

RENCANA STRATEGIS 2025 – 2029

**BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI
PU WILAYAH IV BANDUNG**

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

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya sehingga Rencana Strategis (Renstra) Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung Tahun 2025 – 2029 dapat disusun dan diselesaikan.

Renstra disusun sebagai pedoman perencanaan dan pelaksanaan program serta kegiatan Balai selama periode lima tahun ke depan, yang selaras dengan arah kebijakan pembangunan nasional serta Rencana Strategis BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum. Dokumen ini memuat tujuan, sasaran strategis, serta arah kebijakan pengembangan kompetensi sumber daya manusia bidang pekerjaan umum.

Renstra Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung tahun 2025 - 2029 diharapkan menjadi acuan bagi seluruh jajaran Balai dalam melaksanakan tugas dan fungsi secara terencana, terukur, dan berkelanjutan. Dengan dukungan dan komitmen bersama, tujuan pengembangan kompetensi aparatur dapat diwujudkan secara optimal.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan Renstra ini. Semoga Renstra Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung tahun 2025 - 2029 memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung.

Bandung, 31 Desember 2025
Kepala Bapekom PU Wilayah IV Bandung


Ero, S.Pd., M.Rd.
NIP. 197303282002121002

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

Daftar Isi.....	i
Daftar Tabel.....	i
Daftar Gambar.....	iii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum	1
1.2. Potensi dan Permasalahan.....	8

BAB II VISI, MISI DAN TUJUAN UNIT KERJA

2.1. Visi Unit Kerja	11
2.2. Misi Unit Kerja.....	11
2.3. Tujuan Unit Kerja.....	13
2.4. Sasaran Kegiatan.....	14

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

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Organisasi	18
3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Unit Kerja.....	21
3.3. Kerangka Regulasi.....	23
3.4. Kerangka Kelembagaan.....	24

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. Target Kinerja.....	27
4.2. Kerangka Pendanaan.....	28

BAB V PENUTUP

5.1 Penutup.....	29
------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

		Hal
Lampiran 1a	Matriks Kinerja dan Pendanaan Unit Kerja.....	31
Lampiran 1b	Matriks Perhitungan Indikator Kinerja.....	32
Lampiran 2	Matriks Kerangka Pendanaan Kegiatan/ Proyek Prioritas.....	36
Lampiran 3	Matriks Kerangka Regulasi.....	36

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Rincian Pegawai PNS Berdasarkan Golongan.....	3
Tabel 1.2 Rincian Pegawai PNS Berdasarkan Jenis Jabatan.....	4
Tabel 1.3 Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Pengembangan Kompetensi 2023 – 2024.....	7
Tabel 1.4 Capaian Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 – 2024.....	7
Tabel 2.1 Kegiatan, Sasaran, Indikator, KRO dan RO Bapekom IV Bandung.....	15
Tabel 2.2 Matriks Indikasi Risiko Sasaran Kegiatan 2025 – 2029	17
Tabel 3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Unit Organisasi.....	18
Tabel 3.2 Program dan Kegiatan Unit Organisasi.....	21
Tabel 3.3 Program dan Kegiatan Unit Kerja.....	22
Tabel 4.1 Rencana Strategis 2025 – 2029.....	27
Tabel 4.2 Kerangka Pendanaan Tahun 2025 – 2029.....	28

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian dan Jenis Kelamin.....	2
Gambar 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian dan Jenis Kelamin.....	2
Gambar 1.3 Jumlah Pegawai PNS Berdasarkan Golongan	3
Gambar 1.4 Jumlah Pegawai PNS Berdasarkan Jenis Jabatan	4
Gambar 1.5 Jumlah Pegawai PPPK Berdasarkan Golongan.....	5
Gambar 1.6 Grafik Sumber Daya Anggaran 2020 – 2024.....	5
Gambar 1.7 Grafik Capaian Output 2020 – 2024.....	6
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Unit Kerja.....	26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Kondisi Umum

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menunjang keberhasilan pembangunan nasional, khususnya di bidang pekerjaan umum. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2025 – 2029 Pemerintah Indonesia telah menyusun rancangan awal visi dan misi pemerintah tahun 2024 – 2029 di mana di dalamnya terdapat delapan misi utama, yang dikenal sebagai Asta Cita, sebagai landasan strategis untuk mencapai visi “Bersama Menuju Indonesia Emas 2045.” Asta Cita menekankan pembangunan aparatur yang terampil, adaptif, kompeten, inovatif, dan tangguh, sebagai fondasi peningkatan kualitas layanan publik dan efektivitas pembangunan nasional.

Sejalan dengan Asta Cita, Kementerian Pekerjaan Umum menempatkan peningkatan kompetensi ASN sebagai salah satu program strategis, mengingat peran kementerian ini dalam pembangunan infrastruktur, penyediaan perumahan, dan pengelolaan sumber daya air. Untuk menjawab tantangan tersebut di tingkat operasional, sesuai dengan Peraturan Menteri PU Nomor 1 Tahun 2025, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung hadir sebagai Unit Pelaksana Teknis yang bertugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi ASN bidang pekerjaan umum dengan fungsi sebagai berikut: 1) Penyusunan rencana, program, dan anggaran pengembangan kompetensi, 2) Identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai Wilayah Kerja, 3) Identifikasi, penyusunan dan pemanfaatan aset pengetahuan dari berbagai proyek di Kementerian sesuai Wilayah Kerja, 4) Pelaksanaan sosialisasi dan kerja sama pengembangan kompetensi sesuai Wilayah Kerja, 5) Pelaksanaan pengembangan kompetensi, 6) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi, 7) Pengelolaan sistem informasi pengembangan kompetensi, 8) Pengelolaan sarana dan prasarana balai, 9) 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 10) pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.

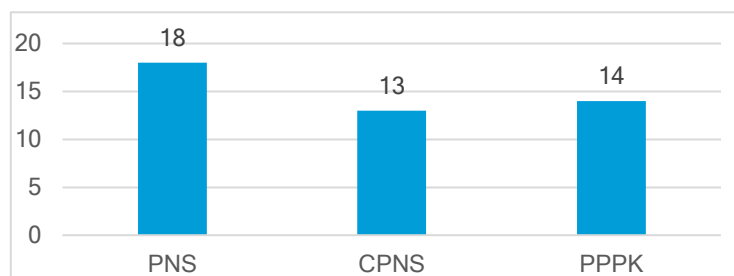
Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung memiliki wilayah kerja yang meliputi 8 kota dan 23 kabupaten di Provinsi Jawa Barat (selain Kota Bogor, Kota Depok, Kota dan Kabupaten Bekasi) dan Provinsi Banten (selain Kota dan Kabupaten Tangerang), dengan jumlah ASN di wilayah kerja sekitar 3.600 orang. Dengan demikian Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung merupakan penghubung antara arahan strategis nasional dan implementasi nyata di wilayah kerja.

1) Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pengelola program/kegiatan dalam berbagai jenjang dan klasifikasi.

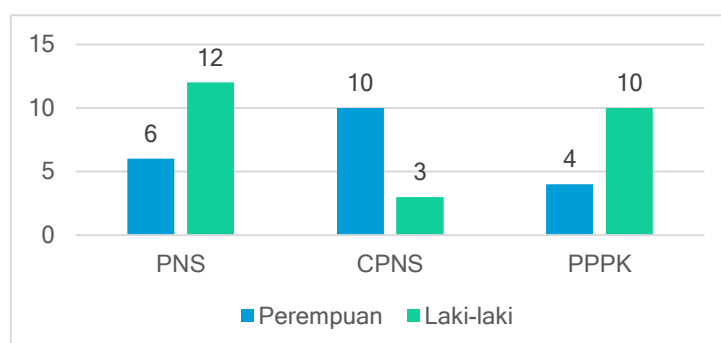
Sesuai dengan data pegawai tanggal 31 Desember 2025, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung didukung oleh SDM sebanyak 45 orang pegawai ASN dengan komposisi 18 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 13 orang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), dan 14 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Rincian jumlah pegawai tersebut akan digambarkan berdasarkan jenis kelamin, status kepegawaian, golongan serta kelompok jabatan.

Terdapat 45 pegawai dengan komposisi status kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari PNS dan PPPK dengan rincian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian dan Jenis Kelamin
Sumber: Data kepegawaian internal

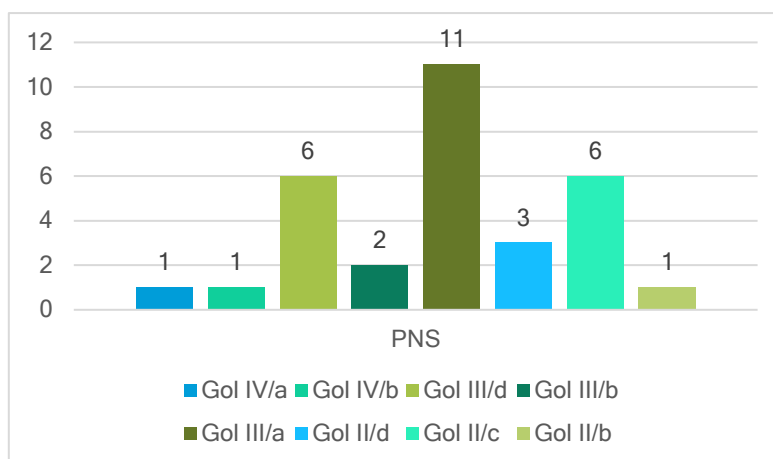
Terdapat 45 orang pegawai dengan status kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari 18 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) 13 orang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan 14 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).



Gambar 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian dan Jenis Kelamin
Sumber: Data kepegawaian internal

Berdasarkan gambar 1.2, pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki, yakni sebanyak 25 orang dari total keseluruhan pegawai atau sebanyak 55,55%, dimana sebaran jumlah terbanyak ada pada jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu sebanyak 12 orang.

Sementara itu pegawai dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang dengan sebaran terbanyak pada jenis jabatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yaitu 10 orang.



Gambar 1.3 Jumlah Pegawai PNS Berdasarkan Golongan

Sumber: Data kepegawaian internal

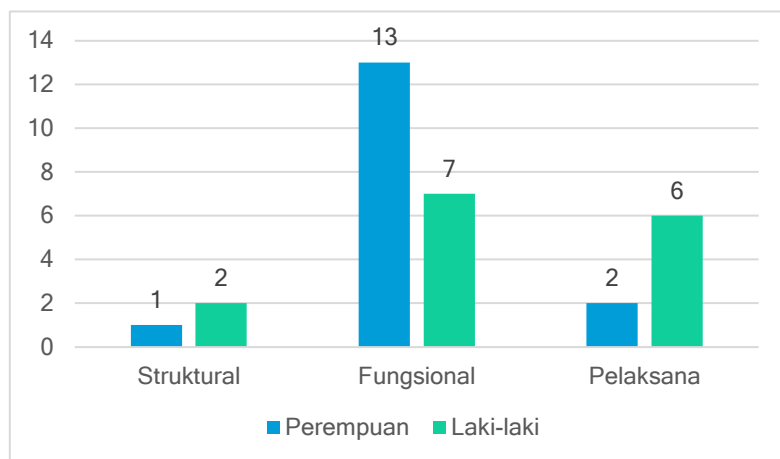
Terdapat 18 orang PNS dan 13 CPNS di Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung yang didominasi oleh Golongan III sebanyak 19 orang (61,29%). Sementara itu pegawai dengan golongan IV sejumlah 2 orang (31,25%), serta 10 orang (32,25%) dengan Golongan II. Rincian jumlah pegawai berdasarkan golongan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rincian Pegawai PNS Berdasarkan Golongan

Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
IV/a		1	1
IV/b	1		1
III/a	4	7	11
III/b	1	1	2
III/d	3	3	6
II/a	1		1
II/b	2	4	6
II/c	3		3
II/d		1	1
TOTAL	15	16	31

Sumber: Data kepegawaian internal

Sementara berdasarkan kategori kelompok jabatan PNS, terdapat 3 (tiga) jenis kelompok jabatan di Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung, yakni Pejabat Struktural, Pejabat Fungsional, dan Pelaksana dengan rincian sebagai berikut:



Gambar 1.4 Jumlah Pegawai PNS Berdasarkan Jenis Jabatan

Sumber: Data kepegawaian internal

Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung dipimpin oleh 3 pejabat struktural yakni 1 (satu) orang Kepala Balai dengan jenis kelamin laki-laki, 1 (satu) orang Kepala Seksi Penyelenggaraan dengan jenis kelamin laki-laki, dan 1 (satu) Kepala Subbagian Tata Usaha dan Umum dengan jenis kelamin perempuan.

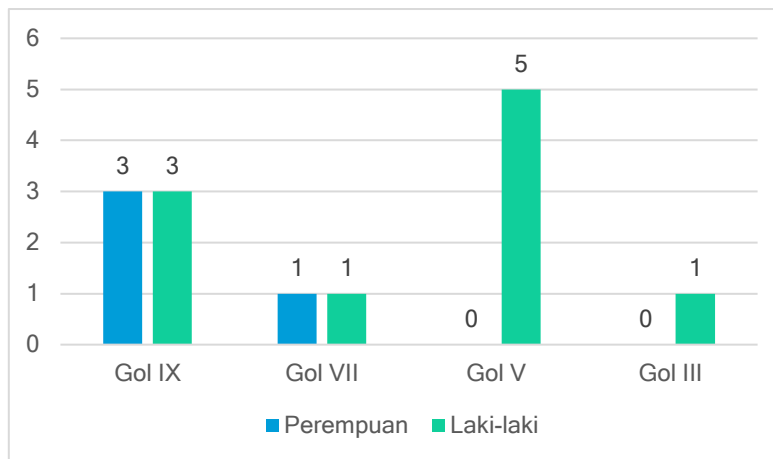
Di bawah pimpinan pejabat struktural, kelompok jabatan pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung terbagi menjadi pejabat fungsional dan pelaksana. Terdapat 20 (dua puluh) orang pejabat fungsional yang terdiri dari 7 orang laki-laki dan 13 orang perempuan serta 10 (sepuluh) orang pelaksana yang terdiri dari 8 orang laki-laki dan 2 orang perempuan. Dengan demikian, pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung didominasi oleh jenis jabatan fungsional. Rincian jumlah pegawai berdasarkan jenis jabatan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Rincian Pegawai PNS Berdasarkan Jenis Jabatan

Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Struktural	2	1	3
Fungsional	7	13	20
Pelaksana	6	2	8
TOTAL	15	16	31

Sumber: Data kepegawaian internal

Selain Pegawai Negeri Sipil (PNS), terdapat juga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai ASN yang membantu tugas dan fungsi Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung. Terdapat 14 orang PPPK yang terdiri dari 2 (dua) jenis golongan. Rincian jumlah pegawai berdasarkan jenis golongan dijabarkan sebagai berikut:

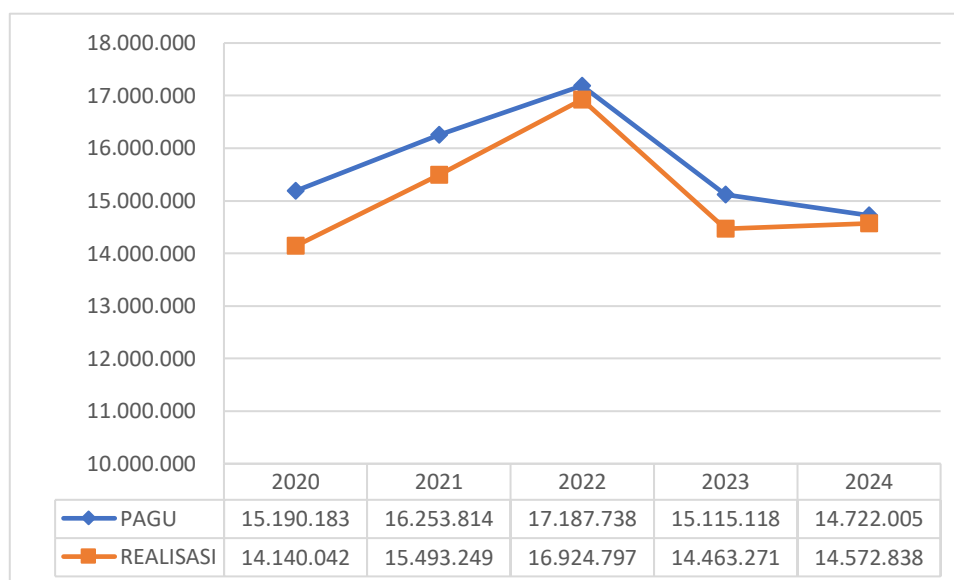


Gambar 1.5 Jumlah Pegawai PPPK Berdasarkan Golongan

Sumber: Data kepegawaian internal

Jumlah pegawai PPPK didominasi oleh golongan IX sebanyak 6 orang (42,85%) yang terdiri dari 3 orang perempuan dan 3 orang laki-laki. Sementara golongan V berjumlah lima orang (35,71%) dengan jenis kelamin laki-laki, diikuti dengan golongan VII berjumlah dua orang (14,28%) yang terdiri dari 1 orang perempuan dan 1 orang laki-laki, dan golongan III sebanyak 1 orang (0,71%) dengan jenis kelamin laki-laki.

2) Kondisi anggaran



Gambar 1.6 Grafik Sumber Daya Anggaran 2020 – 2024

Sumber: iemon.pu.go.id

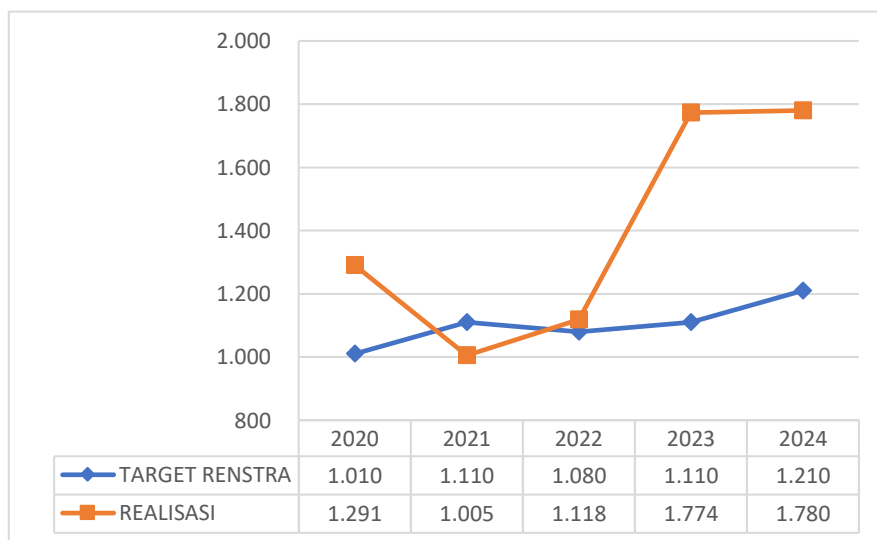
Pada Gambar 1.6 terlihat bahwa tahun 2020 – 2022 kondisi sumber daya anggaran pada Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung mengalami kenaikan pagu anggaran, namun mulai tahun 2023 – 2024 pagu anggaran terus mengalami tren penurunan sejalan dengan kebijakan strategis pada tahun berjalan yakni pelaksanaan pengembangan kompetensi yang memanfaatkan media pembelajaran digital. Hal tersebut

mengarah pada inovasi pelatihan secara daring yang memungkinkan lebih banyak ASN dapat mengikuti dan memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi.

3) Capaian Kegiatan pada Periode Sebelumnya

Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung selama kurun waktu 2020-2024 telah menyelenggarakan 2 (dua) kegiatan utama yaitu Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR dan Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kegiatan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PUPR meliputi kegiatan pengembangan kompetensi bidang PUPR yang terdiri atas bidang sumber daya air, permukiman, jalan dan jembatan, perumahan, pengembangan infrastruktur wilayah, manajemen dan konstruksi. Adapun Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang meliputi layanan dukungan manajemen internal, layanan sarana dan prasarana internal, layanan manajemen SDM internal, serta layanan manajemen kinerja internal.

Capaian kinerja kegiatan penyelenggaraan pengembangan kompetensi bidang PUPR selama tahun 2020 – 2024 dirinci pada gambar berikut:



Gambar 1.7 Grafik Capaian Output 2020 – 2024

Sumber: Laporan kinerja Balai 2020 – 2024

Berdasarkan Gambar 1.7 dapat dilihat bahwa capaian output pelatihan Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV selama kurun waktu 2020 – 2024 terlihat dinamis dimana terdapat penurunan capaian pada tahun 2021 dan diikuti dengan tren kenaikan capaian yang dimulai pada tahun-tahun setelahnya (2022 – 2024). Seluruh capaian output tahunan dalam kurun waktu tersebut telah mencapai target Renstra, sehingga data tersebut dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi dalam penentuan output target Renstra periode 2025 – 2029 agar konsistensi kinerja dapat terjaga dan tren pencapaian tetap meningkat.

Tabel 1.3 Capaian Indikator Kinerja Kegiatan Pengembangan Kompetensi 2023 – 2024

No	Indikator Kinerja Kegiatan	2023			2024		
		Target	Capaian	Kinerja	Target	Capaian	Kinerja
1	Persentase ASN Kompeten melalui pelatihan	98%	99,03%	101,05%	98%	99,56%	101,59%
2	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan	88%	91,45%	103,92%	88%	90,64%	103,00%

Sumber: Laporan kinerja Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung tahun 2024

Capaian kinerja pada indikator kinerja kegiatan pengembangan kompetensi Persentase ASN Kompeten melalui pelatihan berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) pada tahun 2023 dan 2024 menunjukkan adanya kenaikan dari 101,05% menjadi 101,59% hal ini menunjukkan semakin sedikit jumlah peserta yang tidak lulus pelatihan pada tahun 2024, sedangkan pada indikator kinerja kegiatan Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pelatihan mengalami penurunan dari 103,92% menjadi 103,00%.

Sementara capaian pada kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dirinci pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Capaian Kegiatan Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2020 – 2024

Kegiatan II : Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia						
Sasaran Kegiatan : Meningkatnya efektivitas dan efisiensi tata kelola penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur PUPR						
Indikator Kinerja Kegiatan		2020	2021	2022	2023	2024
1. Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal	Target	-	-	-	82	90
	Capaian	-	-	-	86,24	91,26%
	Kinerja	-	-	-	105,17%	101,4%
2. Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran	Target	90	90	90,5	91	91,5
	Capaian	91,06	95,00	98,52	92,92	92,24
	Kinerja	101,17%	105,55%	108,86%	102,10%	100,80%
3. Nilai SAKIP Unit Kerja	Target	77	77	77,5	78	78,5
	Capaian	77	76,80	78,01	80,76	81,61
	Kinerja	100%	99,74%	100,65%	103,53%	103,96%
Indikator Kinerja Kegiatan		2020	2021	2022	2023	2024
	Target	-	-	-	-	73

4. Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2	Capaian	-	-	-	-	75,67
	Kinerja	-	-	-	-	103,65%

Sumber: Laporan kinerja Balai 2020 – 2024

Tren capaian kinerja Nilai Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) mengalami kenaikan dari tahun 2020 hingga tahun 2022 dan mengalami penurunan di tahun 2023 dan 2024, hal ini dipengaruhi oleh kebijakan pengelolaan anggaran yang berlaku pada periode tersebut. Berbeda halnya dengan nilai SAKIP yang terus terjadi peningkatan pada capaian kinerjanya selama periode Renstra berlangsung dengan nilai kinerja tertinggi sebesar 103,96% di tahun 2024. Sedangkan untuk Indikator Kinerja Kegiatan Tingkat Kepuasan Pengguna Layanan Internal tidak menjadi target pada Renstra di tahun 2020 – 2022 namun demikian capaian kinerjanya pada dua tahun terakhir mengalami peningkatan dari 105,17% menjadi 101,40% sedangkan indikator Nilai Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 baru ditetapkan menjadi target kinerja Renstra pada tahun 2024 dengan capaian kinerja sebesar 103,65%.

Capaian tersebut mencerminkan komitmen dan dukungan nyata **Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung** terhadap **BPSDM Kementerian PU** dalam upaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN Kementerian PU. Melalui berbagai kegiatan pelatihan dan dukungan manajemen pengembangan SDM, diharapkan ASN Kementerian PU mampu menjadi insan yang berkualitas, adaptif, dan responsif terhadap dinamika serta tantangan yang semakin kompleks.

1.2. Potensi dan Permasalahan

b. Potensi

Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung memiliki berbagai potensi yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi sumber daya manusia bidang Pekerjaan Umum. Potensi tersebut meliputi:

1. Implementasi *Corporate University* (Corpu) untuk mendukung program pengembangan kompetensi yang terpadu di lingkungan Kementerian PU;
2. Komitmen pimpinan dan seluruh jajaran untuk memberikan pelayanan prima dalam setiap pelaksanaan kegiatan, sehingga menciptakan budaya kerja yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada hasil;
3. Tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidang pengembangan kompetensi aparatur, baik dalam aspek perencanaan, penyelenggaraan, maupun evaluasi pelatihan. Selain itu, pada tahun 2025 Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung menerima penambahan 13 orang Calon Pegawai Negeri Sipil

(CPNS) yang diharapkan mampu memperkuat kapasitas kelembagaan, memperluas kompetensi teknis, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi;

4. Telah terakreditasinya Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung untuk program-program pelatihan yang strategis seperti Pelatihan Kepemimpinan, Pelatihan Dasar CPNS, dan Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
5. Telah tersertifikasi Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP ISO 37001:2016) yang menunjukkan komitmen terhadap tata kelola organisasi yang bersih, transparan, dan berintegritas;
6. Telah tersertifikasi Sistem Manajemen Mutu (ISO 9001:2015) dalam penyelenggaraan pelatihan, yang memastikan bahwa seluruh proses layanan berjalan sesuai standar mutu yang ditetapkan;
7. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan yang memadai dan representatif, baik untuk kegiatan klasikal maupun nonklasikal, termasuk ruang pelatihan, asrama, laboratorium komputer, serta fasilitas pendukung lainnya;
8. Tersedianya alokasi anggaran penyelenggaraan pelatihan yang memadai;
9. Penyebaran informasi yang terbuka dan efektif melalui berbagai kanal komunikasi digital dan media publikasi, yang mendukung transparansi serta aksesibilitas informasi kepada peserta pelatihan;
10. Penyelenggaraan pelatihan berbasis Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan unit kerja pada wilayah kerja, sehingga program pelatihan lebih tepat sasaran dan relevan dengan kebutuhan unit kerja;
11. Pelaksanaan evaluasi layanan pelatihan untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan dan kepuasan peserta.

c. Permasalahan

Di samping berbagai potensi yang dimiliki, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung juga menghadapi sejumlah tantangan yang perlu diantisipasi dan dikelola agar pelaksanaan tugas dan fungsi dapat berjalan optimal, antara lain:

1. Perubahan kebijakan dan kebutuhan kompetensi yang dinamis yang menuntut penyesuaian terhadap metode pelatihan;
2. Implementasi *Corporate University* (Corpu) yang menuntut terciptanya sistem pengembangan kompetensi terpadu di lingkungan PU khususnya di wilayah kerja Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung;
3. Optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana pelatihan, termasuk fasilitas terhadap kebutuhan pelatihan berbasis teknologi informasi dan pembelajaran jarak jauh (*blended learning*);

- 
4. Penguatan kerja sama yang berkelanjutan dengan unit kerja di wilayah kerja agar program pelatihan dapat mendukung kebutuhan aktual di lapangan;
 5. Penguatan budaya integritas untuk memastikan transparansi, akuntabilitas, dan pencegahan gratifikasi dalam seluruh layanan yang diberikan.

BAB II

VISI, MISI, DAN TUJUAN UNIT KERJA

2.1 Visi Unit Kerja

Visi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) sejalan dengan visi Kementerian PU yang tertuang dalam Rencana Strategis Kementerian PU Tahun 2025 – 2029, yaitu: **“Mewujudkan SDM Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Berdaya Saing Global dalam Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal, Menuju Indonesia Emas 2045”**.

Visi tersebut mendukung pencapaian Visi Kementerian Pekerjaan Umum, yaitu: **“Terwujudnya Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal dan Berkelanjutan dalam rangka Menggapai Indonesia Maju, Menuju Indonesia Emas 2045”**

Sejalan dengan arah tersebut, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung menetapkan visi sebagai berikut:

“Mewujudkan Balai Pengembangan Kompetensi yang Unggul, Inovatif, dan Gesit dalam Mengembangkan Kompetensi SDM Bidang Pekerjaan Umum Guna Mendukung Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum yang Andal Menuju Indonesia Emas 2045”

Dukungan Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung terhadap visi tersebut diwujudkan melalui penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN Kementerian PU yang berorientasi pada peningkatan kompetensi, inovasi, dan daya saing global, guna mendukung terwujudnya penyelenggaraan infrastruktur pekerjaan umum yang handal dan berkelanjutan.

2.2 Misi Unit Kerja

Dalam rangka mewujudkan visi pembangunan infrastruktur yang handal dan berkelanjutan, Kementerian Pekerjaan Umum menetapkan tujuh misi utama yang menjadi arah kebijakan nasional, antara lain:

1. Meningkatkan ketahanan air nasional melalui pembangunan dan pengelolaan infrastruktur Sumber daya air yang berkelanjutan untuk mendukung swasembada pangan, energi, dan air;

2. Meningkatkan pembangunan infrastruktur konektivitas jalan dan jembatan yang berkualitas dan terintegrasi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan daya saing nasional;
3. Meningkatkan akses infrastruktur dasar permukiman yang berkualitas untuk mendukung pemerataan pembangunan dan pengentasan kemiskinan;
4. Meningkatnya ketersediaan sarana prasarana strategis untuk mendukung prioritas pembangunan nasional;
5. Meningkatkan kapasitas SDM, khususnya bidang konstruksi dan infrastruktur, yang berdaya saing, inovatif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi;
6. Memperkuat tata kelola pembangunan infrastruktur yang efektif, transparan, dan akuntabel;
7. Meningkatnya peran kawasan perkotaan sebagai pusat ekonomi nasional yang inklusif, berketahanan, dan berkelanjutan.

Sebagai pelaksana fungsi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Kementerian PU, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) berperan dalam mendukung misi tersebut melalui misi sebagai berikut:

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.
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.

Sejalan dengan hal tersebut, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung menetapkan misi yang berfokus pada penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur di bidang Pekerjaan Umum secara unggul, inovatif, dan gesit, sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan kompetensi SDM bidang Pekerjaan Umum sesuai dengan kebutuhan organisasi;

2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) internal serta sarana dan prasarana pelatihan untuk mendukung pelayanan prima;
3. Membangun sinergi dan kerja sama yang harmonis dengan unit kerja di wilayah kerja dalam rangka mendukung pelaksanaan pengembangan kompetensi secara optimal;
4. Meningkatkan efektivitas pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi dalam rangka menjamin mutu, akuntabilitas, dan berdampak bagi kinerja organisasi.

2.3 Tujuan Unit Kerja

Dalam rangka mewujudkan visi dan melaksanakan misi yang telah ditetapkan, Kementerian Pekerjaan Umum menetapkan 7 (tujuh) tujuan pembangunan jangka menengah, antara lain:

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

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

1. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Sumber Daya Manusia (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;
8. Mengembangkan program sertifikasi kompetensi yang diakui secara nasional dan Internasional untuk meningkatkan daya saing SDM sektor pekerjaan umum.

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi Kementerian Pekerjaan Umum serta melaksanakan misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung menetapkan tujuan strategis sebagai berikut:

1. Meningkatkan kompetensi SDM Bidang Pekerjaan Umum yang profesional dan berdampak bagi organisasi;
2. Meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi SDM bidang Pekerjaan Umum yang selaras dengan kebijakan teknis Kementerian PU;
3. Meningkatkan mutu layanan pelatihan melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia internal, pemanfaatan teknologi digital, serta penyediaan sarana serta prasarana pelatihan yang memadai;
4. Meningkatkan kualitas tata kelola dan akuntabilitas penyelenggaraan pelatihan melalui pemantauan dan evaluasi yang berkesinambungan;
5. Memperkuat sinergi dan kerja sama kelembagaan dengan unit kerja di wilayah kerja dan pemangku kepentingan lainnya untuk mendukung efektivitas pelaksanaan pengembangan kompetensi.

2.4 Sasaran Kegiatan

Sasaran Program yang ditetapkan oleh Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung merupakan turunan dari Sasaran Strategis Kementerian Pekerjaan Umum yang bersifat *outcome* atau *impact*. Sasaran tersebut menggambarkan kondisi yang ingin dicapai secara nyata oleh Kementerian PU sebagai hasil dari pelaksanaan berbagai program dan kegiatan pengembangan SDM.

Sasaran Strategis Kementerian PU yang sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) adalah Sasaran Strategis Lima (SS-5) dan Sasaran Strategis Enam (SS-6), yang kemudian diturunkan menjadi sasaran program BPSDM sebagai berikut:

Sasaran Program I: Meningkatnya Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya.

Indikator Kinerja:

- a. Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur PU;
- b. Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Kementerian PU dan Tugas Teknis Lainnya.

Sasaran Program II: Meningkatnya SDM Vokasional Bidang Pekerjaan Umum yang Kompeten dan Siap Kerja.

Indikator Kinerja: Tingkat Pengembangan Kompetensi SDM Pendidikan Vokasi Bidang Pekerjaan Umum.

Sejalan dengan hal tersebut, maka Sasaran Strategis Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kegiatan, Sasaran, Indikator, KRO dan RO Bapekom IV Bandung

Kegiatan/ Sasaran Kegiatan/ Indikator				Satuan
Kegiatan 1: Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang Pekerjaan Umum				
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah I-IX				
	Sasaran Kegiatan: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU			
		Indikator Kinerja Kegiatan:		
		1	Persentase ASN Kompeten melalui Pelatihan	%
		2	Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	%
		3	Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	%
KRO dan RO Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung:				
		KRO: Sertifikasi Profesi dan SDM		
		RO: Sertifikasi Profesi dan SDM		Orang
		KRO: Layanan Manajemen SDM Internal		
		RO: Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Orang
Kegiatan 2: Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia				
Pelaksana: Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung				
	Sasaran Kegiatan: Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya			
		Indikator Kinerja Kegiatan:		
		1	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah	%
KRO dan RO Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung:				
		KRO: Kerja Sama		Layanan

		RO: MoU dengan Lembaga	Layanan
		KRO: Layanan Dukungan Manajemen Internal	Layanan
		RO: Layanan BMN	Layanan
		RO: Layanan Organisasi Tata Kelola	Layanan
		RO: Layanan Umum	Layanan
		RO: Layanan Data dan Informasi	Layanan
		RO: Layanan Perkantoran	Layanan
		KRO: Layanan Sarana Prasarana Internal	Unit
		RO: Layanan Sarana Internal	Unit
		RO: Layanan Prasarana Internal	Unit
		KRO : Layanan Manajemen SDM Internal	Layanan
		RO : Layanan Manajemen SDM	Layanan
		RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan	Layanan
		KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal	Layanan
		RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran	Layanan
		RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi	Layanan
		RO : Layanan Manajemen Keuangan	Layanan
		RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan	Layanan

Sumber: Dokumen Renstra BPSDM tahun 2025 – 2029

Dalam upaya mencapai sasaran strategis tersebut, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung juga memperhatikan berbagai **indikasi risiko** yang berpotensi memengaruhi keberhasilan pelaksanaan program, sebagaimana tertuang dalam **Profil Risiko Tahun 2025**. Beberapa risiko utama yang diidentifikasi antara lain:

Tabel 2.2 Matriks Indikasi Risiko Sasaran Kegiatan 2025 – 2029

Indikasi Risiko	Penanggungjawab Rencana Tindak Pengendalian
Sasaran Kegiatan: Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang PU	
1. Risiko tidak tercapainya persentase ASN kompeten melalui pelatihan	Kepala Seksi Penyelenggaraan
2. Risiko tidak tercapainya pemenuhan pengembangan kompetensi ASN	Kepala Seksi Penyelenggaraan
3. Risiko tidak tercapainya tingkat kualitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi	Kepala Seksi Penyelenggaraan dan Kepala Subbagian Umum dan Tata Usaha
4. Risiko tidak tercapainya target jumlah ASN yang dikembangkan kompetensinya	Kepala Seksi Penyelenggaraan

Sumber: Profil Risiko Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung tahun 2025

Untuk meminimalisir dampak dari berbagai risiko tersebut, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung berkomitmen menerapkan langkah-langkah mitigasi antara lain melalui peningkatan koordinasi, pengawasan internal, penguatan sistem pelaporan dan dokumentasi, penerapan standar operasional prosedur yang lebih ketat, serta pembangunan budaya integritas secara konsisten.

Dengan pengelolaan risiko yang baik, diharapkan pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi dapat berjalan efektif, akuntabel, dan berkelanjutan, sekaligus memastikan bahwa sasaran strategis unit kerja selaras dengan arah kebijakan BPSDM dan tujuan pembangunan SDM Kementerian Pekerjaan Umum secara menyeluruh.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. Arah Kebijakan dan Strategi Unit Organisasi

Mengacu pada arah kebijakan dan strategi dalam Rencana Strategis 2025 – 2029 Kementerian Pekerjaan Umum, secara makro ditetapkan arah kebijakan dan strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagaimana tercantum pada matriks berikut:

Tabel 3.1 Arah Kebijakan dan Strategi Unit Organisasi

No	Kebijakan	Strategi
1.	Akselerasi Pengembangan Talent Pool untuk Menyiapkan Calon Suksesor sebagai Calon Pemimpin	1. Meningkatkan kualitas profil kompetensi yang kredibel
		2. Meningkatkan pemanfaatan hasil penilaian potensi dan kompetensi dari pemantauan kinerja dalam pengembangan talenta
		3. Meningkatkan kualitas penerapan sistem manajemen kinerja dalam memperkuat manajemen talenta
		4. Meningkatkan penerapan kepatuhan intern dan manajemen risiko di unit organisasi
2.	Peningkatan Kualitas Program Pendidikan Lanjutan untuk Mewujudkan SDM PU yang Berdaya Saing Global	1. Pengembangan kerja sama dengan institusi pendidikan terbaik untuk pelaksanaan pendidikan lanjutan berkeahlian khusus
		2. <i>Quality Assurance</i> proses rekrutmen dan rekomendasi peserta program pendidikan lanjutan
		3. Peningkatan kualitas penyelenggaraan program pendidikan lanjutan
		4. Pengembangan sistem monitoring penyelenggaraan program pendidikan lanjutan

No	Kebijakan	Strategi
3.	Akselerasi Pemenuhan Kebutuhan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi	5. Peningkatan kerja sama dengan lembaga/institusi dalam dan luar negeri
		1. Peningkatan jumlah target peserta pengembangan kompetensi
		2. Penerapan sistem pembelajaran terintegrasi (<i>Corporate University</i>)
		3. Pengembangan Model Pembelajaran 70:20:10
		4. Penyusunan dan penerapan sistem perencanaan pengembangan kompetensi
		5. Pengembangan kurikulum, modul, metode, dan media pembelajaran berbasis digital dan adaptif sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di lapangan
		6. Pengembangan <i>Learning Management System</i> (LMS)
		7. Pengembangan <i>Knowledge Management System</i> (KMS)
		8. Pengembangan standar, pedoman dan/atau tata kelola pengembangan kompetensi berbasis digital
4.	Pengembangan <i>Vocational School</i>	9. Pengembangan sistem monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan
		1. Pengembangan Politeknik PU yang bertaraf internasional
		2. Akselerasi proses akreditasi Politeknik PU terakreditasi unggul
		3. Pembekalan lulusan Politeknik PU yang bersertifikasi profesi di bidang konstruksi untuk melanjutkan pengembangan infrastruktur yang mendukung swasembada pangan, energi, dan air

No	Kebijakan	Strategi
5.	Penguatan Kelembagaan	4. Pengembangan Politenik PU melalui pembentukan program studi baru bidang konstruksi
		5. Kerjasama dengan lembaga dan industri konstruksi
		6. Peningkatan pemanfaatan hasil penelitian akademik untuk memperkuat sains dan teknologi bidang konstruksi
		1. Akreditasi balai di lingkungan BPSDM sebagai jaminan bagi penyelenggaraan pengembangan SDM
		2. Penguatan sistem dan tata kelola BPSDM berbasis teknologi di pusat dan balai
		3. Modernisasi sarana dan prasarana pelaksana pengembangan kompetensi
		4. Penataan dan peningkatan kapasitas SDM penyelenggara pengembangan kompetensi
		5. Peningkatan jumlah dan pengembangan tenaga pengajar yang bersertifikat keahlian
		6. Peningkatan kualitas layanan publik, kepatuhan dan pengendalian intern dalam mendukung penguatan kelembagaan, reformasi birokrasi, zona integritas, dan manajemen risiko
		7. Peningkatan jejaring dan forum kerjasama dengan <i>stakeholder</i> nasional dan internasional
		8. Penguatan <i>Branding</i> Badan Pengembangan SDM PU untuk komunikasi publik
		9. Penguatan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)
		10. Pengembangan skema pembiayaan untuk kerja sama penyelenggaraan pengembangan kompetensi

Sumber: Rencana Strategis 2025 – 2029 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Arah kebijakan dan strategi makro tersebut selanjutnya dijabarkan dalam proses penyelenggaraan pengembangan SDM pada masing-masing bidang yang menjadi kewenangan Unit Kerja dan Unit Pelaksana Teknis di bawahnya. Pelaksanaan arah kebijakan dan strategi tersebut diwujudkan melalui 2 (dua) program dan 4 (empat) kegiatan dalam dua fungsi, sebagaimana tergambar pada struktur program dan kegiatan berikut:

Tabel 3.2 Program dan Kegiatan Unit Organisasi

No.	Program	Kegiatan
1.	Program Dukungan Manajemen	1. Penyelenggaraan Pengelolaan Talenta
		2. Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU
		3. Dukungan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia
2.	Program Pendidikan dan Pelatihan Vokasi	4. Penyelenggaraan Pendidikan Politeknik PU

Sumber: Rencana Strategis 2025 – 2029 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

3.2. Arah Kebijakan dan Strategi Unit Kerja

Sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung berperan dalam mengimplementasikan kebijakan dan strategi pengembangan kompetensi. Arah kebijakan dan strategi balai disusun sejalan dengan kebijakan makro BPSDM, dengan fokus pada kebijakan Akselerasi Pemenuhan Kebutuhan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi, serta Penguatan Kelembagaan. Secara umum, arah kebijakan dan strategi Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung meliputi:

Tabel 3.3 Program dan Kegiatan Unit Kerja

No.	Arah Kebijakan BPSDM	Strategi BPSDM	Arah Kebijakan Unit Kerja	Strategi Unit Kerja
1.	Akselerasi Pemenuhan Kebutuhan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi	1. Meningkatkan jumlah peserta pengembangan kompetensi 2. Menerapkan sistem pembelajaran terintegrasi (<i>Corporate University</i>) 3. Pengembangan Model Pembelajaran 70:20:10	Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	1. Penyelenggaraan pelatihan berbasis Identifikasi Pengembangan Kompetensi sesuai kebutuhan unit kerja di wilayah kerja 2. Pemanfaatan LMS dan KMS yang ada untuk penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi dalam mendukung implementasi CorpU 3. Implementasi model pembelajaran 70:20:10 4. Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi sebagai dasar perbaikan berkelanjutan
2.	Penguatan Kelembagaan	1. Melaksanakan akreditasi balai sebagai jaminan mutu penyelenggaraan pengembangan SDM 2. Memperkuat sistem dan tata kelola berbasis teknologi 3. Melakukan modernisasi sarana dan prasarana 4. Meningkatkan kapasitas SDM penyelenggara pelatihan 5. Memperluas jejaring dan kerja sama	Penguatan kapasitas kelembagaan dan tata kelola Balai sebagai unit pengembangan kompetensi yang unggul	1. Pelaksanaan akreditasi Balai sebagai lembaga pelatihan berstandar mutu 2. Optimalisasi teknologi informasi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta kegiatan administrasi perkantoran 3. Pembaruan dan pemeliharaan sarana dan prasarana

No.	Arah Kebijakan BPSDM	Strategi BPSDM	Arah Kebijakan Unit Kerja	Strategi Unit Kerja
		6. Memperkuat branding BPSDM PU 7. Peningkatan kualitas layanan publik, kepatuhan dan pengendalian intern dalam mendukung penguatan kelembagaan, reformasi birokrasi, zona integritas, dan manajemen risiko		pengembangan kompetensi 4. Peningkatan kapasitas SDM internal penyelenggara pelatihan 5. Optimalisasi jejaring dan kerja sama dengan instansi di wilayah kerja untuk mendukung kegiatan pengembangan kompetensi 6. Optimalisasi media sosial sebagai sarana publikasi dan membangun branding kepada <i>stakeholders</i> 7. Penguatan sistem pengendalian internal dan manajemen risiko secara konsisten.

3.3 Kerangka Regulasi

Pelaksanaan arah kebijakan dan strategi di Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum Wilayah IV Bandung didukung oleh berbagai regulasi yang menjadi dasar hukum dan pedoman kerja. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi landasan hukum utama dalam pengelolaan ASN, termasuk aspek terkait pengembangan kompetensi. Berdasarkan ketentuan tersebut, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung memiliki dasar dalam melaksanakan program pengembangan kompetensi bagi ASN Kementerian PU sesuai wilayah kerjanya.

Selain berpedoman pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pelaksanaan tugas serta penyusunan Rencana Strategis Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung juga mengacu pada berbagai regulasi lain yang menjadi landasan dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Regulasi tersebut meliputi peraturan pemerintah, peraturan presiden, serta peraturan menteri yang mengatur tata kelola kepegawaian, metode pengembangan kompetensi, perencanaan program, dan pengelolaan anggaran.

Sebagai bagian dari upaya mendukung pelaksanaan Rencana Strategis BPSDM Kementerian Pekerjaan Umum tahun 2025 – 2029, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung menjadikan beberapa ketentuan berikut sebagai kerangka regulasi dan pedoman kerja utama, yaitu **Reviu Peraturan Menteri PUPR Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai ASN**.

3.4 Kerangka Kelembagaan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 1 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pekerjaan Umum, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung merupakan salah satu dari 10 Unit Pelaksana Teknis dibawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum yang memiliki tugas menyelenggarakan pengembangan kompetensi bidang pekerjaan umum.

Dalam melaksanakan tugasnya, Balai Pengembangan Kompetensi PU menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan rencana, program, dan anggaran pengembangan kompetensi;
2. Identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai wilayah kerja;
3. Identifikasi, penyusunan dan pemanfaatan aset pengetahuan dari berbagai proyek di kementerian sesuai wilayah kerja;
4. Pelaksanaan sosialisasi dan kerja sama pengembangan kompetensi sesuai wilayah kerja;
5. Pelaksanaan pengembangan kompetensi;
6. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan kompetensi;
7. Pengelolaan sistem informasi pengembangan kompetensi;
8. Pengelolaan sarana dan prasarana balai;
9. 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
10. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.

Untuk menunjang terlaksananya tugas dan fungsi Balai, Kepala Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung selaku Eselon III dibantu oleh 2 (dua) unit Eselon IV dan jabatan fungsional serta pelaksana dengan rician sebagai berikut :

1. Sub Bagian Umum dan Tata Usaha

Sub Bagian Umum dan Tata Usaha mempunyai tugas melakukan fasilitasi dan koordinasi kebutuhan pengembangan kompetensi, penyiapan bahan penyusunan

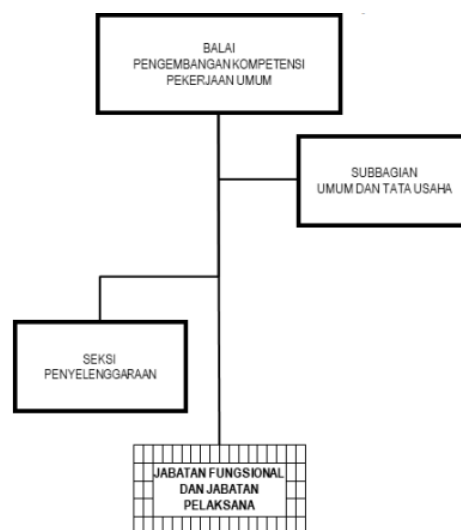
rencana, program, dan anggaran, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan balai, sosialisasi pengembangan kompetensi, koordinasi dan pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, barang milik/kekayaan negara, tata persuratan, tata kearsipan, perpustakaan dan dokumentasi, pengelolaan data dan informasi, pengelolaan sarana dan prasarana, dan 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

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.

3. Jabatan Fungsional dan Jabatan Pelaksana

Adapun struktur organisasi dari Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung terinci pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Unit Kerja

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Target Kinerja

Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung, sebagai unit pelaksana teknis di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Pekerjaan Umum, menyusun indikator kinerja serta target capaian untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan yang ditetapkan oleh BPSDM.

Dalam periode 2025 – 2029 Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung berkomitmen untuk melaksanakan berbagai program dan kegiatan strategis yang selaras dengan arah kebijakan BPSDM, terutama dalam bidang pengembangan kompetensi sumber daya manusia di sektor Pekerjaan Umum.

Adapun program, kegiatan, serta indikator kinerja dan target capaian yang direncanakan oleh Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung selama periode tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Rencana Strategis 2025 – 2029

KEGIATAN/SASARAN KEGIATAN/ INDIKATOR/OUTPUT		SATUAN	Rencana Strategis 2025 – 2029					TOTAL
			2025	2026	2027	2028	2029	
KEGIATAN : PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PEKERJAAN UMUM								
SASARAN KEGIATAN : Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur Bidang Pekerjaan Umum								
Indikator Kinerja Kegiatan:								
1	Presentase 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
Output:								
1	Jumlah ASN yang Dikembangkan Kompetensinya	Orang	880	1.075	1.568	1.764	1.960	7.247
KEGIATAN : DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA								
SASARAN KEGIATAN : Meningkatkan Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya								
Indikator Kinerja Kegiatan:								
1	Tingkat Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah	%	83,96	84,05	84,16	84,27	84,39	84,39

Sumber: Rencana Strategis 2025 – 2029 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

4.2 Kerangka Pendanaan

Dalam rangka melaksanakan Rencana Strategis Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung Tahun 2025 – 2029, dibutuhkan dukungan dari berbagai sumber daya, salah satunya adalah sumber daya pendanaan yang memadai dan berkelanjutan. Ketersediaan anggaran menjadi faktor penting dalam memastikan seluruh program dan kegiatan dapat berjalan efektif serta menghasilkan capaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan hal tersebut, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung menyusun indikasi kebutuhan pendanaan yang diperlukan untuk mencapai target-target strategis selama periode 2025 – 2029. Selama periode pelaksanaan Renstra, terdapat beberapa pertimbangan dalam proses perencanaan kebutuhan anggaran dimana pada tahun 2025 mengacu pada pagu efektif, tahun 2026 mengacu pada RKA-KL 2026, dan untuk tahun 2027 hingga 2029 direncanakan adanya kenaikan kebutuhan anggaran sebesar 3% setiap tahunnya dari *baseline* di tahun 2026 seiring dengan peningkatan target kinerja pada kegiatan yang dilaksanakan. Proyeksi tersebut disusun untuk memastikan pelaksanaan program pengembangan kompetensi dapat terus dilaksanakan secara efektif dan target kinerja dapat tercapai secara optimal, sebagaimana diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Kerangka Pendanaan Tahun 2025 – 2029

Kerangka Pendanaan Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung					
Kegiatan	Kebutuhan Anggaran (Dalam ribu rupiah)				
	2025	2026	2027	2028	2029
Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bidang PU	2.008.000	2.802.709	2.886.790	2.973.394	3.062.596
Dukungan Manajemen Pengembangan SDM	5.034.703	5.005.035	5.155.186	5.309.842	5.469.137
Total	7.042.703	7.807.744	8.041.976	8.283.236	8.531.733

Sumber: Olahan Data Internal

BAB V

PENUTUP

5.1 Penutup

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung tahun 2025 – 2029 merupakan dokumen perencanaan pembangunan lima tahunan yang disusun sebagai turunan dari Renstra BPSDM Kementerian PU 2025 – 2029, yang pada selaras dengan Renstra Kementerian PU 2025 – 2029.

Selama periode perencanaan ini, Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung berkomitmen untuk melaksanakan berbagai strategi, kebijakan, dan program pengembangan kompetensi aparatur secara optimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Upaya tersebut diarahkan untuk mendukung terwujudnya SDM bidang pekerjaan umum yang profesional, adaptif terhadap perkembangan teknologi, serta mampu memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan infrastruktur yang andal dan berkelanjutan.

Pada periode 2025 – 2029, diharapkan target-target pengembangan SDM yang berorientasi pada peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan daya saing ASN Kementerian PU dapat tercapai. Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung akan terus memperkuat pelaksanaan pelatihan berbasis kebutuhan, memperluas kerja sama strategis, serta mengintegrasikan pemanfaatan teknologi digital dalam proses pembelajaran.

Dalam pelaksanaannya, Renstra Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung tahun 2025 – 2029 menjadi acuan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran tahunan. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala setiap akhir tahun sebagai bahan perbaikan dan peningkatan kualitas pelaksanaan program. Selanjutnya, pencapaian pelaksanaan Renstra akan dievaluasi pada tahun ketiga (2027) dan akhir periode (2029) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

LAMPIRAN 1a: MATRIKS KINERJA DAN PENDANAAN

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
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
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 IV BANDUNG:									2.521.762	2.802.709	2.886.790	2.973.394	3.062.596	14.247.251
		KRO : Sertifikasi Profesi dan SDM													
		RO : Sertifikasi Profesi dan SDM			Orang	0	30	30	60	60	120				
		KRO : Layanan Manajemen SDM Internal													
		RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan			Orang	983	1.075	1.568	1.764	1.960	7.247				
KEGIATAN 4: 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
PELAKSANA: SELURUH UNIT KERJA BPSDM															
	Sasaran Kegiatan: 06.01.01 – Meningkatnya 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				
		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					

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)
		8	Tingkat Dukungan Manajemen Politeknik Pekerjaan Umum	%	77,23	77,32	77,43	77,54	77,66	77,66						
	KRO DAN RO BALAI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PU WILAYAH IV BANDUNG:									4.934.703	5.005.035	5.155.186	5.309.842	5.469.137	25.873.903	
		KRO: Kerja Sama														
		RO: MoU dengan Lembaga														
		KRO : Layanan Dukungan Manajemen Internal		Layanan												
		RO : Layanan BMN		Layanan	0	0	0	0	0	0						
		RO: Layanan Organisasi Tata Kelola		Layanan	1	1	1	1	1	1						
		RO: Layanan Umum		Layanan	1	1	1	1	1	1						
		RO: Layanan Data dan Informasi		Layanan	1	1	1	1	1	1						
		RO: Layanan Perkantoran		Layanan	1	1	1	1	1	1						
		KRO : Layanan Sarana Prasarana Internal		Unit												
		RO : Layanan Sarana Internal		Unit	1	1	1	1	1	1						
		RO : Layanan Prasarana Internal		Unit	0	0	0	1	1	1						
		KRO : Layanan Manajemen SDM Internal		Layanan												
		RO : Layanan Manajemen SDM		Layanan	0	0	0	1	1	1						
		RO : Layanan Pendidikan dan Pelatihan		Layanan	0	0	0	1	1	1						
		KRO : Layanan Manajemen Kinerja Internal		Layanan												
		RO : Layanan Perencanaan dan Penganggaran		Layanan	0	0	0	1	1	1						
		RO : Layanan Pemantauan dan Evaluasi		Layanan	0	0	0	1	1	1						
		RO : Layanan Manajemen Keuangan		Layanan	0	0	0	1	1	1						
		RO : Layanan Penyelenggaraan Kearsipan		Layanan	0	0	0	1	1	3						

LAMPIRAN 1b : MATRIKS PERHITUNGAN INDIKATOR KINERJA

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PIC
PROGRAM DUKUNGAN MANAJEMEN							
KEGIATAN 1: PENYELENGGARAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI BIDANG PEKERJAAN UMUM							
SK	Meningkatnya Kompetensi SDM Aparatur Bidang Pekerjaan Umum	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 2. Persentase ASN yang Lulus Pelatihan <i>E-Learning</i> dan/atau Webinar (Bobot=30%).	Sub Indikator 1 Dihitung dari Jumlah ASN yang Kompeten melalui Pelatihan 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 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.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Aplikasi Sibangkoman	Kasi Penyelenggaraan
		Persentase Pemenuhan Pengembangan Kompetensi ASN	Non Komposit	Dihitung dari Persentase Jumlah ASN Kementerian PU yang Dikembangkan Kompetensinya.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Aplikasi Sibangkoman	Kasi Penyelenggaraan

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PIC
		Tingkat Kualitas Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi	Non Komposit	Dihitung dari rata-rata hasil evaluasi manajemen pelaksanaan pelatihan.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Hasil survey pada aplikasi Sibangkoman	Kasi Penyelenggaraan
KEGIATAN 2: DUKUNGAN MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA							
SK	Meningkatnya Layanan Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	Tingkat Kualitas Dukungan Manajemen Balai Pengembangan Kompetensi PU Wilayah IV Bandung	1. Tingkat Layanan Pengelolaan Kearsipan (12,5%)	Sub Indikator 1 Dihitung dari tingkat layanan pengelolaan kearsipan.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Data internal Balai	Kasubbag Umum dan Tata Usaha
			2. Tingkat efektivitas pengelolaan BMN (12,5%)	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	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Hasil olah data internal BPSDM	Kasubbag Umum dan Tata Usaha

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PIC
				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.			
			3. Tingkat layanan kepegawaian yang diselesaikan tepat waktu (12,5%);	Sub Indikator 3 Dihitung dari Hasil Survei Ketepatan Perencanaan Pegawai dan Ketepatan Layanan Administrasi Kepegawaian, Ketepatan Kualitas Manajemen Kepegawaian, Tingkat Kualitas Pengelolaan Jabatan Fungsional.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Hasil survey internal	Kasubbag Umum dan Tata Usaha
			4. Nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (12,5%);	Sub Indikator 4 Berdasarkan nilai Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Unit Kerja yang terdapat pada OMSPAN.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Aplikasi OMSPAN	Kasubbag Umum dan Tata Usaha
			5. Tingkat Tindak Lanjut Rekomendasi atas Temuan LHP BPK RITL LHP (12,5%)	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.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Data internal Balai	Kasubbag Umum dan Tata Usaha

SASARAN STRATEGIS/ SASARAN PROGRAM/ SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA	JENIS INDIKATOR	METODE PERHITUNGAN	TIPE PERHITUNGAN	SUMBER DATA	PIC
			6. Nilai SAKIP Unit Kerja (12,5%)	Sub Indikator 6 Berdasarkan hasil penilaian SAKIP Unit Kerja oleh Tim Evaluator SAKIP BPSDM.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	LKE SAKIP	Kasubbag Umum dan Tata Usaha
			7. Transformasi Digital Unit Kerja (12,5%)	Sub Indikator 7 Berdasarkan Nilai Transformasi Digital Unit Kerja yang dinilai oleh Tim Pusat Data dan Teknologi Informasi – Sekretariat Jenderal.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Dokumen kelengkapan penilaian Transformasi Digital	Kasubbag Umum dan Tata Usaha
			8. Tingkat Efektivitas Penerapan Manajemen Risiko T2 (12,5%)	Sub Indikator 8 Berdasarkan hasil penilaian efektivitas penerapan Manajemen Risiko tingkat T2 oleh Unit Kepatuhan Intern.	Non Kumulatif, dihitung setiap tahun	Dokumen kelengkapan implementasi MR dan survey internal	Kasubbag Umum dan Tata Usaha

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 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