



RENSTRA PERUBAHAN

2021-2026
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan karunianya sehingga Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026 selesai disusun. Renstra Perubahan ini merupakan dokumen perencanaan lima tahunan yang menjadi dasar dalam pelaksanaan program dan kegiatan BPSDM selama kurun waktu tersebut.

Renstra Perubahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan Riau memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, kegiatan dan sub kegiatan pembangunan, target kinerja dan pendanaan indikatif, yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau serta berpedoman kepada RPJMD Provinsi Kepulauan Riau untuk mewujudkan perencanaan pembangunan yang sinergis dan optimal sebagai perwujudan kinerja pemerintahan yang baik dan akuntabel.

Semoga dokumen Renstra Perubahan ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta pedoman BPSDM untuk konsisten menjalankan fungsinya sebagai lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selalu berupaya mengedepankan inovasi dan kreasi guna meningkatkan kinerja dalam melayani. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat baik dari BPSDM maupun lembaga lainnya yang mengelola pelatihan agar BPSDM dapat menjalankan strategi dan kebijakannya sejalan dengan apa yang telah ditetapkan dalam dokumen Renstra. Tidak dapat dipungkiri masih terdapat banyak kekurangan dalam proses penyusunan dokumen ini, yang pastinya menjadi bahan masukan yang harus diperbaiki di masa yang akan datang. Demikian dokumen ini disusun untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Tanjungpinang, 4 Maret 2024

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,**



**ANY LINDAWATY, S.H., M.H.
NIP. 19721005 199803 2 014**



DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | ii |
| DAFTAR TABEL..... | iv |
| DAFTAR GAMBAR | v |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Landasan Hukum | 5 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan | 9 |
| 1.4 Sistematika Penulisan | 10 |
| BAB II GAMBARAN PELAYANAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM)..... | 12 |
| 2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BPSDM..... | 12 |
| 2.2 Fungsi dan Uraian Tugas | 14 |
| 2.3 Sumber Daya BPSDM Provinsi Kepulauan Riau..... | 23 |
| 2.4 Kinerja Pelayanan BPSDM | 32 |
| 2.5 Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2022 dan 2023 | 34 |
| 2.6 Tantangan dan Peluang Pengembangan BPSDM | 36 |
| BAB III PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BPSDM | 40 |
| 3.1 Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BPSDM | 40 |
| 3.2 Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah..... | 46 |
| 3.3 Telaahan Renstra | 51 |
| 3.4 Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis | 55 |
| 3.5 Penentuan Isu Strategis Pelatihan..... | 56 |



| | |
|--|----|
| BAB IV TUJUAN DAN SASARAN..... | 59 |
| 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah | 59 |
| BAB V STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN | 62 |
| BAB VI RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA KERANGKA PENDANAAN | 66 |
| BAB VII KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN..... | 76 |
| BAB VIII PENUTUP..... | 79 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Jumlah Pegawai BPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin | 23 |
| Tabel 2.2 Jumlah Pegawai BPSDM Berdasarkan Pendidikan..... | 24 |
| Tabel 2.3 Jumlah Pegawai di BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Status Kepegawaian | 24 |
| Tabel 2.4 Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pada BPSDM 5 tahun Kedepan | 25 |
| Tabel 2.5 Sasaran Pengembangan Sumber Daya Manusia..... | 25 |
| Tabel 2.6 Sasaran Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN Provinsi Kepulauan Riau | 26 |
| Tabel 2.7 Jumlah Aset yang Dimiliki Oleh BPSDM Tahun 2023..... | 26 |
| Tabel 2.8 Kebutuhan Sarana Prasarana BPSDM..... | 31 |
| Tabel 2.9 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM | 33 |
| Tabel 2.10 Kinerja Keuangan BPSDM Tahun 2022 dan 2023..... | 34 |
| Tabel 2.11 Jumlah SDM Aparatur yang mengikuti Pengembangan Kompetensi tahun 2022 dan 2023 | 34 |
| Tabel 3.1 Faktor Penghambat dan Pendorong BPSDM Terhadap Visi dan Misi Gubernur | 50 |
| Tabel 3.2 Faktor Penghambat dan Pendorong BPSDM Terhadap Visi dan Misi LAN RI | 52 |
| Tabel 3.3 Faktor Penghambat dan Pendorong BPSDM Terhadap Visi dan Misi MENPAN RB..... | 54 |
| Tabel 3.4 Skor Kriteria Penentuan Isu Strategis | 56 |
| Tabel 3.5 Nilai Skala Kriteria | 56 |
| Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BPSDM..... | 61 |
| Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran Strategi dan Kebijakan..... | 62 |
| Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan dan Kerangka Pendanaan BPSDM..... | 69 |
| Tabel 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD..... | 77 |
| Tabel 7.2 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD..... | 78 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Keterkaitan antara Renstra dengan RPJMD | 4 |
| Gambar 1.2 Bagan Alir Penyusunan Rancangan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan Riau | 4 |
| Gambar 2. 1 Bagan Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau..... | 13 |
| Gambar 2.2 Jumlah ASN BPSDM Menurut Kelamin | 24 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau adalah dokumen yang memuat gambaran keadaan masa depan yang ingin dicapai dalam kurun waktu 2021-2026 sesuai dengan tugas pokok fungsi organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dijadikan dasar pelaksanaan kegiatan pencapaian tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Gambaran keadaan yang diinginkan tersebut diformulasikan dalam bentuk Rencana Strategis yang memuat analisis terhadap kondisi aktual organisasi, visi, misi, tujuan, sasaran yang diproyeksikan akan dapat dicapai dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2021-2026 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Provinsi Kepulauan Riau (RPJPD) Tahun 2005-2025 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Riau (RPJMD) Tahun 2021-2026. Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau disusun dalam rangka pencapaian tugas pokok dan fungsi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu, Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dapat dijadikan instrumen yang akan membantu Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dalam mengelola dan mengalokasikan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau.

Unsur-unsur yang terdapat pada suatu rumusan Rencana Strategis adalah (1) memuat keputusan untuk waktu yang akan datang, (2)



merupakan proses, (3) sebagai filosofi organisasi, dan (4) terdiri dari bagian-bagian yang terstruktur dengan baik.

Mengacu pada tugas pokok dan fungsinya, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau setiap lima tahun menetapkan Rencana Strategis yang akan dijadikan pedoman dan dasar pelaksanaan kegiatan pokok maupun penunjang di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun yang dimaksud dengan kegiatan pokok adalah kegiatan penyelenggaraan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dan pemberian fasilitasi bagi aparatur di luar aparatur Pemerintah Provinsi Kepri. Penyelenggaraan pengembangan SDM menjadi kegiatan pokok karena merupakan amanah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa semua Aparatur berkesempatan sama untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensinya melalui pengembangan SDM. Sedangkan kegiatan penunjang adalah kegiatan yang bersifat pelayanan administratif, penyediaan sarana dan prasarana pengembangan SDM serta penyediaan dukungan peralatan dan personil. Kegiatan tersebut dapat dikelompokkan ke dalam beberapa program yang pada akhirnya akan menunjang pencapaian kebijakan yang telah ditetapkan.

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi dilaksanakan selama kurun waktu 5 (lima) tahun, yaitu dari 2021 sampai dengan tahun 2026 menjadi acuan dalam pelaksanaan program pengembangan SDM dengan mempertimbangkan:

1. Tuntutan akan perubahan strategis penyelenggaraan pengembangan SDM Aparatur, terutama (a) peningkatan kuantitas dan kualitas jenis pengembangan aparatur, (b) pengembangan SDM sebagai *center of excellence*, (c) pengembangan SDM berbasis kompetensi, (d) kebijakan pengembangan satu pintu, (e) terbukanya peluang kerjasama pengembangan SDM dengan pihak lain, (f) kemajuan teknologi komunikasi dan informasi yang mempengaruhi penyelenggaraan pengembangan;

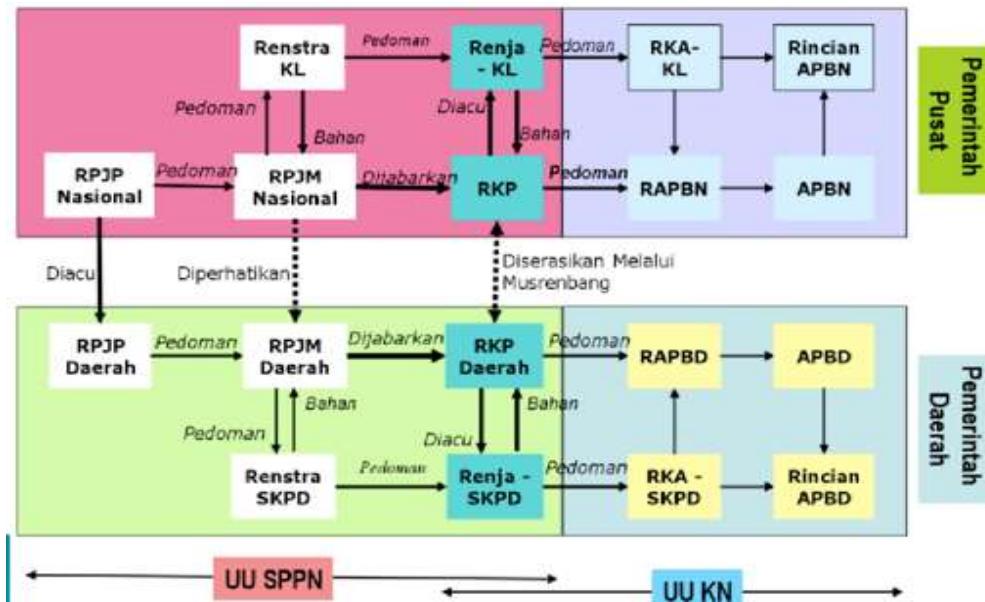


2. Menunjang percepatan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur mulai dari kompetensi kepemimpinan, fungsional, teknis umum, teknis substantif dan sosiokultural;

Rencana Strategis mempunyai peranan penting sehingga perlu dirumuskan secara formal untuk dapat diketahui oleh seluruh satuan unit kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau serta untuk bahan pertanggungjawaban kepada masyarakat.

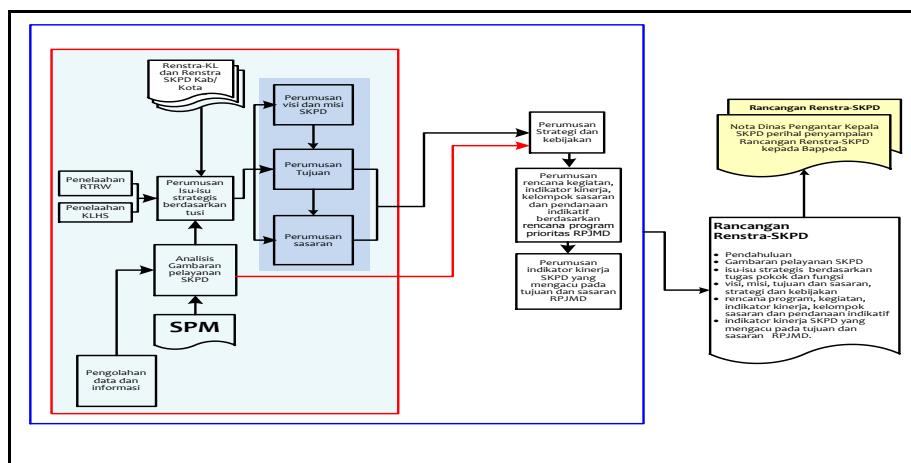
Renstra perangkat daerah memiliki keterkaitan dengan dokumen perencanaan baik ditingkat nasional dan Provinsi Kepulauan Riau. Keterkaitan Renstra perangkat daerah dengan RPJMD dan Renstra K/L dan dengan Renja perangkat daerah diuraikan sebagai berikut. Penyusunan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan Riau mengacu pada tugas dan fungsi BPSDM sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang RPJMD Provinsi Kepri Tahun 2021 – 2026, Peraturan Daerah Provinsi Kepri Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan memperhatikan Renstra Lembaga Administrasi Negara, Renstra Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB), serta Renstra BPSDM Kementerian Dalam Negeri.

Hubungan Renstra BPSDM dengan dokumen RPJMD digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Keterkaitan antara Renstra dengan RPJMD

Rencana Strategis Perangkat Provinsi Kepri merupakan bahan dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepri, setelah RPJMD ditetapkan selanjutnya dijadikan pedoman untuk penyempurnaan Rancangan Akhir Renstra Perangkat Daerah. Setelah ditetapkan selanjutnya Renstra tersebut ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur. Tahapan penyusunan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dapat digambarkan dalam bagan alir sebagai berikut:



Gambar 1.2 Bagan Alir Penyusunan Rancangan Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan Riau



Renstra BPSDM memiliki kedudukan dan fungsi yang sangat strategis. Renstra BPSDM menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) BPSDM yang disusun setiap tahun selama kurun waktu lima tahun. Selain itu Renstra BPSDM menjadi acuan dalam pengendalian dan evaluasi pembangunan pada Perangkat Daerah, baik evaluasi Renstra maupun evaluasi Renja Perangkat Daerah.

Penyusunan Renstra BPSDM berpedoman pada RPJMD Perubahan yang disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 pasal 343 bahwa penambahan program dapat dilaksanakan melalui perubahan RPJMD, oleh karena itu perlu dilakukan perubahan terhadap kebijakan-kebijakan pembangunan daerah dalam dokumen RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026 sebagai bentuk adaptasi dari berbagai dinamika faktual global maupun dinamika Regulasi Nasional.

1.2 Landasan Hukum

Landasan hukum penyusunan Renstra BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Keuangan untuk Penanganan Pandemi CORONA VIRUS DSEASE 2019 (COVID-19) DAN/ATAU Dalam Rangka Menghadapi Ancaman yang membahayakan Perekonomian Nasional DAN/ATAU Stabilitas



Sistem Keuangan menjadi Undang-undang (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6485);

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4725);
7. 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 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Transfer ke Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun



2023 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6883);

9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6042);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6323);
13. Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 36);
14. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
15. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional;
16. Permendagri 15 tahun 2008 sbgaimana diubah permendagri 67 thn 2011
17. 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);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 70 Tahun 2019 tentang Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1114);
 19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
 20. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2020 Tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
 21. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan Dan Keuangan Daerah;
 22. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Tahun 2005-2025 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2009 Nomor 2);
 23. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 7 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan di Provinsi Kepulauan Riau (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2011 Nomor 7, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2011 Nomor 17);
 24. Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 1 Tahun 2017 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Provinsi Kepulauan Riau



Tahun 2017-2037 (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2016 Nomor 1);

25. Peraturan Daerah Provinsi Kepri Nomor 2 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 tentang Rencana Pembangungunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021 – 2026. (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2024 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2024 Nomor 63);
26. Peraturan Daerah Provinsi Kepri Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 55).
27. Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023 Nomor 909).

