran program dan kegiatan ditetapkan Indikator Kinerja sebagai berikut:

Tabel 4.2 Target Kinerja Program Rencana Strategis BPSDM 2025-2029

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Satuan	Target					
			2025	2026	2027	2028	2029	Total
Sasaran Strategis: 05 – Meningkatnya Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional								
Indikator Kinerja Sasaran Strategis: Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja								
PROGRAM 1: PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI								
	Sasaran Program: 05.01 – Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja							
	Indikator Kinerja Program: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum	%	77,50	78,50	79,50	80,50	81,50	81,50

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator		Satuan	Target					
				2025	2026	2027	2028	2029	Total
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM									
	Sasaran Kegiatan: 05.01.01 – Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten								
	Indikator Kinerja Kegiatan:								
	1	Kecukupan Jumlah Dosen Tetap Program Studi (DTPS)	Orang	40	45	50	55	60	60
	2	Tingkat Penelitian dan PKM Dosen Tetap	%	35	40	40	40	45	45
	3	Tingkat Kemitraan terkait Tridharma	%	85	86	88	90	92	92
	4	Persentase Lulusan Pendidikan Politeknik PU yang Kompeten	%	85	86	87	88	89	89
Sasaran Strategis: 06 – Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya									
Indikator Kinerja Sasaran Strategis: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU									
PROGRAM 2: DUKUNGAN MANAJEMEN									
	Sasaran Program: 06.01 – Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya								
	Indikator Kinerja Program:								
	1	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	%	80,15	81,50	84,00	85,92	87,82	87,82
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN TALENTA									
	Sasaran Kegiatan: 06.01.01 – Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal								
	Indikator Kinerja Kegiatan:								
	1	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	%	90	90,5	91	91,5	92	92
	2	Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	%	79	79,5	80	80,5	81	81
	3	Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi	%	90	91	93	95	97	97
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	%	80	81	83	85	86	86
KEGIATAN 3: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PEKERJAAN UMUM									
	Sasaran Kegiatan: 06.01.01 – Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU								
	Indikator Kinerja Kegiatan:								
	1	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan	%	91	91	92	92	93	93
	2	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	85	86	87	87	87
	3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	58	64	72	80	80
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	84	84	88	90	91	91
PROGRAM 2: DUKUNGAN MANAJEMEN									
	Sasaran Program: 06.01 – Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya								
	Indikator Kinerja Program:								
	2	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	%	84,18	84,44	84,85	85,15	85,45	85,45
KEGIATAN 4: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA									
	Sasaran Kegiatan: 06.01.01 – Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya								
	Indikator Kinerja Kegiatan:								

Program/ Kegiatan	Sasaran Program (Outcome)/Sasaran Kegiatan (Output)/Indikator	Satuan	Target					
			2025	2026	2027	2028	2029	Total
	1 Tingkat Dukungan Manajemen Sekretariat Badan	%	89,38	89,47	89,55	89,64	89,72	89,72
	2 Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengelolaan Talenta	%	87,42	87,61	87,81	88,01	88,21	88,21
	3 Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Prasarana Strategis	%	82,92	82,98	83,06	83,14	83,22	83,22
	4 Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	%	79,28	79,36	79,48	79,59	79,70	79,70
	5 Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	%	79,19	79,28	79,39	79,51	79,62	79,62
	6 Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah	%	83,96	84,05	84,16	84,27	84,39	84,39
	7 Tingkat Dukungan Manajemen Balai Penilaian Kompetensi	%	89,26	89,50	89,61	89,85	90,09	90,09
	8 Tingkat Dukungan Manajemen Politeknik Pekerjaan Umum	%	77,23	77,32	77,43	77,54	77,66	77,66

Sumber: Rencana Strategis BPSDM 2025–2029

4.2 KERANGKA PENDANAAN

Upaya untuk mencapai tujuan BPSDM dan sasaran-sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Kementerian PU, diperlukan dukungan berbagai macam sumber daya. Dukungan dan prasarana yang memadai, dukungan regulasi, dan tentunya sumber pendanaan yang cukup. Sehubungan dengan dukungan pendanaan, indikasi kebutuhan pendanaan untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis Kementerian PU sampai dengan tahun 2029 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tabel Matriks Kerangka Pendanaan Rencana Strategis BPSDM Tahun 2025–2029

Program / Kegiatan/ Rincian Output	Pagu Anggaran (dalam Ribu Rupiah)				
	2025	2026	2027	2028	2029
Program / Kegiatan/ Rincian Output					
PROGRAM: PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI					
Sasaran Program: Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja					
Kegiatan 1: Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi					
Akreditasi Pendidikan Politeknik	-	1.000.000	1.166.331	1.324.747	1.509.261
MoU dengan Lembaga	71.240	2.500.000	2.915.826	3.311.867	3.773.153
Pengelolaan Pendidikan Politeknik	6.716.648	10.000.000	11.663.305	13.247.470	15.092.611
Pengelolaan PNB Tri Dharma Pendidikan Tinggi	1.000.000	11.000.000	12.829.636	14.572.217	16.601.872
Pengelolaan PNB Uji Laboratorium	-	241.127	281.234	319.432	363.924
Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Pembelajaran	2.120.852	30.000.000	34.989.916	39.742.409	45.277.833
Pengadaan Perangkat Pengolah Data	-	5.000.000	5.831.653	6.623.735	7.546.306
Rehabilitasi dan Renovasi Gedung dan Bangunan	-	2.000.000	2.332.661	2.649.494	3.018.522
Pengadaan/Pengembangan Sistem Informasi dan Perangkat Lunak Pembelajaran	-	2.000.000	2.332.661	2.649.494	3.018.552
Pemeliharaan Aset Politeknik Pekerjaan Umum	18.138.510	19.707.739	22.985.738	26.107.767	29.744.124

