

REVIU RENCANA STRATEGIS

BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR
WILAYAH VIII MAKASSAR

TAHUN 2015 - 2019



KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
BALAI DIKLAT PUPR WILAYAH VIII MAKASSAR

Jl. Nuri 19 Makassar – 90122, Telp/Fax (0411) 854547, 873749
Email: diklatpumakassar@yahoo.com

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur sebelumnya kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas berkatNya Reviu Rencana Strategis Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar ini dapat diselesaikan penyusunannya.

Reviu Rencana Strategis Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar Tahun 2015-2019 ini merupakan turunan dari Reviu Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2015-2019 serta memperhatikan amanat peraturan dan perundangundangan yang berkaitan dengan kapasitas/kompetensi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN), serta berlandaskan pada pemetaan kondisi lingkungan, baik internal maupun eksternal yang mencakup kondisi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar dan isu-isu strategis yang berkembang

Reviu Renstra Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar ini disusun sebagai dasar penyusunan rencana kerja tahunan, penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), alat kontrol perencanaan pekerjaan tahunan di lingkungan, dan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dengan ditetapkannya Renstra Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar, maka selanjutnya Renstra ini harus menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran dan Penetapan Kinerja setiap tahun mulai tahun 2015, sampai dengan tahun 2019.

Akhir kata kepada pihak terkait kami ucapkan terima kasih atas dukungannya serta mohon saran dan masukan terhadap reuiu Renstra Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar ini yang nantinya akan kami jadikan sebagai bahan masukan untuk perencanaan periode 2020-2024. Hal-hal yang dituangkan dalam dokumen Renstra ini, tentunya masih terdapat banyak kekurangan dan memerlukan banyak penyempurnaan. Oleh karena itu berbagai masukan dan saran sangat diharapkan dalam rangka pengembangannya kedepan secara signifikan.

**Kepala Balai Pendidikan Dan Pelatihan
PUPR Wilayah VIII Makassar**

Nugroho Wuritomo, ST., MT
NIP. 19760122200502100

Nugroho Wuritomo, ST.,MT
NIP. 19760122200502100

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	iii
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
1.1 Kondisi Umum	1
1.2 Potensi dan Permasalahan	4
 BAB II : TUJUAN DAN SASARAN	 8
2.1 Tujuan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar	8
2.2 Sasaran Kegiatan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar	8
2.3 Sasaran Strategi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar	9
2.4 Visi Misi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar	10
 BAB III : ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN	 11
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi BPSDM PUPR	11
3.1.1 Arah Kebijakan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII	15
3.1.2 Strategi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII	15
3.2 Kerangka Regulasi	17
3.3 Kerangka Kelembagaan	21
3.4 Sumber Daya Manusia (SDM)	23
 BAB IV : TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	 28
4.1 Target Kinerja	28
4.2 Kerangka Pendanaan	29
 BAB V : PENUTUP	 33

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1 Lokasi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar
- Gambar 1.2 Lokasi Wilayah Layanan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar
- Gambar 3.4 Struktur Organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.3 Kerangka Regulasi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar
- Tabel 4.1 Target Kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar (2015 – 2019)
- Tabel 4.2 Kebutuhan Pendanaan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar (2015 – 2019)

BAB I PENDAHULUAN

1.1. KONDISI UMUM

Dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019 dinyatakan bahwa visi pembangunan nasional sesuai Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005 – 2025 adalah **mewujudkan Indonesia yang Mandiri, Maju, Adil dan Makmur**. Dalam kaitannya dengan Sumber Daya Manusia, suatu bangsa dikatakan mandiri apabila memiliki ketersediaan SDM yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunan, dikatakan maju apabila SDM nya memiliki kepribadian bangsa, berakhlak mulia dan berkualitas pendidikan yang tinggi, serta adil dan makmur apabila keadilan dan kemakmuran dapat tercermin di setiap kehidupan. Disamping itu, pembangunan dalam RPJMN tahap ketiga (2015 – 2019) ini diarahkan untuk lebih memantapkan pembangunan secara menyeluruh di berbagai bidang dengan menekankan pada pencapaian sumber daya alam kompetitif perekonomian berlandaskan keunggulan sumber daya alam dan sumber daya manusia berkualitas serta kemampuan IPTEK yang terus meningkat.

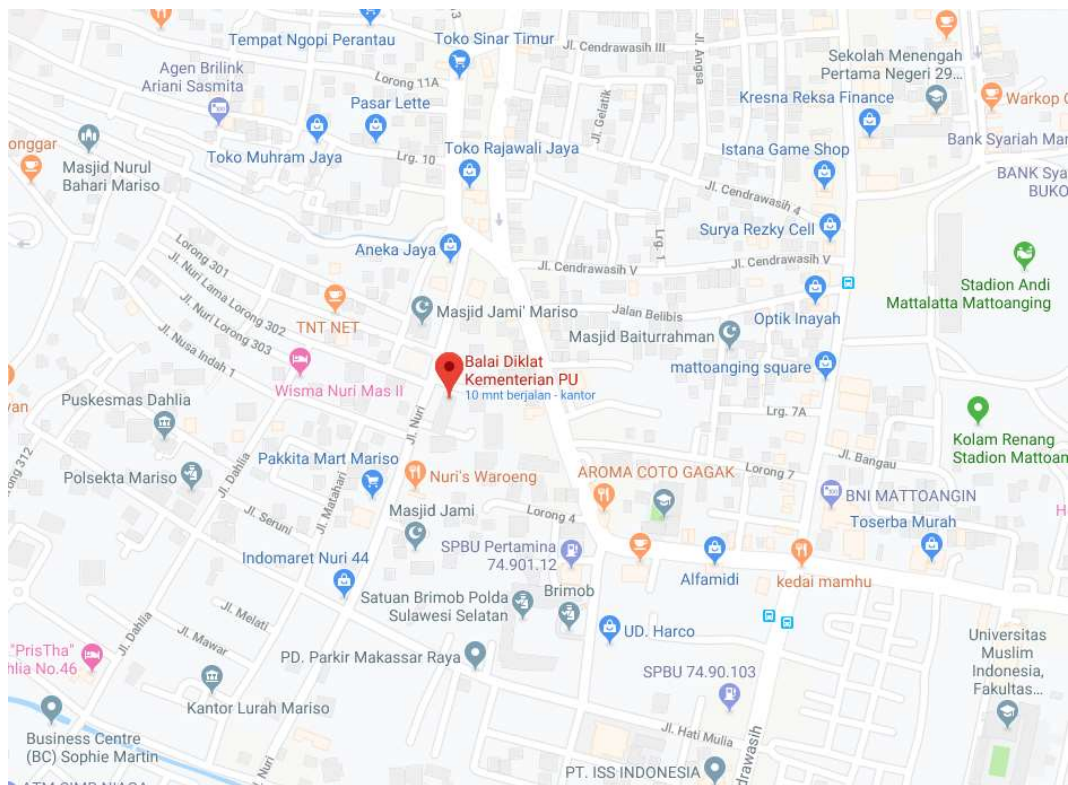
Sejalan dengan visi dan misi Pembangunan Nasional tersebut diatas, Sumber Daya Manusia dalam pembangunan infrastruktur memang memiliki peran yang sangat penting dalam rangka pencapaian kinerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat serta keberhasilan Pembangunan Nasional, dimana Kementerian PUPR merupakan salah satu pihak yang bertanggung jawab atas infrastruktur nasional yang merupakan modal sosial masyarakat dalam mendukung pemenuhan hak dasar rakyat seperti pangan, sandang, papan, rasa aman, pendidikan, kesehatan, dll. Selain itu infrastruktur nasional juga mempunyai peran vital dalam berbagai hal seperti pertumbuhan ekonomi serta penggalang persatuan dan kesatuan.