1.3 Maksud Dan Tujuan

Maksud penetapan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini adalah untuk memberikan panduan dan dasar pelaksanaan kegiatan bagi satuan unit kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mencapai keadaan yang diinginkan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun.

Tujuan penetapan Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Tersedianya instrumen yang dapat digunakan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengorganisasikan, menggerakkan dan mengalokasikan sumber daya dan dana secara optimal untuk pencapaian tujuan organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Tersedianya instrumen untuk pengukuran pencapaian kinerja yang akan digunakan oleh satuan unit kerja terkait dalam rangka menilai kinerja organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;



3. Tersedianya instrumen yang akan menjadi panduan setiap pegawai di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam berpikir sistemik (bersikap dan bertindak) untuk pencapaian tujuan organisasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Rencana Strategis Renstra BPSDM Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021 – 2026 adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, sistematika penulisan Rencana Strategis BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021-2026.

Bab II Gambaran Pelayanan BPSDM

Bab ini berisi tentang tugas, fungsi, dan struktur organisasi BPSDM, sumber daya, kinerja pelayanan, serta tantangan dan peluang pengembangan pelayanan BPSDM.

Bab III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis BPSDM

Bab ini berisi tentang identifikasi permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pelayanan BPSDM, Telaahan Visi, Misi, dan Program Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih, telaahan Renstra Lembaga Administrasi Negara, Telaahan Renstra Menteri Penertiban Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB), telaahan Renstra Kementerian Dalam Negeri, telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW), telaahan Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) RPJMD, dan Penentuan Isu-isu Strategis.

Bab IV Tujuan dan Sasaran

Bab ini berisi tentang tujuan dan sasaran jangka menengah BPSDM

Bab V Strategi dan Arah Kebijakan

Bab ini berisi tentang strategi dan kebijakan pembangunan jangka menengah BPSDM.



Bab VI Rencana Program dan Kegiatan serta Kerangka Pendanaan

Bab ini berisi tentang Rencana Program dan Kegiatan, Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif BPSDM tahun 2021-2026.

Bab VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan

Bab ini berisi tentang indikator kinerja BPSDM mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD Provinsi Kepulauan Riau tahun 2021-2026.

Bab VIII Penutup

Bab ini berisi tentang pedoman transisi dan kaidah pelaksanaan Renstra BPSDM.



BAB II

GAMBARAN PELAYANAN BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM)

2.1 Tugas, Fungsi, dan Struktur Organisasi BPSDM

2.1.1 Struktur Organisasi BPSDM

Struktur organisasi sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah terdiri atas:

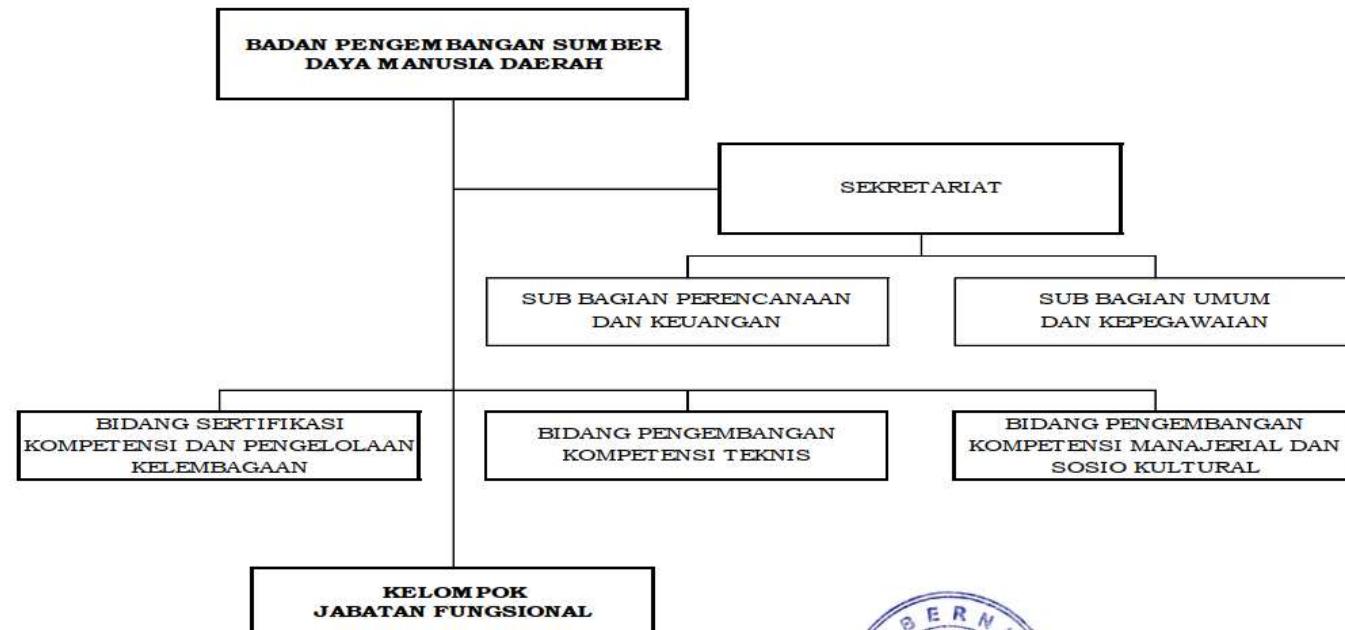
1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, yang terdiri dari:
 - a. sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - b. sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Kelembagaan
4. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis
5. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural
6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagan Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau yang ditetapkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, sebagai berikut:



**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DAERAH TIPE B
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

LAMPIRAN XXXIII : PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN RIAU
NOMOR : 12 TAHUN 2023
TANGGAL : 12 JUNI 2023



Gambar 2.1 Bagan Struktur Organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau



2.2 Fungsi dan Uraian Tugas

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Sekretariat, Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan, Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis, Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- e. penerapan sistem pengendalian intern pada perangkat daerah untuk mewujudkan terlaksananya mekanisme akuntabilitas publik melalui penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kinerja yang terintegrasi;



- f. pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada unit kerjanya;
- g. penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara periodik kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh Kepala Badan, untuk menyelenggarakan fungsi:

- a. merumuskan program kerja di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- b. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- c. membina bawahan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- d. mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- e. merumuskan program kerja dan koordinasi pelaksanaan tugas Sekretariat;
- f. merumuskan program kerja dan koordinasi pelaksanaan tugas Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
- g. merumuskan program kerja dan koordinasi pelaksanaan tugas Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis;
- h. merumuskan program kerja dan koordinasi pelaksanaan tugas Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural;
- i. merumuskan kebijakan terkait akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi perangkat daerah mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
- j. Menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan badan pengembangan sumber daya manusia;
- k. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.



Adapun struktur tata kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri atas:

- I. Sekretariat;
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- II. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
- III. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis;
- IV. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural; dan
- V. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Pergub Nomor 12 Tahun 2023 Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan penyusunan rencana, program, anggaran, ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, barang milik negara/daerah, arsip dan dokumentasi, serta membantu Kepala perangkat daerah mengkoordinasikan Bidang-Bidang.

Dalam melaksanakan tugas Sekretariat menyelenggarakan fungsi:

- a. menyusun program kerja perangkat daerah;
- b. mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan sekretariat;
- c. memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan sekretariat;
- d. menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan sekretariat;
- e. Menyusun dan mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan terkait perencanaan dan keuangan;
- f. menyusun dan mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan terkait umum dan kepegawaian;
- g. mengkoordinir pelaksanaan akuntabilitas kinerja dan reformasi birokrasi perangkat daerah;
- h. mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan



sekretariat;

- i. menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan sekretariat; dan
- j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis;

I. Sekretariat terdiri atas:

A. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan

B. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

A. Tugas Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan bahan kebijakan teknis, pelayanan administrasi perencanaan, keuangan dan pelaporan serta melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan, dengan uraian kerja sebagai berikut: Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:

- a. merencanakan kegiatan Sub bagian perencanaan dan keuangan;
- b. membagi tugas kepada bawahan;
- c. membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan sub bagian perencanaan dan keuangan;
- d. memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan sub bagian perencanaan dan keuangan;
- e. menyiapkan bahan dan mengkoordinasikan perencanaan program kegiatan dan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang perangkat daerah;
- f. menyiapkan bahan perencanaan anggaran dan penyusunan dokumen anggaran;
- g. menyiapkan dan menyusun bahan terkait ketatalaksanaan;



- h. menyiapkan bahan Laporan bulanan, triwulan, semester, tahunan, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahan Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, dan bahan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah lingkup perangkat daerah;
 - i. melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan
 - j. melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban keuangan;
 - k. menyiapkan bahan pelaporan keuangan perangkat daerah;
 - l. melaksanakan monitoring dan evaluasi seluruh program kerja perangkatdaerah;
 - m. melaksanakan implementasi akuntabilitas kinerja dan Reformasi Birokrasi perangkat daerah;
 - n. mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan subbagian perencanaan dan keuangan;
 - o. melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan sub bagian perencanaan dan keuangan; dan
 - p. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.
- B. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan pengelolaan administrasi umum, administrasi kepegawaian, pengembangan SDM, rumah tangga perlengkapan dan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan uraian tugas sebagai berikut :
- a. merencanakan kegiatan Sub bagian umum dan kepegawaian;
 - b. membagi tugas kepada bawahan;
 - c. membimbing pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan sub bagian umum dan kepegawaian;
 - d. memeriksa hasil kerja bawahan di lingkungan sub



- bagian umum dan kepegawaian;
- e. melaksanakan pengelolaan urusan surat menyurat, kearsipan, dan pengadministrasian umum;
 - f. melaksanakan pengelolaan ketatausahaan, kehumasan dan rumah tangga;
 - g. melaksanakan inventarisasi dan pengelolaan aset/kekayaan milik daerah di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mulai dari rencana kebutuhan, pengadaan, penomoran inventaris, penyimpanan, pendistribusian, penggunaan, perawatan serta inventaris ruangan;
 - h. menyiapkan dan melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan pegawai;
 - i. mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di lingkungan sub bagian umum dan kepegawaian;
 - j. melaporkan pelaksanaan kinerja di lingkungan sub bagian umum dan kepegawaian;
 - k. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan baik lisan maupun tertulis.
- II. Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan mempunyai tugas dan fungsi memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan dan menyusun bahan kebijakan terkait sertifikasi kompetensi dan tenaga pengembangan kompetensi, pengelolaan kelembagaan, pengendalian mutu dan inovasi, pengelolaan sumber belajar, kerjasama dan teknologi informasi.

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

- a. menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;



- b. mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
- c. memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
- d. menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
- e. menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait sertifikasi kompetensi, dan tenaga pengembangan kompetensi;
- f. menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait pengelolaan kelembagaan, pengendalian mutu dan inovasi;
- g. menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait pengelolaan sumber belajar, kerjasama dan teknologi informasi;
- h. mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan;
- i. menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Sertifikasi Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan; dan
- j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsi.

III. Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis mempunyai tugas dan fungsi memimpin, mengoordinasikan, merumuskan dan menyusun bahan kebijakan terkait Pengembangan Kompetensi Teknis Urusan Wajib



Pelayanan Dasar dan Urusan Pilihan, Pengembangan Kompetensi Teknis Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar, Pengembangan Kompetensi Teknis Administrasi dan Pemerintahan Umum, dengan rincian tugas:

- a. menyusun rencana operasional di lingkungan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis;
- b. mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan Pengembangan Kompetensi Teknis;
- c. memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis;
- d. menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis;
- e. menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait pengembangan kompetensi teknis urusan wajib pelayanan dasar dan urusan pilihan;
- f. menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait pengembangan kompetensi teknis urusan wajib non pelayanan dasar;
- g. menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait pengembangan kompetensi teknis administrasi dan pemerintahan umum;
- h. mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis;
- i. menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis; dan
- j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai tugas dan fungsi.



IV. Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural mempunyai tugas dan fungsi memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan dan menyusun bahan kebijakan terkait pengembangan kompetensi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas, pengembangan kompetensi jabatan fungsional, pengembangan kompetensi jabatan pelaksana. Mempunyai rincian tugas :

- a. menyusun rencana operasional di lingkungan bidang pengembangan kompetensi manajerial dan sosio kultural;
- b. mendistribusikan tugas kepada bawahan di lingkungan pengembangan kompetensi manajerial dan sosio kultural;
- c. memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan di lingkungan bidang pengembangan kompetensi manajerial dan sosio kultural;
- d. menyelia pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan bidang pengembangan kompetensi manajerial dan sosio kultural;
- e. menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait pengembangan kompetensi jabatan pimpinan tinggi, administrator dan pengawas;
- f. menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait pengembangan kompetensi jabatan fungsional;
- g. menyusun bahan koordinasi pelaksanaan kebijakan umum dan hubungan kerja dengan instansi dan unit kerja terkait pengembangan kompetensi jabatan pelaksana;



- h. mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan bidang pengembangan kompetensi manajerial dan sosio kultural;
 - i. menyusun laporan pelaksanaan tugas di lingkungan bidang pengembangan kompetensi manajerial dan sosio kultural; dan
 - j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala badan.
- V. Kelompok Jabatan Fungsional, mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan tugas sesuai dengan keahlian yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.3 Sumber Daya BPSDM Provinsi Kepulauan Riau

2.3.1 Sumber Daya Manusia

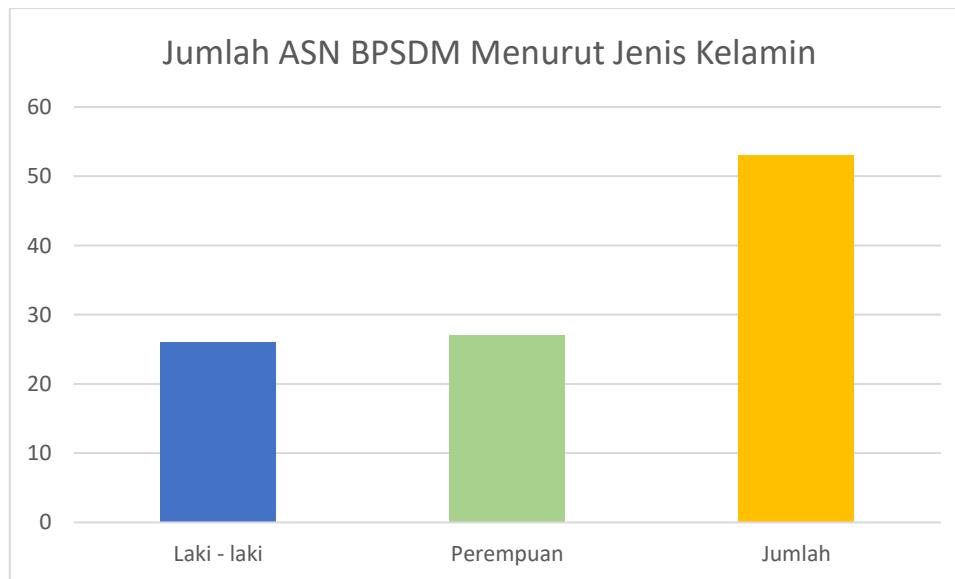
Organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dan sarana prasarana pendukung. Sumber daya manusia dan perlengkapan merupakan elemen dalam menggerakkan roda organisasi, sekaligus sebagai faktor internal yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Jumlah aparatur di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 53 orang, terdiri dari 26 laki-laki dan 27 orang perempuan. Secara rinci jumlah pegawai BPSDM Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1 Jumlah Pegawai BPSDM Berdasarkan Jenis Kelamin

| Laki – laki | Perempuan | Jumlah |
|-------------|-----------|-----------|
| 26 | 27 | 53 |

Sumber: BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023



Gambar 2.2 Jumlah ASN BPSDM Menurut Kelamin

Jumlah pegawai berdasarkan jabatan struktural pada BPSDM terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2 Jumlah Pegawai BPSDM Berdasarkan Pendidikan

| S3 | S2 | S1 | D3 Sederajat | SMA | Jumlah |
|----|----|----|-----------------|-----|-----------|
| 7 | 14 | 21 | 4 | 7 | 53 |

Sumber: BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023

Tabel 2.3 Jumlah Pegawai di BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Berdasarkan Status Kepegawaian

| Keterangan | | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
|------------|------------------------|-----------|-----------|--------|
| Esselon | II.a | 1 | - | 1 |
| | III.a | 3 | 1 | 4 |
| | IV.a | 1 | 1 | 2 |
| | Widyaiswara Ahli Utama | 5 | 0 | 5 |
| | Widyaiswara Ahli Madya | 1 | 0 | 1 |
| | Widyaiswara Ahli Muda | 2 | 4 | 6 |



| | | | | |
|--|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | Fungsional Muda | 5 | 1 | 6 |
| | Widyaiswara Ahli Pertama | 3 | 0 | 3 |
| | Pelaksana | 13 | 12 | 25 |
| | Total Pegawai | 26 | 27 | 53 |

Sumber: BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023

Analisa kebutuhan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau sampai tahun 2026 sebanyak 85 orang pegawai dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.4 Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pada BPSDM 5 Tahun Kedepan

| No | Tahun | Jumlah Kebutuhan | Satuan |
|----|-------|------------------|--------|
| 1 | 2022 | 45 | Orang |
| 2 | 2023 | 50 | Orang |
| 3 | 2024 | 65 | Orang |
| 4 | 2025 | 75 | Orang |
| 5 | 2026 | 85 | Orang |

Sumber: BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023

Sasaran pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan data per Desember 2023 sebagai berikut:

Tabel 2.5 Sasaran Pengembangan Sumber Daya Manusia

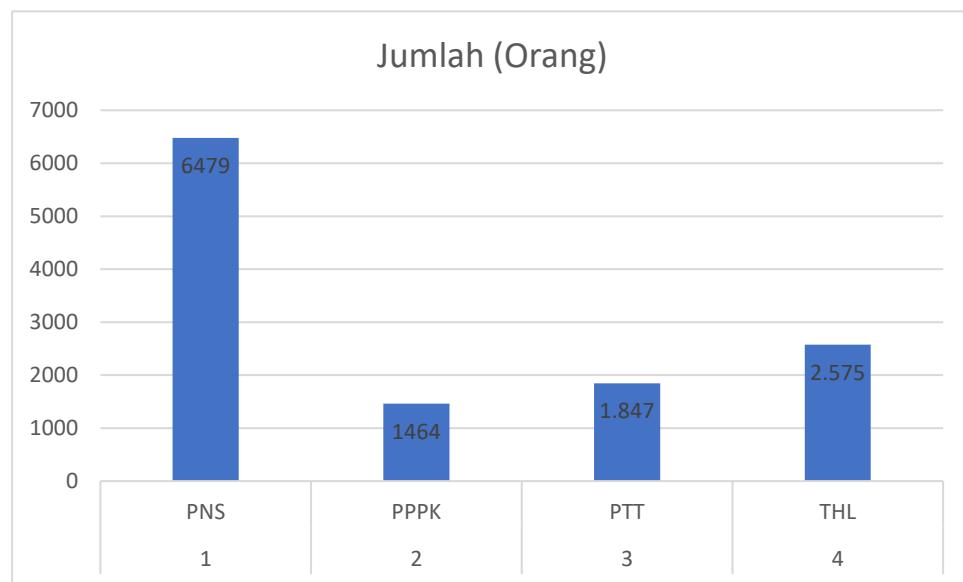
| No | Sasaran | Jumlah (Orang) |
|----|---------|----------------|
| 1 | PNS | 6479 |
| 2 | PPPK | 1464 |
| 3 | PTT | 1.847 |
| 4 | THL | 2.575 |

Sumber: BKD dan Korpri dan Sumber Lain, 2023

Dalam mencapai pengembangan kompetensi SDM tersebut, nantinya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau akan mengembangkannya melalui *Corporate University*.



Tabel 2.6 Sasaran Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN Provinsi Kepulauan Riau



Sumber: BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023

2.3.2 Sarana dan Prasarana

Perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan untuk mendukung operasional pelaksanaan tugas-tugas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

Tabel 2.7 Jumlah Aset yang Dimiliki Oleh BPSDM Tahun 2023

| NO | NAMA BARANG | JUMLAH | SATUAN | KETERANGAN |
|----|---------------|--------|--------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Mini Bus | 3 | Unit | Mutasi BKD dan KORPRI |
| 2 | Mini Bus | 1 | Unit | Mutasi BPMD |
| 3 | Station Wagon | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 4 | Station Wagon | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 5 | Sepeda Motor | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |



| NO | NAMA BARANG | JUMLAH | SATUAN | KETERANGAN |
|----|--------------------------------------|--------|--------|-----------------------|
| 6 | Meja Kerja Pejabat Eselon II | 6 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 7 | Meja Kerja Pejabat Eselon III | 5 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 8 | Meja Kerja Pejabat Eselon IV | 1 | Unit | Mutasi BKD dan KORPRI |
| 9 | Meja Kerja Pegawai Non Struktural | 6 | Unit | Mutasi BKD dan KORPRI |
| 10 | Meja 1/2 Biro | 26 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 11 | Meja Rapat Pejabat Lainnya | 3 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 12 | Meja Rapat Pejabat Lainnya | 2 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 13 | Meja Rapat Ukuran Kecil | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 14 | Meja Rapat Ukuran Sedang | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 15 | Meja Rapat Ukuran Besar | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 16 | Meja Resepsionis | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 17 | Meja Bundar | 4 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 18 | Kursi Kerja Pejabat Eselon III | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 19 | Kursi Kerja Pejabat Eselon III | 9 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 20 | Kursi Hadap Depan Meja kerja Lainnya | 50 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 21 | Kursi Kerja Pejabat Non Struktural | 3 | Unit | Pengadaan Tahun 2011 |
| 22 | Kursi Kerja Pejabat Non Struktural | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2013 |



| NO | NAMA BARANG | JUMLAH | SATUAN | KETERANGAN |
|----|------------------------------------|--------|--------|-----------------------|
| 23 | Kursi Kerja Pegawai Non Struktural | 7 | Unit | Mutasi BKD dan KORPRI |
| 24 | Kursi Rapat | 10 | Unit | Mutasi BKD dan KORPRI |
| 25 | Kursi Rapat Pejabat Lainnya | 6 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 26 | Sofa | 4 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 27 | Lemari Kayu | 2 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 28 | Lemari Kaca | 2 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 29 | Lemari Es | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 30 | Lemari Buku | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 31 | Filling Cabinet Besi | 1 | Unit | Mutasi BKD dan KORPRI |
| 32 | Filling Cabinet Besi | 3 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 33 | P.C Unit | 6 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 34 | Laptop | 6 | Unit | Mutasi BKD dan KORPRI |
| 35 | Laptop | 3 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 36 | Laptop | 12 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 37 | Tablet PC | 3 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 38 | Printer | 1 | Unit | Mutasi BKD dan KORPRI |
| 39 | Printer | 3 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |



| NO | NAMA BARANG | JUMLAH | SATUAN | KETERANGAN |
|----|-------------------------------------|--------|--------|----------------------|
| 40 | Printer | 7 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 41 | Scanner | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 42 | LCD Proyektor/Infocus | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 43 | LCD Proyektor/Infocus | 2 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 45 | Partisi | 2 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 46 | Partisi | 13 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 47 | Air Conditioner Split 1 PK | 5 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 48 | Air Conditioner Split 2 PK | 6 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 49 | Air Conditioner Standing Floor 5 PK | 2 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 50 | CCTV | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 51 | Tandon Tangki Air | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 52 | Gordyn | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 53 | Vertical Blind | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 54 | Teralis Jendela | 7 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 55 | Teralis Pintu | 9 | Unit | Pengadaan Tahun 2022 |
| 56 | Laci Box | 31 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 57 | Alat Penghancur Kertas | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |



| NO | NAMA BARANG | JUMLAH | SATUAN | KETERANGAN |
|----|-------------------------|--------|--------|----------------------|
| 58 | Kursi Putar | 39 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 59 | Kompor Gas | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 60 | Telivisi | 2 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 61 | Sound System | 2 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 62 | Camera Video | 4 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 63 | Dispenser | 2 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 64 | Microphone /Wireles Mic | 3 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 65 | Audio Monitor | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 66 | Kipas Angin | 1 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |
| 67 | Teko Listrik | 2 | Unit | Pengadaan Tahun 2023 |

Sumber: BPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2023

2.3.3 Kebutuhan Sarana Lima Tahun Kedepan

Untuk Meningkatkan Kinerja BPSDM dalam mencapai Visi Misi Kepala Daerah dibutuhkan Sarana Perkantoran, Ruang Pelatihan, Asrama, Aula dan Sarana Penunjang Lainnya sebagai berikut :



Tabel 2.8 Kebutuhan Sarana Prasarana BPSDM

| NO | NAMA SARANA | JUMLAH | SATUAN | KETERANGAN |
|------------------------------|---------------------------------------|--------|---------|------------|
| I. Sarana Perkantoran | | | | |
| 1 | Ruang Kepala Badan | 1 | Ruangan | |
| 2 | Ruang Pejabat Administrator | 6 | Ruangan | |
| 3 | Ruang Pejabat Fungsional | 20 | Ruangan | |
| 4 | Ruang Pejabat Fungsional Widya Iswara | 20 | Ruangan | |
| 5 | Ruang Sekretariat | 2 | Ruangan | |
| 6 | Ruang Perpustakaan | 2 | Ruangan | |
| 7 | Laboratorium Komputer | 1 | Ruangan | |
| 8 | Laboratorium Bahasa | 1 | Ruangan | |
| 9 | Ruang Rapat | 4 | Ruangan | |
| 10 | Auditorium | 1 | Ruangan | |
| 11 | Mushalla | 2 | Ruangan | |
| 12 | Pantry | 1 | Ruangan | |
| 13 | Ruang Makan | 2 | Ruangan | |
| 14 | Gudang | 1 | Ruangan | |
| 15 | Studio Podcast | 1 | Ruangan | |
| 16 | Klinik | 1 | Ruangan | |
| 17 | LSP | 1 | Ruangan | |
| II. Asrama Pelatihan | | | | |
| 18 | Ruang Kelas | 20 | Ruangan | |
| 19 | Kamar | 200 | Kamar | |
| 20 | Ruang Diskusi | 10 | Ruangan | |
| 21 | Ruang Konsultasi | 10 | Ruangan | |
| 22 | Ruang Gym | 1 | Ruangan | |
| 23 | Rumah Dinas Jabatan | 6 | Ruangan | |
| 24 | Cafetaria | 1 | Ruangan | |
| 25 | Ruang Perpustakaan | 1 | Ruangan | |
| 26 | Ruang Pantry | 2 | Ruangan | |
| 27 | Ruang Makan | 3 | Ruangan | |
| 28 | Ruang Laundry | 1 | Ruangan | |
| 29 | Ruang Koperasi | 1 | Ruangan | |



| NO | NAMA SARANA | JUMLAH | SATUAN | KETERANGAN |
|------------------------------|----------------|--------|---------|------------|
| 30 | Ruang Security | 1 | Ruangan | |
| III. Sarana Penunjang | | | | |
| 32 | Mini market | 1 | Ruangan | |
| 33 | Sport Center | 1 | Ruangan | |
| 34 | Area Outbond | 1 | Ruangan | |
| 35 | ATM Center | 1 | Ruangan | |

Sumber: BPSPD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2022

2.4 Kinerja Pelayanan BPSPD

BPSDM Provinsi Kepri merupakan lembaga yang baru dibentuk pada akhir tahun 2021, oleh sebab itu terkait kinerja pelayanan urusan penunjang urusan pemerintahan bidang urusan pendidikan dan pelatihan dilakukan oleh BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau. Kinerja BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau terkait urusan Pendidikan dan pelatihan yang telah dicapai pada periode Tahun 2017 – 2021 terlihat pada Tabel 2.9 berikut ini:

Tabel 2.9 Pencapaian Kinerja Pelayanan BKPSDM

| Indikator Kinerja Program | Satuan | Capaian Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran Tahun | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Kondisi Akhir Renstra | |
|---|--------|--|----------|-------|--------|----------|-------|--------|----------|--------|--------|----------|-------|--------|----------|-------|--------|----------|-------|--------|----------|-----------------------|-------|
| | | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | | |
| | | Target | Realiasi | % | Target | Realiasi | % | Target | Realiasi | % | Target | Realiasi | % | Target | Realiasi | % | Target | Realiasi | % | Target | Realiasi | % | |
| Mengikuti Pengembangan Kompetensi sesuai Analisa kebutuhan Pengembangan Kompetensi AKPK Minimal 20 jam/orang/tahun. | % | 14,07 | 17,17 | 81,95 | 19,64 | 13,68 | 69,65 | 25,21 | 31,20 | 123,76 | 30,78 | 15,90 | 51,66 | 36,35 | 18,00 | 49,52 | 32 | 28,4 | 88,75 | 34 | 34,34 | 100 | 36,35 |

Sumber: BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021



2.5 Capaian Kinerja BPSDM Tahun 2022 dan 2023

Sebagai OPD yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah. BPSDM terbentuk pada tanggal 30 Desember 2021, sehingga capaian kinerja BPSDM baru tergambar pada tahun 2022 dan 2023 sebagai berikut :

2.5.1 Kinerja Keuangan

Tabel 2.10 Kinerja Keuangan BPSDM Tahun 2022 dan 2023

| URAIAN | ANGGARAN | | REALISASI | | % | |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|--------------|
| | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| 1. Belanja Operasi | 10.594.578.068 | 15.065.703.725 | 10.394.971.104 | 14.571.625.667 | 98,11 | 96,72 |
| 2. Belanja Modal | 363.951.135 | 2.604.003.278 | 346.927.700 | 2.508.265.949 | 95,32 | 96,32 |
| JUMLAH | 10.958.529.203 | 17.669.707.003 | 10.741.898.804 | 17.079.891.616 | 98,02 | 96,66 |

Sumber : Laporan Keuangan, BKAD Provinsi Kepri, 2023

2.5.2 Kinerja pengembangan SDM

Adapun kinerja pengembangan SDM atau pengembangan Kompetensi yang diselenggarakan BPSDM pada tahun 2022 dan 2023 sebagai berikut:

Tabel 2.11 Jumlah SDM Aparatur yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Tahun 2022 dan 2023

| TAHUN 2022 | | | |
|------------|------------------------------|--------|-----|
| No | Nama Pelatihan | Jumlah | Ket |
| 1 | Pelatihan Dasar CPNS | 30 | |
| 2 | Pelatihan Statistik Sektoral | 49 | |
| 3 | Pelatihan Perencana | 34 | |
| 4 | Pelatihan BerAkhlik | 10 | |
| 5 | Workshop Latsar | 9 | |



| TAHUN 2022 | | | |
|---|-------------------|--------|-----|
| No. | Uraian | Jumlah | Ket |
| 6 | Workshop PKA | 9 | |
| 7 | Workshop PKP | 9 | |
| 8 | MOT | 20 | |
| 9 | TOC | 4 | |
| JUMLAH | | 174 | |
| II. Pengembangan Kompetensi ≤ 20 JP/ Tahun | | | |
| No. | Uraian | Jumlah | Ket |
| 1 | In House Training | 85 | |
| 2 | Webinar | 2.641 | |
| JUMLAH | | 2.726 | |

| TAHUN 2023 | | | |
|------------|--|--------|-----|
| No. | Nama Pelatihan | Jumlah | Ket |
| 1 | Pelatihan Bahasa Inggris Prov. Kepulauan Riau | 40 | |
| 2 | Pelatihan Kompetensi PBJP Level-1 Prov. Kepri | 79 | |
| 3 | Pelatihan Kompetensi PBJP Level-2/ PPK Tipe C Prov. Kepri | 59 | |
| 4 | Pelatihan Government Transformation Academy (GTA) | 87 | |
| 5 | Webinar Berakhlik/tersertifikat | 1890 | |
| 6 | Pelatihan Kepemimpinan Administrator | 39 | |
| 7 | Orientasi DPRD | 6 | |
| 8 | Workshop Critical Thinking Skill | 5 | |
| 9 | Bimbingan Teknis Publik Speaking dan Presentation Skill (Praktek dan Implementasi) | 4 | |
| 10 | Bimbingan Teknis komunikasi kebijakan | 6 | |
| 11 | Workshop fasilitator PKA | 3 | |
| 12 | Workshop fasilitator PKP | 2 | |
| 13 | Uji Komptensi PPUPD | 10 | |
| 14 | Magang | 9 | |
| TOTAL | | 2239 | |



2.6 Tantangan dan Peluang Pengembangan BPSDM

PP 11 Tahun 2017 Pasal 203 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengamanatkan bahwa setiap ASN berhak atas pengembangan kompetensi sebanyak 20 jam per tahun. Dengan kondisi jumlah Widya Iswara dan sarana prasarana yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepulauan Riau saat ini dibandingkan dengan kebutuhan pelaksanaan pelatihan dirasa masih belum memadai. Untuk bisa mengakomodir kebutuhan pengembangan kompetensi sesuai dengan PP 11 Tahun 2017 Pasal 203 maka perlu dikembangkan Corporate University sebagai sebuah sistem, entitas dan strategi pengembangan kompetensi sumber daya manusia Aparatur yang mengedepankan penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas dalam rangka mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan serta mengubah sikap perilaku.

Sementara kebutuhan organisasi saat ini sangat membutuhkan aparatur yang kompeten dan profesional yang dibentuk melalui pelatihan baik teknis, fungsional maupun struktural. Keterbatasan Kabupaten/Kota dalam hal penyelenggaraan pelatihan merupakan peluang bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengembangkan pelatihan yang dilaksanakan.

Jenis pelatihan tersebut meliputi Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional tingkat II. Selain untuk diklat-diklat penjenjangan, kedepan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau juga akan mengembangkan pelayanan untuk diklat teknis, fungsional, maupun sosiokultural, sehingga kebutuhan pelatihan untuk kabupaten/kota maupun daerah/lembaga lain yang ingin bekerjasama dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau dapat terfasilitasi. Untuk itu, Badan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia terus berupaya melakukan pengembangan baik dari sisi sarana prasarana pendukung kediklatan maupun dari sisi pengembangan tenaga pengajar (Widya Iswara).



Jaminan kualitas mutu pelatihan hampir tidak dimiliki oleh seluruh Kabupaten/Kota. Padahal, tuntutan mutu pelatihan di era reformasi birokrasi sekarang ini merupakan tuntutan yang tidak dapat dipungkiri lagi karena diiringi dengan tuntutan masyarakat akan kualitas sumber daya aparatur yang professional bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau, hal ini merupakan peluang untuk meningkatkan pelayanan pelatihan.

Keterbatasan penggunaan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pelatihan di kabupaten/kota juga merupakan peluang tersendiri bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri untuk melakukan pengembangan pelayanan pelatihan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau harus sudah memulai memadukan berbagai aplikasi pengembangan kompetensi yang terintegrasi (*Integrated Management Training*) guna mempermudah manajemen dan penyelenggaraan pelatihan dan meningkatkan pelayanan dengan sistem pelayanan berbasis *Teknologi Informasi*. Selain itu, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri juga harus sudah memulai mengembangkan sistem pelatihan berbasis *E-learning* untuk menjawab tantangan kebutuhan dengan semakin padatnya beban kerja peserta pelatihan dan biaya pelatihan.

2.6.1 Tantangan

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau harus sudah memulai untuk memiliki kapasitas manajemen pelayanan Pelatihan yang unggul. Supaya dapat bersaing dengan Lembaga Pelatihan lainnya seperti Provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah dan Jawa Timur. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri harus mampu melahirkan SDM aparatur yang profesional juga diharapkan mampu mencetak aparatur yang berkelas dunia.

2.6.2 Peluang

Peluang yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bersaing antara lain sebagai berikut :



1. Tuntutan masyarakat akan ASN yang Profesional sesuai perkembangan zaman.
2. Tuntutan regulasi akan aparatur yang memenuhi standar kompetensi manajerial, sosiokultural dan teknis serta Pemerintahan.
3. Tuntutan kebutuhan SDM yang kompoten untuk mendukung prioritas pembangunan Provinsi Kepulauan Riau
4. Tuntutan revolusi industri 4.0 akan ASN yang mampu melayani masyarakat dengan cepat (Digital).
5. Tuntutan Grand Design Reformasi Birokarsi akan Smart ASN tahun 2024.
6. Tuntutan Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia ditandai dengan meningkatnya indeks reformasi birokrasi di Provinsi Kepulauan Riau predikat B pada tahun 2022.
7. Terdapat Lembaga-lembaga pelatihan swasta dan Lembaga pelatihan yang bertaraf nasional dan internasional yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kapasitas manajemen penyelenggaraan pelatihan berstandar nasional dan internasional;
8. Banyaknya potensi PNS Provinsi Kepulauan Riau yang memiliki bekal kompetensi baik dari latar belakang pelatihan, Pendidikan formal maupun pengalaman yang dapat dicetak menjadi tenaga profesional melalui uji kompetensi;
9. Adanya kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan SDM aparatur yang profesional dan berkelas dunia seperti *Grand Design* Reformasi birokrasi dan kebijakan-kebijakan operasional antara lain kebijakan pelatihan yang dinamis, sistem pelatihan berbasis kompetensi, dan sistem penilaian kerja pegawai.

Berdasarkan penelaahan di atas, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri dapat memanfaatkan peluang dan tantangan di atas dengan melakukan pengembangan pelayanan pelatihan yang dibutuhkan oleh Kabupaten/Kota maupun Lembaga/Daerah di luar Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau seperti:



1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, dan harus sudah memulai Pelatihan Kepemimpinan Nasional tingkat II bagi Kabupaten/Kota;
2. Mengembangkan jenis-jenis pelatihan fungsional dan teknis guna memenuhi kebutuhan pelatihan di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota;
3. Memelihara mutu pelatihan dengan melakukan reakreditasi program pelatihan penjenjangan dan pengembangan akreditasi untuk pelatihan teknis dan fungsional;
4. Mengembangkan pemanfaatan Teknologi Informasi di dalam mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan pelatihan;
5. Mengembangkan sarana prasana pendukung pelatihan supaya memenuhi kapasitas kebutuhan pelatihan.
6. Penyiapan Dokumen Roadmap pengembangan SDM di Provinsi Kepulauan Riau.



BAB III

PERMASALAHAN DAN ISU STRATEGIS BPSDM

3.1. Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Pelayanan BPSDM

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melakukan analisis lingkungan strategis menggunakan pendekatan teknik analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Analisis ini mengidentifikasi dan menginteraksikan kekuatan dan kelemahan serta peluang dan tantangan. Sebagai langkah awal dalam analisis, perlu diketahui kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Kondisi saat ini adalah sebagai berikut:
 - a. Sarana dan prasarana penyelenggaraan pelatihan belum mampu memenuhi kebutuhan ideal pelatihan bagi aparatur Pemerintah Daerah Kepulauan Riau;
 - b. Penyederhanaan Birokrasi melalui pengalihan jabatan struktural ke fungsional memunculkan kebutuhan pengembangan kompetensi melalui pelatihan untuk jabatan fungsional;
 - c. Perlunya kajian dan pengembangan kurikulum untuk mengakomodir pelaksanaan pelatihan fungsional dalam rangka mendukung penyederhanaan birokrasi dan pengembangan kurikulum berbasis *smart learning*;
 - d. Pengembangan pelatihan berbasis *smart learning* harus diimbangi dengan pengembangan infrastruktur teknologi informasi beserta sistem pendukung yang memadai (*learning management system, campus management system, content management system, knowledge management system*);
 - e. Pengembangan kompetensi aparatur Pemerintah Daerah Kepulauan Riau masih menjadi domain OPD yang bertanggung jawab di bidang pengembangan kompetensi (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Badan Kepegawaian Daerah dan Korpri). Untuk mendorong keberhasilan



pengembangan kompetensi ASN diperlukan sinergitas seluruh OPD dalam upaya mewujudkan visi misi Pemerintah Daerah;

- f. Belum optimalnya pemanfaatan alumni Diklat terutama untuk Diklat Teknis dan Diklat Fungsional didalam penempatan sesuai dengan pelatihan yang sudah diikuti;
- g. Belum tersedianya Roadmap pengembangan SDM di Provinsi Kepulauan Riau;
- h. Belum tersusunnya Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) sehingga program pengembangan SDM belum terencana secara optimal;

2. Kondisi yang diharapkan.

- a. Sarana prasarana yang representatif untuk penyelenggaraan pelatihan/pengembangann kompetensi, Widyaaiswara dan tenaga kediklatan yang kompeten untuk penyelenggaraan pelatihan baik pelatihan manajerial, teknis, fungsional, dan sosiokultural;
- b. Meningkatkan Sertifikasi akreditasi dari LAN untuk penyelenggaraan Pelatihan Dasar CPNS, Pelatihan Kepemimpinan Administrator, Pelatihan Kepemimpinan Pengawas, dan Pelatihan Kepemimpinan Nasional tingkat II;
- c. Meningkatkan Sertifikasi akreditasi pelatihan teknis dan fungsional;
- d. Serifikasi Lembaga penyelenggara pelatihan;
- e. Menjadikan BPSDM sebagai pusat pelatihan pengembangan pembelajaran nilai budaya dan budi pekerti (sosiokultural);
- f. Desain kurikulum pelatihan teknis yang lebih berorientasi pada kebutuhan dan peningkatan kompetensi serta memasukan nilai-nilai kearifan lokal;
- g. Menjadi Lembaga pelatihan yang modern dan professional dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui *smart learning*.

Kondisi yang diharapkan akan dapat dicapai apabila beberapa faktor eksternal maupun internal dapat diidentifikasi. Faktor eksternal dikelompokkan atas peluang dan ancaman, sementara faktor internal dikelompokkan atas kekuatan dan kelemahan.



1. Faktor eksternal

a. Peluang :

- 1) Kesadaran aparatur dan pimpinan unit kerja untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui pelatihan sangat besar;
- 2) Ketentuan berbagai peraturan perundangan mewajibkan adanya pengembangan komptensi bagi ASN;
- 3) Perubahan organisasi dan sistem kerja;
- 4) Pelatihan atau pengembangan SDM sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur;
- 5) Terbinanya jejaring kerja dengan daerah dan pihak lain dalam pengelolaan program pengembangan kompetensi;
- 6) Berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi untuk menunjang kegiatan;
- 7) Tersedianya tenaga profesional di bidang pengembangan kompetensi.

b. Ancaman :

- 1) Penyelenggara pelatihan baik pemerintah maupun swasta semakin banyak dan terbuka;
- 2) Banyaknya penyelenggara pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana pelatihan yang lebih memadai dan profesional;
- 3) Adanya pemahaman bahwa Output pelatihan belum merupakan solusi pemecahan masalah kinerja organisasi terutama untuk Pelatihan Teknis.

2. Faktor internal

a. Kekuatan:

- 1) Kewenangan dalam pengembangan kapasitas aparatur;
- 2) Kewenangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- 3) Berpengalaman dalam pengelolaan kegiatan pelatihan/ pengembangan kompetensi.



b. Kelemahan:

- 1) Belum optimalnya ketersediaan modul dan bahan ajar pelatihan
- 2) Modul dan bahan ajar yang perlu dilakukan review secara berkala;
- 3) Terbatasnya tenaga pengajar/fasilitator/widyaaiswara yang memiliki kompetensi substansi pelatihan teknis dan fungsional;
- 4) Sarana dan prasarana yang kurang memadai dan representatif.



Hasil Interaksi antar faktor internal dan eksternal sebagai berikut:

MATRIK INTERAKSI ANTAR FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL

| Faktor Internal | STRENGTHS (Kekuatan) | WEAKNESSES (Kelemahan) |
|---|---|--|
| Faktor Eksternal | <ol style="list-style-type: none">1. Kewenangan dalam pengembangan kapasitas aparatur;2. Kewenangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan daerah;3. Berpengalaman dalam pengelolaan kegiatan pelatihan/pengembangan SDM | <ol style="list-style-type: none">1. Belum optimalnya ketersediaan modul dan bahan ajar pelatihan2. Modul dan bahan ajar yang perlu dilakukan review secara berkala;3. Terbatasnya tenaga pengajar/fasilitator/widyaiswara yang memiliki kompetensi substansi pelatihan teknis dan fungsional;4. Sarana dan prasarana yang kurang memadai dan representatif |
| OPPORTUNITIES (Peluang) | SO (strategi offensive, komparatif) | WO (strategi stabilisasi, investasi) |
| <ol style="list-style-type: none">1. Kesadaran aparatur dan pimpinan unit kerja untuk meningkatkan kinerja aparatur melalui pelatihan sangat besar;2. Ketentuan berbagai peraturan perundungan mewajibkan adanya pengembangan komptensi bagi ASN;3. Perubahan organisasi dan sistem kerja;4. Pelatihan atau pengembangan SDM sebagai investasi | <ol style="list-style-type: none">1. Melaksanakan kewenangan untuk memfasilitasi aparatur melalui kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kinerja aparatur;2. Meningkatkan pengalaman dalam pengelolaan pelatihan melalui pemanfaatan teknologi informasi serta jejaring kerja dengan pemerintah daerah dan pihak lain;3. Memanfaatkan pengalaman dalam penyelenggaraan pelatihan | <ol style="list-style-type: none">1. Meningkatkan kompetensi tenaga pengajar/fasilitator/widyaiswara dan menstandarkan modul serta melengkapi alat bantu/media pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi informasi;2. Meningkatkan koordinasi Badan Pengembangan SDM dengan berbagai daerah dan pihak lain melalui pembinaan jejaring kerja dalam kerjasama pelatihan. |



| dalam pembangunan sumber daya aparatur; 5. Terbinanya jejaring kerja dengan daerah dan pihak lain dalam pengelolaan program pengembangan kompetensi; 6. Berkembangnya ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi untuk menunjang kegiatan; 7. Tersedianya tenaga profesional di bidang pengembangan kompetensi. | dukungan struktur organisasi dan personil yang memadai. | |
|---|--|--|
| THREAT (Ancaman) | ST (strategi diversifikasi tindakan) | WT (strategi deffensif) |
| 1. Penyelenggara pelatihan baik pemerintah maupun swasta semakin banyak dan terbuka; 2. Banyaknya penyelenggara pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana pelatihan yang memadai dan profesional; 3. Adanya pemahaman bahwa Output pelatihan belum merupakan solusi pemecahan masalah | 1. Meningkatkan kepercayaan berbagai instansi terhadap Badan Pengembangan SDM melalui penyelenggaraan pelatihan yang mengikuti prosedur dan mekanisme penyelenggaraan pelatihan yang profesional; 2. Meningkatkan output pelatihan sebagai salah satu solusi pemecahan masalah kinerja organisasi melalui penyelenggaraan pelatihan yang lebih berorientasi kepada penambahan keterampilan. | 1. Menyusun modul dan bahan ajar melalui pemanfaatan tenaga profesional di bidang pelatihan; 2. Meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung pelatihan sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya aparatur. |



| | | |
|---|--|--|
| kinerja organisasi terutama untuk pelatihan Teknis. | | |
|---|--|--|

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

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

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

Visi dari Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Provinsi Kepulauan Riau untuk periode 2021–2026 yaitu:

“Terwujudnya Kepulauan Riau yang Makmur, Berdaya Saing, dan Berbudaya”

Visi Provinsi Kepulauan Riau tersebut selanjutnya dapat dimaknai sebagai berikut:

- Makmur: Kehidupan masyarakat Kepulauan Riau yang lebih layak dan sejahtera;
- Berdaya Saing: Terwujudnya masyarakat yang sehat, birokrasi pemerintahan dan dunia usaha yang lebih mampu bersaing dan unggul di tingkat regional dan internasional;
- Berbudaya: Terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan, kegiatan pembangunan dan aktivitas masyarakat Kepulauan Riau yang lebih berpegang pada nilai-nilai agama, budaya Melayu dan budaya Nasional.



Dalam rangka mewujudkan visi tersebut maka ditetapkan 5 misi pembangunan jangka menengah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 - 2026, yaitu:

1. Percepatan Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Maritim, Berwawasan Lingkungan dan Keunggulan Wilayah untuk Peningkatan Kemakmuran Masyarakat.

Misi ini menggambarkan upaya yang ditempuh dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi Provinsi Kepulauan Riau. Upaya tersebut dilakukan dengan kembali memulihkan perekonomian Kepulauan Riau yang sempat menurun akibat Covid-19. Upaya tersebut dilakukan dengan mengoptimalkan dan mengandalkan potensi daerah yang dimiliki sebagai sumber daya pembangunan Kepulauan Riau. Provinsi Kepulauan Riau yang secara geografis merupakan daerah maritim yang memiliki potensi laut yang besar tentu merupakan suatu modal penting yang dapat digunakan dalam pembangunan ekonomi. Di sisi lain, berbagai potensi seperti perindustrian, pariwisata, pertanian, dan lain-lain dapat dikelola secara optimal. Pengelolaan ini akan memberikan dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kemakmuran masyarakat Provinsi Kepulauan Riau.

2. Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan.

Misi ini menggambarkan upaya yang ditempuh untuk mencapai pemerintahan yang bersih, terbuka, dan berorientasi pelayanan. Misi ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa kinerja pemerintah dapat berjalan dengan stabil dan dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Upaya untuk memastikan tercapainya dua poin tersebut adalah melalui perwujudan tata kelola pemerintahan yang bersih dan antisipatif, transparansi informasi, pemerintahan yang bebas KKN, serta pemerintahan yang tanggap, tangkas, dan tangguh. Untuk merelisasikan hal tersebut, perlu dilakukan perbaikan dalam birokrasi didalamnya sehingga kualitas dan penempatan pegawai perlu untuk mendapatkan pemberian.



3. Mewujudkan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berkualitas, Sehat, dan Berdaya Saing dengan Berbasiskan Iman dan Taqwa.

Misi ini menggambarkan upaya yang ditempuh dalam pembangunan sumber daya manusia di Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini juga tidak terlepas dari pengaruh era globalisasi yang menuntut SDM yang bisa bersaing dalam hal keahlian dan kompetensi yang dimiliki. Upaya untuk menjawab tantangan tersebut dilakukan dengan meningkatkan kualitas, kesehatan, dan daya saing SDM. Namun demikian, pembangunan manusia tidak hanya ditekankan pada pengembangan kualitas dan daya saing tetapi juga dengan menjadikan nilai-nilai iman dan takwa sebagai nilai fundamental dalam pembangunan manusia. Oleh karena itu, tujuan pembangunan manusia dalam misi ini dimaksudkan agar SDM di Kepulauan Riau memiliki jaring pengaman sosial yang kuat agar mampu meningkatkan kualitas taraf hidup masyarakat dan mampu memberikan peningkatan partisipasi masyarakat desa yang tangguh. Pembangunan SDM di Kepulauan Riau ini juga dimaksudkan untuk menciptakan SDM yang unggul dan berkarakter agar mampu meningkatkan tingkat kesehatan masyarakat, meningkatkan mutu akses layanan pendidikan, hingga mampu meningkatkan kualitas pemuda di Kepulauan Riau.

4. Mengembangkan dan Melestarikan Budaya Melayu dan Nasional dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan.

Misi ini menggambarkan upaya yang ditempuh dalam mengembangkan dan melestarikan budaya Melayu dalam Pembangunan. Budaya Melayu merupakan pilar penting dalam kehidupan bermasyarakat yang perlu dijaga kelestariannya. Budaya Melayu sebagai suatu filosofi hidup masyarakat Kepulauan Riau pernah mengantarkan Kepulauan Riau menjadi daerah maju dengan kehidupan masyarakat yang makmur. Upaya pelestarian budaya Melayu ini dimaksudkan untuk menjaga filosofi hidup masyarakat Kepulauan Riau agar tetap terjaga dan tidak tergerus oleh zaman. Di sisi lain, kemajemukan masyarakat Kepulauan Riau menjadi modal sosial tersendiri dalam kehidupan beragama, berkebudayaan dan bermasyarakat. Oleh karena itu, untuk mempertekrat hal tersebut maka keselarasan, keserasian, dan toleransi antar umat beragama, suku, dan etnis menjadi pilar penting yang harus dijaga dan dilestarikan melalui penguatan nilai-nilai budaya nasional di masyarakat.



5. Mempercepat Konektivitas Antar Pulau dan Pembangunan Infrastruktur Kawasan

Misi ini menggambarkan upaya yang ditempuh dalam mempercepat pembangunan infrastruktur antar pulau untuk mengintegrasikan dan mempercepat pembangunan kawasan pesisir. Masih terjadinya ketimpangan pembangunan antar pulau, transportasi yang terbatas serta infrastruktur dasar yang minim menyebabkan pergerakan ekonomi yang lambat serta kualitas ekonomi yang kurang baik. Hal tersebut dapat terselesaikan dengan pembangunan infrastruktur fisik seperti jalan, jembatan, pelabuhan, akses transportasi antar pulau dan juga pembangunan air bersih, listrik, dan jaringan telekomunikasi yang dapat menjangkau setiap daerah.

Sesuai dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Kepulauan Riau salah satu tujuannya adalah “Terwujudnya Tata Kelola Pemerintah yang Baik dengan sasarannya meningkatnya Good Governance”. Salah satu unsur pendukung sasaran ini tentunya adalah aparatur yang memiliki kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsinya baik kompetensi manajerial, teknis, maupun sosiokultural.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai core business dalam peningkatan kompetensi aparatur melalui penyelenggaraan pelatihan. Sedangkan program utama yang akan dilaksanakan dalam Renstra Periode 2021-2026 sesuai dengan Permendagri Nomor 90 Tahun 2019 adalah Program Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sedangkan untuk indikator sebagai gambaran ukuran keberhasilan pencapaian tujuan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah :

1. Persentase Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi minimal 20 JP/ pertahun;
2. Persentase Aparatur Sipil Negara yang mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi;
3. Akreditasi Lembaga dan Program Pelatihan;



Tabel 3.1 Faktor Penghambat dan Pendorong Pelayanan BPSDM Terhadap Pencapaian Visi, Misi, dan Program Gubernur dan Wakil Gubernur

| No | Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD | Permasalahan Pelayanan Perangkat Daerah | Faktor | |
|----|---|--|---|--|
| | | | Penghambat | Pendorong |
| 1 | Misi 2: Tujuan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Kuat, dan Antisipatif Sasaran Optimalisasi Manajemen ASN yang Profesional dan Proporsional | 1. Masih terbatasnya Sumber Daya Manusia 2. Masih terbatasnya Sumber Daya Sarana dan Prasarana 3. Belum optimalnya pelaksanaan pelatihan manajerial, teknis dan fungsiional. 4. Belum optimalnya pelaksanaan sertifikasi kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota. 5. Kurangnya sarana dan prasana penunjang pembelajaran. 6. Belum maksimalnya ketersediaan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional Belum optimalnya pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar | 1. Terbatasnya SDM penyelenggara 2. Terbatasnya jumlah widyaiswara/ instruktur/ 3. pelatih/ 4. fasilitator 5. Keterbatasan anggaran penyelenggaraan pelatihan/ diklat | 1. BPSDM sudah merupakan badan tersendiri yang dapat mengelola pelatihan secara mandiri. 2. Komitmen tinggi dari Gubernur dalam pengembangan kompetensi SDM aparatur. |



3.3. Telaahan Renstra

3.3.1 Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI

Sesuai dengan Rencana Strategis Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI Periode 2020-2024, visi dari LAN RI adalah “Sebagai Institusi Pembelajar Berkelas Dunia yang Mampu menjadi Penggerak Utama dalam mewujudkan *World Class Government* untuk mendukung Visi Indonesia Maju yang berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”. Sedangkan sasaran strategis yang ditetapkan adalah “Terwujudnya Institusi pembelajar berkelas dunia melalui Pengembangan Kompetensi Aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara dalam mewujudkan *World Class Government*” dan “Terwujudnya organisasi pembelajar LAN yang berkinerja tinggi”.

World class government diwujudkan melalui pengembangan kompetensi aparatur, Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara yang Berkualitas. Dalam hal ini, LAN berperan sebagai Lembaga think tank yang memberikan saran dan rekomendasi kebijakan dan inovasi administrasi negara, Pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan SDM Aparatur, pembinaan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi SDM Aparatur. Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 43 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Perpres Nomor 79 Tahun 2018 tentang Lembaga Administrasi Negara. Mewujudkan World Class Government tentunya harus didasari oleh institusi yang mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21, LAN terus berupaya menghadirkan Kebijakan dan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas dan mampu adaptif dengan perubahan-perubahan yang akan terjadi sehingga mampu melahirkan SDM Aparatur Unggul yang mampu mewujudkan World Class Government.

Sasaran strategis yang ditetapkan tersebut selaras dengan kewenangan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Lembaga Pelatihan Aparatur Daerah, yaitu pengembangan kompetensi aparatur Pemerintah Provinsi Kepri melalui pelatihan.



Misi LAN tahun 2020 – 2024 adalah sebagai berikut:

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 analis kebijakan yang kompeten

Misi 3 : Mewujudkan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas melalui pengembangan model inovasi serta penguatan kapasitas dan budaya inovasi

Misi 4 : Memudahkan organisasi pembelajar berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang berkualitas dan berbasis elektronik

Tabel 3.2 Permasalahan Pelayanan BPSPM Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan sasaran Renstra LAN beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

| No | Misi jangka Menengah Renstra Lembaga Administrasi Negara (LAN) | Permasalahan Pelayanan BPSPM | Sebagai Faktor | |
|----|---|---|---|--|
| | | | Penghambat | Pendorong |
| | 1. Mewujudkan SDM Aparatur unggul melalui kebijakan, pembinaan, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi yang berstandar internasional. 2. Mewujudkan Kebijakan Administrasi Negara yang berkualitas melalui kajian kebijakan berbasis <i>evidence</i> dan penyediaan analis kebijakan yang kompeten; 3. Mewujudkan Inovasi Administrasi Negara yang berkualitas melalui pengembangan model inovasi serta penguatan kapasitas dan budaya inovasi; 4. Memudahkan organisasi pembelajar berkinerja tinggi melalui dukungan pelayanan yang | a. Belum optimalnya BPSPM dalam melaksanakan diklat jabatan, teknis dan fungsional. b. Belum optimalnya BPSPM dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota. c. Kurangnya sarana dan prasana penunjang pembelajaran. d. Belum maksimalnya ketersediaan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional | 1. Jumlah ASN di Lingkungan BPSPM terbatas 2. Jumlah Widyausaha belum sesuai dengan kebutuhan. 3. Belum lengkapnya sarana dan prasrama penunjang pembelajaran 4. Belum optimalnya pelaksanaan standar pembelajaran | 1. BPSPM sudah merupakan badan tersendiri yang dapat mengelola Lembaga secara optimal. 2. Komitmen tinggi dari Gubernur dalam pengembangan kompetensi SDM aparatur. |



| No | Misi jangka Menengah Renstra Lembaga Administrasi Negara (LAN) | Permasalahan Pelayanan BPNSDM | Sebagai Faktor | |
|----|---|---|-----------------------|------------------|
| | | | Penghambat | Pendorong |
| | berkualitas dan berbasis elektronik; | e. Belum optimalnya pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan | | |

3.3.2 Telaahan Renstra Menteri Penertiban Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB)

Visi Kementerian PANRB yaitu sebagai berikut: “Mewujudkan Aparatur Negara yang Profesional dan Berintegritas Tinggi untuk Mencapai Pemerintahan yang Berkelas Dunia dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan visi presiden dan wakil presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan berkepribadian yang berlandaskan Gotong Royong”

Kementerian PANRB melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu Pengelolaan Pemerintahan yang Bersih, Efektif, dan Terpercaya, dengan uraian sebagai berikut:

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



Tujuan 1: “Terwujudnya birokrasi yang berkualitas, kapabel dan berdaya saing”

Melalui tujuan ini Kementerian PANRB melakukan upaya-upaya lanjutan untuk menciptakan birokrasi yang memiliki kemampuan yang andal dalam menghadapi revolusi industri 4.0 dan menyikapi era disruptif. Birokrasi diartikan secara luas yaitu keseluruhan sistem yang menjalankan tugas fungsi negara yaitu lembaga/organisasi, SDM, dan manajemen sektor publik yang diarahkan untuk dapat bersaing dengan kemajuan bangsa dan negara lain di tingkat dunia. Pencapaian tujuan pertama ini akan diukur dengan indikator nilai pelaksanaan RB Nasional yang merupakan gambaran pelaksanaan RB seluruh instansi pemerintah baik K/L, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Sasaran dari Kemenpan RB adalah:

- Sasaran 1 : Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, Responsif, adaptif dan kolaboratif serta SPBE yang terintegrasi.
- Sasaran 2 : Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan sejahtera.
- Sasaran 3 : Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel.
- Sasaran 4 : Terwujudnya briokrasi yang bersih dan berintegritas.
- Sasaran 5 : Terwujudnya kualitas Pelayanan Publik yang prima
- Sasaran 6 : Peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional.

Tabel 3.3 Permasalahan Pelayanan BPSDM Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan Sasaran Renstra MENPAN RB beserta Faktor Penghambat dan Pendorong Keberhasilan Penanganannya

| No | Tujuan dan Sasaran jangka Menengah Renstra MENPAN RB | Permasalahan Pelayanan BPSDM | Sebagai Faktor | |
|----|--|---|---|---|
| | | | Penghambat | Pendorong |
| | <p>Tujuan1: “Terwujudnya birokrasi yang berkualitas ,kapabel dan berdaya saing”</p> <p>1. Sasaran 1: Terwujudnya kelembagaan yang sederhana, Responsif, adaptif dan kolaboratif serta</p> | <p>a. Belum optimalnya BPSDM dalam melaksanakan diklat jabatan, teknis dan fungsional.</p> <p>b. Belum optimalnya BPSDM dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi di lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota.</p> | <ol style="list-style-type: none">1. Jumlah ASN di Lingkungan BPSDM terbatas2. Jumlah Widyausaha belum sesuai dengan kebutuhan.3. Belum lengkapnya sarana dan prasarana penunjang pembelajaran4. Belum optimalnya pelaksanaan standar pembelajaran | <ol style="list-style-type: none">1. BPSDM sudah merupakan badan tersendiri yang dapat mengelola Lembaga secara optimal.2. Komitmen tinggi dari Gubernur dalam pengembangan kompetensi SDM aparatur. |



| No | Tujuan dan Ssaran jangka Menengah Renstra MENPAN RB | Permasalahan Pelayanan BPSPM | Sebagai Faktor | |
|----|---|---|----------------|-----------|
| | | | Penghambat | Pendorong |
| | <p>SPBE yang terintegrasi.</p> <p>2. Sasaran 2: Terwujudnya ASN yang profesional, berintegritas dan sejahtera.</p> <p>3. Sasaran 3 : Terwujudnya instansi pemerintah yang efektif, efisien dan akuntabel.</p> <p>4. Sasaran 4: terwujudnya briokrasi yang bersih dan berintegritas.</p> <p>5. Sasaran 5: Terwujudnya kualitas Pelayanan Publik yang prima</p> <p>6. Sasaran 6: peningkatan efektivitas Reformasi Birokrasi Nasional</p> | <p>c. Kurangnya sarana dan prasana penunjang pembelajaran.</p> <p>d. Belum maksimalnya ketersediaan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional</p> <p>e. Belum optimalnya pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerjasama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan</p> | | |

3.4. Telaahan Rencana Tata Ruang Wilayah dan Kajian Lingkungan Hidup Strategis

3.4.1 Telaah Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW)

Pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam urusan penunjang pemerintahan kepegawaian tidak berkaitan dengan pemanfaatan ruang dalam Peraturan Daerah Tata ruang, sehingga tidak ada telaah tentang tata ruang.

3.4.2 Telaah Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS)

Pelaksanaan program, kegiatan dan sub kegiatan dalam urusan penunjang pemerintahan kepegawaian tidak berkaitan dengan lingkungan hidup, sehingga tidak ada telaah tentang KLHS.



3.5. Penentuan Isu Strategis Pelatihan

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri dan perkembangan situasi dan kondisi yang mutakhir saat ini, maka isu-isu strategis terkait Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri dapat dirumuskan dengan metode pembobotan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skor Kriteria Penentuan Isu-isu Strategis

| No | Kriteria*) | Bobot**) |
|----|--|----------|
| 1 | Memiliki pengaruh yang besar/signifikan terhadap pencapaian sasaran renstra K/L atau renstra provinsi/kabupaten/kota | 20 |
| 2 | Merupakan tugas dan tanggung jawab OPD | 10 |
| 3 | Dampak yang ditimbulkannya terhadap publik | 20 |
| 4 | Memiliki daya ungkit untuk membangun daerah | 10 |
| 5 | Kemungkinan atau kemudahannya untuk ditangani | 15 |
| 6 | Prioritas janji politik yang perlu di wujudkan | 25 |
| | Total | 100 |

Dengan menggunakan skala likert, Nilai skala kriteria dari masing-masing isu strategis diformulasikan dengan mengalikan skala 1 (rendah), 2 (cukup) dan 3 (tinggi) dengan bobot skor yang tertuang pada tabel di atas. Adapun hasil penilaian isu strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Nilai Skala Kriteria

| No | Isu Strategis | Nilai Skala Kriteria ke- | | | | | | | Total skor |
|----|--|--------------------------|----|----|----|----|----|---------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Dst ... | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | Adanya dorongan untuk melakukan reformasi birokrasi bidang Sumber Daya Manusia | 60 | 30 | 60 | 30 | 45 | 75 | | 300 |
| 2 | Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan | 60 | 30 | 40 | 30 | 15 | 75 | | 250 |



| No | Isu Strategis | Nilai Skala Kriteria ke- | | | | | | | Total skor |
|----|--|--------------------------|----|----|----|----|----|------------|------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Dst ... | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| | melalui <i>smart learning</i> (pemanfaatan teknologi informasi) serta jejaring kerja dengan pemerintah daerah dan pihak lain | | | | | | | | |
| 3 | Perlunya peningkatan kompetensi tenaga pengajar/fasilitator/ widyaiswara dan menstandarkan modul serta melengkapi alat bantu/ media pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi informasi | 60 | 30 | 40 | 30 | 15 | 75 | | 250 |
| 4 | Perlunya modul dan bahan ajar yang baku melalui pemanfaatan tenaga profesional di bidang pelatihan | 40 | 20 | 40 | 20 | 30 | 50 | | 200 |

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai skor tertinggi isu strategis adalah adanya dorongan untuk melakukan reformasi birokrasi bidang Sumber Daya Manusia. Isu strategis tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian Renstra Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri karena mencakup perubahan pengelolaan pelatihan dalam rangka penataan dan perubahan sumberdaya aparatur yang merupakan misi utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri. Kemudian isu-isu strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepri yang lain adalah:

1. Adanya dorongan untuk melakukan reformasi birokrasi bidang Sumber Daya Manusia, salah satunya melalui peningkatan kapasitas aparatur;



2. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan melalui *smart learning* (pemanfaatan teknologi informasi) serta jejaring kerja dengan pemerintah daerah dan pihak lain;
3. Perlunya peningkatan kompetensi tenaga pengajar/fasilitator/widyaisawara dan menstandarkan modul serta melengkapi alat bantu/media pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi informasi;
4. Perlunya modul dan bahan ajar yang baku melalui pemanfaatan tenaga profesional di bidang pelatihan;
5. Perlunya peningkatan kompetensi tenaga pengajar/fasilitator/widyaisawara dan menstandarkan modul serta melengkapi alat bantu/media pembelajaran melalui pemanfaatan teknologi informasi;
6. Perlunya modul dan bahan ajar yang baku melalui pemanfaatan tenaga profesional di bidang pelatihan;



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN

4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Perangkat Daerah

Tujuan merupakan implementasi atau penjabaran dari visi misi Kepala Daerah yang tertuang dalam dokumen RPJMD Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021 - 2026 dan menunjukkan suatu kondisi yang ingin dicapai oleh organisasi dimasa mendatang. Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun yang diselaraskan dengan tujuan pembangunan daerah. Dalam kerangka rencana strategis, tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijakan, program dan kegiatan, dalam rangka merealisasikan misi dengan memperhatikan isu strategis dibidang pengembangan kompetensi.

Tujuan BPSDM Kepri tertuang dalam renstra yakni :

1. Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN;
2. Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Adapun sasaran yaitu:

1. Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi;
2. Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi;
3. Meningkatnya Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yaitu hasil yang ingin dicapai secara nyata 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 spesifik, dan terukur. Oleh karena itu dalam sasaran dirancang pula



indikator sasaran, yaitu ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran yang akan diwujudkan.

Untuk lebih jelasnya tujuan dan sasaran jangka menengah BPSDM Provinsi Kepulauan Riau yang ingin dicapai disajikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:



Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan BPSDM

| Tujuan/Sasaran | Indikator Tujuan/Sasaran | Satuan | Kondisi Awal | Target | | | |
|--|--|------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | | | 2024 | 2025 | 2026 | Akhir Periode |
| Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN | Persentase Peningkatan Kompetensi ASN | Persentase | 28,4 | 32 | 34 | 36 | 36 |
| | Predikat Akreditasi Lembaga Penyelenggara | Predikat | Belum Terakreditasi | Terakreditasi | Terakreditasi | Terakreditasi | Terakreditasi |
| Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi | Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi | Jumlah | 0 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Persentase | 28,4 | 32 | 34 | 36 | 36 |
| Terwujudnya Akuntabilitas Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Nilai SAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Nilai | B | B | B | B | B |
| Meningkatnya Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |



BAB V

STRATEGI DAN ARAH KEBIJAKAN

Strategi merupakan rangkaian tahapan atau langkah-langkah dalam upaya untuk mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Rumusan strategi akan mengimplementasikan bagaimana sasaran pembangunan akan dicapai dengan serangkaian arah kebijakan dari pemangku kepentingan. Oleh karena itu, strategi diturunkan dalam sejumlah arah kebijakan dan program pembangunan operasional dari upaya-upaya nyata dalam mewujudkan visi pembangunan daerah.

Berdasarkan telaahan permasalahan isu-isu strategis dan analisis SWOT serta arsitektur kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepri, rumusan pernyataan strategi dan arah kebijakan BPSDM Provinsi Kepri diselaraskan dengan strategi dan arah kebijakan RPJMD Provinsi Kepri khususnya dalam kaitan mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan.

Untuk menunjukkan relevansi dan konsistensi antar pernyataan visi dan misi RPJMD periode berkenaan dengan tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan BPSDM Provinsi Kepri Tahun 2021 - 2026, rumusan strategi dan arah kebijakan BPSDM Provinsi Kepri sebagai amanah format Tabel T-C.26 Permendagri Nomor 86 Tahun 2017 disajikan sebagai berikut :

| Tabel 5.1 Tujuan, Sasaran Strategi dan Kebijakan | | | |
|---|---|--|---|
| Visi RPJMD: "Terwujudnya Kepulauan Riau yang Makmur, Berdaya Saing, dan Berbudaya" | | | |
| Misi RPJMD yang terkait: Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan | | | |
| Tujuan | Sasaran | Strategi | Arah Kebijakan |
| Terwujudnya Peningkatan Kompetensi ASN | Meningkatnya ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Mengembangkan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural Sumberdaya Manusia Aparatur | <ol style="list-style-type: none">1. Pemenuhan dan Peningkatan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural ASN2. Pemenuhan Kompetensi CPNS sebagai Persyaratan Pengangkatan menjadi PNS3. Pemenuhan dan Peningkatan Kompetensi Pimpinan Daerah4. Fasilitasi Pengembangan Kompetensi bagi Jabatan Pimpinan Tinggi/Administrasi |



| | | |
|--|--|---|
| | Meningkatkan Kompetensi Teknis dan Fungsional Sumber Daya Manusia Aparatur | <ol style="list-style-type: none">1. Pemenuhan dan Peningkatan Kompetensi Teknis ASN2. Pemenuhan dan Peningkatan Kompetensi Pejabat Fungsional3. Peningkatan Kompetensi Teknis Pimpinan Daerah |
| | Meningkatkan Kapasitas kelembagaan, Penyelenggaraan dan pengelolaan Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi | <ol style="list-style-type: none">1. Fasilitasi Penjaminan Mutu Penyelenggaraan Pelatihan2. Pengembangan Sarana dan Prasarana Penunjang Pembelajaran3. Peningkatan Mutu Pengelolaan Kelembagaan4. Mewujudkan Standar Pembelajaran Yang Adaptif, Berkualitas dan Berkelanjutan5. Penyediaan Sumber Belajar Sesuai dengan Kebutuhan Kompetensi6. Menyelenggarakan Corporate University di Provinsi Kepulauan Riau7. Memfasilitasi Peningkatan Kompetensi Penyelenggara Pelatihan8. Memfasilitasi Peningkatan Kompetensi Widya Iswara Pengajar/Fasilitator/Instruktur9. Memfasilitasi peningkatan kualifikasi widya iswara pengajar/fasilitator/instruktur10. Melaksanakan Survei Kepuasan Penyelenggaraan Pelatihan11. Menyusun Regulasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur12. Menyusun Pedoman Kegiatan Pelatihan Aparatur13. Menyusun Dokumen Rencana Kebutuhan dan Pengembangan Kompetensi Aparatur14. Menyusun dan Mengukur Kinerja Pengembangan Kompetensi Aparatur |



| | | |
|---|--|---|
| | | <ol style="list-style-type: none">15. Optimalisasi Kerjasama Pelatihan dengan Kabupaten/Kota16. Optimalisasi Kerjasama Pelatihan dengan Instansi/ Lembaga lain17. Menyusun Rancangan Pengembangan Pelayanan Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi18. Penerapan Layanan Pelatihan Berbasis Teknologi Informasi19. Meningkatkan Layanan Administrasi Penyelenggaraan Pelatihan20. Meningkatkan Layanan Fasilitasi Sertifikasi Kompetensi Aparatur |
| Terwujudnya Program Pelatihan Terakreditasi | Mewujudkan BPSDM yang terakreditasi melalui tatakelola pelatihan | <ol style="list-style-type: none">1. Peningkatan Kerjasama2. Peningkatan Sarana dan Prasarana BPSDM3. Peningkatan Mutu Pelayanan dan Penyelenggaraan Pelatihan |
| | Mengembangkan kompetensi Pemerintahan | <ol style="list-style-type: none">1. Peningkatan Kompetensi Pemerintahan2. Mewujudkan Profesionalisme Lembaga Sertifikasi Pemerintahan Dalam Negeri |

Berdasarkan strategi dan arah kebijakan yang dirumuskan dari arsitektur kinerja BPSDM Provinsi Kepri maka ditetapkan 1 (satu) program strategis BPSDM Provinsi Kepri untuk dilaksanakan periode Renstra Tahun 2021 - 2026 yaitu Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan indikator kinerja program yaitu Persentase Pengajuan Akreditasi Program Pelatihan, Jumlah ASN yang Tersertifikasi Kompetensi Pemerintahan, Jumlah ASN yang memiliki Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural, serta Jumlah ASN yang memiliki Kompetensi Teknis dan Pengembangan Kompetensi Lainnya. Dengan ditetapkan program ini sebagai program strategis BPSDM Provinsi Kepri, maka perencanaan, pengendalian, dan evaluasi yang dilakukan lebih tinggi intensitasnya dibanding yang operasional. Begitu pula dalam penganggarannya, harus diprioritaskan terlebih dahulu. Karena urusan yang bersifat strategis ditetapkan temanya yang memiliki pengaruh yang luas untuk



diselenggarakannya sangat tinggi dalam pencapaian tujuan 5 (lima) tahun kedepan diselaraskan dengan program pembangunan daerah.



BAB VI

RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN SERTA KERANGKA PENDANAAN

Rencana Program dan Kegiatan serta Sub Kegiatan BPSDM Provinsi Kepri yang akan dilaksanakan selama 5 (lima) tahun kedepan mengacu pada Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900.1.15.5-1317 Tahun 2023 Perubahan atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, sebagai berikut:

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengembangan Kompetensi Teknis

- 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 Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum
- 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, Pengordinasian, 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. Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional

- 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, Sertajabatan Fungsional
- 2) Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi
- 3) Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota
- 4) Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar
- 5) Pelaksanaan Kerjasama Antar Lembaga
- 6) Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional
- 7) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kepemimpinan, dan Prajabatan
- 8) 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.

c. Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri

- 1) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fasilitator atau Pengajar Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri
- 2) Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri
- 3) Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri



- 4) Pengelolaan Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri
- 5) Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi

Secara rinci rencana program, kegiatan, sub kegiatan, indikator kinerja, sasaran, dan pendanaan indikatif ditampilkan mengacu sesuai Tabel T-C.27 Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, sebagai berikut :



Tabel 6.1 Rencana Program, Kegiatan/Sub Kegiatan dan Pendanaan BPSDM Provinsi Kepri 2021 -2026

| Kode | Program Kegiatan dan Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah | | Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab | |
|-----------------|---|--|--|---|----------------|------|----------------|------|----------------|---|----------------|--|--|
| | | | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | | | | |
| | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) | (13) | |
| 5.04.01 | PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH PROVINSI | Persentase capaian Indikator Kinerja Bidang Urusan (Dengan Satuan:Persen) | 100 | 100 | 12.877.287.007 | 100 | 14.084.514.111 | 100 | 14.507.049.535 | 100 | 41.468.850.653 | Sekretariat | |
| 5.04.01.1.01 | Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Tersedianya Dokumen Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja BPSDM (Dengan Satuan:Dokumen) | 5 | 9 | 450.000.000 | 8 | 200.000.000 | 8 | 250.000.000 | 25 | 900.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.01.01 | Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah | Jumlah Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Dokumen) | 3 | 4 | 350.000.000 | 3 | 100.000.000 | 3 | 150.000.000 | 10 | 600.000.000 | - | |
| 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 (Dengan Satuan:Laporan) | 1 | 1 | 50.000.000 | 1 | 50.000.000 | 1 | 50.000.000 | 3 | 150.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.01.07 | Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah | Jumlah Laporan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Laporan) | 1 | 4 | 50.000.000 | 4 | 50.000.000 | 4 | 50.000.000 | 12 | 150.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.02 | Administrasi Keuangan Perangkat Daerah | Tersedianya Gaji dan Tunjangan Pegawai Serta Administrasi Keuangan Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Orang) | 51 | 51 | 9.823.287.007 | 51 | 10.766.514.111 | 51 | 10.772.049.535 | 51 | 31.361.850.653 | - | |
| 5.04.01.1.02.01 | Penyediaan Gaji dan Tunjangan ASN | Jumlah Orang yang Menerima Gaji dan Tunjangan ASN (Dengan Satuan:Orang/Bulan) | 38 | 38 | 9.553.287.007 | 38 | 10.496.514.111 | 38 | 10.502.049.535 | 38 | 30.551.850.653 | - | |
| 5.04.01.1.02.02 | Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN | Jumlah Dokumen Hasil Penyediaan Administrasi Pelaksanaan Tugas ASN (Dengan Satuan:Dokumen) | 4 | 4 | 260.000.000 | 4 | 260.000.000 | 4 | 260.000.000 | 12 | 780.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.02.05 | Koordinasi dan Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD | Jumlah Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD dan Laporan Hasil Koordinasi Penyusunan Laporan Keuangan Akhir Tahun SKPD (Dengan Satuan:Laporan) | 1 | 2 | 10.000.000 | 2 | 10.000.000 | 2 | 10.000.000 | 6 | 30.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.03 | Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah | Tersedianya Dokumen Administrasi Barang Milik Daerah Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Dokumen) | 2 | 2 | 10.000.000 | 2 | 10.000.000 | 2 | 10.000.000 | 6 | 30.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.03.01 | Penyusunan Perencanaan Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD | Jumlah Rencana Kebutuhan Barang Milik Daerah SKPD (Dengan Satuan:Dokumen) | 1 | 1 | 5.000.000 | 1 | 5.000.000 | 1 | 5.000.000 | 3 | 15.000.000 | - | |



| Kode | Program Kegiatan dan Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah | | Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab | |
|-----------------|---|---|--|---|-------------|------|-------------|------|-------------|---|---------------|--|--|
| | | | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | | | | |
| | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | |
| 5.04.01.1.03.05 | Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD | Jumlah Laporan Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah pada SKPD (Dengan Satuan:Laporan) | 1 | 1 | 5.000.000 | 1 | 5.000.000 | 1 | 5.000.000 | 3 | 15.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.04 | Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah | Tersedianya Laporan Administrasi Pendapatan Daerah Kewenangan Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Laporan) | 2 | 2 | 20.000.000 | 2 | 20.000.000 | 2 | 20.000.000 | 6 | 60.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.04.01 | Perencanaan Pengelolaan Retribusi Daerah | Jumlah Dokumen Rencana Pengelolaan Retribusi Daerah (Dengan Satuan:Dokumen) | 1 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 3 | 30.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.04.07 | Pelaporan Pengelolaan Retribusi Daerah | Jumlah Laporan Pengelolaan Retribusi Daerah (Dengan Satuan:Laporan) | 1 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 3 | 30.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.05 | Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah | Tersedianya Laporan Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah (Dengan Satuan:Laporan) | 1 | 1 | 113.000.000 | 1 | 133.000.000 | 2 | 210.000.000 | 4 | 456.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.05.02 | Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapannya | Jumlah Paket Pakaian Dinas Beserta Atribut Kelengkapan (Dengan Satuan:Paket) | 1 | 1 | 45.000.000 | 1 | 45.000.000 | 2 | 65.000.000 | 4 | 155.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.05.09 | Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi | Jumlah Pegawai Berdasarkan Tugas dan Fungsi yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Dengan Satuan:Orang) | 5 | 5 | 50.000.000 | 5 | 62.500.000 | 8 | 100.000.000 | 18 | 212.500.000 | - | |
| 5.04.01.1.05.10 | Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan | Jumlah Orang yang Mengikuti Sosialisasi Peraturan Perundang- Undangan (Dengan Satuan:Orang) | 40 | 60 | 18.000.000 | 85 | 25.500.000 | 150 | 45.000.000 | 295 | 88.500.000 | - | |
| 5.04.01.1.06 | Administrasi Umum Perangkat Daerah | Tersedianya Barang Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan Kantor dan Logistik (Dengan Satuan:Paket) | 7 | 15 | 685.000.000 | 15 | 755.000.000 | 15 | 755.000.000 | 45 | 2.195.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.06.01 | Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor | Jumlah Paket Komponen Instalasi Listrik/Penerangan Bangunan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket) | 1 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 3 | 30.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.06.02 | Penyediaan Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Paket Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket) | 1 | 1 | 40.000.000 | 1 | 40.000.000 | 1 | 40.000.000 | 3 | 120.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.06.03 | Penyediaan Peralatan Rumah Tangga | Jumlah Paket Peralatan Rumah Tangga yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket) | 1 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 1 | 10.000.000 | 3 | 30.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.06.04 | Penyediaan Bahan Logistik Kantor | Jumlah Paket Bahan Logistik Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket) | 1 | 3 | 75.000.000 | 3 | 75.000.000 | 3 | 75.000.000 | 9 | 225.000.000 | - | |



| Kode | Program Kegiatan dan Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah | | Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab | |
|-----------------|--|--|--|---|-------------|------|---------------|------|---------------|---|---------------|--|--|
| | | | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | | | | |
| | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | |
| 5.04.01.1.06.05 | Penyediaan Barang Cetakan dan Penggandaan | Jumlah Paket Barang Cetakan dan Penggandaan yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket) | 1 | 1 | 20.000.000 | 1 | 20.000.000 | 1 | 20.000.000 | 3 | 60.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.06.08 | Fasilitasi Kunjungan Tamu | Jumlah Laporan Fasilitasi Kunjungan Tamu (Dengan Satuan:Laporan) | 1 | 4 | 30.000.000 | 4 | 50.000.000 | 4 | 50.000.000 | 12 | 130.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.06.09 | Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD | Jumlah Laporan Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD (Dengan Satuan:Laporan) | 1 | 4 | 500.000.000 | 4 | 550.000.000 | 4 | 550.000.000 | 12 | 1.600.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.07 | Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah | Tersedianya Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah (Dengan Satuan:Unit) | 7 | 13 | 406.000.000 | 13 | 770.000.000 | 20 | 790.000.000 | 46 | 1.966.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.07.01 | Pengadaan Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan | Jumlah Unit Kendaraan Perorangan Dinas atau Kendaraan Dinas Jabatan yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit) | 2 | 1 | 30.000.000 | 1 | 300.000.000 | 1 | 30.000.000 | 3 | 360.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.07.05 | Pengadaan Mebel | Jumlah Paket Mebel yang Disediakan (Dengan Satuan:Paket) | 1 | 3 | 90.000.000 | 2 | 80.000.000 | 4 | 160.000.000 | 9 | 330.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.07.06 | Pengadaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Unit Peralatan dan Mesin Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit) | 1 | 5 | 86.000.000 | 5 | 100.000.000 | 10 | 200.000.000 | 20 | 386.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.07.08 | Pengadaan Aset Tak Berwujud | Jumlah Unit Aset Tak Berwujud yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit) | 1 | 1 | 10.000.000 | 1 | 50.000.000 | 1 | 100.000.000 | 3 | 160.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.07.10 | Pengadaan Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit) | 1 | 2 | 140.000.000 | 2 | 140.000.000 | 2 | 150.000.000 | 6 | 430.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.07.11 | Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Unit Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Disediakan (Dengan Satuan:Unit) | 1 | 1 | 50.000.000 | 2 | 100.000.000 | 2 | 150.000.000 | 5 | 300.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.08 | Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Tersedianya Jasa Surat Menyurat, Komunikasi, Sumber Daya Air, Listrik, Peralatan, Perlengkapan dan Pelayanan Umum Kantor (Dengan Satuan:Laporan) | 4 | 12 | 950.000.000 | 12 | 1.050.000.000 | 12 | 1.100.000.000 | 36 | 3.100.000.000 | - | |
| 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 Disediakan (Dengan Satuan:Laporan) | 1 | 4 | 50.000.000 | 4 | 150.000.000 | 4 | 200.000.000 | 12 | 400.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.08.03 | Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Peralatan dan Perlengkapan Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan) | 1 | 4 | 50.000.000 | 4 | 50.000.000 | 4 | 50.000.000 | 12 | 150.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.08.04 | Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor | Jumlah Laporan Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor yang Disediakan (Dengan Satuan:Laporan) | 4 | 4 | 850.000.000 | 4 | 850.000.000 | 4 | 850.000.000 | 12 | 2.550.000.000 | - | |



| Kode | Program Kegiatan dan Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah | | Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab | |
|-----------------|--|---|--|---|---------------|------|---------------|------|---------------|---|----------------|--|--|
| | | | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | | | | |
| | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | |
| 5.04.01.1.09 | Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah | Tersedianya Jasa Pemeliharaan Barang Milik Daerah (Dengan Satuan:Unit) | 7 | 27 | 420.000.000 | 49 | 380.000.000 | 70 | 600.000.000 | 70 | 1.400.000.000 | - | |
| 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 (Dengan Satuan:Unit) | 1 | 5 | 190.000.000 | 5 | 190.000.000 | 8 | 310.000.000 | 8 | 690.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.09.05 | Pemeliharaan Mebel | Jumlah Mebel yang Dipelihara (Dengan Satuan:Unit) | 1 | 5 | 10.000.000 | 5 | 25.000.000 | 5 | 25.000.000 | 5 | 60.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.09.06 | Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya | Jumlah Peralatan dan Mesin Lainnya yang Dipelihara (Dengan Satuan:Unit) | 1 | 10 | 10.000.000 | 35 | 35.000.000 | 50 | 35.000.000 | 50 | 80.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.09.08 | Pemeliharaan Aset Tak Berwujud | Jumlah Aset Tak Berwujud yang Dipelihara (Dengan Satuan:Unit) | 1 | 1 | 10.000.000 | 1 | 30.000.000 | 1 | 30.000.000 | 1 | 70.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.09.09 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya | Jumlah Gedung Kantor dan Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit) | 1 | 2 | 100.000.000 | 1 | 50.000.000 | 2 | 100.000.000 | 2 | 250.000.000 | - | |
| 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 (Dengan Satuan:Unit) | 1 | 2 | 50.000.000 | 1 | 25.000.000 | 2 | 50.000.000 | 2 | 125.000.000 | - | |
| 5.04.01.1.09.11 | Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya | Jumlah Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya yang Dipelihara/Direhabilitasi (Dengan Satuan:Unit) | 1 | 2 | 50.000.000 | 1 | 25.000.000 | 2 | 50.000.000 | 2 | 125.000.000 | - | |
| 5.04.02 | PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA | Persentase Pengajuan Akreditasi Program Pelatihan (Dengan Satuan:Persentase) | 100 | 100 | 2.047.052.858 | 100 | 5.933.258.764 | 100 | 7.080.219.269 | 100 | 15.060.530.891 | Bidang Sertifikasi, Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan | |
| | | Jumlah ASN yang Tersertifikasi Kompetensi Pemerintahan (Dengan Satuan:Orang) | 0 | 40 | | 100 | | 100 | | 240 | | Bidang Sertifikasi, Kompetensi dan Pengelolaan Kelembagaan | |
| | | Jumlah ASN yang Memiliki Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural (Dengan Satuan:Orang) | 555 | 762 | | 944 | | 660 | | 2366 | | Bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural | |
| | | Jumlah ASN yang Memiliki Kompetensi Teknis dan Pengembangan Kompetensi Lainnya (Dengan Satuan:Orang) | 1615 | 1324 | | 1173 | | 1587 | | 4084 | | Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis | |



| Kode | Program Kegiatan dan Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah | | Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab | |
|-----------------|---|---|--|---|---------------|------|---------------|------|---------------|---|---------------|--|--|
| | | | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | | | | |
| | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | |
| 5.04.02.1.01 | Pengembangan Kompetensi Teknis | Jumlah ASN yang Mengikuti Pelatihan Teknis dan Pengembangan Kompetensi Lainnya (Dengan Satuan:Orang) | 1615 | 1324 | 595.000.000 | 1173 | 2.058.258.764 | 1587 | 1.880.219.269 | 4084 | 4.533.478.033 | - | |
| 5.04.02.1.01.01 | 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 | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dengan Satuan:Dokumen) | 0 | 1 | 75.000.000 | 2 | 75.000.000 | 2 | 100.000.000 | 5 | 250.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.01.02 | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Tekniskumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri Kompetensi Teknis umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum yang Disusun (Dengan Satuan:Dokumen) | 0 | 1 | 75.000.000 | 2 | 75.000.000 | 2 | 100.000.000 | 5 | 250.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.01.03 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Teknis Umum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi (Dengan Satuan:Orang) | 1615 | 1324 | 345.000.000 | 1173 | 1.808.258.764 | 1587 | 1.530.219.269 | 4084 | 3.683.478.033 | - | |
| 5.04.02.1.01.04 | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi Tekniskumum, Inti, dan Pilihan bagi Jabatan Administrasi Penyelenggara Urusan Pemerintahan Konkuren, Perangkat Daerah Penunjang, dan Urusan Pemerintahan Umum | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pengembangan Kompetensi (Dengan Satuan:Dokumen) | 0 | 1 | 100.000.000 | 2 | 100.000.000 | 2 | 150.000.000 | 5 | 350.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.02 | Sertifikasi, Kelembagaan, Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Fungsional | Jumlah Pengajuan Akreditasi Program Pelatihan (Dengan Satuan:Dokumen) | 2 | 3 | 1.082.052.858 | 3 | 2.875.000.000 | 4 | 3.850.000.000 | 4 | 7.807.052.858 | - | |
| | | Jumlah ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural (Dengan Satuan:Orang) | 555 | 762 | | 984 | | 660 | | 2366 | | - | |
| 5.04.02.1.02.01 | Penyusunan Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, Sumber Belajar, Kerjasama, Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan dan Prajabatan, serta Jabatan Fungsional | Jumlah Kebijakan Teknis dan Rencana Sertifikasi Kompetensi, Pengelolaan Kelembagaan, dan Pengembangan Kompetensi, (Dengan Satuan:Dokumen) | 0 | 1 | 75.000.000 | 2 | 75.000.000 | 2 | 100.000.000 | 5 | 250.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.02.02 | Pengelolaan Lembaga Sertifikasi Penyelenggara Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi | Jumlah Dokumen Lembaga Sertifikasi (Dengan Satuan:Dokumen) | 0 | 1 | 75.000.000 | 2 | 75.000.000 | 2 | 100.000.000 | 5 | 250.000.000 | - | |



| Kode | Program Kegiatan dan Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah | | Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab | |
|-----------------|---|--|--|---|-------------|------|---------------|------|---------------|---|---------------|--|--|
| | | | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | | | | |
| | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | |
| 5.04.02.1.02.03 | Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota | Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi (Dengan Satuan:Orang) | 0 | 20 | 200.000.000 | 40 | 400.000.000 | 80 | 600.000.000 | 140 | 1.200.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.02.04 | Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar | Jumlah Laporan Pengelolaan Kelembagaan, Tenaga Pengembang Kompetensi, dan Sumber Belajar (Dengan Satuan:Laporan) | 1 | 1 | 75.000.000 | 2 | 75.000.000 | 2 | 100.000.000 | 5 | 250.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.02.05 | Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga | Jumlah Dokumen Pelaksanaan Kerja Sama Antar Lembaga (Dengan Satuan:Dokumen) | 0 | 1 | 75.000.000 | 2 | 75.000.000 | 2 | 100.000.000 | 5 | 250.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.02.06 | Penyusunan Standar Perangkat Pembelajaran Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional | Jumlah Standar Perangkat Pembelajaran, Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri bagi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, dan Jabatan Fungsional yang Disusun (Dengan Satuan:Dokumen) | 0 | 1 | 75.000.000 | 2 | 75.000.000 | 2 | 100.000.000 | 5 | 250.000.000 | - | |
| 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 (Dengan Satuan:Orang) | 555 | 762 | 487.052.858 | 944 | 2.000.000.000 | 660 | 2.600.000.000 | 2366 | 5.087.052.858 | - | |
| 5.04.02.1.02.08 | Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Dengan Satuan:Dokumen) | Jumlah Dokumen Hasil Pembinaan, Pengoordinasian, Fasilitasi, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Pelaksanaan Sertifikasi, Pengelolaan Kelembagaan dan Tenaga Pengembang Kompetensi, Pengelolaan Sumber Belajar, dan Kerja Sama, serta Pengembangan Kompetensi Pimpinan Daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi, Kepemimpinan, dan Prajabatan (Dengan Satuan:Dokumen) | 0 | 1 | 20.000.000 | 2 | 100.000.000 | 2 | 150.000.000 | 5 | 270.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.03 | Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | Jumlah ASN yang Mengikuti Kompetensi Pemerintahan (Dengan Satuan:Orang) | 0 | 40 | 370.000.000 | 100 | 1.000.000.000 | 100 | 1.350.000.000 | 240 | 2.720.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.03.01 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Fasilitator atau Pengajar Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lulus sebagai Fasilitator atau Pengajar Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri (Dengan Satuan:Orang) | 0 | 10 | 100.000.000 | 20 | 200.000.000 | 20 | 250.000.000 | 50 | 550.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.03.02 | Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | Jumlah ASN yang Tersertifikasi Lulus Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri (Dengan Satuan:Orang) | 0 | 15 | 100.000.000 | 40 | 300.000.000 | 40 | 400.000.000 | 95 | 800.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.03.03 | Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | Jumlah ASN Provinsi dan Kabupaten/Kota yang Tersertifikasi Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri (Dengan Satuan:Orang) | 0 | 15 | 100.000.000 | 40 | 300.000.000 | 40 | 400.000.000 | 95 | 800.000.000 | - | |
| 5.04.02.1.03.04 | Pengelolaan Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri | Akkreditasi Lembaga Penyelenggara Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri (Dengan Satuan:Nilai Akkreditasi) | B | B | 50.000.000 | B | 100.000.000 | B | 150.000.000 | B | 300.000.000 | - | |



| Kode | Program Kegiatan dan Sub Kegiatan | Indikator Kinerja Tujuan, Sasaran, Program (outcome) dan Kegiatan (output) | Data Capaian pada Tahun Awal Perencanaan | Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan | | | | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode Renstra Perangkat Daerah | Unit Kerja Perangkat Daerah Penanggung-jawab | | |
|-----------------|---|---|--|---|----------------|------|----------------|------|----------------|---|--|---|--|
| | | | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | | | | |
| | | | | K | Rp | K | Rp | K | Rp | | | | |
| 5.04.02.1.03.05 | Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi | Laporan Koordinasi Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Pemerintahan Dalam Negeri Provinsi (Dengan Satuan:Laporan) | 0 | 1 | 20.000.000 | 2 | 100.000.000 | 2 | 150.000.000 | 5 | 270.000.000 | - | |
| | | | TOTAL: | | 14.924.339.865 | | 20.017.772.875 | | 21.587.268.804 | | 56.529.381.544 | | |



BAB VII

KINERJA PENYELENGGARAAN BIDANG URUSAN

Dalam penyusunannya sebagaimana dipahami bahwa Renstra perangkat daerah berpedoman pada dokumen perencanaan jangka menengah daerah, dimana Renstra merupakan penjabaran dari RPJMD. Berkaitan dengan hal tersebut, sesuai dengan kewenangannya BPSDM merupakan perangkat daerah yang melaksanakan Penunjang Urusan Bidang Pendidikan dan Pelatihan.

Rencana Strategis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kepri Tahun 2021 - 2026 yang merupakan acuan dan pedoman dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan peningkatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Provinsi Kepri sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja BPSDM Provinsi Kepri yang secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja BPSDM Provinsi Kepri yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD ini ditampilkan mengacu sesuai Tabel T-C.28 Permendagri Nomor 86 Tahun 2017, sebagai berikut:



Tabel 7.1 Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD

| Indikator Tujuan / Sasaran | Satuan | Kondisi Kinerja pada awal periode RPJMD | Target Capaian Setiap Tahun | | | | Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMD |
|--|------------|---|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|--|
| | | | 2022 | 2024 | 2025 | 2026 | |
| