



RENCANA STRATEGIS

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
TAHUN 2015-2019



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
Jl. Patimura No. 29 Kebayoran Baru - Jakarta Selatan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur marilah kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, bahwa tahun ini telah dibentuk sebuah unit Eselon I yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) yang memiliki tugas utama mengembangkan sumber daya manusia yang menangani pembangunan infrastruktur bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat di pusat maupun daerah.

Dibentuknya unit kerja ini merupakan ceminan akan pentingnya peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan dan tantangan ke depan dalam pembangunan infrastruktur ke PU an dan Perumahan guna tercapainya Visi Negara kita yaitu "terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong royong".

Dalam menerapkan amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) menyusun Rencana Strategis (Renstra) 2015-2019 yang mengacu terhadap Renstra Kementerian Pekerjaan Umum dan perumahan Rakyat. Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memuat kondisi umum, permasalahan dan tantangan, lingkungan strategis, program dan kegiatan, target kinerja selama 5 tahun serta kerangka pendanaan sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Perubahan lingkungan strategis menuntut penanganan yang lebih tertiadap pengembangan sumber daya manusia sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara (ASN) di mana ASN sebagai profesi berladaskan pada prinsip, antara lain: integritas moral, pelayanan publik, kompetensi, kualifikasi, profesionalitas. Adanya perubahan struktur organisasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, menekankan pada pengembangan wilayah sebagai dasar penyusunan rencana itan program yang tidak hanya menekankan pada "output", namun juga "outcome" dan "impact" pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu, Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan acuan bagi seluruh unit organisasi di lingkungan Badan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menyusun berbagai dokumen perencanaan, penrograman dan penganggaran serta evaluasi kinerja.

Akhir kata, dengan izin Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, serta segala upaya dari seluruh jajaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia kami mengharapkan supaya seluruh target yang telah ditetapkan dalam Renstra ini dapat tercapai. Sehingga hal ini akan mensukseskan cita-cita program Pemerintah dalam mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Jakarta, Juli 2015
Kepala Badan Pengembangan SDM

Prof. Inda Firmanti
NIP. 196008151987032001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Kondisi Umum	1-1
1.2 Pemmasalahan dan Tantangan	1-4
1.3 Lingkungan Strategis	1-7

BAB II VISI, MISI, TUJUAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA

2.1 Visi	2-1
2.2 Misi	2-1
2.3 Tujuan	2-2
2.4 Sasaran Strategis	2-3

BAB III KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1 Kebijakan	3-1
3.2 Strategi	3-1

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Program dan Kegiatan	4-1
4.2 Target Kinerja	4-2
4.3 Kerangka Pendanaan	4-6

BAB V PENUTUP

LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM PUPR

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik menunjukkan, pertumbuhan penduduk Indonesia terus meningkat yaitu mencapai 271 juta jiwa di tahun 2020, 285 juta jiwa di tahun 2025, 297 juta jiwa di tahun 2030, dan 306 juta jiwa di tahun 2035 akan berimplikasi sangat besar dan kompleks. McKinsey memprediksi jumlah penduduk Indonesia yang masuk kategori "consuming class" akan meningkat ke angka 85 juta jiwa pada tahun 2020. Golongan ini adalah golongan menengah yang menuntut pelayanan publik yang jauh lebih baik, dilain pihak terjadinya ketidak seimbangan persebaran penduduk antar wilayah, P. Jawa dengan hanya kurang dari 7% luas daratan dari total luas daratan nasional akan tetap menjadi pulau yang terbanyak dihuni dengan 168 juta jiwa pada tahun 2035. Sumatera akan dihuni oleh 69 juta jiwa, Kalimantan 20,4 juta, Sulawesi 22,7 juta, Bali-Nusa Tenggara 17,5 juta, Papua 5,5 juta dan Maluku dengan 3,9 juta jiwa. Kondisi komposisi di P. Jawa dan Bali sendiri dipengaruhi oleh tingkat urbanisasi yang sudah lebih tinggi dari rata-rata nasional, yaitu di DKI Jakarta (100%), Jawa Barat, DI Yogyakarta, dan Banten sudah mencapai diatas 80%. Kondisi tersebut akan memberi beban pada kemampuan daya dukungnya, sehingga Pulau Jawa saat ini sudah mengalami penurunan daya dukungnya, sangat rentan terhadap kelangkaan sumberdaya alam dan mineral, energi, pangan, banjir, kekeringan, dan menurunnya deposit air baku.

Berkaitan dengan kesenjangan wilayah timur dan barat, Bappenas 2012 memperlihatkan fakta bahwa beberapa wilayah bahkan bertumbuh diatas pertumbuhan rata-rata nasional, tetapi KTI yang begitu kaya akan sumber daya alam, kelautan, mineral, dan hutan selama puluhan tahun hanya menyumbang 18% dari perekonomian nasional. Hal ini bisa diakibatkan wilayah di bagian timur Indonesia sangat kurang pembangunan infrastrukturnya.