Program / Kegiatan/ Rincian Output	Pagu Anggaran (dalam Ribu Rupiah)				
	2025	2026	2027	2028	2029
Pendidikan Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung	2.329.106	3.000.000	3.498.992	3.974.241	4.527.783
Pendidikan Teknologi Konstruksi Bangunan Air	2.111.659	3.000.000	3.498.992	3.974.241	4.527.783
Pendidikan Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan	2.687.668	3.000.000	3.498.992	3.974.241	4.527.783
Pendidikan Teknologi Konstruksi Sanitasi	-	1.500.000	1.749.496	1.987.120	2.263.892
Pendidikan Teknologi Konstruksi Air Minum	-	1.500.000	1.749.496	1.987.120	2.263.892
Pendidikan Keselamatan Kerja Konstruksi	-	-	2.108.750	2.355.800	3.606.317
Penelitian	902.844	2.700.000	1.749.496	1.987.120	2.263.892
Jurnal	-	-	1.399.597	1.589.696	1.811.113
Laporan Pengabdian Masyarakat	297.156	1.500.000	1.749.496	1.987.120	2.263.892
PROGRAM: DUKUNGAN MANAJEMEN					
Sasaran Program: Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya					
Kegiatan 2: Penyelenggaraan Pengelolaan Talenta					
NSPK Pengelolaan Talenta	434.037	434.037	506.231	574.989	655.075
Penilaian Kompetensi	7.264.655	5.343.820	6.232.660	7.079.209	8.065.220
SDM Dikembangkan Talenta	1.016.917	1.006.917	1.174.398	1.333.910	1.519.701
Pengelolaan Kinerja	550.990	560.990	654.300	743.170	846.680
Laporan Kepatuhan Internal Badan Pengembangan SDM	168.624	268.628	313.309	355.864	405.430
Kegiatan 3: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang Pekerjaan Umum					
Sertifikasi Profesi dan SDM	-	270.000	323.891	377.764	429.074
NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Sumber Daya Air	594.900	1.185.000	1.382.102	1.569.825	1.788.747
NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Cipta Karya dan Prasarana Strategis	478.600	1.185.000	1.382.102	1.569.825	1.788.747
NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Bina Marga	820.400	3.225.000	3.761.416	4.272.309	4.867.367
NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Pembiayaan Infrastruktur	486.116	1.075.000	1.253.805	1.424.103	1.622.456
NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Pengembangan Infrastruktur Wilayah	398.560	1.290.000	1.504.566	1.708.924	1.946.947
NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Manajemen Umum dan Konstruksi	947.223	2.120.000	2.472.621	2.808.464	3.199.634
NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Kepemimpinan dan Fungsional	695.830	950.000	1.108.014	1.258.510	1.433.798
Layanan Pendidikan dan Pelatihan	42.422.891	32.939.138	38.417.922	43.636.023	49.713.760
Kegiatan 4: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia					
MoU dengan Lembaga	638.875	638.000	744.119	845.189	962.909
Layanan BMN	361.717	361.000	421.045	478.234	544.843
Layanan Organisasi dan Tata Kelola Internal	6.165.099	7.033.701	8.203.620	9.317.874	10.615.691
Layanan Umum	2.262.795	1.805.979	2.016.368	2.392.465	2.725.694
Layanan Data dan Informasi	2.999.102	2.764.012	3.223.752	3.661.616	4.171.616
Layanan Perkantoran	162.984.576	198.934.427	232.023.295	263.537.777	300.243.994
Layanan Sarana Internal	3.258.000	6.054.760	7.061.851	8.021.025	9.138.214
Layanan Prasarana Internal	-	600.000	699.798	794.848	905.557
Layanan Manajemen SDM	569.642	569.000	663.642	753.781	858.770
Layanan Pendidikan dan Pelatihan	440.539	700.000	816.431	927.323	1.056.483
Layanan Perencanaan dan Penganggaran	3.108.351	4.196.586	4.894.606	5.559.415	6.333.744
Layanan Pemantauan dan Evaluasi	1.458.956	2.221.000	2.590.420	2.942.263	3.352.069
Layanan Manajemen Keuangan	1.306.468	1.121.719	1.308.295	1.485.994	1.692.967
Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	-	200.000	233.266	264.949	301.852

Sumber: Rencana Strategis BPSDM 2025-2029

Pada Program Dukungan Manajemen, BPSDM bersama dengan unit organisasi lainnya (Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, dan masing-masing Unit Kerja Sekretariat Unit Organisasi) melaksanakan berbagai kegiatan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan, sedangkan BPSDM bersama dengan Ditjen Bina Konstruksi pada Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi melaksanakan program dan kegiatan masing-masing untuk meningkatkan pemenuhan kebutuhan SDM Vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional. Berikut merupakan indikasi kebutuhan pendanaan Kementerian PU 2025–2029 berdasarkan Program:

Tabel 4. 4 Indikasi Kebutuhan Pendanaan Kementerian PU 2025–2029 Per Program (Ribu Rupiah)

Program	2025	2026	2027	2028	2029	Total
Program Ketahanan Sumber Daya Air	36.184.662.000	32.095.164.000	105.133.125.000	96.604.341.000	94.417.788.000	364.435.080.000
Program Infrastruktur Konektivitas	35.123.511.337	67.109.701.931	92.591.746.218	87.471.211.830	74.597.673.656	356.893.844.973
Program Prasarana Strategis	21.680.149.931	26.960.808.853	31.041.404.049	16.038.742.115	14.646.023.191	110.367.128.139
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	57.275.683	140.648.866	163.432.269	183.975.334	208.573.510	753.905.662
Program Infrastruktur Dasar Permukiman*	5.163.467.049	10.509.356.211	14.719.727.787	16.059.094.577	11.142.799.928	57.594.445.553
		– 37.002.597.010	– 55.766.703.875	– 66.133.668.411	– 69.526.388.800	– 233.592.825.145
Program Dukungan Manajemen	7.506.603.966	10.861.384.900	11.632.859.082	11.664.114.255	12.341.773.507	54.006.735.710
Program Pembangunan Perkotaan Berkelanjutan	4.321.745.613	2.562.070.000	4.407.932.000	2.990.185.000	2.596.603.000	16.878.535.613
TOTAL	110.037.415.579	150.239.134.761	259.690.226.405	231.011.664.112	209.951.234.792	960.929.675.649
		– 176.732.375.560	– 300.737.202.493	– 281.086.237.945	– 268.334.823.664	– 1.136.928.055.242

Catatan:

*) Perhitungan batas atas mengacu kepada resource envelope dalam RPJMN 2025–2029 dan batas bawah mengacu pada tren alokasi anggaran Ditjen Cipta Karya
Sumber: Rencana Strategis Kementerian PU 2025–2029

Indikasi pendanaan pada masing-masing kegiatan di BPSDM dirancang sedemikian rupa agar target kinerja kegiatan yang dilaksanakan oleh BPSDM dapat tercapai secara efektif dan efisien, sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Indikasi Kebutuhan Pendanaan BPSDM 2025–2029 Per Kegiatan (Ribu Rupiah)

Program	Kegiatan	2025	2026	2027	2028	2029	Total
Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik Pekerjaan Umum	36.375.683	99.648.866	118.332.268	134.365.331	154.002.505	542.724.673
Program Dukungan Manajemen	Penyelenggaraan Pengelolaan Talenta	9.435.223	7.614.392	8.880.898	10.087.142	11.492.106	47.509.761
	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang Pekerjaan Umum	46.844.520	44.239.138	51.606.439	58.625.747	66.790.530	268.104.374
	Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	185.554.120	227.200.184	264.900.508	300.982.753	342.904.403	1.321.541.968
TOTAL		278.209.546	378.702.580	443.720.113	504.060.973	575.189.544	2.179.880.776

Sumber: Rencana Strategis BPSDM 2025–2029

BAB 05

PENUTUP

PENUTUP

V

PENUTUP

Berdasarkan 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, setiap Kementerian/Lembaga wajib menyusun Renstra sebagai dokumen perencanaan K/L untuk jangka menengah. Renstra disusun berpedoman kepada RPJMN dan memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi K/L.

Penyusunan Renstra BPSDM Kementerian PU Tahun 2025–2029, yang merupakan penjabaran visi, misi, dan program prioritas Presiden dan Wakil Presiden. Visi dan misi BPSDM Kementerian PU ‘Mewujudkan SDM Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Berdaya Saing Global dalam Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal, Menuju Indonesia Emas 2045” untuk mendukung visi dan misi Kementerian PU. Adapun misi BPSDM Kementerian PU (1) Mengimplementasikan program-program pendidikan dan pelatihan yang holistik dan terintegrasi, guna meningkatkan kompetensi ASN sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional; (2) Memperkuat vokasi di bidang pekerjaan umum melalui program-program pelatihan berbasis kompetensi yang dirancang untuk memenuhi tuntutan pasar kerja dan kebutuhan pembangunan infrastruktur serta peningkatan kemampuan digital ASN; (3) Membangun kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan tinggi, industri konstruksi, dan asosiasi profesi untuk menciptakan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan; (4) Meningkatkan kualitas pelatihan agar sesuai dengan standar internasional, serta memastikan bahwa program-program pelatihan dapat diakses oleh seluruh ASN di berbagai daerah; (5) Memastikan program pelatihan dapat diikuti oleh seluruh ASN Bidang PU Pemerintah Daerah; dan (6) Membangun dan mengembangkan ekosistem Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, adaptif, dan berintegritas melalui perencanaan dan implementasi *Human Capital Development Plan* (HCDP) yang komprehensif dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, misi BPSDM Kementerian PU adalah untuk “menciptakan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki integritas dan daya saing tinggi”.

Visi dan misi dimaksud diterjemahkan ke dalam 8 (delapan) tujuan BPSDM yang selaras dengan tujuan Kementerian PU yaitu: (1) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme SDM di bidang infrastruktur dan pekerjaan umum untuk mendukung pencapaian swasembada pangan, energi dan air serta pengembangan infrastruktur nasional; (2) Mengembangkan program pelatihan dan pendidikan yang inovatif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, khususnya dalam bidang konstruksi dan pengelolaan sumber daya air; (3) Memperkuat pembangunan SDM aparatur melalui pengembangan kompetensi yang terintegrasi dan berkelanjutan, sejalan dengan upaya reformasi birokrasi; (4) Meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan vokasi di bidang pekerjaan umum untuk memenuhi kebutuhan industri konstruksi dan infrastruktur; (5) Mengembangkan kapasitas SDM dalam penguasaan teknologi digital untuk mendukung

transformasi digital di bidang pekerjaan umum; (6) Membangun sistem manajemen talenta yang efektif untuk mengoptimalkan potensi SDM dalam mendukung pembangunan infrastruktur nasional; (7) Meningkatkan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk industri dan lembaga pendidikan, untuk menciptakan ekosistem pengembangan SDM yang responsif terhadap kebutuhan pembangunan infrastruktur; dan (8) Mengembangkan program sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional dan Internasional untuk meningkatkan daya saing SDM sektor pekerjaan umum.

Dokumen Renstra BPSDM Tahun 2025–2029 merupakan dokumen perencanaan pembangunan 5 (lima) tahun, yang disusun untuk menjabarkan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2025–2029, sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Presiden Nomor 80 Tahun 2025 tentang Penyusunan Rencana Strategis dan Rencana Kerja Kementerian/Lembaga, terutama merupakan turunan dari Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025–2029.

Dalam periode 5 (lima) tahun ke depan diharapkan dapat terwujud peningkatan yang nyata dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia bidang pekerjaan umum, khususnya ASN Kementerian Pekerjaan Umum. Upaya meningkatkan kualitas SDM ini secara bersama-sama dilakukan oleh unit-unit kerja di BPSDM sebagai bagian dari manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif, terintegrasi dan inklusif.

Rencana Strategis digunakan sebagai acuan didalam perencanaan tahunan melalui penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran BPSDM dan seluruh unit kerja di lingkungan BPSDM. Di samping itu dokumen Renstra ini merupakan acuan di dalam evaluasi pelaksanaan kinerja BPSDM sebagai penilaian terhadap upaya-upaya yang dilakukan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan. Dokumen Renstra ini selanjutnya digunakan oleh Unit Kerja Eselon II dan Unit Kerja Pelaksana (UPT) di lingkungan BPSDM untuk menyusun Renstra masing-masing Eselon II atau dokumen perencanaan lainnya di UPT. Kebijakan beserta target kinerja yang telah ditetapkan akan di evaluasi pada pertengahan periode (Tahun 2027) dan akhir periode 5 tahun (Tahun 2029) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

LAMPIRAN

MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN MATRIKS KERANGKA REGULASI

Matriks Kinerja dan Pendanaan
Matriks Kerangka Regulasi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kementerian Pekerjaan Umum



