



BerAKHLAK **#** bangga
melayani
bangsa
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
TAHUN 2024-2026

BPSDM PROV. KALTIM

Riffadin Samarinda Seberang

Telp : 0541 - 7270207

Telp : 0541 - 7270208

Email : bpsdm@kaltimprov.go.id

Website : bpsdm.kaltimprov.go.id



GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

SALINAN
PERATURAN GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR

NOMOR 27 TAHUN 2023

TENTANG

RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
TAHUN 2024-2026

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Gubernur Nomor 16 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026, maka perlu dijabarkan ke dalam rencana operasional sesuai urusan daerah ke dalam dokumen Rencana Strategis Perangkat Daerah;
- b. bahwa sesuai dengan Pasal 272 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah setelah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah ditetapkan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026;
- Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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 4421);
3. 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);

4. 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2022 tentang Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 6781);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan 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);
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan produk Hukum Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan produk Hukum Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 157);
8. 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 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1312);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447);
11. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016 Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2021 Nomor 1);
12. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 15 Tahun 2008 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2008 Nomor 15);
13. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 1 Tahun 2023 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2023-2042 (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2023 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 11);
14. Peraturam Gubernur Provinsi Kalimantan Timur Nomor 76 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pemabangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2016 Nomor 78);
15. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 16 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG RENCANA STRATEGIS PERANGKAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2024-2026.

Pasal 1

Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026 selanjutnya disebut Renstra PD memuat tujuan, sasaran, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaan Urusan Pemerintahan Wajib dan/atau Urusan Pemerintahan Pilihan sesuai dengan tugas dan fungsi setiap Perangkat Daerah, yang disusun berpedoman kepada Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026.

Pasal 2

- (1) Renstra PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 terdiri atas :
- BAB I. Pendahuluan;
 - BAB II. Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah;
 - BAB III. Permasalahan dan Isu Strategis Perangkat Daerah;
 - BAB IV. Tujuan dan Sasaran;
 - BAB V. Strategi dan Arah Kebijakan;
 - BAB VI. Rencana Program, Kegiatan dan Subkegiatan
 - BAB VII. serta Pendanaan;
 - BAB VIII. Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan;
 - Penutup.
- (2) Renstra PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 3

Renstra PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) terdiri atas Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sebagai berikut:

- a. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
- b. Dinas Kesehatan;
- c. RSUD A. Wahab Syahrani di Samarinda;
- d. RSUD dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan;
- e. Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam;
- f. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat;
- g. Satuan Polisi Pamong Praja;
- h. Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
- i. Dinas Sosial;
- j. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

- k. Dinas Kependudukan, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak;
- l. Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura;
- m. Dinas Lingkungan Hidup;
- n. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa;
- o. Dinas Perhubungan;
- p. Dinas Komunikasi dan Informatika;
- q. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah;
- r. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
- s. Dinas Pemuda dan Olah Raga;
- t. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah;
- u. Dinas Kelautan Dan Perikanan;
- v. Dinas Pariwisata;
- w. Dinas Perkebunan;
- x. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan;
- y. Dinas Kehutanan;
- z. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral;
- aa. Sekretariat Daerah;
- bb. Sekretariat DPRD;
- cc. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah;
- dd. Badan Pendapatan Daerah;
- ee. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
- ff. Badan Kepegawaian Daerah;
- gg. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- hh. Badan Penelitian dan Pengembangan;
- ii. Badan Penghubung Provinsi;
- jj. Inspektorat;
- kk. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Pasal 4

Renstra PD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, telah sesuai dengan:

- a. sistematika dan substansi penulisan Rencana Strategis Perangkat Daerah; dan
- b. rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026.

Pasal 5

Renstra PD selanjutnya menjadi:

- a. pedoman Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah; dan

- b. bahan untuk Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur dalam menyusun Rencana Kerja Perangkat Daerah.

Pasal 6

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Ditetapkan di Samarinda
pada tanggal 14 Juli 2023

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR


Diundangkan di Samarinda
pada tanggal 14 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR,

ttd

SRI WAHYUNI

BERITA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2023 NOMOR 27.

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,

3
SUPARMI
NIP. 19690512 198903 2 009

KATA PENGANTAR



Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena hanya atas ridhoNya Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024- 2026 telah selesai tersusun.

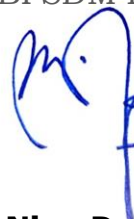
Pada dasarnya Renstra merupakan suatu perencanaan jangka panjang yang dimaksudkan agar organisasi dapat secara proaktif beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi internal dan eksternal. Kemampuan organisasi dalam melakukan penyesuaian tersebut menentukan keberlangsungan dan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan sasaran sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinamika tantangan dan permasalahan Pengembangan sumber daya manusia akan dijadikan dasar untuk memprediksi kondisi tiga tahun ke depan. Hal inilah yang kemudian menjadi dasar untuk merencanakan program pembangunan jangka menengah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra). Dengan adanya Rencana Strategis yang kemudian ditetapkan menjadi Rencana Strategis (Renstra) diharapkan dapat menjadi acuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan di sektor Pengembangan sumber daya manusia agar lebih tepat sasaran dan optimal dalam pencapaian target sasaran.

Pengembangan Kompetensi dengan berbagai tantangan dan permasalahannya. Upaya untuk dapat mendukung tercapainya sasaran dan tujuan, secara kongkrit dijabarkan dalam bentuk program, kegiatan dan sub kegiatan yang terarah dan terkoordinasi serta memperhatikan segala potensi yang ada guna pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia untuk mewujudkan aparatur yang tangguh dan memiliki daya saing yang tinggi.

Penyusunan Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur ini diharapkan menjadi cermin bagi kita untuk mengevaluasi kinerja organisasi selama tiga tahun kedepan agar pelaksanaan kinerja ke depan dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Samarinda, Juli 2023
Kepala BPSDM Prov.Kaltim



Dra. Nina Dewi, M.AP.
Pembina Utama Muda
NIP. 19660928 198609 2 001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Landasan Hukum	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penyusunan Rencana Strategis	4
1.4 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH.....	7
2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BPSDM	7
2.2 Sumber Daya Manusia BPSDM	14
2.3 Kinerja Pelayanan BPSDM.....	19
.....2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BPSDM	42
BAB III ISU STRATEGIS DAN PERMASALAHAN-PERMASALAHAN PERANGKAT DAERAH.....	47
3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah.....	50
3.2 Telaahan Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri ..	51
3.3 Telaahan Rencana Strategis Lembaga Administrasi Negara	54
3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis.....	55
3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis	59
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN.....	61
4.1 Tujuan	61
4.2 Sasaran.....	62
BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN	65
5.1 Strategi dan Arah Kebijakan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur	65
BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN....	71
BAB VII KINERJA PENYELENGGARAN BIDANG URUSAN	75
BAB VIII PENUTUP	77

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah melalui Kementerian Dalam Negeri telah menerbitkan Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 tahun 2022 tentang penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru sebagai tindak lanjut dari amanat Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-Undang, yang salah satu amanatnya adalah dilaksanakan pemilu kepala daerah serentak secara nasional pada Tahun 2024. Bagi daerah yang tidak memiliki kepaladerah dikarenakan masa jabatan berakhir pada Tahun 2022 atau Tahun 2023 dalam hal penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah tahunan RKPD, yang lebih lanjut akan menjadi pedoman penyusunan rancangan KUA-PPAS sebagai rangkaian penyusunan APBD diinstruksikan untuk melakukan penyusunan Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024-2026.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2024 – 2026 Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dalam penyusunannya berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Kalimantan Timur tahun 2024-2026 serta memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPDN).

Dengan ditetapkannya RPD Provinsi Kalimantan Timur tahun 2024 - 2026, mendorong Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur untuk melakukan perubahan dan penyesuaian dalam merumuskan isu strategis, menetapkan tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, penyusunan program, kegiatan, dan sub kegiatan yang dituangkan kedalam Rencana Strategis (Renstra) BPSDM Provinsi Kaltim. Hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 8

Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, yang dijabarkan melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 pengganti Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008, menyebutkan bahwa setiap OPD harus menyusun Rencana Strategis (Renstra) setelah RPDD ditetapkan.

Rencana Strategis merupakan suatu rangkaian proses yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu satu sampai dengan lima tahun dengan memperhitungkan potensi, peluang, kemampuan serta faktor yang mempengaruhi (internal - eksternal) dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Rencana Strategis BPSDM memuat tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, program, kegiatan, dan sub kegiatan serta cara pencapaian yang realistis sesuai tupoksi OPD untuk mengantisipasi perkembangan masa depan berpedoman pada RPD Tahun 2024 - 2026 dan bersifat indikatif.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disampaikan bahwa Renstra BPSDM merupakan dokumen perencanaan BPSDM untuk periode transisi selama 4 (empat) tahun ke depan sampai dengan terpilihnya Gubernur dan Wakil Gubernur pada Pemilu serentak pada Tahun 2024.

Renstra yang sudah disusun oleh BPSDM sesuai Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru, Renstra PD Provinsi Tahun 2024-2026 ditetapkan dengan mengacu kepada Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Tahun 2024-2026, serta berpedoman kepada Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Penyusunan RKPD Tahunan 2024 dan RKP Tahun 2024 selanjutnya dilakukan verifikasi oleh Kepala Bappeda, kemudian baru ditetapkan oleh Gubernur. Renstra yang sudah ditetapkan oleh Gubernur selanjutnya akan menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja), Rencana penyusunan anggaran, pengukuran kinerja, penyusunan laporan kinerja, dan sebagai instrument pengendalian dan evaluasi penyelenggaraan Pembangunan Aparatur daerah baik pada skala Provinsi maupun Kabupaten/ Kota.

Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur merupakan dokumen perencanaan yang bersifat indikatif yang memuat program-program pembangunan bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan

dilaksanakan langsung oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Timur, dalam kurun waktu tahun 2024-2026. Lima pendekatan perencanaan yang dipergunakan dalam penyusunan Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur adalah:

(1) pendekatan politik, dengan menyelaraskan program kepala Daerah
(2) pendekatan teknokratik, Artinya Menggunakan metode dan kerangka berpikir ilmiah untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan Daerah.
(3) pendekatan partisipatif, yaitu dilaksanakan dengan melibatkan semua pemangku kepentingan (Stakeholder).
(4) pendekatan atas-bawah (top-down) , dan (5) pendekatan bawah-atas (bottom-up).

1.2 Landasan Hukum Penyusunan Renstra

Landasan hukum penyusunan Rencana Strategis Pembangunan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur 2024 - 2026, adalah :

1. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN);
2. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara;
Keputusan Menteri Dalam Negeri RI nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah
8. Intruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi

Daerah dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 dan Daerah Otonom Baru;

9. Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Provinsi Kaltim Tahun 2005-2025;
11. Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 09 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
12. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2019-2023;
13. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur;

1.3 Maksud dan Tujuan Penyusunan Rencana Strategis

Penyusunan Renstra dimaksudkan untuk memberikan arahan sekaligus menjadi pedoman bagi penyelenggaraan pembangunan bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia selama periode 3 (tiga) tahun ke depan terutama bagi pemerintah daerah, Stakeholder, dan seluruh komponen aparatur di Provinsi Kalimantan Timur, serta dapat menjadi pedoman dalam pengendalian dan evaluasi rencana pembangunan tahunan dan lima tahunan sesuai dengan hasil pelaksanaan rencana pembangunan yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kaltim ini adalah sebagai berikut:

- a. Penjabaran RPD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026 dengan memperhatikan RPJP Daerah Provinsi Kalimantan Timur, ke dalam strategi BPSDM untuk mewujudkan Tujuan dan Sasaran sesuai tugas pokok dan fungsi BPSDM.
- b. Menjadi acuan kerja resmi bagi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dan pihak terkait lainnya dalam upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- c. Menjadi acuan resmi dalam penganggaran program/kegiatan dibidang pengembangan SDM Aparatur Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-

2026.

- d. Menjadi acuan resmi untuk penilaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.

1.4 Sistematika Penulisan

Dokumen Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur (BPSDM Prov. Kaltim) disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini memuat Latar Belakang perlunya Renstra yang diawali dengan latar belakang, Landasan hukum penyusunan renstra, Maksud dan Tujuan Renstra, Keterkaitan dengan RPD Daerah Provinsi Kalimantan Timur, serta uraian singkat tentang Sistemata penyusunan Renstra ini.

BAB II. GAMBARAN PELAYANAN BPSDM PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Bab ini memuat Gambaran Umum Aparatur Kalimantan Timur, Kondisi aparatur BPSDM Prov. Kaltim, Struktur Organisasi, Urusan, Tugas pokok dan fungsi, Kondisi Organisasi yang meliputi: Pengembangan Organisasi, Sumber Daya Manusia, Sarana dan Prasarana, dan Jenis Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

BAB III. PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

Bab ini memuat identifikasi isu atau permasalahan strategis berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BPSDM Prov. Kaltim. Beberapa pokok bahasannya adalah: telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih;

telaahan Renstra Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia serta penentuan isu-isu strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024– 2026.

BAB IV. TUJUAN DAN SASARAN

Dalam bab ini memuat rumusan tujuan dan sasaran jangka menengah Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur tahun 2024 – 2026, sertatarget kinerja tentang tujuan dan sasaran sesuai Rencana Jangka Menengah BPSDM Prov. Kaltim.

BAB V. STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Pada bab ini merumuskan pernyataan strategi dan arah kebijakan BPSDM Prov. Kaltim selama lima tahun kedepan untuk menilai relevansi dan konsistensi antar pernyataan visi dan misi RPD periode berkenaan dengan tujuan, sasaran, strategi dan arah kebijakan BPSDM Prov. Kaltim.

BAB VI. RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Pada bab ini merumuskan rencana program dan kegiatan, indikator kinerja, kelompok sasaran dan pendanaan indikatif. Rencana program dan kegiatan serta pendanaannya disajikan dalam bentuk tabel rincian.

BAB VII. KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Pada bab ini merumuskan Indikator Kinerja BPSDM Prov. Kaltim yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai oleh BPSDM Prov. Kaltim dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian dan tujuan sasaran RPD.

BAB VIII. PENUTUP

Memuat tentang penegasan fungsi Renstra Daerah Provinsi yang diturunkan ke dalam substansi Renstra BPSDM Prov. Kaltim, yang diharapkan berlaku sebagai acuan dan pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja Tahunan bagi jajaran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Bab ini juga memuat ringkasan singkat dari maksud dan tujuan penyusunan dokumen Renstra BPSDM Prov. Kaltim, disertai dengan harapan bahwa dokumen ini mampu menjadi pedoman pembangunan sampai dengan Tahun 2026

BAB II

GAMBARAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH

Gambaran pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur memuat informasi tentang peran (tugas dan fungsi) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah. Bagian ini juga menjelaskan secara ringkas apa saja sumber daya yang dimiliki dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur pada periode sebelumnya, dan mengemukakan capaian program dan kegiatan prioritas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya, serta mengulas tantangan dan peluang demi pengembangan pelayanan pada BPSDM Provinsi Kalimantan Timur.

2.1 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi BPSDM

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur atau disebut juga BPSDM Provinsi Kaltim mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah dibidang pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah provinsi.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, BPSDM Provinsi Kaltim menyelenggarakan fungsinya sebagai:

- a. Penyusunan Kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi dilingkungan Pemerintah Provinsi;
- c. Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi dilingkungan Pemerintah Provinsi;
- d. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Provinsi;
- e. Pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi; dan

- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Adapun struktur organisasi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dapat diuraikan sebagai berikut:

2.1.1 Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas, memimpin, merumuskan, menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah dalam merencanakan, pembinaan, pengendalian dan koordinasi dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia dengan Sekretariat, Bidang Pengembangan Sertifikasi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional.

2.1.2 Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas memberikan pokok menyelenggarakan koordinasi dalam perumusan kebijakan, perencanaan program, administrasi umum, kehumasan, kepegawaian ketatalaksanaan, administrasi keuangan, pengelolaan aset, monitoring, evaluasi dan pelaporan program. 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) **Subbag Perencanaan Program dan Keuangan**, mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran, pemantauan, evaluasi, pengelolaan data, penyusunan bahan tindak lanjut hasil pemeriksaan, pengelolaan dan penyiapan bahan verifikasi, urusan akuntansi, pelaporan keuangan dan aset, serta penyusunan laporan

kinerja program pengembangan sumber daya aparatur.