Sumber Daya Manusia dengan disiplin tinggi dan etos kerja yang prima adalah SDM yang dibutuhkan oleh Kementerian PUPR dalam mencapai kinerja organisasi. Untuk itu, adanya upaya pengembangan SDM dalam tubuh organisasi Kementerian PUPR sangat diperlukan mengingat efisiensi, efektifitas dan produktifitas merupakan tuntutan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi. Berdasarkan Undang-Undang sektor ke-PUPR-an yang terdiri atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air, Undang-undang Nomor 38 tahun 2004 tentang Jalan, Undang-undang Nomor 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang, dan Undang-undang Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung mengamanatkan bahwa pemberdayaan, pengaturan dan pembinaan aparatur dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan sektor ke-PU-an di atas. Di samping itu juga memperhatikan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, maka dalam rangka menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi, diperlukan peningkatan mutu profesionalisme sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan dan pengembangan wawasan PNS yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam usaha pembinaan PNS.

Rencana Strategis (renstra) adalah dokumen perencanaan jangka menengah (5 tahun) yang memuat isu strategis, kondisi pencapaian kinerja program pendidikan dan pelatihan dari 2009-2013 dan juga rencana pencapaian kinerja program 2015-2019, permasalahan dan tantangan pendidikan dan pelatihan, visi, misi dan tujuan, kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsi Balai Diklat yang mengacu pada Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 21/PRT/M/2010. Susunan Renstra Balai dimulai dengan pemaparan tentang kondisi umum, pencapaian, permasalahan tantangan dan isu strategis, dilanjutkan dengan visi, misi, tujuan dan tata nilai, serta kebijakan dan strategi serta program dan kegiatan Balai yang disusun dengan menyesuaikan kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM Nasional) yang bersifat indikatif. Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar adalah salah satu balai di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang memiliki tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai bidang PUPR.

Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR No. 20/PRT/M/2016 dinyatakan bahwa Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar memiliki fungsi yang terkait erat dengan pengembangan SDM Kementerian PU antara lain : (1) penyusunan rencana, program , dan anggaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat; (2) penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat; (3) pelaksanaan sistem informasi pendidikan dan pelatihan serta desiminasi/sosialisasi; (4) pelayanan sarana pendidikan dan pelatihan; (5) pemantauan dan evaluasi materi, modul dan penyelenggaraan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta penyusunan laporan (6) pengelolaan kepegawaian, keuangan, tata persuratan dan tata kearsipan, perlengkapan, pengelolaan barang milik negara, pengelolaan penerimaan Negara bukan pajak serta urusan rumah tangga Balai; (7) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar bertempat di Jalan Nuri No. 19 Makassar 90121, dengan lokasi dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1.1 Lokasi Balai Pendidikan dan Pelatihan
PUPR Wilayah VIII Makassar

Sumber : Google

1.2. POTENSI DAN PERMASALAHAN

Beberapa hal yang dapat diidentifikasi sebagai potensi pendukung bagi peningkatan kinerja dan peran kediklatan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar adalah sebagai berikut :

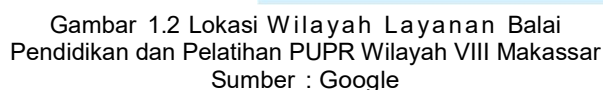
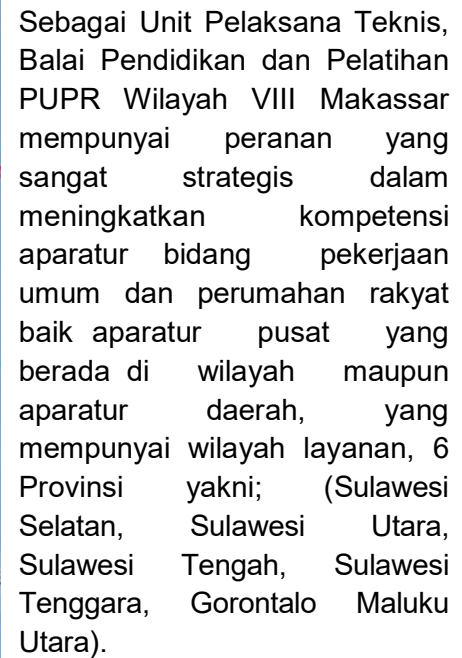
1. UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana pengembangan Karier PNS ditentukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian Kinerja dan kebutuhan instansi;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengatur penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua dan perlindungan;
3. Adanya komitmen pimpinan yang kuat untuk memberikan pelayanan prima dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi;
4. Meraih Sertifikasi Akreditasi A Program Diklat Pengadaan Barang Jasa Pemerintah;
5. Meraih Sertifikasi ISO 9001:2015;
6. Uraian jabatan serta prosedur kerja yang jelas, terukur dan terdokumentasi;
7. Tersedianya sarana dan prasarana yang memenuhi standar meliputi : kelas, aula, asrama, musholla, ruang makan, perpustakaan, teknologi informasi dan lain-lain;
8. Dilaksanakannya Evaluasi Penyelenggaraan Diklat yang bertujuan untuk mengukur keberhasilan penyelenggaraan diklat baik menyangkut program kurikulum, modul, peserta, pengajar, fasilita. Berdasarkan hasil dari evaluasi ini akan diketahui kekurangan dan kelebihan dari penyelenggaraan diklat sehingga akan sangat bermanfaat dalam upaya mempertahankan maupun meningkatkan kualitas dari penyelenggaraan diklat itu sendiri.
9. Tersedianya alokasi anggaran kediklatan yang memadai dan cenderung meningkat dari tahun ke tahun;

10. Tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan profesional dalam mengemban tugas kediklatan dan secara keseluruhan telah memiliki sertifikat Training of Course (TOC);
11. Tersedianya sistem teknologi informasi yang memadai seperti e-pelatihan, e-absensi, e-kinerja, e-office serta apk.android (buku saku) yaitu sistem yang dikembangkan secara mandiri oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar yang didalamnya memuat data pegawai serta data peserta alumni diklat yang bertujuan untuk kemudahan mengakses bahan ajar, modul dan widyaiswara oleh para alumni peserta diklat.

Disamping potensi yang dimiliki oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar seperti yang dijabarkan diatas, terdapat juga permasalahan bidang kediklatan yang terjadi antara lain :

1. Kuantitas dan kualitas widyaiswara yang semakin menurun sehingga widyaiswara cenderung monoton dan minimnya widyaiswara yang dimiliki Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar yang hanya berjumlah 1 orang sehingga belum dapat memenuhi rasio kebutuhan diklat yang pada akhirnya dapat mempengaruhi mutu dan citra diklat.
2. Sebagian besar kurikulum dan modul baik diklat teknis maupun fungsional masih *out of date* dan perlu untuk di review akibat dari perkembangan teknologi maupun kebijakan terjadi. Disamping itu perlu disusun paket diklat/kurikulum dan modul yang baru terutama untuk mengakomodir kebutuhan peningkatan kompetensi SDM yang menduduki jabatan struktural dan fungsional bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Seiring dengan penerapan Diklat Berbasis Kompetensi, maka modul pelatihan bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat juga sudah menggunakan format modul berbasis kompetensi.
3. Sistem e-pelatihan belum berjalan dengan optimal namun perlu peningkatan dalam pengelolaannya.







4. Adanya arahan dari Pusdiklat terkait aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan berasal dari lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang beresiko pada ketersediaan jumlah peserta. Disamping itu pula peserta diklat yang sudah diberi surat perintah tugas mengikuti diklat terkadang masih harus menyelesaikan pekerjaan di instansinya sehingga membuat peserta tersebut tidak efektif dalam pelatihan dan berujung pada tidak lulus.
5. Efektifitas dari hasil pelaksanaan diklat sampai saat ini belum dapat terukur secara pasti karena seringkali peserta diklat belum sesuai dengan kriteria persyaratan yang ditentukan.
6. Alumni diklat belum diberdayakan secara optimal sesuai dengan diklat yang diikuti.
7. Penyebaran informasi diklat telah dilakukan di wilayah layanan kerja Balai Diklat PUPR Wilayah VIII Makassar (Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara dan Gorontalo), namun masih banyak yang tidak memberikan respon yang baik untuk mengusulkan diklat- diklat prioritas yang menjadi kebutuhan instansinya dan mengirimkan pegawainya untuk mengikuti diklat. Hal ini terjadi karena kurang adanya komitmen dari pimpinan organisasi terhadap pentingnya diklat bagi pegawai dan organisasi.



BAB II
TUJUAN DAN SASARAN
BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WILAYAH VIII MAKASSAR







2.1. TUJUAN :

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, maka tujuan dari Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar adalah sebagai berikut:

-  Melaksanakan pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional dan kepemimpinan aparatur bidang Pekerjaan Umum di Wilayah Layanan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar
-  Meningkatkan mutu pengelolaan dan cakupan pelayanan diklat;
-  Meningkatkan produktifitas dan akuntabilitas pengelolaan organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar;
-  Meningkatkan jalinan dan kualitas kerjasama dengan stakeholders terkait;
-  Meningkatkan kompetensi standar dan kinerja SDM PUPR;
-  Meningkatkan pengembangan jabatan fungsional.

2.2. SASARAN KEGIATAN :

Sasaran mutu Balai Diklat PUPR Wilayah VIII Makassar adalah sebagai berikut:

-  Peserta yang diundang dan sesuai denngan persyaratan pelatihan adalah minimal 90%
-  Hasil evaluasi peserta terhadap pengajar/narasumber/fasilitator dengan predikat “Baik” minimal 80%
-  Hasil evaluasi penyelenggara terhadap pengajar/narasumber/fasilitator dengan predikat “Baik” minimal 80%
-  Hasil evaluasi peserta terhadap keterkaitan materi pelatihan dengan bidang tugas dengan predikat “Baik” minimal 80%
-  Tingkat kepuasan peserta diklat terhadap sarana prasarana
-  Ruang Belajar termasuk ruang terbuka dengan predikat “Baik” minimal 70%

- ✚ Ruang Asrama atau penginapan dengan predikat “Baik” minimal 70%
- ✚ Konsumsi termasuk fasilitas ruang makan dengan predikat “Baik” minimal 70%
- ✚ Fasilitas alat pendukung diklat dengan predikat “Baik” minimal 70%
- ✚ Peningkatan kompetensi hasil diklat yang dibuktikan dengan adanya peningkatan antara hasil pre test dan post test rata-rata 70%
- ✚ Ketepatan waktu penyampaian laporan kegiatan (maksimal 14 hari setelah penutupan pelatihan).
- ✚ Tersedianya lulusan diklat dengan indeks kualifikasi baik sebanyak 90%.
- ✚ Tersedianya sarana dan prasarana diklat yang memadai/memenuhi standar.
- ✚ Tercapainya tingkat akurasi rata-rata ketersediaan data keuangan dan BMN sesuai rencana dan peraturan yang berlaku sebesar 100% setiap tahun.
- ✚ Tercapainya tingkat penyerapan anggaran rata-rata di atas 90% setiap tahun

2.3 SASARAN STRATEGIS

Tujuan disusun berdasarkan hasil identifikasi potensi dan permasalahan yang akan dihadapi dalam rangka mewujudkan **VISI** dan melaksanakan **MISI**. Sebagai penjabaran atas visi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat maka tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam periode lima tahun ke depan yakni : **"Meningkatkan kompetensi dan integritas SDM PUPR"** Pernyataan tujuan harus dilengkapi dengan sasaran sebagai ukuran kinerjanya. Sasaran dilengkapi dengan target kinerja sehingga menjadi ukuran keberhasilan dari pencapaian visi dan misi. Adapun sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat adalah : **"Tersedianya SDM yang kompeten dalam pembangunan infrastruktur yang handal"** Dengan sasaran program sebagai berikut: **"Meningkatnya Kompetensi Sumber Daya Manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sesuai dengan Persyaratan Jabatan"** Sejalan dengan **VISI** dan **MISI** unit organisasi di atasnya, maka **visi dan misi** Balai Diklat PUPR Wilayah VIII Makassar adalah **"Terwujudnya Balai Diklat PUPR Wilayah VIII Makassar sebagai tempat pendidikan dan pelatihan yang terdepan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) bidang ke PUPR an"**

2.4 VISI DAN MISI

Renstra Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar mengacu kepada renstra BPSDM sebagai Unit Organisasi yang membawahnya dan renstra Kementerian PUPR sebagai induk dari Unit Organisasi. Adapun Visi Kementerian adalah :

“Terwujudnya Infrastruktur Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Yang Handal Dalam Mendukung Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri, Dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong” Untuk mencapai visi tersebut maka,

Misi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian PU tahun 2015 - 2019 adalah sebagai berikut :

- 1. Menyusun kebijakan teknis pengembangan SDM Bidang PUPR Pusat dan Daerah,***
- 2. Melaksanakan pengembangan karir, penilaian kompetensi dan evaluasi kinerja SDM PUPR***
- 3. Meningkatkan kompetensi dan integritas SDM PUPR***
- 4. Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan jabatan fungsional SDM Bidang PUPR,***

Disamping sasaran mutu Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar juga memiliki kebijakan mutu untuk menjaga kualitas pelayanan diklat. Kebijakan mutu Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar adalah “ Dengan ini, kami segenap pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar, menyatakan sanggup menyelenggarakan pelayanan sesuai Standar Pelayanan dan Standar Mutu yang telah ditetapkan, apabila tidak menepati janji ini, kami siap menerima sanksi sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku”.

BAB III

ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, KERANGKA REGULASI, DAN KERANGKA KELEMBAGAAN

3.1. ARAH KEBIJAKAN DAN STRATEGI BPSDM PUPR (RENSTRA BPSDM 2015-2019)

ARAH KEBIJAKAN :

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan BPSDM bertujuan untuk mewujudkan ASN PUPR yang kompeten, berkualitas dan berintegritas. Oleh karena itu, **arah kebijakan** yang akan ditempuh selama kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan akan meliputi:

- a. Pengembangan pengetahuan, keterampilan dan perilaku SDM PUPR secara seimbang;
- b. Penerapan UU ASN dan Program Reformasi Birokrasi sebagai landasan kerja.

STRATEGI :

Strategi yang akan dilaksanakan oleh BPSDM dalam mewujudkan visi misi Kementerian PUPR meliputi:

- a. Pemetaan Kompetensi dan Kinerja SDM PUPR
- b. Analisis kebutuhan SDM sesuai tuntutan pembangunan bidang PUPR
- c. Analisis kesenjangan kompetensi manajerial dan teknis
- d. Pengembangan kompetensi manajerial dan teknis.

Dalam mengembangkan kompetensi manajerial dan teknis SDM Kementerian PUPR maka pusat-pusat yang ada dilingkungan BPSDM menetapkan strategi di tiap sektornya sebagai berikut :

- A. 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 yaitu :

- a) Penilaian potensi dan kompetensi serta unjuk kerja bagi pejabat struktural, pejabat fungsional tertentu, PPK Satker Mandiri dan Pejabat Fungsional Umum;
 - b) Pemetaan Kompetensi melalui Assesment Center bagi pejabat struktural/fungsional;
 - c) Penyusunan dan Review Standar Kompetensi, Kamus Kompetensi Teknis dan Kualifikasi Kompetensi untuk seluruh Unit Kerja di Kementerian PUPR;
 - d) Penyusunan Instrumen Teknis (Unjuk Kerja);
 - e) Penyusunan Instrumen Penilaian Potensi dan Kompetensi, serta Sosialisasi Pemanfaatan Instrumen untuk Asesor;
 - f) Penyusunan Bahan Substantif Kebijakan Penilaian Potensi dan Kompetensi;
 - g) Evaluasi Penilaian Potensi dan Kompetensi serta Unjuk Kerja;
 - h) Penyusunan Database Kompetensi.
- 2) Pemetaan Karir dan Evaluasi, untuk pengembangan karir SDM PUPR yang meliputi :
- a) Penyusunan Progam Akselerasi dan Program Reguler SDM PUPR;
 - b) Penyusunan Road Map Karir SDM dan Proyeksi Kebutuhan Pegawai dan Pejabat;
 - c) Penyusunan Master Plan/Grand Design SDM Unggulan dan Materi Program SDM Unggulan;
 - d) Penyusunan Bahan Substantif Kebijakan Peta Karir Individu SDM PUPR;
 - e) Evaluasi Implementasi Perencanaan dan Pelaksanaan Pengembangan Karir, serta Evaluasi Kesesuaian Jabatan dan Penempatan SDM PUPR;
 - f) Proyeksi Peta Karir Individu SDM PUPR dan Pemutahiran Data Karir SDM PUPR
 - g) Penyusunan Pedoman Konseling Karir Individu SDM PUPR.

- B. 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 Penilaian Prestasi 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.
- C. 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 e-learning dan kerjasama dengan pembinan 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) Pemenuhan kebutuhan pengembangan kompetensi SDM PUPR sebagai hal ASN untuk mendapatkan pelatihan 2 kali dalam 1 tahun secara bertahap;
- 12) Pengembangan secara terus menerus mengenai database sistem informasi manajemen pendidikan dan pelatihan (SIMD).

D. Pembinaan dan Pengembangan Karir dan Kompetensi Jabatan Fungsional Kementerian PUPR, dicapai melalui strategi :

- 1) Penyusunan dan penetapan pedoman teknis formasi, sosialisasi atau penyebarluasan 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 Pembinaan 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 sistem informasi jabatan fungsional PUPR dan Non PUPR.

3.1.1 ARAH KEBIJAKAN BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WIL. VIII MAKASSAR

Kebijakan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar dalam mendukung upaya pencapaian program kementerian PUPR di arahkan untuk:

- a. Meningkatkan kualitas kelembagaan dan SDM PUPR sebagai upaya dalam mendukung reformasi birokrasi melalui program diklat.
- b. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana, sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan dan pemenuhan kebutuhan pelayanan diklat.
- c. Mengembangkan sistem pelayanan administrasi dan pelayanan pelatihan teknis bidang ke-PUPR-an secara berimbang dan terpadu;
- d. Menerapkan UU ASN dan Permen PU Nomor 15 tahun 2015 sebagai landasan kerja;
- e. Menerapkan peraturan keuangan, BMN dan kepegawaian sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan;

3.1.2 STRATEGI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PUPR WIL. VIII MAKASSAR

Sementara itu, strategi yang direncanakan untuk dilaksanakan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar selama kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan adalah:

- a. Peningkatan kapasitas dan kompetensi melalui Pendidikan, pelatihan, seminar, kursus dan penataran untuk mendukung pencapaian kinerja pembangunan infrastruktur PUPR.

- b. Pengembangan Institusi dengan meningkatkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan professional dalam mewujudkan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar mendapat predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).
- c. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana (Sarpras Aula, Asrama) diklat serta pelaksanaan administrasi dalam pelaksanaan diklat yang efektif dan efisien serta adanya koordinasi dengan semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan diklat. Disamping itu sosialisasi program diklat harus dilaksanakan secara intensif dan merata di seluruh wilayah kerja.
- d. Optimasi sistem manajemen mutu kediklatan yang telah ada secara konsisten dan terus menerus;
- e. Meningkatkan jaringan kerjasama diklat dengan pihak/instansi lain terkait dengan pelaksanaan fungsi PNPB
- f. Meningkatkan tertib administrasi (Pengelolaan SAI, BMN, e-monitoring, LAKIP, dan laporan lain terkait penyelenggaraan diklat).
- g. Menyediakan layanan dukungan manajemen;
- h. Melaksanakan pelatihan ASN;
- i. Melaksanakan pendidikan ASN (pengembangan SDM internal unit kerja);
- j. Melaksanakan penyebaran sistem informasi;
- k. Menyediakan perlengkapan dan peralatan;
- l. Melaksanakan Pembangunan, Peningkatan, Renovasi Sarana dan Prasarana.

3.2. KERANGKA REGULASI

Regulasi hadir sebagai instrument pengaturan dalam kehidupan bermasyarakat melalui serangkaian ketentuan yang bermuatan keharusan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu atau larangan melakukan perbuatan tertentu yang secara hukum sah untuk dipaksakan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi agar suatu regulasi dapat dikatakan sebagai regulasi yang baik, yaitu bahwa regulasi harus didasarkan pada prinsip manfaat, sederhana dan pelaksanaannya tegas, ditegakkan secara tegas, melibatkan unit lain dalam pembentukannya, konsisten serta proporsionalitas.

Dalam rangka pelaksanaan penyelenggaraan program kediklatan, Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar memerlukan tidak hanya regulasi yang bersifat teknis saja, melainkan perlu ditunjang dengan adanya regulasi atau peraturan perundang-undangan yang kuat yang bersifat administratif dan strategis.

Berikut ini gambaran umum Kerangka Regulasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, fungsi serta kewenangannya dan penjabaran peranan Kerangka Regulasi dalam mendukung pencapaian sasaran kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar dapat dituangkan dalam Matriks sebagai berikut :

**REVIU RENCANA STRATEGIS
TAHUN 2015 – 2019**

NO	KERANGKA REGULASI	TIPE	PENGGUNA /PEMAKAI	KEGIATAN UTAMA	MASUKAN UTAMA	DASAR HUKUM	KELUARAN UTAMA	PEMILIK
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Penyelenggaraan Pelatihan pegawai Bidang PUPR	Proses Inti	UNOR Kementerian PUPR, K/L Lainnya dan Pemda	<ol style="list-style-type: none"> Menyusun rencana, program, dan anggaran pelaksanaan pelatihan bidang PUPR Melakukan koordinasi dengan Sekretariat Badan dan Pusat untuk pelaksanaan pelatihan bidang PUPR Menyelenggarakan pelatihan bidang PUPR Mengevaluasi penyelenggaraan pelatihan Bidang PUPR Melaporkan penyelenggaraan diklat bidang PUPR 	<p>Kebijakan Pengembangan SDM Bidang PUPR dari Pimpinan BPSDM / Kementerian</p> <p>Kebutuhan Pelatihan UNOR, Pemda, K/L</p> <p>Pengadministrasian Penyelenggaraan Pelatihan dari Pusdiklat 2,3 dan 4</p> <p>Usulan Penyelenggaraan Pelatihan dari UNOR, K/L, dan Pemda</p> <p>Isu Strategis (kebijakan) Pembangunan Bidang PUPR</p> <p>Data ASN Pengelola Pelatihan yang tersedia dan data kebutuhan</p>	<ol style="list-style-type: none"> UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Peraturan Menteri PUPR No. 20 Tahun 2016 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian PUPR Peraturan Kepala LAN RI Nomor 21 dan 22 tahun 2016 tentang Pelatihan Dasar CPNS Golongan III dan II Diklat Dalam Jabatan Peraturan Kepala LAN RI Nomor 18, 19, 20 tahun 2015 tentang pelatihan PIM II,III, dan IV Peraturan Kepala LAN No. 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Teknis 	<ol style="list-style-type: none"> Program Pelatihan Bidang PUPR ASN Terlatih Laporan Penyelenggaraan Pelatihan 	Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar

**REVIU RENCANA STRATEGIS
TAHUN 2015 – 2019**

NO	KERANGKA REGULASI	TIPE	PENGUNA /PEMAKAI	KEGIATAN UTAMA	MASUKAN UTAMA	DASAR HUKUM	KELUARAN UTAMA	PEMILIK
1	2	3	4	5	6	7	8	9
						7. Peraturan Kepala LAN No. 15 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Diklat 8. SE Kepala BPSDM No. PD.0107-KM/11 ttg Ketentuan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan di Lingkungan BPSDM		
2	Pengelolaan urusan kepegawaian, ketatausahaan, dan rumah tangga	Proses Pendukung	UNOR Kementerian PUPR, K/L Lainnya	1. Melakukan identifikasi kebutuhan urusan pengelolaan kepegawaian, keuangan, tata persuratan dan tata kearsipan, perlengkapan, pengelolaan barang milik negara, pengelolaan penerimaan negara bukan pajak, serta urusan rumah tangga balai 2. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan	Data Surat Masuk dan Surat Keluar Data BMN Data Keuangan. Persyaratan Kebersihan dan Keamanan Asrama dan Balai. Data Pegawai (jumlah pegawai, formasi, kompetensi, kinerja, dll) Data Penerimaan PNBP.	1. PP No. 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan BMN 2. PP. 38 Tahun 2012 Tentang Jenis dan Tarif atas Jenis PNBP 3. Permen PUPR No. 7 Tahun 2016 Tentang Pedoman Tata Naskah Dinas Kementerian PUPR 4. PMK No. 49/PMK. 02/2017 tentang SBM 2018	1. Anjab ABK, Kenaikan Pangkat, Pensiun, Administrasi kepegawaian, Pemberian Cuti Pegawai, Uraian Jabatan, SKP 2. ASN Penyelenggaraan Pelatihan yang memadai	Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar

**REVIU RENCANA STRATEGIS
TAHUN 2015 – 2019**

NO	KERANGKA REGULASI	TIPE	PENGUNA /PEMAKAI	KEGIATAN UTAMA	MASUKAN UTAMA	DASAR HUKUM	KELUARAN UTAMA	PEMILIK
1	2	3	4	5	6	7	8	9
				<p>urusan pengelolaan kepegawaian, keuangan, tata persuratan dan tata kearsipan, perlengkapan, pengelolaan barang milik negara, pengelolaan penerimaan negara bukan pajak serta urusan rumah tangga balai</p> <p>3. Melaporkan pelaksanaan urusan pengelolaan kepegawaian, keuangan, tata persuratan, dan tata kearsipan, perlengkapan, pengelolaan barang milik negara, pengelolaan penerimaan bukan pajak serta urusan rumah tangga balai</p>		<p>5. SE. Menteri PUPR No. 07 Tahun 2017 Tentang Perjalanan Dinas Dalam Negeri</p>	<p>3. Laporan Keuangan (LPJ, CALK, Rekonsiliasi, BMN) dan PNB</p> <p>4. Dokumen Persuratan dan pengelolaan Sarpras</p>	

Tabel 3.3 Kerangka Regulasi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar

3.3. KERANGKA KELEMBAGAAN

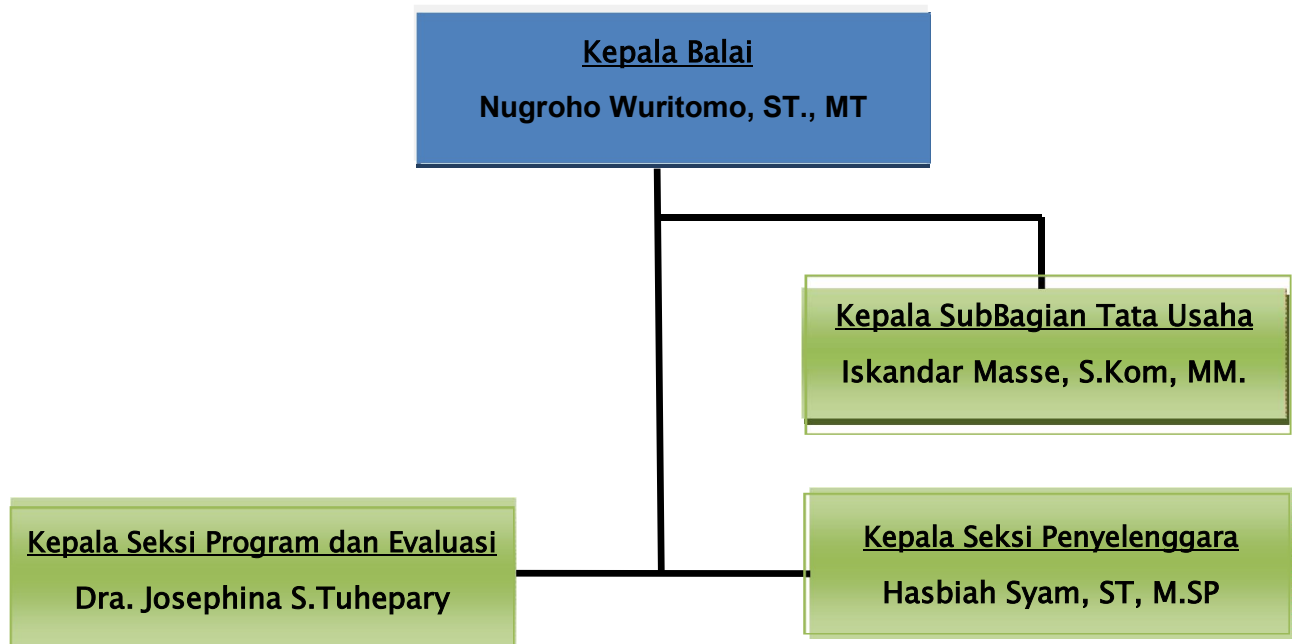
Berdasarkan Peraturan Menteri PUPR No. 20/PRT/M/2016 dinyatakan bahwa Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar memiliki fungsi yang terkait erat dengan pengembangan SDM Kementerian PUPR salah satunya yaitu penyusunan rencana, program, dan anggaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat serta penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dan fungsi terkait lainnya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar dihadapkan dengan berbagai dinamika permasalahan dan tantangan yang terus berkembang di bidang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ini. Untuk itu, Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar dituntut untuk terus melakukan peningkatan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian untuk mengoptimalkan penyelenggaraan diklat.

Dengan kemampuan kinerja kelembagaan, maka banyak permasalahan dan ketidakpastian yang muncul lintas sektoral dapat segera dikelola dengan baik. Dalam hal keberhasilan kelembagaan, maka penataan organisasi dan tata kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar diupayakan untuk mencapai struktur kelembagaan yang tepat ukuran dan tepat fungsi (*right size and right function*).

Dengan organisasi yang ideal, Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar diarahkan menjadi birokrasi yang bersih, akuntabel, dan transparan. Upaya untuk membentuk organisasi yang ideal dilakukan dengan penataan struktur organisasi dan tata kerja. Dukungan sarana dan prasarana yang memadai akan memperlancar tugas operasional organisasi. Meningkatkan standar manajemen mutu yang telah berjalan selama ini merupakan faktor penting dalam sebuah kelembagaan.

Struktur organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3.4 Struktur Organisasi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar

Sumber : Data Kepegawaian Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar, 2018

Kepala Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar dalam menjalankan tugas dibantu oleh 3 (tiga) orang Eselon IV yaitu :

1. Subbagian Tata Usaha, mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, pengelolaan barang milik negara, tata persuratan, tata kearsipan, perpustakaan dan dokumentasi, pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan, penyusunan laporan akuntansi keuangan dan akuntansi barangmilik negara, urusan rumah tangga balai serta pelaksanaan penerimaan Negara bukan pajak.

2. Seksi Program dan Evaluasi, mempunyai tugas melakukan penyiapan dan penyusunan rencana, program, dan anggaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat dan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan diklat serta diseminasi.
3. Seksi penyelenggaraan, mempunyai tugas melakukan penyiapan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat, penataran dan kursus-kursus, melaksanakan sistem informasi pendidikan dan pelatihan serta penyusunan laporan.

3.4 SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Berdasarkan data kepegawaian jumlah keseluruhan pegawai di Balai Diklat PUPR Wilayah VIII Makassar per Desember 2019 adalah 40 orang dengan jumlah PNS sebanyak 17 orang dan non PNS sebanyak 23 orang. Rincian profil pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah VIII Makassar dapat dilihat pada Tabel II - IV sebagai berikut :

Tabel II.
Jumlah Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar

Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin (Sex)			
PNS		Non PNS	
Pria	9	Pria	17
Wanita	8	Wanita	6
Jumlah PNS	17	Jumlah Non PNS	23
Jumlah Pegawai Balai Diklat PUPR Wilayah VIII Makassar			40 Orang

Cat, an.johny pailang status kepegawaian hanya diperbantukan di kabupaten tana toraja pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat (kabid SDA)

Tabel III.

Tingkat Pendidikan Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar

Unit Struktural	Tingkat Pendidikan					
	S2	S1/D4	D3	SMA	SMP	SD
Kepala Balai	1	-	-	-	-	-
Subbag Tata Usaha	1	11		10	1	1
Sie. Program & Evaluasi	1	4	-	-	-	-
Sie. Penyelenggaraan	1	8	-	1	-	-
Widyaiswara	-	-	-	-	-	-
Jumlah	4	23	0	11	1	1
Total Pegawai	43 Orang					

Tabel IV.

Tingkat Golongan Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar

Unit Struktural	Golongan				Jumlah
	IV	III	II	I	
Kepala Balai	1	-	-	-	1
Subbag Tata Usaha	-	13	10	1	24
Sie. Program & Pelayanan	-	4	-	-	4
Sie. Penyelenggaraan	-	9	1	-	10
Widyaiswara	-	-	-	-	-
Total	1	27	11	1	40

3.5 SARANA DAN PRASARANA

Dalam menunjang kegiatan pelaksanaan diklat, Balai Diklat PUPR Wilayah VIII Makassar dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang menunjang. Fasilitas sarana dan prasarana Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar terdiri dari :

Tabel V.

Sarana dan Prasarana Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar

No.	Nama Sarana dan Prasarana	Kapasitas	Keterangan
I	Ruang Kelas		Dilengkapi fasilitas : Meja Besi/Metal Kursi Besi/Metal AC Soundsystem/wireless Whiteboard LCD Projector Flipchart Jam Dinding Pengharum Ruangan CCTV Podium Wifi
1.	Ruang Kelas Toraja (Lt.1)	60 Orang	
2.	Ruang Kelas Bantimurung (Lt.1)	30 Orang	
3.	Ruang Kelas Malino (Lt.2)	60 Orang	
4.	Ruang Kelas Tanjung Bira (Lt.2)	30 Orang	
5.	Ruang Kelas Bambapuang	60 Orang	
II	Lobby	20 Orang	Dilengkapi fasilitas : Sofa Televisi Meja AC Jam Dinding Wifi
III	Ruang Serbaguna/Aula	120 Orang	Dilengkapi fasilitas : Meja Besi/Metal Kursi Besi/Metal AC Soundsystem/wireless LCD Projector Jam Dinding Pengharum Ruangan CCTV Podium Wifi
IV	Ruang Makan	150 Orang	Dilengkapi fasilitas : Meja Makan Kursi Besi/Metal AC Lemari Es Jam Dinding Pengharum Ruangan Wastafel + Cermin

No.	Nama Sarana dan Prasarana	Kapasitas	Keterangan
V	Asrama		Dilengkapi fasilitas :
	Asrama Nuri 1 (Asrama A Lt.1) Asrama Nuri 2 (Asrama A Lt.2) Asrama Nuri 3 (Asrama A Lt.3) Asrama Dara 1 (Asrama B Lt.1) Asrama Dara 2 (Asrama B Lt.2) Mess Instruktur A Merpati I (Lantai 1) Merpati II (Lantai 2) Mess Instruktur B Rajawali (Lantai 1) Rajawali (Lantai 2)	kamar x bed	Spring Bed Meja Kayu Kursi Besi/Metal Lemari Kayu Nakas Televisi AC Cermin Jam Dinding Jemuran Handuk Tong Sampah CCTV Wifi
VI	Ruang Fitnes	15 Orang	Dilengkapi fasilitas :
			Treadmil (2 unit) Barbel set 50kg (1 unit) Dumbell set W/Pls 10kg Motorized Treadmill (elektrick) (2 unit) Wonder core, Easy Slider Home Gim 3 sisi New X-Bike (sepeda statis) (2 unit) Tracer 802 I AC, Kaca Cermin, Wifi
VII	Poliklinik /Ruang Ibu dan Anak	1 Orang	Dilengkapi fasilitas :
			Meja Kayu Kursi Besi/Metal Tempat Tidur Timbangan Lemari Obat Alat Tensi Tabung Oksigen Dispenser Televisi AC Jam Dinding Wifi

**REVIU RENCANA STRATEGIS
TAHUN 2015 – 2019**

No.	Nama Sarana dan Prasarana	Kapasitas	Keterangan
VIII	Musholla	75 Orang	Dilengkapi fasilitas : Mimbar Soundsystem Al-quran Papan Informasi Lemari Besi/Metal Mukena Kain Sarung AC Jam Dinding Wifi
IX	Gedung Kantor	60 Orang	
X	Lapangan Parkir		
XI	Kendaraan Dinas	3 Roda 4 dan 4 Roda 2	Dilengkapi fasilitas : Meja Kayu Kursi Kerja Komputer Lemari Kaca Filling Cabinet Dispenser Televisi AC Wifi
			2 Mobil Jenis Inova, 1 Mobil Jenis Krsta 4 Motor manual Jenis Honda

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1. TARGET KINERJA

Program didefinisikan sebagai instrument kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh Kementerian PUPR untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran dan/atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan. Program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Sebagai Balai yang berada dibawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia maka Balai Diklat PUPR menyusun indikator kinerja dan target untuk mendukung tercapainya program Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun yang menjadi program/kegiatan dan indikator kinerja yang akan dicapai Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar selama 5 (lima) tahun kedepan dapat dilihat sebagai berikut :

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Satuan	Target							
			2015	2016	Indikator Kinerja	2017	2018	Indikator Kinerja	2019	Reviu 2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia										
Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM	Layanan Dukungan Manajemen	Laporan	1	5	Layanan Pelatihan	920 (Orang)	840 (Orang)	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 (Layanan)	1 (Layanan)
	Layanan Pelatihan	Orang	780	1200	Layanan Internal (Overhead)	1 (Layanan)	1 (Layanan)	Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 (Layanan)	1 (Layanan)
	Layanan Perkantoran	Bulan Layanan	12	12	Layanan Perkantoran	12 (Bulan)	12 (Bulan)	Layanan Perkantoran	1 (Layanan)	1 (Layanan)
	Peralatan dan Fasilitas Perkantoran	Unit	11	219				Layanan Pelatihan	1170 (Orang)	1100 (Orang)
	Gedung/Bangunan	M2	3449							

Tabel 4.1 Target Kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar (2015 - 2019)

Sumber : e-monitoring.pu.go.id

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target Renstra 2015 - 2019
Meningkatnya kualitas Kelembagaan dan SDM aparatur	Indikator Outcome: Pendidikan dan pelatihan SDM aparatur	
	Indikator Output: Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, Kepemimpinan, Teknis dan Fungsional di Bidang PUPR	175 Angkatan

Tabel 4.1 Indikator Target Kinerja Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR
Wilayah VIII Makassar (2015 - 2019)

Rekapitulasi Target Realisasi Pelatihan

Tahun	Jumlah Peserta per Bidang Pelatihan						Total Realisasi Peserta	Total Ralisasi Pelatihan
	Rencana (Berdasarkan Dipa Revisi)			Realisasi				
	SDAK	JLN, PERKIM, PIW	MENJA FUNG	SDAK	JLN, PERKIM, PIW	MENJA FUNG		
2015	330	330	120	357	316	115	788	27
2016	1083	385	90	406	501	447	1354	47
2017	900	270	120	386	416	139	941	30
2018	940	240	60	397	264	227	888	34
2019								

Tabel 4.1 Target Kinerja Realisasi Pelatihan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR
Wilayah VIII Makassar (2015 - 2019)
Sumber : e-pelatihan.pu.go.id

4.2. KERANGKA PENDANAAN

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

Adapun rincian rencana pendanaan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar selama 5 (lima) tahun kedepan dapat dilihat sebagai berikut :

**REVIU RENCANA STRATEGIS
TAHUN 2015 – 2019**

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja	Alokasi Dana (Ribu Rupiah)						
		2015	2016	Indikator Kinerja	2017	2018	Indikator Kinerja	2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia								
Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM	Layanan Dukungan Manajemen	775.948	775.933	Layanan Pelatihan	7.113.638	7.328.827	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1.445.400
	Layanan Pelatihan	6.706.808	5.860.213	Layanan Internal (Overhead)	2.287.830	2.069.735	Layanan Dukungan Manajemen Satker	1.465.287
	Layanan Perkantoran	3.913.384	5.448.280	Layanan Perkantoran	6.407.566	6.364.082	Layanan Perkantoran	6.115.861
	Peralatan dan Fasilitas Perkantoran	270.000	1.062.700				Layanan Pelatihan	9.749.314
	Gedung/ Bangunan	3.000.000						
		14.666.140	13.147.126		15.809.034	15.762.644		18.775.862

Tabel 4.2 Kebutuhan Pendanaan Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar (2018-2019)
Sumber : e-monitoring.pu.go.id

Reviu DIPA 2019

NO	Kode	Program/Kegiatan/Output	Target	Pagu (Rp Ribu)
1	14	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		17.654.271
1	5596	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM		9.026.548
1	951	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan	1.445.400
2	970	Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan	1.465.287
3	994	Layanan Perkantoran	1 Layanan	6.115.861
2	5598	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi		3.477.382
4	003	Layanan Pelatihan	400 Orang	3.477.382
3	5599	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah		2.435.221
5	003	Layanan Pelatihan	330 Orang	2.435.221
4	5600	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional		2.715.120
6	003	Layanan Pelatihan	370 Orang	2.715.120
	TOTAL			17.654.271

Realisasi Aksi Kinerja TA 2015

NO	Program/Kegiatan/Output	Target	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Bulan Desember				
					Keuangan		Fisik		
					RN	RL	RN	RL	Kinerja
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		14.666.140	12.077.289	100	82,35	100	100	100
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM		14.666.140	12.077.289	100	82,35	100	100	100
1	Layanan Dukungan Manajemen	1,00 Laporan	775.948	654.835	100	84,39	100	100	100
2	Layanan Pelatihan	780,00 Orang	6.706.808	5.558.086	100	82,87	100	100	100
3	Layanan Perkantoran	12 Bulan Layanan	3.913.384	3.231.025	100	82,56	100	99,99	99,99
4	Peralatan dan Fasilitas Perkantoran	11,00 Unit	270.000	269.478	100	99,81	100	100	100
5	Gedung/Bangunan	3.449,00 M2	3.000.000	2.363.865	100	78,80	100	100	100
			14.666.140	12.077.289	100	82,35	100	100	100

Realisasi Aksi Kinerja TA 2016

NO	Program/Kegiatan/Output	Target	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Bulan Desember				
					Keuangan		Fisik		
					RN	RL	RN	RL	Kinerja
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		14.215.000	13.147.126	100	92,49	100	100	100
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM		14.215.000	13.147.126	100	92,49	100	100	100
1	Layanan Dukungan Manajemen	5,00 Laporan	836.951	775.933	100	92,71	100	100	100
2	Layanan Pelatihan	1.200,00 Orang	6.455.678	5.860.213	100	90,78	100	100	100
3	Layanan Perkantoran	12 Bulan Layanan	5.858.022	5.448.280	100	93,01	100	100	100
4	Peralatan dan Fasilitas Perkantoran	219,00 Unit	1.064.349	1.062.700	100	99,85	100	100	100
			14.215.000	13.147.126	100	92,49	100	100	100

**REVIU RENCANA STRATEGIS
TAHUN 2015 – 2019**

Realisasi Aksi Kinerja TA 2017

NO	Program/Kegiatan/Output	Target	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Bulan Desember				
					Keuangan		Fisik		
					RN	RL	RN	RL	Kinerja
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		15.809.034	13.871.020	100	87,74	100	100	100
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM		15.809.034	13.871.020	100	87,74	100	100	100
1	Layanan Pelatihan	920 Orang	7.113.638	6.064.226	100	85,25	100	100	100
2	Layanan Internal (Overhead)	1 Layanan	2.287.830	2.129.589	100	93,08	100	100	100
3	Layanan Perkantoran	12 Bulan	6.407.566	5.677.206	100	88,60	100	100	100
			15.809.034	13.871.020	100	87,74	100	100	100

Realisasi Aksi Kinerja TA 2018

NO	Program/Kegiatan/Output	Target	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Bulan Desember				
					Keuangan		Fisik		
					RN	RL	RN	RL	Kinerja
1	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		15.762.644	14.925.436	100	94,69	100	99,77	99,77
1	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM		8.433.817	8.107.427	100	96,13	100	100	100
1	Layanan Internal (Overhead)	1,00 Layanan	2.069.735	1.992.256	100	96,26	100	100	100
2	Layanan Perkantoran	12 Bulan	6.364.082	6.115.171	100	96,09	100	100	100
2	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi		2.483.292	2.294.807	100	92,41	100	98,55	98,55
3	Layanan Pelatihan	300 Orang	2.483.292	2.294.807	100	92,41	100	98,55	98,55
3	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah		2.957.320	2.765.172	100	93,50	100	100	100
4	Layanan Pelatihan	330 Orang	2.957.320	2.765.172	100	93,50	100	100	100
4	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional		1.888.215	1.758.029	100	93,11	100	100	100
5	Layanan Pelatihan	210,00 Orang	1.888.215	1.758.029	100	93,11	100	100	100
			15.762.644	14.925.436	100	94,69	100	99,77	99,77

Realisasi Aksi Kinerja TA 2019

NO	Kode	Program/Kegiatan/Output	Target	Pagu (Rp Ribu)	Realisasi (Rp Ribu)	Bulan Desember				
						Keuangan		Fisik		
						RN	RL	RN	RL	Kinerja
1	14	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia		17.654.271	16.038.540	100	90,85	100	100	100
1	5596	Penyusunan Perencanaan Program, Penganggaran, Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan, Pembinaan, Pengendalian, Monev Serta SIM		9.026.548	8.595.900	100	95,23	100	100	100
1	951	Layanan Sarana dan Prasarana Internal	1 Layanan	1.445.400	1.406.182	1000	97,29	100	100	100
2	970	Layanan Dukungan Manajemen Satker	1 Layanan	1.465.287	1.291.889	100,00	88,17	100	100	100
3	994	Layanan Perkantoran	1 Layanan	6.115.861	5.897.829	100,00	96,43	100	100	100
2	5598	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Air dan Konstruksi		3.477.382	3.028.944	100,00	87,10	100	100	100
4	003	Layanan Pelatihan	400 Orang	3.477.382	3.028.944	100,00	87,10	100	100	100
3	5599	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jalan, Perumahan Permukiman, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah		2.435.221	1.972.926	100,00	81,02	100	100	100
5	003	Layanan Pelatihan	330 Orang	2.435.221	1.972.926	100,00	81,02	100	100	100
4	5600	Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen dan Pengembangan Jabatan Fungsional		2.715.120	2.440.771	100,00	89,90	100	100	100
6	003	Layanan Pelatihan	370 Orang	2.715.120	2.440.771	100,00	89,90	100	100	100
	TOTAL			17.654.271	16.038.540	100,00	90,85	100	100	100

BAB V P E N U T U P

Renstra Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar Tahun 2018-2019 ini disusun dengan memperhatikan kondisi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar dan sumber daya yang dimiliki sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama 5 (lima) tahun kedepan sebagai salah satu penyelenggara program diklat Bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Sesuai dengan kebijakan dan strategi yang telah ditentukan, adapun tujuan utama dari penyusunan Renstra ini adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan diklat dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, yaitu para aparatur PUPR yang diharapkan lebih kompeten dan andal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelaksana pembangunan infrastruktur setelah mengikuti diklat yang dilaksanakan.

Untuk itu, komitmen yang kuat serta konsistensi dalam implementasi Renstra dari pimpinan, widyaiswara, serta segenap pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan PUPR Wilayah VIII Makassar merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan dan sasaran strategis dari renstra ini selama 5 (lima) tahun kedepan.