



**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH  
PROVINSI SUMATERA SELATAN  
TAHUN 2024-2026**

**“Sumatera Selatan Sejahtera, Unggul dan Terdepan”**

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026.

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 disusun dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 yang berisi tujuan, sasaran, program, dan kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada RPJMD dan bersifat indikatif.

Sehubungan dengan adanya Perubahan RPJMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 1 tahun 2019 tentang RPJMD Provinsi Sumsel Tahun 2024-2026, sehingga Rencana Strategis Perangkat Daerah yang merupakan turunan atau penjabaran dari RPJMD juga harus direview.

Mengusung Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Selatan yaitu **Sumatera Selatan Sejahtera, Unggul dan Terdepan** dan Misi ketiga yaitu Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme dengan mengedepankan transparansi dan akuntabilitas yang didukung aparatur pemerintahan yang jujur, berintegritas, profesional dan responsif, maka BPSDMD merupakan lembaga hulu dalam rangka meningkatkan kompetensi aparatur yang jujur, berintegritas, profesional dan responsif.

Untuk mewujudkan misi tersebut, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan

menetapkan 2 tujuan yaitu mewujudkan sumber daya aparatur yang kompeten dan mewujudkan pengelolaan kelembagaan diklat yang sesuai dengan standar yang dijabarkan dalam program dan kegiatan prioritas Tahun 2024-2026.

Akhirnya, kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dan membantu dalam penyusunan Perubahan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 ini, semoga rencana strategis dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam penyusunan kegiatan, sehingga terjadi harmonisasi dan keterpaduan langkah dalam mewujudkan aparatur yang berkompeten.

Palembang, 30 Januari 2023  
Kepala Badan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Daerah  
Provinsi Sumsel,



Hj. TARBIYAH, S.Pd., M.M  
PEMBINA UTAMA MADYA (IV/d)  
NIP. 196410131984062001

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i	
KATA PENGANTAR .....	ii	
DAFTAR ISI .....	iv	
DAFTAR TABEL .....	vi	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>		
1.1 Latar Belakang .....	1	
1.2 Dasar Penyusunan Hukum .....	2	
1.3 Maksud dan Tujuan .....	3	
1.4 Sistematika Penulisan .....	4	
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN BPSDMD PROV. SUMSEL</b>		
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BPSDMD Prov. Sumsel .....	6	
2.2 Sumber daya Perangkat Daerah .....	16	
2.2.1 Data Susunan Kepegawaian .....	16	
2.2.2 Aset yang Dikelola .....	17	
2.2.3 Unit Usaha .....	19	
2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah .....	19	
2.4 Kelompok Sasaran Layanan .....	25	
<b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH</b>		
3.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah .....	28	
3.2 Isu Strategis .....	29	
<b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN</b> .....		32
4.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah .....	32	
<b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN</b> .....		36
<b>BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN</b> .....		41
<b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN</b> .....		65
7.1 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah .....	65	
7.2 Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah .....	67	
<b>BAB VIII PENUTUP</b> .....		68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Arsitektur Kinerja Pembangunan Daerah.....	40
Gambar 4.2 Hubungan Kinerja Pembangunan Daerah.....	41

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	16
Tabel 2.2	Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	16
Tabel 2.3	Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan .....	17
Tabel 2.4	Komposisi Pegawai Berdasarkan Umur .....	17
Tabel 2.5	Jumlah Jabatan Struktural dan Fungsional .....	17
Tabel 2.6	Sarana dan Prasarana BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan .....	18
Tabel 2.7	Jumlah dan jenis diklat dalam 5 tahun terakhir.....	20
Tabel 2.8	Pencapaian Kinerja Pelayanan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan .....	21
Tabel 2.9	Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	24
Tabel 3.1	Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Perangkat Daerah .....	29
Tabel 4.1	Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah .....	34
Tabel 5.1	Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan pada Misi III RPJMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2014-2026 .....	37
Tabel 5.2	Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan BPSDMD Prov. Sumsel .....	39
Tabel 6.1	Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2020.....	46
Tabel 7.1	Indikator Kinerja Utama Tahun 2024-2026 .....	66
Tabel 7.2	Indikator Kinerja Kunci Tahun 2024-2026 .....	67

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka menjaga kesinambungan pembangunan daerah, maka diperlukan suatu proses perencanaan agar pembangunan daerah dapat berjalan secara efektif, efisien, dan tepat sasaran. Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan tindakan masa depan yang tepat, melalui urutan pilihan, dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia. Definisi di atas sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.

Dokumen perencanaan yang perlu dibuat sebagai pedoman pemerintah daerah yaitu Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Sedangkan dokumen perencanaan yang dibuat oleh Perangkat Daerah (PD) ialah Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja (Renja).

Rencana Strategis Perangkat Daerah disusun sebagai rencana kegiatan selama 5 (lima) tahun mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 yang merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Selatan Terpilih Periode 2024-2026.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017, Rencana Strategis Perangkat Daerah memuat arah kebijakan rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif serta dilengkapi dengan matriks indikasi program yang memiliki tujuan, sasaran dan program beserta indikator dan targetnya untuk masing-masing visi.

Rencana strategis merupakan dokumen perencanaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan yang harus dijadikan rujukan agar tujuan pembangunan yang hendak dicapai dapat diukur karena merupakan salah satu faktor tolak ukur kinerja Kepala BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

## **1.2 Dasar Hukum Penyusunan**

Rencana Strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 disusun atas landasan sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN.
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN).
- c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- d. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
- e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.
- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka

Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

- g. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru (DOB);
- h. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- i. Peraturan Gubernur Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud penyusunan Rencana Strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 adalah menjabarkan visi dan misi serta program kerja BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 dalam sebuah dokumen perencanaan tahunan sekaligus penentuan pilihan-pilihan program kegiatan tahunan.

Sedangkan tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Memberikan arah kebijakan perencanaan serta prioritas pembangunan yang dilaksanakan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026.
2. Sebagai acuan berbagai pihak dalam menetapkan kebijakan pembangunan Tahun 2024-2026.
3. Memudahkan seluruh jajaran BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dalam mencapai tujuan dengan cara menyusun program dan kegiatan secara terpadu terarah dan terukur.
4. Sebagai pedoman dalam pengawasan, pengendalian, pertanggungjawaban, dan evaluasi kinerja BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

5. Terciptanya Sinkronisasi dan Sinergitas pada jajaran BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Dokumen Rencana Strategis BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 disajikan dengan Sistematika Penulisan sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang tentang gambaran umum potensi dan permasalahan bidang/lingkup yang menjadi tugas pokok Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, selain itu dimuat landasan hukum, maksud dan tujuan, hubungan Renstra dengan dokumen perencanaan lainnya, serta uraian singkat tentang sistematika penyusunan renstra ini.

##### **BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH**

Dalam bab ini memuat tugas, fungsi dan struktur organisasi, sumber daya perangkat daerah, kinerja pelayanan perangkat daerah, dan tantangan serta peluang pengembangan pelayanan perangkat daerah BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

##### **BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

Pada bab ini dipaparkan identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan perangkat daerah, telaahan visi, misi dan program kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih, telaahan renstra K/L dan resntra, telaahan rencana tata ruang wilayah dan kajian lingkungan hidup strategis serta penentuan isu-isu strategis.

##### **BAB IV TUJUAN DAN SASARAN**

Pada bab ini dikemukakan rumusan pernyataan tujuan dan sasaran jangka menengah BPSDMD

Provinsi Sumatera Selatan beserta indikator kinerjanya.

#### **BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Pada bab ini dikemukakan rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan dalam 5 (lima) tahun mendatang.

#### **BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Pada bab ini dikemukakan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran, dan pendanaan indikatif.

#### **BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Pada bab ini dikemukakan indikator kinerja BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai perangkat daerah dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD.

#### **BAB VIII PENUTUP**

Memuat tentang penegasan fungsi Renstra, yaitu berlaku sebagai acuan dan pedoman bagi segenap jajaran BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan serta sebagai referensi bagi semua pengguna dan stakeholder.

#### **LAMPIRAN**

Berisi tentang lampiran-lampiran yang dipandang perlu meliputi matriks-matriks, analisis-analisis, perhitungan-perhitungan serta peraturan perundangan yang relevan.

## BAB II

### GAMBARAN PELAYANAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

#### 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Tugas, fungsi, dan susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut :

##### 1. Tugas

Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Gubernur tersebut di atas, Kepala Badan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur

##### 2. Fungsi

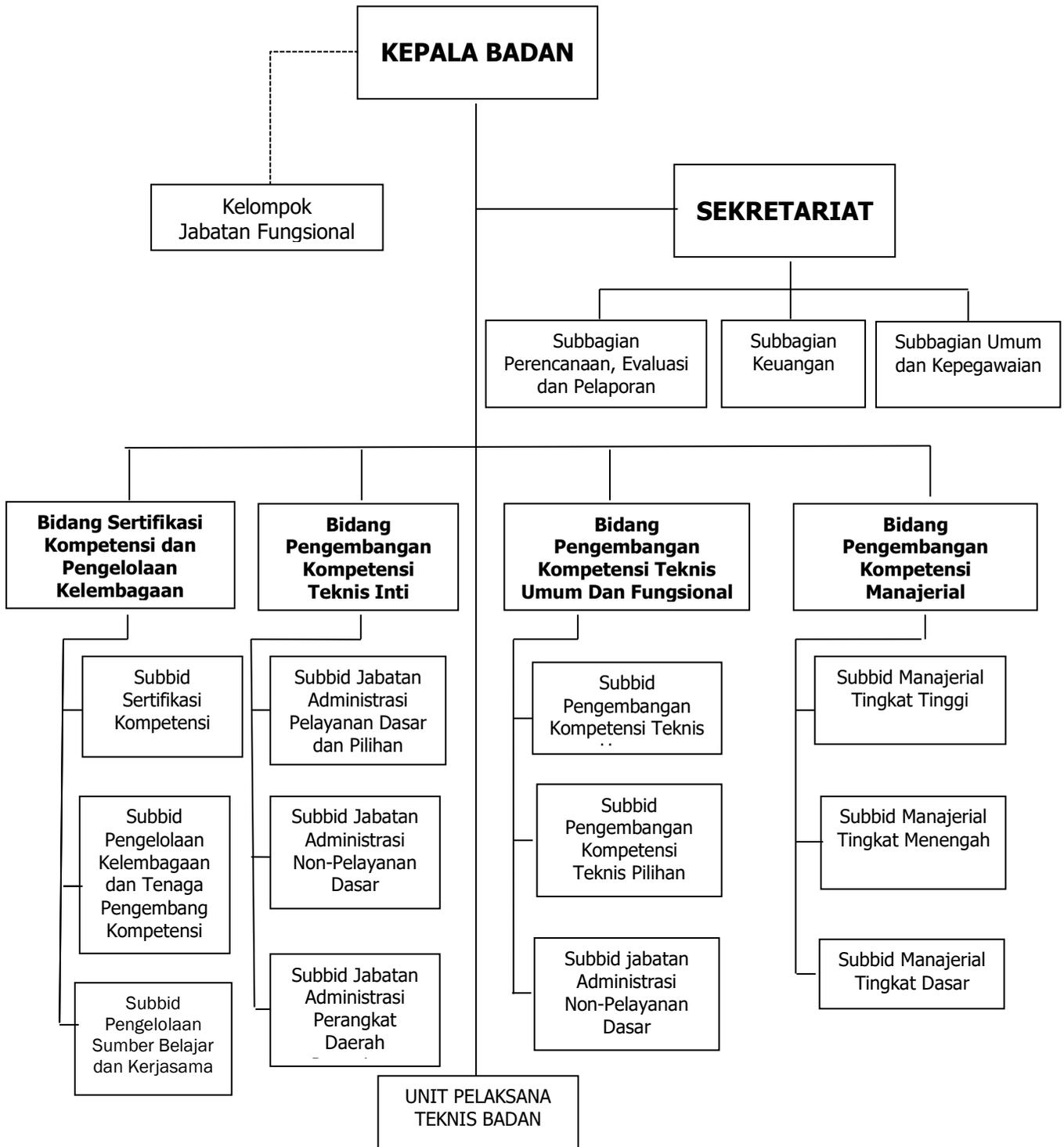
Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Gubernur tersebut di atas menegaskan bahwa untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Kepala Badan mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
- b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- c. penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- d. pengkoordinasian pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota;
- e. pembinaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota;
- f. pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah;
- g. pelaksanaan administrasi BPSDMD; dan
- h. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

### **3. Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari :

Bagan 2.1  
 STRUKTUR ORGANISASI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
 MANUSIA DAERAH PROV. SUMSEL



Susunan Organisasi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan terdiri atas 1 orang pejabat eselon II, 5 orang pejabat eselon III dan 15 orang pejabat eselon IV, dengan tugas dan fungsi antara lain sebagai berikut :

### **1. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada Kepala Badan, Bidang dan Subbidang di Lingkungan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. penyusunan perencanaan, pemantauan, pengevaluasian, pelaporan program dan penganggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur lingkup pemerintah provinsi;
- b. pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, serta pelaporan keuangan dan barang milik daerah;
- c. pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan dalam, perlengkapan, pengelolaan aset dan dokumentasi;
- d. pengelolaan administrasi kepegawaian, kehumasan dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara;
- e. pengelolaan penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk pelaksanaan fungsi tersebut, sekretariat terbagi dalam 3 sub bagian, antara lain :

- a. Sub Bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan, yang mempunyai tugas
  - 1) menyiapkan perencanaan program dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia;
  - 2) melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia;

- 3) melaksanakan pengolahan data dan sistem informasi pengembangan sumber daya manusia;
  - 4) melaksanakan penyusunan laporan kinerja program pengembangan sumber daya aparatur provinsi yang bersifat bulanan, triwulan, semester dan tahunan;
  - 5) mengkoordinasikan penyusunan jadwal rencana kegiatan tahunan diklat tingkat provinsi dan rencana kegiatan diklat yang akan dilaksanakan daerah kabupaten/kota;
  - 6) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, yang mempunyai tugas :
- 1) melaksanakan urusan administrasi surat menyurat, kearsipan dan ekspedisi;
  - 2) melaksanakan urusan rumah tangga, perkantoran, asrama, pertamanan, lingkungan dan perpustakaan;
  - 3) melaksanakan urusan administrasi kepegawaian, kehumasan, pembinaan jabatan fungsional, dan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara;
  - 4) menyiapkan sarana dan prasarana untuk pengembangan Sumber Daya manusia;
  - 5) melaksanakan pengelolaan pemakaian asrama, ruang belajar, aula, laboratorium, ruang makan, perpustakaan dan fasilitas lainnya;
  - 6) pengelolaan keamanan, kebersihan, dan keindahan lingkungan BPSDMD;
  - 7) menyiapkan perhitungan kebutuhan barang, mengadakan, mendistribusikan dan memelihara barang inventaris kantor;
  - 8) melakukan penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik negara/daerah;
  - 9) melaksanakan penyusunan Rencana Kebutuhan Barang Unit (RKBU) dan Rencana Pemeliharaan Barang Unit (RPBU);

- 10) melaksanakan pembayaran tagihan rekening telepon, listrik, air dan pajak kendaraan bermotor;
  - 11) merencanakan penyediaan bahan referensi buku, majalah, tabloid, koran dan dan sumber bacaan;
  - 12) melaksanakan pengaturan, menyimpan dan memelihara bahan-bahan perpustakaan;
  - 13) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.
- c. Sub Bagian Keuangan yang mempunyai tugas antara lain :
- 1) merencanakan urusan anggaran dan perbendaharaan keuangan;
  - 2) melaksanakan pengelolaan data perkembangan realisasi anggaran;
  - 3) menyiapkan bahan verifikasi, validasi dan akuntansi penerbitan surat perintah membayar;
  - 4) melaksanakan urusan akuntansi keuangan;
  - 5) merencanakan laporan pengelolaan anggaran;
  - 6) memantau dan mengevaluasi pelaksanaan anggaran;
  - 7) merencanakan pembuatan daftar pembayaran gaji/insentif/tunjangan kesejahteraan pegawai;
  - 8) melaksanakan pengumpulan bahan dan pengolahan data bidang keuangan;
  - 9) melaksanakan pembukuan terhadap semua jenis pengeluaran;
  - 10) melaksanakan penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan secara berkala;
  - 11) melaksanakan penghimpunan dan pendataan aset BPSDMD;
  - 12) melaksanakan pengelolaan, penatausahaan dan pelaporan aset;
  - 13) merencanakan anggaran rutin berkoordinasi dengan Subbagian Perencanaan;
  - 14) melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

## **2. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan**

Berdasarkan Pasal 9 dan 10 Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama antara lembaga.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, akreditasi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar dan kerjasama;
- b. pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi;
- c. pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- d. pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, dan sumber belajar;
- e. penyusunan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
- f. pelaksanaan kerjasama antar lembaga, pendidikan formal, dan pendidikan kepamongprajaan;
- g. pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar, dan kerjasama; dan
- h. pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk operasional fungsi-fungsi tersebut, Kepala Bidang dibantu oleh :

- a. Kepala Subbidang Sertifikasi Kompetensi
- b. Kepala Subbidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi
- c. Kepala Subbidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama

### **3. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti**

Berdasarkan Pasal 12 dan 13 Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, perencanaan program/kegiatan, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis inti.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program/kegiatan pengembangan kompetensi teknis inti;
- b. penyusunan rencana standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
- c. penyelenggaraan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang;
- d. pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren dan perangkat daerah penunjang; dan
- e. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk operasional fungsi-fungsi tersebut, Kepala Bidang dibantu oleh :

- a. Subbidang Jabatan Administrasi Urusan Pelayanan Dasar dan Pilihan
- b. Subbidang Jabatan Administrasi Non-Pelayanan Dasar
- c. Subbidang Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang

#### **4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional**

Berdasarkan Pasal 15 dan Pasal 16 Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, perencanaan program/kegiatan, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi umum dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan konkuren, dan penyelenggara urusan pemerintahan umum, serta jabatan fungsional.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Dan Fungsional mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program/kegiatan pengembangan kompetensi teknis umum, pilihan, dan urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi, serta jabatan fungsional;
- b. penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri kompetensi umum, pilihan, urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi, dan jabatan fungsional;
- c. penyelenggaraan pengembangan kompetensi umum, pilihan, serta urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi dan jabatan fungsional; dan

- d. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk operasional fungsi-fungsi tersebut, Kepala Bidang dibantu oleh :

- a. Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum
- b. Subbidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan
- c. Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional

#### **5. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial**

Berdasarkan Pasal 18 dan Pasal 19 Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, Bidang Kompetensi Manajerial mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, perencanaan program/kegiatan, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi pimpinan Tingkat Tinggi, jabatan pimpinan Tingkat Menengah, dan Jabatan Pimpinan Tingkat Dasar.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Kompetensi Manajerial mempunyai fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan program/kegiatan pengembangan pimpinan Tingkat Tinggi, jabatan pimpinan Tingkat Menengah, dan Jabatan Pimpinan Tingkat Dasar;
- b. penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi pimpinan Tingkat Tinggi, jabatan pimpinan Tingkat Menengah, dan Jabatan Pimpinan Tingkat Dasar;
- c. pelaksanaan seleksi/rekrutmen calon peserta diklat kompetensi jabatan manajerial;
- d. penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan Tingkat Tinggi, jabatan pimpinan Tingkat Menengah, dan Jabatan Pimpinan Tingkat Dasar;

- e. pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan Tingkat Tinggi, jabatan pimpinan Tingkat Menengah, dan Jabatan Pimpinan Tingkat Dasar; dan
- f. melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk operasionalisasi fungsi-fungsi tersebut, kepala Bidang Kompetensi Manajerial dibantu oleh :

- a. Subbidang Manajerial Tingkat Tinggi
- b. Subbidang Manajerial Tingkat Menengah
- c. Subbidang Manajerial Tingkat Dasar

## 2.2 Sumber Daya Perangkat Daerah

### 2.2.1 Data Susunan Kepegawaian

Keadaan Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan per 1 Januari 2023 terdiri dari :

- a. PNS : 81 orang
- b. Tenaga Honorer : 35 orang
- Total : 116 orang**

Dari 81 PNS dapat diuraikan sesuai masing-masing formasi sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S3	8	10 %
2	S2	42	52 %
3	S1	18	22 %
4	D3	-	-
5	SMA	13	16 %
	<b>Jumlah</b>	<b>81</b>	<b>100</b>

**Tabel 2.2**

Komposisi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	38	47 %
2	Perempuan	43	53 %
	<b>Jumlah</b>	<b>81</b>	<b>100</b>

**Tabel 2.3**

Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	IV	40	49
2	III	29	35
3	II	12	16
	<b>Jumlah</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Tabel 2.4**

Komposisi Pegawai Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
21-30 tahun	1	2%
31-40 tahun	5	6%
41-50 tahun	29	36%
51-60 tahun	40	50%
>60 tahun	6	6%
<b>Jumlah</b>	<b>81</b>	<b>100,00</b>

**Tabel 2.5**

Jumlah Jabatan Struktural dan Fungsional

No	Jabatan Struktural			Jabatan Fungsional
	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	
1	1	5	15	26

### 2.2.2 Aset yang Dikelola

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memiliki berbagai sarana dan prasarana. Adapun sarana prasarana untuk menunjang kegiatan Kediklatan pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan seperti tabel berikut :

**Tabel 2.6**  
**Sarana dan Prasarana BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan**

No	Sarana dan Prasarana	Gedung/Ruangan		Kapasitas Keseluruhan
		Jumlah	Fasilitas	
1	Gedung Administrasi	1 unit (2 lantai)	AC, Soundsystem, Meubelair	-
2	Gedung Widyaiswara dan Perpustakaan	1 unit (2 lantai)	AC, Soundsystem, Meubelair	
3	a. Aula Putri Kembar Dadar	1 Unit	AC, Sound System Lengkap	200 Kursi
	b. Aula Hulu Balang	1 Unit	SDA	80 kursi
4	Ruang Belajar	7 kelas	7 Ruang AC	280 orang
5	Gedung Asesment Center	2 lantai	AC, Sound Sistem, Proyektor	
6	Asrama/ Penginapan	71 Kamar	AC/kipas angin	211 orang
	a. Asrama Putri Rambut Selako	10 kamar	2 orang per kamar	20 orang
	b. Asrama Mayang Sari	15 kamar	5 orang per kamar	75 orang
	c. Asrama Bagus Kuning	12 Kamar	3 orang per kamar	36 orang
	d. Asrama Batuapi	11 kamar	3 orang per kamar	33 orang
	e. Asrama Dapuntahyang	24 kamar	2 orang per kamar	48 orang
	f. Asrama Tuan Junjungan	11 kamar	6 kamar kapasitas @3 orang, 5 kamar @1 orang/kamar	23 orang
7	Paviliun/Mess	1 Unit	6 Kamar AC	12 orang
8	Ruang Makan	4 Unit	Meja dan Kursi	280 Orang
9	Klinik / Balai Pengobatan	1 Unit	Type 36 2 Orang T.Medis 2 Mobil Ambulan	2 Kamar Tidur
10	Masjid	1 Unit	1 Unit	300 Orang
11	Rumah Dinas	2 Unit	2 Unit	Type 36 dan 54
12	Gedung Koperasi	1 Unit	Waserba/Kantin	20
13	Ruang	1 Unit	24 Meja dan	24

	Perpustakaan		Kursi	
14	Lap.Tenis	1 Unit	2 band	-
15	Lapangan Badminton	1 unit	1 Band	-
16	Tennis Meja	2 Unit	2 Meja	-
17	Kendaraan Dinas : Roda 2 Roda 4	3 Unit 14 Unit		Minibus 12 Unit Ambulan 1 Unit Pick Up 1 Unit

### 2.2.3 Unit Usaha

BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan memiliki unit usaha berupa Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) yang didirikan berdasarkan Badan Hukum Nomor 00313/BH/KWK.6/VI/1996 Tanggal 3 Juni 1996, dengan dokumen pendukung antara lain :

- 1) SIUP Nomor 280/kpts/SIUP-PK/2010 Tanggal 9 Februari 2010
- 2) SITU Nomor 503/IG.R/5982/KPPT/2013 Tanggal 5 September 2013
- 3) NPWP Nomor 01.780.471.7.307.000
- 4) TDP Nomor 060626500638 Tanggal 9 Februari 2010

Dengan jumlah anggota per 31 Desember 2013 sebanyak 109 orang, bidang usaha yang dijalankan yaitu :

- a. simpan-pinjam
- b. usaha lain-lain
  - 1) kerjasama usaha fotocopy
  - 2) kantin
  - 3) warung serba ada

Sumber permodalan berasal dari simpanan pokok, simpanan wajib dan simpanan sukarela dari anggota.

### 2.3 Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah

Kiprah BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dari Tahun 2018 s.d 2022 telah melakukan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sebanyak.....orang, yang meliputi pengembangan kompetensi teknis, fungsional, pemerintahan dan politik serta manajerial/kepemimpinan.

Pada Tahun 2018, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan melaksanakan kegiatan diklat dengan total peserta berjumlah

1.269 orang, Tahun 2019 melaksanakan kegiatan diklat 19 jenis diklat (48 angkatan) dengan total jumlah peserta 1.964 orang dan pada Tahun 2020 melaksanakan 8 jenis diklat ( 22 angkatan) dengan total jumlah peserta 890 orang, Tahun 2021 melaksanakan kegiatan kediklatan dengan jumlah peserta sebanyak 3.291 orang dan Tahun 2022 melaksanakan kegiatan kediklatan dengan jumlah peserta diklat orang.

Rincian jumlah dan jenis diklat dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.7  
Jumlah dan jenis diklat dalam 5 tahun terakhir

No	Jenis diklat	Jumlah Peserta Diklat (orang)					Jumlah
		2018	2019	2020	2021	2022	
1	Diklat Manajerial	725	636	755	2382	1.439	5937
2	Diklat Teknis Umum dan Fungsional	369	248	40	357	200	1214
3	Diklat Teknis Inti	126	815	40	110	90	1181
4	Sertifikasi dan Uji Kompetensi	49	265	35	442	365	1156
	<b>JUMLAH</b>	<b>1.269</b>	<b>1.964</b>	<b>890</b>	<b>3.291</b>	<b>2.094</b>	<b>9.488</b>

Tabel T-C 23

**Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah  
Provinsi Sumatera Selatan**

No	Indikator Kinerja	Target NSPK	Target IKK	Target Indikator Lainnya	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun ke-					Realisasi capaian Tahun ke -					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan manajerial	-	-	90%	80%	85%	87%	88%	90%	80,45%	83,6%	90%	90%		100%	98%	103%	102%	
2	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional, kompetensi sosio cultural dan kompetensi pemerintahan	-	-	75%	35%	45%	55%	65%	75%	42,61%	48,18%	55%	65%		121%	107%	100%	100%	

Secara keseluruhan kinerja BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hasil pencapaian kinerja dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir ditunjukkan dengan indikator pencapaian dari target RPJMD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang terus tercapai bahkan melebihi dari target.

Dari kedua indikator kinerja pada RPJMD tersebut diatas terlihat adanya peningkatan capaian kinerja BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Peningkatan kinerja ini tidak terlepas dari upaya yang dilakukan oleh seluruh pihak terkait di Lingkungan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan untuk sungguh-sungguh terus mengupayakan peningkatan kualitas pelayanan kediklatan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun masyarakat.

Guna meningkatkan pelayanan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan pada Tahun 2017 mulai menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, sesuai dengan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 201/KPTS/BPKAD/2017 Tanggal 17 Maret 2017 tentang Penerapan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Dari sisi pelayanan kediklatan yang diberikan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan tidak hanya melakukan peningkatan kualitas terhadap pelayanan diklat dari internal saja tetapi juga sudah mulai melakukan kerja sama dengan pihak lainnya seperti Ditjen Pendidikan Tinggi, Lembaga Admistrasi Negara dan Lembaga lainnya. Dukungan fasilitas yang lebih lengkap untuk pelayanan kediklatan jika dibandingkan dengan Badan Pengembangan SDM lainnya, termasuk pelayanan penunjang seperti laboratorium bahasa dan komputer. BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan memiliki lahan yang cukup luas dan sarana prasarana gedung dan letak geografisnya berada ditengah

kota yang mudah dijangkau oleh kendaraan umum, sehingga menjadi pusat rujukan untuk Pengembangan SDM Daerah.

Agar pengembangan BPSDMD Provinsi Sumsel dapat berjalan dengan baik, maka perlu disusun prioritas pengembangan bagi bidang-bidang pelayanan yang dianggap potensial untuk meningkatkan jumlah customer yang akan berdampak terhadap peningkatan pendapatan operasional Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

**Tabel TC. 24**  
**Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah**  
**Provinsi Sumatera Selatan**

Uraian	Anggaran pada Tahun ke- (Rp. 000,-)					Realisasi Anggaran pada Tahun ke- (Rp. 000,-)					Rasio antara Realisasi dan Anggaran Tahun ke- (%)					Rata-rata Pertumbuhan	
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	Anggaran	Realisasi
<b>Sumber Dana APBD</b>																	
Belanja Tidak langsung	12.732.527	12.202.895	13.914.681			11.451.200	11.702.434	11.778.114			89,94	95,9	84,65				
Belanja Langsung	3.137.125	6.143.705	6.550.163			2.867.579	5.712.652	5.537.747			91,41	92,98	84,54				
Belanja Operasi				18.312.421	23.409.496				17.042.801					93,07			
Belanja Modal				1.557.000	1.790.000				1.545.730					99,28			
<b>Jumlah APBD</b>	<b>15.869.652</b>	<b>18.346.600</b>	<b>20.464.844</b>	<b>19.869.421</b>	<b>25.199.496</b>	<b>14.308.779</b>	<b>17.415.085</b>	<b>11.778.114</b>			<b>90,23</b>	<b>94,92</b>	<b>84,61</b>	<b>93,55</b>			
<b>Sumber Dana BLUD</b>																	
Belanja langsung	<b>12.849.982</b>	16.113.652	10.714.578			12.096.106	13.969.763	9.686.484			94,13	86,7	90,4				
Belanja Operasi				20.514.286	16.448.621				19.145.777					93,33			
Belanja Modal				1.300.000	800.000				1.300.000					100			
<b>Jumlah BLUD</b>	<b>12.849.982</b>	<b>16.113.652</b>	<b>10.714.578</b>	<b>21.814.286</b>	<b>17.248.621</b>	<b>12.096.106</b>	<b>13.969.763</b>	<b>9.686.484</b>	<b>20.445.777</b>		<b>94,13</b>	<b>86,7</b>	<b>90,4</b>	<b>93,73</b>			
<b>TOTAL APBD + BLUD</b>	<b>28.719.634</b>	<b>34.460.252</b>	<b>31.179.422</b>	<b>41.683.707</b>	<b>42.448.117</b>	<b>26.414.886</b>	<b>31.384.849</b>	<b>27.002.345</b>	<b>39.034.308</b>		<b>91,98</b>	<b>91,08</b>	<b>86,6</b>	<b>93,64</b>			

## 2.4 Kelompok Sasaran Layanan

Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, bahwa setiap PNS berhak untuk mengembangkan kompetensinya selama 20 Jam Pelajaran per tahun. Pengembangan Kompetensi tersebut dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan, seminar, kursus, penataran, praktik kerja di instansi lain serta pertukaran antara pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta. Oleh karena itu, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan mempunyai posisi dan peran yang penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

BPSDMD harus mampu mewujudkan tiga kompetensi pegawai yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, yaitu teknis, manajerial dan sosial kultural. Indikator tiap kompetensi secara jelas dijabarkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Kompetensi teknis, misalnya, diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman kerja secara teknis. Sedangkan kompetensi manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan. Terakhir, kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Tantangan yang dihadapi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dalam rangka pengembangan pemberian pelayanan dalam rangka pengembangan kompetensi antara lain :

a. Belum adanya pengembangan sistem informasi kediklatan

Keterbatasan penggunaan teknologi sistem informasi terutama yang berbasis *web* atau *online* menjadi tantangan tersendiri bagi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, sehingga mulai Tahun 2019 BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan akan mengembangkan aplikasi sistem informasi kediklatan berbasis *web* yang nantinya akan terus dikembangkan untuk menjawab

tantangan pelaksanaan pelatihan dengan menggunakan *e-learning*.

- b. Adanya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018

Pada Tahun 2017, tepatnya tanggal 17 Maret 2017 BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan mulai menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan Keputusan Gubernur Nomor 201/KPTS/BPKAD/2017 tentang Penetapan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah yang isinya berdampak secara signifikan terhadap keberadaan PPK BLUD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dimana dalam Permendagri tersebut mengharuskan Perangkat Daerah yang menerapkan PPK BLUD harus berupa Unit Kerja Dinas/Badan, sehingga Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan harus membentuk Unit Kerja atau Unit Pelaksana Teknis Badan untuk melaksanakan PPK BLUD dimaksud.

- c. Akreditasi dan Sertifikasi Diklat

Akreditasi dan sertifikasi diklat dari instansi Pembina diklat adalah hal yang wajib sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa Pelaksanaan Pelatihan Teknis, Fungsional, Sosiokultural dan Pelatihan Kepemimpinan dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan terakreditasi.

- d. BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan telah terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) untuk menyelenggarakan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dengan Akreditasi A, Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dengan Akreditasi B dan Pelatihan Dasar CPNS dengan Akreditasi B. Selanjutnya BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

akan terus meningkatkan status akreditasi baik kualitas maupun kuantitas dari akreditasi, baik untuk Pelatihan Kepemimpinan maupun diklat teknis dan fungsional lainnya.

- e. Keterbatasan anggaran untuk melaksanakan pengembangan kompetensi.

Mengingat tingginya kebutuhan untuk pengembangan kompetensi ASN sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang mengamanatkan setiap PNS harus mengembangkan kompetensinya minimal 20 Jam Pelajaran/orang/tahun sehingga anggaran yang diperlukan tidak sedikit.

- f. Masih Adanya Ego Sektoral dalam Penyelenggaraan Diklat  
Penyelenggaraan diklat melibatkan beberapa komponen pokok yaitu adanya sarana dan prasarana, program, penyelenggara dan pengajar serta dukungan dana. Di lingkungan Provinsi dan Kab/Kota masih banyak Perangkat Daerah yang belum memenuhi hal tersebut, namun tetap untuk memaksakan diri untuk melaksanakan penyelenggaraan Diklat, yang mengakibatkan mutu, tujuan dan sasaran Diklat tidak tercapai sesuai yang diharapkan.
- g. Tingginya kompetisi antar lembaga diklat  
Persaingan antar lembaga diklat cukup kompetitif dalam menyediakan sarana prasarana diklat, SDM Penyelenggara Diklat serta Penyelenggaraan
- h. Kurangnya Tenaga Pengajar Bidang Teknis Fungsional  
Terbatasnya tenaga pengajar/pengampu mata diklat pada Bidang Teknis Fungsional karena substansi materi yang sangat teknis.

### **BAB III**

## **PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH**

### **3.1 Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah**

Permasalahan terjadi karena adanya kesenjangan antara kondisi yang diharapkan (kondisi ideal) dengan kondisi realitas yang ada. Kondisi ideal pengembangan kompetensi ASN telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang mengamanatkan bahwa Pengembangan Kompetensi adalah hak dari setiap ASN, dan setiap PNS berhak untuk Pengembangan Kompetensi setiap PNS paling sedikit 20 Jam Pelajaran/orang/tahun.

Untuk mewujudkan hal tersebut, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan lembaga hulu dalam pengembangan Sumber Daya Manusia harus terus berinovasi dan mengembangkan layanan pengembangan SDM guna menjawab tantangan tersebut. Salah satu usaha peningkatan pelayanan pengembangan SDM yang telah dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan adalah dengan menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan (PPK) Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), dengan beberapa Fleksibilitas yang diberikan melalui BLUD, sehingga pengembangan kompetensi ASN akan lebih cepat, efektif dan efisien.

Disamping itu, guna mewujudkan amanat dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan memerlukan dukungan sarana dan prasarana yang representatif serta SDM kediklatan baik tenaga pengelola, penyelenggara maupun widyaiswara yang kompeten.

Tabel T.C 3-5  
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran  
Perangkat Daerah

No	Masalah pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Kompetensi PNS belum optimal	Adanya kesenjangan antara kompetensi ASN yang dibutuhkan dan kompetensi yang ada	Kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi terbatas
			belum semua penyelenggaraan diklat berdasarkan analisis kebutuhan diklat
			Kurangnya motivasi ASN untuk mengikuti pengembangan kompetensi
2	Pengelolaan Kelembagaan belum optimal	sarana dan prasarana belum representatif	Kurangnya SDM pengelola sarana prasarana
			Kurangnya pemanfaatan teknologi informasi
		SDM kediklatan belum memadai	kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi terbatas
		belum semua jenis diklat terakreditasi	kerjasama dengan instansi pembina diklat belum optimal

### 3.2 Isu Strategis

Pengembangan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan Provinsi Sumatera Selatan tentunya dihadapkan dengan berbagai masalah dan tantangan yang akan berpengaruh terhadap hasil yang akan diperoleh. Berbagai masalah dan tantangan yang perlu mendapatkan perhatian dalam pengembangan BPSDMD tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil  
Dengan adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana peningkatan kompetensi ASN merupakan hak dari setiap ASN dan dimana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 ditegaskan bahwa setiap

PNS berhak untuk pengembangan kompetensi paling sedikit 20 Jam Pelajaran/orang/tahun sehingga hal tersebut merupakan amanah yang sangat besar untuk dapat dimanfaatkan dengan baik oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Dengan jumlah pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan per 31 Desember 2018 berjumlah 15.346 Pegawai akan melaksanakan kegiatan diklat maka akan ada 175 angkatan diklat per tahun (1 angkatan 40 orang peserta), ditambah lagi Aparatur Sipil Negara yang ada di Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Selatan, maka potensi pengguna jasa layanan di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan akan semakin besar.

2. Pengelolaan kelembagaan belum optimal (peningkatan sarana dan prasarana)

Guna mendukung pelaksanaan kegiatan kediklatan yang terstandar maka diperlukan ketersediaan sarana dan prasarana yang baik dan terstandar, sehingga dengan adanya peningkatan sarana dan prasarana tersebut akan menambah kapasitas pelayanan baik kediklatan maupun non kediklatan (pemanfaatan aset) di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, disamping itu peningkatan kualitas penyelenggaraan melalui akreditasi perlu ditingkatkan, karena belum semua jenis diklat terakreditasi.

3. Kurangnya Penerapan Sistem Teknologi Informasi (IT)

Sistem Teknologi Informasi (IT) belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penyelenggaraan Diklat karena belum tersedianya sistem/program khusus untuk sistem manajemen informasi kediklatan sehingga data kediklatan masih dalam bentuk manual. Penerapan Sistem informasi kediklatan di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan harus menjadi salah satu prioritas dalam pengembangan BPSDMD sehingga akan memberikan kemudahan, kecepatan dan meningkatkan ketepatan dalam pengelolaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

4. Pemenuhan kualitas dan kuantitas SDM Widyaiswara (Pelatihan/TOT WI)

Dalam rangka peningkatan kualitas/kapasitas SDM Aparatur, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan melaksanakan berbagai jenis diklat yang dikategorikan kedalam diklat kepemimpinan, Teknis, Fungsional dan Pemerintahan. Untuk diklat kepemimpinan dan pemerintahan dapat dipenuhi oleh Widyaiswara yang ada, sedangkan Diklat Teknis dan Fungsional masih dirasakan kekurangan tenaga pengajar. Berbagai upaya telah dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, diantaranya dengan mengadakan diklat calon widyaiswara dan melakukan kerjasama dengan instansi/lembaga serta perguruan tinggi untuk memberikan pelayanan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

5. Optimalisasi monitoring terhadap alumni Diklat

Sejauh ini pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap pemberdayaan alumni pasca diklat setelah dikembalikan ke Perangkat Daerah masing-masing Kabupaten/Kota belum dilaksanakan secara optimal.

6. Berbagai rencana pengembangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang telah disusun tidak akan dapat terlaksana dengan baik jika tidak di dukung dengan ketersediaan anggaran yang mencukupi. Pada saat ini BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan masih menghadapi kendala dengan kurangnya anggaran untuk pembiayaan berbagai program dan kegiatan, baik untuk pengembangan maupun untuk operasional.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1 Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah**

Tujuan dan sasaran merupakan hasil perumusan capaian strategis yang menunjukkan tingkat kinerja pembangunan tertinggi sebagai dasar penyusunan arsitektur kinerja pembangunan daerah secara keseluruhan.

Sesuai dengan Dokumen Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026, ada 5 Tujuan Pembangunan Daerah Provinsi yaitu 1) Meningkatnya Pertumbuhan dan Perkembangan Ekonomi, 2) Menjadikan Pemerataan Pendapatan dan Pengurangan Kemiskinan, 3) Meningkatkan Perluasan Akses dan Kesempatan Terhadap Pelayanan Pendidikan dan Kesehatan, 4) Meningkatnya pelestarian lingkungan dan menurunkan risiko bencana, 5) Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan.

BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan sesuai dengan tupoksinya mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur, untuk itu BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan mengacu menetapkan Tujuan yang mengacu kepada Tujuan Pembangunan Daerah Provinsi Sumsel yaitu pada Tujuan kelima, Peningkatan Tata Kelola Pemerintahan,

Tujuan BPSDMD Prov. Sumsel Tahun 2024-2026 yaitu Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten dan Mewujudkan Pengelolaan Kelembagaan Diklat yang sesuai dengan standar.

Untuk mewujudkan Tujuan Sumber Daya Aparatur yang kompeten tersebut, dapat dilaksanakan melalui 2 (dua) Sasaran yaitu Meningkatnya Kompetensi Manajerial Aparatur, dan Meningkatnya Kompetensi Teknis Fungsional, Kompetensi Sosio-Cultural dan Kompetensi Pemerintahan ASN.

Dalam upaya mencapai Sasaran untuk meningkatkan kompetensi manajerial bagi ASN, BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan melaksanakannya melalui pendidikan dan pelatihan manajerial/struktural bagi pejabat ASN baik di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan maupun di Lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota. Sedangkan dalam upaya mencapai sasaran untuk Meningkatkan Kompetensi Teknis Fungsional, Kompetensi Sosio Cultural dan Kompetensi Pemerintahan ASN dilaksanakan melalui upaya pengembangan kompetensi teknis dan fungsional, kompetensi sosio cultural dan kompetensi pemerintahan. Ketiga kompetensi tersebut sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dalam jabatan-jabatan tertentu, sehingga upaya pengembangannya dilaksanakan dalam rangka mencapai sasaran Aparatur yang Profesional dan Berintegritas sesuai dengan Tujuan dan Sasaran Gubernur dan Wakil Gubernur Sumsel Terpilih.

Tujuan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan kedua yaitu mewujudkan pengelolaan kelembagaan diklat yang sesuai dengan standar. Untuk mewujudkan Tujuan yang kedua ini akan dilaksanakan melalui Sasaran-Sasaran berikut yaitu meningkatkan kualitas tenaga kediklatan, meningkatkan jumlah diklat yang terakreditasi serta meningkatkan sarana dan prasarana kediklatan, dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat.

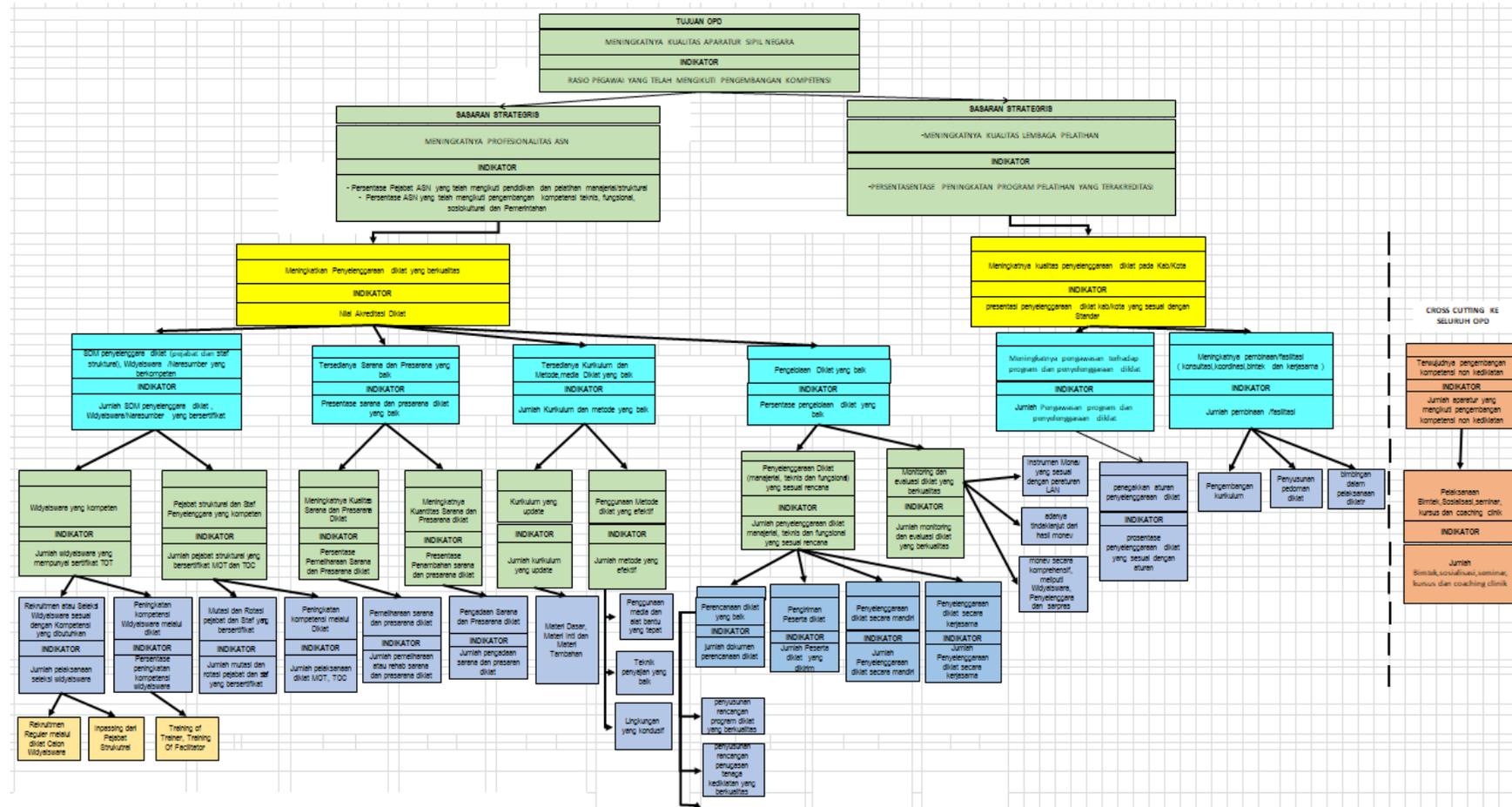
Agar Tujuan dan Sasaran tersebut dapat dicapai maka tentu diperlukan penentuan target per tahun selama 5 (lima) tahun ke depan. Penentuan target ditetapkan dengan mempertimbangkan persentase dalam skala 0-100%. Angka tersebut antara lain didapat dengan persentase jumlah Jabatan yang ada dan dikurangi dengan alumni Pejabat ASN yang telah mengikuti diklat dalam jabatan tersebut. Tabel berikut menggambarkan Tujuan dan Sasaran beserta targetnya selama 5 (lima) tahun ke depan.

Tabel T-C 25

## Tujuan dan Sasaran Renstra Perangkat Daerah

NO.	TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/SASARAN	TARGET KINERJA TUJUAN/SASARAN PADA TAHUN KE-		
				2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7
1	Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten	Meningkatkan kompetensi manajerial Aparatur	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan manajerial / struktural	92%	93%	94%
		Meningkatkan kompetensi teknis fungsional, kompetensi sosio cultural dan kompetensi pemerintahan ASN	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional, kompetensi sosio cultural dan kompetensi pemerintahan	80%	85%	90%
2	Meningkatnya Kualitas Lembaga Pelatihan	Meningkatkan pengelolaan program pelatihan yang sesuai dengan standar	Persentase peningkatan program pelatihan yang terakreditasi	15%	15%	15%

### 4.2 Cascading Kinerja Perangkat Daerah



## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

Strategi merupakan cara mencapai tujuan dan sasaran atau rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Cara dimaksud dapat berupa penetapan kebijakan dan program operasional dengan memperhatikan sumber daya organisasi serta keadaan lingkungan yang dihadapi. Strategi merupakan terjemahan pemikiran kepada tindakan yang diarahkan pada penyelenggaraan operasional sehari-hari dari seluruh jajaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Strategi dan arah kebijakan dirumuskan dengan memerhatikan atau sebagai jawaban/solusi atas (analisis) permasalahan dan isu strategis tugas dan fungsi BPSDMD dalam mendukung peningkatan kompetensi SDM Aparatur Provinsi Sumatera Selatan. Di samping itu, strategi dan arah kebijakan juga diselaraskan dengan strategi dan arah kebijakan dalam RPJMD, khususnya yang berhubungan dengan reformasi birokrasi dalam upaya meningkatkan integritas dan perbaikan layanan aparatur.

**Tabel 5.1**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Arah Kebijakan pada RPD**  
**Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026**

<p><b>Tujuan V RPD</b> Peningkatan Tata Kelola Pemerintah</p>
<p><b>Sasaran RPD :</b> Meningkatnya Kapabilitas Birokrasi</p>
<p><b>Strategi RPD :</b> Percepatan Reformasi Birokrasi Pemerintah Provinsi Sumsel.</p>
<p><b>Kebijakan RPD :</b> Peningkatan perencanaan, monitoring, evaluasi serta manajemen pemerintah daerah  Peningkatan akuntabilitas dan pengawasan penggunaan keuangan daerah berbasis IT  Optimalisasi kinerja pelayanan publik berbasis IT  Digitalisasi tata kelola kinerja pemerintah daerah</p>

Dengan mengacu pada strategi dan arah kebijakan RPD Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 di atas dan dalam mencapai tujuan dan sasaran BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, dirumuskan strategi Renstra BPSDMD Tahun 2024-2026, sebagai berikut :

1. Merencanakan program peningkatan kompetensi baik kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan fungsional, kompetensi sosiokultural maupun kompetensi pemerintahan.
2. Melaksanakan pengembangan kompetensi ASN
3. Melaksanakan evaluasi pasca diklat
4. Merencanakan dan melaksanakan program peningkatan kualitas tenaga kediklatan
5. Memelihara dan Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana kediklatan

#### **Arah Kebijakan**

Dalam rangka pelaksanaan strategi untuk dapat mencapai sasaran dengan lebih baik, maka perlu dirumuskan strategi yang tepat dan komprehensif, sebagai landasan dalam melaksanakan kebijakan program dan kegiatan. Beberapa kebijakan yang

diterapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi pemangku kepentingan peningkatan kompetensi ASN
2. Melaksanakan dan berpartisipasi dalam pengembangan kompetensi ASN
3. Melaksanakan dan mengoptimalkan monitoring dan evaluasi diklat baik untuk penyelenggara maupun tenaga pengajar
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana diklat
5. Penguatan SOP pengelolaan Sarana dan Prasarana diklat
6. Melaksanakan dan berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan kualitas tenaga kediklatan seperti *Training Officer Course, Management Of Training, Training Of Facilitator, Training Of Trainer, Workshop dan Focus Group Discussion.*
7. Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dengan stakeholder terkait pelaksanaan akreditasi diklat
8. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan diklat
9. Mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dalam penyelenggaraan diklat
10. Mengoptimalkan penggunaan metode, teknis dan strategi pembelajaran yang baik

Adapun tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel TC. 26

## Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan BPSDMD Prov. Sumsel

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten	1. Meningkatkan kompetensi manajerial Aparatur	<ol style="list-style-type: none"> <li>Merencanakan program peningkatan kompetensi manajerial sesuai jenjang jabatan</li> <li>Melaksanakan pengembangan kompetensi ASN</li> <li>Evaluasi pasca diklat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi pemangku kepentingan peningkatan kompetensi manajerial</li> <li>Melaksanakan dan berpartisipasi dalam pengembangan kompetensi ASN</li> <li>Melaksanakan monitoring dan evaluasi</li> </ol>
	4. Meningkatkan kompetensi teknis fungsional, kompetensi sosio cultural dan kompetensi pemerintahan ASN	<ol style="list-style-type: none"> <li>Merencanakan dan melaksanakan program peningkatan kompetensi teknis dan fungsional, kompetensi sosio kultural dan kompetensi pemerintahan ASN</li> <li>Melaksanakan pengembangan kompetensi ASN</li> <li>Evaluasi pasca diklat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi pemangku kepentingan peningkatan kompetensi teknis dan fungsional, sosiokultural dan kompetensi pemerintahan</li> <li>Melaksanakan dan berpartisipasi dalam pengembangan kompetensi ASN</li> <li>Melaksanakan monitoring dan evaluasi</li> </ol>

Tujuan	Sasaran	Strategi	Arah Kebijakan
Meningkatnya Kualitas Lembaga Pelatihan	Meningkatkan pengelolaan program pelatihan yang sesuai dengan standar	Tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan kediklatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana diklat</li> <li>2. Penguatan SOP pengelolaan Sarana dan Prasarana diklat</li> </ol>
		Merencanakan dan melaksanakan program peningkatan kualitas tenaga kediklatan	Melaksanakan dan berpartisipasi dalam kegiatan peningkatan kualitas tenaga kediklatan seperti Training Officer Course, Management Of Training, Training Of Facilitator, Training Of Trainer, Workshop dan Focus Group Discussion
		Terlaksananya kegiatan kediklatan yang berkualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dalam penyelenggaraan diklat</li> <li>2. Mengoptimalkan penggunaan metode, teknis dan strategi pembelajaran yang baik</li> <li>3. Mengoptimalkan monitoring dan evaluasi diklat</li> </ol>

## **BAB VI**

### **RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN**

Rencana program yang ditetapkan merupakan penjabaran dari tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumsel sebagaimana yang dituangkan dalam Rencana Strategik. Selanjutnya diidentifikasi dan ditetapkan kegiatan-kegiatan prioritas pada tahun yang bersangkutan yang merupakan satu kesatuan dari perencanaan strategis.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodifikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah dan telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 tahun 2021, Nomenklatur program, kegiatan dan subkegiatan mengikuti peraturan tersebut, untuk itu program, kegiatan dan sub kegiatan pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan untuk tahun 2024 sampai dengan tahun 2026 adalah sebagai berikut :

#### **a. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi**

1. Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
  - a) Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah
  - b) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD
  - c) Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD
  - d) Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD
  - e) Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA-SKPD
  - f) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
  - g) Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD
  - h) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
  - a) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
  - b) Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN
  - c) Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
  - a) Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya
  - b) Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian
  - c) Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi
  - d) Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan
  - e) Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan
1. Administrasi Umum Perangkat Daerah
  - a) Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor
  - b) Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor
  - c) Penyediaan Bahan Logistik Kantor
  - d) Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan
  - e) Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan
  - f) Fasilitasi Kunjungan Tamu
  - g) Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD
  - h) Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD
  - i) Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD
2. Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah
  - a) Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
  - b) Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
  - c) Pengadaan Mebel
  - d) Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya
  - e) Pengadaan Aset Tetap Lainnya
  - f) Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya

- g) Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
3. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
- a) Penyediaan Jasa Surat Menyurat
  - b) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik
  - c) Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor
  - d) Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor
  - e) Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang
  - f) Urusan Pemerintahan Daerah
  - g) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan
  - h) Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan
  - i) Pemeliharaan Mebel
  - j) Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya
  - k) Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya
  - l) Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya
  - m) Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
  - n) Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya
4. Peningkatan Pelayanan BLUD
- a) Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD

**b. Program Pengembangan Sumber Daya Manusia**

1. Pengembangan Kompetensi Teknis
- a) Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
  - b) Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan

bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

- c) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- d) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum

2. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- a) Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional
- b) Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi
- c) Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
- d) Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar
- e) Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga
- f) Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
- g) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
- h) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang

Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan

Adapun rincian pendanaan kegiatan-kegiatan prioritas tahun 2019-2020 pada Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat pada tabel 6.1 dibawah ini.

**Tabel TC-27**  
**Rencana Program, Kegiatan, Sub Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah**  
**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan**  
**Tahun 2024-2026**

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Mewujudkan Pengelolaan Kelembagaan Diklat yang sesuai dengan standar	Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat		<b>Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi</b>	<b>Persentase Pemenuhan Layanan Kinerja Perangkat Daerah</b>		100%		100%		100%		100%			
			<b>Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah</b>												
			<i>Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah</i>	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		1 dokumen	100.000.000	1 dokumen	100.000.000	1 dokumen	100.000.000		300.000.000		
			<i>Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD</i>	Jumlah Dokumen RKA SKPD dan Laporan Hasil Penyusunan Dokumen RKA		1 dokumen	25.000.000	1 dokumen	25.000.000	1 dokumen	25.000.000		75.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
				SKPD											
			Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	Jumlah Dokumen Perubahan RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD		1 dokumen	25.000.000	1 dokumen	25.000.000	1 dokumen	25.000.000		75.000.000		
			Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA-SKPD				1 dokumen	25.000.000	1 dokumen	25.000.000		50.000.000		
			Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar		1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000	1 dokumen	50.000.000		150.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi		
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra					
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)		
				Realisasi Kinerja SKPD													
			Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Pengembangan SDM Aparatur)		1 laporan	120.000.000	1 laporan	120.000.000	1 laporan	120.000.000		360.000.000				
			<b>Administrasi Keuangan Perangkat Daerah</b>	<b>persentase pelaksanaan administrasi keuangan</b>													
			Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		80 orang	18.717.878	95 orang	16.722.486.624	100 orang	17.309.547.614		58.869.939.438				
			Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN													
			Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan SKPD	Jumlah dokumen penatausahaan dan pengujian/		12 dokumen	Pengelolaan Kelembagaan	Meningkatkan kualitas		Administrasi Kepegawaian	persentase pelaksanaan		100 %	100.000.000	100 %	120.000.000	1

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
				verifikasi keuangan SKPD			Diklat yang sesuai dengan standar	tenaga kediklatan		Perangkat Daerah	administrasi kepegawaian PD				
			Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan											
			Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian											
			Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan		5 orang	100.000.000	3 orang	120.000.000	3 orang	140.000.000		360.000.000		
			Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan											

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
			Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan											
Mewujudkan Pengelolaan Kelembagaan Diklat yang sesuai dengan standar	Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat		<b>Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>persentase pelaksanaan administrasi umum PD</b>		100%	905.000.000	100%	947.500.000	100%	1.017.500.000				
			Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan		1 paket	140.000.000	1 paket	150.000.000	1 paket	160.000.000		450.000.000		
			Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan											
			Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan		1 paket	95.000.000	1 paket	105.000.000	1 paket	115.000.000		315.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
			Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan		1 paket	75.000.000	1 paket	80.000.000	1 paket	85.000.000		240.000.000		
			Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan		4 dokumen	15.000.000	4 dokumen	17.500.000	4 dokumen	17.500.000		50.000.000		
			Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu		4 laporan	60.000.000	4 laporan	65.000.000	4 laporan	70.000.000		195.000.000		
			Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		Laporan	400.000.000	Laporan	410.000.000	Laporan	450.000.000		1.260.000.000		
			Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD											
			Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan		1 dokumen	120.000.000	1 dokumen	120.000.000	1 dokumen	120.000.000		360.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
			pada SKPD	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD											
			<b>Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>persentase pengadaan BMD penunjang urusan pemerintah daerah</b>											
			Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan		2 unit	800.000.000	unit	800.000.000				1.600.000.000		
			Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan											
			Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		1 paket	200.000.000	1 paket	200.000.000	1 paket	200.000.000		600.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
			Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		1 paket	1.000.000.000	1 paket	1.000.000.000	1 paket	1.000.000.000		3.000.000.000		
			<b>Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>persentase penyediaan jasa pelayanan umum kantor</b>		100%	2.901.554.000	100%	2.934.554.000	100%	3.038.242.750		8.874.350.750		
			Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat		1 laporan	20.000.000	1 laporan	20.000.000	1 laporan	20.000.000		60.000.000		
			Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan		48 laporan	1.391.000.000	48 laporan	1.400.000.000	48 laporan	1.450.000.000		4.241.000.000		
			Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan		1 laporan	1.490.554.000	1 laporan	1.514.554.000	1 laporan	1.568.242.750		4.573.350.750		
			Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase pemeliharaan BMD		100%	1.494.667.950	100%	1.700.000.000	100%	1.800.000.000		3.500.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
			Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya		16 unit	274.667.950	16 unit	300.000.000	16 unit	400.000.000		974.667.950		
			Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara		12 unit	200.000.000	12 unit	200.000.000	12 unit	200.000.000		600.000.000		
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/ Direhabilitasi		10 unit	820.000.000	10 unit	1.000.000.000	10 unit	1.000.000.000		2.820.000.000		
			Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi		12 unit	200.000.000	12 unit	200.000.000	12 unit	200.000.000		600.000.000		
			<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Persentase terlaksananya program Pengembangan</b>		100%	3.620.000.000	100%	4.460.000.000	100%	8.780.000.000		16.860.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
				<b>Sumber Daya Manusia</b>											
Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten	Meningkatkan kompetensi teknis fungsional, kompetensi socio cultural dan kompetensi pemerintahan ASN		<b>Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Persentase Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>		100%	900.000.000	100%	1.800.000.000	100%	1.800.000.000		4.500.000.000		
			Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan	jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi		200 orang	900.000.000	400 orang	1.800.000.000	400 orang	1.800.000.000		4.500.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
			Umum												
			<b>Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional</b>	<b>Persentase Pelaksanaan Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi manajerial dan fungsional</b>		100%	2.720.000.000	100%	2.680.000.000	100%	5.180.000.000		10.500.000.000		
			Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerja Sama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan, Sert				2 dokumen	360.000.000	1 dokumen	200.000.000		560.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
				a Jabatan Fungsional yang Disusun											
			Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Kabupaten/ Kota yang Terkelola dengan Baik		3 dokumen	300.000.000	1 dokumen	200.000.000	1 dokumen	200.000.000		700.000.000		
			Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi		90 org	420.000.000	60 orang	400.000.000	90 orang	600.000.000		1.420.000.000		
			Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar		2 laporan	300.000.000			2 laporan	400.000.000		700.000.000		
			Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerjasama antar Lembaga											

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
			Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional	jumlah penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri bagi pimpinan daerah, JPT dan jafung (penyusunan modul)						1 dokumen	200.000.000		150.000.000		
Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten	Meningkatkan kompetensi manajerial Aparatur		Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah Laporan Hasil Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		240 orang	1.700.000.000	240 orang	1.700.000.000	280 orang	3.580.000.000		6.980.000.000		
Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang kompeten	Meningkatkan kompetensi teknis fungsional, kompetensi sosio cultural		Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi			100%	13.000.000.000	100%	13.000.000.000	100%	14.000.000.000		40.000.000.000		

Tujuan	Sasaran	Kode	Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan	Indikator, Kinerja Tujuan, Sasaran, Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan (Tahun 2023)	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan								Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggungjawab	Lokasi
						2024		2025		2026		Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode Renstra			
						Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran	Target Kinerja	Target Anggaran		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
	dan kompetensi pemerintahan ASN														
			Peningkatan Pelayanan BLUD				13.000.000.000		13.500.000.000		14.000.000.000		40.000.000.000		
			Pelayanan dan Penunjang Pelayanan BLUD	Jumlah BLUD yang menyediakan pelayanan dan penunjang pelayanan		1 unit	13.000.000.000	1 unit	13.500.000.000	1 unit	14.000.000.000	1 unit	40		
<b>Total Anggaran</b>						100%	<b>41.219.099.950</b>	100%	<b>42.434.502.624</b>	100%	<b>47.655.290.364</b>		<b>138.146.704.548</b>		

## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

#### 7.1 Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah

Indikator kinerja merupakan alat atau media yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Indikator kinerja akan memberikan rambu atau sinyal mengenai apakah kegiatan atau sasaran yang diukurnya telah berhasil dilaksanakan atau dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Indikator kinerja yang baik akan menghasilkan informasi kinerja yang memberikan indikasi yang lebih baik dan lebih menggambarkan mengenai kinerja organisasi. Selanjutnya apabila didukung dengan suatu sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang memadai maka kondisi ini akan dapat membimbing dan mengarahkan organisasi pada hasil pengukuran yang handal (*reliable*) mengenai hasil apa saja yang telah diperoleh selama periode aktivitasnya.

Lebih jauh lagi, indikator kinerja tidak hanya digunakan pada saat menyusun laporan pertanggungjawaban. Indikator kinerja juga merupakan komponen yang sangat krusial pada saat merencanakan kinerja. Berbagai peraturan perundang-undangan sudah mewajibkan instansi pemerintah untuk menentukan indikator kinerja pada saat membuat perencanaan. Dengan adanya indikator kinerja, perencanaan sudah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk menentukan apakah rencana yang ditetapkan telah dapat dicapai. Penetapan indikator kinerja pada saat merencanakan kinerja akan lebih meningkatkan kualitas perencanaan dengan menghindari penetapan-penetapan sasaran yang sulit untuk diukur dan dibuktikan secara objektif keberhasilannya.

Berdasarkan Tujuan dan Sasaran RPJMD telah ditetapkan indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut:

**Tabel 7.1**  
**Indikator Kinerja Utama Tahun 2024-2026**

No	Indikator Kinerja Utama	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPD	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPD
		Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1	Persentase Pejabat ASN yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan manajerial		92%	93%	94%	94%
2	Persentase ASN yang telah mengikuti pengembangan kompetensi teknis dan fungsional, kompetensi sosio cultural dan kompetensi pemerintahan		80%	85%	90%	90%
3	Persentase Peningkatan Program Pelatihan yang terakreditasi		15%	15%	15%	15%

## 7.2 Indikator Kinerja Kunci Perangkat Daerah

**Tabel 7.2**  
**Indikator Kinerja Kunci Tahun 2024-2026**

No	Indikator Kinerja Kunci	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPD	Target Capaian Setiap Tahun			Kondisi Kinerja pada akhir Periode RPD
		Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025	Tahun 2026	
1	Persentase Peningkatan Sarana dan Prasarana Kediklatan		80%	85%	90%	90%
2	Persentase tenaga kediklatan diklat yang bersertifikat (pengelola, penyelenggara dan widyaiswara)		70%	75%	80%	80%
3	Persentase Diklat yang mempunyai Nilai Evaluasi Memuaskan		87%	90%	93%	93%
4	Indeks kepuasan masyarakat		Sangat baik (86)	Sangat baik (87)	Sangat baik (88)	Sangat baik (88)

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Pokok-pokok pikiran yang ada dalam penyusunan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024-2026 berisikan rangkaian program dan kegiatan guna diimplementasikan oleh seluruh anggota organisasi dengan mempertimbangkan aspek-aspek yang ada, yaitu faktor internal dan eksternal serta kondisi lingkungan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Sebagai tolak ukur dan sekaligus penuntun bagi segenap organisasi, maka kita perlu secara konsekuen dan konsisten menyelenggarakan kegiatan kediklatan dengan posisi serta peran yang diemban masing-masing.

Hal diatas menyadarkan kita bahwa Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan benar-benar didasarkan atas analisis yang akurat dengan melihat potensi yang ada sehingga wajar bila Renstra mengakomodir semua kepentingan organisasi yang ditetapkan secara bersama dan harus dipatuhi secara bersama-sama pula.

Demikian kiranya Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan ini dapat dipedomani dan bermanfaat bagi kita bersama.