Pembangunan infrastruktur mempunyai peran vital dalam mewujudkan pemenuhan hak dasar rakyat seperti pangan, sandang, papan, rasa aman, pendidikan, kesehatan dan lain-lain. Oleh karena itu infrastruktur merupakan modal sosial masyarakat yang memegang

peranan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, memperkuat ketahanan pangan, ketahanan energi, ketahanan air dan peningkatan daya saing global. Secara langsung pembangunan infrastruktur mempunyai manfaat untuk peningkatan taraf hidup masyarakat, peningkatan kualitas lingkungan dan pengembangan wilayah.

Berdasarkan kondisi di atas, maka pembangunan dalam rangka penyediaan infrastruktur yang berkualitas terus diupayakan peningkatannya. Hal ini sejalan dengan amanat Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) pada RPJM ke-3 yang ditujukan untuk lebih memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pencapaian daya saing perekonomian Indonesia yang semakin kuat dan kompetitif. Khusus dalam aspek infrastruktur PU dan permukiman, menguatnya daya saing perekonomian antara lain diupayakan dengan terpenuhinya ketersediaan infrastruktur yang didukung oleh mantapnya kerja sama pemerintah dan dunia usaha, ketersediaan infrastruktur yang sesuai dengan rencana tata ruang yang ditandai oleh berkembangnya jaringan infrastruktur transportasi, terwujudnya konservasi sumber daya air yang mampu menjaga keberlanjutan fungsi sumber daya air dan pengembangan sumber daya air serta terpenuhinya penyediaan air minum untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, pengembangan infrastruktur perdesaan untuk mendukung pembangunan pertanian, pemenuhan tempat tinggal yang dilengkapi dengan prasarana dan sarana pendukung bagi seluruh masyarakat yang mendorong terwujudnya kota tanpa permukiman kumuh. Konsep tempat tinggal diartikan sebagai rumah tinggal dan hunian. Rumah tinggal didefinisikan sebagai bangunan gedung yang berfungsi sebagai tempat tinggal yang layak huni, sarana pembinaan keluarga, cerminkan harkat dan martabat penghuninya, serta aset bagi pemiliknya (UU 1/2011) dengan kelompok sasaran bagi keluarga. Sedangkan hunian didefinisikan sebagai bangunan gedung yang berfungsi sebagai tempat tinggal yang layak huni, tidak dalam rangka pembinaan keluarga (contoh: asrama, kos, rumah tamu/guest house, dll) dengan kelompok sasarannya perorangan. Hal ini sesuai dengan dengan UUD 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bertempat tinggal yang layak.

Semenjak reformasi, struktur organisasi KemeniPUPR berubah sesuai dengan kebijakan politik Pemerintah dan beban anggaran yang

semakin besar dari 13T (2005), 40T (2010), dan 116T (2018). Hal ini sejalan dengan upaya dalam rangka penyediaan infrastruktur yang berkualitas.

Sesuai dengan Peraturan Presiden No.15 Tahun 2015 Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) mengemban amanah mengatur, membina, mengembangkan, melaksanakan dan mengawasi (turbinbanglaksiwas) penyelenggaraan infrastruktur wilayah dan infrastruktur permukiman termasuk perumahan.

Infrastruktur dirasa penting demi kesejahteraan social dan dibangun untuk peningkatan kualitas lingkungan seperti pangan, sandang, papan, rasa aman, pendidikan, kesehatan dan lain – lain, dimana pembangunan infrastruktur berdampak pada proses pertumbuhan ekonomi bangsa. Pertumbuhan ekonomi yang tinggi tidak mungkin dicapai apabila tidak ada ketersediaan infrastruktur yang memadai, ini dapat dikatakan bahwa infrastruktur adalah kunci bagi perkembangan ekonomi. Dan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang strategis dalam meningkatkan produktivitas bagi Kementerian PUPR yang memiliki fungsi untuk melaksanakan pembangunan infrastruktur dan perumahan rakyat, untuk itu Kementerian PUPR akan mengembangkan SDM pada fungsi profesionalitasnya.

SDM di dalam Kementerian PUPR memiliki fungsi perencanaan, pelaksanaan, pelayanan dan pengawasan yang semuanya berperan vital dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur. Maka dibutuhkan SDM yang berkemampuan baik yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi Kementerian PUPR dalam mencapai sasaran pembangunan.

Peningkatan kualitas kemampuan SDM PUPR dilakukan melalui peningkatan kompetensi yang dimiliki SDM baik kemampuan teknis dan kemampuan manajerialnya. Sedangkan hal yang diperhatikan terkait kuantitas SDM PUPR adalah karakteristik Kementerian PUPR, beban kerja yang diemban dan jenis jabatan yang ada. Kedua aspek ini merupakan fokus pengembangan SDM PUPR sehingga penyelenggaraan pembangunan infrastruktur PUPR dapat memenuhi tuntutan standar waktu, ruang, mutu, dan terlaksana dengan efektif dan efisien.

Saat ini (2015), jumlah SDM KemenPUPR mencapai 24.988 pegawai yang terdiri dari 4.000 orang tenaga K1 K2 K3, 794 orang pendidikan

SD, 7.003 orang pendidikan SLTA, 922 orang pendidikan SM/03, 8.423 orang pendidikan S1, 2.969 orang pendidikan S2, 87 orang pendidikan S3 dengan komposisi SDM Teknis adalah 7000 dan sisanya non-teknis. Hanya 30% dari jumlah SDM Teknis yang dinilai kompeten (Pusdiklat, 2014).