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1a : MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (<i>OUTCOME</i>)/SASARAN KEGIATAN (<i>OUTPUT</i>)/INDIKATOR			SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)						
					2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	
Unit Organisasi: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia											278.209.546,00	378.702.580,00	443.720.113,00	504.060.973,00	575.189.544,00	2.179.882.756,00	
	Tujuan: Meningkatnya pembinaan SDM vokasional dan tenaga kerja konstruksi																
		Indikator Kinerja Tujuan															
		1	Persentase capaian SDM vokasional dan tenaga kerja konstruksi yang terbina		%	80	85	87,50	90	92,50	92,50						
	Sasaran Strategis: 05 - Meningkatkan Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Bidang Konstruksi yang Kompeten dan Profesional																
			Indikator Kinerja Sasaran Strategis: Tingkat Pemenuhan Kebutuhan SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja		%	77,50	78,50	79,50	80,50	81,50	81,50						
PROGRAM 1: PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI											36.375.683,00	99.648.866,00	118.332.268,00	134.365.331,00	154.002.505,00	542.724.653,00	
	Sasaran Program: 05.01 - Meningkatkan SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja																
		Indikator Kinerja Program: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum		%	77,50	78,50	79,50	80,50	81,50	81,50							
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM											36.375.683,00	99.648.866,00	118.332.268,00	134.365.331,00	154.002.505,00	542.724.653,00	
PELAKSANA: POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM																	
	Sasaran Kegiatan: 05.01.01 - Meningkatkan Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten																
		Indikator Kinerja Kegiatan:															
		1	Kecukupan Jumlah Dosen Tetap Program Studi (DTPS)		Orang	40	45	50	55	60	60						
		2	Tingkat Penelitian dan PKM Dosen Tetap		%	35	40	40	40	45	45						
		3	Tingkat Kemitraan terkait Tridharma		%	85	86	88	90	92	92						
		4	Persentase Lulusan Pendidikan Politeknik PU yang Kompeten		%	85	86	87	88	89	89						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	KRO : Akreditasi Lembaga													
	RO : Akreditasi Pendidikan Politeknik	Lembaga	0	1	1	1	1	4						
	KRO : Kerja Sama													
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Tata Kelola Kelembagaan Publik Bidang Pendidikan													
	RO : Pengelolaan Pendidikan Politeknik	Lembaga	1	1	1	1	1	5						
	RO : Pengelolaan PNB Tri Dharma Pendidikan Tinggi	Lembaga	1	1	1	1	1	5						
	RO : Pengelolaan PNB Uji Laboratorium	Lembaga	0	1	1	1	1	4						
	KRO : Sarana Bidang Pendidikan													
	RO : Pengadaan Peralatan dan Fasilitas Pembelajaran	Paket	1	1	1	1	1	5						
	RO : Pengadaan Perangkat Pengolah Data	Paket	0	1	1	1	1	4						
	KRO : Prasarana Bidang Pendidikan Tinggi													
	RO : Rehabilitasi dan Renovasi Gedung dan Bangunan	Unit	0	1	1	1	1	4						
	RO : Pengadaan/ Pengembangan Sistem Informasi dan Perangkat Lunak Pembelajaran	Unit	0	1	1	1	1	4						
	RO : Pembangunan Gedung	Unit	0	0	0	0	0	0						
	KRO : OP Prasarana Bidang Pendidikan Tinggi													
	RO : Pemeliharaan Aset Politeknik Pekerjaan Umum	Unit	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Pendidikan Vokasi Bidang Infrastruktur													
	RO : Pendidikan Teknologi Konstruksi Bangunan Gedung	Orang	242	339	414	489	564	2.048						
	RO : Pendidikan Teknologi Konstruksi Bangunan Air	Orang	248	347	422	497	572	2.086						
	RO : Pendidikan Teknologi Konstruksi Jalan dan Jembatan	Orang	250	345	420	495	570	2.080						
	RO : Pendidikan Teknologi Konstruksi Sanitasi	Orang	50	50	175	225	250	750						
	RO : Pendidikan Teknologi Konstruksi Air Minum	Orang	0	50	175	225	250	700						
	RO : Pendidikan Keselamatan Kerja Konstruksi	Orang	0	0	125	225	350	700						
	KRO : Penelitian dan Pengembangan Produk													
	RO : Penelitian	Produk	1	3	4	4	4	16						
	RO : Jurnal	Produk	0	0	6	6	6	18						
	RO : Laporan Pengabdian Masyarakat	Produk	1	15	20	20	20	76						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	Sasaran Strategis: 06 – Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya													
	Indikator Kinerja Sasaran Strategis: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	%	80,15	81,50	84,00	85,92	87,82	87,82						
PROGRAM 2: DUKUNGAN MANAJEMEN									241.833.863,00	279.053.714,00	325.387.845,00	369.695.642,00	421.187.039,00	1.637.158.103,00
	Sasaran Program: 06.01 – Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya													
	Indikator Kinerja Program: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	%	80,15	81,50	84,00	85,92	87,82	87,82						
KEGIATAN 2: PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN TALENTA									9.435.223,00	7.614.392,00	8.880.898,00	10.087.142,00	11.492.106,00	47.509.761,00
PELAKSANA: PUSAT PENGELOLAAN TALENTA														
	Sasaran Kegiatan: 06.01.01 – Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal													
	Indikator Kinerja Kegiatan:													
	1 Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	%	90	90,5	91	91,5	92	92						
	2 Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	%	79	79,5	80	80,5	81	81						
	KRO : Norma, Standard, Prosedur, dan Kriteria													
	RO : NSPK Pengelolaan Talenta	NSPK	2	2	2	2	2	10						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal													
	RO : SDM Dikembangkan Talentanya	Orang	300	400	500	600	700	2.500						
	RO : Pengelolaan Kinerja	%	98	98	99	99	99	99						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal													
	RO : Laporan Kepatuhan Internal Badan Pengembangan SDM	Laporan	2	2	2	2	2	10						
PELAKSANA: BALAI PENILAIAN KOMPETENSI														
	Sasaran Kegiatan: 06.01.01 – Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal													
	Indikator Kinerja Kegiatan:													
	1 Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi	%	90	91	93	95	97	97						
	2 Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	%	80	81	83	85	86	86						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal													
	RO : Penilaian Kompetensi	Orang	2.000	2.000	3.000	3.500	4.000	14.500						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (<i>OUTCOME</i>)/SASARAN KEGIATAN (<i>OUTPUT</i>)/INDIKATOR		SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
				2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025- 2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
KEGIATAN 3: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PEKERJAAN UMUM									46.844.520,00	44.239.138,00	51.606.439,00	58.625.747,00	66.790.530,00	268.106.374,00	
PELAKSANA: PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR, CIPTA KARYA DAN PRASARANA STRATEGIS															
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH															
PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN															
	Sasaran Kegiatan: 06.01.01 – Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU														
		Indikator Kinerja Kegiatan:													
	1	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan	%	91	91	92	92	93	93						
	2	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	85	86	87	87	87						
	3	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	58	64	72	80	80						
	4	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	84	84	88	90	91	91						
KRO DAN RO PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR, CIPTA KARYA DAN PRASARANA STRATEGIS:															
	KRO : Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria														
	RO : NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Sumber Daya Air		NSPK	5	6	6	7	10	34						
	RO : NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Cipta Karya dan Prasarana Strategis		NSPK	5	6	9	12	13	45						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal														
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Orang	3.064	3.708	4.164	4.699	5.194	20.829						
KRO DAN RO PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH:															
	KRO : Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria														
	RO : NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Bina Marga		NSPK	6	9	9	10	10	44						
	RO : NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Pembiayaan Infrastruktur		NSPK	2	4	2	2	2	12						
	RO : NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Pengembangan Infrastruktur Wilayah		NSPK	2	2	2	2	2	10						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal														
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Orang	2.792	2.957	3.659	4.139	4.589	18.136						
KRO DAN RO PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN:															
	KRO : Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria														
	RO : NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Manajemen Umum dan Konstruksi		NSPK	11	10	10	10	10	51						
	RO : NSPK, Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Pengembangan Kompetensi Bidang Kepemimpinan dan Fungsional		NSPK	1	3	2	2	2	10						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal														
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Orang	4.154	5.480	5.560	6.267	6.955	28.514						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (<i>OUTCOME</i>)/SASARAN KEGIATAN (<i>OUTPUT</i>)/INDIKATOR		SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
				2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
PELAKSANA: BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH I-IX															
	Sasaran Kegiatan: 06.01.01 – Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU														
		Indikator Kinerja Kegiatan:													
	1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%	85	85	86	87	87	87						
	2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%	50	58	64	72	80	80						
	3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%	84	84	88	90	91	91						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH I MEDAN:															
		KRO : Layanan Manajemen SDM Internal													
		RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Orang	1.060	1.295	1.430	1.608	1.786	7.179						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH II PALEMBANG:															
		KRO : Layanan Manajemen SDM Internal													
		RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Orang	1.050	1.283	1.240	1.395	1.550	6.518						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH III JAKARTA:															
S		KRO : Sertifikasi Profesi dan SDM													
		RO : Sertifikasi Profesi dan SDM	Orang	0	0	30	30	60	120						
		KRO : Layanan Manajemen SDM Internal													
		RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Orang	1.000	1.421	1.820	2.047	2.275	8.563						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH IV BANDUNG:															
		KRO : Sertifikasi Profesi dan SDM													
		RO : Sertifikasi Profesi dan SDM	Orang	0	30	30	60	60	180						
		KRO : Layanan Manajemen SDM Internal													
		RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Orang	983	1.075	1.568	1.764	1.960	7.350						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH V YOGYAKARTA:															
		KRO : Sertifikasi Profesi dan SDM													
		RO : Sertifikasi Profesi dan SDM	Orang	0	30	30	30	60	150						
		KRO : Layanan Manajemen SDM Internal													
		RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Orang	1.077	1.279	1.469	1.653	1.837	7.315						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH VI SURABAYA:															
		KRO : Sertifikasi Profesi dan SDM													

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR		SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
				2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	RO : Sertifikasi Profesi dan SDM		Orang	0	30	30	30	60	150						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal														
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Orang	1.380	1.649	1.523	1.714	1.904	8.170						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH VII BANJARMASIN:															
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal														
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Orang	920	1.124	1.415	1.592	1.769	6.820						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH VIII MAKASSAR:															
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal														
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Orang	1.130	1.380	1.411	1.587	1.764	7.272						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH IX JAYAPURA:															
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal														
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Orang	1.090	1.332	1.186	1.335	1.483	6.426						
	Sasaran Strategis: 06 – Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya														
	Indikator Kinerja Sasaran Strategis: Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PU		%	91,14	91,38	91,63	91,88	92,13	92,13						
PROGRAM 2: DUKUNGAN MANAJEMEN															
	Sasaran Program: 06.01 – Meningkatkan Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya														
	Indikator Kinerja Program: Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)		%	84,18	84,44	84,85	85,15	85,45	85,45						
KEGIATAN 4: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA										185.554.120,00	227.200.184,00	264.900.508,00	300.982.753,00	342.904.403,00	1.321.541.968,00
PELAKSANA: SELURUH UNIT KERJA BPSDM															
	Sasaran Kegiatan: 06.01.01 – Meningkatkan Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya														
	Indikator Kinerja Kegiatan:														
	1 Tingkat Dukungan Manajemen Sekretariat Badan		%	89,38	89,47	89,55	89,64	89,72	89,72						
	2 Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengelolaan Talenta		%	87,42	87,61	87,81	88,01	88,21	88,21						
	3 Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Prasarana Strategis		%	82,92	82,98	83,06	83,14	83,22	83,22						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (<i>OUTCOME</i>)/SASARAN KEGIATAN (<i>OUTPUT</i>)/INDIKATOR			SATUAN	TARGET					ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)						
					2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
		4	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	%	79,28	79,36	79,48	79,59	79,70	79,70						
		5	Tingkat Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen	%	79,19	79,28	79,39	79,51	79,62	79,62						
		6	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah	%	83,96	84,05	84,16	84,27	84,39	84,39						
		7	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Penilaian Kompetensi	%	89,26	89,50	89,61	89,85	90,09	90,09						
		8	Tingkat Dukungan Manajemen Politeknik Pekerjaan Umum	%	77,23	77,32	77,43	77,54	77,66	77,66						
KRO DAN RO SEKRETARIAT BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA:																
		KRO : Kerja Sama		Kegiatan												
		RO : MoU dengan Lembaga		Kegiatan	1	1	1	1	1	5						
		KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal		Layanan												
		RO: Layanan BMN		Layanan	1	1	1	1	1	5						
		RO: Layanan Organisasi Tata Kelola		Layanan	1	1	1	1	1	5						
		RO: Layanan Umum		Layanan	1	1	1	1	1	5						
		RO: Layanan Data dan Informasi		Layanan	1	1	1	1	1	5						
		RO: Layanan Perkantoran		Layanan	1	1	1	1	1	5						
		KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal		Unit												
		RO : Layanan Sarana Internal		Unit	1	1	1	1	1	5						
		RO :Layanan Prasarana Internal		Unit	0	1	1	1	1	4						
		KRO : Layanan Manajemen SDM Internal		Layanan												
		RO : Layanan Manajemen SDM		Layanan	1	1	1	1	1	5						
		RO :Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Layanan	1	1	1	1	1	5						
		KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal		Layanan												
		RO :Layanan Perencanaan dan Penganggaran		Layanan	1	1	1	1	1	5						
		RO :Layanan Pemantauan dan Evaluasi		Layanan	1	1	1	1	1	5						
		RO :Layanan Manajemen Keuangan		Layanan	1	1	1	1	1	5						
		RO :Layanan Penyelenggaraan Kearsipan		Layanan	0	0	1	1	1	3						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (<i>OUTCOME</i>)/SASARAN KEGIATAN (<i>OUTPUT</i>)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	KRO DAN RO PUSAT PENGELOLAAN TALENTA:													
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Umum	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Data dan Informasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	1	1	1	1	4						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	1	0	1	1	1	4						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	1	1	1	1	4						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO DAN RO PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA AIR, CIPTA KARYA DAN PRASARANA STRATEGIS:													
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Umum	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Data dan Informasi	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	1	0	1	1	1	4						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	1	0	1	1	1	4						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
KRO DAN RO SUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI BINA MARGA, PEMBIAYAAN INFRASTRUKTUR, DAN PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR WILAYAH:														
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Umum	Layanan	0	0	1	1	1	4						
	RO : Layanan Data dan Informasi	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	1	0	1	1	1	4						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	1	1	1	1	1	5						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	1	0	1	1	1	4						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
KRO DAN RO PUSAT PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJEMEN :														
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal													
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Umum	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Data dan Informasi	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	1	1	1	1	4						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH I MEDAN:														
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	RO: Layanan Umum	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Data dan Informasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	1	0	1	1	1	4						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH II PALEMBANG:														
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Umum	Layanan	1	0	1	1	1	4						
	RO: Layanan Data dan Informasi	Layanan	0	0	1	1	1	4						
	RO: Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	1	0	1	1	1	4						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH III JAKARTA:														
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Umum	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Data dan Informasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	1	0	1	1	1	4						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	1	0	1	1	1	4						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH IV BANDUNG:														
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Umum	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Data dan Informasi	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH V YOGYAKARTA:														
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	1	1	1	1	4						
	RO: Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Umum	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Data dan Informasi	Layanan	0	1	1	1	1	4						
	RO: Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	1	1	1	1	4						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	1	1	1	1	4						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	0	1	1	1	1	4						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	1	1	1	1	4						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	0	1	1	1	1	4						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH VI SURABAYA:														
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Umum	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Data dan Informasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH VII BANJARMASIN:														
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Umum	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Data dan Informasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH VIII MAKASSAR:													
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Umum	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Data dan Informasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO DAN RO KEGIATAN DUKUNGAN MANAJEMEN BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH IX JAYAPURA:													
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Umum	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Data dan Informasi	Layanan	1	0	1	1	1	4						
	RO : Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (<i>OUTCOME</i>)/SASARAN KEGIATAN (<i>OUTPUT</i>)/INDIKATOR	SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
			2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025- 2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
	KRO DAN RO KEGIATAN DUKUNGAN MANAJEMEN BALAI PENILAIAN KOMPETENSI:													
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	RO: Layanan Umum	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Data dan Informasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						
	KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
	RO : Layanan Sarana Internal	Unit	1	1	1	1	1	5						
	RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
	RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
	RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	KRO DAN RO KEGIATAN DUKUNGAN MANAJEMEN POLITEKNIK PEKERJAAN UMUM:													
	KRO : Kerja Sama	Kegiatan												
	RO : MoU dengan Lembaga	Kegiatan	0	0	1	1	1	3						
	KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan												
	RO : Layanan BMN	Layanan	1	0	1	1	1	4						
	RO: Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Umum	Layanan	0	0	1	1	1	3						
	RO: Layanan Data dan Informasi	Layanan	1	0	1	1	1	4						
	RO: Layanan Perkantoran	Layanan	1	1	1	1	1	5						

PROGRAM/ KEGIATAN	SASARAN PROGRAM (OUTCOME)/SASARAN KEGIATAN (OUTPUT)/INDIKATOR		SATUAN	TARGET						ANGGARAN (DALAM RIBU RUPIAH)					
				2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025- 2029)	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL (2025-2029)
		KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit												
		RO : Layanan Sarana Internal	Unit	0	0	1	1	1	3						
		RO : Layanan Prasarana Internal	Unit	0	0	1	1	1	3						
		KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan												
		RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan	0	0	1	1	1	3						
		RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
		KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan												
		RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan	0	0	1	1	1	3						
		RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan	0	0	1	1	1	3						
		RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan	0	0	1	1	1	3						
		RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan	0	0	1	1	1	3						

LAMPIRAN 1b : MATRIKS METODE PERHITUNGAN INDIKATOR KINERJA

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN VOKASI						
SS	Meningkatnya pemenuhan kebutuhan SDM vokasional bidang konstruksi yang kompeten dan profesional	Tingkat pemenuhan kebutuhan SDM vokasional pendidikan bidang pekerjaan umum yang kompeten dan siap kerja	(Indikator Kinerja SS Kontribusi kinerja indikator DJBK : indikator BPSDM = 50% : 50%) Indikator BPSDM dihitung secara komposit dari: 1. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional (Bobot=70%); dan 2. Persentase Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja (Bobot=30%).	Sub Indikator 1 Dihitung dari Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional dibagi Jumlah Mahasiswa yang Diproyeksikan Lulus Program Studi Vokasional ($\geq$ Masa Studi). Sub Indikator 2 Dihitung dari Jumlah Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja dibagi Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Data Survey dan Internal
SP	Meningkatnya SDM Vokasional Pendidikan Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja	Tingkat pengembangan kompetensi SDM pendidikan vokasi bidang Pekerjaan Umum	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Persentase Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional (Bobot=70%); dan 2. Persentase Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja (Bobot=30%).	Sub Indikator 1 Dihitung dari Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional dibagi Jumlah Mahasiswa yang Diproyeksikan Lulus Program Studi Vokasional ($\geq$ Masa Studi). Sub Indikator 2 Dihitung dari Jumlah Serapan Lulusan Politeknik PU di Dunia Kerja dibagi Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Data Survey dan Internal
SK	Meningkatnya Mutu Kuantitas dan Kualitas SDM Vokasional Pendidikan bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten	Kecukupan Jumlah Dosen Tetap Program Studi (DTPS)	Non Komposit	Dihitung dari Jumlah dosen tetap sebagai pengampu mata kuliah dengan bidang keahlian yang sesuai dengan kompetensi inti pada seluruh program studi.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal
		Tingkat Penelitian dan PKM Dosen Tetap	Non Komposit	Dihitung dari perbandingan Jumlah Luaran Penelitian + Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) berupa Jurnal/ Proceeding/ HKI/ Buku Ber ISBN/ Produk dll terhadap Jumlah Dosen Tetap.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal
		Tingkat Kemitraan terkait Tridharma	Non Komposit	Jumlah <i>Implementation Agreement</i> (IA) yang dilaksanakan.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
		Persentase Lulusan Pendidikan PU yang Kompeten	Non Komposit	Dihitung dari Jumlah Lulusan Program Studi Vokasional dibagi Jumlah Mahasiswa yang Diproyeksikan Lulus Program Studi Vokasional ($\geq$ Masa Studi).	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN						
SS	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan (Bobot=45%); 2. Persentase Pejabat Struktural yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan (Bobot=15%); 3. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN (Bobot=15%); dan 4. Tingkat Dampak Pengembangan Kompetensi terhadap Organisasi (Bobot=25%).	Sub Indikator 1 Dihitung dari komposit: A. Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pendidikan dibagi dengan Jumlah ASN yang diproyeksikan Lulus Pendidikan ($\geq$ Masa Studi). B. Komposit dari perhitungan: 1. Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> (Bobot=70%) Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> dibagi dengan Target Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> pada Tahun Berjalan; dan 2. <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar (Bobot=30%) Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar dibagi dengan Target Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar pada Tahun Berjalan. Sub Indikator 2 Dihitung dari Jumlah Pejabat Struktural yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan dibagi Jumlah Pejabat Struktural. Sub Indikator 3 Dihitung dari Persentase Jumlah ASN Kementerian PU yang Dikembangkan Kompetensinya. Sub Indikator 4 Dihitung dari rata-rata nilai hasil evaluasi pasca pelatihan (bidang pelatihan Sumber Daya Air, Cipta Karya, Prasarana Strategis, Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur,	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
				Pengembangan Infrastruktur Wilayah, Manajemen Umum, Manajemen Konstruksi, Kepemimpinan dan Fungsional).		
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Persentase ASN Kompeten Melalui Pendidikan & Pelatihan (Bobot=45%); 2. Persentase Pejabat Struktural yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan (Bobot=15%); 3. Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN (Bobot=15%); dan 4. Tingkat Dampak Pengembangan Kompetensi terhadap Organisasi (Bobot=25%).	Sub Indikator 1 Dihitung dari komposit: A. Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pendidikan dibagi dengan Jumlah ASN yang diproyeksikan Lulus Pendidikan ($\geq$ Masa Studi). B. Komposit dari perhitungan: a) Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> (Bobot=70%) Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> dibagi dengan Target Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> pada Tahun Berjalan; dan b) <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar (Bobot=30%) Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar dibagi dengan Target Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar pada Tahun Berjalan. Sub Indikator 2 Dihitung dari Jumlah Pejabat Struktural yang Memenuhi Standar Kompetensi Jabatan dibagi Jumlah Pejabat Struktural. Sub Indikator 3 Dihitung dari Persentase Jumlah ASN Kementerian PU yang Dikembangkan Kompetensinya. Sub Indikator 4 Dihitung dari rata-rata nilai hasil evaluasi pasca pelatihan (bidang pelatihan Sumber Daya Air, Cipta Karya, Prasarana Strategis, Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur,	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Data Survey dan Internal

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
				Pengembangan Infrastruktur Wilayah, Manajemen Umum, Manajemen Konstruksi, Kepemimpinan dan Fungsional).		
SK 1	Meningkatnya Kualitas Pengelolaan Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir, Manajemen Kinerja, dan Kepatuhan Internal	Persentase Penempatan Talenta pada Jabatan Target Kementerian	Non Komposit	Jumlah Pejabat yang menempati Kotak 9 Matriks Talenta saat dipromosikan dibagi dengan jumlah jabatan struktural di Kementerian PU yang terisi.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal
		Tingkat Pelaksanaan Pengendalian dan Pemantauan Kepatuhan Intern dan Manajemen Risiko	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Tingkat Kesesuaian Validasi terhadap Tindak Lanjut Temuan (Bobot: 50%); 2. Tingkat Pendampingan terhadap UPR dalam rangka Pemenuhan Komponen Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko (Bobot: 30%); dan 3. Survei Unit Kepatuhan Internal (Bobot: 20%).	Sub Indikator 1 Tingkat Kesesuaian Validasi terhadap Tindak Lanjut Temuan Sub Indikator 2 Tingkat Pendampingan terhadap UPR dalam rangka Pemenuhan Komponen Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko Sub Indikator 3 Survei Unit Kepatuhan Internal	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Data Survey dan Internal
		Persentase Pemenuhan Profil Kompetensi	Non Komposit	Dihitung dari Jumlah PNS Kementerian PU yang sudah mengikuti Penilaian Potensi dan Kompetensi dibagi dengan Jumlah PNS dengan Batas Periode Pensiun ≥ 2 (dua) tahun.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal
		Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi	Non Komposit	Diperoleh dari Hasil Kuesioner Penyelenggaraan Penilaian Potensi dan Kompetensi.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Data Survey
SK 2	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang Pekerjaan Umum	Persentase ASN Kompeten melalui Pendidikan	Non Komposit	Dihitung dari Jumlah ASN yang Lulus Pendidikan dibagi dengan Jumlah ASN yang Diproyeksikan Lulus Pendidikan ($\geq$ Masa Studi).	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal
		Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Persentase ASN yang Lulus Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> (Bobot=70%); dan	Sub Indikator 1 Dihitung dari Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance Learning</i> dibagi dengan Target Pelatihan Pelatihan Klasikal dan/atau <i>Blended Learning</i> dan/atau <i>Distance</i>	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
			2. Persentase ASN yang Lulus Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar (Bobot=30%).	<i>Learning</i> pada Tahun Berjalan. Sub Indikator 2 Dihitung dari Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar dibagi dengan Target Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar pada Tahun Berjalan.		
		Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	Non Komposit	Dihitung dari Persentase Jumlah ASN Kementerian PU yang Dikembangkan Kompetensinya.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal
		Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Non Komposit	Pelaksana: Pusat Pengembangan Kompetensi Dihitung dari rata-rata Nilai Evaluasi Pasca pelatihan (bidang pelatihan Sumber Daya Air, Cipta Karya, Prasarana Strategis, Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, Pengembangan Infrastruktur Wilayah, Manajemen Umum, Manajemen Konstruksi, Kepemimpinan dan Fungsional). Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah Dihitung dari rata-rata hasil evaluasi manajemen pelaksanaan pelatihan.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Data Survey
SS	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	Tingkat Kualitas Tata Kelola Kementerian PU	Mendukung Indikator Sasaran Strategis Kementerian PU			Internal
SP	Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya (BPSDM)	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Tingkat Kualitas Pengelolaan Kearsipan (10%); 2. Tingkat Pengelolaan BMN (10%); 3. Tingkat Layanan Pembentukan Produk Hukum (10%);	Sub Indikator 1 Dihitung dari Nilai Pengawasan Kearsipan Internal (Penilaian terhadap aspek pengolahan, penyusutan, sarana dan prasarana) yang dinilai oleh Biro Umum – Sekretariat Jenderal. Sub Indikator 2 Dihitung dari komposit:		

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
			4. Tingkat Layanan Pembinaan dan Pengelolaan Kepegawaian Organisasi dan Tata Laksana (10%); 5. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Organisasi (10%); 6. Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI (10%); 7. Nilai SAKIP Unit Organisasi (10%); 8. Tingkat Kualitas Layanan Komunikasi Publik (10%); 9. Nilai Transformasi Digital Unit Organisasi (10%); dan 10. Tingkat Kepatuhan Intern Unit Organisasi (10%).	a) Penatausahaan: ketepatan waktu penyampaian Laporan Barang Milik Negara terkait tanggal penyampaian Laporan BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; b) RKBMN: ketepatan waktu penyampaian RKBMN terkait tanggal penyampaian RKBMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; c) Penggunaan: Penetapan Status Penggunaan BMN: Jumlah NUP BMN yang sudah di PSP dibagi dengan jumlah NUP BMN objek PSP; dan d) Wasdal BMN: ketepatan waktu penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN Pengguna terkait tanggal penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku. Sub Indikator 3 Dihitung dari rata-rata nilai: a) Tingkat efektivitas penyelesaian produk hukum: jumlah usulan produk hukum yang terselesaikan dibagi dengan jumlah usulan produk hukum dikali 100%; b) Tingkat efektivitas penyusunan perjanjian: jumlah usulan perjanjian yang terselesaikan dibagi dengan jumlah perjanjian dikali 100%; c) Tingkat efektivitas penyusunan pertimbangan hukum: jumlah usulan pertimbangan hukum yang terselesaikan dibagi dengan jumlah pertimbangan hukum dikali 100%; dan d) Tingkat efektivitas advokasi hukum: jumlah perkara yang ditangani dibagi dengan jumlah perkara dikali 100%. Sub Indikator 4		

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
				Dihitung dari Hasil Survei Ketepatan Perecanaan Pegawai dan Ketepatan Layanan Administrasi Kepegawaian, Ketepatan Kualitas Manajemen Kepegawaian, Tingkat Kualitas Pengelolaan Jabatan Fungsional. Sub Indikator 5 Dihitung dari hasil penilaian Tingkat kinerja pelaksanaan anggaran Kementerian (IKPA) unit organisasi yang terdapat pada OMSPAN. Sub Indikator 6 Berdasarkan jumlah rekomendasi atas temuan BPK RI yang sudah ditindaklanjuti terhadap total jumlah rekomendasi yang ditampilkan di SIPTL BPK-RI secara tepat waktu. Sub Indikator 7 Berdasarkan hasil penilaian SAKIP Unit Organisasi oleh Tim Evaluator SAKIP Inspektorat Jenderal. Sub Indikator 8 Dihitung dari hasil survey tingkat kepuasan pengguna layanan publik. Sub Indikator 9 Berdasarkan nilai Transformasi Digital Unit Organisasi oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal. Sub Indikator 10 Dihitung dari hasil rata-rata: a) Persentase pembinaan dan pengembangan kepatuhan intern; b) Persentase pengendalian kepatuhan intern; dan c) Persentase pemantauan kepatuhan intern.		
SK	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Tingkat Dukungan Manajemen Sekretariat Badan	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Tingkat Layanan Pengelolaan Kearsipan (10%); 2. Tingkat Efektivitas Pengelolaan BMN (10%);	Sub Indikator 1 Dihitung dari tingkat layanan pengelolaan kearsipan di unit kerja. Sub Indikator 2 Dihitung dari komposit:	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal BPSDM

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
			3. Tingkat Layanan Hukum (10%); 4. Tingkat Layanan Kepegawaian yang Diselesaikan Tepat Waktu (10%); 5. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Unit Kerja (10%); 6. Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI (10%); 7. Nilai SAKIP Unit Kerja (10%); 8. Tingkat Layanan Komunikasi Publik (10%); 9. Nilai Transformasi Digital Unit Kerja (10%); dan 10. Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 (10%).	a) Penatausahaan: ketepatan waktu penyampaian Laporan Barang Milik Negara terkait tanggal penyampaian Laporan BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; b) RKBMN: ketepatan waktu penyampaian RKBMN terkait tanggal penyampaian RKBMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; c) Penggunaan: Penetapan Status Penggunaan BMN: Jumlah NUP BMN yang sudah di PSP dibagi dengan jumlah NUP BMN objek PSP; dan d) Wasdal BMN: ketepatan waktu penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN Pengguna terkait tanggal penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku. Sub Indikator 3 Dihitung dari tingkat layanan hukum di unit kerja. Sub Indikator 4 Dihitung dari hasil survei ketepatan perencanaan pegawai dan ketepatan layanan administrasi kepegawaian, ketepatan kualitas manajemen kepegawaian, dan tingkat kualitas pengelolaan jabatan fungsional. Sub Indikator 5 Berdasarkan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Unit Kerja yang terdapat pada OMSPAN. Sub Indikator 6 Berdasarkan jumlah rekomendasi atas temuan BPK RI yang sudah ditindaklanjuti terhadap total jumlah rekomendasi yang ditampilkan di SIPTL BPK-RI secara tepat waktu. Sub Indikator 7 Penilaian SAKIP Unit Kerja oleh Tim Evaluator SAKIP BPSDM.		

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
				Sub Indikator 8 Dihitung dari tingkat layanan komunikasi publik di unit kerja. Sub Indikator 9 Berdasarkan nilai Transformasi Digital Unit Organisasi oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal. Sub Indikator 10 Dihitung dari hasil penilaian efektivitas penerapan manajemen risiko tingkat T2 oleh Unit Kepatuhan Intern.		
		Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Pusat Pengelolaan Talenta	Indikator dihitung secara komposit dari: 1. Tingkat Layanan Pengelolaan Kearsipan (12,5%); 2. Tingkat efektivitas pengelolaan BMN(12,5%); 3. Tingkat layanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu (12,5%); 4. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (12,5%); 5. Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RI (12,5%) 6. Nilai SAKIP Unit Kerja (12,5%); 7. Transformasi Digital Unit Kerja (12,5%); dan 8. Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2(12,5%).	Sub Indikator 1 Dihitung dari tingkat layanan pengelolaan kearsipan Sub Indikator 2 Dihitung dari komposit: a) Penatausahaan: ketepatan waktu penyampaian Laporan Barang Milik Negara terkait tanggal penyampaian Laporan BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; b) RKBMN: ketepatan waktu penyampaian RKBMN terkait tanggal penyampaian RKBMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku; c) Penggunaan: Penetapan Status Penggunaan BMN: Jumlah NUP BMN yang sudah di PSP dibagi dengan jumlah NUP BMN objek PSP; dan d) Wasdal BMN: ketepatan waktu penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN Pengguna terkait tanggal penyampaian Laporan Pengawasan dan Pengendalian BMN sesuai target tanggal penyampaian sesuai ketentuan dan aturan yang berlaku.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Internal BPSDM
		Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi SDA, Cipta Karya, dan Prasarana Strategis				
		Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Bina Marga, Pembiayaan Infrastruktur, dan PIW				
		Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen				
		Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen				

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA
		Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah		Sub Indikator 3 Dihitung dari Hasil Survei Ketepatan Perecanaan Pegawai dan Ketepatan Layanan Administrasi Kepegawaian, Ketepatan Kualitas Manajemen Kepegawaian, Tingkat Kualitas Pengelolaan Jabatan Fungsional. Sub Indikator 4 Berdasarkan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Unit Kerja yang terdapat pada OMSPAN Sub Indikator 5 Dihitung berdasarkan jumlah rekomendasi atas temuan BPK RI yang sudah ditindaklanjuti terhadap total jumlah rekomendasi yang ditampilkan di SIPTL BPK-RI secara tepat waktu. Sub Indikator 6 Berdasarkan hasil penilaian SAKIP Unit Kerja oleh Tim Evaluator SAKIP BPSDM Sub Indikator 7 Berdasarkan Nilai Transformasi Digital Unit Kerja yang dinilai oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal. Sub Indikator 8 Berdasarkan hasil penilaian efektivitas penerapan Manajemen Risiko tingkat T2 oleh Unit Kepatuhan Intern.		
		Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Balai Penilaian Kompetensi				
		Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Politeknik Pekerjaan Umum				

LAMPIRAN 2 : MATRIKS KERANGKA PENDANAAN KEGIATAN/ PROYEK PRIORITAS

NO	KEGIATAN PRIORITAS/ PROYEK PRIORITAS	PENUGASAN INDIKATOR (KEGIATAN PRIORITAS) PADA RPJMN	REFERENSI	STATUS PROYEK	DETAIL PROGRESS PROYEK 2025	LOKASI	PELAKSANA	PENUGASAN UNOR	SUMBER PENDANAAN	ALOKASI NON APBN (DALAM JUTA RUPIAH)					TOTAL					KETERANGAN
										2025	2026	2027	2028	2029	2025	2026	2027	2028	2029	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

LAMPIRAN 3 : MATRIKS KERANGKA REGULASI

NO	ARAH KERANGKA REGULASI DAN/ATAU KEBUTUHAN REGULASI	URGENSI PEMBENTUKAN BERDASARKAN REGULASI EKSISTING, KAJIAN DAN PENELITIAN	UNIT PENANGGUNG JAWAB	UNIT TERKAIT/ INSTITUSI	TARGET PENYELESAIAN
1	Reviu Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 7 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara	Reviu relevansi substansi terhadap dinamika perubahan nomenklatur kementerian dan nama jabatan	1. Sekretariat BPSDM 2. Pusat Pengelolaan Talenta	Seluruh Unit Organisasi di Lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum	2027
2	Reviu Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara	Reviu relevansi substansi terhadap dinamika perubahan nomenklatur kementerian dan perkembangan pelaksanaan pengembangan kompetensi	1. Sekretariat BPSDM 2. Pusat Pengembangan Kompetensi	Seluruh Unit Organisasi di Lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum	2026