

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri 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, menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya menyusun rencana pembangunan Daerah dengan prinsip-prinsip meliputi; merupakan satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional; dilakukan pemerintah Daerah bersama para pemangku kepentingan berdasarkan peran dan kewenangan masing-masing; mengintegrasikan rencana tata ruang dengan rencana pembangunan Daerah; dan dilaksanakan berdasarkan kondisi dan potensi yang dimiliki masing-masing Daerah, sesuai dinamika perkembangan Daerah dan nasional.

Rencana pembangunan Daerah sebagaimana dimaksud dirumuskan secara: transparan; responsif; efisien; efektif; akuntabel; partisipatif; terukur; berkeadilan; berwawasan lingkungan; dan berkelanjutan.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, yang mengamanatkan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk menyusun Rencana Strategis (Renstra).

Perencanaan strategis adalah pendekatan, cara untuk mencapai tujuan, mengarahkan pada pengambilan keputusan dan tindakan. Rencana strategis ini disusun berdasarkan isu strategis Aparatur yang dihadapi, pemikiran dan analisis yang komprehensif dalam perumusan strategi, mengkaji ulang terhadap rencana strategis sebelumnya serta mempertimbangkan masukan maupun saran dari pihak eksternal.

Peningkatan kapasitas dan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara melalui Pengembangan Kompetensi (Manajerial, Teknis, Fungsional, Sosial Kultural dan Kompetensi Pemerintahan) yang diselenggarakan dalam bentuk Pelatihan, Bimbingan Teknis, Workshop, Seminar, magang, semiloka, Forum Group Diskusi, atau bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia lainnya, pada saat ini menjadi kebutuhan yang krusial harus dipenuhi, baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerintahan, upaya Pengembangan Kompetensi dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab tantangan kemajuan teknologi, ilmu pengetahuan, kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan

mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Oleh karena itu, Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara wajib dilaksanakan sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dan dirubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 42 Tahun 2018, tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional melalui penyesuaian/inpassing dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut di atas, suatu tantangan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, untuk mampu mengakomodir sejumlah Aparatur Sipil Negara baik aparatur di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi maupun aparatur pemerintah Kabupaten/Kota se Provinsi Jambi, yang mempunyai hak yang sama untuk ikut serta dalam Pengembangan Kompetensi guna peningkatan kinerja dan karir.

Dokumen Rencana Strategis ini berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) serta memperhatikan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri sebagai Lembaga

Pembina Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Provinsi Jambi dan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Sesuai dengan tugas dan fungsi sebagai unsur pendukung Gubernur Jambi di dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan khususnya di bidang kompetensi pegawai/aparatur, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi berupaya berkomitmen kuat untuk melaksanakan pembinaan dan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur yang menekankan hak dan kewajiban individual pegawai menuju perspektif baru manajemen pengembangan sumber daya manusia secara strategis (*strategic human resource management*) agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil negara unggulan yang selaras dengan dinamika perubahan misi aparatur sipil negara maupun visi dan misi Gubernur yang tersurat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi. Oleh karena itu maka RPJMD Provinsi Jambi Tahun 2021-2026 dijadikan pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2021-2026. Sejalan dengan Misi Pemerintah Provinsi Jambi antara lain pada misi ke-1 yaitu : **“Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan”**.

Berdasarkan hal tersebut maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang dalam hal ini para pejabat struktural bersama-sama dengan pejabat fungsional dan staf, menyesuaikan dan merumuskan kembali Rencana Strategis Tahun 2021-2026, yang merupakan dokumen perencanaan lima tahunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan di bidang Sumber Daya Manusia Aparatur berdasarkan kondisi dan potensi daerah di Provinsi Jambi. Penyusunan Renstra ini berpedoman kepada Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun

2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
- c. Undang-Undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014;
- d. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah;
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 6 tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- i. Permendagri Nomor 02 Tahun 2013 tentang Sistem Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

- j. Peraturan Menteri Dalam Negeri 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;
- k. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- l. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
- m. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 100/119/SJ tentang Pedoman Umum Perumusan Standard Kompetensi Teknis Urusan Pemerintah
- n. Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 100/3771/SJ tentang Pedoman Umum Standard Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri (SP2PDN)
- o. Peraturan Daerah Provinsi Jambi No 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi
- p. Peraturan Gubernur Jambi No 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.
- q. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor ... tentang RPJMD 2021-2026

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi adalah sebagai dokumen

Perencanaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi selama kurun waktu tahun 2021 – 2026.

Sedangkan tujuannya adalah :

- a. Sinkronisasi tujuan, sasaran, program dan kegiatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi Tahun 2021 - 2026
- b. Menyediakan bahan serta pedoman untuk menyusun Rencana Kinerja (Rencana Kerja Tahunan) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam kurun waktu tahun 2021 - 2026
- c. Menyediakan acuan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, beserta seluruh unit kerjanya dalam pengembangan kompetensi Aparatur dengan menerapkan prinsip koordinasi integrasi dan sinkronisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

1.3. Sistematika Penulisan

Substansi Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi tahun 2021 – 2026 dalam dokumen ini disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab. I	PENDAHULUAN
1.1.	Latar Belakang
1.2.	Landasan Hukum
1.3.	Maksud dan Tujuan
1.4.	Sistematika Penulisan
Bab. II	GAMBARAN PELAYANAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAMBI
2.1.	Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi

- 2.2. Sumber Daya BPSDM Provinsi Jambi
- 2.3. Kinerja Pelayanan BPSDM
- 2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BPSDM

- Bab.III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 - 3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BPSDM.
 - 3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala daerah dan wakil kepala daerah Terpilih
 - 3.3. Telaahan Renstra K/L dan Renstra
- Bab.IV TUJUAN DAN SASARAN
 - 4.1. Tujuan
 - 4.2. Sasaran
- Bab. V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN
- Bab.VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN
- Bab.VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN
- Bab.VIII PENUTUP

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN

Badan pengembangan sumber daya manusia provinsi jambi

2.1. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi merupakan pengembangan dari Perangkat Daerah sebelumnya yaitu Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Provinsi Jambi, sejalan dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi dan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Berdasarkan peraturan di atas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi mempunyai tugas membantu Gubernur dalam rangka menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugasnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, menyelenggarakan fungsi :

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
- b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;

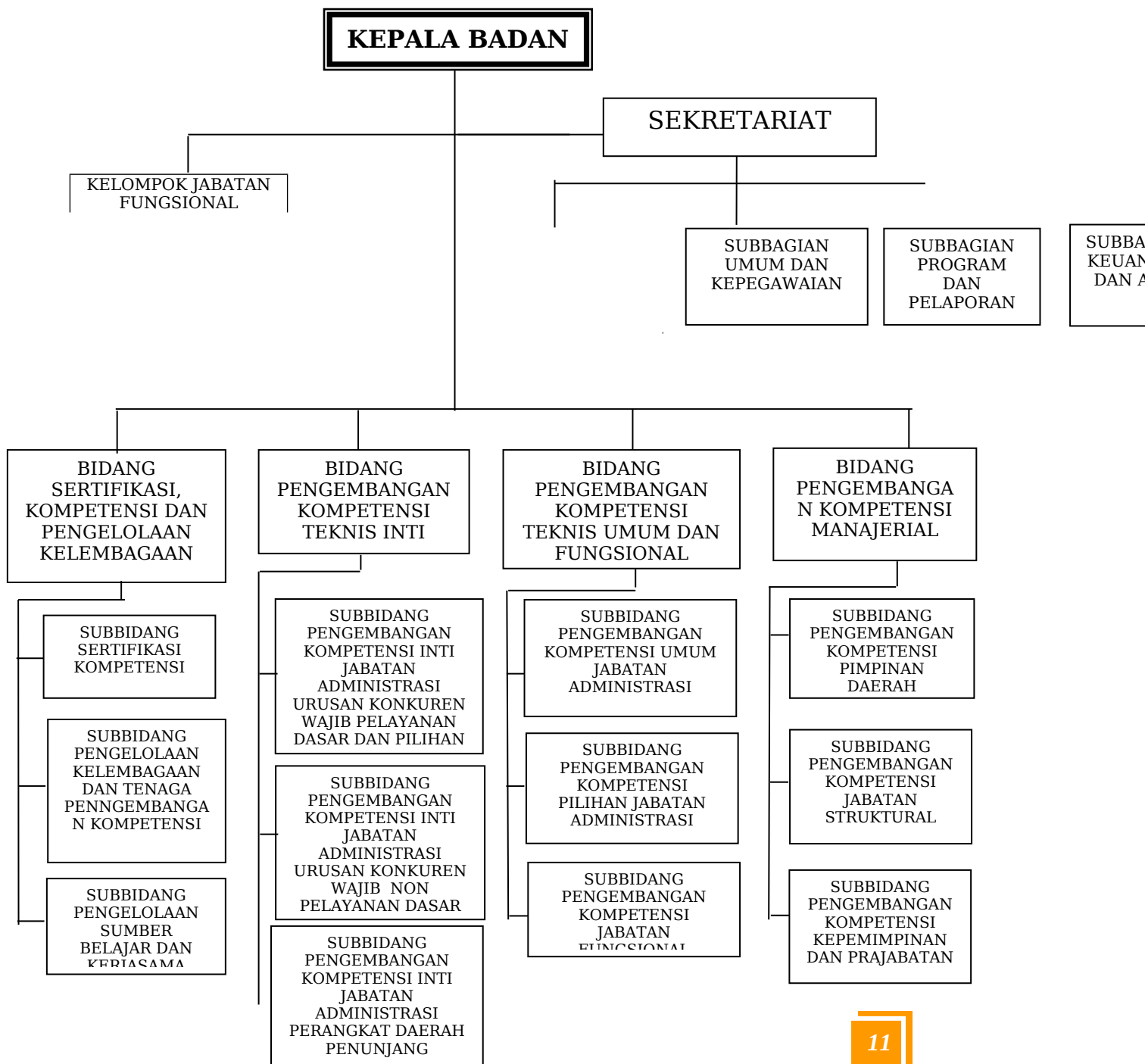
- c. penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota;
- d. pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota;
- e. pelaksanaan administrasi badan; dan
- f. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

- Kepala Badan
- Sekretariat
- Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan
- Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti
- Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional
- Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial
- Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sebagaimana tertera pada bagan di bawah ini :

GAMBAR 2.1.
STRUKTUR ORGANISASI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PROVINSI JAMBI
PERGUB NOMOR 59 TAHUN 2016



a. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas antara lain mengkoordinasikan seluruh kegiatan Sekretariat, Bidang dan Kelompok Jabatan Fungsional dalam upaya mewujudkan pelaksanaan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah Provinsi Jambi.

b. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam rangka memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan badan pengembangan sumber daya manusia provinsi, serta fasilitasi badan kepegawaian daerah kabupaten/kota khususnya bidang pengembangan kompetensi aparatur.

Sekretariat terdiri dari:

1. Subbagian Umum dan Kepegawaian dengan tugas membantu Sekretariat dalam rangka melakukan urusan surat menyurat, pelaksanaan kearsipan dan ekspedisi, pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan, pengelolaan aset, informasi, dan dokumentasi, serta pengelolaan urusan administrasi kepegawaian, pembinaan jabatan fungsional, dan evaluasi kinerja pegawai ASN.
2. Subbagian Program dan Pelaporan dengan tugas membantu Sekretariat dalam rangka melakukan penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran, pemantauan, evaluasi, pengelolaan data, dan penyusunan laporan kinerja program pengembangan sumber daya aparatur provinsi.
3. Subbagian Keuangan Dan Aset dengan tugas membantu

Sekretariat dalam rangka melakukan pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, penyusunan bahan tindak lanjut hasil pemeriksaan, pengelolaan dan penyiapan bahan verifikasi, urusan akuntansi, serta pelaporan keuangan dan aset..

c. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam rangka melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi ditingkat provinsi dan kabupaten/kota, kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama antara lembaga.

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan pengelolaan Kelembagaan terdiri dari :

- a. Subbidang Sertifikasi Kompetensi dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi, pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi kompetensi.
- b. Subbidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi mempunyai tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengelolaan kelembagaan, pengembangan kompetensi bagi tenaga pengembang kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi.

c. Subbidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama, mempunyai tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengelolaan sumber belajar, termasuk perpustakaan dan laboratorium, penyiapan dan pelaksanaan kerjasama antar lembaga, pendidikan formal, pendidikan kepomongprajaan, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan sumber belajar dan kerjasama.

d. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam rangka melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis inti.

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti terdiri dari :

- a. Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Pelayanan Dasar dan Pilihan dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren wajib pelayanan dasar dan pilihan.
- b. Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Urusan Konkuren Wajib Non Pelayanan Dasar, dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan

penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren wajib non pelayanan dasar.

- c. Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang dengan tugas membantu bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi inti bagi jabatan administrasi perangkat daerah penunjang.

e. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam rangka melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, 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.

Bidang Pengembangan Teknis Umum dan Fungsional terdiri dari :

- a. Subbidang Pengembangan Kompetensi Umum Jabatan Administrasi dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan

penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi umum dan urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi.

b. Subbidang Pengembangan Kompetensi Pilihan Jabatan Administrasi dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi pilihan bagi jabatan administrasi.

c. Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional, dengan tugas membantu bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan bagi jabatan fungsional.

f. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam rangka melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan

kompetensi pimpinan daerah, jabatan struktural, kepemimpinan, dan prajabatan.

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri dari :

- a. Subbidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan daerah.
- b. Subbidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Struktural, dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi umum, inti, pilihan, dan urusan pemeritahan umum, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi bagi jabatan struktural.
- c. Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan dengan tugas membantu Bidang dalam rangka melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan.

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, adalah Kelompok Widyaiswara.

Jabatan Fungsional Widyaiswara adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, wewenang untuk melaksanakan proses pembelajaran bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non PNS/ASN melalui proses pengembangan sumber daya manusia pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi

2.2. Sumber Daya BPSDM Provinsi Jambi

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh instansi/badan usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja instansi/badan usaha tersebut.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, memiliki sumber daya manusia sebanyak 129 orang, yang terdiri dari 104 Orang Pegawai Negeri Sipil dan 25 Orang Pegawai Tidak Tetap/Pegawai Kontrak Kerja, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.1:
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi
Keadaan : Agustus 2021

No	Unit Kerja	Golongan IV			Golongan III			Golongan II			Golongan I			Total
		Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jlh	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Pejabat Struktural	5	1	6	10	3	13	0	0	0	0	0	0	19
2	Pejabat Fungsional Tertentu (Widyaiswara)	13	9	22	2	3	5	0	0	0	0	0	0	27
3	Pelaksana/Fungsional Umum	9	1	10	9	24	33	5	3	8	1	0	1	46

4	CPNS (Capeg)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Pegawai Kontrak Kerja	0	0	0	0	0	0	20	5	25	0	0	22
	J U M L A H	30	15	43	27	37	59	34	18	44	13	13	129

Sumber : Anjab 2021

Jenis sarana prasarana yang berpengaruh langsung terhadap operasional organisasi meliputi ruang kerja, ruang rapat, peralatan komputer, alat telekomunikasi, dan alat transportasi. Kondisi sarana prasarana di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi sejauh ini dirasa telah cukup memadai untuk menunjang kinerja.

Saat ini aset-aset yang dimiliki berada dalam kondisi baik. Secara lebih rinci, sarana dan prasarana yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2. Daftar Sarana dan Prasarana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021

No	Jenis Peralatan	Jumlah (unit)	Keterangan/ Kondisi
1	Alat-alat besar	1	Cukup Baik
2	Alat-alat angkutan	32	cukup Baik
3	Alat kantor dan rumah tangga	4.857	kurang Baik
4	Alat studio dan alat komunikasi	2	kurang Baik
5	Bangunan gedung	51	Kurang Baik
6	Jaringan	16	kurang Baik
7	Perpustakaan dan buku tersedia	923	kurang Baik

Sumber: Buku Aset BPSDM Provinsi Jambi

Sarana dan prasarana yang dimiliki secara umum mampu untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi sekaligus menunjang kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi. Untuk menjaga kualitas dan performa sarana dan prasarana yang dimiliki, setiap tahun perlu dilakukan

pemeliharaan dan penambahan atau perbaikan (rehabilitasi) guna menggantikan sarana dan prasarana yang telah mengalami penurunan kualitas atau tidak lagi berfungsi secara optimal.

2.3. Kinerja Pelayanan BPSDM Provinsi Jambi

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi telah melakukan Pencapaian-pencapaian Kinerja Pelayanannya dan Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan dalam Renstra maupun RPJMD Provinsi Jambi dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yaitu 2016 – 2020, hal tersebut guna menjadi dasar kondisi awal atau eksisting pelaksanaan pembangunan 5 (lima) tahun selanjutnya yaitu 2021 – 2026.

Secara keseluruhan pencapaian-pencapaian Kinerja Pelayanan dan Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan tersebut tertuang pada Tabel 2.3. Pencapaian Kinerja Pelayanan Renstra 2016-2020.

**Tabel 2.3. Pencapaian Kinerja Pelayanan
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi
Tahun 2016 – 2021**

(Lampiran Tabel T-C.23 Permendagri No.86/2017)

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi BPSDM	Target Renstra SKPD Tahun ke-					Realisasi Capaian Tahun ke-					Rasio Capaian pada Tahun ke-				
		1 (2016)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)	1 (2016)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)	1 (2016)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
I	Persentase peserta pengembangan SDM dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik	95 %	96 %	97 %	98 %	99 %	93,4 5%	96 %	99,1 4%	98,7 1%	100	99,20 %	100,0 0%	103 %	100,7 2%	101, 1%
II	Persentase peserta lulus uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi	-	71 %	72 %	73 %	74 %	-	?	100	19,2 3%	62,7 3	-	-	103, 89%	26,71 %	84,7 7%
III	Persentase Peserta pengembangan SDM yang menyatakan puas terhadap pelayanan pelaksanaan diklat aparatur	80 %	81 %	82 %	83 %	84 %	80,9 0%	88,7 1%	81,5 3%	84%	84,2 8	89,88 %	98,57 %	99,4 3%	101%	100, 33%

Dari Tabel 2.3 diatas bahwa pencaian kinerja :

- I. Persentase peserta pengembangan SDM dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik :
Pada tahun 2016 capaian kinerja untuk indicator ini mengalami penurunan 93,45% dari target sebesar 95%. Hal ini disebabkan karena adanya peserta ujian yang tidak lulus
- II. Persentase peserta lulus uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi
Indikator ini adalah indicator tambahan setelah Renstra Prrubahan, sehingga dapat dilaksanakan pada tahun 2018. Persentase peserta lulus uji kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi tidak mencapai target pada tahun 2019 dimana target sebesar 73% dengan realisasi sebesar 19,23%, pada tahun 2020 dengan target 74% dan capaian realisasi 62,73%. Hal ini dikarenakan banayknya perserta yang tidak lulus sertifikasi pengadaan barang dan jasa yang dilaksanakan menggunakan CAT dan pembelajaran blended learning. Seritifikasi dan Uji Kompetensi pada saat ini dibutuhkan dikarenakan perubahan peraturan mengenai kompetensi ASN khususnya untuk jabatan fungsional. Namun untuk pembelajaran diharapkan dilaksanakan secara klasikal sehingga dapat di pahami oleh peserta sebelum mengikuti sertifikasi dan uji kompetensi.
- III. Persentase Peserta pengembangan SDM yang menyatakan puas terhadap pelayanan pelaksanaan diklat aparatur
Pada tahun 2018 mengalami penurunan dari target 82% dengan capaian realisasi 81,53%, hal ini dikarenakan kurangnya sarana dan prasara yang dimiliki, untuk masa mendatang akan dilaksanakan peningkatan bagi sarana prasarana yang belum memadai sehingga para peserta diklat merasa puas atas pelayanan diklat aparatur.

- lampiran tabel 2.4. Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Renstra 2016-2020.

No	Uraian	Anggaran Tahun ke-Rp. (000)					Realisasi Anggaran Tahun ke-Rp. (000)					Rasio Antara Realisasi dan Anggaran pada Tahun ke-					Rata-Rata Pertumbuhan	
		1 (2016)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)	1 (2016)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)	1 (2016)	2 (2017)	3 (2018)	4 (2019)	5 (2020)	Anggaran	Realisasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)		
	URUSAN BIDANG KEPEGAWAIAN																	
	PROGRAM I:	3.088.00 0.000			2.922.08 5.000	4.065.00 0.000							66	73	103	58		
	Pelayanan Administrasi Perkantoran		3.788.33 2.000	4.313.33 2.000			2.836.64 0.000	2.487.84 1.675	3.155.01 4.250	3.014.47 7.699	2.348.84 8.087	92					20	20
	Kegiatan 1 :	35.000.0 00	30.000.0 00	30.000.0 00	5.000.00 0	35.000.0 00	29.500.0 00	44.500.0 00	4.500.00 0	5.000.00 0	2.289.00 0	84	148	15	100	7	20	20
	Penyediaan Jasa Surat Menyurat																	
	Kegiatan 2 :	972.000. 000	1.100.00 0.000	1.300.00 0.000	1.302.00 0.000	1.350.00 0.000	895.275. 000	793.339. 875	889.124. 000	1.201.99 9.999	836.280. 483	92	45	68	92	62	20	20
	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik																	
	Kegiatan 3 :	450.000. 000	400.000. 000	500.000. 000	400.000. 000	500.000. 000	390.000. 000	400.000. 000	400.000. 000	400.000. 000	466.800. 000	87	100	80	100	93		
	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor																	
																	20	20
	Kegiatan 4 :	175.000. 000	158.332. 000	158.332. 000	89.905.0 00	165.000. 000	158.332. 500	140.280. 000	158.209. 800	89.905.1 00	54.943.5 00	90	89	100	100	33	20	20
	Penyediaan alat tulis Kantor																	
	Kegiatan 5 :	100.000. 000	55.000.0 00	60.000.0 00	60.000.0 00	60.000.0 00	46.392.5 00	52.692.5 00	71.592.0 00	47.500.0 00	25.921.0 14	46	96	119	79	43	20	20
	Penyediaan Barang dan Penggandaan																	
	Kegiatan 6 :	90.055.0 00	120.000. 000	135.000. 000	72.640	100.000. 000	90.055.0 00	75.555.0 00	90.055.0 00	72.640.0 00	23.335.9 50	100	63	67	100.000	23	20	20

	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Kantor																	
	Kegiatan 7 :	500.000.000	40.000.000	55.000.000	0	60.000.000	34.600.000	44.600.000			38.066.600	7	112	0	#DIV/0!	63	20	33
	Penyediaan bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan																	
	Kegiatan 8 :	151.000.000	210.000.000	230.000.000	85.665	200.000.000	151.000.000	155.345.000	159.522.650	98.165.000	65.050.000	100	74	69	114.592	33	25	20
	Penyediaan Makanan dan Minuman																	
	Kegiatan 9 :	127.581.000	300.000.000	350.000.000	229.841.000	350.000.000	237.179.000	190.754.000	226.860.800	245.450.300	229.374.800	186	64	65	107	66	20	20
	Penyediaan Jasa Tenaga Pendukung Administrasi/Teknis Perkantoran																	
	Kegiatan 10 :	237.179.000	60.000.000	60.000.000	0	60.000.000						0	0	0	#DIV/0!	0	20	0
	Pelayanan Pelayanan Administrasi Barang																	
		700.000.000	900.000.000	1.000.000.000	400.000.000	800.000.000	676.725.000	509.754.000	650.000.000	531.783.000	676.497.613	97	57	65	133	85		
	Kegiatan 11 :																	
	Keikutsertaan Rapat-Rapat Koordinasi/Konsultasi/Pembinaan Kediklatan Dalam dan Luar Daerah																20	20
	Kegiatan 12 :	-	55.000.000	60.000.000	73.634.000	60.000.000	0		301.750.000	118.634.300	44.405.000	#####	0	503	161	74	25	
	Pelayanan Dokumentasi, Publikasi dan Arsip																	25
	Kegiatan 13 :	-	40.000.000	50.000.000	0	50.000.000	0	0	226.860.800	0	0	0	0	454	#DIV/0!	0	25	20
	Penyediaan Pelayanan Administrasi Kepegawaian																	
	Kegiatan 14 :	0	170.000.000	175.000.000	203.400	175.000.000	0	0	203.400.000	203.400.000	206.423.040	#DIV/0!	0	116	100.000	118		
	Penyediaan Pelayanan Keamanan Kantor																20	20
	Kegiatan 15 :	0	150.000.000	150.000.000	0	100.000.000	127.581.000	81.625.300				#DIV/0!	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	20	50
	Penyediaan Jasa Peralatan dan perlengkapan kantor																	

	PROGRAM II :	6.500.45 0.000	9.198.04 0.000	3.539.64 0.000	2.437.08 2.000	2.519.64 0.000	1.640.49 0.000	2.324.85 5.300	3.112.61 9.150	2.390.18 5.250	1.117.07 7.965	25	25	88	98	44	20	20
	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur																	
	Kegiatan 1 :	4.000.00 0.000	2.000.00 0.000	1.000.00 0.000	187.000. 000	200.000. 000	278.000. 000	142.334. 500	177.560. 000	225.218. 750	0	7	7	18	120			
	Pembangunan Gedung / Sarana kantor																20	20
	Kegiatan 2 :	200.000. 000	200.000. 000	200.000. 000	153.732. 000	200.000. 000	71.200.0 00	241.396. 200	358.032. 500	216.732. 500	394.335. 668	36	121	179	141	197		
	Pengadaan Peralatan Gedung kantor																20	20
	Kegiatan 3 :	400.000. 000	200.000. 000	200.000. 000	481.400. 000	200.000. 000	97.100.0 00	534.548. 000	573.397. 450	476.284. 000		24	267	287	99	0		
	Pengadaan Perlengkapan kantor																20	25
	Kegiatan 4 :	400.000. 000	308.400. 000	320.000. 000	200.000. 000	200.000. 000	308.400. 000	478.574. 600	365.000. 000	300.000. 000	75.000.0 00	77	155	114	150	38	20	20
	Pemeliharaan Rutin/berkala Gedung Kantor																	
	Kegiatan 5 :	250.450. 000	320.000. 000	350.000. 000	259.450. 000	350.000. 000	275.450. 000	336.290. 000	392.670. 000	299.450. 000	245.996. 500	110	105	112	115	70		
	Pemeliharaan Rutin/berkala Peralatan Kantor																20	20
	Kegiatan 6 :	750.000. 000	5.000.00 0.000	2.500.00 0.000	550.000. 000	500.000. 000	240.700. 000	50.000.0 00	907.000. 000	450.000. 000	199.888. 000	32	1	36	82	40	20	20
	Rehabilitasi Sedang/Berat Gedung kantor																	
	Kegiatan 7 :	400.000. 000	269.640. 000	269.640. 000	205.500. 000	269.640. 000	269.640. 000	320.464. 000	247.759. 200	241.500. 000	201.857. 797	67	119	92	118	75		
	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Kendaraan Dinas/Operasional																20	20
	Kegiatan 8 :	100.000. 000	200.000. 000	100.000. 000	200.000. 000	100.000. 000	100.000. 000					100	0	0	0	0		
	Penyediaan Pemasangan Jaringan Instalasi Listrik																20	20
	Kegiatan 9 :	-	0	0	200.000. 000	100.000. 000		115.000. 000		25.000.0 00		#####	#DIV/0!	#DIV/0!	12,5	0		
	Penyediaan Revitalisasi Jaringan Instalasi Air																25	50

Bersih																	
	0	200.000.000	100.000.000	0	0						#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Kegiatan 9 : Penyediaan Jasa Konsultansi dan Perencanaan Rehab Pengawasan dan Pembangunan Kantor																20	0
Kegiatan 10 : Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional	0	700.000.000	500.000.000	-	400.000.000						#DIV/0!	0	0	#####	0		
																25	0
PROGRAM III : Peningkatan Disiplin Aparatur	150.000.000	46.000.000	50.000.000	78.000.000	80.000.000	45.600.000	53.124.000	45.600.000	78.000.000		30	115	91	100	0		
																20	25
Kegiatan 1 : Pengadaan Pakaian Dinas	50.000.000	0	0	78.000.000	80.000.000	45.600.000	53.124.000	45.600.000	78.000.000		91	#DIV/0!	#DIV/0!	100	0	20	25
Kegiatan 2 : Pengadaan Pakaian Tradisional Melayu Jambi	50.000.000	46.000.000	0	0	0	0					0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	20	0
Kegiatan 3 : Pengadaan pakaian batik Jambi	50.000.000	0	50.000.000	0	0						0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!	20	
						102.740.000	285.480.000	380.905.000									
PROGRAM IV : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	400.000.000	400.000.000	500.000.000								25,69	71,37	76,18	#####	#####	33,3333	33,3333
	150.000.	150.000.	200.000.				102.740.	285.480.	380.905.								

		000	000	000			000	000	000									
	Kegiatan 1 :											68,493	190,32	190,453	#DIV/0!	#DIV/0!	33,33333	33,33333 3
	Bimbingan Teknis / Diklat Aparatur Internal																	
		250.000. 000	250.000. 000	300.000. 000														
	Kegiatan 2 :						0	0	0			0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	33,33333	0
	Pengembangan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)																	
		92.500.0 00	100.000. 000	110.000. 000	0	0	92.500.0 00	34.500.0 00	47.500.0 00									
	PROGRAM V :Peningkatan Pengemb. Sistem Pelaporan											100	34,5	43,18	#####	#####	20	33,3333
		92.500.0 00	100.000. 000	110.000. 000			92.500.0 00	34.500.0 00	47.500.0 00									
	Kegiatan 1 :											100	290	232	-	-	33	33,33333 3
	Penyusunan Renstra, Renja dan Capaian Kinerja																	
	PROGRAM VI :	354.770. 000	450.000. 000	550.000. 000	819.558. 000	1.301.10 0.000	354.770. 000	488.914. 000				100	109	0	0	0		
	Manajemen Pelayanan Kediklatan																20	50
	Kegiatan 1 :																	
	Bimbingan Teknis / Diklat Aparatur Internal																	
	Kegiatan 2 :																	
	Pengembangan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)																	
				0														
	Kegiatan 3 :																	
	Penyusunan Renstra, Renja dan Capaian Kinerja																	
		183.470. 000	200.000. 000	225.000. 000			269.640. 000	320.464. 000				146,97	160,232	-				

Kegiatan 4 :																33,33333	50
Penyelenggaraan Rakor Kediklatan																	
Kegiatan 5 :	171.300.000	200.000.000	225.000.000			171.300.000	168.450.000				100	84,225	0				
Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kediklatan																33,33333	50
Kegiatan 6 :	-	50.000.000	100.000.000														
Pembuatan Buletin/Majalah/Jurnal Ilmiah Kediklatan											0	0	0			50	
Kegiatan 7 :				81.959.000													
Penyelenggaraan seminar/lokakarya/work shop pengembangan program dan kegiatan BPSDM																20	
PROGRAM VII :	354.770.000	450.000.000	550.000.000	819.558.000	1.301.100.000		163.865.000	318.213.000	895.399.525	586.361.578	0	36	58	109	45	20	25
Manajemen Pelayanan pengembangan SDM																	
				320.815.000	401.100.000				444.015.000	230.690.000				138	58		
Kegiatan 1 :																50	50
Bimbingan Teknis / Diklat Aparatur Internal																	
				139.450.000	150.000.000				139.450.000	60.484.176				100	40,3228		
Kegiatan 2 :																50	50
Penyusunan Renstra, Renja dan Capaian Kinerja																	
	183.470.000	200.000.000	225.000.000	155.513.000	300.000.000			165.313.000	158.513.000	92.466.600	0	0	73	102	31		
Kegiatan 3 :																20	33
Penyelenggaraan Rakor Kediklatan																	
Kegiatan 4 :	171.300.000	200.000.000	225.000.000	121.821.000	300.000.000			152.900.000	153.421.525	116.769.802	0	0	68	126	39		
Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kediklatan																20	33
Kegiatan 5 :	0	50.000.000	100.000.000	0	150.000.000					85.951.000	#DIV/0!	0	0	0	57		
Pembuatan Buletin/Majalah/Jurnal																20	20

	Ilmiah Kediklatan																	
	Kegiatan 6 :				81.959.000			163.865.000		78959000			#DIV/0!		96			
	Penyelenggaraan seminar/lokakarya/workshop pengembangan program dan kegiatan BPSDM															20	74	
	PROGRAM VIII Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur	17.180.640.000	12.123.675.000	9.727.270.000			2.865.502.370	5.727.145.000	5.929.348.600							33,3333	33,3333	
	Kegiatan 1 :	2.896.000.000						497.415.000	1.023.481.000									
	Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Lembaga		2.787.250.000	2.788.400.000												33,33333	50	
	Kegiatan 2 :	4.785.690.000	2.430.000.000	1.362.500.000			1.297.386.936	1.036.205.000	1.059.403.600							33,33333	33,33333	
	Pengembangan Kompetensi Teknis Inti																	
	Kegiatan 3 :	7.154.950.000	4.589.825.000	3.259.770.000			878.108.731	1.338.355.000	1.445.507.000							50	33,33333	
	Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional																	
	Kegiatan 4 :	2.344.000.000	2.316.600.000	2.316.600.000			690.006.703	2.855.170.000	2.400.957.000							33,33333	33,33333	
	Pengembangan Kompetensi Manajerial																	
	PROGRAM IX :				1.198.361.000	1.500.000.000				1.198.361.000					100	39	50	50
	Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan									588.287.545								
					53.940.000					53.940.000					100			
	Kegiatan 1 :															20	20	
	Focus Group Discussion LSP-PDN																	
	Kegiatan 2 :				70.175.000					70.175.000					100	20	20	
	Studi Tiru LSP-PDN																	
	Kegiatan 3 :				112.330.000					112.330.000					100	20	20	
	TOT Pimpemdagri																	

Kegiatan 4 :				149.910.000					149.910.000					100			
Monitoring Evaluasi pelaks kab/kota kerjasama															20	20	
Kegiatan 5 :Pelaksanaan Akreditasi Lembaga				294.825.000					294.825.000					100		20	20
Kegiatan 6 : Diklat analisis kebutuhan sistem informasi bagi OPD dilingkup Pemerintah Prov.Jambi (AKSI OPD)				259.500.000					259.500.000					100		20	20
Kegiatan 7 :				71.275.000					71.275.000					100			
Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi															20	20	
Kegiatan 8 :				119.675.000					119.675.000					100			
Penyusunan perangkat pembelajaran pem dalam negeri/ kurikulum/silabi/ modul															20	20	
Kegiatan 9 :				66.730.000					66.730.000					100			
Monitoring evaluasi penyelenggaraan pelatihan															20	20	
Kegiatan 10 :					600.000.000					331.887.771					55		
Sertifikasi Kompetensi																20	20
Kegiatan 11 :					400.000.000					102.848.689					26		
Pengelolaan dan tenaga pengembangan Kompetensi																20	20
Kegiatan 12 : Pengelolaan sumber belajar dan kerjasama					500.000.000					153.551.085					31	20	20
PROGRAM X :				1.300.200.000	2.000.000.000				1.300.200.000	570.853.897					29		
Pengembangan Kompetensi Urusan Pemerintahan Konkuren Dan Teknis Inti																52	76
Kegiatan 1 :				86.550.0					86.550.0								

					00					00								
	Diklat Teknis Inti pengelolaan Keuangan Desa																20	20
	Kegiatan 2 :				301.255.000					301.255.000								
	Diklat Kewirausahaan purna bhakti bagi ASN																20	20
	Kegiatan 3 :				320.155.000					320.155.000								
	Diklat Pengembangan Pariwisata																200,6	20
	Kegiatan 4 :				89.550.000					89.550.000								
	Diklat Dasar Manajemen Penanggulangan Bencana																20	20
	Kegiatan 5 :				86.550.000					86.550.000								
	Diklat Perencanaan Penganggaran																20	20
	Kegiatan 6 :				15.835.000					15.835.000								
	Pendataan kebutuhan pengembangan kompetensi Teknis Inti																20	20
	Kegiatan 7 :				86.550.000					86.550.000								
	Diklat Pengelolaan Aset daerah																20	20
	Kegiatan 8 :				78.438.000					78.438.000								
	Diklat Kearsipan																20	20
	Kegiatan 9 :				78.438.000					78.438.000								
	Diklat Teknis Pemandu Wisata																20	20
	Kegiatan 10 :				78.438.000					78.438.000								
	Diklat Teknis Sanitasi																20	20

	Lingkungan																	
	Kegiatan 11 :				78.438.000					78.438.000								
	Diklat Teknis Penilaian Koperasi																	
	Kegiatan 12 :					600.000.000				69.543.434					12			
	Pengembangan																	
	Kompetensi inti jabatan adm urusan Konkuren wajib pelayanan dasar dan pilihan															20		20
	Kegiatan 13 :					600.000.000				154.897.583					26			
	Pengembangan																	
	Kompetensi inti jabatan adm urusan Konkuren wajib non pelayanan dasar															20		20
	Kegiatan 14 :					800.000.000				346.412.880					43			
	Pengembangan																	
	Kompetensi inti jabatan adm perangkat daerah penunjang																	
	PROGRAM XI :				1.487.594.000	2.000.000.000				1.487.594.000	924.038.538				100	46		
	Pengembangan Kompetensi Teknis Umum dan Fungsional																54	69
	Kegiatan 1 :				338.175.000					338.175.000								
	Pelatihan Pengembangan Kompetensi Pengelola Perpustakaan bagi Guru SLTA															20		20
	Kegiatan 2 :				360.935.000					360.935.000								
	Pelatihan Pengembangan Kompetensi Penyuluh																	

	Pertanian																	
	Kegiatan 3 :				95.375.000					95.375.000								
	Pelatihan Pengembangan Kompetensi Revolusi Mental bagi Pejabat Eselon IV															20	20	
	Kegiatan 4 :				105.450.000					105.450.000								
	Pelatihan KTI bagi Guru SMA dan SMK															20	20	
	Kegiatan 5 :				104.950.000					104.950.000								
	Pelatihan Penyusunan DUPAK bagi Guru SMA dan SMK															20	20	
	Kegiatan 6 :				95.375.000					95.375.000								
	Pelatihan Pengembangan Budaya Organisasi/Budaya lokal															20	20	
	Kegiatan 7 :				99.725.000					99.725.000								
	Pelatihan Analisis Jabatan bagi ASN Provinsi/Kabupaten/Kota															20	20	
	Kegiatan 8 :				101.250.000					101.250.000								
	Pelatihan Pengembangan Perkotaan berbasis tata ruang dan ekosistem bagi ASN															20	20	
	Kegiatan 9 :				91.159.000					91.159.000								
	Pelatihan Pengembangan Kompetensi Polisi Pamong Praja															20	20	

	Kegiatan 10 :				95.200.000					95.200.000								
	Pelatihan Peningkatan Motivasi Kerja bagi ASN															20	20	
	Kegiatan 11 :					500.000.000					84.860.175					17		
	Pengembangan Kompetensi umum jabatan administrasi															20	20	
	Kegiatan 12 :					500.000.000					169.654.600					34		
	Pengembangan Kompetensi pilihan jabatan administrasi															20	20	
	Kegiatan 13 :					1.000.000.000					669.523.763					67		
	Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional															20	20	
	PROGRAM XII : Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Manajerial				5.057.116.000	3.500.000.000				5.057.116.000	1.075.394.510					31	67	86
	Kegiatan 1 :				1.224.396.000					1.224.396.000					100			
	Diklat Kepemimpinan Tk.III Angkatan XI															20	20	
	Kegiatan 2 :				1.238.430.000					1.238.430.000					100			
	Diklat Kepemimpinan Tk.IV Angkatan XII															20	20	
	Kegiatan 3 :				1.833.885.000					1.833.885.000					100			
	Pelatihan Dasar bagi CPNS Provinsi Jambi															20	20	
	Kegiatan 4 :				338.515.000					338.515.000					100			
	Diklat Peningkatan kapasitas Camat															20	20	

	Kegiatan 5 :				87.300.000					87.300.000					100			
	Diklat Peningkatan kapasitas Lurah																20	20
	Kegiatan 6 :				88.385.000					88.385.000					100			
	Diklat Komunikasi dan Public Speaking																20	
																		20
	Kegiatan 7 :				74.617.000					74.617.000					100			
	Diklat Manajemen kepemimpinan dan kecerdasan emosi bagi pejabat eselon III/IV																20	20
	Kegiatan 8 :				83.485.000					83.485.000					100			
	Diklat Manajemen kinerja bagi pejabat eselon III/IV																20	20
	Kegiatan 9 :				88.072.000					88.072.000					100			
	Diklat Pembekalan kepemimpinan bagi jabatan pengawas																20	20
	Kegiatan 10 :					500.000.000					231.048.570					46		
	Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah																20	20
	Kegiatan 11 :					500.000.000					80.000.000					16		
	Pengembangan Kompetensi Jabatan Struktural																20	20
	Kegiatan 12 :					2.500.000.000					764.345.940					31		
	Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan																20	20

Berdasarkan tabel 2.4. di atas, anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Renstra 2016-2020 setiap tahun terialisasi 100% ada pada kegiatan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Manajerial, ini juga terjadi hingga tahun 2019, sedangkan pada tahun 2020 hanya terialisasi 70%, ini adalah dampak dari adanya refocussing dari setiap Pemerintah Kabupaten/Kota, sehingga sedikit yang mengirimkan pesertanya untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan baik kegiatan Pelatihan Kepemimpinan Administrator maupun Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Secara khusus untuk pencapaian kinerja pelayanan SKPD pada tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 2.5. Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Tahun 2020

NO.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
1	2	3	4	5	6	7
1.	Meningkatnya kompetensi aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase Peserta Pengembangan SDM yang dinyatakan telah selesai dan lulus dengan nilai minimal baik	Persen	99 %	100	101,01%
		Persentase Peserta Lulus Uji Kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi	Persen	74 %	62,73	84,77%
2	Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan SDM Aparatur yang memadai	Peserta Pengembangan SDM yang menyatakan puas terhadap pelayanan pelaksanaan Diklat Aparatur	Persen	84 %	84,28	100,33

Pada tabel 2.5 bahwa tidak seluruh kegiatan yang telah di targetkan anggarannya pada renstra dapat direalisasikan, hal ini dikarenakan penyesuaian nama dengan peraturan kelembagaan terbaru dan penyesuaian pagu yang telah ditetapkan oleh TAPD sesuai dengan APBD Pemerintah Provinsi Jambi. Pada tahun 2018 terjadi perubahan kelembagaan dan penamaan kegiatan disesuaikan dan jumlah anggaran disesuaikan dengan prioritas dari indikator kinerja utama BPSDM Provinsi Jambi.

2.4. Peluang dan Tantangan Pengembangan Pelayanan

Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu profesi yang didasarkan pada kompetensi dan profesionalitas pada suatu jabatan. Pegawai dituntut mampu bekerja secara profesional, bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pengembangan kompetensi pegawai yang diamanatkan merupakan hak pegawai. Oleh karena itu, BPSDM Provinsi Jambi mempunyai posisi dan peran yang penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai meskipun pendidikan dan pelatihan bukan satu-satunya cara yang bisa digunakan untuk

meningkatkan kompetensi pegawai. Ada metode-metode lain untuk mengembangkan kompetensi pegawai, seperti seminar, kursus, penataran,

praktik kerja di instansi lain serta pertukaran antara pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama satu tahun. BPSDM 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.

Dari tiga kompetensi yang disyaratkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dan Undang-undang Pemerintahan Daerah, kompetensi sosial kultural dan kompetensi Pemerintahan adalah hal baru. Selama ini pelatihan lebih cenderung menonjolkan dua ranah, yaitu *knowledge* dan *skill*. Ranah sikap perilakudan kemampuan dibidang Pemerintahan belum menjadi indikator utama keberhasilan proses pembelajaran. Oleh karena itu, kompetensi sosial kultural dan kompetensi Pemerintahan sebagai syarat pengangkatan dalam jabatan bagi pegawai akan berpengaruh terhadap proses pengembangan kompetensi pegawai. BPSDM Provinsi Jambi telah mengembangkan sebuah model pelatihan yang lebih menonjolkan aspek sosial kultural dan pemerintahan dalam kurikulumnya.

2.4.1. Peluang

1. Memenuhi Amanah dari Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2018 Tentang Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah. Bahwa ASN harus memiliki kompetensi yaitu kompetensi menejerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosio kultural serta kompetensi pemerintahan;

2. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa seorang ASN harus memiliki 20 Jam Pelajaran pengembangan kompetensi setahun;
3. Telah terbentuk Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri (LSP-PDN) Provinsi Jambi dan adanya asesor bersertifikasi pada BPSDM Provinsi Jambi.
4. Tersedianya pejabat struktural, fungsional/widyaiswara dan ASN BPSDM yang kompeten, bersertifikasi, berkualitas dan professional;
5. Kelembagaan BPSDM Provinsi Jambi yang telah mendapatkan akreditasi untuk penyelenggaraan pengembangan kompetensi baik kompetensi manajerial, teknis, fungsional, sosial kultural dan kompetensi pemerintahan;
6. Adanya kerja sama pengembangan kompetensi SDM dengan Perguruan Tinggi, Lembaga Pelatihan dan Sektor Publik;
7. BPSDM Provinsi Jambi lembaga terakreditasi penyelenggaraan pengembangan Sumber Daya Manusia secara terintegrasi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota se Provinsi Jambi.

2.4.2. Tantangan

1. Jumlah ASN baik di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi maupun di Pemerintah Kabupaten/Kota se Provinsi Jambi yang menuntut hak untuk ikutserta dan harus dipenuhi dalam

- pengembangan kompetensi sebanyak 20 Jam Pelajaran dalam setahun.
2. Belum memadainya sarana dan prasarana pendukung dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN terutama pola pembelajaran blended learning dan full E-Learning
 3. Belum adanya standar kompetensi yang ditetapkan pada seluruh jabatan (JFT dan Non JFT);
 4. Keterbatasan anggaran untuk penyelenggaraan pengembangan kompetensi, dikarenakan dalam pengalokasian anggaran untuk pengembangan SDM aparatur belum mempedomani Peraturan Menteri Dalam Negeri yang menyebutkan bahwa alokasi anggaran untuk pengembangan kompetensi aparatur sebesar 0,34 persen dari total belanja daerah diluar belanja gaji, tunjangan dan biaya rutin kantor.
 5. Penerapan teknologi dalam proses pembelajaran pengembangan kompetensi belum optimal dikarenakan jaringan belum tersedia dengan baik dan belum memadai.

BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tupoksi Badan Pengembangan Sumber Daya

Beberapa perubahan kebijakan Aparatur yang dimulai dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 atas perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, secara langsung memberikan arah baru

dalam kebijakan pengelolaan ASN di antaranya yaitu bahwa Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Hal ini merupakan tantangan bagi BPSDM ke depan untuk berusaha mengkomodir pengikutsertaan seluruh Pegawai Negeri Sipil baik di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi maupun Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi, yakni pada tahun 2021 jumlah PNS di lingkup Pemerintah Provinsi Jambi berjumlah 11.007 orang dan PNS yang tersebar di seluruh Kabupaten/Kota dalam Provinsi Jambi berjumlah 40.047.895 orang.

Selain itu, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 42 Tahun 2018, tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional melalui penyesuaian/inpassing dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional. Implementasi regulasi ini, menuntut BPSDM untuk mampu memberikan pelatihan kompetensi ASN sesuai dengan jabatan fungsional yang ada, dimana secara nasional jabatan fungsional yang tersebar pada 50 Kementerian dan Lembaga hingga Agustus 2021 berjumlah 253 jabatan.

Selain itu, salah satu unsur pengembangan karir dan jabatan pejabat fungsional adalah mengikuti pelatihan. Hal ini juga merupakan tugas berat bagi BPSDM ke depan untuk mengkomodir pejabat-pejabat fungsional baik hasil inpassing maupun hasil penyetaraan.

Sebagai organisasi yang dinamis yang tentunya mengikuti perkembangan kondisi dan peraturan perundangan yang berlaku, berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Melaksanakan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan telah memberi filosofi peran dan kewenangan yang lebih luas kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) sebagai unit organisasi yang melaksanakan fungsi pengembangan sumber daya manusia aparatur berupa pengembangan kompetensi aparatur dalam bentuk pelatihan, bimbingan teknis, workshop, seminar, magang, FGD, semiloka, sertifikasi dan uji kompetensi dengan ruang lingkup Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Disamping itu sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah yang terakreditasi BPSDM Provinsi juga mempunyai fungsi pengawasan

dan pembinaan terhadap kegiatan pengembangan kompetensi serta lembaga pelatihan di daerah. Ketersediaan Aparatur Sipil Negara yang profesional, berintegritas, dan melayani menjadi salah satu persyaratan utama sebagai penyelenggara urusan pemerintahan di daerah. BPSDM sebagai organisasi perangkat daerah memiliki kewenangan dan tanggung jawab menjalankan penunjang urusan bidang Pengembangan Kompetensi SDM aparatur memiliki tugas dan fungsi untuk mewujudkan ASN Provinsi Jambi yang kompeten, profesional, berintegritas, dan melayani.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsinya juga menghadapi berbagai permasalahan-permasalahan. Selanjutnya identifikasi permasalahan pengembangan SDM sebagai berikut :

Tabel 3.1.: Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Permasalahan
1	Rendahnya kualitas sumber daya manusia aparatur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rendahnya kompetensi manajerial sumber daya manusia aparatur ■ Rendahnya kompetensi teknis, fungsional, sosial kultural dan pemerintahan sumber daya manusia aparatur 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Belum terpenuhinya pengembangan kompetensi manajerial SDM aparatur ■ Belum terpenuhinya pengembangan kompetensi teknis, fungsional, social kultural dan pemerintahan sumber daya manusia aparatur
2	Rendahnya kualitas pelayanan pengembangan SDM Aparatur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Belum terpenuhinya kualitas penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia aparatur dan sertifikasi kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Belum terpenuhinya kebutuhan sarana - prasarana pelatihan karena rendahnya alokasi anggaran ■ Belum terpenuhinya kebutuhan kompetensi sumber daya manusia pelatihan ■ Belum optimalnya penyelenggaraan manajemen pengembangam SDM aparatur

			<ul style="list-style-type: none"> ■ Belum optimalnya pelaksanaan kerjasama pengembangan SDM aparatur ■ Belum optimalnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi dan komunikasi ■ Belum optimalnya fasilitasi pengelolaan sertifikasi kompetensi
--	--	--	--

Rendahnya kualitas sumber daya manusia antara lain dapat dilihat dari masih sangat kecilnya jumlah ASN yang mengikuti kegiatan pengembangan SDM aparatur pada tahun 2020 yaitu sebanyak 561 orang atau 5,06% dari total PNS sebanyak 11.082 orang yang didata pada tahun 2020 (data Statistik PNS Tahun 2020).

Permasalahan BPSDM Provinsi Jambi dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah belum optimalnya penyelenggaraan pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur yang disebabkan oleh keterbatasan anggaran, layanan dan sarana prasarana penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia aparatur sehingga kesempatan aparatur di daerah (aparatur pemerintah provinsi, kabupaten/kota dan instansi vertikal di daerah) untuk dapat mengikuti kegiatan pelatihan di BPSDM Provinsi sangat kecil, bahkan banyak aparatur di daerah Provinsi Jambi tersebut mengikuti program pengembangan kompetensi ke luar Provinsi Jambi yang tentunya juga berdampak terhadap hilangnya potensi pendapatan daerah melalui pemanfaatan aset dan layanan pengembangan Sumber Daya Manusia di BPSDM Provinsi Jambi.

3.2. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

Berdasarkan 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, Rencana

Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, serta Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan.

Berkenaan dengan dasar aturan yang menjadi acuan dalam perencanaan pembangunan serta Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang telah disampaikan oleh Gubernur dan Wakil Gubernur pada saat kampanye, maka Visi Pembangunan yang ditetapkan untuk tahun 2021 – 2026, yaitu :

**Jambi Yang Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah
dan Profesional di bawah Ridho Allah SWT
(MANTAP)**

Pembangunan Provinsi Jambi Tahun 2021-2026 yaitu sebagai berikut :

1. *Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan;*
2. *Memantapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah;*
3. *Memantapkan Kualitas Sumber Daya Manusia.*

Didalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jambi Tahun 2021 - 2026, menempatkan pembangunan di bidang aparatur tersirat pada Misi ke-1 (satu) yaitu “*Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan*”.

Dalam upaya mewujudkan Misi ke-1 (satu) tersebut yang diuraikan pada sasaran-sasaran pembangunan, terdapat faktor penghambat dan pendorong pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi yang terkait dengan Visi, Misi Gubernur dan Wakil Gubernur, yang jika dirangkum penghambat dan pendorong dimaksud antara lain sebagaimana diuraikan pada tabel di halaman berikut :

VISI	Jambi Yang Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan
-------------	--

Profesional (MANTAP) dibawah Ridho Allah SWT			
Misi ke-1	memantapkan Tata kelola Pemerintah		
Sasaran-2	Terwujudnya Birokrasi yang kapabel dengan pelayanan publik yang prima		
Strategi-3	Permasalahan Pelayanan perangkat daerah	F a k t o r	
		Penghambat	Pendorong
Peningkatan kapasitas ASN dan PPPK	Rendahnya kualitas sumber daya manusia aparatur	 Penempatan PNS dalam jabatan tertentu belum sepenuhnya berdasarkan sistem merit menyebabkan adanya bidang tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	 Kebijakan yang memberikan peran dan fungsi sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dan akreditasi pengembangan kompetensi dan sertifikasi bagi ASN memberi peluang untuk dapat menyusun dan mewujudkan kebijakan penyelenggaraan pengembangan kompetensi untuk mewujudkan pemerintahan yang unggul. Permenpan RB Nomor 38 Tahun 2017  Program/kegiatan pengembangan kompetensi SDM Aparatur yang selama ini telah dilaksanakan pada masing-masing perangkat daerah diarahkan secara terintegrasi diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Jambi mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan

			kompetensi.
	Rendahnya kualitas pelayanan pengembangan SDM Aparatur	<p>Harapan peserta pelatihan akan pelayanan yang prima belum didukung ketersediaan anggaran yang cukup, sarana prasarana yang memadai dan aparatur sipil negara yang kompeten, profesional, berintegritas dan responsif.</p> <p>Masih adanya kesenjangan antara perkembangan teknologi dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan ASN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan penguatan LSPPDN 2. BPSDM merupakan lembaga yang terakreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi baik manajerial, teknis, fungsional, sosio kultural dan kompetensi pemerintahan 3. Peningkatan kualitas SDM aparatur terhadap kemampuan dibidang Teknologi informasi

3

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dan dikaitkan dengan Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Jambi, maka beberapa permasalahan pelayanan dan jika diuraikan lebih rinci yang sampai saat ini masih menjadi kendala dalam pelaksanaannya antara lain:

1. Terbatasnya data dan informasi kompetensi yang dimiliki dan dibutuhkan aparatur untuk menunjang tugas pokok dan fungsinya di Perangkat Daerah tempat bertugas.

2. Rendahnya motivasi Aparatur untuk mengikuti Pengembangan kompetensi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, dikarenakan tidak dijadikan dasar dalam penempatan jabatan dan karis PNS.
3. Terbatasnya fasilitas / sarana prasarana penunjang penyelenggaraan pengembangan kompetensi (pelatihan) yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi
4. Terbatasnya Widyaiswara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi jika dilihat dengan materi yang diampu pada setiap kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan pada masing-masing Bidang.
5. Pendanaan/anggaran yang rendah tidak sebanding dengan kebutuhan pengembangan kompetensi aparatur sebagaimana diamatkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia yakni sebesar 0,34 persen dari total belanja daerah diluar belanja Gaji dn rutin kantor

3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga

BPSDM Provinsi Jambi sebagai salah satu satuan kerja perangkat daerah Provinsi Jambi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari kebijakan Pemerintah Pusat, selaku lembaga pembina dalam penyelenggaraan/pelaksanaan pembinaan dan manajemen aparatur sipil negara.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 menetapkan 4 (empat) lembaga yang mempunyai kewenangan menangani Aparatur Sipil Negara yaitu Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Komisi Aparatur Sipil Negara, Lembaga Administrasi Negara, dan Badan Kepegawaian Negara. Namun demikian dalam pengembangan kompetensi teknis dan kompetensi pemerintahan pelaksanaannya tetap berpedoman pada kementerian/lembaga yang menjadi pembinanya.

Renstra kementerian/lembaga yang menjadi telaahan yang terkait kebijakan kediklatan yang disajikan meliputi 4 (empat) kementerian/lembaga yang memiliki keterkaitan langsung bagi BPSDM Provinsi Jambi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yaitu Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemen PAN RB), Badan Kepegawaian Negara (BKN), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri. Adapun telaahan terhadap lembaga terkait tersebut disajikan pada uraian berikut :

a. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia

Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Tahun 2020-2024 menetapkan visi *“Mewujudkan Aparatur Negara Yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam Pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkperibadian yang berlandaskan Gotong Royong”*

Untuk mencapai visinya tersebut, Kementerian PAN-RB telah merumuskan dan menetapkan misi yang diembannya, yaitu :

1. Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping,
Lincah, Terintegrasi dan Berbasis Elektronik – digital bureaucracy.
2. Membangun SDM Aparatur yang Adaptif, Profesional, Kompetitif dan
Berwawasan Global.
3. Mengembangkan Sistem Manajemen Kinerja Instansi Pemerintah yang Transparan dan Akuntabel.
4. Menciptakan Sistem Pengawasan yang Profesional, Independen dan
Berintegritas.
5. Mewujudkan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel dan Melayani.
6. Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Reformasi Birokrasi.

Menciptakan Kelembagaan dan Tata Kelola Birokrasi yang Ramping, diwujudkan oleh Kemenpan RB dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 42 Tahun 2018, tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan fungsional melalui penyesuaian/inpassing dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional.

Selanjutnya, Kementerian PANRB menetapkan nilai-nilai yang menjadi dasar dan pondasi bagi institusi Kementerian PANRB, pimpinan dan seluruh pegawai dalam mengabdikan, bekerja, dan bersikap, yaitu:

1. Integritas

Dalam integritas terkandung makna bahwa dalam ASN Kementerian PANRB harus melaksanakan tugas dengan jujur serta konsisten antara perkataan dengan perbuatan, berperilaku terpuji, disiplin dan penuh dedikasi berdasarkan norma dan etika.

2. Profesional

Dalam profesionalisme terkandung makna bahwa dalam bekerja, pimpinan dan seluruh ASN di lingkungan Kementerian PANRB menyelesaikan tugas dengan baik, tuntas, sesuai kompetensi (keahlian) dan inovatif untuk mencapai hasil prima melalui kerja sama.

3. Akuntabel

Dalam akuntabel terkandung makna bahwa dalam bekerja, seluruh ASN di lingkungan Kementerian PANRB harus bertanggung jawab terhadap setiap tindakan, perilaku dan tugas, baik dari segi proses maupun hasil.

4. Melayani

Melayani terkandung makna bahwa dalam bekerja seluruh ASN di lingkungan Kementerian PANRB harus menempatkan Kementerian/Lembaga/Pemda lain sebagai pihak yang harus didahulukan.

5. Kolaboratif

Kolaboratif mengandung makna bahwa dalam bekerja, seluruh ASN di Kementerian PANRB saling membuka diri, menerima pendapat orang lain dan saling menghargai.

6. Inovatif

Inovatif mengandung makna bahwa dalam bekerja, seluruh ASN di Kementerian PANRB melakukannya dengan cara yang baru, kreatif, inventif, dan imajinatif, mengikuti perkembangan terkini, tidak anti terhadap perubahan.

7. Kesempurnaan (Komitmen pada Kualitas)

Dalam kesempurnaan mengandung makna bahwa dalam bekerja, dibutuhkan ketekunan sekaligus ketepatan, agar menghasilkan keluaran yang maksimal, dengan tingkat kesalahan nol persen.

b. **Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia**

Badan Kepegawaian Negara disingkat BKN, adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang manajemen kepegawaian negara. Visi yang ingin diwujudkan sebagaimana tertuang dalam Renstra BKN Tahun 2020-2024 adalah *“Menjadi pembina dan penyelenggara manajemen kepegawaian yang profesional dan bermartabat Tahun 2025”*.

Untuk mewujudkan Visi tersebut BKN menetapkan misi, yaitu:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN
2. Penyelenggaraan manajemen ASN
3. Penyimpanan informasi ASN
4. Pengawasan dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kreteria Manajemen ASN, dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan system manajemen internal BKN

c. **Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia**

Lembaga Administrasi Negara yang disingkat LAN sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara. Visi yang ingin diwujudkan LAN adalah *"Menjadi Rujukan Bangsa dalam Pembaharuan Administrasi Negara"*. Sedangkan misi adalah memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas aparatur negara dan sistem administrasi negara guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik, melalui:

1. Pengembangan inovasi administrasi negara
2. Pengkajian kebijakan
3. Pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur negara
4. Pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi administrasi

Sejalan dengan hal tersebut di atas, tujuan organisasi LAN meliputi :

1. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN
2. Mengembangkan ilmu administrasi Negara
3. Meningkatkan kualitas kebijakan
4. Meningkatkan pengembangan dan praktek inovasi dibidang administrasi Negara

d. **Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian Dalam Negeri, merupakan salah satu unit organisasi di Kementerian Dalam Negeri, memiliki visi *"Mewujudkan Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri yang Kompeten dan Profesional"*. Visi tersebut yang dicapai melalui 3 (tiga) misi yaitu:

1. Meningkatkan standar kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri

2. Menyelenggarakan sertifikasi aparatur pemerintah dalam negeri
3. Mengembangkan kompetensi aparatur pemerintahan dalam negeri;

Berdasarkan telaahan lingkungan strategis dari 4 (empat) Rencana Strategis Kementerian dan Lembaga sebagaimana dipaparkan di atas, maka dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan pembangunan pengembangan sumber daya manusia aparatur, serta mendukung arah kebijakan

pembangunan pemerintah pusat dibidang aparatur maka isu-isu strategis ditingkat Pemerintah Pusat atau nasional yang terkait dengan BPSDM Provinsi Jambi.

Adapun permasalahan hal tersebut yang dapat dirumuskan adalah masih belum optimalnya pelaksanaan fungsi/kewenangan yang dilimpahkan oleh kementerian/lembaga terkait kediklatan antara lain sebagai pelaksana pengembangan kompetensi di daerah (provinsi dan kabupaten/kota), sertifikasi kompetensi, dan pembina lembaga diklat pemerintah daerah.

Sedangkan faktor penghambat dalam melaksanakan pelayanan berdasarkan tinjauan sasaran Renstra Kementerian/Lembaga terkait adalah :

- a. Perubahan pendekatan lembaga pelatihan menjadi lembaga pengembangan sumber daya manusia menyebabkan banyak regulasi baru yang perlu disikapi dengan penyesuaian program kerja, sementara mekanisme perencanaan dan penganggaran di daerah tidak secara cepat dapat disinkronkan.
- b. Masih rendahnya kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pengembangan kompetensi pegawai
- c. Kurangnya koordinasi dan sinkronisasi serta program pengembangan kompetensi SDM Aparatur di tingkat pusat dan daerah

Mencermati visi dan misi Kementerian dan Lembaga serta Pemerintah Daerah Provinsi Jambi tersebut, maka pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur di daerah, perlu diprioritaskan kepada upaya :

1. Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi
2. Penyusunan modul-modul pengembangan SDM Aparatur
3. Penyelenggaraan Pengembangan SDM Aparatur yang berorientasi Kompetensi dengan sistem tatap muka, blended learning dan atau full e-learning.
4. Peningkatan koordinasi pengembangan SDM Aparatur
5. Peningkatan kerjasama penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur

3.4. Penentuan isu-isu strategis

Penentuan isu strategis BPSDM Provinsi Jambi tak terlepas dari penyajian pembahasan bab sebelumnya. Selain itu penentuan isu strategis juga didasarkan pada identifikasi dan telaahan permasalahan pelayanan, kinerja jangka menengah periode sebelumnya, sasaran jangka menengah **Renstra BPSDM Provinsi Jambi 2021-2026**, kementerian/lembaga terkait yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi BPSDM Provinsi Jambi. Kinerja pelayanan BPSDM Provinsi Jambi tidak terlepas dari ketersediaan sumber daya manusia dan sarana prasarana. Upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia kediklatan dan pemenuhan sarana prasarana yang memenuhi standar masih sangat kurang, kesenjangan ini ditambah dengan adanya kebijakan baru dan perubahan regulasi terkait standar/jenis kompetensi maupun karena adanya pengembangan program-program pelatihan yang menuntut ketersediaan sumber daya pengembangan kompetensi sesuai kebijakan/regulasi terbaru.

Anggaran terbatas dan Sarana prasarana BPSDM Provinsi Jambi dalam menunjang

pelayanannya masih jauh dari standar yang dibutuhkan, disamping itu dengan ketersediaan kelas dan asrama beserta kelengkapannya yang masih belum mampu menampung kebutuhan penyelenggaran

pengembangan SDM aparatur dibanding kebutuhan pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur.

Sementara itu jika dilihat kinerja BPSDM Provinsi Jambi tahun 2020 menunjukkan capaian yang sangat baik, dimana capaian kinerja berdasarkan Indikator Kinerja Utama dengan rasio 101,1% dan 84,77% dan 100,33% terlihat pada table 2.4.

Namun jika dilihat dari jumlah dan jenis kegiatan pengembangan kompetensi dan jumlah ASN yang dihasilkan masih jauh dari yang diamanatkan dalam peraturan-perundangan, dimana setiap ASN memiliki hak untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi paling sedikit 20 (dua puluh) jam pembelajaran pertahun.

Dari telaahan Renstra kementerian dan lembaga terkait, arah kebijakan utama pembangunan SDM Aparatur tergambar dalam strategi percepatan reformasi birokrasi. Kelembagaan birokrasi merupakan instrumen pelaksana kebijakan pembangunan yang didukung ASN yang kompeten, profesional, beretika, dan berintegritas. Kaitan dengan hal tersebut, tugas tugas urusan konkuren yang dilaksanakan pemerintah daerah sebagaimana amanat Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tentunya tidak berarti mengabaikan prioritas pembangunan SDM Aparatur di daerah. Isu strategis pembangunan SDM Aparatur secara nasional antara lain peningkatan profesionalitas ASN seiring dengan dinamika perkembangan pembangunan serta tuntutan masyarakat terhadap pelayanan oleh pemerintah. Namun pembiayaan daerah tidak seimbang dengan kebutuhan pembangunan SDM Aparatur sehingga program dan kegiatan pengembangan kompetensi SDM Aparatur belum memadai.

Berdasarkan berbagai kebijakan dan permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, identifikasi dan perumusan isu strategis yang akan ditangani melalui Renstra BPSDM Provinsi Jambi tahun

2021-2026 adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan Anggaran, sesuai amanat Permendagri, peningkatan sarana praarana pelatihan dan pelayanan Pengembangan SDM aparatur dengan memanfaatkan kelembagaan BPSDM yang mandiri dan terintegrasi ASN sebagai lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi di Provinsi Jambi dan Kabupaten/Kota se Provinsi Jambi
- b. Penyiapan dan pemanfaatan standarisasi dan regulasi pengembangan SDM aparatur yang mampu menjawab kebutuhan pemenuhan pengembangan kompetensi ASN sebagai penyelenggara pemerintahan.
- c. Peningkatan kualitas aparatur melalui pengembangan kompetensi sesuai tuntutan perkembangan dan kebutuhan ASN, perangkat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah
- d. Optimalisasi komunikasi dan koordinasi dengan seluruh instansi dan pemerintah daerah terkait dan terintegrasi pentingnya pengembangan kompetensi dan sertifikasi kompetensi aparatur.
- e. Penyiapan perangkat dan SDM yang mendukung IT untuk *e-learning* dan *blended learning*.
- f. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui tatap muka, blended learning dan atau E- Learning.

BAB. IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

4.1.1. Tujuan

Berdasarkan rumusan Visi dan Misi dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah Provinsi Jambi Tahun 2021 - 2026, maka kedepan tujuan yang ingin diwujudkan dalam perencanaan strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi periode 2021 – 2026 yaitu :

1. Terwujudnya sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi.
2. Terwujudnya BPSDM sebagai lembaga terakreditasi dalam

penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur secara terintegrasi di Provinsi Jambi

4.1.2. Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan organisasi, dalam bentuk terakhir dan akan dapat dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran, atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.

Sasaran organisasi yang ditetapkan pada dasarnya merupakan bagian dari proses perencanaan strategis dengan fokus utama berupa tindakan dan alokasi sumber daya organisasi dalam rencana kegiatan atau operasional organisasi yang akan dilaksanakan.

Atas dasar arti dan makna penetapan sasaran dimaksud, serta mengacu pada arahan tujuan yang telah ditetapkan, maka sasaran yang akan dicapai atau dihasilkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam mengemban misi organisasi untuk kurun waktu 2021 – 2026 adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan ;
- b. Meningkatnya sumber daya kelembagaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan berlandaskan misi yang telah ditetapkan, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi untuk masa tahun 2021 – 2026 merangkaikan misi, tujuan dan sasaran beserta indikator kinerjanya sebagai mana tertuang pada tabel di halaman berikut :

**Indikator Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi
Tahun 2021 – 2026**

(Tabel.TC. 25 Lamp.IV Permendagri No.86/2017)

No	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target Kinerja Awal Periode RPJMD Tahun 2020	Target Kinerja Tahun						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
						2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Terwujudnya sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi	Jumlah Kerjasama Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur	Meningkatnya kompetensi Aparatur melalui pengembangan SDM aparatur sesuai dengan kebutuhan	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan peserta sertifikasi/Uji Kompetensi	72	73	72	75	78	81	84	84
2	Terwujudnya BPSDM sebagai lembaga terakreditasi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur secara terintegrasi di Provinsi Jambi	Akreditasi BPSDM	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	90	91	93	95	97	99	99	99

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

1. Strategi dan Kebijakan BPSDM Provinsi Jambi

Strategi adalah langkah-langkah berisikan program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi, yang dirumuskan dengan kriterianya mencakup: (a) hubungan yang rasional antara visi dan misi dengan prioritas program kepala daerah terpilih, (b) hubungan yang kuat dengan analisis daerah dan isu-isu strategik, (c) pernyataan yang umum guna memandu pengembangan program pembangunan tahunan selama lima tahun, dan (d) dikembangkan dalam suatu pemetaan strategi daerah. Strategi diperlukan untuk memperjelas arah pengembangan program prioritas kepala daerah.

Memperhatikan visi, misi, strategi dan arah kebijakan Gubernur Jambi tahun 2021-2026 serta diselaraskan dengan Visi dan misi Kemenpan RB, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi, menetapkan strategi dan kebijakan yang digunakan adalah :

4.1.1. Strategi

1. Menyusun rencana pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi
2. Melakukan koordinasi dan konsultasi serta menyiapkan data dan anggaran sebagai wujud komitmen organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas SDM. aparatur
3. Membuka peluang penyelenggaraan pengembangan kompetensi melalui kontribusi peserta.kabupaten/kota provinsi Jambi, luar Provinsi Jambi dan Instansi Vertikal.
4. Menyiapkan sarana prasarana dan tenaga pengampu materi berkualifikasi dan bersertifikasi sesuai persyaratan penyelenggaraan pengembangan kompetensi
5. Pelaksanaan pengembangan kompetensi berbasis kompetensi sesuai dengan SOP.
6. Menyiapkan fasilitas pendukung penyelenggaraan pelatihan melalui tatap muka, blended learning dan E-learning.
7. Mengembangkan proses pembelajaran melalui e-learning.

8. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan stakeholder dan instansi vertikal dalam rangka pengembangan kompetensi melalui anggaran kontribusi

4.1.2. Kebijakan

1. Pemenuhan dan pengembangan kompetensi manajerial, teknis, fungsional, sosial kultural dan pemerintahan
2. Pemenuhan kompetensi CPNS sebagai persyaratan pengangkatan menjadi PNS
3. Pemenuhan dan pengembangan kompetensi tenaga pengajar/ widyaisawara
4. Meningkatkan sarana pelatihan untuk meningkatkan kuantitas pelayanan pelatihan bagi aparatur
5. Meningkatkan prasarana pelatihan untuk meningkatkan kualitas pelayanan
6. Pemenuhan dan pengembangan kompetensi pengelola dan penyelenggara pelatihan
7. Menyusun regulasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur
8. Menyusun pedoman kegiatan pengembangan kompetensi aparatur
9. Menyusun dokumen rencana kebutuhan dan pengembangan kompetensi aparatur
10. Meningkatkan pelayanan pengembangan profesi tenaga pengajar/ widyaisawara
11. Menyusun dan mengukur kinerja pengembangan kompetensi aparatur
12. Optimalisasi kerjasama pengembangan kompetensi dengan Kabupaten/ Kota
13. Optimalisasi kerjasama pengembangan kompetensi dengan instansi/ vertikal dan lembaga lain
14. Menyusun rancangan pengembangan pelayanan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi
15. Menerapkan layanan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi
16. Meningkatkan layanan fasilitasi sertifikasi kompetensi aparatur

Tujuan, Sasaran, Strategi, dan Kebijakan
(Tabel.T-IV.C.26 Lampiran IV Permendagri 86/2017)

VISI : Terwujudnya Jambi Maju, Aman, Nyaman, Tertib, Amanah dan Profesional dibawah Ridho Allah SWT			
MISI I : memantapkan Tata kelola Pemerintahan			
TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
3. Ter	Meningkatnya	1. Menyusun	1. Pemenuhan dan

wujudnya sistem pengembangan sumber daya manusia aparatur berbasis kompetensi	kompetensi Aparatur melalui pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan	<p>rencana pengembangan kompetensi berbasis kompetensi</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Membuka peluang penyelenggaraan pengembangan kompetensit melalui kontribusi peserta 3. Pelaksanaan pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi sesuai dengan SOP. 4. Penyelenggaraan peningkatan kompetensi Camat dan Lurah/Kades dalam melaksanakan program Dumisake 5. Menyelenggarakan pengembangan kompetensi anggota DPRD Kab/Kota 6. Mengembangkan proses pembelajaran selain tatap muka, melalui blended learning dan e-learning 	<p>pengembangan kompetensi manejerial, teknis, fungsional, sosial kultural dan pemeritahan</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pemenuhan kompetensi CPNS sebagai persyaratan pengangkatan menjadi PNS 3. Pemenuhan dan peningkatan kompetensi tenaga pengajar/ widyaisawara
4. Terwujudnya BPSDM sebagai	Meningkatnya sumber daya kelembagaan pengembang	1. Melakukan koordinasi dan konsultasi serta menyiapkan data	1. Meningkatkan sarana pelatihan untuk meningkatkan

lembaga terakreditasi dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur secara terintegrasi di Provinsi Jambi	an Sumber Daya Manusia aparatur	<p>terkait dan anggaran sebagai wujud komitmen organisasi untuk meningkatkan kualitas SDM</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Menyiapkan sarpras dan tenaga pengajar berkualifikasi sesuai persyaratan penyelenggaraan pengembangan kompetensi 3. Tingkatkan koordinasi dan kerjasama dengan stakeholder dan instansi vertikal dalam rangka mewujudkan pengembangan kompetensi melalui anggaran kontribusi 	<p>kuantitas pelayanan pelatihan bagi aparatur</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Meningkatkan prasarana pelatihan untuk meningkatkan kualitas pelayanan 3. Pemenuhan dan peningkatan kompetensi pengelola dan penyelenggara pelatihan 4. Menyusun regulasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur 5. Menyusun pedoman kegiatan pelatihan aparatur 6. Menyusun dokumen rencana kebutuhan dan pengembangan kompetensi aparatur 7. Meningkatkan pelayanan pengembangan profesi tenaga pengajar/ widyaisawara 8. Menyusun dan mengukur kinerja pengembangan kompetensi aparatur 9. Optimalisasi kerjasama
--	---------------------------------	--	---

			<p>pengembangan kompetensi dengan Kabupaten/ Kota</p> <p>10. Optimalisasi kerjasama pengembangan kompetensi dengan instansi/ lembaga lain</p> <p>11. Menyusun rancangan pengembangan pelayanan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi</p> <p>12. Menerapkan layanan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi</p> <p>13. Meningkatkan layanan fasilitasi sertifikasi kompetensi aparatur</p>
--	--	--	---

Berdasarkan strategi dan arah kebijakan yang dirumuskan dari arsitektur kinerja BPSDM Provinsi Jambi maka ditetapkan 1 (satu) program strategis BPSDM Provinsi Jambi untuk dilaksanakan periode Renstra Tahun 2021-2026 yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan indikator kinerja program yaitu persentase Persentase kelulusan peserta sertifikasi/uji kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi.

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 Tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, maka program dan kegiatan dipisahkan menjadi 2 (dua) yaitu *Program Penunjang*

Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi Dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Adapun program yang dilaksanakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Renstra Tahun 2022-2026 sebagai berikut :

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN							
5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN							
5.04.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Nilai IKM	B	66.60 B	23.510.00 0.000	B	32.585.00 0.000	B
		PREDIKAT SAKIP	PREDI KAT SAKIP	B	895.000.0 00	B	975.000.0 00	B
5.04.01.1	Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	persentase Perencanaan, Panganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	100%	100%	895.000.0 00	100%	975.000.0 00	100%
5.04.01.1. 01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	persentase penyusunan dokumen perencanaan dan pelaksanaan Rapat Koordinasi Pengembangan SDM Aparatur	100%	100%, dan 1 x study tiru	250.000.0 00	100%	300.000.0 00	100%
		Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah		100 dokum en	250.000.0 00	100 dokumen	300.000.0 00	100 dokumen
5.04.01.1. 01.02	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen RKA-SKPD	persentase penyusunan dokumen RKA- SKPD	100%	1	100.000.0 00	100%	100.000.0 00	100%
		Jumlah Dokumen RKA-SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen RKA- SKPD		50 dokum en	100.000.0 00	50 dokumen	100.000.0 00	50 dokumen
5.04.01.1.0 1.03	Koordinasi dan Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD	persentase penyusunan dokumen perubahan RKA-SKPD	100%	100%	50.000.00 0	100%	50.000.00 0	100%
		Jumlah Dokumen Perubahan RKA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan RKA-SKPD		30 dokum en	50.000.00 0	30 dokumen	50.000.00 0	30 buk u
5.04.01.1. 01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA- SKPD	persentase penyusunan DPA- SKPD	100%	100%	100.000.0 00	100%	100.000.0 00	100%
		Jumlah Dokumen DPA-SKPD dan Laporan Hasil		50 dokum en	100.000.0 00	50 dokumen	100.000.0 00	50 dokumen

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
		Koordinasi Penyusunan Dokumen DPA- SKPD						
5.04.01.1. 01.05	Koordinasi dan Penyusunan Perubahan DPA- SKPD	persentase penyusunan perubahan DPA- SKPD	100%	100%	50.000.00 0	100%	50.000.00 0	100%
		Jumlah Dokumen Perubahan DPA- SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Dokumen Perubahan DPA- SKPD		30 dokum en	50.000.00 0	30 dokumen	50.000.00 0	30 dokume
5.04.01.1. 01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Terlaksananya Penyusunan Buletin/Majalah/Jurn al Ilmiah Kediklatan dan laporan kinerja	100%	100%	60.000.00 0	100%	75.000.00 0	100%
		Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD		200 lapora n	60.000.00 0	200 laporan	75.000.00 0	200 lapora
5.04.01.1. 01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	persentase evaluasi kinerja daerah (Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Pengembangan SDM Aparatur) dan penelitian karya tulis ilmiah	100%	100%	285.000.0 00	100%	300.000.0 00	100%
		Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah		20 lapora	285.000.0 00	20 laporan	300.000.0 00	20 lapo
5.04.01.1. 02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi keuangan	100%	100%	16.350.00 0.000	100%	20.400.00 0.000	100%
5.04.01.1. 02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	jumlah pembayaran gaji dan tunjangan ASN	14 bulan	14 bulan	16.000.00 0.000	200 org/bulan	20.000.00 0.000	200 org/bulan
		Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN		150 org/bu lan	16.000.00 0.000	200 org/bulan	20.000.00 0.000	200 org/bulan

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
5.04.01.1. 02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	% Tingkat pemenuhan honorarium Tim Angka Kredit, Tim penjamin mutu SKPD, % Tingkat pemenuhan honorarium panitia pelaksana kegiatan, pengelola keuangan SKPD, % Tingkat pemenuhan honorarium Pejabat Pembuat Komitmen, pejabat pengadaan barang/jasa, panitia pemeriksa hasil pekerjaan, pengurus dan penyimpan barang SKPD, PPTK, staf PPTK, Staf PPKom, staf pejabat pengadaan, % Tingkat pemenuhan honorarium penyusun jurnal prajaiswara, % tingkat pemenuhan honorarium tim	100%	100%	350.000.000	100%	400.000.000	100%
		Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN		7 dokumen	350.000.000	7 dokumen	400.000.000	7 dokumen
5.04.01.1.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi BMD PD	100%	100%	180.000.000	100%	200.000.000	100%
.04.01.1.0 3.01	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD	persentase penyusunan perencanaan kebutuhan BMD SKPD		100%	45.000.000	100%	50.000.000	100%
		Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD		4 dokumen	45.000.000	4 dokumen	50.000.000	dokumen
5.04.01.1.03.03	Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD	persentase Koordinasi dan Penilaian Barang Milik Daerah SKPD		100%	45.000.000	100%	50.000.000	100%

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
		Jumlah Laporan Hasil Penilaian Barang Milik Daerah dan Hasil Koordinasi Penilaian Barang Milik Daerah SKPD		2 laporan	45.000.000	2 laporan	50.000.000	2 laporan
5.04.01.1.03.05	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	jumlah Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD		2 kali	45.000.000	2 kali	50.000.000	2 kali
				2 laporan	45.000.000	2 laporan	50.000.000	2 laporan
5.04.01.1.03.06	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	persentase Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD		2 kali	45.000.000	100%	50.000.000	100%
		Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD		9 laporan	45.000.000	9 laporan	50.000.000	9 laporan
5.0401.1.04	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi retribusi daerah pendidikan dan pelatihan		100%	150.000.000	100%	175.000.000	100%
5.04.01.1.04.05	Pengolahan Data Retribusi Daerah	persentase Pengolahan Data Retribusi Daerah		100%	150.000.000	100%	175.000.000	100%
		Jumlah Laporan Hasil Pengolahan, Pemeliharaan, dan Pelaporan Data Retribusi Daerah		2 laporan	150.000.000	2 laporan	175.000.000	2 laporan
01.1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi kepegawaian PD	100%	100%	1.260.000.000	100%	1.435.000.000	100%
5.04.01.1.05.01	Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai	Persentase Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai		100%	360.000.000	100%	400.000.000	100%
		Jumlah Unit Peningkatan Sarana dan Prasarana Disiplin Pegawai		3 Unit	360.000.000	3 Unit	400.000.000	3 Unit

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
5.04.01.1. 05.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	jumlah Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya		150 Orang	200.000.0 00	100 orang	200.000.0 00	100 orang
		Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan		1 paket	200.000.0 00	1 paket	200.000.0 00	1 paket
5.04.01.1. 05.03	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian		100%	50.000.00 0	100%	60.000.00 0	100%
		Jumlah Dokumen Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian		2 dokum en	50.000.00 0	2 dokumen	60.000.00 0	2 dokumen
5.04.01.1. 05.04	Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian	% Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian		100%, 1 x studi tiru	150.000.0 00	100%	150.000.0 00	100%
		Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Sistem Informasi Kepegawaian		2 Doku men	150.000.0 00	2 Dokumen	150.000.0 00	2 Dokumen
5.04.01.1. 05.05	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai	Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai		100%	50.000.00 0	100%	75.000.00 0	100%
		Jumlah Dokumen Monitoring, Evaluasi, dan Penilaian Kinerja Pegawai		3 dokum en	50.000.00 0	3 dokumen	75.000.00 0	3 dokumen
5.04.01.1. 05.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	persentase pengembangan kapasitas aparatur internal	100%	100%	350.000.0 00	100%	400.000.0 00	100%
		jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan		75 orang	350.000.0 00	80 orang	400.000.0 00	90 orang
5.04.01.1. 05.10	Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan	Persentase yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan		100%	50.000.00 0	100%	75.000.00 0	100%
		Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan		20 Orang	50.000.00 0	25 Orang	75.000.00 0	30 Orang
5.04.01.1. 05.11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan	jumlah Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang- Undangan		100%	50.000.00 0	100%	75.000.00 0	100%

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
		Jumlah Orang yang Mengikuti Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan		20 Orang	50.000.000	25 Orang	75.000.000	30 Orang
5.0401.1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	persentase pelaksanaan administrasi umum PD	100%	100%	1.460.000.000	100%	1.860.000.000	100%
5.04.01.1.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	persentase Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	100%	100%	160.000.000	100%	170.000.000	100%
		Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan		2 Paket	160.000.000	2 Paket	170.000.000	2 Paket
5.04.01.1.06.02	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	jumlah jenis Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	100%	100%	200.000.000	100%	300.000.000	100%
		Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		8 Paket	200.000.000	8 Paket	300.000.000	8 Paket
5.04.01.1.06.04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	persentase Penyediaan Bahan Logistik Kantor	100%	100%	200.000.000	100%	260.000.000	100%
		Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan		4 Paket	200.000.000	4 Paket	260.000.000	4 Paket
5.04.01.1.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	persentase Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	100%	100%	100.000.000	100%	150.000.000	100%
		Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan		7 Paket	100.000.000	7 Paket	150.000.000	7 Paket
5.04.01.1.06.06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	persentase Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	924 buah	100%	100.000.000	100%	150.000.000	100%
		Jumlah Dokumen Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang Disediakan		2 dokumen	100.000.000	2 dokumen	150.000.000	2 dokumen
5.04.01.1.06.07	Penyediaan Bahan/Material	persentase Penyediaan Bahan/Material		100%	100.000.000	100%	100.000.000	100%

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
		Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan		1 Paket	100.000.0 00	1 Paket	100.000.0 00	1 Pak
5.04.01.1. 06.08	Fasilitasi Kunjungan Tamu	jumlah Fasilitas Kunjungan Tamu		100%	50.000.00 0	100%	60.000.00 0	100%
		Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu		1 Lapor an	50.000.00 0	1 Laporan	60.000.00 0	1 Lapor
5.04.01.1. 06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	persentase Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100%	100%	400.000.0 00	100%	450.000.0 00	100%
		Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD		2 Lapor an	400.000.0 00	2 Laporan	450.000.0 00	2 Lapor
5.04.01.1. 06.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	persentase Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD		100%	100.000.0 00	100%	150.000.0 00	100%
		Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD		1 dokum en	100.000.0 00	1 dokumen	150.000.0 00	1 dokum
5.04.01.1. 06.11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	persentase Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD		100%	50.000.00 0	100%	70.000.00 0	100%
		Jumlah Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD		1 dokum en	50.000.00 0	1 dokumen	70.000.00 0	1 dokum
5.04.01. 1.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	persentase pengadaan BMD penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100%	2.350.000. 000	100%	3.330.000. 000	100%
5.04.01.1. 07.01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan	10 mobil. 19 motor	2 unit	450.000.0 00	2 unit	820.000.0 00	1 unit
		Jumlah Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan		2 unit	450.000.0 00	2 unit	820.000.0 00	2 unit

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
		Dinas Jabatan						
5.04.01.1. 07.02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	persentase Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	1 unit mobil	1 unit	450.000.0 00	2 unit	460.000.0 00	2 unit
		Jumlah Unit Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Disediakan		1 unit	450.000.0 00	1 unit	460.000.0 00	1 unit
5.04.01.1. 07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah jenis Pengadaan Mebel	310 unit	4 jenis	200.000.0 00	5 jenis	300.000.0 00	6 jenis
		Jumlah Paket Mebel yang Disediakan		3 paket	200.000.0 00	3 paket	300.000.0 00	3 paket
5.04.01.1. 07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	persentase Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	4632 unit	100%	550.000.0 00	10 Jenis	500.000.0 00	10 Jenis
		Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan		10 unit	550.000.0 00	10 unit	500.000.0 00	10 unit
5.04.01.1. 07.07	Pengadaan Aset Tetap Lainnya	persentase Pengadaan Aset Tetap Lainnya	924 buah	100%	100.000.0 00	100%	150.000.0 00	100%
		Jumlah Unit Aset Tetap Lainnya yang Disediakan		2 unit	100.000.0 00	2 unit	150.000.0 00	2 unit
5.04.01.1. 07.09	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	51 unit	1 unit	200.000.0 00	1 unit	500.000.0 00	1 unit
		Jumlah Unit Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan		1 unit	200.000.0 00	2 unit	500.000.0 00	3 unit
5.04.01.1. 07.10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Persentase Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	100%	100%	200.000.0 00	100%	300.000.0 00	100%
		Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan		1 unit	200.000.0 00	1 unit	300.000.0 00	1 unit
5.04.01.1. 07.11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Persentase Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	100%	100%	200.000.0 00	100%	300.000.0 00	100%
		Jumlah Unit Sarana dan Prasarana		1 unit	200.000.0 00	2 unit	300.000.0 00	3 unit

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
		Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan						
5.04.01.1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase penyediaan jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	100%	100%	1.760.000.000	100%	1.965.000.000	100%
5.04.01.1.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Persentase Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100%	100%	10.000.000	100%	15.000.000	100%
		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat		1 laporan	10.000.000	1 laporan	15.000.000	1 laporan
5.04.01.1.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Persentase Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	100%	100%	800.000.000	100%	900.000.000	100%
		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan		3 Laporan	800.000.000	3 Laporan	900.000.000	3 Laporan
5.04.01.1.08.03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Persentase Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	100%	100%	100.000.000	100%	150.000.000	100%
		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan		3 Laporan	100.000.000	3 Laporan	150.000.000	3 Laporan
5.04.01.1.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Persentase Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	100%	100%	850.000.000	100%	900.000.000	100%
		Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan		4 laporan	850.000.000	4 laporan	900.000.000	4 laporan
5.04.01.1.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	persentase pemeliharaan BMD	100%	2 Unit	5.170.000.000	2 Unit	3.220.000.000	2 Unit

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
5.04.01.1. 09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Persentase Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	100%	100%	300.000.000	100%	350.000.000	100%
		Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya		29 Unit	300.000.000	29 Unit	350.000.000	30 Unit
5.04.01.1. 09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Persentase Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan		100%	60.000.000	100%	80.000.000	100%
		Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya		1 unit	60.000.000	1 unit	80.000.000	1 unit
5.04.01.1. 09.05	Pemeliharaan Mebel	Persentase Pemeliharaan Mebel		100%	60.000.000	100%	70.000.000	100%
		Jumlah Mebel yang Dipelihara		10 Unit	60.000.000	10 Unit	70.000.000	10 Unit
5.04.01.1. 09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	persentase Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	100%	100	300.000.000	100	350.000.000	100
		Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara		50 Unit	300.000.000	50 Unit	350.000.000	50 Unit
5.04.01.1. 09.07	Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	persentase Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya		100%	50.000.000	100%	70.000.000	100%
		Jumlah Aset Tetap Lainnya yang Dipelihara		10 unit	50.000.000	10 unit	70.000.000	10 unit
5.04.01.1. 09.09	Pemeliharaan/Rehabili tasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Persentase Pemeliharaan/Rehab ilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya (mesjid, ruang kelas, gedung kantor, aula, ruang WI, dll)	100%	100%	1.800.000.000	100%	1.100.000.000	100%
		Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya		10 unit	1.800.000.000	10 unit	1.100.000.000	10 unit

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
		yang Dipelihara/Direhabilit asi						
5.04.01.1. 09.10	Pemeliharaan/Rehabili tasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	persentase Pemeliharaan/Rehab ilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	100%	100%	200.000.0 00	100%	200.000.0 00	100%
		Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilit asi		4 unit	200.000.0 00	4 unit	200.000.0 00	4 un
5.04.01.1. 09.11	Pemeliharaan/Rehabili tasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	persentase Pemeliharaan/Rehab ilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya (drainase,jalan, lampu taman, lampu jalan	100%	100%	2.400.000. 000	100%	1.000.000. 000	100%
		Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilit asi		10 unit	2.400.000. 000	10 unit	1.000.000. 000	10 un
5 04 02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	1. Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur	72%	93%	1.950.000. 000	95%	2.500.000. 000	97%
		2. Persentase kelulusan peserta sertifikasi/uji kompetensi dan peserta pengembangan kompetensi		72%	15.000.00 0.000	75%	15.000.00 0.000	78%
5 04 02 2.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	persentase pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis		93%	400.000.0 00	95%	600.000.0 00	97%
					6.000.000. 000		6.000.000. 000	
5.04.02.1. 01.01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan	jumlah peserta sosialisasi (PERLAN		30 orang	100.000.0	30 orang	250.000.0	30 orang

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
	Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Tentang penyelenggaraan kompetensi teknis)			00		00	
		Jumlah 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 yang Disusun		-	100.000.000	1 dokumen	250.000.000	1 dokumen
5.04.02.1.01.02	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	jumlah penyusunan standar perangkat pembelajaran (penyusunan modul pembelajaran)			100.000.000	40 peserta	200.000.000	40 peserta
		Jumlah 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 yang Disusun		-	100.000.000	2 dokumen/ diklat	200.000.000	2 dokumen/ diklat
5.04.02.1.01.03	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi teknis, umum, inti dan pilihan		590 orang	6.000.000.000	945 orang	6.000.000.000	1.110 Orang
		jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi		590 orang	6.000.000.000	945 orang	6.000.000.000	1.110 Orang
5.04.02.1.01.04	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan	Frekuensi pembinaan Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan		14 kali	200.000.000	21 kali	150.000.000	28 kali

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
	Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Jumlah Dokumen Hasil 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 dokumen	200.000.000	2 dokumen	150.000.000	2 dokumen
5 04 02 2.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	persentase pelaksanaan sertifikasi/uji kompetensi , pengembangan kompetensi manajerial, fungsional		93%	1.550.000.000	95%	1.900.000.000	97%
					9.000.000.000		9.000.000.000	
5.04.02.1.02.01	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 koordinasi dan sosialisasi kebijakan Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, Sertajabatan Fungsional (ingub, permendagri, dan PERLAN)		40 orang	100.000.000	40 orang	150.000.000	45 orang

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
		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, Serta Jabatan Fungsional yang Disusun		2 Dokumen	100.000.000	2 Dokumen	150.000.000	2 Dokumen
5.04.02.1.02.02	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah pembinaan pengelola LSP, dan penguatan tenaga asesor		1 kegiatan	100.000.000	1 kegiatan	150.000.000	1 kegiatan
		Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi		2 dokumen	100.000.000	2 dokumen	150.000.000	2 dokumen
5.04.02.1.02.03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintahan Provinsi dan Kabupaten/Kota	jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi		500 orang	1.500.000.000	600 orang	2.000.000.000	700 orang
		jumlah Peserta Uji Kompetensi dan Sertifikasi		500 orang	1.500.000.000	600 orang	2.000.000.000	700 orang
5.04.02.1.02.04	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	1. pelaksanaan study tiru dan Monitoring Evaluasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN		1 kali	750.000.000	1 kali	750.000.000	1 kali
		2. Jumlah Peserta Bimtek, Workshop, TOT, Pengembangan Kompetensi		50 orang		50 orang		50 orang
		3. Pelaksanaan Akreditasi Lembaga		1 kali		1 kali		1 kali
		Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar		2 Laporan	750.000.000	2 Laporan	950.000.000	2 Laporan
5.04.02.1.02.05	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	1. Jumlah Monitoring Evaluasi Pelaksanaan kerjasama kabupaten/kota		1 kali	150.000.000	2 Dokumen	150.000.000	2 Dokumen

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
		2. Jumlah peserta pelatihan/workshop/sosialisasi		25 orang				
		3. jumlah study tiru		1 kali				
		Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama antar Lembaga		2 Dokumen	150.000.000	2 Dokumen	150.000.000	2 Dokumen
5.04.02.1.02.06	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)		5 dokumen	250.000.000	5 dokumen	250.000.000	5 dokumen
		jumlah standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri bagi pimpinan daerah, JPT dan jafung yang disusun (penyusunan modul)		1 Dokumen	250.000.000	1 Dokumen	250.000.000	1 Dokumen
5.04.02.1.02.07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah peserta yang mengikuti pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan dan fungsional		550 orang	7.500.000.000	600 orang	7.000.000.000	750 orang
		Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan		550 orang	7.500.000.000	600 orang	7.000.000.000	750 orang
5.04.02.1.02.08	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi,	Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang		1 kali	200.000.000	2 kali	250.000.000	3 kali

Kode	Urusan/Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program/Kegiatan/Su b Kegiatan	Indikator Kinerja Program/Kegiatan	Data capaian pd tahun awal (2020)	Target Kinerja				
				2022		2023		Target
				Target	Rp	Target	Rp	
1	2	3	4	7	8	9	10	11
	Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan						
		Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Koordinasi, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan		2 dokumen	200.000.000	2 dokumen	250.000.000	2 dokumen
	TOTAL				46.748.743.053		51.060.000.000	

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (PENGEMBANGAN KOMPETENSI)

Indikator Kinerja adalah uraian ringkas dengan menggunakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang mengindikasikan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah disepakati dan ditetapkan. Indikator Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi adalah yang menggambarkan tingkat capaian hasil kinerja suatu sasaran, program atau kegiatan.

Pada bagian ini akan dikemukakan indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD Pemerintah Provinsi Jambi. Indikator Kinerja dimaksud sebagaimana tertuang pada tabel berikut :

Tabel 7.1

Indikator Kinerja BPSDM yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Kondisi Awal Periode RPJMD (2020)	Target Capaian Tahunan						Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
1	Persentase penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur	90%	91 %	93 %	95 %	97 %	99 %	99 %	99 %
2	Persentase kelulusan peserta pengembangan kompetensi dan sertifikasi/uji kompetensi dan peserta	72%	73 %	74 %	75 %	80 %	85 %	90 %	84 %

BAB VIII

P E N U T U P

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021 - 2026 merupakan penjabaran secara operasional dari RPJMD Provinsi Jambi Tahun 2021 – 2026, sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi.

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021 – 2026 merupakan pedoman bagi seluruh unit kerja

di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatannya sekaligus sebagai acuan bagi *stake holders* yang memiliki keterkaitan dengan program pengembangan SDM Aparatur di Provinsi Jambi.

Dalam rangka menjaga konsistensi pelaksanaan serta keberlanjutan pengembangan SDM Aparatur di Provinsi Jambi, perlu ditetapkan kaidah-kaidah pelaksanaan Rencana Strategis sebagai berikut:

1. Seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi berkewajiban untuk melaksanakan program-program dalam Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi Tahun 2021 - 2026.
2. Seluruh unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jambi berkewajiban untuk menjaga keterkaitan program dan kegiatan secara berkesinambungan.