1.2 PERMASALAHAN DAN TANTANGAN SDM

SDM aparatur merupakan bagian dari administrasi publik yang berperan sangat strategis dan kritical dalam pencapaian target-target pembangunan infrastruktur dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Potret Ideal yang diharapkan dari SDM aparatur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat adalah : Independen dan netral; Berkompeten; Produktif; Berintegritas; Berkesejahteraan; Berorientasi pelayanan dan kinerja; dan Akuntabel.

- Perekrutan PNS baru yang minim
- SDM PUPR memiliki keterbatasan jumlah SDM Teknis dan SDM yang berkompeten. Kodepan, target penyelenggaraan infrastruktur PUPR pada periode 2015 – 2019 mencapai lebih dari 2000T (7). Sebagian besar infrastruktur PUPR akan ditangani oleh daerah (UU 23/2014). Tuntutan kualitas pelayanan publik semakin tinggi.
- Kualitas dan Kuantitas SDM

Terkait kualitas SDM, Aparatur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat belum semuanya terpetakan potensi dan kompetensinya, sehingga penempatan aparatur belum sesuai dengan kondisi ideal *"the right man on the right place"*, yang menyebabkan kinerja SDM belum mencapai tahap maksimal. Selain itu, Target RPJMN 2015 – 2019 yaitu penyediaan infrastruktur yang memadai serta percepatan pemerataan pembangunan dan pengurangan kesenjangan membutuhkan peran SDM aparatur yang profesional di bidangnya. Kondisi yang ada saat ini, SDM Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat masih berpikir dan bertindak dengan menitikberatkan pada peraturan sehingga tidak menghasilkan aparatur sipil yang inovatif dan berdaya saing. Untuk itu dibutuhkan pemetaan untuk melihat kondisi

SDM dimana SDM yang bersinar dapat dikader melalui program akselerasi, sedangkan SDM yang masih membutuhkan pengembangan dapat segera dikembangkan sesuai tuntutan kompetensi yang masih dirasa kurang oleh unit kerjanya.

Terkait kuantitas SDM. Jumlah pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yaitu 25.000 (dua puluh lima ribu) orang dianggap sudah memenuhi kuantitas yang dibutuhkan. Kebijakan Moratorium CPNS 2015 – 2019 dikarenakan indikasi perekrutan CPNS yang tidak sesuai kebutuhan organisasi, dapat menyebabkan kondisi kekosongan di tahun-tahun mendatang, dimana SDM yang saat ini menduduki posisi-posisi strategis akan memasuki masa purna bakti, sedangkan SDM di bawahnya belum cukup matang untuk menduduki posisi-posisi yang ditinggalkan. Selain itu, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja SDM-nya sehingga kurangnya jumlah SDM yang kompeten dengan sendirinya berpengaruh terhadap menurunnya kinerja organisasi.

- Pelayanan Publik

Perlu ada perubahan pola pikir (*mindset*) dari ASN yaitu Dilayani menjadi Melayani; Orientasi proses menjadi Orientasi outcome; Menunggu menjadi Menjemput; Inkompeten menjadi Kompeten; Rumit dan tidak fleksibel menjadi Sederhana; serta Korupif menjadi Bersih.

- Sistem Manajemen SDM

Dan adanya UU ASN No. 5 Tahun 2014 yang menyebutkan perlunya manajemen aparatur sipil negara berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon pegawai dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan melalui Sistem Manajemen SDM yang terintegrasi.

Sistem merit pengembangan SDM belum dipetakan secara baik dari awal karir pegawai sampai dengan pegawai ybs akhir menjabat. Hal ini dilihat dari penempatan pegawai tidak sesuai dengan kualifikasi keahlian dan keterampilan dalam jabatan tertentu. Banyak pegawai yang telah menduduki jabatan masih kurang memiliki kemampuan, keahlian dan keterampilan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya. Hal ini dikarenakan pendidikan pelatihan yang ada belum berbasis kompetensi apa yang akan ditingkatkan dalam rangka perbaikan kinerja pegawai. Sehingga perlunya pemetaan secara baik tentang kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang tepat.

- Pengembangan Kompetensi

Dengan UU ASN No.5 tahun 2014 perlunya penerapan peningkatan kapasitas kompetensi setiap SDM lebih baik lagi karena SDM yang terintegritas, profesional akan mewujudkan pembangunan bangsa dan Negara sesuai dengan Visi dan Misi Pembangunan.

- Peningkatan Kinerja

Pengembangan SDM pun dititikberatkan pada kompetensi, sedangkan bidang keahlian yang ada di kementerian PU-PR yaitu bidang pengelolaan sumber daya air, pengelolaan jalan dan jembatan, pengelolaan permukiman dan konstruksi, sehingga dengan peningkatan pengembangan karir pegawai yang dihususkan kepada keahlian bidang tersebut akan mewujudkan optimalisasi pemberdayaan pegawai sesuai keahliannya termasuk jabatan fungsional supaya ahli di bidang tersebut, sehingga pengembangan jabatan fungsional lebih difokuskan lagi.

- SDM yang berintegritas, profesional

Mengembangkan SDMPUPR diantaranya mengembangkan kompetensi SDM baik knowledge, skill dan attitude SDM sesuai dengan jabatan yang dimiliki dalam rangka mewujudkan SDM yang profesional dan berkinerja tinggi.

- SDM sebagai regulator

SDM PUPR dituntut memiliki kompetensi tinggi dan produktif baik sebagai regulator, fasilitator maupun implementator dalam mewujudkan infrastruktur berkualitas, bermanfaat dan berkelanjutan.

Mengembangkan sumber daya manusia dengan lebih tepat sasaran antara lain sumber daya manusia harus mampu secara tepat dalam merumuskan kebijakan terhadap perubahan yang terjadi di dalam lingkungan masyarakat dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.

1.3 LINGKUNGAN STRATEGIS

- Jumlah penduduk Indonesia di tahun 2019 diperkirakan 270 juta jiwa yang membutuhkan infrastruktur yang memadai dan handal.
- Platform sosial politik pemerintahan, desentralisasi dan otonomi daerah, partisipasi publik semakin menguat serta kebutuhan pertumbuhan ekonomi semakin besar.

- Perubahan iklim, kerusakan lingkungan, kerentanan bencana menuntut kontribusi penyelenggaraan infrastruktur dalam mitigasi.
- Kepercayaan penanganan infrastruktur yang diberikan pemerintah terhadap SDM Kementerian PUPR
- Penerapan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang mengakibatkan dibentuknya Unit yang menangani penilaian kompetensi dan pemantauan kinerja.

BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

2.1. VISI

Untuk mewujudkan sasaran pembangunan perekonomian seperti tersebut diatas serta memastikan Indonesia dapat tumbuh lebih cepat dan kuat, inklusif dan berkelanjutan yang dituangkan dalam RPJMN tahun 2015-2019, akan dijabarkan ke dalam Renstra Kementerian PU dan Perumahan Rakyat tahun 2015-2019 sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sesuai dengan arahan Presiden bahwa tidak perlu adanya visi Kementerian/Lembaga, maka visi jangka menengah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tahun 2015-2019 adalah sama dengan visi Kabinet Kerja yaitu:

**"Terwujudnya Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian,
Berlandaskan Gotong Royong"**

Dukungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat terhadap Visi tersebut adalah melalui pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang andal, inklusif dan berkelanjutan.

2.2. MISI

Berdasarkan mandat yang diemban oleh Kementerian PU dan Perumahan Rakyat sebagaimana yang tercantum di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 165 Tahun 2014 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kabinet Kerja yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan amanat RPJMN tahap ketiga serta perubahan kondisi lingkungan strategis, maka misi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat untuk mendukung produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional.

- 2) Melaksanakan pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.
- 3) Melaksanakan pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang merata dan berkeadilan dalam rangka mendukung pengembangan kawasan perbatasan, daerah tertinggal, kota dan desa, serta kawasan timur Indonesia.

Sejalan dengan misi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki misi sebagai berikut:

- Menyusun kebijakan teknis pengembangan SDM Bidang PUPR Pusat dan Daerah,
- Melaksanakan pengembangan karir, penilaian kompetensi dan evaluasi kinerja SDM PUPR
- Meningkatkan kompetensi dan integritas SDM PUPR
- Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan jabatan fungsional SDM Bidang PUPR,

2.3. TUJUAN

Tujuan diartikan sebagai penjabaran visi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilengkapi dengan rencana sasaran nasional yang hendak dicapai dalam rangka mencapai sasaran program prioritas Kementerian Pekerjaan Umum di dalam RPJMN.

Sejalan dengan tujuan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pembangunan bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang efektif, efisien, dan terpadu melalui dukungan sumber daya yang akuntabel, transparan, berkualitas dan profesional, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki rumusan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan integritas SDM PUPR

Untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan tersebut, Badan Pengembangan SDM menentukan indikator dari tujuan tersebut sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi standar, indikator pencapaian:
 - Jumlah pegawai yang mengikuti diklat
 - Prosentase kelulusan peserta pelatihan sebesar 80% dengan nilai Baik Sekali

- Prosentase IPK lulusan pendidikan karyasiswa dengan nilai 3.50 sebesar 50%
2. Meningkatkan kinerja SDM, indikator pencapaian:
- Prosentase disiplin kehadiran pegawai tepat waktu sebesar 90%
 - Terpenuhiya lingkungan kerja yang memadai
 - Prosentase penilaian kinerja pegawai sebesar 80% adalah Baik
 - Prosentase penilaian perilaku pegawai sebesar 100% adalah Baik
3. Meningkatkan pengembangan jabatan fungsional, indikator pencapaian:
- Prosentase penempatan, penugasan jabatan fungsional sesuai dengan keahliannya sebesar 95%
 - Prosentase jabatan fungsional yang menyusun DUPAK tepat waktu sebanyak 90%
4. Mengoptimalkan peran SDM PUPR melalui peta karir dan jenjang karir, indikator pencapaian:
- Prosentase penempatan SDM PUPR dalam jabatan sesuai dengan persyaratan jabatan tertentu sebesar 100%

2.4 SASARAN STRATEGIS

Sasaran Strategis (*Outcome/Impact*) dalam hal ini adalah kondisi yang akan dicapai secara nyata oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang mencerminkan pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya hasil (*outcome*) satu atau beberapa program.

Sesuai dengan Sasaran Strategis yang ditetapkan Kementerian PUPR maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki sasaran strategis yakni "Tersedianya SDM yang kompeten dalam pembangunan infrastruktur yang handal" dengan dengan indikator sasaran strategis "Prosentase SDM PUPR yang kompetensinya sesuai dengan persyaratan jabatan" dalam rangka mencapai tujuan strategis "

BAB III

KEBIJAKAN DAN STRATEGI

3.1. KEBIJAKAN

Sesuai Peraturan Menteri PPN/Bappenas No.5 Th.2014 definisi Kebijakan adalah dengan penjabaran urusan pemerintahan dan/atau prioritas pembangunan sesuai visi dan misi presiden, berisi upaya untuk mencapai sasaran strategis penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dilaksanakan untuk mewujudkan ASN PUPR yang kompeten, berkualitas dan berintegritas melalui pengembangan karir, kompetensi, kualifikasi dan integritas SDM PUPR melalui kebijakan

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

3.2. STRATEGI

Yang dimaksud dengan Strategi langkah-langkah berisi program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi sesuai dengan Peraturan Menteri PPN/Bappenas No.5 Th. 2014, maka strategi yang dilakukan BPSDM dalam mewujudkan visi misi Kementerian PUPR adalah sbb:

- Pemetaan Kompetensi dan Kinerja SDM PUPR
- Analisis kebutuhan SDM sesuai tuntutan pembangunan bidang PUPR
- Analisis kesenjangan kompetensi dan kinerja
- Pengembangan kompetensi manajerial dan teknis

Dalam mengembangkan kompetensi manajerial dan teknis SDM Kementerian PUPR maka Pusat – Pusat yang ada dalam lingkungan BPSDM menetapkan strategi di setiap sektornya sbb:

1. Penilaian Kompetensi, Pemetaan Karir dan Pemantauan Kinerja dalam rangka pelaksanaan sistem manajemen SDM aparatur, yang dicapai melalui strategi:
 1. Penilaian Kompetensi dan Evaluasi untuk mendapatkan peta kompetensi SDM PUPR, yang meliputi:

1. Penilaian potensi dan kompetensi serta Unjuk Kerja bagi pejabat struktural, pejabat fungsional tertentu, PPK Satker Mandiri, dan pejabat fungsional umum;
 2. Pemetaan kompetensi melalui *Assessment Center* bagi pejabat struktural/fungsional;
 3. Penyusunan dan Review Standar Kompetensi, Kamus Kompetensi Teknis dan Kualifikasi Kompetensi untuk seluruh Unit Kerja di Kementerian PUPR;
 4. Penyusunan Instrumen Teknis (Unjuk Kerja);
 5. Penyusunan Instrumen Penilaian Potensi dan Kompetensi, serta Sosialisasi Pemanfaatan Instrumen Untuk Asesor;
 6. Penyusunan Bahan Substantif Kebijakan Penilaian Potensi dan Kompetensi;
 7. Evaluasi Penilaian Potensi dan Kompetensi serta Unjuk Kerja;
 8. Penyusunan Database Kompetensi.
-
2. Pemetaan Karir dan Evaluasi, untuk pengembangan karir SDM PU-PR, yang meliputi:
 1. Penyusunan Program Akselerasi dan Program Reguler SDM PU-PR;
 2. Penyusunan Road Map Karir SDM dan Proyeksi Kebutuhan Pegawai dan Pejabat;
 3. Penyusunan *Master Plan/Grand Design* SDM Unggulan dan Materi Program SDM Unggulan;
 4. Penyusunan Bahan Substantif Kebijakan Peta Karir Individu SDM PUPR;
 5. Evaluasi Implementasi Perencanaan dan Pelaksanaan Pengembangan Karir, serta Evaluasi Kesesuaian Jabatan dan Penempatan SDM PU-PR;
 6. Proyeksi Peta Karir Individu SDM PU-PR dan Pemutakhiran Data Karir SDM PU-PR;
 7. Penyusunan Pedoman Konseling Karir Individu SDM PU-PR.
 2. Pemantauan Kinerja dan Evaluasi, untuk menilai kinerja individu khususnya terhadap kinerja organisasi, yang meliputi :
 1. Penyusunan Konsep Kebijakan Pengaturan Penilaian Kinerja serta Juklak, Juknis dan SOP Operasional Penilaian Prostaasi Kerja PNS;

2. Bimbingan Teknis Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Aplikasi, serta pemantauan atas Penyusunan SKP dan Penilaian Kinerja;
 3. Evaluasi dan Pemutakhiran Data SKP Pada Aplikasi Sistem Informasi Prestasi Kerja Pegawai (SIPK);
 4. Penyusunan Standar Minimal Kerja Jabatan Pegawai Bidang Teknis dan Jabatan Fungsional Tertentu;
 5. Pemutakhiran Data Kinerja Pegawai;
 6. Evaluasi Kinerja Individu terhadap Kinerja Organisasi.
3. Peningkatan kapasitas dan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus dan penataran untuk mendukung pencapaian kinerja pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat, dicapai melalui strategi :
1. Penyusunan rencana, strategi, program pengembangan kompetensi jangka menengah – tahunan, kebutuhan akan pendidikan kedinasan dan pelatihan berbasis kompetensi disertai peningkatan pengembangan koordinasi dengan satminkal terkait *education dan training plan*
 2. Penyusunan pola, kurikulum dan modul, pengembangan teknologi dan teknik pendidikan pelatihan SDM PUPR berbasis kompetensi berikut sistem evaluasinya
 3. Pengembangan pola pelatihan yang berbasis kompetensi, program pelatihan khusus, dan berbasis IT (E-Learning) dan kerjasama dengan lembaga jabatan fungsional
 4. Peningkatan kapasitas, profesionalisme, tenaga pengajar dan manajemen penyelenggara/pengelola pelatihan serta kapasitas pemerintah daerah dalam menangani bidang PUPR
 5. Peningkatan dan pengembangan kerjasama pendidikan kedinasan/tugas belajar dengan mitra lembaga pendidikan tinggi dalam dan luar negeri, kerjasama penyelenggaraan pelatihan dengan pemerintah daerah dan lembaga kementerian lain atau non kementerian, dan kerjasama dengan Balai-balai diklat
 6. Peningkatan dan pemanfaatan fasilitas sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan, dan keterkaitan atau kesetaraan sertifikat pelatihan dengan sertifikat profesi untuk keahlian dan keterampilan.
 7. Pemanfaatan hasil penelitian, lokasi proses pelaksanaan pekerjaan fisik sebagai sarana peningkatan kompetensi

8. Pelaksanaan akreditasi lembaga-lembaga diklat PUPR untuk Diklat Kepemimpinan dan pengadaan barang dan jasa, dan akreditasi bagi lembaga diklat yang akan melaksanakan pelatihan bidang PUPR
 9. Penyusunan Standar Biaya Masukan (SBM) pada setiap program pelatihan PUPR
 10. Pengusulan penetapan program pelatihan tertentu sebagai persyaratan jabatan di bidang PUPR
 11. Pemuatan kebutuhan pengembangan kompetensi SDM PUPR sebagai hal ASN untuk mendapatkan pelatihan 2 kali dalam 1 tahun secara bertahap
 12. Pengembangan secara terus menerus mengenai data base system informasi manajemen pendidikan dan pelatihan (SIMDK)
-
4. Pembinaan dan Pengembangan karir dan kompetensi Jabatan Fungsional Kementerian PUPR, dicapai melalui strategi :
 1. Penyusunan dan penetapan pedoman teknis formasi, sosialisasi atau penyebaran informasi jabatan fungsional
 2. Pelaksanaan seleksi dan penempatan, review butir-butir angka kredit pejabat fungsional dan ketentuan pelaksanaan dan ketentuan teknis
 3. Peningkatan kompetensi pejabat fungsional PUPR dan non PUPR melalui pendidikan lanjutan, pelatihan teknis dan fungsional, lokakarya, seminar, magang dan kerjasama baik dengan Pembina jabatan fungsional non PUPR
 4. Pelaksanaan pembinaan terhadap Tim Penilai Jabatan Fungsional di Pusat dan Instansi Daerah
 5. Penyusunan organisasi dan etika profesi jabatan fungsional PUPR dan evaluasi penugasan jabatan fungsional
 6. Pengkajian tunjangan jabatan fungsional PUPR
 7. Pengembangan system informasi jabatan fungsional PUPR dan non PUPR

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. PROGRAM DAN KEGIATAN

4.1.1 Program Pengembangan SDM PUPR

Program didefinisikan sebagai instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Kementerian PU dan Perumahan Rakyat untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran, dan / atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan.

Program Badan Pengembangan SDM adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Sasaran program adalah hasil yang akan dicapai dari suatu program dalam rangka mencapai sasaran strategis yang mencerminkan berfungsinya keluaran (output), sasaran program yang akan dicapai Badan Pengembangan SDM adalah Prosentase Kompetensi Sumber Daya Manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan Persyaratan Jabatan tahun 2015 sebesar 10%, tahun 2016 sebesar 25%, tahun 2017 sebesar 40%, tahun 2018 sebesar 55% dan tahun 2019 sebesar 75%.

4.1.2 Kegiatan Pengembangan SDM PUPR

Kegiatan didefinisikan penjabaran dari program yang rumusannya mencerminkan tugas dan fungsi eselon II di Badan Pengembangan SDM yang terdiri dari Sekretariat Badan, Pusat Penilaian Kompetensi, Pusdiklat SDA dan Konstruksi, Pusdiklat Jalan Perumahan Permukiman dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, Pusdiklat Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional

Kegiatan yang dijabarkan adalah:

- Penilaian Kompetensi dan Evaluasi, untuk mendapatkan peta kompetensi SDM PUPR
- Pemetaan Karir dan Evaluasi, untuk pengembangan karir SDM PUPR

- Pengembangan Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Kediklatan Bidang Sumber Daya Air Dan Konstruksi
- Pengembangan Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Kediklatan Bidang Jalan, Perumahan Permukiman, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
- Pengembangan Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Kediklatan Bidang Manajemen Dan Pengembangan Jabatan Fungsional
- Pembangunan, Peningkatan, Renovasi Sarana dan Prasarana