- 2) **Subbag 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.

2.1.3 Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan

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

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 dan kabupaten/kota;
- 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:

- a. **Subbidang Sertifikasi Kompetensi**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana sertifikasi kompetensi, pengelolaan lembaga sertifikasi penyelenggara pemerintahan dalam negeri, pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan sertifikasi kompetensi.
- b. **Subbidang Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembangan Kompetensi**, mempunyai tugas 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 pengembangkompetensi.
- c. **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 kepamongprajaan, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan pengelolaan sumber belajar dan kerjasama.

2.1.4 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 umum, inti, pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, dan bagi jabatan administrasi perangkat daerah penunjang, serta bagi penyelenggara

urusan pemerintahan umum.

Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan penyelenggara urusan pemerintahan umum;
- b. Penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintah dalam negeri kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan penyelenggara urusan pemerintahan umum;
- c. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan penyelenggara urusan pemerintahan umum;
- d. Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi teknis umum, inti, dan pilihan bagi jabatan administrasi penyelenggara urusan pemerintahan konkuren, perangkat daerah penunjang, dan penyelenggara urusan pemerintahan umum; dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis terdiri atas:

a. Subbidang Pengembangan Kompetensi Umum dan Pilihan Jabatan, 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 umum, pilihan, dan urusan pemerintahan umum bagi jabatan administrasi.

b. Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi, 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 inti bagi pejabat administrasi.

- c. Subbidang Pengembangan Kompetensi Inti Jabatan Administrasi Perangkat Daerah Penunjang,** 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 inti bagi jabatan administrasi perangkat daerah penunjang.

2.1.5 Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

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

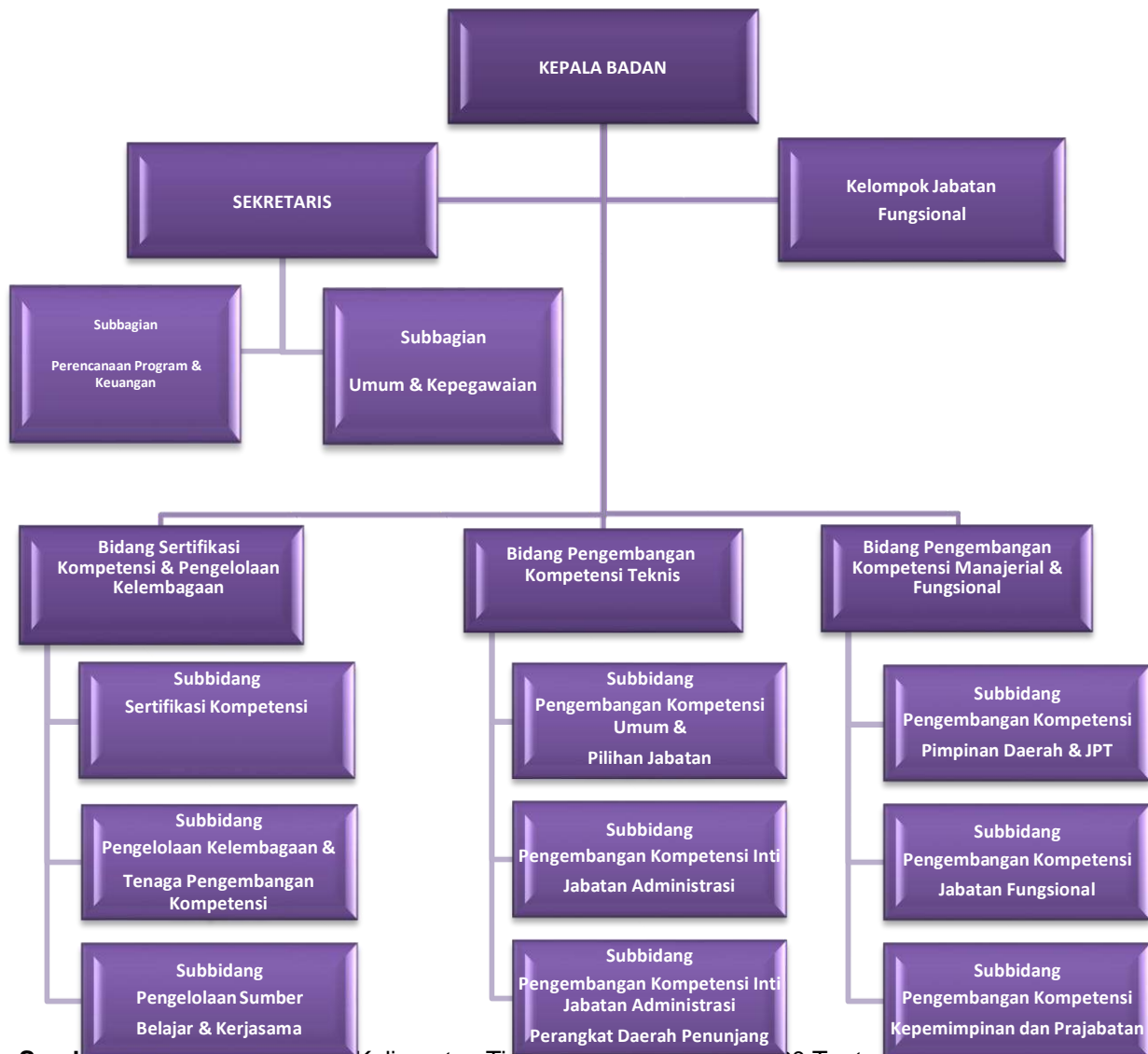
- a. Penyusunan kebijakan teknis dan rencana pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan;
- b. Penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri bagi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, dan jabatan fungsional;
- c. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bagi pimpinan daerah dan jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan;
- d. Pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi pimpinan daerah, jabatan pimpinan tinggi, jabatan fungsional, kepemimpinan, dan prajabatan; dan

- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan.

Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional terdiri atas:

- a. **Subbidang 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.
- b. **Subbidang Pengembangan Kompetensi Pejabat Fungsional**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana rencana penyusunan standar perangkat pembelajaran pemerintahan dalam negeri, penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan bagi jabatan fungsional.
- c. **Subbidang Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dan Prajabatan**, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis dan rencana penyelenggaraan pengembangan kompetensi, serta pembinaan, pengkoordinasian, fasilitasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengembangan kompetensi kepemimpinan dan prajabatan. Adapun struktur organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur disajikan dalam gambar berikut:

Gambar 2.1
SUSUNAN ORGANISASI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR



Sumber: Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur

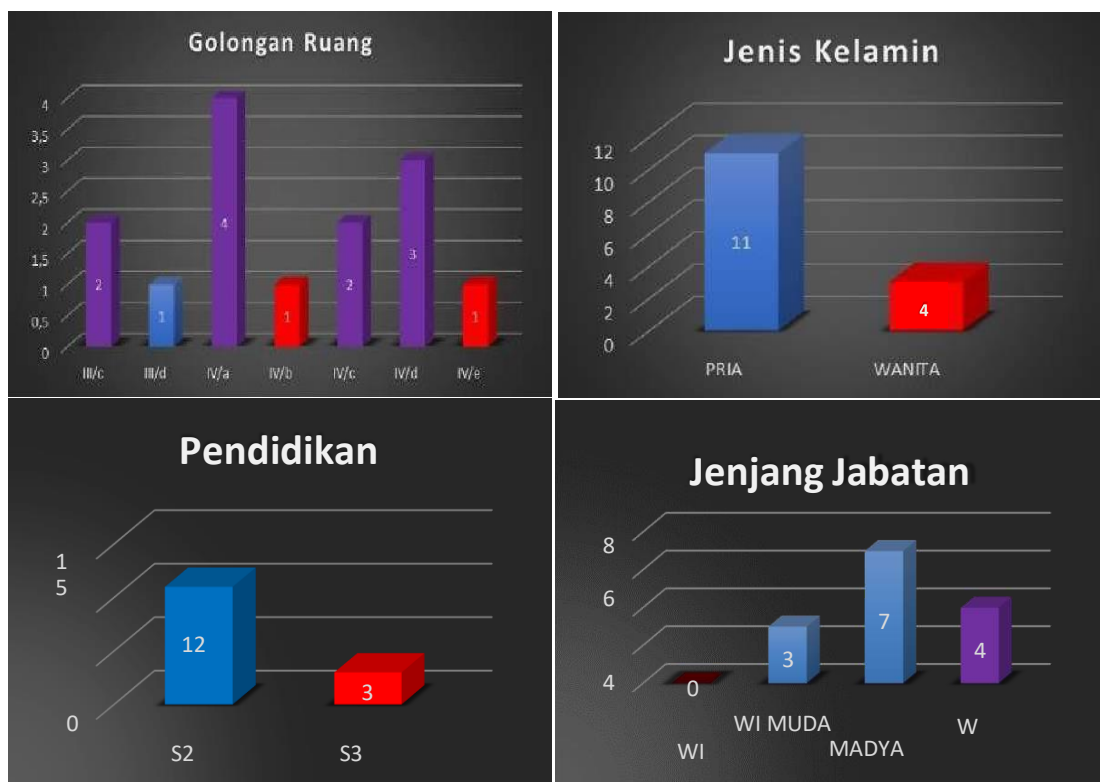
2.2 Sumber Daya Manusia BPSDM Provinsi Kalimantan Timur

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya didukung dengan sumber daya manusia yang ada dan memanfaatkan sumber daya sesuai dengan tugas dan fungsinya. Adapun sumber daya manusia yang ada diantaranya yaitu:

Tenaga Pengajar

Untuk melaksanakan penyelenggaraan tugas dan fungsi pada BPSDM Provinsi Kalimantan Timur, BPSDM Provinsi didukung oleh tenaga pengajar yang berasal dari Kelompok Jabatan Fungsional Ahli Widyaiswara yang berada dilingkungan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 16 (Lima Belas) orang. Gambar 2.2 di bawah ini menggambarkan jumlah dan pengelompokan Widyaiswara atas dasar Jenis Kelamin, Pendidikan, Golongan Ruang, dan Jenjang Jabatannya.

Gambar 2.2
Gambaran Tenaga Pengajar (Widyaiswara)



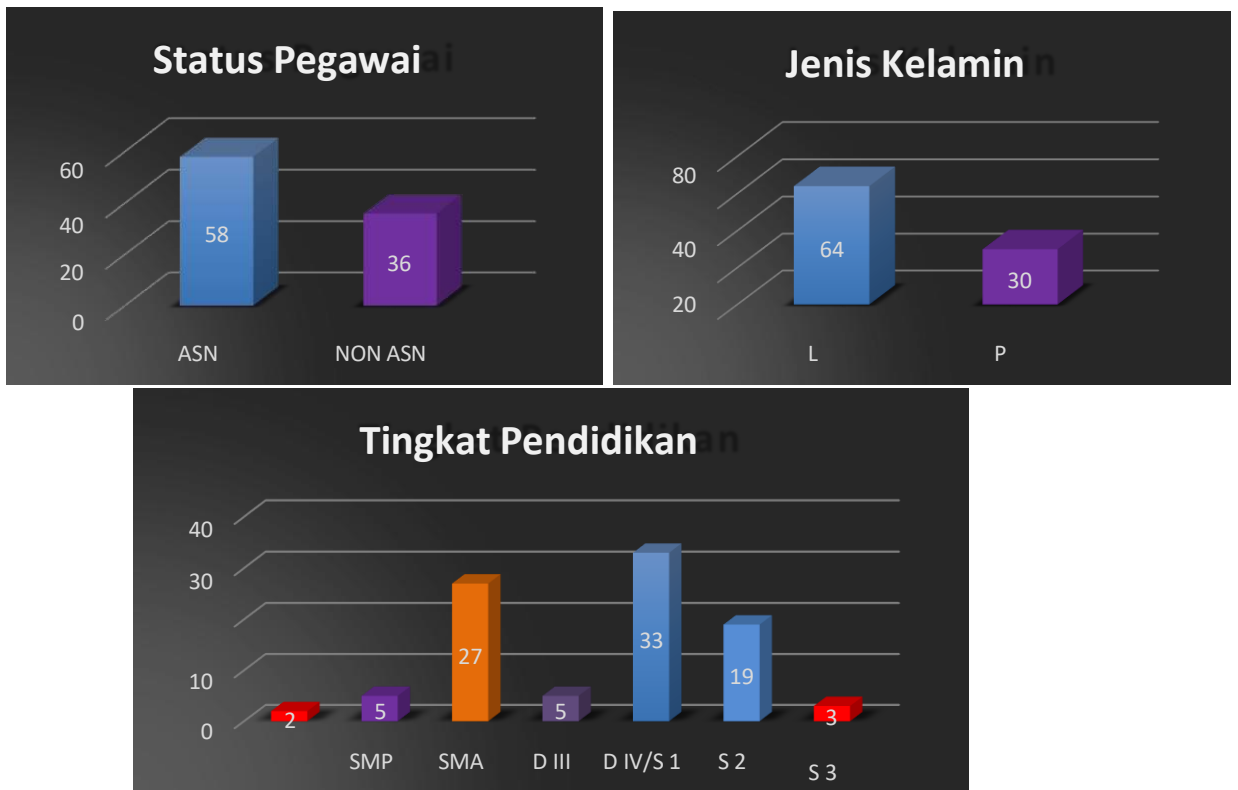
Keterangan : Jumlah Widyaiswara = 16 orang
Sumber : BPSDM Prov.Kaltim, 2023

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Guna mendukung kelancaran proses pelaksanaan Pengembangan SDM, BPSDM Provinsi Kalimantan Timur memiliki jumlah personil ASN sebanyak 100 (seratus) orang, dengan komposisi lengkap sesuai yang terdapat pada **Gambar 2.3** di bawah. Dilihat dari status kepegawaiannya, BPSDM Provinsi memiliki 66 orang PNS Daerah dan 34 orang tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Selain itu, jika dilihat dari tingkat pendidikannya terutama yang berstatus PNS (keseluruhannya merupakan Pegawai Otonom Daerah) tampak bahwa sebagian besar berstatus pernah mengenyam Pendidikan/Perguruan Tinggi sampai dengan

jenjang S3.

Gambar 2.3
Personil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Sumber : DUK BPSDM Prov. Kaltim, Januari 2023

Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang terselenggaranya Pengembangan SDM di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, saat ini telah tersedia fasilitas-fasilitas pendukung diantaranya adalah:

- a. Ruang Belajar, dilengkapi dengan peralatan penunjangnya (berupa alat bantu pembelajaran) sejumlah 14 (empat belas) ruang dan mampu menampung peserta diklat sebanyak ± 560 (lima ratus enam puluh) orang. Rincian lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1
Kapabilitas Ruang Belajar Gedung A

No.	Nama Ruang	Luasan (Pjg x Lbr)	Kapasitas (Tmpt duduk maks)
1	A.1.1	8x8 m	40 Seat
2	A.1.2	8x8 m	40 Seat
3	A.1.3	8x8 m	40 Seat
4	A.2.1	8x8 m	40 Seat
5	A.2.2	8x8 m	40 Seat
6	A.2.3	8x8 m	40 Seat
7	A.3	8x8 m	40 Seat

Tabel 2.2
Kapabilitas Ruang Belajar Gedung B

No.	Nama Ruang	Luasan (Pjg x Lbr)	Kapasitas (Tmpt duduk maks)
1	B.1.1	8x8 m	40 Seat
2	B.1.2	8x8 m	40 Seat
3	B.1.3	8x8 m	40 Seat
4	B.2.1	8x8 m	40 Seat
5	B.2.2	8x8 m	40 Seat
6	B.2.3	8x8 m	40 Seat
7	B.3	8x8 m	40 Seat

Tabel 2.3
Alat Bantu Pembelajaran Ruang Belajar

No	Jenis Alat	Jumlah (Unit)
1	Papan Tulis (White Board)	14
2	Projector	13
3	LCD	14
4	Wireless	14
5	Sound System	14

- b. Perpustakaan, dengan koleksi buku berjumlah 1.703 buah judul buku, yang dikelola sistem inventarisasinya dengan menggunakan komputer dan manual. Koleksi buku tersebut belum termasuk Laporan Proyek Perubahan (Kertas Kerja) alumni Diklat PIM IV dan III, serta Laporan Aktualisasi Pelatihan Dasar CPNS. Perpustakaan BPSDM Prov. Kaltim telah mendapatkan Akreditasi dari Badan Perpustakaan Nasional.
- c. Laboratorium Komputer dan Bahasa, yang berkapasitas 20 unit komputer berbasis LAN dan Wifi.
- d. Asrama sebanyak 4 (empat) Gedung, yang dilengkapi dengan fasilitas pendukungnya.

Tabel 2.4
Asrama dan Fasilitasnya

No.	Asrama	Nama (Unit)	Kapasitas (Tempat Tidur)	Fasilitas
1	A	25	75 Bed	AC, TV & tabung pemadam perkamar serta ruang rehat pada setiap lantai dan dilengkapi Mesin Pemanas Air
2	B	25	75 Bed	AC, TV & tabung pemadam perkamar serta ruang rehat pada setiap lantai dan dilengkapi Mesin Pemanas Air
3	C	25	50 Bed	AC, TV & tabung pemadam perkamar serta ruang rehat pada setiap lantai dan dilengkapi Mesin Pemanas Air
4	D	25	50 Bed	AC, TV & tabung pemadam perkamar serta ruang rehat pada setiap lantai dan dilengkapi Mesin Pemanas Air
Jumlah		100	250 Bed	

e. Ruang (bangunan) untuk keperluan pelayanan administratif dan penunjang kegiatan lainnya serta dilengkapi dengan fasilitas yang tersedia antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) 1 unit gedung administrasi;
- 2) 4 unit gedung asrama;
- 3) 2 unit gedung kelas/belajar;
- 4) 1 unit aula besar;
- 5) 1 unit aula sedang;
- 6) 1 unit gedung perpustakaan;
- 7) 1 unit gedung Lab. bahasa;
- 8) 1 unit Lab. komputer;
- 9) 4 unit ruang seminar;
- 10) 1 unit gedung poliklinik;
- 11) 1 unit komplek guest house dan sport centre;
- 12) 1 unit musholla yang dapat difungsikan masjid;
- 13) 1 unit gedung cafetaria;
- 14) 1 unit gedung koperasi (mini market);
- 15) 6 unit rumah dinas;
- 16) 1 unit tempat laundry;
- 17) 1 unit rumah keamanan;
- 18) 3 unit pos keamanan;
- 19) Pagar pengaman keliling kantor;

- 20) 1 unit gedung genset;
- 21) 1 unit mesin genset;
- 22) Tempat parkir kendaraan roda 4 dan roda 2;
- 23) 24 Unit pompa air; dan
- 24) Fasilitas olah raga, meliputi:
 - a) Gedung Fitnes Center;
 - b) Lapangan Tenis;
 - c) Lapangan Volly;
 - d) Lapangan Basket; dan
 - e) Tenis Meja.
 - f) Kendaraan Operasional, berupa roda 4 maupun roda 2.

Rincian kendaraan operasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.5
Kendaraan Operasional

No	Jenis Kendaraan	Jumlah (Unit)
	Kendaraan Roda 4	16
1	Kijang Inova Reborn Venturer	1
2	Kijang Inova Deluxe Putih	1
3	Kijang Inova Hitam	1
4	Toyota Kijang Pick-Up	1
5	Mitsubishi Colt L-300 Biru	1
6	Mini Bus (30 seat)	2
7	Toyoa Avanza Veloz Putih	1
8	Toyota Avanza Silver	3
10	Toyota Kijang Kapsul Biru	1
11	Toyota Hilux	1
12	Toyota Rush	3
	Kendaraan Roda 2	6
1	Honda Kharisma	4
3	Honda Supra X 125	2

Sumber: BPSDM Prov. Kaltim, 2023

2.3 Kinerja Pelayanan Badan Pengembangan SumberDaya Manusia

Pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur sebagai penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan SDM aparatur dalam membantu tugas Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur periode tahun 2018 – 2023. Hal ini sangat penting sebagaimana gambaran bahwa dengan sangat luasnya wilayah Kalimantan Timur yaitu ± 127.346,92 Km² dan populasi sebesar 3.766.000

juta sebelum di mekarkan dengan Kaltara. Berdasarkan wilayah pemerintahan Provinsi ini terbagi menjadi 3 pemerintahan kota dan 7 pemerintahan kabupaten serta 103 kecamatan dengan 1.038 desa/kelurahan. Penduduk Kalimantan Timur pada tahun 2019

berjumlah 3.766.000 jiwa, dengan kepadatan penduduk sekitar 30 jiwa per Km², dan jumlah penduduk setiap tahunnya mengalami peningkatan dengan pertumbuhan rata-rata sebesar 2,13 % sejak tahun 2010 – 2020.

Dari jumlah penduduk Kalimantan Timur yang ada saat ini diantaranya adalah berprofesi sebagai aparatur Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 63.046 orang yang berstatus sebagai PNS Provinsi dan PNS dari 10 Kabupaten dan Kota. sehingga secara keseluruhan total PNS Provinsi sebanyak 10.621 orang (lihat tabel 2.6).

Inilah yang menjadi tugas pokok dan kewajiban bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk memperbaiki Kualitas Sumber Daya Manusia secara umum dan Aparatur secara khusus agar kedepan menjadi lebih baik dan meningkatkan kompetensinya, bersama jajaran Instansi terkait di Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Berdasarkan data dari Kaltim Dalam Angka BPS Tahun 2021, kaum Pria lebih banyak yakni 3.956 jiwa dan wanita

2.569 jiwa. Dari hasil Sensus tersebut, masih tampak penyebaran penduduk didominasi wilayah perkotaan, di mana ibukota Kaltim yakni Samarinda menduduki peringkat pertama dengan prosentase 21,99%, Kutai Kartanegara (Kukar) kedua dengan prosentase 19,37%. Kemudian Balikpapan dengan prosentase 18,28%.

Data mengenai jumlah aparatur di wilayah Provinsi Kalimantan Timur disajikan dalam Tabel 2.6. Dengan banyaknya jumlah Sumber Daya Manusia dan Aparatur di wilayah Kalimantan Timur, maka sudah barang tentu permasalahan ini menjadi tugas pokok dan kewajiban bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kaltim untuk menjadi lebih baik yaitu meningkatkan kapasitasnya bersama jajaran Instansi terkait di Provinsi maupun Kabupaten/Kota dalam hal pengembangan sumber daya manusia.

Tabel 2.6

Jumlah Penduduk dan PNS Provinsi, Kab/KotaSe-Kalimantan Timur

No	Prov/Kab/Kota	Penduduk (ribu) (2022)	PNS (2022)
1	Provinsi Kaltim	3.941,7	10.621
2	Kutai Kartanegara	778,0	13.582
3	Kutai Barat	175,6	3.635
4	Kutai Timur	425,7	6.057
5	Paser	296,0	4.574
6	PPU	191,9	3.534
7	Berau	272,8	4.879
8	Samarinda	849,7	7.602
9	Balikpapan	727,6	4.664
10	Bontang	186,1	2.862
11	Mahakam Ulu	37,3	1.036
	Jumlah	3.941,7	63.046

Sumber: Kaltim Dalam Angka BPS 2022

Merujuk pada posisi perkembangan PNS Provinsi Kaltim tersebut, pada Tabel 2.7 menunjukkan bahwa komposisi PNS Kaltim terbesar adalah pada Golongan III sebesar 6.231 orang atau 58,66

% dari jumlah PNS Provinsi Kaltim, disusul dengan golongan IV sebanyak 2.542 orang atau 23,93 % dari jumlah PNS Provinsi. Sedangkan komposisi PNS struktural di Provinsi Kaltim yang terbesar adalah Esselon IV sebanyak 687 orang atau 6,46 % dari jumlah PNS Provinsi, dan disusul esselon III sebanyak 248 orang atau 2,33 %. dari jumlah PNS Provinsi, dan yang non eselon sebanyak 9.638 orang.

Tabel 2.7

Komposisi PNS Pemprov Kalimantan Timur berdasarkan Golongan, Esselon dan Jenis Kelamin

No	Gol	Gender		Jumlah	No	Eselon	Gender		Jumlah
		P	W				P	W	
1	IV	1.364	1.178	2.542	1	I	1	0	1
2	III	3.014	3.217	6.231	2	II	38	9	47
3	II	1.160	535	1.695	3	III	165	81	246
4	I	135	18	153	4	IV	446	279	725
					5	Jafung Umum	206 9	2702	4771
					6	Jafung Tertentu	279 5	1925	4720
	Jml	5.673	4.948	10.621		Jmlh	551 4	4996	10.510

Sumber: Kaltim Dalam Angka BPS 2022

Gambaran dari kondisi diatas, apabila dikaitkan dengan: Pertama, syarat kompetensi jabatan terutama lingkup eselon III dan IV mengharuskan penguasaan terhadap keterampilan kerja (kompetensi teknis dan sosio kultural), disamping pendidikan penjenjangan (kompetensi manajerial dan pemerintahan). Kedua, jabatan fungsional yang saat ini

9.491 orang dan sangat memerlukan penguasaan ketrampilan fungsional terkait untuk dapat menduduki jabatan tersebut.. Berarti dari 47 Perangkat Daerah yang ada, BPSDM harus mempersiapkan banyak jenis pengembangan kompetensi yang dibutuhkan oleh semua aparatur. Realitasnya, sampai dengan saat ini Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) Provinsi Kalimantan Timur dalam arti sesungguhnya belum dimiliki, sementara pada tingkatan Instansi analisis dimaksud sifatnya hanya pemenuhan kebutuhan diklat yang sifatnya parsial dan pemenuhan kebutuhan jangka pendek.

Selanjutnya, memperhatikan pada Tabel 2.8, berikut ini data menunjukkan bahwa tingkat pendidikan PNS Provinsi terbanyak adalah yang berpendidikan Sarjana/Doktor/Phd yaitumencapai 7.348 orang atau 69.97 % dari jumlah PNS Pemerintah Provinsi, dan berpendidikan SMA sebanyak 1.838 orang atau 17,10% dari jumlah PNS Provinsi.

Tabel 2.8

Jumlah PNS Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Berdasarkan Pendidikan dan Gender

No	Pendidikan	Gender		Jumlah
		P	W	
1	Sarjana/Doktor/Phd	3596	3752	7348
2	Diploma III	398	609	1007
3	Diploma I	27	25	52
4	SMA	1276	562	1.838
5	SMP	135	30	165
6	SD	82	18	100
	Jumlah			10.510

Sumber: Kaltim Dalam Angka BPS,2022

Dari keseluruhan uraian tadi, berdasarkan arah pembangunan ASN dalam RPJM Nasional perlu ada upaya perubahan paradigma dari ASN Sistem Merit (RPJM 3 tahun 2015-2019) menjadi World Class Government (RPJM 4 tahun 2020-2024) dimana seorang ASN wajib memiliki profil Nasionalisme, Integritas, Hospitality, Networking, teknologi Informasi, Penguasaan Bahasa Asing, dan Entrepreneurship. Oleh karenanya, upaya pengembangan Aparatur Pemerintah lingkup Pemerintah Provinsi, bukanlah

suatu pekerjaan yang mudah, apalagi dikaitkan dengan kewajiban untuk turut membantu pengembangan aparatur lingkup Pemerintah Kabupaten/Kota dan masyarakat luas, karena itu diperlukan upaya-upaya optimal yang harus dilakukan oleh BPSDM Kaltim.

Pelayanan sebagai pemberian dukungan atas perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bidang pengembangan kompetensi SDM aparatur adalah adanya saling kerjasama dalam mengembangkan dari berbagai aspek pengembangan kompetensi, baik dengan sesama institusi pengembangan kompetensi milik pemerintah maupun swasta, lembaga pengembangan kompetensi yang ada di dalam daerah maupun diluar daerah, dengan cara yang dilakukan ini dimulai dengan perencanaan yang baik, pembinaan kepada penyelenggara langsung serta pengendalian kebijakan pengembangan kompetensi dan forum kerjasama antar institusi pengembangan kompetensi.

Selain itu, pelayanan BPSDM sebagai perumusan, perencanaan, pembinaan, koordinasi dan pengendalian teknis dibidang pengembangan kompetensi SDM aparatur, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, merupakan dasar untuk menentukan dalam menyusun dan merumuskan rencana kerja pembangunan SDM aparatur, baik yang bersifat jangka panjang (RPJMP), jangka menengah (RPJMD) maupun tahunan (RKPD), yang kemudian untuk diimplementasikan kedalam perkiraan anggaran yang dalam APBD Kaltim. Berbagai langkah dan upaya yang ingin dicapai oleh BPSDM Kaltim tentu harus melakukan upaya-upaya motivasi sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini agar lebih efektif dan efisien dalam pelayanan berbagai kegiatan pengembangan kompetensi SDM aparatur. Berdasarkan kepada sasaran atau target Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur periode sebelumnya, kinerja pelayanan BPSDM Provinsi dapat digambarkan secara ringkas dalam tabel-tabel berikut, dimana semua data yang tersaji bersumber dari LkjIP (LAKIP) BPSDM Provinsi Kalimantan Timur pada periode 5 (lima) tahun sebelumnya.

Tabel 2.9
TARGET KINERJA PELAYANAN PERANGKAT DAERAH BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI
KALIMANTAN TIMUR

No.	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renstra Perangkat Daerah Tahun 2024
1	2	6
	Permen No.90	
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi (Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kaltim dan Persentase Keluhan Pengguna Layanan yang ditindaklanjuti)	88%
2.	Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	
	Persentase SDM/Aparatur yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	87%
	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial	86%
	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Fungsional	86%
	Persentase SDM / Aparatur yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Daerah	86%
	Persentase SDM/Aparatur yang bersertifikasi Kompetensi	86%
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelaksanaan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	85,50%

Tabel 2.10
**PROYEKSI PENDANAAN PELAYANAN PERANGKAT DAERAH BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
 MANUSIA
 PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

NO	PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR	2024	2025	2026	KETERANGAN
			PAGU	PAGU	PAGU	
A	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	<i>Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan BPSDM Prov.Kaltim</i>	31.550.000.000	33.864.324.000	36.408.409.500	Kepala BPSDM
		<i>Persentase Keluhan Pengguna Layanan yang ditindaklanjuti</i>				
I	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan dan penganggaran yang ditetapkan tepat waktu	1.040.040.000	1.148.640.000	1.475.040.000	Sekretaris
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	650.000.000	750.600.000	800.000.000	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
2	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	125.040.000	133.040.000	400.040.000	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
3	Evaluasi Kinerja Perangkat	Jumlah Laporan	265.000.000	265.000.000	275.000.000	Kasubag

	Daerah	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah				Perencanaan dan Keuangan
II	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Anggaran	14.977.030.000	14.945.920.000	14.945.920.000	Sekretaris
4	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	14.500.000.000	14.500.000.000	14.500.000.000	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
5	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	432.850.000	401.740.000	401.740.000	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
6	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	44.180.000	44.180.000	44.180.000	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
III	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase BMD yang berfungsi dengan baik	6.310.000	6.310.000	6.310.000	Sekretaris
7	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Terlaksananya Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	6.310.000	6.310.000	6.310.000	Kasubag Umum
IV	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Persentase Capaian Retribusi Daerah	45.210.000	45.210.000	45.210.000	Sekretaris

8	Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Tersedianya Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	45.210.000	45.210.000	45.210.000	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
V	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase SDM aparatur yang memiliki sertifikat kompetensi	507.553.800	657.554.300	811.839.800	Sekretaris
9	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Tersedianya Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	200.839.800	250.839.800	361.839.800	Kasubag Umum
10	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	306.714.000	406.714.500	450.000.000	Kasubag Umum
VI	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Sarana Prasarana kantor yang berfungsi dengan baik	1.970.825.300	2.121.205.300	2.184.605.300	Sekretaris
11	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	60.005.500	60.005.500	60.005.500	Kasubag Umum
12	Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan	75.560.000	75.560.000	75.560.000	Kasubag Umum
13	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	316.505.800	316.505.800	316.505.800	Kasubag Umum
14	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Terlaksananya Fasilitasi	24.040.000	24.040.000	24.040.000	Kasubag Umum

		Kunjungan Tamu				
15	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Terlaksananya Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.336.000.000	1.536.600.000	1.600.000.000	Kasubag Umum
16	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	8.774.000	8.774.000	8.774.000	Kasubag Umum
17	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	149.940.000	99.720.000	99.720.000	Kasubag Umum
VII	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan BMD	2.973.426.200	3.706.031.900	3.706.031.900	Sekretaris
18	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	1.467.394.300	2.000.000.000	2.000.000.000	
19	Pengadaan Peralatan dan	Jumlah Unit Peralatan	1.506.031.900	1.706.031.900	1.706.031.900	Kasubag Umum

	Mesin Lainnya	dan Mesin Lainnya yang Disediakan				
VIII	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pelayanan jasa penunjang tepat waktu	3.522.584.890	3.854.116.390	3.854.116.390	Sekretaris
20	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	6.709.200	6.709.200	6.709.200	Kasubag Umum
21	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi. Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	1.527.654.690	1.420.514.190	1.420.514.190	Kasubag Umum
22	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1.988.221.000	2.426.893.000	2.426.893.000	Kasubag Umum

IX	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD yang digunakan dan berfungsi baik	6.507.019.810	7.379.336.110	9.379.336.110	Sekretaris
23	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	59.769.000	59.769.000	59.769.000	Kasubag Umum
24	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	127.981.600	127.981.600	127.981.600	Kasubag Umum
25	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	400.000.000	565.092.300	665.092.300	Kasubag Umum

26	Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	2.083.200.000	2.126.493.210	2.526.493.210	Kasubag Umum
27	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	3.836.069.210	4.500.000.000	6.000.000.000	
16	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Terlaksananya Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	8.774.000	8.774.000	8.774.000	Kasubag Umum
17	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Terlaksananya Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	149.940.000	99.720.000	99.720.000	Kasubag Umum
VII	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang	Persentase pemenuhan BMD	2.973.426.200	3.706.031.900	3.706.031.900	Sekretaris

	Urusan Pemerintah Daerah					
18	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	1.467.394.300	2.000.000.000	2.000.000.000	
19	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan	1.506.031.900	1.706.031.900	1.706.031.900	Kasubag Umum
VIII	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pelayanan jasa penunjang tepat waktu	3.522.584.890	3.854.116.390	3.854.116.390	Sekretaris
20	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	6.709.200	6.709.200	6.709.200	Kasubag Umum
21	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi. Sumber Daya Air dan Listrik yang Disediakan	1.527.654.690	1.420.514.190	1.420.514.190	Kasubag Umum

22	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan	1.988.221.000	2.426.893.000	2.426.893.000	Kasubag Umum
IX	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD yang digunakan dan berfungsi baik	6.507.019.810	7.379.336.110	9.379.336.110	Sekretaris
23	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	59.769.000	59.769.000	59.769.000	Kasubag Umum
24	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan	127.981.600	127.981.600	127.981.600	Kasubag Umum

	Dinas Operasional atau Lapangan	Dibayarkan Pajak dan Perizinannya				
25	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	400.000.000	565.092.300	665.092.300	Kasubag Umum
26	Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	2.083.200.000	2.126.493.210	2.526.493.210	Kasubag Umum
27	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	3.836.069.210	4.500.000.000	6.000.000.000	
B	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial	8.268.078.000	10.302.198.000	10.502.198.000	Kepala BPSDM
		Persentase	2.234.120.000	1.000.000.000	1.000.000.000	

	SDM/Aparatur yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Daerah				
	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Fungsional	2.497.802.000	2.997.802.000	3.497.802.000	
	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	7.450.000.000	8.050.000.000	8.500.000.000	
	Persentase SDM/Aparatur yang bersertifikasi Kompetensi	4.200.000.000	5.150.000.000	5.650.000.000	
	Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap	350.000.000	450.000.000	550.000.000	

		Pelaksanaan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia				
I	Pengembangan Kompetensi Teknis		7.450.000.000	8.050.000.000	8.500.000.000	Kabid PKT
28	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	7.450.000.000	8.050.000.000	8.500.000.000	Subbid PKIJA, Subbid PKIJAPDP, Sub PKUJA
II	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional		17.550.000.000	19.900.000.000	21.200.000.000	Kabid PKMF dan Kabid SKPK

	Bidang SKPK		4.550.000.000	5.600.000.000	6.200.000.000	Kabid SKPK
29	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, serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi. Pengelolaan Kelembagaan. dan Pengembangan Kompetensi.	300.000.000	500.000.000	300.000.000	Subbid Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang
30	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam	Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi	300.000.000	450.000.000	550.000.000	Subbid Sertifikasi Kompetensi

	Negeri Provinsi					
31	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	600.000.000	700.000.000	800.000.000	Subbid Sertifikasi Kompetensi
32	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan. Tenaga Pengembang Kompetensi. dan Sumber Belajar	3.000.000.000	3.500.000.000	4.000.000.000	Subbid Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang
33	Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	350.000.000	450.000.000	550.000.000	Subbid Kerjasama dan Sumber Belajar
	BIDANG PKMF		13.000.000.000	14.300.000.000	15.000.000.000	Kabid PKMF
34	Penyelenggaraan	Jumlah ASN yang	13.000.000.000	14.300.000.000	15.000.000.000	Subbid PKKP,

	Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Mengikuti Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah. Jabatan Pimpinan Tinggi. Jabatan Fungsional. Kepemimpinan. dan Prajabatan				Subbid PKPDJPT, dan Subbid PKJF
	TOTAL		56.550.000.000	61.814.324.000	66.108.409.500	

Tabel 2.11
LAPORAN RENJA 2022 BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Kode	Perangkat Daerah / Program / Kegiatan	Indikator Kinerja	Target Kinerja Dan Pagu 2021 Renja		Target Kinerja Dan Pagu 2022 Renja		Realisasi 2021	Tingkat Capaian Kinerja Dan
			(5)	(6)	(7)	(10)		
(1)	(2)	(3)	K	K	K	K		K
5.04.0.00.0.00.01.0000	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia							
5.04.001	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan BPSDM	80	%	100	%	0	
5.04.001.1.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Nilai akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	60	Dokumen	65	Dokumen	0	
5.04.001.1.01.001	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	3	Dokumen	4	Dokumen	0	
5.04.001.1.01.006	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan	Jumlah Laporan Capaian Kinerja	3	Dokumen	1	Dokumen	0	
5.04.001.1.01.007	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	0	Laporan	1	Laporan		100
5.04.001.1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Terlaksananya Fungsi Penatausahaan Keuangan	100	%	100	%	0	
5.04.001.1.02.001	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang menerima Gaji dan Tunjangan ASN	57	Orang	57	Orang	0	
5.04.001.1.02.002	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	12	Dokumen	1	Dokumen	0	
5.04.001.1.02.004	Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	Jumlah Dokumen Hasil Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi SKPD	0	Dokumen	1	Dokumen	0	
5.04.001.1.02.005	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	0	Laporan	1	Laporan	0	
5.04.001.1.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Terlaksananya Tertib Pengelolaan Barang Milik Daerah	100	%	100	%	0	
5.04.001.1.03.005	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah Pada BPSDM	0	Laporan	1	Laporan	0	
5.04.001.1.03.006	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah	1	Laporan	1	Laporan	0	
5.04.001.1.04	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Capaian Target Pendapatan Daerah pada BPSDM	100	%	100	%	0	
5.04.001.1.04.007	Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	1	Laporan	1	Laporan		100
5.04.001.1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Terlaksananya Administarsi Kepegawaian pada BPSDM	100	%	100	%	0	
5.04.001.1.05.002	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumlah Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan	0	Paket	1	Paket		100
5.04.001.1.05.009	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan	5	Orang	5	Orang		100
5.04.001.1.05.011	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	Jumlah Orang yang Mengikuti Bimtek Implementasi Peraturan Perundang-Undangan	5	Orang	2	Orang		100
5.04.001.1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Terlaksananya Pelayanan Umum pada BPSDM	100	%	100	%	0	
5.04.001.1.06.001	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	0	Paket	1	Paket	0	
5.04.001.1.06.005	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang disediakan	0	Paket	1	Paket		100
5.04.001.1.06.007	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/ Material	0	Paket	1	Paket	0	

5.04.001.1.06.008	Fasilitasi Kunjungan Tamu	Jumlah Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	0	Laporan	1	Laporan	0	
5.04.001.1.06.009	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	0	Laporan	1	Laporan	0	200
5.04.001.1.06.010	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumlah Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	0	Dokumen	1	Dokumen	0	100
5.04.001.1.06.011	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Pada SKPD	0	Dokumen	1	Dokumen	0	100
5.04.001.1.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Terlaksananya Pengadaan Barang Milik Daerah pada BPSDM	100	%	100	%	0	
5.04.001.1.07.006	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya	0	Unit	3	Unit	0	
5.04.001.1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Tersedianya Layanan Penunjang pada BPSDM	100	%	100	%	0	
5.04.001.1.08.001	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	0	Laporan	1	Laporan	0	100
5.04.001.1.08.002	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	0	Laporan	1	Laporan	0	
5.04.001.1.08.004	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	0	Laporan	1	Laporan	0	100
5.04.001.1.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpeliharanya Barang Milik Daerah pada BPSDM	100	%	100	%	0	
5.04.001.1.09.001	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya	0	Unit	8	Unit	0	100
5.04.001.1.09.002	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang dipelihara dan dibayarkan pajaknya dan perizinannya	0	Unit	8	Unit	0	100
5.04.001.1.09.006	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang dipelihara	0	Unit	20	Unit	0	870
5.04.001.1.09.007	Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Jumlah Aset Tetap Lainnya yang dipelihara	0	Unit	1	Unit	0	100
5.04.001.1.09.011	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang dipelihara/direhabilitasi	0	Unit	1	Unit	0	800
5.04.002	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Peningkatan Kapasitas Pengembangan Kompetensi SDM/ASN	15	%	80	%	0	
5.04.002.1.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan Bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	10	%	100	%	0	
5.04.002.1.01.003	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	Terselenggaranya Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum	1077	Orang	480	Orang	0	
5.04.002.1.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Meningkatnya SDM/ASN yang tersertifikasi kompetensi dan Pemenuhan Hak SDM/ASN untuk Memperoleh Bangkom Manajerial dan Fungsional Minimal 20 Jam Pelajaran per Tahun	0	%	85	%	0	
5.04.002.1.02.001	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, serta Jabatan Fungsional	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional	1	Dokumen	1	Dokumen	0	
5.04.002.1.02.002	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi Kompetensi	0	Dokumen	1	Dokumen	0	100
5.04.002.1.02.003	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang tersertifikasi	350	Orang	139	Orang	0	
5.04.002.1.02.004	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi dan Sumber Belajar	0	Laporan	7	Laporan	0	
5.04.002.1.02.005	Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga	10	Dokumen	10	Dokumen	0	50
5.04.002.1.02.007	Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	Terlaksananya Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	1560	Orang	3180	Orang	0	
5.04.002.1.02.008	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	Jumlah Dokumen Hasil 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	3	Dokumen	3	Dokumen	0	

2.4 Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BPSDM

2.4.1 Tantangan Pengembangan Pelayanan

Berbagai tantangan yang harus dihadapi dalam pelayanan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Provinsi Kalimantan Timur memang dirasakan cukup berat, terutama yang terkait dengan cepatnya perubahan-perubahan yang terjadi disegala bidang. Begitu pula dengan capaian kinerja dan mutu aparatur yang dinilai belum maksimal dalam pencapaian target yang telah ditetapkan. Berikut beberapa tantangan utama yang harus dihadapi oleh BPSDM Provinsi Kaltim kedepannya.

1. Dinamika peraturan perundang-undangan yang secara teknis mengaturtentang upaya pengembangan sumber daya manusia yang dinilai sangat cepat perubahannya, sehingga perlu pula kecepatan organisasi untuk merespon dan mengadaptasinya. Adanya peraturan perundang- undangan dan kebijakan baru tersebut yang harus perlu dipahami, dimengerti, ditindaklanjuti, dan dikembangkan dalam rangka proses penyempurnaan kebijakan ke arah yang lebih baik. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud diantaranya adalah:
 - a. PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN yang menyebutkan bahwa setiap ASN berhak untuk memperoleh pengembangan ASN sebanyak 20 (dua puluh) jam pelajaran setiap tahunnya.
 - b. Permendagri No. 38 tahun 2018 yang mengamanatkan penggunaan anggaran 0,34% dari APBD untuk pengembangan kompetensi aparatur.
 - c. Perubahan Peraturan-peraturan dari Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia sebagai Instansi Pembina BPSDM di daerah.
2. Perubahan nomenklatur organisasi baru yang belum dapat sepenuhnya diadaptasi untuk dapat diimplementasikan sepenuhnya. Terlebih lagi dengan adanya pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang berada dibawah naungan BPSDM Provinsi.
3. Kewajiban BPSDM untuk dapat mengembangkan 4 (empat) jenis kompetensi yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, yakni kompetensi manajerial, teknis, sosio kultural, dan pemerintahan.

4. Penyesuaian-penyesuaian kurikulum pengembangan kompetensi oleh Instansi Pembina yang hampir setiap tahun terjadi perubahan menyebabkan BPSDM Provinsi dan Kabupaten/Kota agak kesulitan untuk melakukan perubahan perencanaan dengan segera dan adaptif, terutama pada masalah penganggaran program/kegiatan.
5. Secara kuantitatif, masih banyak pengguna (*user*) yang berasal berbagai bidang/sector yang harus dikembangkan kompetensinya. Dari sisi kualitatif, kualitas pengembangan kompetensi SDM pun harus mendapat perhatian yang lebih pula.
6. Pada era milenial dan Revolusi Industri 4.0 seperti sekarang ini, mayoritas para Pengguna (*user*) adalah generasi milenial yang terlahir pada tahun 1980 keatas. Sehingga perlu ada upaya penyesuaian bentuk dan metode pengembangan SDM sehingga dapat lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan akhir. Saat ini BPSDM Prov. Kaltim sudah mengembangkan Pelatihan secara *online* dan nantinya diharapkan dalam penerbitan sertifikat digital (*e-sertifikat*).
7. Tantangan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020-2024 yang merencanakan Arah Pembangunan ASN mengarah kepada perwujudan *World Class Government*.
8. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia sebagai Instansi Pembina BPSDM telah mengarahkan BPSDM di daerah mengimplementasikan *Corporate University* dalam pengembangan sumber daya manusia di daerah, seperti halnya yang telah dilakukan di beberapa Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).
9. Membentuk Pengembangan Kompetensi yang terintegrasi dan dapat melakukan pengembangan dengan cepat sesuai dengan kondisi yang diperlukan melalui *Grand Design Corporate University* di Provinsi Kalimantan Timur.
10. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi mengharuskan organisasi BPSDM lebih memacu lagi kinerjanya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan dari para Pengguna.
11. Tingginya persaingan antar lembaga penyelenggara

Pengembangan SDM (PSDM) Pemerintah dan lembaga swasta (private) yang menawarkan jenis Pelatihan yang sama dan lebih inovatif.

12. Terbatasnya kemampuan para Pengelola Pengembangan SDM dalam meningkatkan kualitas pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan, termasuk di pihak Kabupaten/Kota.
13. Pengukuran tingkat kegunaan (*outcome*) dari para lulusan BPSDM Provinsi yang harus lebih dapat dikembangkan lagi demi terciptanya ketepatan *outcome* yang terukur, sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

2.4.2 Peluang Pengembangan Pelayanan

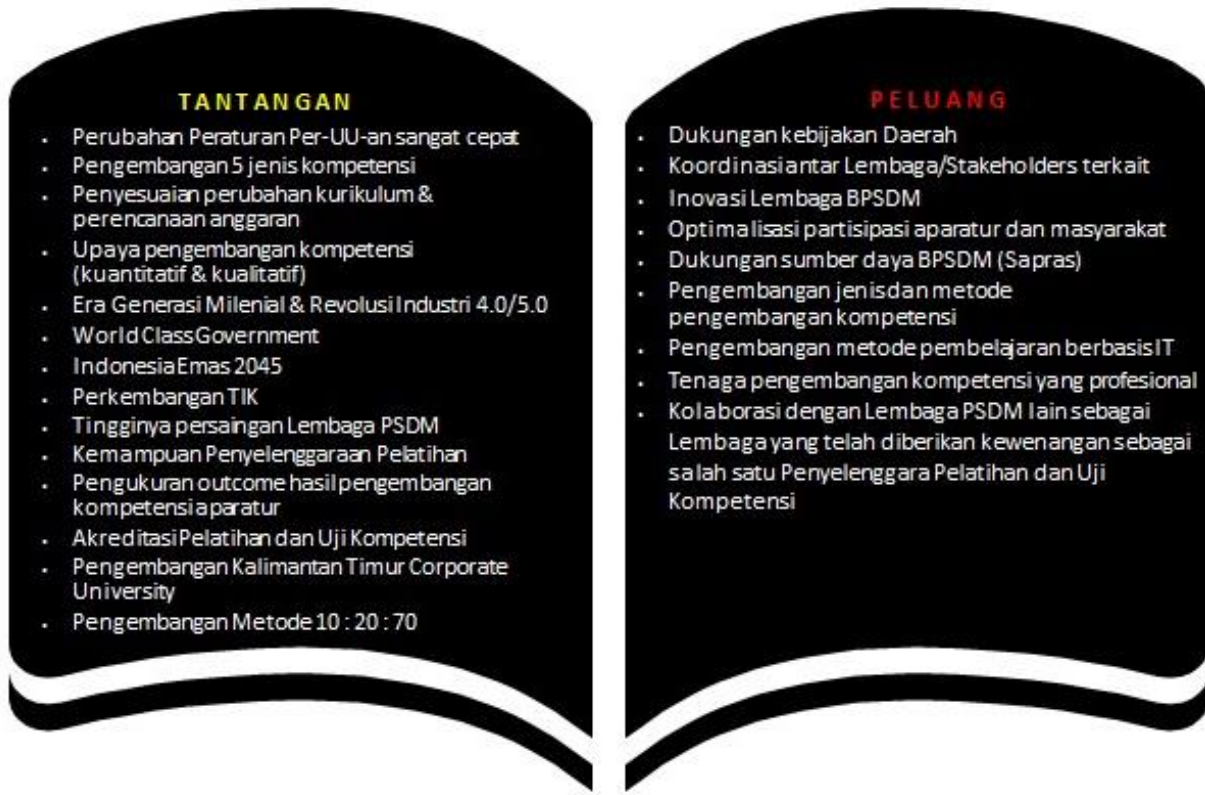
Peluang pengembangan pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur sangat dimungkinkan untuk meningkatkan pelayanan yang kearah yang lebih baik. Peluang-peluang tersebut diantaranya adalah:

1. Dukungan kebijakan Kepala Daerah dan segala potensi yang dimiliki Daerah dalam mewujudkan peningkatan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia demi terciptanya Pemerintahan yang efektif, efisien, akuntabel dan berintegritas.
2. Dukungan dan koordinasi antar lembaga/*stakeholders* terkait sehingga terciptanya integritas, sinkronisasi dan sinergi kebijakan program/kegiatan baik antar daerah Provinsi, antar Kab/Kota, antar waktu, antar fungsi pemerintah maupun antar Pusat dan Daerah, terutama dari Instansi Pembina pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Peluang peningkatan profesionalisme aparatur BPSDM dalam melakukan inovasi pelayanan dengan tetap memperhatikan prinsip Kepemerintahan yang Baik (transparansi, partisipasi, akuntabilitas) guna memberikan pelayanan prima terhadap publik atau pengguna.
4. Dukungan optimalisasi partisipasi aparatur dan masyarakat terhadap BPSDM demi peningkatan upaya pengembangan kompetensi SDM yang efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan.
5. Ketersediaan sumber daya yang ada di BPSDM Provinsi, terutama berupa sarana dan prasarana fisik yang cukup lengkap

dan memadai, disertai kecukupan lahan untuk pengembangan kedepannya.

6. Peluang pengembangan jenis dan metode pengembangan kompetensi, khususnya kompetensi manajerial, teknis, sosio kultural dan pemerintahan.
7. Peluang pengembangan penggunaan informasi teknologi dan komunikasi, disertai tenaga IT yang profesional dalam rangka pengembangan metode pembelajaran dalam upaya peningkatan kompetensi para pengguna.
8. Ketersediaan tenaga pengembang kompetensi (Widyaiswara) yang profesional dengan tingkat pendidikan sampai ke jenjang Strata 3 (S3) dan dapat berkolaborasi dengan tenaga pengembang kompetensi lainnya.
9. Tersedianya peluang untuk dapat berkolaborasi dengan lembaga PSDM baik pemerintah maupun swasta, dari dalam negeri maupun luar negeri.

Gambar 2.4
Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU-ISU STRATEGIS PERANGKAT DAERAH

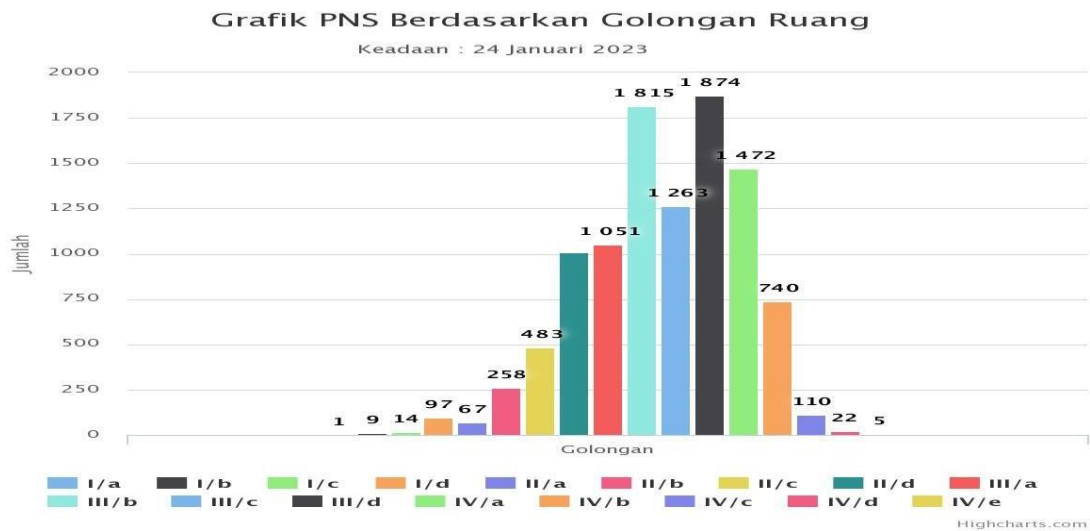
Sebagaimana diketahui, tujuan, sasaran, program dan kegiatan pembangunan dalam Renstra BPSDM Provinsi Kaltim telah diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program, dan kegiatan pembangunan yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Kementerian dan Lembaga (K/L) Pemerintah Non Kementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan Nasional di Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil identifikasi permasalahan, analisis tantangan dan peluang, telaahan Renstra K/L dan Lingkungan Hidup Strategis, maka BPSDM Provinsi Kalimantan Timur punmerumuskan dan menetapkan Tujuannya, yakni "Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang Profesional dalam Pelayanan Publik" di wilayah Provinsi Kalimantan Timur. Berikutnya, BPSDM Prov. Kaltim telah menetapkan Sasaran dan Arah Kebijakan yang kemudian dirumuskan pula Strategi Utama BPSDM Prov. Kaltim dengan **"Mengoptimalkan pengelolaan standarisasi, sertifikasi dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi"**.

Gambaran umum tentang profile pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan data Badan Kepegawaian Daerah Kalimantan Timur, per Februari 2023 (<https://bkd.kaltimprov.go.id/>), jumlah keseluruhan pegawai Provinsi Kalimantan Timur berjumlah 10.291 orang dengan komposisi sebagai berikut.

a. Berdasarkan Golongan Ruang

Dari total pegawai Provinsi Kalimantan Timur tersebut, dapat dikelompokkan berdasarkan golongan ruangnya sebagai berikut:

Gambar 3.1
Persebaran Pegawai Kalimantan Timur Berdasarkan Golongan Ruang, Per Februari 2023



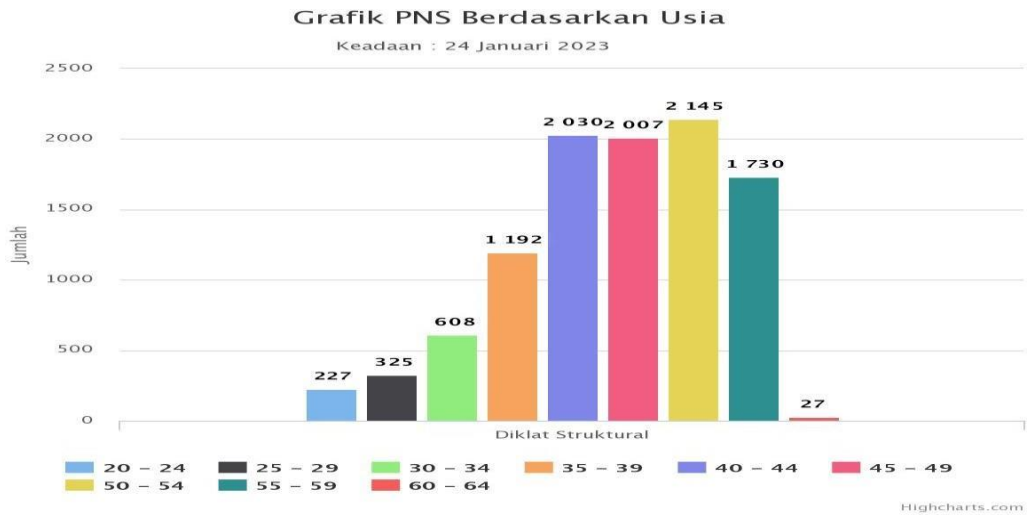
Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim, 2023

Dari gambar di atas, tampak bahwa jumlah golongan III/d mendominasi sebesar 1.874 orang, disusul oleh golongan III/b sebesar 1.815 orang dan yang paling sedikit yakni golongan I/b sebanyak 1 (Satu) orang.

b. Berdasarkan Usia

Dari jumlah pegawai Provinsi Kalimantan Timur tersebut, rekapitulasi jumlah pegawai berdasarkan usia pegawai per 24 Januari 2023, dapat dilihat sebagaimana ditunjukkan sebagai berikut:

Gambar 3.2
Persebaran Pegawai Kalimantan Timur Berdasarkan
Usia, Per Februari 2023



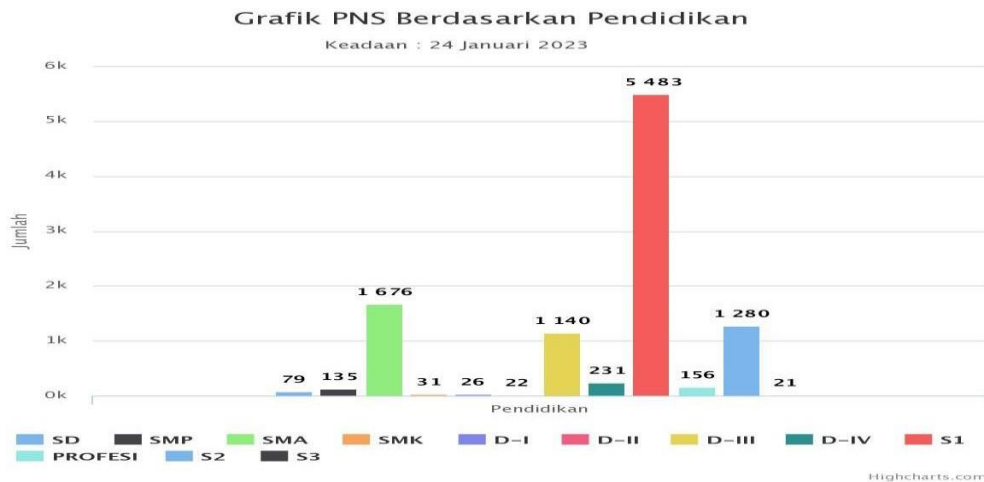
Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim, 2023

Dengan pegawai berusia di atas 40 tahun sebanyak 7.939 pegawai menjadi tantangan tersendiri dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.

c. Berdasarkan Pendidikan

Adapun persebaran pegawai Kalimantan Timur berdasarkan pendidikan per Februari 2023, sebagaimana terlihat dalam gambar berikut:

Gambar 3.3
Persebaran Pegawai Kalimantan Timur Berdasarkan Pendidikan,
PerFebruari 2023



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kaltim, 2023

Dari gambar diatas, tampak bahwa pegawai dengan lulusan S1 mendominasi dari seluruh pegawai di Kalimantan Timur sebanyak

5.483 orang, disusul dengan lulusan SMA sebanyak 1.676 orang, lulusan S2 sebanyak 1.280 orang, lulusan D-III sebanyak 1.140 orang, dan yang paling sedikit yakni lulusan S3 sebanyak 21 orang.

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan Perangkat Daerah

Pada dasarnya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur mempunyai tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah dibidang pengembangan sumber daya manusia di daerah. Dalam kondisi ideal, pelaksanaan pelayanan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Akan tetapi sampai dengan saat ini kondisi ideal tersebut masih belum dapat terwujud, hal tersebut dikarenakan ada beberapa permasalahan pada tiap-tiap bidang dilingkungan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dan ditambah lagi dengan beberapa isu strategis terkait dengan Visi dan Misi Daerah yang merupakan tantangan dan peluang yang harus dihadapi oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Timur kedepannya.

BPSDM Provinsi Kalimantan Timur masih perlu meningkatkan, mengembangkan dan mengoptimalkan tugasnya sebagai fungsi penunjang urusan pemerintahan. Begitu pula dalam menjalankan

fungsinya sebagai perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengembangan sumber daya manusia, dimana upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kalimantan Timur dengan harapan dapat terlaksana dan berjalan serta mendukung program-program pembangunan SDM, dan juga pengembangan kompetensi SDM/aparatur yang meliputi lingkup bidang manajerial, fungsional, dan teknis, termasuk juga upaya sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan.

Disisi lain, upaya peningkatan pelayanan sekretariat dan pembinaan jabatan fungsional perlu ditingkatkan dan dioptimalkan. Oleh karena itu, BPSDM terus melakukan perbaikan untuk menjawab tantangan kedepan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya.

Lebih fokus lagi, permasalahan utama yang dihadapi dan harus segera dipecahkan oleh BPSDM Prov. Kalimantan Timur adalah rendahnya profesionalisme dan kompetensi sumber daya manusia/aparatur pada lingkup Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur.

Adapun penyebab permasalahan utama atau pokok tersebut berasal dari dua faktor penyebabnya, yakni:

- a. Belum optimalnya upaya pengembangan kompetensi SDM/Aparatur, baik dari segi kuantitas maupun kualitas guna mendukung upaya pencapaian Visi dan Misi Daerah.
- b. Masih rendahnya aparatur yang telah memperoleh sertifikasi kompetensi yang meliputi kompetensi manajerial, teknis, dan sosio-kultural, termasuk

juga kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri yang merupakan amanat dari Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

3.2 Telaahan Rencana Strategis Kementerian Dalam Negeri

Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah mengarahkan visi dan misi pembangunan sebagai arah sasaran dan strategi yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024 – 2026 yang ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kalimantan Timur Nomor 08 Tahun 2021. Dokumen Renstra yang disusun sudah sepantasnya harus sejalan dengan arah tujuan pembangunan di

Kalimantan Timur.

Visi Kementerian Dalam Negeri ditetapkan berdasarkan mandat terhadap kedudukan Menteri Dalam Negeri atas tugas pokok dan fungsinya dengan memperhatikan visi, misi, dan arah kebijakan Pemerintah Republik Indonesia untuk lima tahun ke depan, serta kondisi obyektif dan dinamika lingkungan strategis, keberlanjutan kebijakan pembangunan, dan tuntutan perubahan untuk mewujudkan kondisi yang lebih ideal terkait lingkup tugas Kementerian Dalam Negeri. Atas pertimbangan tersebut, telah ditetapkan Visi Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia yaitu:

“Kementerian Dalam Negeri Mampu Menjadi Poros Jalannya Pemerintahan dan Politik Dalam Negeri, Meningkatkan Pelayanan Publik, Menegakkan Demokrasi dan Menjaga Integrasi Bangsa”

Visi Kementerian Dalam Negeri tersebut merupakan komitmen, sikap, dan arah yang tegas untuk mengambil peran terdepan bagi terwujudnya tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam aspek tugas dan fungsinya di bidang urusan dalam negeri. Untuk mewujudkan Visi tersebut, Kementerian Dalam Negeri didukung oleh segenap unit kerja yang secara konsisten dan penuh tanggung jawab harus bersinergi guna mewujudkan Visi dimaksud.

Untuk mewujudkan Visi yang telah dirumuskan tersebut, maka ditetapkan pula 5 (lima) Misi Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Kemendagri), yaitu :

1. Memantapkan ideologi dan wawasan kebangsaan dengan memperkuat pengamalan terhadap Pancasila, UUD 1945, kebhinekaan, menegakkan persatuan dan kesatuan, demokratisasi, serta membangun karakter bangsa dan stabilitas dalam negeri;
2. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum melalui harmonisasi hubungan pusat-daerah, menciptakan ketentraman, dan ketertiban umum, serta meningkatkan pendayagunaan administrasi kependudukan;
3. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan desentralisasi dan otonomi daerah melalui peningkatan kapasitas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan serta didukung pengelolaan anggaran dan keuangan yang akuntabel dan berpihak kepada rakyat;

4. Mendorong terwujudnya keserasian dan keadilan pembangunan antar wilayah dan daerah melalui pembangunan dari pinggiran dengan memperkuat daerah dan desa serta perbatasan;
5. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif dengan didukung aparatur yang berkompeten dan pengawasan yang efektif dalam rangka pemantapan pelayanan publik.

Misi ke-5 Kemendagri menyatakan bahwa tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan efektif wajib didukung oleh kapasitas aparatur yang kompeten. Disinilah peranan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur dalam mendukung upaya pencapaian Misi Ke-5 Kemendagri tersebut, karena BPSDM Provinsi Kalimantan Timur memiliki Tugas melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah dibidang pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah provinsi. Adapun tugas dan fungsi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur yang terkait secara langsung pada ke-5 Misi Kemendagri tersebut adalah:

1. Penyusunan Kebijakan teknis, rencana, dan program pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi dilingkungan Pemerintah Provinsi;
3. Penyelenggaraan Sertifikasi Kompetensi dilingkungan Pemerintah Provinsi;
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan atas pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Aparatur di Provinsi.

3.3 Telaahan Rencana Startegis Lembaga Administrasi Negara

Pembangunan nasional pada periode RPJMN ke-4 pada RPJPN 2005-2025 diarahkan untuk mencapai tujuan utama dari RPJPN yaitu 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. LAN juga merupakan salah satu aktor utama dalam program reformasi birokrasi nasional. Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 telah menetapkan visi reformasi birokrasi untuk “mewujudkan pemerintahan berkelas dunia”. Dengan demikian, LAN juga harus mengarahkan kebijakan dan strategi untuk mewujudkan visi tersebut. Dengan mempertimbangkan peran LAN dalam pembangunan nasional dan program reformasi birokrasi nasional. Untuk mewujudkan Visi LAN dan mendukung Visi Presiden, LAN melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden no.1 yaitu peningkatan Kualitas Manusia Indonesia yaitu :

Misi 1 : Mewujudkan SDM Aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional.

Misi 2 : Mewujudkan Kebijakan Administrasi Negara yang berkualitas melalui kajian kebijakan berbasis evidence dan penyediaan analisis kebijakan yang kompeten.

Misi 3 : Mewujudkan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas Melalui pengembangan model inovasi serta penguatan

Misi 4 : kapasitas dan budaya inovasi

Memujudkan organisasi pembelajar berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang berkualitas dan berbasis elektronik

Program prioritas “Reformasi kelembagaan birokrasi untuk pelayanan publik berkualitas” merupakan pelaksanaan pembangunan nasional pada bidang aparatur. Sasaran pembangunan bidang aparatur mengacu kepada arah pembangunan dalam RPJPN 2005-2025 tahap ke-IV yaitu terwujudnya tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa yang berlandaskan hukum serta birokrasi yang profesional dan

netral dalam bentuk reformasi kelembagaan birokrasi melalui ASN profesional, berintegritas, dan netral; manajemen kinerja yang andal, efektif, dan akuntabel; organisasi dan proses bisnis birokrasi yang responsif dan adaptif; serta pelayanan publik yang berkualitas dan inovatif.

Di dalam kebijakan pengembangan kompetensi ASN, ada 4 (empat) jenis kompetensi yang wajib dikembangkan oleh para ASN yakni: kompetensi Manajerial, Teknis, Sosio-kultural, dan Pemerintahan. Untuk jenis kompetensi Manajerial dan Sosio-kultural

dikembangkan dan dikelola oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia sebagai Instansi Pembina.

3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

Jika ditinjau dari upaya pemenuhan kebutuhan SDM aparatur dalam pengelolaan RTRW, BPSDM Prov. Kaltim secara tidak langsung terkait atau berhubungan dalam hal pengelolaan RTRW secara keseluruhan, dimana lembaga BPSDM berfungsi sebagai faktor pendukung atau penunjang dalam pemenuhan sumber daya manusia di daerah yang kompeten dalam pengelolaan RTRW tersebut.

Adapun dari implikasi langsung Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), lokasi dan letak bangunan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur sudah sesuai dengan RTRW Provinsi Kalimantan Timur. Letak BPSDM Prov. Kaltim yang sekarang berada diluar Kota Samarinda sebagai ibukota Provinsi, yakni terletak di jalan H.A.M.M Riffadin, Kelurahan Harapanbaru, Samarinda Seberang atau berjarak kurang lebih 13 kilometer dari pusat Kota Samarinda. Letak gedung BPSDM Prov. Kaltim dan pusat kota Samarinda dipisahkan oleh alur Sungai Mahakam, sehingga harus melalui jembatan untuk melaluinya.

Luasan areal BPSDM Prov. Kaltim kurang lebih 10 Ha dengan lingkungan hijau yang asri dan dihiasi juga oleh pemandangan sebuah danau kecil yang berada dibelakang gedung BPSDM.

Penempatan kantor administrasi, ruang belajar, asrama, ruang

makan, kantin, masjid, dan fasilitas pendukung lainnya sudah berdasarkan pada kondisi dan suasana yang dibutuhkan dalam proses penyelenggaraan pengembangan kompetensi aparatur dengan berada jauh dari kebisingan kota sehingga peserta dapat mengikuti kegiatan-kegiatan pengembangan kompetensi dengan baik. Dan pada saat ini masih perlukan upaya pengembangan fasilitas-fasilitas yang mendukung pengembangan kompetensi aparatur. Oleh karena itu, areal BPSDM Prov. Kaltim masih memungkinkan untuk pembangunan prasarana fisik penunjang tersebut. Selanjutnya, untuk Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) diawali dari Pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 dinyatakan bahwa Tujuan Negara adalah: melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Oleh karena itu, perlu disusun pula Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), dan Program Prioritas Pemerintah guna mendukung program-program pembangunan yang telah dicanangkan oleh Pemerintah.

Program-program pembangunan tersebut harus dijalankan oleh Aparatur Sipil Negera (ASN) sebagai roda penggerak pembangunan. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negera dan PP No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen ASN, Aparatur Sipil Negera (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi Pemerintah (dengan tidak ada lagi dikotomi antara ASN Pusat atau ASN Daerah. Profesi ASN ini dikelola melalui Sistem Merit, dimana faktor kualifikasi, kompetensi, dan kinerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan atau dipertimbangkan dalam proses pengelolaannya.

Aparatur Sipil Negera wajib melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga setiap ASN diamanahi tugas dan fungsi sebagai berikut:

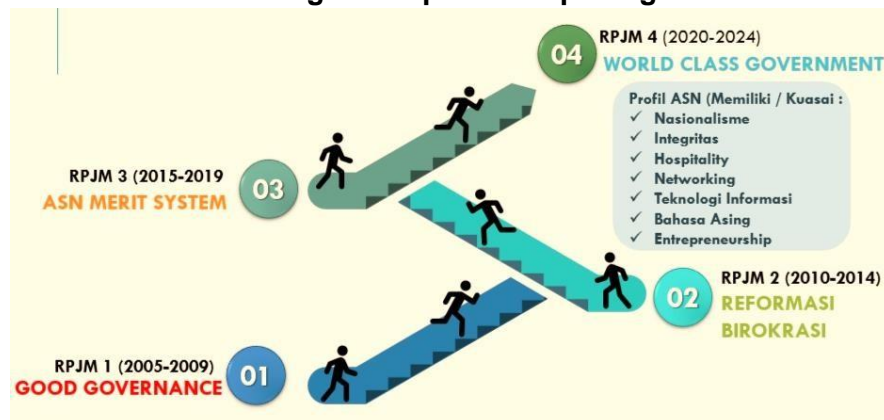
1. Sebagai Pelaksana Kebijakan.
2. Sebagai Pelayanan Publik.
3. Sebagai Perikat dan Pemersatu Bangsa.

Setiap ASN dengan Jabatan tertentu (Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, dan Pelaksana) diikat oleh

sebuah Kode Etik Profesi dan Kode Perilaku dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Oleh karena itu pula, setiap ASN pun diberikan jaminan pengembangan, kesejahteraan, dan perlindungan hukum ketika melaksanakan tugas-tugasnya.

Di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, terlihat bahwa terdapat perubahan arah paradigma pembangunan Aparatur Sipil Negara (ASN) telah dimulai sejak lama, yakni dimulai pada tahun 2005 sampai dengan 2009, dimana arah pembangunan ASN pada saat itu berupaya untuk mewujudkan Tata Kepemerintahan yang Baik (*Good Governance*). Selanjutnya, paradigma *Good Governance* berubah arahnya menuju perubahan birokrasi atau yang biasanya dikenal sebagai Reformasi Birokrasi (2010-2014). pengimplementasian Sistem Merit pada Aparatur Sipil Negara, Setiap ASN pada tahap ini wajib memiliki (menguasai) beberapa profil, yakni: nasionalisme, integritas, *hospitality*, *networking*, teknologi informasi, penguasaan bahasa asing, dan *entrepreneurship*.

Gambar 3.4
Arah Pembangunan Aparatur Sipil Negara



Sumber: LAN RI

Kebijakan Nasional pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara telah disusun oleh pihak eksekutif dan legislatif dimana didalamnya memuat beberapa hal, diantaranya:

1. Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN telah meletakkan dasar yang kuat bagi perwujudan Birokrasi Kelas Dunia melalui Profesionalisme ASN.
2. Jenis kompetensi yang harus dikuasai ASN adalah kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural, serta jenis kompetensi pemerintahan (UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah).

3. Jaminan bahwa setiap PNS mendapatkan hak pengembangan kompetensi setiap tahunnya dalam rangka pengembangan kariernya (minimal 20 Jam Pelajaran/Tahun) serta bagi PPPK mendapatkan hak pengembangan Kompetensi setiap tahun (Minimal 24 Jam Pelajaran/Tahun).
4. Variasi jenis kegiatan pengembangan kompetensi yang dapat dilakukan.
5. Keharusan Penyusunan Rencana Pengembangan Kompetensi bagi setiap instansi yang tertuang dalam penganggaran.
6. Pengembangan Kompetensi harus direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi.
7. Kegiatan pengembangan kompetensi harus terekam dalam sistem informasi Pengembangan Kompetensi SDM/ASN Nasional.

Terdapat pula perubahan paradigma yang berhubungan dengan penyelenggaraan peningkatan kompetensi ASN, dimana terdapat perubahan dari nomenklatur penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang berubah sekarang menjadi penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi (Bangkom) atau Latihan Pengembangan (Latbang). Perubahan paradigma penyelenggaraan ini meliputi antara lain:

1. Pendidikan Formil (Perguruan Tinggi).
2. Variasi bentuk Pengembangan Kompetensi: Pelatihan **Klasikal** (Pelatihan, seminar, kursus, penataran, lokakarya, bimtek, pembekalan/orientasi, pendalaman tugas, pelatihan dalam jabatan, dll) dan **Nonklasikal** (*e-learning*, pelatihan jarak jauh, *coaching/mentoring*, magang, pertukaran pegawai, *data-sharing*, dll.).
3. Pemanfaatan berbagai sumber belajar: Widyaiswara, praktisi, dan akademisi.
4. Dari bentuk Konvensional (Klasikal) ke *Blended* atau *Fully e-Learning*.
5. Dari orientasi ke dalam (kebutuhan institusi) kepada kebutuhan Nasional.
6. Bentuk: mandiri, kerjasama dengan lembaga pendidikan pemerintah/swasta, kerjasama dengan instansi pembina.
7. Evaluasi hasil Pengembangan Kompetensi.

3.5 Penentuan Isu-Isu Strategis

Hasil telaahan isu-isu atau permasalahan-permasalahan strategis yang menjadi acuan yang sesuai dengan isu strategis dari BPSDM Provinsi Kalimantan Timur “BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Menyiapkan SDM/Aparatur yang Kompeten Menuju Indonesia Emas Tahun 2045” serta “Pemantapan Pengembangan Kapasitas SDM/Aparatur Pemerintah Daerah sebagai Mitra ASN”. Menentukan program dan kegiatan yang diprioritaskan selama 3 (Tiga) tahun kedepan 2024-2026 adalah Masih minimnya SDM/Aparatur yang memperoleh sertifikasi kompetensi, yang meliputi kompetensi manajerial, teknis, sosiokultural, dan pemerintahan sebagai jaminan kualitas (quality assurance bahwa setiap ASN memiliki kapasitas

dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Jika ditinjau dalam skala makro, isu strategis tersebut dapat diuraikan dalam 2 (dua) isu atau permasalahan pokok, yakni:

1. Kebutuhan Pelayanan Publik yang Berkualitas Dalam Mewujudkan Indonesia Emas Tahun 2045
2. Pemantapan Pengembangan Kapasitas SDM / Aparatur Pemerintah Daerah Sebagai Mitra IKN

Masing-masing masalah tersebut di atas memiliki sumber- sumber atau akar-akar masalah masing-masing pula. Kedua permasalahan diatas terdapat strategi untuk menghadapinya bagi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur adalah dengan “Membangun Budaya Corporate University dalam Pengelolaan Penyelenggaraan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi SDM / Aparatur”.Pembentukan strategi untuk mengatasi 2 permasalahan pokok yang telah disebutkan di atas terdapat arah kebijakan dalam menindaklanjuti strategi BPSDM Provinsi Kalimantan Timur antara lain yaitu, Pemenuhan hak SDM /Aparatur untuk mendapatkan Pengembangan Kompetensi di Provinsi Kalimantan Timur, Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi bagi Seluruh SDM/Aparatur melalui Uji Kompetensi di Kalimantan Timur Serta Memberikan Pelayanan Pengembangan Kompetensi yang Berkualitas dan Profesional. Sehingga dilihat dari arah kebijakannyapun sangat luas yang memang meliputi tugas dan fungsi semua Bidang yang berada dinaungan BPSDM Prov. Kaltim. Lebih detail tentang uraian akar masalah yang bersumber dari kedua masalah diatas digambarkan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3
Pemetaan Permasalahan Untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran BPSDM
Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024 – 2026

No.	Masalah Utama	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1.	Minimnya Komepetensi SDM /Aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk memberikan pelayanan publik	Masih minimnya SDM/Aparatur yang memperoleh sertifikasi kompetensi, yang meliputi kompetensi manajerial, teknis, sosiokultural, dan pemerintahan sebagai jaminan kualitas (quality assurance bahwa setiap ASN memiliki kapasitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya	<ol style="list-style-type: none">1. Kurangnya Komitmen dari Pimpinan dalam Peningkatan Pengembangan Kompetensi SDM / Aparatur2. Kurangnya Minat dan Kesadaran daripada SDM / Aparatur dalam Hal Pengembangan Kompetensi Diri

BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan

BPSDM Provinsi Kalimantan Timur hingga kini terus bermetamorfosis dalam perbaikan layanannya, Terkhusus Provinsi Kalimantan Timur yang terpilih menjadi calon ibukota Negara Republik Indonesia dimana akan menjadikan Provinsi Kaltim sebagai pusat pengembangan kompetensi SDM termasuk pengembangan uji kompetensi dan sertifikasi profesi terbaik dimana Provinsi Kaltim akan memiliki kekhususan seperti ibukota negara saat ini yakni DKI Jakarta. . Disebutkan dalam Undang-Undang dimaksud bahwa Provinsi DKI Jakarta sebagai daerah otonom yang berkedudukan sebagai Ibukota NKRI perlu diberikan kekhususan tugas, hak, kewajiban, dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Dengan pesatnya kemajuan teknologi informasi dan kondisi warga yang sangat *well-informed* maka keunggulan layanan dan integritas birokrasi menjadi kata kunci yang tak dapat ditawar. Tujuan

Tujuan dalam Rencana Strategis ini adalah sesuatu yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 3 (Tiga) tahun kedepan. Dalam kerangka rencana strategis, tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan.

Tujuan utama perlu dirumuskan dan ditetapkan untuk menjawab permasalahan mendasar yang dialami oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia aparatur. Guna mewujudkan tujuan Prioritas dari BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Tujuan prioritas **“Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang Berkualitas Demi Tercapainya Efektifitas dan Efisiensi”** di wilayah Provinsi Kalimantan Timur.

Tujuan Ke-4 dari RPD Kaltim 2024 – 2026 yakni, **“Mewujudkan Birokrasi Pemerintahan BerAKHLAK yang Berorientasi Pelayanan Publik”** merupakan tanggung jawab dari beberapa Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, salah satunya adalah Badan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur (BPSDM Prov. Kaltim).

Pada Tujuan RPD Kaltim 2024-2025 Ke-4 tersebut memiliki sebuah sasaran tujuan dan terkait langsung dengan BPSDM Prov. Kaltim, yakni **“Meningkatnya Kompetensi SDM / Aparatur di Provinsi Kalimantan Timur”** Tujuan dalam RPD memiliki Sasaran beserta dengan indikator-indikatornya, yakni:

1. Meningkatkan Kompetensi Manajerial, Teknis, Fungsional, dan Pemerintahan bagi SDM/Aparatur di Provinsi Kalimantan Timur dengan indikator **Persentase SDM/Aparatur yang Telah Memperoleh Sertifikasi/STTP Pengembangan Kompetensi**
2. Meningkatkan Kualitas dan Mutu Pengembangan Kompetensi SDM/Aparatur di Kalimantan Timur dengan Indikator **Jumlah Akreditasi Pengembangan Kompetensi**
3. Meningkatkan Mutu Pelayanan Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi **dengan Indikator Skor Kepuasan Masyarakat**

Sesuai dengan Sasaran tersebut secara tidak langsung merupakan tanggung jawab BPSDM Prov. Kaltim. Oleh karena itu, selanjutnya BPSDM Prov. Kaltim telah berupaya untuk melakukan proses perumusan dan penyelarasan Tujuan prioritasnya, terkhusus pada **aparatur yang berkualitas demi tercapainya efektifitas dan efisiensi**, sehingga menghasilkan sebuah rumusan Tujuan Prioritasnya yang pada akhirnya ditetapkan didalam Rencana Strategis ini. Adapun hasil rumusan **Tujuan** prioritasnya adalah **“Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang Berkualitas Demi Tercapainya Efektifitas dan Efisiensi”** di wilayah Provinsi Kalimantan Timur. Dengan demikian arah sasaran dan strategi yang selanjutnya disusun harus berfokus kepada upaya untuk mencapai Tujuan prioritas tersebut.

4.2 Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan. Sasaran menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karenanya sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan. Sasaran juga menggambarkan tentang hasil yang ingin dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan

yang SMART-C (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time bound, Continuously improvement*) untuk pencapaian tujuan sebagaimana tersebut di atas.

Telah dipaparkan pada bagian sebelumnya mengenai Sasaran-sasaran yang terdapat pada RPD Kaltim 2024 - 2026 yang sebagiannya secara tidak langsung merupakan tanggung jawab BPSDM Prov. Kaltim.

Untuk mewujudkan Tujuan prioritas “**Mewujudkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang Berkualitas Demi Tercapainya Efektifitas dan Efisiensi**” di wilayah Provinsi Kalimantan Timur, maka perlu disusun Sasaran-sasaran Prioritas sebagai upaya untuk mewujudkan Tujuan tersebut. Rumusan **Sasaran** yang akan dicapai didalam Rencana Jangka Menengah Perangkat Daerah atau Rencana Strategis bagi BPSDM Prov. Kaltim adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya Kinerja Pelayanan Publik dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Kinerja ini meliputi, Perencanaan penganggaran dan evaluasi Kinerja perangkat Daerah, Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, Administrasi Barang Milik Daerah, Administrasi Pendapatan Daerah kewenangan PD, Administrasi Kepegawaian PD, Administrasi Umum PD, Pengadaan Barang Milik Daerah, Penyediaan Jasa Penunjang Urusan PD, Pemeliharaan BarangMilik Daerah urusan PD).
2. Meningkatnya Pengembangan Kompetensi Teknis. Pengembangan Kompetensi Teknis sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pedoman Standart Kompetensi Teknis adalah kemampuan kerja setiap PNS pada aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam jabatannya, yang menjadi sangat penting dalam pengembangan kompetensi Teknis.

Meningkatnya pengembangan Kompetensi Manajerial, Fungsional dan Sertifikasi Kompetensi. Sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang didalamnya mewajibkan setiap ASN berhak untuk mendapatkan pengembangan kompetensinya sebanyak minimal 20 jam pelajaran setiap tahunnya.

Dalam Undang-Undang ASN tersebut juga menyatakan jenis kompetensi aparatur yang harus dikembangkan adalah manajerial, teknis, sosio kultural bagi para Aparatur Sipil Negara, termasuk pula untuk jabatan fungsional dan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang didalamnya menyatakan bahwa aparatur harus dibekali Kompetensi Pemerintahan beserta sertifikasinya melalui Lembaga Sertifikasi Profesi Pemerintahan Dalam Negeri (LSP PDN) yang melekat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusiadi daerah.

BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Berdasarkan tantangan, peluang, permasalahan dan isu strategis yang tengah dan akan dihadapi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur (BPSDM Prov. Kaltim) kedepannya, dimana banyak sekali hal yang wajib diupayakan dalam rangka pemenuhan kebutuhan terhadap pengembangan sumberdaya manusia aparatur di Kalimantan Timur. Termasuk pula kewajiban-kewajiban BPSDM Prov. Kaltim untuk mewujudkan Visi dan Misi Gubernur dan Wakil Gubernur Kalimantan Timur periode tahun 2024- 2026.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang wajib dipecahkan oleh BPSDM Prov. Kaltim maka perlu disusun sebuahstrategi yang jitu untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut demi menjawab tantangan-tantangan organisasi. Analisis tantangan dan peluang pada BPSDM Prov. Kaltim menghasilkan rumusan sebuah Strategi Utama (*a Grand Strategy*) yang akan diimplementasikan nantinya. Rumusan strategi utama ini merupakan pernyataan yang menjelaskan bagaimana sasaran akan dicapai, yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan.

5.1 Strategi dan Arah Kebijakan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur

Hasil analisis internal BPSDM Provinsi Kaltim menetapkan sebuah Strategi Utama dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang ada, yakni:

Strategi Utama BPSDM Prov. Kalimantan Timur

“Membangun Budaya Corporate University dalam Pengelolaan Penyelenggaraan dan Peningkatan Kualitas Pengembangan Kompetensi SDM / Aparatur ”

Selain untuk menyelesaikan permasalahan, pernyataan Strategi Utama BPSDM Prov. Kaltim ini juga menjawab tantangan kewajiban untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur sesuai dengan perintah peraturan perundangan-undangan yang terkait. Strategi Utama ini juga dikhususkan untuk melaksanakan tugas dan fungsi BPSDM Prov. Kaltim untuk menuju ke arah pembangunan ASN yang mengarah kepada perwujudan Indonesia Emas 2045, Pemantapan Pengembangan Kapasitas SDM / Aparatur Pemerintah Daerah sebagai mitra IKN dan menjalankan arahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 untuk mengimplementasikan *Corporate University* dalam pengembangan sumber daya manusia di Kalimantan Timur.

Dalam rangka pelaksanaan strategi agar dapat mencapai sasaran dengan lebih baik, maka perlu disusun suatu aturan yang memandu setiap pelaksanaan strategi tersebut agar dapat terarah mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karenanya, dalam suatu pelaksanaan strategi tentu memerlukan penciptaan kondisi-kondisi tertentu agar strategi dapat berjalan dengan baik dan benar demi mencapai tujuan dan sasaran, maka dari itu perlu disusun arah kebijakan (*policy guidance*) untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Lebih jauh lagi, kebijakan yang diambil sebagai arah dalam menentukan konfigurasi program kegiatan untuk memecahkan akar permasalahan yang dihadapi oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Timur. Arah Kebijakan dapat bersifat internal, yaitu arah kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program strategis didalam organisasi maupun bersifat eksternal yaitu arah kebijakan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan pihak diluar organisasi.

Berdasarkan tujuan turunan dari RPD Provinsi Kalimantan Timur yaitu meningkatnya kompetensi SDM / Aparatur di Provinsi Kalimantan Timur sehingga Sasaran turunan dari RPD yang akan dicapai pada Jangka Menengah BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024 - 2026, sebagai berikut :

Selain untuk menyelesaikan permasalahan, pernyataan Strategi Utama BPSDM Prov. Kaltim ini juga menjawab tantangan kewajiban untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia aparatur sesuai dengan perintah peraturan perundangan-undangan yang terkait. Strategi Utama ini juga dikhususkan untuk melaksanakan tugas dan fungsi BPSDM Prov. Kaltim untuk menuju ke arah pembangunan ASN yang mengarah kepada perwujudan Indonesia Emas 2045, Pemantapan Pengembangan Kapasitas SDM / Aparatur Pemerintah Daerah sebagai mitra IKN dan menjalankan arahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 untuk mengimplementasikan *Corporate University* dalam pengembangan sumber daya manusia di Kalimantan Timur.

Dalam rangka pelaksanaan strategi agar dapat mencapai sasaran dengan lebih baik, maka perlu disusun suatu aturan yang memandu setiap pelaksanaan strategi tersebut agar dapat terarah mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karenanya, dalam suatu pelaksanaan strategi tentu memerlukan penciptaan kondisi-kondisi tertentu agar strategi dapat berjalan dengan baik dan benar demi mencapai tujuan dan sasaran, maka dari itu perlu disusun arah kebijakan (*policy guidance*) untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Lebih jauh lagi, kebijakan yang diambil sebagai arah dalam menentukan konfigurasi program kegiatan untuk memecahkan akar permasalahan yang dihadapi oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Timur. Arah Kebijakan dapat bersifat internal, yaitu arah kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program strategis didalam organisasi maupun bersifat eksternal yaitu arah kebijakan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan pihak diluar organisasi.

Berdasarkan tujuan turunan dari RPD Provinsi Kalimantan Timur yaitu meningkatnya kompetensi SDM / Aparatur di Provinsi Kalimantan Timur sehingga Sasaran turunan dari RPD yang akan dicapai pada Jangka Menengah BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024 - 2026, sebagai berikut :

1. Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis, Fungsional dan Pemerintahan bagi SDM/Aparatur di Provinsi Kalimantan Timurdengan indikator persentase SDM / Aparatur yang telah memperoleh Sertifikasi / STTP Pengembangan Kompetensi, diturunkan program Pengembangan Sumber daya Manusia dengan rincian :
 - a) Melalui Kegiatan Pengembangan Kompetensi Teknis dengan rincian sub. kegiatan:
 - 1) Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
 - 2) Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
 - 3) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
 - 4) Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum.
 - b) Melalui kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dengan sub kegiatan:
 - 1) 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, serta

Jabatan Fungsional.

- 2) Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi.
 - 3) Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota.
 - 4) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan.
2. Meningkatnya Kualitas dan Mutu Pengembangan Kompetensi SDM/Aparatur di Kalimantan Timur dengan indikator Jumlah Akreditasi Pengembangan Kompetensi, diwujudkan melalui kegiatan Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional, dengan sub kegiatan:
- 1) Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar;
 - 2) Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional;
 - 3) 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;
3. Meningkatnya Kualitas dan Mutu Pengembangan Kompetensi SDM/Aparatur di Kalimantan Timur dengan indikator Skor Kepuasan Masyarakat, diwujudkan melalui kegiatan Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan rincian sebagai berikut:
- a. Kegiatan Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
 - 1) Penyusunan Program dan Kegiatan Perangkat Daerah dalam Dokumen Perencanaan
 - 2) Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah

- b. Administrasi Keuangan
 - 1) Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN
 - 2) Penyusunan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan
- c. Administrasi Umum
 - 1) Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik;
 - 2) Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor;
 - 3) Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor;
 - 4) Penyediaan Alat Tulis Kantor;
 - 5) Penyediaan Bahan Logistik Kantor;
 - 6) Penyediaan Makanan dan Minuman;
 - 7) Rapat-Rapat Kordinasi dan Konsultasi Ke Luar Daerah;
 - 8) Pengadaan Peralatan Gedung Kantor;
 - 9) Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional;
 - 10) Pemeliharaan Rutin/Berkala Peralatan Gedung Kantor;
 - 11) Peningkatan Disiplin dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur;
 - 12) Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya;

Selanjutnya Arah Kebijakan Jangka Menengah BPSDM Provinsi Kalimantan Timur tahun 2024 - 2026, yaitu:

1. Pemenuhan hak SDM / Aparatur untuk mendapatkan pengembangan Kompetensi di Provinsi Kalimantan Timur (manajerial, teknis, sosio kultural dan pemerintahan);

Pengembangan kompetensi dan sertifikasi bagi seluruh SDM Aparatur melalui Uji Kompetensi di Kalimantan Timur;

2. Memberikan pelayanan pengembangan kompetensi yang berkualitas dan profesional;
3. Peningkatan SDM penyelenggara pelatihan, widyaiswara/pengajar, sarana dan prasarana.

Selanjutnya untuk memudahkan pembaca, mengenai strategi dan arah kebijakan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur dalam 3 tahun mendatang dapat dilihat pada tabel, dibawah ini :

Tabel 5
Strategi dan Arah Kebijakan BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024 – 2026

Tujuan	Indikator	Kondisi Awal		Target		
		2022	2023	2024	2025	2026
Meningkatnya Kompetensi SDM/Aparatur di Provinsi Kalimantan Timur	Persentase Peningkatan Kompetensi SDM/Aparatur di Provinsi Kalimantan Timur	80	85	86	87	88

Sasaran	Indikator	Kondisi Awal		Target			Strategi	Arah Kebijakan	Kinerja /Sasaran Program	Program	Indikator Program	Target		
		2022 (Realisasi)	2023 (Target)	2024	2025	2026						2024	2025	2026
Meningkatnya Kompetensi Manajerial, Teknis, Fungsional dan Pemerintahan bagi SDM/Aparatur di Provinsi Kalimantan Timur	Persentase SDM/Aparatur yang telah memperoleh Sertifikasi / STTP Pengembangan Kompetensi	80%	85%	86%	87%	88%	Mengoptimalkan Pengelolaan Standarisasi, Sertifikasi dan pengembangan kompetensi SDM/Aparatur serta membangun budaya Corporate University	Pemenuhan hak SDM/Aparatur untuk mendapatkan pengembangan kompetensi di Provinsi Kalimantan Timur	Meningkatnya Sumber Daya Manusia/ Aparatur di Provinsi Kalimantan Timur	Program Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	86	87	88
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	cc	B	B	BB	BB					Program Penunjang Urusan Pemerintahan	Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur	88	90
Daerah									Persentase Keluhan Pengguna Layanan yang ditindaklanjuti		86	87	88	

Sumber: Diolah, 2023

BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA PENDANAAN

Review Rencana Program dan Kegiatan adalah cara untuk melaksanakan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta upaya yang dilakukan untuk mengetahui capaian keberhasilan sasaran dan tujuan. Sedangkan Program dimaksudkan adalah sebagai kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan organisasi guna mencapai sasaran tertentu. Dengan adanya review program dan kegiatan diharapkan pula dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan sasaran strategis.

Pada bagian-bagian sebelumnya telah dipaparkan mengenai program dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh BPSDM Provinsi Kalimantan Timur selama 3 (tiga) tahun mendatang. Adapun review Sasaran dan Program Prioritas BPSDM Prov. Kaltim tahun 2024 - 2026 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.1
Penentuan Program BPSDM Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026

Kinerja/Sasaran Program	Program	Indikator Program	Kinerja/Sasaran Kegiatan	Kegiatan	Indikator Kegiatan	Satuan	Target		
							2024	2025	2026
Meningkatnya Sumber Daya Manusia/Aparatur di Provinsi Kalimantan Timur	Program Sumber Daya Manusia	Persentase SDM/Aparetur yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	ASN yang telah memperoleh Sertifikasi /STTP	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	Persen	87	88	89
				Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase SDM/Aparatur yang mengikuti pengembangan kompetensi kepemimpinan/Pemerintahan daerah, manajerial dan fungsional	Persen	86	87	88
					Persentase SDM/Aparatur yang bersertifikasi Kompetensi	Persen	86	87	88
	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan	Terpenuhinya layanan kesekretariat an	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan dan penganggaran yang ditetapkan tepat waktu	Persen	82	85	90
				Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Anggaran	Persen	80	85	88
		Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase BMD yang berfungsi dengan baik	Persen	80	85	90		
		Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Persentase Capaian Retribusi Daerah	Persen	65	70	80		
		Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase SDM aparatur yang memiliki sertifikat kom	Persen	60	65	70		
		Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Sarana Prasarana kantor yang berfungsi dengan baik	Persen	80	90	100		
		Persentase Keluhan Pengguna Layanan yang ditindaklanjuti	Meningkatnya keluhan pengguna layanan yang ditindaklanjuti	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan BMD	Persen	80	90	100
				Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pelayanan jasa penunjang tepat waktu	Persen	80	82	85
				Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD yang digunakan dan berfungsi baik	Persen	85	90	95

Sumber : Diolah: 2023

Secara mendetail, Program dan Kegiatan serta Pendanaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur yang direncanakan untuk Periode Tahun 2024 - 2026 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.2
Indikasi Rencana Program Prioritas yang disertai Kebutuhan Pendanaan BPSDM
Provinsi Kalimantan Timur

Urusan/Bidang Urusan/Program	Indikator Kinerja Program (Outcome)	Tahun 2024		Output Utama	Tahun 2025		Tahun 2026		Perangkat Daerah
		Target	Rp		Target	Rp	Target	Rp	
Urusan Pemerintahan Wajib Yang Berkaitan Dengan Pelayanan Dasar									
Pendidikan dan Pelatihan									
Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	86	25.000.000.000	ASN yang telah memperoleh Sertifikasi / STPP	87	27.794.100.500	88	29.544.100.500	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi	Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan	88	16.576.143.800	Terpenuhinya layanan kesekretariatan	90	16.803.634.300	92	17.284.319.800	
	Persentase Keluhan Pengguna yang ditindaklanjuti	86	14.973.856.200	Meningkatnya Keluhan Pengguna Layanan yang ditindaklanjuti	88	17.060.689.700	90	19.124.089.700	

Sumber : Diolah, 2023

TABEL 6.3
Rencana Program, Kegiatan dan Pendanaan Perangkat Daerah Tahun 2024
- 2026 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Kalimantan Timur

NO	KODE	PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR	2024		2025		2026		KETERANGAN
				PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	
A	5.04.01	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI	Indeks Kualitas Layanan Kesekretariatan Persentase Keluhan Pengguna yang ditindaklanjuti	16.576.143.800	88	33.864.324.000	90	36.408.409.500	92	Kepala BPSDM
				14.973.856.200	86		87		88	
I	5.04.01.1.01	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Persentase dokumen perencanaan dan penganggaran yang ditetapkan tepat waktu	1.040.286.000	82	1.148.640.000	85	1.475.040.000	90	Sekretaris
1	5.04.01.1.01.01	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	650.599.000	5	750.600.000	55	800.000.000	5	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
2	5.04.01.1.01.06	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Jumlah Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	125.040.000	1	133.040.000	1	400.040.000	1	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
3	5.04.01.1.01.07	Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	264.647.000	2	265.000.000	2	275.000.000	2	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
II	5.04.01.1.02	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Persentase Realisasi Anggaran	14.945.920.000	80	14.945.920.000	85	14.945.920.000	88	Sekretaris
4	5.04.01.1.02.01	Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN	Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN	14.500.000.000	54	14.500.000.000	54	14.500.000.000	54	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
5	5.04.01.1.02.02	Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN	401.740.000	1	401.740.000	1	401.740.000	1	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
6	5.04.01.1.02.07	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Bulanan/ Triwulanan/Semesteran SKPD	Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD	44.180.000	4	44.180.000	44	44.180.000	4	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
III	5.04.01.1.03	Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	Persentase BMD yang berfungsi dengan baik	6.310.000	80	6.310.000	85	6.310.000	90	Sekretaris
7	5.04.01.1.03.06	Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	Jumlah Laporan Penatausahaan Barang Milik Daerah pada SKPD	6.310.000	1	6.310.000	1	16.310.000	1	Kasubag Umum
IV	5.04.01.1.04	Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah	Persentase Capaian Retribusi Daerah	45.210.000	85	45.210.000	70	45.210.000	80	Sekretaris
8	5.04.01.1.04.07	Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah	Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah	45.210.000	1	45.210.000	1	45.210.000	1	Kasubag Perencanaan dan Keuangan
V	5.04.01.1.05	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	Persentase SDM aparatur yang memiliki sertifikat kompetensi	507.554.300	65	657.554.300	70	811.839.800	80	Sekretaris
9	5.04.01.1.05.02	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	Jumria Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya	200.839.800	89	250.839.800	89	361.839.800	80	Kasubag Umum
10	5.04.01.1.05.09	Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi	Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan	306.714.500	202	406.714.500	0	450.000.000	20	Kasubag Umum
VI	5.04.01.1.06	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Persentase Sarana Prasarana kantor yang berfungsi dengan baik	1.920.605.300	80	2.121.205.300	85	2.184.605.300	90	Sekretaris
11	5.04.01.1.06.01	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor	Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan	60.005.500	4	60.005.500	4	60.005.500	4	Kasubag Umum
12	5.04.01.1.06.05	Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	Jumlah Paket Barang Cetak dan Penggandaan yang Disediakan	75.560.000	2	75.560.000	2	75.560.000	2	Kasubag Umum
13	5.04.01.1.06.07	Penyediaan Bahan/Material	Jumlah Paket Bahan/Material yang Disediakan	316.505.800	6	316.505.800	6	316.505.800	6	Kasubag Umum
14	5.04.01.1.06.08	Fasilitas Kunjungan Tamu	Jumria Laporan Fasilitas Kunjungan Tamu	24.040.000	1	24.040.000	1	24.040.000	1	Kasubag Umum
15	5.04.01.1.06.09	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	Jumria Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	1.336.000.000	3	1.536.600.000	3	1.600.000.000	3	Kasubag Umum
16	5.04.01.1.06.10	Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	Jumria Dokumen Penatausahaan Arsip Dinamis pada SKPD	8.774.000	1	8.774.000	1	8.774.000	1	Kasubag Umum
17	5.04.01.1.06.11	Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada SKPD	Jumria Dokumen Dukungan Pelaksanaan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik	99.720.000	2	99.720.000	2	99.720.000	21	Kasubag Umum
VII	5.04.01.1.07	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan BMD	3.506.031.900	80	3.706.031.900		3.706.031.900		Sekretaris
18	5.04.01.1.07.05	Pengadaan Mebel	Jumlah Paket Mebel yang Disediakan	2.000.000.000	100	2.000.000.000		2.000.000.000		
19	5.04.01.1.07.06	Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang	1.506.031.900	42	1.706.031.900		1.706.031.900		Kasubag Umum
VIII	5.04.01.1.08	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase pelayanan jasa penunjang tepat waktu	2.454.116.390	80	3.854.116.390		3.854.116.390		Sekretaris
20	5.04.01.1.08.01	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Surat Menyurat	6.709.200	1	6.709.200		6.709.200		Kasubag Umum
21	5.04.01.1.08.02	Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air dan Listrik yang	1.420.514.190	1	1.420.514.190		1.420.514.190		Kasubag Umum

22	5.04.01.1.08.04	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan	1.026.893.000	1	2.426.893.000		2.426.893.000		Kasubag Umum
IX	5.04.01.1.09	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Persentase BMD yang digunakan dan berfungsi baik	6.695.243.810	85	7.379.336.110		9.379.336.110		Sekretaris
23	5.04.01.1.09.01	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan dan Pajak Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan	Jumlah Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajaknya	40.769.000	1	59.769.000	1	59.769.000		Kasubag Umum
24	5.04.01.1.09.02	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	Jumlah Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan yang Dipelihara dan Dibayarkan Pajak dan Perizinannya	127.981.600	23	127.981.600		127.981.600		Kasubag Umum
25	5.04.01.1.09.06	Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya	Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara	400.000.000	45	565.092.300		665.092.300		Kasubag Umum
26	5.04.01.1.09.07	Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	Terlaksananya Pemeliharaan Aset Tetap Lainnya	2.126.493.210	45	2.126.493.210		2.526.493.210		Kasubag Umum
27	5.04.01.1.09.10	Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya	Jumlah Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi	4.000.000.000	49	4.500.000.000		6.000.000.000		

NO	KODE	PROGRAM/KEGIATAN	INDIKATOR	2024		2025		2026		KETERANGAN
				PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	PAGU	TARGET	
B	5.04.02	PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA	Persentase SDM/Aparatur yang mengikuti Pengembangan Kompetensi	25.000.000.000	86	27.950.000.000	87	29.700.000.000	88	Kepala BPSDM
I	5.04.02.1.01	Pengembangan Kompetensi Teknis	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis	7.450.000.000	87	8.050.000.000	88	8.500.000.000	89	Kabid PKT
28	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 Pemetintahan Umum	Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi	7.450.000.000	1450	8.050.000.000	1450	8.500.000.000	1500	Subbid PKIJA, Subbid PKIJAPDP, Sub PKUUA
II	5.04.02.1.02	Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional	Persentase SDM/Aparatur yang bersertifikasi kompetensi Persentase SDM/Aparatur yang mengikuti pengembangan kompetensi kepemimpinan/Pemerintahan daerah, manajerial dan fungsional	17.550.000.000	87	19.900.000.000	88	21.200.000.000	89	Kabid PKMF dan Kabid SKPK
		Bidang SKPK		4.550.000.000		5.600.000.000		6.200.000.000		Kabid SKPK
29	5.04.02.1.02.01	Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama,	Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, dan Pengembangan Kompetensi.	300.000.000	10	500.000.000	11	300.000.000	12	Subbid Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga
30	5.04.02.1.02.02	Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi	Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi	300.000.000	3	450.000.000	3	550.000.000	3	Subbid Sertifikasi
31	5.04.02.1.02.03	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota	Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi	600.000.000	130	700.000.000	130	800.000.000	130	Subbid Sertifikasi Kompetensi
32	5.04.02.1.02.04	Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar	3.000.000.000	53	3.500.000.000	54	4.000.000.000	57	Subbid Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga
33	5.04.02.1.02.05	Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga	350.000.000	201	450.000.000	20	550.000.000	20	Subbid Kerjasama dan Sumber Belajar
		BIDANG PKMF		13.000.000.000		14.300.000.000		15.000.000.000		Kabid PKMF
34	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 bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan	13.000.000.000	7153	14.300.000.000	6954	15.000.000.000	7003	Subbid PKKP, Subbid PKPJPT, dan Subbid PKJF
		TOTAL		56.121.277.700		61.814.324.000		66.108.409.500		

BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Indikator kinerja Perangkat Daerah yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026 merupakan indikator kinerja yang secara langsung merefleksikan kinerja yang akan dicapai Perangkat Daerah dalam tiga tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Daerah (RPD).

Sesuai dengan amanat Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 52 Tahun 2022 tentang Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bagi Daerah Dengan Masa Jabatan Kepala Daerah Berakhir Pada Tahun 2023 Dan Daerah Otonom Baru, maka Provinsi Kalimantan Timur diamanatkan untuk menyusun dokumen Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Tahun 2024-2026. Indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat pada tabel 7.1 Dibawah ini.

Tabel 7.1
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang menacu pada Tujuan dan Sasaran RPD

Indikator Kinerja	Kondisi kinerja pada awal periode RPJMD	Perkiraan Target			Kondisi Kinerja pada Akhir periode RPJMD (%)
		2024 (%)	2025 (%)	2026 (%)	
Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Daerah	87	86	87	88	89
Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelaksanaan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia	85,5	85,5	86	86,5	86,5
Nilai Akuntabilitas Kinerja	B	B	BB	BB	BB

Indikator Kinerja Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Teknis, Persentase ASN Yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial, Persentase ASN Yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Fungsional, dan Indeks Kepuasan Masyarakat terhadap Pelaksanaan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan indikator kinerja program yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Indikator ini berkontribusi terhadap sasaran yang ada pada RPD Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026.

Sedangkan untuk indikator Persentase terpenuhinya Kebutuhan Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, juga berkontribusi terhadap sasaran RPD yakni Terwujudnya Birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas.

BAB VIII P E N U T U P

Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024 - 2026 ini merupakan dokumen perencanaan, acuan dan pedoman yang disusun berdasarkan Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024 - 2026. Tujuan dan sasaran pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan menjadi pedoman arah kebijakan, program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Manusia Provinsi Kalimantan Timur dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, dimana program-program yang diusulkan diharapkan akan dibiayai oleh APBD maupun sumber pendanaan lain.

Dengan mengintegrasikan berbagai keahlian sumber daya lain yang dimiliki BPSDM Provinsi Kaltim, penyusunan Rancangan Renstra diharapkan mampu mengantisipasi sekaligus menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis baik di internal BPSDM di lingkup Provinsi maupun Kabupaten/Kota.

Akhirnya dengan tersusunnya Rancangan Renstra BPSDM Provinsi Kalimantan Timur tahun 2024 - 2026, semoga dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan mampu mendorong pencapaian Tujuan dan sasaran pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Selanjutnya Rancangan Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026 agar dapat dilaksanakan dengan baik sangat tergantung dari partisipasi aktif semua pihak serta kerjasama yang harmonis semua stakeholder yang terkait. Dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun ke depan, Rencana Strategis (Renstra) akan dievaluasi dan dipertimbangkan kembali isi dan rumusannya untuk dilakukan penyesuaian sesuai dengan tuntutan perubahan.

Keberhasilan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra ini sangat tergantung pada seluruh pemangku kepentingan, untuk itu perlu mengawal secara bersama -sama dalam mewujudkan tujuan dari rencana strategis ini agar sejalan dengan Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Samarinda, Juli 2023

Kepala



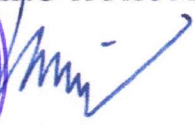

Dra. Nina Dewi, M.AP
Pembina Utama Muda
NIP. 19660928 198609 2 001

RENSTRA Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 disusun dengan mempedomani Peraturan Gubernur Nomor 16 tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026. RENSTRA Perangkat Daerah Tahun 2024-2026 ini selanjutnya digunakan sebagai pedoman dan acuan bagi seluruh Kepala Perangkat Daerah dalam menyusun Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah tahunan guna mewujudkan pencapaian tujuan dan sasaran pembangunan daerah yang telah ditetapkan.

GUBERNUR KALIMANTAN TIMUR,

ttd

ISRAN NOOR

Salinan sesuai dengan aslinya
SEKRETARIAT DAERAH PROV. KALTIM
KEPALA BIRO HUKUM,


SUPARMI
NIP. 19690512 198903 2 009