



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**RENCANA STRATEGIS  
TAHUN 2021-2026**

**Email: [diklat.provsumbar@gmail.com](mailto:diklat.provsumbar@gmail.com)**

**Website: [diklat.sumbarprov.go.id](http://diklat.sumbarprov.go.id)**



*Menjadi Pusat Keunggulan Dalam  
Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, puji dan syukur kepada Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat dapat selesai sesuai waktunya. Shalawat beriring salam kita sampaikan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW, atas jasa beliau kita dapat merasakan nikmatnya Iman dan Islam.

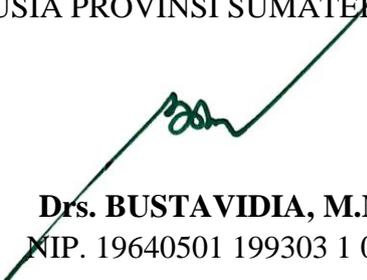
Renstra merupakan dokumen perencanaan untuk periode 5 (lima) tahun yang merupakan penjabaran dari RPJMD Provinsi Sumatera Barat, berfungsi sebagai dokumen pemandu dalam menyusun perencanaan tahunan (Renja) OPD dalam membangun daerah.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, rancangan renstra disusun setidaknya dengan menggunakan dua pendekatan yaitu teknokratik dan top-down, yaitu Renstra disusun oleh para teknokrat sesuai dengan keahliannya namun tetap harus mengacu pada dokumen perencanaan yang ada di atasnya. Maka dari itu, Renstra ini merupakan hasil dari kerjasama tim penyusun renstra yang berasal dari bidang-bidang dan sekretariat BPSDM. Untuk itu ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunannya.

Sebagai dokumen perencanaan, maka dalam penyusunannya Renstra tidak luput dari kekhilafan, kritik dan saran yang membangun akan menjadi masukan demi kebaikan Renstra ini, sehingga dokumen ini sudah menjadi sempurna pada saat pengesahan menjadi Renstra BPSDM. Akhir kata semoga Allah SWT meridhai BPSDM melalui Renstra ini, dan menjadikan dokumen ini sebagai panduan yang baik dalam mewujudkan visi dan misi Gubernur Sumatera Barat.

Padang, September 2021

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT



**Drs. BUSTAVIDIA, M.M**  
NIP. 19640501 199303 1 006

## DAFTAR ISI

	hlm
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<i>i</i>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<i>ii</i>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Landasan Hukum .....	4
1.3. Maksud dan Tujuan .....	7
1.4. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II GAMBARAN PELAYANAN .....</b>	<b>10</b>
2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi .....	10
2.2. Sumber Daya .....	19
2.3. Kinerja Pelayanan .....	23
2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan .....	30
<b>BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS .....</b>	<b>33</b>
3.1. Identifikasi Permasalahan berdasar Tugas dan Fungsi Pelayanan....	33
3.2. Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah .....	40
3.3. Telaahan Renstra Kementerian/Lembaga dan Renstra Kab/Kota ..	47
3.4. Telaahan RTRW dan KLHS .....	50
3.6. Penentuan Isu-Isu Strategis .....	52
<b>BAB IV TUJUAN DAN SASARAN .....</b>	<b>54</b>
4.1. Tujuan .....	54
4.2. Sasaran .....	54
<b>BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN .....</b>	<b>58</b>
5.1. Strategi .....	58
5.2. Arah Kebijakan .....	60
<b>BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN PENDANAAN .....</b>	<b>63</b>
<b>BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN.....</b>	<b>75</b>
<b>BAB VIII PENUTUP .....</b>	<b>77</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam keseluruhan proses manajemen, fungsi perencanaan (*planning*) merupakan tahapan awal yang paling krusial/menentukan. Fungsi *organizing*, *actuating* ataupun fungsi-fungsi lainnya, hanya bisa dilaksanakan apabila fungsi perencanaan telah dilaksanakan. Dan bahkan kekurangsempurnaan atau kegagalan suatu kegiatan atau program dalam mencapai tujuan sebagian besar bersumber dari perencanaan yang kurang sempurna pula. Karena pada tahapan rencana, kegiatan-kegiatan yang hasilnya menjadi pedoman dalam pelaksanaan (*actuating*) dilaksanakan, seperti tujuan/sasaran ditetapkan, sekumpulan kegiatan akan dipilih untuk mencapainya serta kegiatan lainnya.

Dengan berbagai kompleksitas lingkungan organisasi yang mulai disadari akhir-akhir ini, menimbulkan pemahaman bahwa lingkungan tidak bisa lepas dari sebuah keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga dalam menyusun sebuah perencanaan perlu memperhatikan lingkungan tersebut. Dalam konteks perencanaan ini, dikenal dengan istilah perencanaan strategis.

Dalam konteks perencanaan pembangunan daerah, perencanaan strategis merupakan hal yang sangat penting bagi daerah. Di samping sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, para pakar pun banyak menjelaskan tentang pentingnya perencanaan strategis dimaksud. Sebagaimana Mercer (1991) menyatakan bahwa bagi kebanyakan pemerintah daerah, perencanaan strategis akan membantu dalam menentukan arah masa depan daerahnya. Dengan melaksanakan perencanaan strategis secara benar, para eksekutif daerah dapat meningkatkan kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam mengevaluasi, memilih dan mengimplementasikan berbagai pendekatan alternatif untuk membiayai dan memberikan pelayanan terhadap kebutuhan masyarakatnya.

Begitu juga dalam satuan organisasi, perencanaan strategis sangat berguna dalam memaksimalkan segala potensi yang ada terkait dengan keadaan lingkungannya. Keban (2009), merumuskan tentang pentingnya rencana strategis bagi suatu organisasi, dimana rencana strategis merupakan (1) alat yang membantu pimpinan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat ke arah tertentu; juga (2) sebagai kebutuhan

yang berarti untuk mencapai perbaikan; dan (3) membantu pimpinan untuk memotivasi pegawai-pegawai dan bekerjasama dengan organisasi lain. Bahkan lebih mendetil, Bryson (2005) berkeyakinan bahwa perencanaan strategis dapat membantu suatu organisasi (1) berfikir secara strategis dan mengembangkan strategi-strategi yang efektif; (2) memperjelas arah masa depan; (3) menciptakan prioritas; (4) membuat keputusan sekarang dengan mengingat konsekuensi masa depan; (5) mengembangkan landasan yang koheren dan kokoh bagi pembuatan keputusan; (6) menggunakan keleluasaan yang maksimum dalam bidang-bidang yang berada di bawah kontrol organisasi; (7) membuat keputusan yang melintasi tingkat dan fungsi; (8) memecahkan masalah utama organisasi; (9) memperbaiki kinerja organisasi; (10) menangani keadaan yang berubah dengan cepat secara efektif; dan (11) membangun kerja kelompok dan keahlian.

Secara lebih spesifik, dengan konsep perencanaan strategis berarti membicarakan hubungan antara lingkungan internal dengan lingkungan eksternal. Konsep ini memberi petunjuk bagaimana menghadapi dan menanggulangi perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal melalui serangkaian tindakan di lingkungan internal. Lebih dari itu, perencanaan strategis bahkan mampu memberikan petunjuk bagi para eksekutif dalam upaya mempengaruhi dan mengendalikan lingkungan itu dan tidak hanya sekedar memberi reaksi atas perubahan di tingkat eksternal tersebut. Di tingkat internal, perencanaan strategis mampu menciptakan sinergi dan *l'esprit de corp*, yaitu semangat korp yang penuh integritas, yang dapat melicinkan jalan menuju sasaran yang diinginkan. Allison & Kaye (2005) juga menyatakan bahwa dengan adanya perencanaan strategis, maka akan membantu organisasi untuk memusatkan perhatian pada visi dan prioritasnya dalam merespons lingkungan yang selalu berubah dan menjamin bahwa semua anggota organisasi bekerja ke arah tujuan yang sama. Hal ini terkait karena rencana strategis dihasilkan melalui suatu proses sistematis dalam rangka menentukan prioritas yang penting dalam mengemban misi dan merespons lingkungan dan membangun komitmen di antara para pemangku kepentingan.

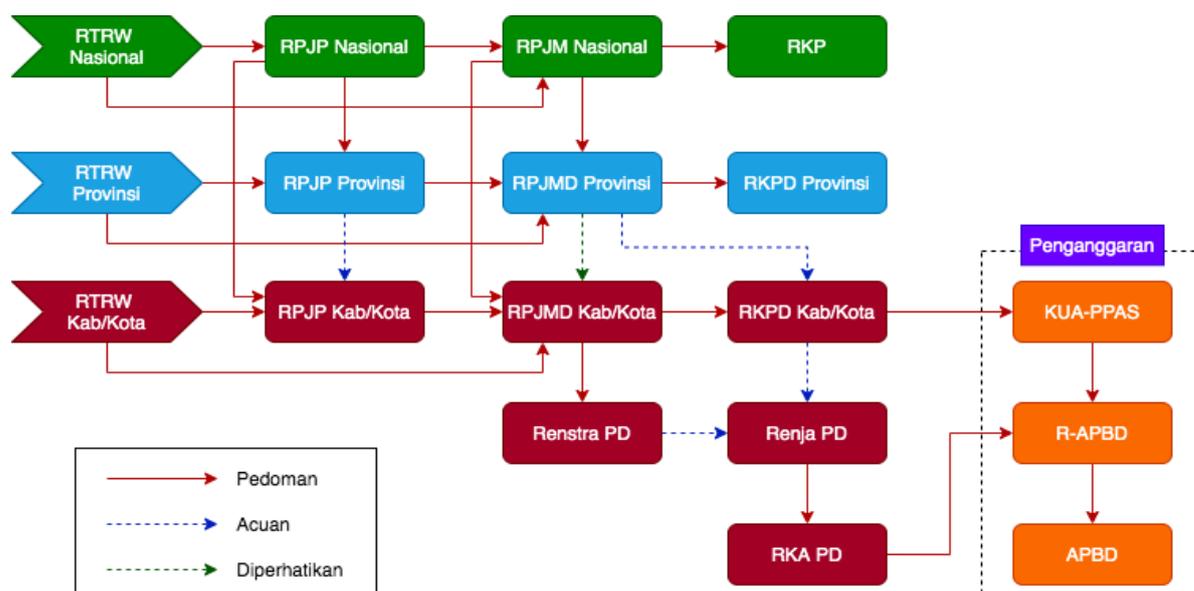
Kebijakan nasional pengelolaan aparatur diarahkan pada pembangunan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan publik dan perekat dan pemersatu bangsa.

Dengan demikian dibutuhkan manajemen Aparatur Sipil Negara yang modern dan andal untuk menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, sehingga dibutuhkan sistem pengembangan aparatur yang mampu menjadi pusat keunggulan (*center of excellence*) dalam membangun dan mengembangkan kompetensi, dedikasi dan integritas. Untuk mewujudkan idealisme nasional dimaksud, berbagai upaya harus dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan melalui perencanaan yang berbasis pada kebutuhan aktual dan mampu mengantisipasi berbagai peluang dan tantangan masa depan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, terhitung mulai tanggal 1 Januari 2017, Badan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Provinsi Sumatera Barat dengan hanya melaksanakan fungsi pendidikan dan pelatihan saja, telah diubah menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat dengan pengembangan fungsi menjadi fungsi pelatihan, pendidikan, dan sertifikasi SDM. Sehingga, dengan perubahan tugas dan fungsi, tentu akan berakibat pada perubahan lingkungan strategis organisasi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat, merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Barat yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah provinsi. Sebagai unsur penunjang tentu BPSDM harus bisa mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan kompetensi ASN yang akan digunakan oleh unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah dan unsur penunjang lainnya. Keberadaan BPSDM harus bisa mendukung penyelenggaraan urusan daerah dengan mempersiapkan kebutuhan kompetensi SDM. Berkaitan dengan itu, rencana strategis BPSDM harus sesuai dengan kebutuhan pengembangan SDM dalam rangka pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

### Keterkaitan Antar Dokumen Perencanaan



### 1.2. Landasan Hukum

Landasan penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat 2021-2026, antara lain :

1. Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 4286), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan Untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) dan/atau Dalam Rangka Menghadapi Ancaman Yang Membahayakan Perekonomian Nasional dan/atau Stabilitas Sistem Keuangan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 134, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6516);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan

- Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
  5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
  6. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 228, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5941);
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
  9. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Pelayanan Minimal (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6178);
  10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
  11. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
13. Peraturan Presiden RI Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 136);
14. 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;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2018 tentang Penerapan Standar Pelayanan Minimal;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah;
19. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2008 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 7);
20. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat 13 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2012-2032 (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2012 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 79);
21. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran

Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 177) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 177);

### **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penyusunan Rencana Strategis BPSDM Provinsi Sumatera Barat adalah membangun kerangka dasar perencanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur Provinsi Sumatera Barat dalam mempersiapkan kompetensi SDM dalam melaksanakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat selama 5 (lima) tahun kedepan.

Tujuan penyusunan Rencana Strategis BPSDM Provinsi Sumatera Barat, antara lain :

- a. Untuk mengejawantahkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat 2021-2026 ke dalam pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi BPSDM Provinsi Sumatera Barat;
- b. Sebagai panduan bagi seluruh jajaran BPSDM Provinsi Sumatera Barat dalam perencanaan program jangka menengah dan perencanaan tahunan;
- c. Agar pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM bagi aparatur di Provinsi Sumatera Barat dapat dilakukan secara terencana dan terarah, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- d. Sebagai arahan dan pedoman bagi jajaran Birokrasi di BPSDM Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas-tugasnya selama 5 (lima) tahun ke depan.
- e. Membangun sistim akuntabilitas dan kinerja BPSDM Provinsi Sumatera Barat dalam upaya penerapan Good Governance penyelenggaraan Pemerintahan.
- f. Sebagai media komunikasi dan informasi dengan stakeholders.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Rencana Strategis BPSDM Provinsi Sumatera Barat disusun dengan tata urutan penulisan sebagaimana diatur oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2017 Pasal 111 sebagai berikut :

## BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penyusunan, pengertian rencana strategis, maksud dan tujuan, landasan yuridis baik idiil, konstitusional maupun operasional. Dalam Bab ini juga disajikan tata urutan penulisan yang merupakan alur berfikir dari dokumen rencana strategis.

## BAB II GAMBARAN PELAYANAN

Memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah, mengulas secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki BPSDM Provinsi Sumatera Barat dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra BPSDM Provinsi Sumatera Barat periode sebelumnya, mengemukakan capaian program prioritas BPSDM Provinsi Sumatera Barat yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, dan mengulas hambatan-hambatan utama yang masih dihadapi dan dinilai perlu diatasi melalui Renstra BPSDM Provinsi Sumatera Barat.

## BAB III PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS

Berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Sumatera Barat, identifikasi isu-isu strategis, telaahan visi, misi, dan program RPJMD Provinsi Sumatera Barat 2021-2026 serta telaahan perencanaan Kementerian/Lembaga Negara Terkait.

## BAB IV TUJUAN DAN SASARAN

Berisi tentang pernyataan visi yang akan diwujudkan oleh BPSDM Provinsi Sumatera Barat serta misi yang diemban dalam rangka mewujudkan visi tersebut. Dalam bab ini juga diuraikan secara lengkap tujuan dan sasaran pembangunan BPSDM Provinsi Sumatera Barat.

## BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berisi tentang Strategi dan kebijakann pembangunan BPSDM Provinsi Sumatera Barat dalam 5 tahun yang akan datang

## BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Berisi tentang program dan kegiatan yang dilengkapi dengan pendanaan dari setiap kegiatan.

## BAB VII INDIKATOR KINERJA BERDASARKAN BIDANG URUSAN

Berisi tentang indikator kinerja BPSDM Provinsi Sumatera Barat yang memiliki keterkaitan langsung dengan tujuan dan sasaran yang termaktub dalam RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026, disertai dengan rencana tingkat capaian dalam satu periode perencanaan jangka menengah.

## BAB VIII PENUTUP.

Berisi tentang kaidah-kaidah pelaksanaan Rencana Strategis BPSDM Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

## **BAB II**

### **GAMBARAN PELAYANAN**

#### **2.1. Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi**

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016, tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat. BPSDM Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Selanjutnya berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Daerah, BPSDM Provinsi Sumatera Barat berkedudukan sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan daerah di bidang pengembangan SDM, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Barat.

##### **2.1.1. Tugas dan Fungsi**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPSDM Provinsi dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia provinsi;
- b. penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan memfasilitasi penyelenggaraan pengembangan kompetensi di lingkungan pemerintah kabupaten/kota serta instansi vertikal;
- c. penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan memfasilitasi penyelenggaraan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah kabupaten/kota serta instansi vertikal;
- d. pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia aparatur di provinsi dan kabupaten/kota;
- e. pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi;
- f. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

BPSDM Provinsi terdiri atas:

- a. Sekretariat;
- b. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
- c. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis;
- d. Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional;
- e. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional.

## **Tugas dan Fungsi**

### **1. SEKRETARIAT**

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pelayanan administratif dan teknis kepada semua unsur di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi. Sekretariat dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi;
- b. pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, serta pelaporan keuangan dan aset;
- c. pengelolaan ketatausahaan, rumah tangga, keamanan dalam, perlengkapan, pengelolaan aset, dan dokumentasi;
- d. pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara; dan
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan

Sekretariat terdiri atas:

- 1) **Sub Bagian Perencanaan**, mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran, pemantauan, evaluasi, pengelolaan data, dan penyusunan laporan kinerja program pengembangan sumber daya aparatur provinsi di BPSDM Provinsi Sumatera Barat.
- 2) **Sub Bagian Keuangan**, mempunyai tugas melakukan pelaksanaan anggaran, perbendaharaan keuangan, penyusunan bahan tindak lanjut hasil pemeriksaan, pengelolaan dan penyiapan bahan verifikasi, urusan akuntansi, serta pelaporan keuangan dan aset.

- 3) **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**, mempunyai tugas 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 Aparatur Sipil Negara.

## **2. BIDANG SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN PENGELOLAAN KELEMBAGAAN**

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sertifikasi kompetensi di tingkat provinsi, kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama antara lembaga.

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, sumber belajar, dan kerjasama;
- b. pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri provinsi;
- c. pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi;
- d. pengelolaan kelembagaan, tenaga pengembang kompetensi, dan sumber belajar;
- e. pelaksanaan kerjasama antar lembaga, pendidikan formal, dan pendidikan kepamongprajaan;
- f. pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi, pengelolaan kelembagaan dan tenaga pengembang kompetensi, pengelolaan sumber belajar dan kerjasama; dan
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan terdiri atas:

- 1) **Subbidang Sertifikasi Kompetensi**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi

kompetensi, pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan provinsi, pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan memfasilitasi sertifikasi kompetensi di lingkungan Pemerintah Kab/Kota, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi kompetensi.

- 2) **Subbidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi**, mempunyai tugas 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.
- 3) **Subbidang Pengelolaan Sumber Belajar dan Kerjasama**, mempunyai tugas 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 antar lembaga.

### **3. BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI TEKNIS**

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi teknis.

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis;
- b. penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan daerah dan instansi vertikal lainnya;
- c. penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan daerah dan instansi vertikal lainnya;

- d. pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan daerah dan instansi vertikal lainnya; dan
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis terdiri atas:

- 1) **Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Umum**, mempunyai tugas 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 teknis umum.
- 2) **Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti**, mempunyai tugas 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 teknis inti.
- 3) **Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Pilihan**, mempunyai tugas 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 teknis pilihan.

#### **4. BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL**

Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi jabatan fungsional.

Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi bagi jabatan fungsional;
- b. penyusunan standar perangkat pembelajaran jabatan fungsional;
- c. penyelenggaraan pengembangan kompetensi jabatan fungsional; dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Bidang Pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional terdiri dari

- 1) **Sub Bidang Pelatihan Pembentukan Jabatan Fungsional**, mempunyai tugas 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 bagi jabatan fungsional.
- 2) **Sub Bidang Pelatihan Penjurangan Jabatan Fungsional**, mempunyai tugas 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 pelatihan penjurangan jabatan fungsional.
- 3) **Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Jabatan Fungsional**, mempunyai tugas 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 teknis jabatan fungsional.

## 5. BIDANG PENGEMBANGAN KOMPETENSI MANAJERIAL

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana, pelaksanaan, pembinaan, fasilitasi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan.

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan;
- b. penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan;
- c. penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan;
- d. pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, kepemimpinan dan prajabatan; dan
- e. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial terdiri atas:

- 1) **Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah dan Jabatan Pimpinan Tinggi**, mempunyai tugas 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 dan jabatan pimpinan tinggi.
- 2) **Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi umum, inti, pilihan, dan urusan pemerintahan umum, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi kepemimpinan.
- 3) **Sub Bidang Pengembangan Kompetensi Prajabatan**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi prajabatan

6. **Kelompok Jambatan Fungsional**, dipimpin oleh Koordinator Widyaiswara yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan, pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan SDM.

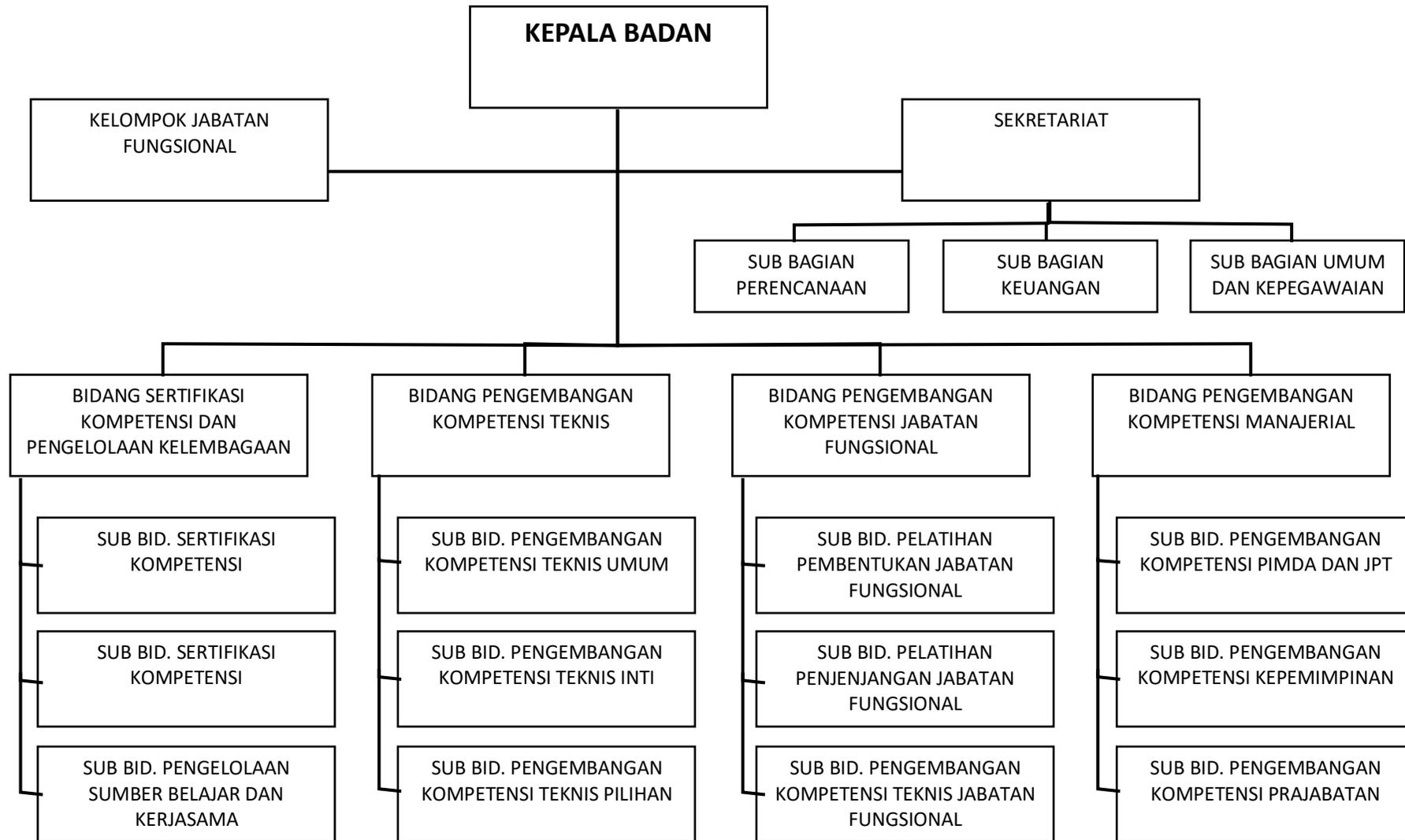
Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 9 Tahun 2009 tentang Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Satu Pintu dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 30 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pola Kontribusi dan Pola Fasilitas. Cakupan wilayah kerja fasilitas kediklatan dan sertifikasi pada Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Cakupan Wilayah Kerja Fasilitas Kediklatan dan Sertifikasi BPSDM

KABUPATEN	KOTA
1. Padang Pariaman	1. Kota Padang
2. Pesisir Selatan	2. Kota Bukittinggi
3. Solok	3. Kota Padang Panjang
4. Sijunjung	4. Kota Sawahlunto
5. Tanah Datar	5. Kota Payakumbuh
6. Lima Puluh Kota	6. Kota Solok
7. Agam	7. Kota Pariaman
8. Pasaman	
9. Solok Selatan	
10. Pasaman Barat	
11. Dharmasraya	
12. Kepulauan Mentawai	

## 2.1.2. Struktur Organisasi SKPD

### STRUKTUR ORGANISASI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT ( Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 )



## 2.2. Sumber Daya.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat memiliki sumberdaya organisasi berupa sumberdaya manusia dan sarana serta prasarana. Sumberdaya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat adalah, sebagai berikut

### a. Berdasarkan Jumlah Pegawai

Tabel 2.2  
Jumlah Pegawai BPSDM menurut Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II.a	1
2	Eselon III.a	5
3	Eselon IV.a	15
4	Jabatan Fungsional Tertentu (JFT)	23
5	Jabatan Fungsional Umum (JFU)	36
	Jumlah	80

### b. Menurut Golongan

Tabel 2.3  
Jumlah Pegawai BPSDM Menurut Golongan

No.	Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	20
2	Golongan III	41
3	Golongan II	18
4	Golongan I	1
	Jumlah	80

### c. Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 2.4  
Jumlah Pegawai BPSDM Menurut Pendidikan

No.	Golongan	Jumlah
1	S3	4
2	S2	29
3	S1	20
4	D III	4

5	D II	1
6	D I	0
7	SLTA	21
8	SLTP	0
9	SD	1
Jumlah		80

d. Menurut Jenis Kelamin

Tabel 2.5  
Jumlah Pegawai BPSDM Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	43
2	Perempuan	37
	Jumlah	80

Aset yang dimiliki Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat meliputi tanah, bangunan, gedung, peralatan dan mesin, konstruksi dan jaringan, serta aset tetap lainnya sebagai mana tercantum pada tabel berikut :

Tabel 2.6  
Jumlah Aset BPSDM

No.	NAMA BIDANG BARANG	JUMLAH BARANG		JUMLAH HARGA ( Rp. )	SUB TOTAL ( Rp. )
		PERSIL	VOLUME/ JUMLAH		
1	2	3	4	5	6
1	<b>GOLONGAN TANAH</b>				22.267.700.000,00
	TANAH	2	31.811	22.267.700.000,00	
2	<b>GOLONGAN PERALATAN DAN MESIN</b>				9.545.025.307,51
	ALAT-ALAT BESAR	-	13	755.701.000,00	
	ALAT-ALAT ANGKUTAN	-	12	1.440.437.075,00	
	ALAT BENGKEL DAN ALAT UKUR	-	1	7.700.000,00	
	ALAT KANTOR DAN RUMAH TANGGA	-	1.791	6.754.789.782,51	
	ALAT STUDIO DAN ALAT KOMUNIKASI	-	19	185.048.450,00	
	ALAT-ALAT KEDOTERAN	-	44	238.909.000,00	
	ALAT-ALAT PERSENJATAAN/KEAMANAN	-	115	162.440.000,00	
3	<b>GOLONGAN GEDUNG DAN BANGUNAN</b>				24.059.314.004,30
	BANGUNAN GEDUNG	16	3.580	24.059.314.004,30	
4	<b>GOLONGAN ASET TETAP LAINYA</b>				99.894.800,00
	BUKU PERPUSTAKAAN		1.340	99.894.800,00	
5	<b>ASET LAINYA</b>				604.146.612,50
	ASET TIDAK BERWUJUD		1	39.900.000,00	
	ASET TIDAK BERMANFAAT		36	564.246.612,50	
TOTAL HARGA				56.576.080.724,31	
DIBULATKAN				56.576.080.724	

Untuk perlengkapan sarana dan prasarana ruang belajar adalah sebagai berikut:

a. Bangunan / Gedung

Tabel 2.7  
Jumlah Bangunan/Gedung BPSDM

No	Nama Ruangan	Jumlah Ruangan	Penempatan
1	Kantor Utama	10	Ruangan Kaban, Sekban, Para Kabid, Kasubag Keuangan, Sespri dan R. Rapat
2	Laboratorium Komputer	1	Komputer
3	Ruangan Operator	1	Operator Komputer
4	Ruangan Kasubag Umum dan Kepegawaian	2	Ruangan Kasubag dan Staf (JFU)
5	Ruangan Penyimpanan	1	Barang dan ATK
6	Pos Security (Pos Satpam)	3	Pos Jaga
7	Ruang Komite Penjamin Mutu	1	Ruangan Komite Penjamin Mutu
8	Ruangan LSP Pemda	1	LSP
9	Poliklinik	1	Perawat dan P3K
10	Aula Tuah Sakato	1	Aula
11	Perpustakaan	1	Pustaka
12	Ruangan Widyaiswara	1	Ruang Widyaiswara

b. Bangunan/Gedung Tuah Saiyo

Tabel 2.8  
Fasilitas Bangunan/Gedung Tuah Saiyo BPSDM

No.	Lantai	Nama Ruangan	Jumlah	Kapasitas	Keterangan
1	1	Kamar Tidur	8	16 orang	Baik
2	1	Lobby	1	16 orang	Baik
3	1	Ruang Diskusi	1	10 orang	Baik
4	2	Kamar Tidur	8	16 orang	Baik
5	2	Lobby	1	10 orang	Baik
		Total	12	62 orang	

c. Bangunan/Gedung Tuah Sakato

Tabel 2.9  
Fasilitas Bangunan/Gedung Tuah Sakato BPSDM

No.	Lantai	Nama Ruangan	Jumlah	Kapasitas	Keterangan
1	1	Ruang Aster	1 Unit	25 orang	R. Diskusi
2	1	Ruang Mawar	1 Unit	40 orang	R. Belajar
3	1	Ruang Melati	1 Unit	40 orang	R. Belajar
4	1	Ruang Pustaka	1 Unit	15 orang	R. Pustaka
5	1	Ruang Makan	1 Unit	100 orang	R. Makan
6	2	Ruang Anggrek	1 Unit	20 orang	R. Diskusi
7	2	Asrama	17 Unit	51 orang	Kamar Tidur
8	3	Ruang Bougenville	1 Unit	20 orang	R. Diskusi
9	3	Asrama	17 Unit	51 orang	Kamar Tidur
10	4	Ruang Flamboyan	1 Unit	20 orang	R. Diskusi
11	4	Asrama	17 Unit	51 orang	Kamar Tidur

d. Asrama

Tabel 2.10  
Jumlah Asrama BPSDM

No.	Kamar / Ruangan	Jumlah	Kapasitas	Keadaan	Keterangan
1	Tuah Sapakaik	8 Unit	32 orang	Baik	
2	Tuah Basamo	6 Unit	42 orang	Baik	
3	Gudang	1 Unit	barang	Baik	
4	Kamar WI.1 dan WI. 2	2 Unit	15 orang	Baik	

e. Ruang Belajar

Tabel 2.11  
Jumlah Ruang Belajar BPSDM

No.	Kamar / Ruangan	Jumlah	Kapasitas	Keadaan	Keterangan
1	Lokal A	1 Unit	40 orang	Baik	
2	Lokal B	1 Unit	40 orang	Baik	
3	Aula	1 Unit	120 orang	Baik	

f. Sarana dan Prasarana Pendukung

Tabel 2.12  
Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Lainnya BPSDM

No.	Nama Barang	Jumlah Barang	Kondisi	Keterangan
1	AC Split	143 Unit	Baik	
2	AC Standing	4 Unit	Baik	

No.	Nama Barang	Jumlah Barang	Kondisi	Keterangan
3	LCD	15 Unit	Baik	
4	PC	72 Unit	Baik	
5	Printer	40 Unit	Baik	
6	Generator Listrik	1 Unit	Baik	Tahun 2005
7	Mesin Genset 250 KVA	1 Unit	Baik	Tahun 2012
8	Mesin Genset 100 Wat	3 Unit	Baik	Tahun 2005
9	Wireless	10 Unit	Baik	
10	Kamera DSLR	1 Unit	Baik	
11	Handycam	1 Unit	Baik	
12	Motorized Screen	8 Unit	Baik	
13	Kendaraan Roda 6	2 Unit	Kurang Baik	
14	Kendaraan Roda 4	4 Unit	Baik	1 Kurang Baik
15	Kendaraan Roda 2	3 Unit	Baik	
16	Lapangan Tennis	1 Buah	Baik	
17	Lapangan Parkir	4 Buah	Baik	
18	Keyboard dan Kelengkapan	1 Set	Baik	
19	Sound System	3 Set	Baik	
20	Sarana Outbound	2 Area	Baik	
21	Peralatan Fitness	18 Set	Baik	
22	Mushalla	1 Unit	Baik	
23	Buku Koleksi Pustaka	1260 Buku	Baik	
24	Camera CCTV	3 Set	Baik	

### 2.3. Kinerja Pelayanan.

Kinerja Pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat melalui pengukuran kinerja Pelayanan OPD secara umum. Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja BPSDM adalah dimensi dan indikator kinerja yang dikembangkan secara mandiri berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi BPSDM. Dimensi-dimensi tersebut meliputi : Pendidikan Kedinasan, Pembinaan dan Pengembangan Aparatur yang diimplementasikan dalam Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi ASN, Pimpinan Daerah dan Orientasi Anggota DPRD Kabupaten/Kota, Rapat Koordinasi Teknis Aparatur, Pengembangan Kurikulum, Silabi dan Modul Diklat, Analisis terhadap kebutuhan Diklat, Pengembangan Widyaiswara dan Struktural, Reformasi Diklat, Monitoring dan Evaluasi kegiatan BPSDM, Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Prasarana dan Sarana Pendukung, serta Pengembangan Diklat melalui Pengkajian dan Evaluasi Diklat. Jika dibandingkan dengan raihan prestasi kerja berdasarkan Renstra sebelumnya, sebagian besar sasaran dan kegiatan yang secara umum berjalan dengan baik dan lancar disebabkan karena adanya faktor pendorong berupa dukungan yang positif dari semua unsur BPSDM, mulai dari widyaiswara, pelaksana kegiatan, sistem

penyelenggaraan kediklatan maupun sarana dan prasarana yang tersedia. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut dapat menunjang tercapainya Misi BPSDM Sumatera Barat, yaitu mewujudkan kualitas pendidikan dan pelatihan penjenjangan, teknis dan fungsional, meningkatkan kerjasama pendidikan dan pelatihan aparatur, mewujudkan pengembangan bidang pendidikan dan pelatihan aparatur, dan mewujudkan pengembangan sarana dan prasarana penunjang diklat aparatur. Namun dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan di bidang pendidikan dan pelatihan aparatur, BPSDM Sumatera Barat masih dihadapkan pada berbagai persoalan yang kompleks. Oleh karena itu kualitas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masih dirasakan belum optimal.

Salah satu komponen yang masih perlu dibenahi yaitu menyangkut keterbatasan ketersediaan sarana prasarana kediklatan yang belum sesuai dengan standarisasi Lembaga Administrasi Negara. Faktor-faktor yang mempengaruhi lemahnya kualitas manajerial diklat secara rinci dapat dilihat pada aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kediklatan.

Gubernur Sumatera Barat memiliki perhatian yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja BPSDM Provinsi Sumatera Barat, sehingga selama kurun waktu tersebut telah banyak kreasi, inovasi dan prestasi yang telah diukir oleh BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Kreasi dan inovasi tersebut meliputi aspek kelembagaan, program, sistem dan mekanisme kerja maupun SDM kediklatan yang secara akseleratif telah mengalami peningkatan yang signifikan.

Secara umum kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat adalah, sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas SDM Penyelenggara, melalui berbagai pendidikan dan pelatihan Management Of Training (MOT) dan Training Officer Course (TOC), Diklat Prajabatan, Diklat Pengarusutamaan Gender, Diklat Pengelolaan Aset, Diklat Penatausahaan Keuangan, Diklat Kesejahteraan Sosial, Diklat Penanggulangan Bencana, Diklat Kepemimpinan tingkat IV dan III, baik yang diselenggarakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat maupun di pusat (LAN-RI dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri di Jakarta);
2. Peningkatan kualitas tenaga widyaiswara dan fungsional, melalui berbagai kegiatan TOT Revolusi Mental Bagi Pelayanan Publik, TOF Pelatihan Dasar CPNS, TOF

Diklat Kepemimpinan, TOF Diklat Prajabatan, Karya Tulis Ilmiah, Diklat Pembentukan Assesor, TOT Rancangan Bangun Kurikulum, TOT Reformasi Birokrasi, TOT Manajemen Dasar Penanggulangan Bencana, Diklat TOT Aparatur Pelopor Revolusi Mental, Diklat Penjenjangan Widyaiswara, Seminar, bimbingan teknis yang diselenggarakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat maupun di pusat (LAN-RI dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri di Jakarta);

3. Peningkatan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana baik untuk proses belajar-mengajar maupun untuk penyelenggaraan, yang mengacu kepada Masterplan, antara lain :
  - a. Pembangunan Asrama penginapan peserta pelatihan;
  - b. Pembangunan gedung kantor widyaiswara;
  - c. Pembangunan gudang penyimpanan barang inventaris dan asset lainnya;
  - d. Ruang Rapat yang representatif;
  - e. Rumah tamu;
  - f. Peningkatan kualitas ruang registrasi peserta;
  - g. Peningkatan kualitas ruang diskusi;
  - h. Pengembangan tempat parkir;
  - i. Penyediaan WiFi dan Peningkatan kualitas Aula, dan lain-lain.
4. Memperluas jejaring kerja dengan berbagai lembaga pemerintah pusat, daerah dan instansi vertikal;
5. Dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas manajemen diklat telah mengimplementasikan pola kebijakan diklat satu pintu sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 9 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur “Sistem Satu Pintu” di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor : 80 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pola Kontribusi dan Pola Fasilitasi;
6. Penertiban sistem dan mekanisme pengelolaan anggaran diklat aparatur melalui pola APBD. Seluruh anggaran yang berasal dari Kabupaten/Kota dan instansi pengirim peserta diklat (kontribusi instansi pengirim) disetor pada kas daerah sesuai dengan tarif yang ditetapkan melalui Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor : 80 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pola

Kontribusi dan Pola Fasilitasi. Dengan demikian mulai dari tahap perencanaan sampai dengan pelaporan mengikuti kaidah-kaidah pengelolaan APBD;

7. Mengundang Narasumber kaliber Nasional dalam kegiatan pengembangan kompetensi dan mind set, antara lain :
  - a. LAN-RI
  - b. KPK RI
  - c. BPK
  - d. Kejaksaan
  - e. BPSDM Kemendagri
  - f. Kemenpan dan RB
  - g. Kementerian LH
  - h. Kementerian Ristek Dikti
  - i. Kementerian Keuangan
  - j. Kementerian Kominfo
  - k. BKN
  - l. Ombudsman RI
  - m. dan lain-lain
8. Aktif dalam mengembangkan kerjasama dengan instansi vertikal dan 19 Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat;
9. Mengintensifkan pertemuan-pertemuan/rapat-rapat internal baik dengan pejabat struktural, widyaiswara maupun staf, sehingga terwujud sinkronisasi program antar bidang serta seluruh jajaran BPSDM memiliki persepsi yang sama dalam menyelesaikan berbagai persoalan;
10. Menyampaikan laporan kegiatan secara berkala kepada Gubernur;
11. Akreditasi Penyelenggaraan Diklat di BPSDM oleh Lembaga Administrasi Negara RI;
12. Melibatkan Pejabat Struktural sebagai narasumber/tenaga pengajar pada diklat kepemimpinan, teknis maupun fungsional;
13. Harmonisasi hubungan dengan DPRD melalui pelaksanaan program-program dan kegiatan kediklatan termasuk dalam proses penganggaran;

Disamping itu, beberapa penghargaan juga telah diperoleh, diantaranya adalah :

1. Sertifikasi dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) Sertifikat Nomor : 1093/K.1/PDP.09 tanggal 23 Juli 2020 dengan Akreditasi Keputusan Kepala Republik Indonesia (LAN-RI) Nomor : 367/K.1/PDP.09/2020 khususnya untuk Pelatihan Kepemimpinan Administrator Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, dan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, dengan Kategori “ B “ yang berlaku selama 3 tahun.
2. Sertifikasi dari Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) dengan sertifikat nomor : 000105/AKR.LPPBJ/Pusdiklat/2020 tanggal 15 April 2020 yang menyatakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sebagai Lembaga Pelatihan Pengadaan Barang/Jasa (LPPBJ) dengan masa berlaku 3 tahun.
3. Sertifikasi dari Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) dengan sertifikat nomor : TUK-098-016 tanggal 22 Juli 2020 yang menetapkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatra Barat sebagai Tempat Uji Kompetensi Pengadaan Barang/Jasa Mandiri yang berlaku sampai 22 Juli 2024;
4. Hasil Pemeriksaan dari BPK tahun 2020 dengan kategori baik;
5. Penilaian LAKIP 2020, mendapat kategori “BB” (Sangat Baik);

Untuk kinerja pelayanan dalam rentang 5 tahun pelaksanaan kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia masuk kategori sangat baik, walaupun dengan capaian yang berfluktuasi namun secara rata-rata capaian diatas 100 %.

Dan untuk kinerja anggaran memang belum begitu memuaskan pada tahun 2017 dan 2018 dikarenakan sistim penganggaran untuk kegiatan dengan pola kontribusi. Dimana anggaran kegiatan dengan pola kontribusi berasal dari biaya kontribusi yang disetorkan oleh Kabupaten/Kota yang mengirimkan aparturnya untuk mengikuti pengembangan kompetensi. Dalam penganggaran berbasis akrual, anggaran kontribusi tersebut dianggap sudah ada dan menjadi Anggaran Pendapatan Belanja Daerah, sehingga sudah terhitung dalam total APBD. Sementara ketika kegiatan tidak terlaksana akibat Kabupaten/Kota tidak jadi mengirimkan peserta dikarenakan keterbatasan anggaran, anggarannya menjadi Silpa walaupun anggaran tersebut tidak jadi disetorkan ke dalam kas daerah.

Tabel T-C 23

## Review Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2017-2021

No.	INDIKATOR KINERJA SESUAI TUGAS DAN FUNGSI PERANGKAT DAERAH	TARGET IKK	TARGET RENSTRA PERANGKAT DAERAH TAHUN KE					REALISASI CAPAIAN TAHUN KE					RASIO CAPAIAN PADA TAHUN KE				
			2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja		-	B (65)	B (65)	BB (71)	-	-	B (65,00)	B (67,23)	BB (70,26)	-	-	100,00	103	99,00	
2	Indeks Kepuasan Masyarakat		71	73	75	84	-	88,1	88,53	85,1	92,86	-	124,08	121,27	113,46	110,50	
3	Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun		1,15	1,17	1,43	2	-	1,8	1,04	5,2	3,57	-	156,52	88,88	363,63	178,50	
4	Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan		-	80	82	84	-	-	87,08	97,66	78,7	-	-	108,85	119,10	93,69	

Tabel T-C 24

### Review Anggaran dan Realisasi Pendanaan Pelayanan Perangkat Daerah

PROGRAM	ANGGARAN				REALISASI				PERSENTASE REALISASI				RATA-RATA PERTUMBUHAN	
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	ANGGARAN	REALISASI
Prog. Pelayanan Administrasi Perkantoran	2.924.150.213	3.415.085.469	3.243.391.969	2.936.121.750	2.553.140.810	2.956.215.811	3.216.129.638	2.895.562.099	87,31	86,56	99,16	98,62	0%	3%
Prog. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	707.973.553	541.109.900	3.803.261.994	1.018.694.950	490.937.922	493.201.263	3.539.570.330	998.527.378	69,34	91,15	93,07	98,02	10%	19%
Prog. Peningkatan Disiplin Aparatur	55.200.000	68.456.000	64.500.000	0	49.851.000	68.456.000	64.070.000	0	90,31	100,00	99,33	0,00	-100%	-100%
Prog. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	149.130.000	112.672.600	112.946.500	1.500.000	110.729.300	110.064.300	111.568.500	1.500.000	74,25	97,69	98,78	100,00	-68%	-66%
Prog. Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian kinerja	271.388.650	324764275	488.104.100	332.825.975	216.924.750	304.378.122	469.016.900	332.157.175	79,93	93,72	96,09	99,80	5%	11%
Prog. Pendidikan Kedinasan	4.023.513.900	12.612.674.216	10.272.161.150	1.999.120.460	3.580.216.372	4.618.868.516	9.940.796.732	1.738.112.055	88,98	36,62	96,77	86,94	-16%	-17%
Prog. Pembinaan dan Pengembangan Aparatur	1.166.853.000	1.611.545.070	801.544.650	486.716.890	910.518.630	930.827.241	770.685.310	454.244.027	78,03	57,76	96,15	93,33	-20%	-16%
<b>PAGU TOTAL</b>	<b>9.298.209.316</b>	<b>18.686.307.530</b>	<b>18.785.910.363</b>	<b>6.774.980.025</b>	<b>7.912.318.784</b>	<b>9.482.011.253</b>	<b>18.111.837.410</b>	<b>6.420.102.734</b>	<b>85,10</b>	<b>50,74</b>	<b>96,41</b>	<b>94,76</b>	<b>-8%</b>	<b>-5%</b>

#### **2.4. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan.**

Kebutuhan diklat bagi aparatur di tingkat Kabupaten/Kota yang masih terbatas untuk melaksanakan diklat sendiri, merupakan peluang dan tantangan bagi BPSDM Sumatera Barat. Selain itu, banyaknya peserta dari daerah/lembaga di luar Pemda Sumatera Barat menjadi peluang bagi BPSDM Sumatera Barat baik melalui pola Fasilitasi maupun Kontribusi. Keterbatasan Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan diklat yang menjadi tantangan dan peluang bagi BPSDM Sumatera Barat antara lain :

1. Terbatasnya kewenangan penyelenggaraan diklat;
2. Terbatasnya pelayanan jenis-jenis diklat terutama diklat teknis dan fungsional di Kabupaten/Kota;
3. Terbatasnya penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen kediklatan maupun untuk kegiatan diklat secara langsung. Sementara Kebutuhan organisasi saat ini sangat membutuhkan aparatur yang kompeten dan profesional yang dibentuk melalui diklat, baik diklat teknis, fungsional maupun struktural.
4. Keterbatasan Kabupaten dan Kota dalam hal pelayanan jenis-jenis Diklat tersebut merupakan peluang bagi BPSDM Provinsi Sumatera Barat untuk mengembangkan diklat-diklat yang dilaksanakan. Selain keterbatasan jenis-jenis Diklat, kabupaten dan kota memiliki keterbatasan kewenangan dalam penyelenggaraan Diklat Prajabatan, Struktural Kepemimpinan Tingkat III dan IV. Sementara, Kabupaten/Kota sangat membutuhkan fasilitasi Diklat Prajabatan, Kepemimpinan Tingkat III dan IV untuk memenuhi kebutuhan organisasinya. Hal ini merupakan peluang bagi BPSDM Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan pelayanan Diklat Prajabatan maupun Kepemimpinan Tingkat III dan Kepemimpinan Tingkat IV.

Kedepan, BPSDM Provinsi Sumatera Barat juga kembali akan mengembangkan pelayanan Diklat Kepemimpinan Tingkat II yang sekarang berganti menjadi Reform Leader Academy (RLA) sebagaimana pernah dilaksanakan sebelumnya, sehingga kebutuhan diklat untuk kabupaten dan kota maupun daerah serta lembaga lain yang ingin bekerjasama dengan BPSDM Provinsi Sumatera Barat dapat terfasilitasi. Untuk itu, BPSDM Provinsi Sumatera Barat sedang melakukan pembenahan dan pembangunan fasilitas fisik pendukung agar mendapatkan sertifikasi untuk diklat RLA bagi pejabat Eselon II. Jaminan kualitas mutu diklat hampir tidak dimiliki oleh seluruh

Kabupaten dan Kota, bahkan juga pada beberapa lembaga diklat pemerintah lainnya yang ada di Sumatera Barat. Padahal, tuntutan mutu diklat di era reformasi birokrasi sekarang ini merupakan tuntutan yang tidak dapat dipungkiri lagi karena diiringi dengan tuntutan masyarakat akan kualitas sumber daya aparatur yang profesional.

Bagi BPSDM Provinsi Sumatera Barat, hal ini merupakan peluang untuk meningkatkan pelayanan diklat karena BPSDM Provinsi Sumatera Barat sudah memiliki jaminan mutu diklat berupa Akreditasi diklat Prajabatan Golongan II, III, Diklat Kepemimpinan IV dan III.

Adanya peluang pelaksanaan pelatihan dengan pola kontribusi, dimana anggaran berasal dari biaya kontribusi yang disetorkan oleh Kabupaten/Kota yang mengirim aparaturnya untuk mengikuti pelatihan, tentunya menjadi sebuah peluang sekaligus tantangan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dimana di satu sisi ini memberikan peluang pelaksanaan pelatihan yang tidak membebani APBD Provinsi. Namun di sisi lain memberi tantangan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk dapat menjalin kerjasama yang baik dengan Pemerintah Kabupaten/Kota agar komitmen dengan perjanjian kerjasama pelaksanaan pelatihan dengan pola kontribusi ini guna meningkatkan kompetensi aparaturnya.

Keterbatasan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam penyelenggaraan diklat di Kabupaten dan Kota juga merupakan peluang tersendiri bagi BPSDM Provinsi Sumatera Barat untuk melakukan pengembangan pelayanan diklat. BPSDM Provinsi Sumatera Barat sudah memiliki Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Diklat namun belum dioptimalkan dalam pelayanan on-line guna mempermudah manajemen kediklatan dan meningkatkan pelayanan dengan sistem pelayanan berbasis E-office.

Ke depan, basis Aplikasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Diklat ini akan dikembangkan untuk diklat berbasis E-learning untuk menjawab tantangan kebutuhan dengan semakin padatnya beban kerja peserta diklat, sehingga nantinya untuk mengikuti kegiatan diklat peserta tidak harus berada di kampus BPSDM, tetapi juga dapat melaksanakan diklat dengan fasilitas internet di masing-masing instansinya atau di tempat kerjanya.

Berdasarkan penelaahan di atas, BPSDM Provinsi Sumatera Barat dapat memanfaatkan peluang dan tantangan di atas dengan melakukan pengembangan

pelayanan diklat yang dibutuhkan oleh Kabupaten dan Kota maupun lembaga lainnya di daerah atau di luar Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Barat, seperti:

1. Meningkatkan sosialisasi ketersediaan pelayanan diklat Kepemimpinan tingkat III dan IV bagi kabupaten dan kota dalam meningkatkan mutu pelayanannya;
2. Mengembangkan kompetensi bagi Pimpinan Daerah dan orientasi Anggota DPRD Kabupaten/Kota;
3. Mengembangkan jenis-jenis diklat fungsional dan teknis guna memenuhi kebutuhan diklat Kabupaten dan Kota;
4. Memelihara mutu diklat yang telah terakreditasi yaitu diklat Prajabatan Golongan II, III, Diklat Kepemimpinan IV dan III serta beberapa jenis diklat teknis dan fungsional yang senantiasa melakukan reakreditasi dan pengembangan akreditasi diklat teknis dan fungsional lainnya;
5. Mengembangkan Aplikasi Sistem Informasi Pelayanan Administrasi Terpadu Diklat Aparatur (SIPATU DIA) demi peningkatan kualitas layanan diklat menuju diklat berbasis e-learning.

## **BAB III**

### **PERMASALAHAN ISU-ISU STRATEGIS**

#### **3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan**

Penyelenggaraan pemerintahan atau birokrasi yang berjalan di Indonesia selama ini dianggap kurang berhasil dalam melaksanakan keinginan masyarakat, karena dalam pelaksanaannya masyarakat merasa terdapat berbagai permasalahan yang tidak sesuai antara harapan dan kenyataan. Dari sudut pandang masyarakat, birokrasi selama ini dianggap sebagai sesuatu yang menyulitkan, berbelit-belit, tidak profesional, biaya tinggi dan sarat dengan praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Dalam mengatasi berbagai isu dan permasalahan yang dihadapi, maka pemerintah saat ini sedang gencar melakukan reformasi penyelenggaraan pemerintahan atau birokrasi di berbagai bidang antara lain bidang politik, ekonomi, hukum, dan sosial. Reformasi birokrasi dilakukan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara dalam menjalankan tujuan negara. Otonomi daerah menjadikan pembangunan daerah merupakan bagian integral pembangunan negara. Area perubahan yang diinginkan dari reformasi birokrasi sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 dikelompokkan menjadi 8 area perubahan, yaitu :

1. Organisasi.
2. Tatalaksana.
3. Peraturan perundang-undangan
4. Sumber daya manusia aparatur
5. Pengawasan
6. Akuntabilitas
7. Pelayanan Publik
8. Pola pikir (mindset) dan Budaya Kerja (culture set) Aparatur.

Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM Aparatur) merupakan faktor yang menjadi fokus penelitian karena sampai saat ini masih terdapat berbagai macam permasalahan yang terjadi. Beberapa permasalahan yang dihadapi Pemerintah Daerah dalam area penataan sumber daya manusia aparatur, yaitu permasalahan pengadaan

pegawai belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan organisasi dan penempatan ASN dalam jabatan belum didasarkan pada kompetensi.

Dengan perubahan nomenklatur Badan Diklat menjadi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, juga berdampak pada perubahan tugas dan fungsinya, yaitu dari hanya melaksanakan fungsi diklat saja menjadi fungsi pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi. Dengan perubahan ini tentu berkonsekuensi bertambah luasnya cakupan permasalahan yang menjadi beban tugas BPSDM yang harus diselesaikan dengan kinerja yang baik. Adapun permasalahan-permasalahan yang berpengaruh untuk peningkatan pengembangan kompetensi ASN antara lain :

1. Masih banyaknya pejabat Eselon II, III dan IV yang belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan sesuai jenjang jabatan, seperti Reform Leader Academy (RLA), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP)
2. Belum dilakukannya Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.
3. Belum adanya regulasi yang jelas antara penjenjangan karir ASN dengan syarat pendidikan dan pelatihan yang harus diikuti, sehingga animo ASN masih rendah untuk mengikuti pengembangan kompetensi.

Seiring dengan perubahan nomenklatur dan perkembangan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, terdapat wacana untuk Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi Badan Layanan Umum Daerah. Hal ini dilatarbelakangi keinginan untuk selalu mendorong peningkatan kinerja pelayanan. Dalam upaya mewirauasakan Pengembangan SDM maka pendirian Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) adalah sangat tepat. Fleksibilitas yang diberikan akan menjadikan BLUD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat secara leluasa merencanakan alokasi sumber daya, sesuai dengan perubahan kebutuhan kompetensi profesi. Diharapkan BLUD Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat akan dapat tumbuh, efisien dalam pengelolaan keuangan dan bahkan bersaing menjadi mandiri sesuai dengan arah bisnis yang ditetapkan

Tabel T-B.35.

Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran  
Pembangunan Daerah

No.	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1.	Belum terpenuhinya amanat UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dan Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Manajemen PNS yang menyatakan bahwa setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Masih banyaknya pejabat Eselon II, III dan IV yang belum mengikuti Pelatihan Reform Leader Academy (RLA), Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) dan Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP).</li> <li>Belum maksimalnya Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat..</li> <li>Belum adanya regulasi yang jelas antara penjenjangan karir ASN dengan syarat pendidikan dan pelatihan yang harus diikuti, sehingga animo ASN masih rendah untuk mengikuti pengembangan kompetensi.</li> <li>Belum maksimalnya system Teknologi Informasi (IT) untuk peningkatan pelatihan.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Terbatasnya kewenangan penyelenggaraan pelatihan regulasi dan persyaratan.</li> <li>Masih rendahnya minat aparatur untuk mengikuti pelatihan.</li> <li>Terbatasnya penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen kediklatan maupun untuk kegiatan diklat secara langsung.</li> <li>Adanya tuntutan reformasi kediklatan yang mengharuskan perlunya peningkatan kualitas tenaga kediklatan secara sistematis dan berkelanjutan.</li> </ol>
2.	Permen PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintahan untuk Penyederhanaan Birokrasi, yang mengatur penyetaraan Jabatan administrasi ke dalam Jabatan Fungsional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Penyederhanaan Birokrasi, dengan wacana Penyetaraan Jabatan Administrasi kedalam Jabatan Fungsional, dipandang perlu untuk menyiapkan dan menyusun perencanaan Pengembangan SDM bagi Jabatan Fungsional.</li> <li>Perlu segera dirumuskan penyusunan jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan untuk jabatan-jabatan fungsional yang baru.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Belum tersedianya database terkait jenis-jenis Pelatihan yang dibutuhkan bagi seluruh Jabatan Fungsional.</li> </ol>

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat diharapkan agar mampu tumbuh tanpa mengurangi kualitas pelayanan maka dalam pengelolaan keuangan dibutuhkan dokumen perencanaan strategis Bisnis yang diyakini mampu mengarahkan alokasi sumber daya secara konsisten, efisien dan mengarah pada pencapaian kualitas pelayanan yang diharapkan

Kebutuhan diklat bagi aparatur di tingkat Kabupaten/Kota yang masih terbatas untuk melaksanakan diklat sendiri, merupakan peluang dan tantangan bagi BPSDM Sumatera Barat. Selain itu, banyaknya peserta dari daerah/lembaga di luar Pemda Sumatera Barat menjadi peluang bagi BPSDM Sumatera Barat baik melalui pola Fasilitasi maupun Kontribusi. Keterbatasan kabupaten/kota dalam penyelenggaraan diklat yang menjadi tantangan dan peluang bagi BPSDM Sumatera Barat

BPSDM Provinsi Sumatera Barat dalam melakukan analisis lingkungan strategis menggunakan pendekatan teknik analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Dalam analisis ini akan diidentifikasi dan diinteraksikan kekuatan dan kelemahan serta peluang dan tantangan. Sebagai langkah awal dalam analisis, perlu diketahui kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan oleh BPSDM Provinsi Sumatera Barat, antara lain;

1. Kondisi saat ini adalah sebagai berikut :
  - a. Masih kurangnya kuantitas tenaga Widyaiswara;
  - b. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang diklat;
  - c. Belum maksimalnya upaya pengembangan Widyaiswara;
  - d. Belum optimalnya analisis kebutuhan diklat;
  - e. Publikasi kegiatan yang belum maksimal;
  - f. Belum tersedianya alokasi anggaran kediklatan yang memadai.
2. Kondisi yang diharapkan :
  - a. Secara bertahap dan berkesinambungan melakukan pembenahan dengan fokus pada sarana prasarana, peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (Widyaiswara dan tenaga kediklatan), perbaikan sistem untuk mewujudkan lembaga diklat yang berkualitas dan berkinerja tinggi;
  - b. Meningkatkan klasifikasi Sertifikasi Akreditasi dari LAN untuk penyelenggaraan diklat PIM III dan PIM IV, Prajabatan Gol I,II dan III dari

klasifikasi B menjadi A;

- c. Mempersiapkan secara bertahap untuk mendapatkan izin dari LAN untuk penyelenggaraan diklat PIM II;
- d. Pengembangan disain kurikulum yang lebih berorientasi pada kebutuhan dan peningkatan kompetensi teknis dan fungsional;
- e. Secara terus menerus meningkatkan kualitas aparatur pemerintah melalui diklat menuju aparatur yang profesional, beretika, produktif, inovatif, akuntabel, bersih dan bebas KKN yang dapat melakukan fungsi pelayanan secara optimal;
- f. Menjadi Lembaga Diklat yang modern dan profesional Kondisi yang diharapkan akan dapat dicapai apabila beberapa faktor eksternal maupun internal dapat diidentifikasi. Faktor eksternal dikelompokkan atas peluang dan ancaman, sementara faktor internal dikelompokkan atas kekuatan dan kelemahan:

## **1. Faktor eksternal :**

### **a. Peluang**

- 1) Adanya kebijakan mewajibkan pegawai untuk mengikuti diklat sesuai dengan jenjang jabatan;
- 2) Adanya perubahan peraturan yang berdampak pada keharusan untuk mengikuti pelatihan bagi pegawai yang ditugaskan pada bidang-bidang tertentu;
- 3) Masih banyaknya pegawai yang belum mengikuti diklat sesuai dengan jenjang jabatan;
- 4) Adanya komitmen pimpinan masing-masing SKPD untuk meningkatkan kapasitas SDM;
- 5) Adanya pengembangan jabatan-jabatan fungsional yang baru;
- 6) Tuntutan masyarakat terhadap aparatur yang berkualitas dan profesional;
- 7) Adanya kerjasama dengan Kabupaten/Kota, Instansi Vertikal dalam Provinsi serta Provinsi lainnya dalam penyelenggaraan diklat;
- 8) Diklat sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur.

### **b. Ancaman :**

- 1) Penyelenggara diklat baik pemerintah maupun swasta semakin banyak dan terbuka;
- 2) Banyaknya penyelenggara diklat yang didukung oleh sarana dan

- prasarana kediklatan yang memadai dan profesional;
- 3) Adanya pemahaman bahwa Output diklat belum merupakan solusi pemecahan masalah kinerja organisasi;
  - 4) Kebijakan pemerintah belum sepenuhnya mendukung kegiatan kediklatan

## **2. Faktor internal :**

### **a. Kekuatan :**

- 1) Telah terakreditasinya penyelenggaraan beberapa jenis diklat;
- 2) Adanya kewenangan dalam pengembangan kapasitas aparatur;
- 3) Tersedianya pegawai dengan Tingkat pendidikan yang cukup baik;
- 4) Tersedianya laboratorium komputer;
- 5) Tersedianya tenaga penyelenggara diklat yang handal;
- 6) Adanya peraturan dalam penyelenggaraan diklat pola satu pintu.

### **b. Kelemahan :**

- 1) Terbatasnya tenaga pengajar/fasilitator/ widyaiswara yang memiliki kompetensi substansi;
- 2) Terbatasnya sarana dan prasarana penunjang kediklatan;
- 3) Belum optimalnya koordinasi antar bidang ;
- 4) Belum maksimalnya upaya pengembangan WI;
- 5) Belum optimalnya analisa kebutuhan diklat;
- 6) Publikasi kegiatan yang belum maksimal;
- 7) Belum tersedianya anggaran kediklatan yang memadai.

Hasil Interaksi antar faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

Tabel 3.1

Formulasi Strategis SWOT

<p style="text-align: center;"><b>Internal</b></p>	<p><b>Strength ( Kekuatan ):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Telah terakreditasinya penyelenggaraan beberapa jenis diklat;</li> <li>2. Adanya kewenangan dalam pengembangan kapasitas aparatur;</li> <li>3. Tersedianya pegawai dengan Tingkat pendidikan yang cukup baik,</li> <li>4. Tersedianya laboratorium komputer;</li> <li>5. Tersedianya tenaga penyelenggara diklat yang handal;</li> <li>6. Adanya peraturan penyelenggaraan diklat satu pintu.</li> </ol>	<p><b>Weaknesses ( Kelemahan ):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masih kurangnya kuantitas Widyaiswara;</li> <li>2. Kurangnya sarana dan prasarana penunjang diklat;</li> <li>3. lemahnya koordinasi antar bidang;</li> <li>4. Belum maksimalnya upaya pengembangan Widyaiswara;</li> <li>5. Belum optimalnya analisis kebutuhan diklat;</li> <li>6. Publikasi kegiatan yang belum maksimal;</li> <li>7. Belum tersedianya alokasi anggaran kediklatan yang memadai.</li> </ol>
<p><b>Eksternal</b></p> <p><b>Opportunities ( Peluang ):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya kebijakan mewajibkan pegawai untuk mengikuti diklat sesuai dengan jenjang jabatan;</li> <li>2. Adanya perubahan peraturan yang berdampak pada keharusan untuk mengikuti pelatihan bagi pegawai yang ditugaskan sesuai tupoksi;</li> <li>3. Masih banyaknya pegawai yang belum mengikuti diklat sesuai dengan tupoksi;</li> <li>4. Adanya komitmen pimpinan untuk meningkatkan kapaasitas SDM;</li> <li>5. Adanya pengembangan jabatan-jabatan.</li> </ol>	<p><b>Strategi ( SO ):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan frekuensi penyelenggaraan diklat untuk memenuhi kebutuhan diklat sesuai tupoksi;</li> <li>2. Penyelenggaraan diklat yang sesuai dengan tuntutan perubahan peraturan;</li> <li>3. Menyediakan program diklat yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan jabatan teknis dan fungsional tertentu;</li> <li>4. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat fasilitasi.</li> </ol>	<p><b>Strategi ( WO ):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menambah sarana dan prasarana kediklatan;</li> <li>2. Meningkatkan koordinasi antar bidang yang ada;</li> <li>3. Mengoptimalkan analisis kebutuhan diklat;</li> <li>4. Memaksimalkan publikasi kegiatan diklat yang akan dilaksanakan untuk menarik minat peserta diklat;</li> <li>5. Meningkatkan alokasi anggaran untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan diklat fungsional tertentu;</li> <li>6. Tuntutan masyarakat terhadap aparatur yang berkualitas;</li> <li>7. Adanya kemitraan dalam penyelenggaraan diklat.</li> </ol>
<p><b>Threats (Ancaman):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurangnya koordinasi penyelenggaraan diklat dengan kab/kota;</li> <li>2. Adanya kecenderungan pengiriman peserta diklat dari kab/kota ke lembaga diklat lain;</li> <li>3. Kurangnya minat peserta mengikuti diklat teknis/fungsional tertentu;</li> <li>4. Kurangan pemahaman tentang kebijakan diklat satu pintu oleh kab/kota;</li> <li>5. Adanya lembaga pemerintah lainnya sebagai penyelenggara diklat aparatur ;</li> <li>6. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat</li> </ol>	<p><b>Strategi ( ST ):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memanfaatkan berbagai sarana Koordinasi tingkat pimpinan dengan kab/kota;</li> <li>2. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat</li> <li>3. Menyesuaikan kurikulum dan metode diklat teknis/fungsional dengan kebutuhan peserta;</li> <li>4. Melakukan pembinaan dan sosialisasi peraturan diklat satu pintu;</li> <li>5. Memanfaatkan perkembangan teknologi untuk kepentingan penyelenggaraan diklat.</li> </ol>	<p><b>Strategi ( WT ):</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengoptimalkan tenaga Widyaiwara untuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan;</li> <li>2. Meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung diklat sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur;</li> <li>3. Optimalkan analisis kebutuhan diklat (AKD) sehingga pelaksanaan diklat sesuai dengan kebutuhan terhadap kesenjangan kompetensi aparatur;</li> <li>4. Mensosialisasikan pentingnya kebijakan diklat satu pintu.</li> </ol>

Berdasarkan faktor-faktor eksternal dan internal yang disebutkan di atas, selanjutnya akan dirumuskan isu-isu strategis yang dikelompokkan dalam 4 (empat) kategori, yaitu comparative advantages, mobilization, investment/divestment dan status quo. Isu-isu strategis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Interaksi antara Peluang dan Kekuatan (Comparative Advantages);
2. Interaksi antara Kekuatan Dan Ancaman (Mobilization);
3. Interaksi antara Peluang dan Kelemahan (Investment Divestment);
4. Interaksi antara Kelemahan dan Ancaman (Status Quo).

### **3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih**

Visi pembangunan daerah pada dasarnya merupakan kondisi objektif yang diinginkan dan dapat dicapai oleh masyarakat Provinsi Sumatera Barat pada 20 tahun mendatang. Kondisi yang diinginkan tersebut ditetapkan dengan mengacu pada visi misi Pemerintah Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Indonesia 2005-2025. Disamping itu, visi tersebut juga ditetapkan dengan memperhatikan keadaan umum daerah dewasa ini, prediksi untuk 20 tahun mendatang dan keinginan, aspirasi serta cita-cita yang berkembang dalam masyarakat secara keseluruhan. Dengan demikian, visi ini sebenarnya adalah merupakan kondisi realistis yang diharapkan akan dapat dicapai Sumatera Barat.

Visi pembangunan diformulasikan dalam bentuk yang ringkas dan singkat tapi padat. Sehingga mudah dipahami dan diingat oleh seluruh lapisan masyarakat. Bila masyarakat sudah memahami dan mengingat visi tersebut, maka diharapkan akan dapat mempedomaninya dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari serta menjadikannya sebagai pedoman dan arah dalam melaksanakan gerak langkah pembangunan daerah dalam jangka panjang. Bila hal ini dapat diwujudkan, diharapkan partisipasi masyarakat dalam menggerakkan dan sekaligus mengawasi kegiatan pembangunan akan pula dapat dioptimalkan sehingga terwujud keterpaduan dan keserasian antara peranan pemerintah daerah, peranan masyarakat dan dunia usaha dalam proses pembangunan daerah secara keseluruhan.

Memperhatikan kondisi umum daerah Provinsi Sumatera Barat prediksi 20 tahun mendatang dan berdasarkan hasil penjarangan aspirasi masyarakat, maka visi

pembangunan jangka panjang Provinsi Sumatera Barat untuk tahun 2025 mendatang dapat diformulasikan secara ringkas sebagai berikut:

***“Menjadi Provinsi Terkemuka Berbasis Sumber Daya Manusia yang Agamais pada Tahun 2025”***

Untuk mewujudkan visi jangka panjang tersebut telah disusun misi jangka panjang daerah adalah sebagai berikut:

1. Mewujudkan kehidupan agama dan budaya berdasarkan filosofi ”Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah”,
2. Mewujudkan sistem hukum dan tata-pemerintahan yang baik,
3. Mewujudkan sumberdaya insani yang berkualitas, amanah dan berdaya saing tinggi,
4. Mewujudkan usaha ekonomi produktif dan mampu bersaing di dunia global,
5. Mewujudkan kualitas lingkungan hidup yang baik dengan pengelolaan sumberdaya alam berkelanjutan.

Berdasarkan kajian terhadap visi jangka panjang daerah, dan sesuai dengan janji kampanye Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat terpilih, maka disusun visi daerah untuk periode periode 2021-2026 adalah sebagai berikut:

**“Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan”**

Visi Pembangunan Provinsi Sumatera Barat ini diharapkan akan mewujudkan keinginan dan amanat masyarakat Provinsi Sumatera Barat dengan tetap mengacu pada pencapaian tujuan nasional seperti diamanatkan dalam Pembukaan UUD 1945 khususnya bagi masyarakat Provinsi Sumatera Barat, memperhatikan RPJMN 2019-2024, dan RPJPD Provinsi Sumatera Barat tahun 2005-2025. Untuk memahami Visi Pembangunan Provinsi Sumatera Barat tersebut dijelaskan pengertian sebagai berikut:

**1. Masyarakat Madani**

Sumatera Barat Madani dimaksudkan sebagai masyarakat yang memiliki tatanan kehidupan yang demokratis. Masyarakat madani berpegang teguh pada demokrasi, menghargai hak asasi manusia, taat hukum dan menghormati nilai keadilan dan peradaban. Misi untuk mewujudkan masyarakat Sumatera Barat yang madani tentu

selaras dengan adat dan budaya Minangkabau yang egaliter dengan pengetahuan dan pemahaman tentang adat dan agama yang berkaitan dengan etika dan moral.

## **2. Sumatera Barat Yang Unggul**

Masyarakat madani akan tercipta jika masyarakatnya memiliki pengetahuan yang luas dan pendidikan yang berkualitas. Orientasi pendidikan masyarakat madani lebih mengutamakan pembangunan jiwa dan karakter masyarakat sehingga menjadi masyarakat madani yang unggul dan mampu bersaing secara global. Makna unggul dan berdaya saing yang dimaksud adalah masyarakat madani yang memiliki keunggulan sebagai sumber daya insani dalam mengelola sumber daya pembangunan, dan secara kompetitif menunjukkan kemampuan bersaing, baik di tingkat regional, nasional bahkan internasional. Unggul dan berdaya saing ditandai oleh tingginya produktivitas dan daya saing manusia sebagai sumberdaya pembangunan melalui pendidikan berkualitas dan berkembangnya pertanian, Industri Kecil dan Menengah serta pariwisata di Sumatera Barat.

## **3. Pembangunan Berkelanjutan**

Pembangunan berkelanjutan yaitu memenuhi kebutuhan dari generasi sekarang tanpa membahayakan kesanggupan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri. Artinya pembangunan ekonomi, selalu memanfaatkan sumber daya alam, dijalankan sedemikian rupa, sehingga generasi mendatang dapat melanjutkan pembangunan yang dijalankan sekarang. Tiga hal pokok yang menjadi perhatian utama kita dalam Pembangunan berkelanjutan ini adalah Pertumbuhan Ekonomi, Keberlanjutan Sosial dan Keberlanjutan Lingkungan. Pertumbuhan ekonomi, yakni menjaga pertumbuhan ekonomi yang stabil dengan me-restrukturisasi sistem produktif untuk menghemat sumber daya dan energi, Keberlanjutan sosial, yakni menjamin keadilan sosial dalam pelayanan kepada masyarakat, Keberlanjutan lingkungan, yakni dengan menjaga lingkungan agar nyaman dan aman serta tidak merusak agar dapat dimanfaatkan oleh generasi yang akan datang

Untuk mewujudkan visi jangka menengah sebagaimana tersebut di atas, maka disusunlah Misi Gubernur Sumatera Barat pada RPJMD Tahun 2021-2026 sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berakhaq Mulia, sehat, berpengetahuan, terampil dan berdaya saing;

2. Meningkatkan tata kehidupan sosial kemasyarakatan berdasarkan falsafah Adat Basandi Syarak-Syarak Basandi Kitabullah;
3. Meningkatkan nilai tambah dan produktivitas pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan;
4. Meningkatkan usaha perdagangan dan industri kecil/ menengah serta ekonomi berbasis digital;
5. Meningkatkan ekonomi kreatif dan daya saing kepariwisataan
6. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur yang berkeadilan dan berkelanjutan;
7. Mewujudkan tata kelola Pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, akuntabel serta berkualitas.

*Misi kesatu*, Maknanya adalah bahwa Kualitas Sumberdaya Manusia yang berakhlak mulia menjadi prioritas pembangunan Sumatera Barat. Pendidikan merupakan pilar utama dalam membentuk masyarakat madani. Pendidikan Masyarakat Sumatera Barat harus memperoleh pendidikan yang bermutu, yang berorientasi pada penguatan kepribadian yang bermoral, dan mengembangkan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap beradab sehingga menjadi manusia yang kreatif, inovatif dan mampu bersaing ditingkat nasional dan internasional.

*Misi kedua*, Falsafah budaya Minangkabau dalam Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah merupakan filosofi hidup yang dipegang dalam masyarakat Minangkabau, yang menjadikan Agama sebagai landasan utama dalam tata pola perilaku dalam nilai-nilai kehidupan. Dengan kata lain, Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah merupakan kerangka kehidupan sosial baik horizontal – vertikal maupun horizontal – horizontal.

*Misi ketiga*, Pertanian dalam arti luas menjadi sektor strategis dalam pembangunan di Sumatera Barat karena beberapa alasan bahwa : a) sektor ini berperan dalam penyediaan suplai bahan pangan (tidak hanya untuk daerah Sumatera Barat tetapi juga propinsi tetangga), b) Potensi pengembangan agroindustri, didukung oleh kemampuan menghasilkan bahan baku yang dapat mendukung pengembangan dalam jangka panjang. Fokus perhatian perlu diarahkan kepada upaya peningkatan efisiensi kegiatan produksi dan peningkatan nilai tambah (melalui pengembangan agroindustri) dengan mengaplikasikan pendekatan pembangunan kawasan, peningkatan aplikasi teknologi dan upaya membuka peluang pasar yang lebih besar. Dalam kaitan dengan aplikasi teknologi ini ada kecenderungan bahwa tingkat aplikasi teknologi oleh

petani/pelaku usaha masih rendah sementara ada banyak produk teknologi yang sudah disediakan atau dihasilkan.

**Misi keempat**, Misi keempat ini bertujuan untuk menjadikan Sumatera Barat sebagai pusat perdagangan dan Industri Kecil di Pulau Sumatera Barat. Sumatera Barat memiliki potensi untuk mengoptimalkan aktivitas di sektor perdagangan sebagai salah satu sektor utama yang menggerakkan perekonomian masyarakat. Pelabuhan Teluk Bayur merupakan potensi untuk memajukan perdagangan internasional melalui peningkatan volume ekspor, terutama ke negara yang tergabung dalam Indian Ocean (IORA). Misi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusi sektor perdagangan dan ekonomi kreatif terhadap PDRB Sumatera Barat.

**Misi kelima**, Pariwisata termasuk sektor penting dalam pembangunan ekonomi Sumatera Barat yang diharapkan menjadi industri dan salah satu basis pembangunan Sumatera Barat untuk lima tahun mendatang disamping pertanian. Dalam konteks inilah kita akan meningkatkan kualitas pengelolaan pariwisata yang nyaman dan berkesan.

Yang dimaksud dengan meningkatkan kualitas pengelolaan pariwisata adalah meningkatkan kompetensi pihak pengelola sumberdaya wisata atau sumberdaya penunjang wisata agar dapat mewujudkan pariwisata yang nyaman dan berkesan. Pariwisata yang nyaman dan berkesan ditandai dengan kepuasan dan kenikmatan berwisata yang dirasakan wisatawan, baik wisatawan domestik maupun mancanegara

**Misi keenam**, Misi ini bertujuan untuk mewujudkan Sumatera Barat yang nyaman dihuni dan bersahabat dengan tetap menghargai nilai kearifan lokal. Sumatera Barat yang nyaman huni merupakan gambaran sebuah lingkungan dan suasana yang nyaman sebagai tempat tinggal dan sebagai tempat untuk beraktivitas yang dilihat dari berbagai aspek, baik aspek fisik (fasilitas infrastruktur yang berkeadilan dan merata, prasarana dan tata ruang) maupun aspek non-fisik (hubungan sosial dan aktivitas ekonomi).

**Misi ketujuh**, Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang bersih dan pelayanan publik yang prima adalah misi pemerintah Sumatera Barat dengan maksud untuk menghadirkan pemerintahan yang efektif, efisien, jujur, transparan dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan kualitas pemerintahan ini juga harus didukung oleh komitmen untuk melakukan reformasi birokrasi secara berkelanjutan di Sumatera Barat guna mendukung agenda reformasi di tingkat nasional. Dengan demikian,

pemerintah daerah dapat memfokuskan pelaksanaan fungsinya, terutama di bidang pelayanan masyarakat

Memberikan pelayanan kepada masyarakat perlu didukung dengan kompetensi aparatur yang profesional, kemitraan, inovasi, berintegritas, memiliki budaya melayani dengan sistem pelayanan modern berbasis teknologi komunikasi informasi, agar mampu memberikan pelayanan yang mudah, cepat, tepat dengan biaya terjangkau. Selain itu, pemerintah daerah juga akan mengupayakan peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia ASN yang dapat memahami, melaksanakan dan mengembangkan tugas, fungsi dan wewenangnya sesuai dengan perkembangan masyarakat Sumatera Barat yang terus berubah.

Sebagai lembaga teknis daerah, BPSDM Provinsi Sumatera Barat berkedudukan sebagai unsur pendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan daerah di bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur. Berdasarkan hal tersebut berikut dijabarkan Visi, Misi, Tujuan, Sasaran dan Program Kepala Daerah yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab BPSDM Provinsi Sumatera Barat.

Visi Gubernur dan Wakil Gubernur Sumatera Barat 2021-2026

***“Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan ”***

Untuk mewujudkan visi pembangunan pembangunan daerah, maka ditetapkan 7 misi pembangunan jangka menengah Provinsi Sumatera Barat, dan terkait dengan tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Sumatera Barat yaitu, berada pada Misi ke 7 (tujuh) yaitu :

***“Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel serta Berkualitas“***

Dari Misi tersebut, terkait dengan tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Sumatera Barat ada pada Tujuan yaitu:

***“Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah dengan Aparatur yang Melayani”***

Untuk mencapai tujuan tersebut diatas, telah ditetapkan sasaran strategis untuk bisa mencapai tujuan tersebut. Adapun sasaran strategis yang terkait dengan tugas dan fungsi BPSDM adalah pada sasaran ke 2 (dua) yaitu :

***“Meningkatnya Kapabilitas Birokrasi”***

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaian sasaran strategis tersebut, juga telah ditetapkan indikator sasaran untuk mewujudkannya. Adapun indikator sasaran yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM saling berkaitan dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah, sehingga indikatornya merupakan gabungan dari pengukuran kinerja dari 2 OPD, dimana Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendukung dari sisi pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan, sementara Badan Kepegawaian Daerah mendukung dari sisi manajemen kepegawaian dan pembinaan aparatur. Sehingga ditetapkan indikator sasaran adalah : **“Indeks Profesional ASN”**

**Tabel 3.2.**

**Telaahan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah**

Visi/Misi	Tujuan/Sasaran Kepala Daerah	Tujuan/Sasaran Perangkat Daerah	Indikator
<b>Visi</b> : Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan			
<b>Misi 7</b> : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel, Serta Berkualitas.			
	<b>Tujuan 1 :</b> Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintah dengan Aparatur yang Melayani		
	<b>Sasaran 2 :</b> Meningkatnya Kapabilitas Birokrasi	<b>Tujuan 1 :</b> Meningkatnya Organisasi yang akuntabel dan melayani.	1. Nilai akuntabilitas kinerja 2. Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi
		<b>Sasaran 1 :</b> Meningkatnya akuntabilitas kinerja	1. Nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja
		<b>Sasaran 2 :</b> Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi.	1. Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi.
		<b>Tujuan 2 :</b> Meningkatnya kompetensi ASN.	1. Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi
		<b>Sasaran 1 :</b> Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 2. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat.
		<b>Sasaran 2 :</b> Meningkatnya	1. Persentase ASN Prov.

		pengembangan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun. 2. Persentase lulusan diklat dengan prediket minimal memuaskan
--	--	--	--

### 3.3 Telaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga dan Rencana Strategis Kabupaten dan Kota

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 merupakan tahapan terakhir dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, sehingga menjadi sangat penting. RPJMN 2020-2024 akan mempengaruhi pencapaian target pembangunan dalam RPJPN, dimana pendapatan perkapita akan mencapai tingkat kesejahteraan setara dengan negara-negara berpenghasilan menengah atas (upper middle income country/MIC) yang memiliki kondisi infrastruktur, kualitas sumber daya manusia, layanan publik, serta kesejahteraan rakyat yang lebih baik.

Sesuai dengan RPJPN 2005-2025, sasaran pembangunan jangka menengah 2020-2024 adalah mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Terdapat 4 (empat) pilar dari RPJMN ke IV Tahun 2020-2024 yang merupakan amanat RPJPN 2005-2025 untuk mencapai tujuan utama dari rencana pembangunan nasional periode terakhir. Keempat pilar tersebut diterjemahkan kedalam 7 agenda pembangunan yang didalamnya terdapat Program Prioritas, Kegiatan Prioritas dan Proyek Prioritas. Dan Tujuan RPJMN ke IV Tahun 2020-2024 telah sejalan dengan Sustainable Development Goals (SDGs). Target-target dari 17 tujuan (goals) dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) beserta indikatornya telah ditampung dalam 7 agenda pembangunan.

Dari sasaran pembangunan yang dijabarkan dalam RPJMN 2020-2024 terkait dengan percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur yang kokoh, dimana keunggulan yang kompetitif hanya dapat terwujud melalui

sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Hal ini tentu menegaskan bahwa peningkatan sumber daya manusia merupakan kunci utama keberhasilan rencana pembangunan nasional. Untuk itu, Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 diselaraskan dengan RPJMN yang fokus kepada pembangunan sumber daya manusia dengan pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan dan bentuk-bentuk pengembangan kompetensi lainnya. Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri merupakan turunan dari Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri yang dibuat salah satunya untuk mendukung pencapaian misi ke lima yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang berkompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan pelayanan publik. Selain itu, Renstra BPSDM juga dibuat untuk mendukung percepatan pencapaian visi misi Presiden dan Wakil Presiden terpilih terutama dalam pelaksanaan 9 program prioritas yang tertuang dalam Nawacita.

Visi Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia yaitu **“Terdepan Dalam Peningkatan Kompetensi dan Profesionalitas Aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah”**.

Dan untuk mewujudkan visi tersebut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia merumuskan misi :

3. Mengembangkan Program Diklat.
4. Meningkatkan Kapasitas SDM Tenaga Kediklatan.
5. Meningkatkan Koordinasi dan Kerjasama Kediklatan.
6. Meningkatkan Kuantitas dan Kualitas Sarana dan Prasarana Diklat.
7. Melakukan Reformasi Diklat untuk Meningkatkan Kualitas Pengelolaan dan Penyelenggaraan Diklat.
8. Memanfaatkan Teknologi Komunikasi dan Informasi.
9. Melaksanakan Diklat

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 43 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri merupakan salah satu unit eselon I yang bertanggung jawab terhadap Menteri Dalam Negeri. BPSDM mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri.

Sebagaimana tugas diatas maka BPSDM memiliki fungsi, yaitu:

- a. Penyusunan kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- b. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pemerintahan dalam negeri;
- c. Pelaksanaan penilaian kompetensi SDM pemerintahan dalam negeri;
- d. Pelaksanaan pembinaan, pengembangan, dan pemberdayaan jabatan fungsional bidang pemerintahan dalam negeri
- e. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengembangan
- f. Sumber daya manusia bidang pemerintahan dalam negeri;
- g. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Menteri.

**Tabel 3.3**  
**Telaahan Renstra BPSDM Kemendagri**

No.	Tujuan Renstra BPSDM Kemendagri RI	Permasalahan	Faktor	
			Penghambat	Pendorong
1	2	3	4	5
1.	Meningkatkan koordinasi dan kerjasama kediklatan dengan lembaga pemerintah, lembaga swasta dan lembaga lainnya di dalam dan luar negeri untuk kelancaran dan kualitas penyelenggaraan diklat	Masih lemahnya koordinasi penyelenggaraan pelatihan.	Masih banyaknya OPD yang melaksanakan pelatihan sendiri dan keterbatasan pengampu mata diklat BPSDM di bidang teknis	Adanya Pergub No.9 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur “Sistem Satu Pintu” di Lingkungan Pemprov. Sumbar
2.	Meningkatkan kuantitas, kualitas dan kualifikasi pejabat fungsional widyaiswara/tenaga pengajar dan tenaga fungsional lainnya untuk mendukung pembelajaran yang berkualitas.	Kurangnya pengembangan widyaiswara pengampu pelatihan teknis dan fungsional	Kurangnya pelatihan untuk widyaiswara di bidang teknis dan fungsional	Adanya kerjasama yang baik dengan LAN RI sebagai Lembaga Pembina pelatihan
		Tidak terkelolanya dengan baik perpustakaan	Formasi fungsional pustakawan masih belum terisi	Sudah tersedianya ruang pustaka untuk peserta pelatihan
3.	Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana diklat untuk mendukung kelancaran dan kualitas penyelenggaraan diklat dengan pemanfaatan teknologi	Kurang memadainya sarana prasarana dan sistem teknologi informasi	Kebutuhan peningkatan sarana dan prasarana belum sebanding dengan anggaran	Tersedianya gedung dan lahan yang memadai untuk pengembangan infrastruktur.

komunikasi dan informasi		yang tersedia	
	Belum maksimalnya sistem teknologi informasi dalam pelatihan	Belum adanya sumberdaya pengelola system teknologi informasi	Sudah tersedianya jaringan teknologi dan informasi

Untuk keterkaitan Renstra BPSDM Provinsi Sumatera Barat dengan Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Peningkatan fungsi koordinasi Renstra BPSDM Provinsi Sumatera Barat dengan Renstra BKPSDM Kabupaten/Kota se Sumatera Barat.
- b. Renstra BPSDM Provinsi Sumatera Barat akan mengembangkan kapasitas ASN di Kabupaten/Kota se Sumatera Barat melalui pendidikan dan pelatihan baik pelatihan manajerial, teknis, fungsional maupun sosio kultural.
- c. Akselerasi inovasi dalam pengembangan kapasitas ASN untuk perbaikan dan peningkatan tata kelola pemerintah daerah Provinsi, Kabupaten/Kota se Sumatera Barat.
- d. BKPSDM Kabupaten/Kota dan BPSDM Provinsi Sumatera Barat bersama-sama bertanggung jawab terhadap analisis kebutuhan diklat, perencanaan, penganggaran dan keberlanjutan penyelenggaraan diklat manajerial, diklat teknis dan diklat fungsional maupun sosio kultural.

### **3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis**

Letak BPSDM Provinsi Sumatera Barat yang berada jauh dari pusat kota dan perkantoran di Kota Padang, terletak di kawasan perbukitan Padang Besi - Indarung, sebuah lingkungan hijau dan nyaman, dengan luas area sekitar 3 Ha dan 14 Km dari bagian timur pusat kota Padang, dengan ketinggian 250 meter dari permukaan laut. Akses menuju lokasi begitu mudah, hanya dengan waktu tempuh 1/2 jam dari pusat kota Padang. Sedangkan dari Bandar Udara Minangkabau memerlukan waktu tempuh sekitar 3/4 jam melalui jalan raya By Pass.

Lokasi bangunan gedung kantor BPSDM Provinsi Sumatera Barat tidak berpengaruh terhadap Rencana Tata Ruang Wilayah karena bukan berada dalam lingkungan atau lokasi yang menjadi prioritas pengembangan infrastruktur dan perekonomian. Penempatan kantor, ruang belajar dan asrama BPSDM Provinsi Sumatera Barat sudah berdasarkan pada kondisi dan suasana yang dibutuhkan dalam

proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur dengan berada jauh dari kebisingan kota sehingga peserta diklat dapat mengikuti pelatihan dengan baik.

Penyusunan KLHS berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dan Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2018 tentang Pedoman Pembuatan dan Pelaksanaan Kajian Lingkungan Hidup Strategis dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Tujuan penyusunan KLHS adalah untuk memastikan bahwa prinsip tujuan pembangunan berkelanjutan telah menjadi dasar dan terintegrasi dalam arah kebijakan yang didasari hasil analisis pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB/SDGs), isu-isu actual dan kondisi daya dukung daya tampung lingkungan hidup.

**PENETAPAN TARGET DAN INDIKASI ALOKASI ANGGARAN PENCAPAIAN  
INDIKATOR TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN (TPB/SDGs) PROVINSI  
SUMATERA BARAT**

No	INDIKATOR TPB	ARAH KEBIJAKAN	INDIKASI PROGRAM	SINKRONISASI PERMENDAGRI 90 / 2019	Target Sesuai Perpres 59/2017	Baseline capaian TPB tahun 2020	Target						Indikatif Alokasi Anggaran s/d 2026	Sumber Pendaan
							2021	2022	2023	2024	2025	2026		
<b>Capaian :</b>														
1.	Posisi perempuan yang berada di posisi manajerial	Meningkatkan pengembangan kompetensi bagi kaum perempuan	Program Pendidikan Kedinasan  Sub Kegiatan : Diklat Teknis Pengarusutamaan Gender  Diklat Kepemimpinan Tingkat II, III dan IV	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Sub Kegiatan :  Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum  Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Meningkat	72,68								
							120	150	150	180	180	210	3.160.000.000	
							80	120	120	160	160	200	18.075.000.000	

Indikator tujuan pembangunan berkelanjutan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah Proporsi perempuan yang berada di posisi manajerial. Terkait dengan

fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk peningkatan kompetensi aparatur, maka arah kebijakannya adalah untuk meningkatkan pengembangan kompetensi bagi kaum perempuan. Dengan indikasi program sesuai Permendagri 90 Tahun 2019 yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, sub kegiatan Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan urusan pemerintahan umum. Baseline capaian pada tahun 2020 adalah sebesar 72,68, dimana capaian tersebut merupakan persentase keikutsertaan perempuan dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi. Untuk penganggaran bersifat indikatif dimana rencana anggaran disesuaikan dengan kondisi anggaran yang tersedia pada tahun pelaksanaan.

### **3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis**

Dari permasalahan yang ada terkait dengan kewenangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal pengembangan kompetensi ASN menjadi Isu Strategis bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk dapat diselesaikan dalam rentang waktu 5 tahun kedepan. Sehingga ditetapkan Isu Strategis untuk Renstra 2021-2026 adalah :

1. Peningkatan kompetensi ASN, untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berkompeten.
2. Pemenuhan amanat Undang-Undang tentang hak ASN untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun.

Berdasarkan hasil telaahan terhadap berbagai aspek yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Sumatera Barat, maka dapat diuraikan beberapa hal yang juga menjadi perhatian bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat sampai lima tahun mendatang adalah :

- a. Kebijakan Nasional untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama pengelolaan aparatur diarahkan pada terbangunnya aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Dengan demikian dibutuhkan manajemen aparatur sipil negara diarahkan pada pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN

yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, sehingga dibutuhkan sistem Pengembangan ASN yang mampu menjadi pusat keunggulan (center of excellence) dalam membangun dan mengembangkan kompetensi, dedikasi dan integritas aparatur sipil negara;

- b. Tujuan Pembangunan Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintah dengan aparatur yang melayani, membutuhkan aparatur yang memiliki komitmen dan dedikasi yang kuat dalam pelayanan publik yang prima;
- c. Sasaran Pembangunan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 untuk meningkatkan kinerja birokrasi, membutuhkan birokrasi pemerintahan yang kuat dan berwibawa yang didukung oleh ASN yang profesional dengan kompetensi, dedikasi dan integritas yang tinggi daerah yang menjadi sistem penyelenggaraan pemerintah daerah membutuhkan penguatan pada ASN sebagai penyelenggara pelayanan publik, penggerak pembangunan dan pemberdayaan masyarakat yang bermuara pada kesejahteraan masyarakat seutuhnya dan pelayanan publik yang prima;
- d. Aparatur sipil negara dihadapkan pada semakin tingginya intensitas perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga secara intensif harus melakukan upaya-upaya pengembangan kompetensi dalam rangka mengantisipasi kebutuhan peningkatan kompetensi sesuai dengan perkembangan mutakhir;
- e. Aparatur Sipil Negara dihadapkan pada berbagai fenomena globalisasi, khususnya terkait dengan diberlakukannya AFTA (Asean Free Trade Area) yang akan bermuara pada terbentuknya ASEAN Community, sehingga membutuhkan Aparatur Sipil Negara yang berwawasan luas dan memiliki daya saing global.
- f. Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kabupaten/Kota dan Instansi Vertikal di Sumatera Barat, memerlukan pengembangan kompetensinya, dan hanya BPSDM Provinsi Sumatera Barat yang berkompoten untuk melakukan pengembangan SDM karena satu-satunya lembaga diklat yang terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara.

## **BAB IV**

### **TUJUAN DAN SASARAN**

#### **4.1. Tujuan.**

Tujuan dan sasaran jangka menengah Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat mengacu kepada Visi dan Misi Kepala Daerah terpilih Provinsi Sumatera Barat, yaitu :

- Misi ke-7 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel, Serta Berkualitas
- Tujuan ke-1 : Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintah dengan Aparatur yang Melayani
- Sasaran ke-2 : Meningkatkan Kapabilitas Birokrasi

Sasaran pembangunan Provinsi Sumatera Barat yang telah ditetapkan di dalam visi dan misi Kepala Daerah terpilih, menjadi tugas dan kewajiban bagi perangkat daerah untuk mewujudkannya. Sehingga sasaran pembangunan tersebut yang nantinya menjadi tujuan perangkat daerah dalam menetapkan sasaran, strategi dan arah kebijakan, serta program pembangunan daerah yang akan disusun. Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari misi dan menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi di masa mendatang. Tujuan dan sasaran pembangunan daerah adalah mempunyai peran yang penting sebagai rujukan utama dalam perencanaan pembangunan daerah secara keseluruhan. Selaras dengan penggunaan paradigma penganggaran berbasis kinerja, maka perencanaan pembangunan daerahpun menggunakan prinsip yang sama. Pengembangan rencana pembangunan daerah lebih ditekankan pada target kinerja, baik pada dampak, hasil, maupun keluaran dari suatu program, kegiatan dan sasaran. Perumusan tujuan dan sasaran dari visi dan misi kepala daerah terpilih menjadi landasan perumusan visi dan misi, tujuan dan sasaran Rencana Strategis (Renstra) SKPD. Begitu pula dengan program yang direncanakan dalam RPJMD akan dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk kegiatan. Dalam kerangka rencana strategis, tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan.

Dalam rangka merealisasikan misi, maka tujuan yang ingin dicapai untuk 5 tahun yang akan datang adalah :

1. Meningkatnya Organisasi yang Akuntabel dan Melayani.

Indikator : - Nilai akuntabilitas kinerja.

- Tingkat kepuasan terhadap pelayanan internal organisasi

2. Meningkatnya Kompetensi ASN.

Indikator : - Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan Kompetensi.

#### 4.2. Sasaran.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan dan menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Sasaran juga menggambarkan tentang hasil yang ingin dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang SMART-C (*specific, measurable, achievable, relevant, time bound, end continuously improve*) untuk pencapaian tujuan.

Berdasarkan tujuan dan sasaran sebagaimana tersebut di atas ditetapkan indikator dan target kinerja yang akan dicapai dalam tabel berikut ini :

**Tabel T-C 25.**

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BPSDM Provinsi Sumatera Barat

NO	TUJUAN	INDIKATOR TUJUAN	TARGET KINERJA TUJUAN PADA TAHUN KE-						SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET KINERJA SASARAN PADA TAHUN KE-					
			2021	2022	2023	2024	2025	2026			2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Meningkatnya Organisasi yang akuntabel dan melayani	Nilai akuntabilitas kinerja	70,26	71	72	74	76	80	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.	BB70,26	BB71	BB72	BB74	BB76	A80
		Tingkat kepuasan terhadap pelayanan internal organisasi		87	88	89	90	91	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi.		87	88	89	90	91
2	Meningkatnya kompetensi ASN	Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pengembangan kompetensi	4,50	6,50	6,70	6,90	7,20	7,40	Meningkatnya penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat.	80	86	87	88	89	90
										2. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat		87	88	89	90	91
									Meningkatnya Kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun	4,50	6,20	6,40	6,60	6,80	7,00

										Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	84	86	88	90	92	94
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	----	----	----	----	----

Sebagai kelanjutan reformasi birokrasi di bidang keuangan negara dengan mengacu kepada Undang-Undang (UU) Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Keuangan Negara dan UU Nomor 17 Tahun 2004 tentang Keuangan Negara, serta untuk menciptakan *good governance* sesuai UU Nomor 28 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bebas KKN, maka diperlukan sistem pengendalian intern dalam mengelola keuangan negara/daerah. Mengingat pentingnya sistem pengendalian intern, selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang merupakan turunan dari UU Nomor 1 Tahun 2004 mewajibkan setiap pimpinan instansi pemerintah untuk menyelenggarakan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat sebagai lembaga penyelenggara pemerintahan menyadari akan pentingnya menyelenggarakan SPIP. Didorong oleh kesadaran tersebut, BPSDM Provinsi Sumatera Barat telah, sedang, dan akan selalu menyelenggarakan SPIP. Agar sistem pengendalian intern yang dibangun efektif dan efisien diperlukan suatu rancangan yang tepat. Untuk itu, diperlukan suatu rencana tindak pengendalian yang akan menjadi penentu arah penyelenggaraan SPIP yang terintegrasi dalam setiap tindakan dan kegiatan di lingkungan BPSDM Provinsi Sumatera Barat dalam rangka mengamankan upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Rencana tindak pengendalian ini fokus kepada pengendalian atas kegiatan-kegiatan pokok dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan di BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Pelaksanaan rencana tindak pengendalian melibatkan seluruh jajaran pimpinan, tingkatan manajemen, pegawai, dan unit kerja di lingkungan BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Penyelenggaraan SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi. Pemberian keyakinan tersebut dicapai melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Penyelenggaraan SPIP meliputi unsur-unsur sistem pengendalian intern sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian
2. Penilaian Risiko
3. Kegiatan Pengendalian
4. Informasi dan Komunikasi
5. Pemantauan Berkelanjutan

Unsur lingkungan pengendalian merupakan fondasi dari unsur-unsur pengendalian intern lainnya sehingga unsur lingkungan pengendalian memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Lingkungan pengendalian yang baik/buruk menentukan keberhasilan/kegagalan penerapan unsur SPIP lainnya. Oleh karena itu, secara umum pembangunan lingkungan pengendalian bertujuan untuk menciptakan “atmosfir” yang kondusif yang mendorong terimplementasinya sistem pengendalian intern secara efektif di lingkungan BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Secara khusus, pembangunan lingkungan pengendalian di lingkungan BPSDM Provinsi Sumatera Barat bertujuan untuk:

1. Tegaknya integritas dan nilai-nilai etika;
2. Terciptanya komitmen terhadap kompetensi;
3. Terciptanya kepemimpinan yang kondusif;
4. Terwujudnya struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
5. Terwujudnya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;
6. Terwujudnya kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia;
7. Terwujudnya aparat pengawasan intern pemerintah yang berperan efektif; dan
8. Terwujudnya hubungan kerja yang baik antar unit kerja terkait

## **BAB V**

### **STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN**

#### **5.1. Strategi.**

Strategi dan arah kebijakan yang disusun mengacu kepada visi, misi, tujuan dan sasaran Kepala Daerah Provinsi Sumatera Barat yang tertuang di dalam dokumen RPJMD Tahun 2021-2026, yaitu :

- Misi ke-7 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel, Serta Berkualitas
- Tujuan ke-1 : Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintah dengan Aparatur yang Melayani
- Sasaran ke-2 : Meningkatkan Kapabilitas Birokrasi

Secara kumulatif ASN harus memiliki 4 kompetensi berdasarkan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yaitu Kompetensi Manajerial, Teknis, Sosiologi Kultural, dan Pemerintahan. Lingkup Kompetensi ASN tersebut antara lain :

- a. Kompetensi Manajerial yang mencakup :
  - Kepemimpinan
  - Berpikir strategis dan visioner
  - Pelayanan prima
  - Pengambilan keputusan
  - Memimpin dan mengelola perubahan
  - Manajemen kinerja
  - Pemberdayaan staf dan masyarakat
  - Pengembangan organisasi
- b. Kompetensi Teknis, yang mencakup :
  - Analisis kebijakan
  - Pengembangan inovasi
  - Komunikasi efektif, kolaborasi dan pengembangan kerjasama
  - Jaminan kualitas
  - Pengelolaan konflik
  - Penguasaan dan pemanfaatan teknologi informasi
- c. Kompetensi Sosial Kultural, yang mencakup :

- Sistem integritas dan manajemen diri
- Keteladanan
- Kepeloporan
- Membangun budaya organisasi
- Membangun karakter, kepribadian dan nasionalisme pelayanan publik

d. Kompetensi Pemerintahan, yang mencakup :

- Kebijakan desentralisasi
- Hubungan pusat dan daerah
- Pemerintahan umum
- Pengelolaan keuangan daerah
- Urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah
- Hubungan Pemda dan DPRD
- Etika pemerintahan.

Dalam pelaksanaannya seorang ASN diharapkan mampu menjadi pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa, serta mengikuti “trend” pengembangan Kompetensi ASN. Strategi yang dimaksud yaitu bersikap profesional, peka dengan memperhatikan lingkungan yang ingin diajak bersama-sama dalam melakukan strategi atau langkah-langkah dalam mencapai tujuan. Untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, maka dirumuskan strategi sebagai tabel berikut:

Tabel 5.1  
Penentuan Strategi BPSDM Provinsi Sumatera Barat

No	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	STRATEGI
1	2	3	4
1.	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	1. Indeks Kepuasan Masyarakat	Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelatihan.
		2. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat	Peningkatan kurikulum pelatihan dan pengampu diklat.
2.	Meningkatnya Kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	3. Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun	Optimalisasi pengembangan sumber daya manusia aparatur

		4. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	Peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai kebutuhan organisasi untuk mewujudkan ASN yang professional dan berkompeten
--	--	--	---

## 5.2. Arah Kebijakan.

Dalam rangka pelaksanaan strategi dapat mencapai sasaran dengan lebih baik, maka perlu disusun suatu aturan yang memandu setiap pelaksana agar terarah mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karena dalam suatu pelaksanaan strategi, memerlukan penciptaan kondisi-kondisi tertentu agar strategi dapat berjalan baik mencapai tujuan dan sasaran, maka dari itu perlu disusun suatu kebijakan (*policy guidance*) untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Adapun rangkaian visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan BPSDM adalah sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel T-C.26**  
**Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan**

VISI : Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan				
MISI-7 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel, Serta Berkualitas				
NO	TUJUAN	SASARAN	STRATEGI	ARAH KEBIJAKAN
1	2	3	4	5
	Meningkatkan kompetensi ASN	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan kediklatan	Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelatihan.	Inventarisir dan validasi data asset, untuk perencanaan pemeliharaan dan perbaikan sarana prasarana
			Peningkatan kurikulum pelatihan dan pengampu diklat	Peningkatan kapasitas widyaiswara sebagai pengampu diklat.
		Meningkatnya Kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	Optimalisasi pengembangan sumber daya manusia	Pengembangan kompetensi teknis, fungsional dan manajerial
			Peningkatan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mewujudkan ASN yang professional dan berkompetisi	Sertifikasi, kelembagaan, pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan fungsional Pengintegrasian penyelenggaraan pelatihan ASN Provinsi Sumatera Barat Pengembangan jenis pelatihan berbasis pemecahan masalah

Terkait dengan arah kebijakan, terdapat beberapa kegiatan pendidikan dan pelatihan yang masih menjadi prioritas utama dalam porsi anggaran setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan masih tingginya kebutuhan untuk pelaksanaan diklat tersebut baik secara jumlah peserta, kondisi daerah, dan permasalahan yang akan diselesaikan. Berikut beberapa diklat yang masih menjadi prioritas pelaksanaan dan penjelasannya :

1. Pelatihan Dasar bagi CPNS.

Pelaksanaan Pelatihan Dasar bagi CPNS menjadi prioritas utama, karena terkait dengan regulasi yang mengatur batas waktu pengangkatan CPNS menjadi PNS. Dimana batas waktu pengangkatan sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Nasional (SE Kepala BKN) Nomor 10 Tahun 2022 tentang Pengangkatan CPNS menjadi PNS lebih dari 1 Tahun. Disebutkan bahwa CPNS wajib menjalani masa percobaan selama satu tahun yang merupakan masa prajabatan. Pelatihan prajabatan dilaksanakan lebih dari 1 tahun hanya apabila terdapat kondisi tertentu, yang ditetapkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara berdasarkan pertimbangan ketersediaan anggaran, sarana dan prasarana pelatihan, sumber daya pelatihan, dan kebijakan strategis nasional.

2. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP).

Masih banyaknya pejabat Eselon IV yang belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas. Untuk jumlah peserta yang berminat mengikuti diklat Pelatihan Kepemimpinan Pengawas sangat banyak, namun dikarenakan keterbatasan anggaran hanya dapat dilaksanakan 1 angkatan setiap tahun.

3. Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA).

Masih banyak pejabat Eselon III yang belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Administrator, baik pejabat yang sudah lama menjabat maupun yang baru dipromosikan.

4. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II (PKN Tk. II).

Sama halnya dengan pejabat Eselon III, untuk pejabat Eselon II juga masih banyak terdapat Kepala SKPD yang belum mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II, baik pejabat yang lama menjabat maupun yang baru dipromosikan.

5. Diklat Teknis Manajemen Penanggulangan Bencana.

Sumatera Barat terletak di pesisir barat di bagian tengah pulau Sumatra yang terdiri dari dataran rendah di pantai barat dan dataran tinggi vulkanik yang dibentuk oleh Bukit Barisan. Terdapat 29 gunung yang tersebar di 7 Kabupaten dan Kota di

Sumatera Barat, dengan gunung Kerinci di Kabupaten Solok Selatan sebagai gunung tertinggi, yang mencapai ketinggian 3.085 m. Selain Gunung Kerinci, Sumatra Barat juga memiliki gunung aktif lainnya, seperti gunung Merapi, gunung Tandikat dan gunung Talang. Dengan kondisi demikian, Provinsi Sumatera Barat merupakan daerah yang rawan bencana, mulai dari gempa bumi, letusan gunung berapi, Tsunami, banjir dan longsor. Hal ini yang mendasari pentingnya edukasi tentang mitigasi bencana dan tindakan pasca bencana yang diwujudkan melalui pelatihan, agar masyarakat siap melakukan mitigasi.

6. Diklat Teknis Pengadaan Barang dan Jasa.

Kebutuhan jumlah pejabat pengadaan yang tergabung di dalam Pokja ULP masih belum terpenuhi. Ditambah dengan adanya regulasi dalam dalam Perpres Nomor 16 Tahun 2018, salah satu syarat wajib yang harus dipenuhi untuk diangkat sebagai PPK adalah memiliki sertifikat keahlian pengadaan barang/jasa pemerintah yang diterbitkan oleh LKPP. Seorang ASN tidak bisa diangkat sebagai PPK jika tidak memiliki sertifikat ahli pengadaan barang/jasa tingkat dasar, sertifikat ahli pengadaan barang/jasa tingkat dasar merupakan tanda bukti pengakuan dari pemerintah atas kompetensi di bidang pengadaan barang/jasa.

**BAB VI**  
**RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA,**  
**KELOMPOK SASARAN DAN PENDANAAN**

Secara operasional, tujuan dan sasaran diwujudkan dalam program dan kegiatan OPD. Hal ini berarti bahwa seluruh program dan kegiatan harus bisa mencerminkan pencapaian tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Dan dengan adanya perubahan nomenklatur dalam penyusunan program dan kegiatan, kini mengacu kepada Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, Dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah, dimana terdapat perubahan nama program dan kegiatan dari Renstra periode sebelumnya.

Maka perumusan Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026 disesuaikan kembali melalui proses mapping program dan kegiatan kedalam nomenklatur yang baru. Untuk program urusan yang awalnya berjumlah 2 program, sekarang hanya menjadi 1 program, dan untuk level kegiatan berubah namanya menjadi sub kegiatan.

Tabel 6.1  
 Penentuan Program BPSDM Provinsi Sumatera Barat

No	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	PROGRAM
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	1. Indeks Kepuasan Masyarakat 2. Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia  Sasaran : Meningkatkan kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur
2.	Meningkatnya pengembangan Kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	3. Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun 4. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	Indikator : 1. Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun 2. Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan

Adapun Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif BPSDM periode Renstra tahun 2021-2026 adalah sebagaimana tercantum dalam tabel 6.2 berikut:

**TABEL T-C 27**  
**RENCANA PROGRAM, KEGIATAN, INDIKATOR KINERJA DAN PENDANAAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT**

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR SASARAN	KODE	PROGRAM / KEGIATAN / SUB KEGIATAN	INDIKATOR KINERJA PROGRAM (OUTCOME) DAN KEGIATAN (OUTPUT)	DATA CAPAIAN PADA TAHUN AWAL PERENCANAAN	TARGET KINERJA PROGRAM DAN KERANGKA PENDANAAN														UNIT KERJA SKPD PENANGGUNG JAWAB	LOKASI	
							TAHUN 2021		TAHUN 2022		TAHUN 2023		TAHUN 2024		TAHUN 2025		TAHUN 2026		KONDISI KINERJA PADA AKHIR PERIODE RENSTRA SKPD				
							Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp	Target	Rp			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
			5	UNSUR PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN																			
			5.04	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN				20.720.403.459		22.061.253.000		22.342.541.000		22.891.685.000		23.701.396.000		24.836.721.000		136.553.999.459			
Meningkatnya kompetensi ASN	Meningkatnya kompetensi dan kualifikasi profesi aparatur	Persentase ASN Provinsi Sumatera Barat yang mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP/Tahun	5.04.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH	Persentase ketercapaian penunjang urusan pemerintahan daerah provinsi			13.319.693.021		14.989.147.000		15.180.263.000		15.553.356.000		16.103.514.000		16.874.892.000		92.020.865.021			
			5.04.01.1.01	Kegiatan Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase sinkronisasi perencanaan dan pelaksanaan kinerja Perangkat Daerah		100%	135.079.400		227.462.050		237.511.000		238.000.000		255.514.000		272.000.000		1.365.566.450			
			5.04.01.1.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Perencanaan Perangkat Daerah yang disusun		7 dokumen	19.534.400		7 dokumen	27.462.050		7 dokumen	27.511.000		7 dokumen	30.514.000		7 dokumen	31.000.000	42 dokumen	164.021.450	
			5.04.01.1.01.04	Koordinasi dan Penyusunan DPA Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Penganggaran Perangkat Daerah yang disusun					4 dokumen	5.000.000		4 dokumen	5.000.000		4 dokumen	5.000.000		4 dokumen	8.000.000	16 dokumen	23.000.000	
			5.04.01.1.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen capaian kinerja Perangkat Daerah yang disusun					3 dokumen	5.000.000		3 dokumen	5.000.000		3 dokumen	5.000.000		3 dokumen	8.000.000	12 dokumen	23.000.000	

Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	5.04.01.1.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah dokumen evaluasi kinerja daerah yang disusun	4 dokumen	115.545.000	4 dokumen	200.000.000	4 dokumen	200.000.000	4 dokumen	200.000.000	4 dokumen	215.000.000	4 dokumen	225.000.000	24 dokumen	1.155.545.000
	5.04.01.1.02	Kegiatan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi Keuangan	100%	9.279.118.109		9.878.684.950		9.891.200.000		10.191.200.000		#####		10.618.892.000		#####
	5.04.01.1.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah ASN dan calon ASN yang dibayarkan gaji dan tunjangannya	82 orang	8.905.433.159	82 orang	9.500.000.000	82 orang	9.500.000.000	82 orang	9.800.000.000	82 orang	10.100.000.000	82 orang	10.198.892.000	492 orang	58.004.325.159
	5.04.01.1.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah ASN yang mendapatkan honor	15 orang	333.426.000	15 orang	333.426.000	15 orang	335.000.000	15 orang	335.000.000	15 orang	345.000.000	15 orang	348.000.000	90 orang	2.029.852.000
	5.04.01.1.02.03	Pelaksanaan Penatausahaan dan Pengujian/Verifikasi Keuangan Perangkat Daerah	Jumlah dokumen SPP, SPM dan pengesahan SPJ yang diterbitkan					20 dokumen	5.000.000	20 dokumen	5.000.000	20 dokumen	5.000.000	20 dokumen	8.000.000	80 dokumen	23.000.000
	5.04.01.1.02.05	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah laporan keuangan Perangkat Daerah yang disusun	2 dokumen	20.530.650	2 dokumen	25.530.650	2 dokumen	25.500.000	2 dokumen	25.500.000	2 dokumen	28.000.000	2 dokumen	30.000.000	12 dokumen	155.061.300
	5.04.01.1.02.06	Pengelolaan dan Penyiapan Bahan Tanggapan Pemeriksaan	Jumlah Laporan tindak lanjut hasil pemeriksaan yang disiapkan					1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	8.000.000	4 dokumen	23.000.000
	5.04.01.1.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/Triwulanan/Semesteran SKPD	Laporan asset semesteran Laporan keuangan bulanan dan semesteran	12 dokumen	19.728.300	12 dokumen	19.728.300	12 dokumen	20.700.000	12 dokumen	20.700.000	12 dokumen	24.000.000	12 dokumen	26.000.000	72 dokumen	130.856.600
	5.04.01.1.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase Tertib Administrasi Barang Milik Daerah	100%	-		-		28.000.000		28.000.000		28.000.000		45.000.000		129.000.000
	5.04.01.1.03.01	Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah Perangkat Daerah	Jumlah dokumen Usulan RKBMD Pengadaan, Pemeliharaan, Pemindahtanganan, Pemanfaatan dan Penghapusan serta Perhitungan Standar Kebutuhan yang disusun					2 dokumen	5.000.000	2 dokumen	5.000.000	2 dokumen	5.000.000	2 dokumen	5.000.000	8 dokumen	20.000.000

			5.04 .01. 1.03 .02	Pengamanan Barang Milik Daerah Perangkat Daerah	Jumlah tanda letak tanah yang dibangun (seperti pagar batas)					10 unit/set	8.000.000	10 unit/set	8.000.000	10 unit/set	8.000.000	10 unit/set	10.000.000	40 unit/set	34.000.000
					Jumlah tanda kepemilikan tanah					5 unit/set		5 unit/set		5 unit/set		5 unit/set		20 unit/set	
					Jumlah unit yang dilakukan penjagaan					10 unit		10 unit		10 unit		10 unit		40 unit	
					Jumlah dokumen Pengamanan administrasi yang disusun					1 dokumen		1 dokumen		1 dokumen		1 dokumen		4 dokumen	
					Jumlah dokumen pengamanan Hukum					1 dokumen		1 dokumen		1 dokumen		1 dokumen		4 dokumen	
					Jumlah BMD yang diasuransikan					10 unit		10 unit		10 unit		10 unit		40 unit	
					Jumlah tanah yang bersertifikat					3 persil		3 persil		3 persil		3 persil		12 persil	
			5.04 .01. 1.03 .04	Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah dokumen hasil pemantauan dan penertiban					1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	10.000.000	4 dokumen	25.000.000
					Jumlah Pengelola BMD Perangkat Daerah yang dibayarkan honoranya					5 orang		5 orang		5 orang		5 orang		20 orang	
			5.04 .01. 1.03 .05	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah dokumen laporan barang milik daerah					4 dokumen	5.000.000	4 dokumen	5.000.000	4 dokumen	5.000.000	4 dokumen	10.000.000	16 dokumen	25.000.000
5.04 .01. 1.03 .06	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Jumlah dokumen laporan penatausahaan barang milik daerah Perangkat Daerah					3 dokumen	5.000.000	3 dokumen	5.000.000	3 dokumen	5.000.000	3 dokumen	10.000.000	12 dokumen	25.000.000			
5.04 .01. 1.04 .	<b>Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Tertib Administrasi Pendapatan Daerah</b>						<b>30.000.000</b>		<b>30.000.000</b>		<b>30.000.000</b>		<b>60.000.000</b>		<b>150.000.000</b>			
5.04 .01. 1.04 .01	Perencanaan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah dokumen perencanaan pengelolaan					1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	10.000.000	4 dokumen	25.000.000			

		5.04 .01. 1.04 .02	Analisa dan Pengembangan Retribusi Daerah, serta Penyusunan Kebijakan Retribusi Daerah	retribusi kewenangan Perangkat Daerah					1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	10.000.000	4 dokumen	25.000.000	
				Jumlah dokumen analisa dan pengembangan Retribusi kewenangan Perangkat Daerah					1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	10.000.000	4 dokumen	25.000.000	
		5.04 .01. 1.04 .03	Penyuluhan dan Penyebarluasan Kebijakan Retribusi Daerah	Jumlah Sosialisasi atau penyebarluasan informasi yang dilakukan oleh Perangkat Daerah pemungut retribusi					2 kali	5.000.000	2 kali	5.000.000	2 kali	5.000.000	2 kali	10.000.000	8 kali	25.000.000	
		5.04 .01. 1.04 .05	Pengolahan Data Retribusi Daerah	Jumlah dokumen Data Retribusi Daerah kewenangan Perangkat Daerah					1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	10.000.000	4 dokumen	25.000.000	
		5.04 .01. 1.04 .07	Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah dokumen laporan pengelolaan retribusi daerah					1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	5.000.000	1 dokumen	10.000.000	4 dokumen	25.000.000	
		5.04 .01. 1.05	<b>Kegiatan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Tertib Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah</b>			134.090.300	290.000.000	303.000.000	355.156.000	421.000.000	513.000.000	2.016.246.300						
		5.04 .01. 1.05 .02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pengadaan Pakaian Dinas	80 stel	61.500.000	80 stel	75.000.000	80 stel	85.000.000	80 stel	85.000.000	80 stel	86.000.000	80 stel	88.000.000	480 stel	480.500.000	
		5.04 .01. 1.05 .03	Pendataan dan Pengolahan Administrasi Kepegawaian	Jumlah dokumen administrasi kepegawaian yang dikelola					2 dokumen	5.000.000	2 dokumen	5.000.000	2 dokumen	5.000.000	2 dokumen	10.000.000	8 dokumen	25.000.000	
				Jumlah dokumen kepegawaian yang disusun (seperti Anjab ABK dll)					1 dokumen		1 dokumen		1 dokumen		1 dokumen		4 dokumen		

			5.04 .01. 1.05 .09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah aparatur yang mengikuti pendidikan dan pelatihan					5 orang	50.000.000	5 orang	50.000.000	5 orang	50.000.000	5 orang	100.000.000	20 orang	250.000.000	
					Jumlah ASN dan NON ASN yang mengikuti kegiatan capacity building					80 orang		80 orang		80 orang		80 orang			320 orang	
			5.04 .01. 1.05 .11	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah bimtek yang dilaksanakan ASN		13 kali	72.590.300	13 kali	215.000.000	13 kali	163.000.000	13 kali	215.156.000	13 kali	280.000.000	13 kali	315.000.000	78 kali	1.260.746.300
			5.04 .01. 1.06	<b>Kegiatan Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>	<b>Persentase Tertib Administrasi Umum Perangkat Daerah</b>		<b>100%</b>	<b>635.871.375</b>		<b>730.000.000</b>		<b>836.500.000</b>		<b>845.000.000</b>		<b>911.000.000</b>		<b>953.000.000</b>		<b>4.911.371.375</b>
			5.04 .01. 1.06 .01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang disediakan		50 unit	39.993.981	50 unit	60.000.000	50 unit	63.000.000	50 unit	65.000.000	50 unit	75.000.000	50 unit	80.000.000	300 unit	382.993.981
			5.04 .01. 1.06 .01	Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang disediakan						5 unit	30.000.000	5 unit	30.000.000	5 unit	30.000.000	5 unit	30.000.000	20 unit	120.000.000
			5.04 .01. 1.06 .03	Penyediaan Peralatan Rumah Tangga	Jumlah Peralatan Rumah Tangga yang disediakan						5 buah	30.000.000	5 buah	30.000.000	5 buah	30.000.000	5 buah	30.000.000	20 buah	120.000.000
			5.04 .01. 1.06 .04	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	Jumlah Bahan Logistik Kantor yang disediakan		3 jenis	120.515.144	3 jenis	150.000.000	3 jenis	150.000.000	3 jenis	142.000.000	3 jenis	165.000.000	3 jenis	170.000.000	18 jenis	897.515.144
			5.04 .01. 1.06 .05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Barang cetakan dan penggandaan yang disediakan		100 buah	33.157.500	100 buah	55.000.000	100 buah	57.750.000	100 buah	58.000.000	100 buah	65.000.000	100 buah	66.000.000	600 buah	334.907.500
			5.04 .01. 1.06 .06	Penyediaan Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan	Bahan Bacaan dan Peraturan Perundang-undangan yang di sediakan		2 Jenis	13.200.000	2 Jenis	15.000.000	2 Jenis	15.750.000	2 Jenis	20.000.000	2 Jenis	26.000.000	2 Jenis	27.000.000	12 Jenis	116.950.000
5.04 .01. 1.06 .07	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Bahan/Material yang disediakan						10 buah	20.000.000	40 buah	80.000.000									
5.04 .01. 1.06 .09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah laporan hasil koordinasi dan konsultasi		42 dokumen	429.004.750	42 dokumen	450.000.000	42 dokumen	460.000.000	42 dokumen	470.000.000	42 dokumen	490.000.000	252 dokumen	520.000.000	42 dokumen	2.819.004.750			

5.04 .01. 1.06 .10	Penatausahaan arsip dinamis pada Perangkat Daerah	Jumlah arsip dinamis Perangkat daerah yang dikelola						12 arsip	10.000.000	48 arsip	40.000.000						
5.04 .01. 1.07 .01	<b>Kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah</b>	<b>Persentase ketersediaan Barang Milik Daerah sesuai dengan perencanaan</b>		100%	257.354.396	325.000.000			531.902.000		530.000.000		585.000.000		885.000.000		3.114.256.396
5.04 .01. 1.07 .01	Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan perorangan dinas atau Kendaraan dinas jabatan baru						1 unit	100.000.000	1 unit	100.000.000	1 unit	100.000.000	1 unit	300.000.000	4 unit	600.000.000
5.04 .01. 1.07 .02	Pengadaan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan dinas operasional atau lapangan baru						2 unit	50.000.000	2 unit	50.000.000	2 unit	50.000.000	2 unit	100.000.000	8 unit	250.000.000
5.04 .01. 1.07 .05	Pengadaan Mebel	Jumlah Mebel		8 Jenis	175.354.400	180.000.000		8 Jenis	180.000.000	8 Jenis	190.000.000	8 Jenis	205.000.000	8 Jenis	225.000.000	48 Jenis	1.155.354.400
5.04 .01. 1.07 .06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya baru						2 unit	10.000.000	8 unit	40.000.000						
5.04 .01. 1.07 .09	Pengadaan Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dibangun						1 unit	50.000.000	4 unit	200.000.000						
5.04 .01. 1.07 .10	Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor baru						1 unit	10.000.000	4 unit	40.000.000						
5.04 .01. 1.07 .11	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah pengadaan komputer dan jaringan Jumlah pengadaan peralatan kantor		10 unit	81.999.996	145.000.000		10 unit	131.902.000	10 unit	120.000.000	10 unit	160.000.000	10 unit	190.000.000	40 unit	828.901.996
5.04 .01. 1.08 .01	<b>Kegiatan Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>				2.360.545.850	2.668.000.000			2.693.900.000		2.695.000.000		2.710.000.000		2.762.000.000		15.889.445.850
5.04 .01. 1.08 .01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah surat masuk dan keluar		700 surat	12.294.250	18.000.000		700 surat	18.900.000	700 surat	20.000.000	700 surat	26.000.000	700 surat	27.000.000	4200 surat	122.194.250

5.04 .01. 1.08 .01	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah tagihan Air (PDAM) yang dibayarkan	6000 M3	808.200.000	6000 M3	850.000.000	6000 M3	892.500.000	6000 M3	895.000.000	6000 M3	894.000.000	6000 M3	960.000.000	36.000 M3	5.299.700.000
		Jumlah tagihan listrik (PLN) yang dibayarkan	462 KVA		2772 KVA											
		Jumlah kapasitas tagihan internet yang dibayarkan	50 mbps		300 mbps											
		Jumlah rekening tagihan telepon/fax yang dibayarkan	1 rekening													
5.04 .01. 1.08 .03	Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor	Jumlah Peralatan dan perlengkapan kantor yang dipelihara					2 unit	10.000.000	8 unit	40.000.000						
5.04 .01. 1.08 .04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Tenaga Pelayanan umum kantor yang tersedia	35 orang	1.540.051.600	35 orang	1.800.000.000	35 orang	1.810.000.000	35 orang	1.820.000.000	35 orang	1.830.000.000	35 orang	1.840.000.000	35 orang	10.640.061.600
5.04 .01. 1.09 .01	<b>Kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah</b>	<b>Persentase Barang Milik Daerah yang berkategori baik</b>		<b>517.633.591</b>		<b>870.000.000</b>		<b>628.250.000</b>		<b>641.000.000</b>		<b>656.000.000</b>		<b>766.000.000</b>		<b>4.078.883.591</b>
5.04 .01. 1.09 .01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan dinas jabatan yang dipelihara					1 unit	20.000.000	4 unit	80.000.000						
5.04 .01. 1.09 .02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah kendaraan dinas operasional atau lapangan yang dipelihara	14 Unit	92.740.000	14 Unit	210.000.000	14 Unit	126.000.000	14 Unit	126.000.000	14 Unit	126.000.000	14 Unit	216.000.000	84 Unit	896.740.000
5.04 .01. 1.09 .05	Pemeliharaan Mebel	Jumlah Pemeliharaan Mebel	84 buah	25.440.000	84 buah	60.000.000	84 buah	47.250.000	84 buah	50.000.000	84 buah	55.000.000	84 buah	65.000.000	504 buah	302.690.000
5.04 .01. 1.09 .06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya					5 unit	5.000.000	20 unit	20.000.000						
5.04 .01. 1.09 .09	Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya	Jumlah gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/rehab					1 unit	10.000.000	4 unit	40.000.000						

5.04.01.1.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana gedung kantor yang diperlihara/direhab						5 unit	10.000.000	20 unit	40.000.000							
5.04.01.1.09.11	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah sarana dan prasarana pendukung gedung kantor dan bangunan lainnya yang dipelihara/rehab		50 buah	399.453.591	50 buah	600.000.000	50 buah	410.000.000	50 buah	420.000.000	50 buah	430.000.000	50 buah	440.000.000	300 buah	3.091.953.591	
																	-	
5.04.02	<b>PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Aparatur mengikuti diklat sesuai Tupoksi dan persyaratan jabatan</b>			7.400.710.438		7.072.106.000		7.162.278.000		7.338.309.000		7.597.882.000		7.961.829.000		44.533.114.438	
5.04.02.1.01	<b>Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis</b>	<b>Jumlah dokumen Pengembangan kompetensi teknis yang dilakukan</b>		7 dokumen	700.000.000		676.702.300		688.878.730		690.000.000		715.000.000		745.000.000		4.215.581.030	
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 ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum		240 orang	700.000.000	240 orang	637.702.300	240 orang	648.928.730	240 orang	650.000.000	240 orang	670.000.000	240 orang	700.000.000	1440 orang	4.006.631.030	
5.04.02.1.01.04	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat	Jumlah Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi Pengembangan Kompetensi Teknis yang dilakukan			-	4 kali	39.000.000	4 kali	39.950.000	4 kali	40.000.000	4 kali	45.000.000	4 kali	45.000.000	20 kali	208.950.000	

Bidang PKT

	Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum																
		Jumlah laporan Pengembangan Kompetensi Teknis yang disusun				1 laporan		5 laporan									
5.04 .02. 1.02	Kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Jumlah Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional yang dilaksanakan	12 dokumen	6.700.710.438		6.395.403.700		6.473.399.270		6.648.309.000		6.882.882.000		7.216.829.000		40.317.533.408	
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 Fungsional	Jumlah dokumen kebijakan teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama yang disusun		-	1 dokumen	60.000.000	1 dokumen	60.000.000	1 dokumen	60.000.000	1 dokumen	65.000.000	1 dokumen	65.000.000	5 dokumen	310.000.000	
		Jumlah dokumen kebijakan teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan yang disusun			1 dokumen		5 dokumen										
		Jumlah dokumen kebijakan teknis dan Rencana Jabatan Fungsional yang			1 dokumen		5 dokumen										

Bidang SKPK, Bidang PKJF dan Bidang PKM

		disusun															
5.04 .02. 1.02 .02	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi yang dikelola			-	1 lembaga	80.000.000	1 lembaga	80.000.000	1 lembaga	84.000.000	1 lembaga	85.000.000	1 lembaga	85.000.000	5 lembaga	414.000.000
5.04 .02. 1.02 .03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah aparatur yang mengikuti sertifikasi kompetensi	40 orang	80.000.000	40 orang	108.000.000	40 orang	108.400.000	40 orang	110.000.000	40 orang	130.000.000	40 orang	130.000.000	240 orang	666.400.000	
5.04 .02. 1.02 .04	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah sertifikat/regulasi i akreditasi kelembagaan yang diperoleh	1 dokumen	138.425.900	1 dokumen	645.233.250	1 dokumen	646.000.000	1 dokumen	660.000.000	1 dokumen	710.000.000	1 dokumen	710.000.000	6 dokumen	3.509.659.150	
		Jumlah ASN Tenaga Pengembang Kompetensi yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi	30 orang		180 orang												
		Jumlah Sumber belajar yang dikelola	2 sumber belajar		12 sumber belajar												
5.04 .02. 1.02 .05	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Kerjasama Dalam Negeri/luar Negeri Dibidang Pengembangan Kapasitas	1 dokumen	185.373.800	1 dokumen	65.000.000	1 dokumen	65.000.000	1 dokumen	65.000.000	1 dokumen	75.000.000	1 dokumen	90.000.000	6 dokumen	545.373.800	
		Jumlah Kerjasama Dalam Negeri/luar Negeri Dibidang Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur	1 dokumen		6 dokumen												
5.04 .02. 1.02 .07	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Kompetensi Jabatan Fungsional	210 orang	6.053.993.110	210 orang	5.219.237.400	210 orang	5.300.999.270	210 orang	5.429.309.000	210 orang	5.577.882.000	210 orang	5.896.829.000	1260 orang	33.478.249.780	

			Jumlah Administrator dan Pengawas yang mengikuti pengembangan Kompetensi Kepemimpinan	204 orang		1224 orang											
			Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan kompetensi Prajabatan	40 orang		240 orang											
5.04 .02. 1.02 .08	Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, Serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan yang dilakukan	Jumlah laporan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan yang dilakukan	3 laporan	242.917.628	3 laporan	217.933.050	3 laporan	213.000.000	3 laporan	240.000.000	3 laporan	240.000.000	3 laporan	240.000.000	18 laporan	1.393.850.678	
<b>JUMLAH TOTAL</b>				20.720.403.459		22.061.253.000		22.342.541.000		22.891.685.000		23.701.396.000		24.836.721.000		136.553.999.459	

## **BAB VII**

### **KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN**

Indikator kinerja merupakan tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu program, kegiatan atau tujuan dan sasaran dalam bentuk keluaran (output), hasil (outcome) dan dampak (impact). Untuk melihat tingkat pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026 secara terukur diperlukan penetapan indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat tahun 2021-2026.

Penetapan indikator kinerja ini bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi BPSDM Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan rencana dan capaian kinerja yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026, indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yaitu:

1. Visi RPJMD “Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan”
2. Misi RPJMD yang terkait dengan BPSDM “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Bersih, Akuntabel serta Berkualitas”
3. Tujuan RPJMD “Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Pemerintahan dengan Aparatur yang Melayani”
4. Sasaran RPJMD “Meningkatnya Kinerja Birokrasi”
5. Indikator “Indeks Profesionalitas ASN”

Untuk mencapai sasaran RPJMD tersebut, maka ditetapkan Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD sebagaimana tercantum dalam tabel 7.1:

Tabel T-C 28  
**Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD**

No	Indikator	Kondisi Kinerja pada Awal Periode RPJMD	Target Capaian Setiap Tahun					Kondisi Kinerja pada Akhir Periode RPJMD
			Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja OPD	BB (70,26)	BB (71,00)	BB (72,00)	BB (74,00)	A (76,00)	A (80,10)	
2	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	80	86	87	88	89	90	
3	Nilai evaluasi penyelenggaraan diklat		87	88	89	90	91	
4	Persentase ASN Prov. Sumbar yang telah mengikuti pelatihan minimal 20 JP/tahun	4,50	6,20	6,40	6,60	6,80	7,00	
5	Persentase lulusan diklat dengan predikat minimal memuaskan	84	86	88	90	92	94	

## **BAB VIII**

### **PENUTUP**

Renstra ini disusun untuk peningkatan kinerja penyelenggaraan bidang/urusan penunjang dalam kerangka mewujudkan Visi dan Misi Daerah Provinsi Sumatera Barat yang telah disepakati dalam Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam RPJMD Provinsi Sumatera Barat Tahun 2021-2026.

Sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam Renstra ini telah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian/Lembaga untuk tercapainya sasaran Pembangunan Nasional di Provinsi Sumatera Barat. Hal strategis yang harus menjadi komitmen bersama adalah bahwa Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat ini akan menjadi acuan dalam Penilaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Karena itu, Renstra ini harus menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja dan RKA Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat serta digunakan sebagai bahan penyusunan rancangan RKPD Provinsi Sumatera Barat.

Harus diperhatikan bahwa program, kegiatan, lokasi dan kelompok sasaran dalam Renja dan RKA merupakan solusi yang paling tepat untuk mewujudkan target penyelenggaraan bidang/urusan penunjang dan atau target kinerja sasaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat yang telah dijabarkan dalam Renja dan RKA harus ditingkatkan. Hasil pengendalian dan evaluasi pelaksanaan tersebut disusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat. Laporan Kinerja (LKjIP) itu akan menjadi bukti (prove) pencapaian kinerja dan bahan perbaikan (improving) pencapaian kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dimasa yang akan datang.

Renstra juga menjadi sebuah instrumen untuk menciptakan momentum menuju lembaga birokrasi yang akuntabel, profesional dan handal dalam penyelenggaraan pengembangan SDM aparatur. Oleh karenanya BPSDM Provinsi Sumatera Barat harus

mempersiapkan diri untuk mengantisipasi perkembangan di masa depan dengan berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu lima tahun ke depan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang mungkin timbul.

Akhirnya, komitmen dan semangat untuk lebih berkinerja dari semua pihak adalah kunci sukses keberhasilan target kinerja Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat dalam 5 tahun kedepan.

Padang, September 2021

KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA PROVINSI SUMATERA BARAT,

**Drs. BUSTAVIDIA, M.M**

NIP. 19640501 199303 1 006