Tabel 1. Target Program Strategis
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2015 - 2019

NO	PROGRAM STRATEGIS	SATUAN	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
1	Penyelenggaraan pendidikan ASN dalam/luar negeri / ASN Terdidik	orang	1,217	1,126	1,270	1,300	1,250	6,182
2	Penyelenggaraan pelatihan ASN / ASN Terlatih	orang	12,900	11,000	11,000	11,300	11,300	57,500
3	Penilaian Kompetensi, Assessment dan Pemantauan Kinerja/ PNS yang dipantau Kinerjanya	orang	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	50,000
4	Penilaian Kompetensi, Assessment dan Pemantauan Kinerja/ ASN yang terpetakan yang dinilai melalui assesment center dan unjuk kerja	orang	6620	6620	6620	6620	6620	33100

RENCANA STRATEGIS
 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 TAHUN 2015 - 2019
 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

5	Sistem pengembangan SDM, Penyusunan Kebijakan, Penilaian, Pengembangan standar kompetensi, Instrumen Penilaian Potensi dan Kompetensi, serta Instrumen Penilaian Kinerja	dokumen	23	22	22	22	22	111
6	Pengembangan Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Kediklatan Bidang Sumber Daya Air Dan Konstruksi	dokumen	12	12	12	12	12	60
7	Pengembangan Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Kediklatan Bidang Jalan, Perumahan Permukiman, Dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	dokumen	12	12	12	12	12	60

8	Pengembangan Pola, Teknik, Kurikulum, dan Modul Kediklatan Bidang Manajemen Dan Pengembangan Jabatan Fungsional	dokumen	12	12	12	12	12	60
9	Pembangunan, Peningkatan, Renovasi Sarana dan Prasarana	meter persegi	8,000	5,000	3,000	2,000	2,000	20,000

4.3. KERANGKA PENDANAAN

Dalam menentukan kerangka pendanaan didasarkan pada 1) Rentang waktu Program dan Kegiatan; dan 2) Parameter dan non-parameter yang digunakan. Sedangkan dalam perhitungannya memperhatikan 1) Alokasi Program adalah penjumlahan dari alokasi kegiatan; 2) Alokasi Kegiatan merupakan penjumlahan dari alokasi Output; dan 3) Alokasi Output merupakan hasil proyeksi berdasarkan volume target.

Perencanaan kebutuhan pendanaan merupakan detail penjabaran strategi pendanaan program dan kegiatan yang dibiayai oleh APBN yang disusun dalam perspektif jangka menengah merupakan yang wujud dari penerapan Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM). Penerapan KPJM merupakan pendekatan pendanaan berdasarkan kebijakan, dengan pengambilan keputusan terhadap kebijakan tersebut dilakukan dalam perspektif lebih dari satu tahun anggaran, dengan mempertimbangkan implikasi biaya yang bersangkutan pada tahun berikutnya yang dituangkan dalam prakiraan maju.

Terdapat 2 (dua) skenario penganggaran untuk pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat yaitu:

1. Skenario-1: merupakan pagu anggaran yang dialokasikan BAPPENAS untuk mencapai target pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan perumahan rakyat yaitu sebesar Rp. 659,2 Triliun (tidak termasuk anggaran untuk dukungan manajemen).
2. Skenario-2: merupakan usulan pagu moderat sesuai dengan kesiapan sumber daya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebesar Rp. 883Triliun, tetapi ada beberapa sasaran RPJMN yang tidak tercapai.
3. Skenario-3: merupakan usulan optimis Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebesar Rp. 957 Triliun, dengan asumsi kemampuan sumber daya mencukupi untuk mencapai sasaran/target R/JMN secara penuh.

Rekapitulasi pendanaan untuk Skenario 2 (Moderat) adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Kebutuhan Pendanaan Tahun 2015-2019
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan
 Rakyat (Skenario-2)

NO	PROGRAM/ KEGIATAN	ALOKASI (MILIAR RUPIAH)					TOTAL (MILIAR RUPIAH)
	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT	568.543	625.397	687.937	756.731	832.404	3.471.012
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Monev Serta SIM	259.443	276.805	300.855	326.029	381.397	1.524.529
2	Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi dan Pemantauan Kinerja	49.000	86.600	71.940	79.079	86.932	353.551
3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan SDA dan Konstruksi	98.800	101.746	107.514	119.344	130.448	557.852

RENCANA STRATEGIS
 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 TAHUN 2015 - 2019
 KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT

NO	PROGRAM/ KEGIATAN	ALOKASI (MILIAR RUPIAH)					TOTAL (MILIAR RUPIAH)
4	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah	82.500	106.161	111.929	123.759	134.864	559.213
5	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional	78.800	74.065	95.599	108.520	118.763	475.867

Tabel 3 Kebutuhan Pendanaan Tahun 2015-2019
 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (Skenario-3)

NO	UNIT ORGANISASI	ANGGARAN (miliar rupiah)					TOTAL
		2015	2016	2017	2018	2019	
	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia	664,17	685,87	731,96	789,62	847,12	3.718,73

LAMPIRAN

MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEMENTERIAN PUPR
2015-2019

SABUTAN			TARGET										ASPEK/ASAS (JUTA)					
INDIKATOR KUALITI			SATUAN	2016	2016	2017	2018	2018	2018	TOTAL	2016	2016	2017	2018	2018	TOTAL		
1			2	4	8	8	7	5	5	8	10	11	12	13	14	15		
1	Jumlah Dokumen Pelaksanaan sistem pengantaraan SPM	Dokumen	4	5	5	5	5	5	25									
	Jumlah Dokumen Standar kompetensi, instrumen penilaian kompetensi, portfolio serta instrumen penilaian dan indikator kinerja	Dokumen	4	4	4	4	4	4	20									
	Jumlah Dokumen Pengantaraan Sistem Assessment	Dokumen	0	0	0	0	0	0	0	0								
	Jumlah Dokumen penyusunan dan penubuhannya data basis dan informasi pelana, kompetensi dan keaja	Dokumen	3	3	3	3	3	3	18									
	Jumlah dokumen rasionalisasi strategi (master plan) program pengantaraan	Dokumen	3	3	3	3	3	3	11									
2	Jumlah Dokumen Program keutuhan Program dan Pejabat	Dokumen	2	2	2	2	2	2	10									
	Pendapatan Korporens, Assessment dan Penubuhan Korporens	Cwang	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	50,000	5,000	5,500	0,050	4,800	7,301	20,528			
	Jumlah PMS yang beroperasi yang telah melalui assessment vendor dan ujian kerja	Cwang	0	0	0	0	0	0	0									
	Jumlah PMS yang beroperasi korporens	Cwang	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	50,000									
	Pengantaraan, Pengantaraan, Ransel dan Penubuhan	MP	0	200	0	0	0	0	200	0	1,200	0	0	0	1,200			
3	Jumlah Pengantaraan, Pengantaraan, Ransel dan Penubuhan	MP	0	200	0	0	0	0	200									
	Pendapatan dan Pengantaraan	Unit	0	10	10	10	10	10	40	0	800	800	550	550	2,150			
	Jumlah Pendapatan dan Pengantaraan	Unit	0	10	10	10	10	10	40									
	Jumlah Pendapatan dan Pengantaraan	Unit	0	10	10	10	10	10	40									
	Jumlah Pendapatan dan Pengantaraan	Unit	0	10	10	10	10	10	40									

SALURAN			TABEL 1										ANAKRANAH (SATIS)					
Informasi Kelemba			SATUAN	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL	
1			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Keterangan: 1. Report/Kelembaan Perencanaan dan Pelaksanaan Anggaran Unit Organisasi: 1. Unit Kelembaan dan Pelaksanaan Anggaran Saluran Kelembaan																		
Bantuan Keuangan			Laporan	105	106	107	108	109	110	111	627	16.000	20.600	31.400	34.600	28.200	161.800	
1	1	Jumlah Laporan Perencanaan Umum, Program dan Anggaran	Laporan	2	2	2	2	2	2	2	10							
	2	Jumlah Laporan Perubahan Administrasi, Perencanaan dan Sarana	Laporan	1	1	1	1	1	1	1	6							
	3	Jumlah Laporan Perencanaan Tenaga Pengajar	Laporan	1	1	1	1	1	1	1	6							
	4	Jumlah Laporan RAB	Laporan	1	1	1	1	1	1	1	6							
	5	Jumlah Laporan Penerimaan Penerimaan	Laporan	5	5	5	5	5	5	5	30							
	6	Jumlah Laporan Monev Penerimaan	Laporan	100	100	100	100	100	100	100	600							
2	ASB yang Terdiri		Orang	1.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	11.000	17.000	18.000	19.000	20.000	20.000	56.000	56.000	
	1	Jumlah ASB yang mengah Penerimaan (Dalam Monev Monev)	Orang	1.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	11.000							
3	Pengembangan Pita, Tenda, Kurikulum, dan Modul Kelembaan		Dokumen	12	12	12	12	12	12	12	60	8.000	8.800	9.600	10.400	11.200	46.800	
	1	Jumlah Dokumen Pita dan Tenda Kelembaan	Dokumen	2	2	2	2	2	2	2	10							
	2	Jumlah Dokumen Kurikulum dan Modul Kelembaan	Dokumen	10	10	10	10	10	10	10	50							
4	ASB yang Terdiri		Orang	400	275	275	200	200	200	1.000	51.000	47.778	45.000	42.777	50.000	250.000	250.000	
	1	Jumlah ASB yang mengah Penerimaan (Dalam Monev Monev)	Orang	400	275	275	200	200	200	1.000	51.000							
5	Pengembangan, Pengembangan, Penerimaan Sarana dan Prasarana		MP	800	200	0	0	0	0	1.000	4.000	1.200	0	0	0	6.000	6.000	
	1	Jumlah Pengembangan, Pengembangan, Penerimaan Sarana dan Prasarana	MP	800	200	0	0	0	0	1.000	4.000							
6	Penerimaan dan Penerimaan		Unit	30	10	10	10	10	10	70	600	600	600	600	600	2.700	2.700	
	1	Jumlah Penerimaan dan Penerimaan	Unit	30	10	10	10	10	10	70	600							



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

(Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat)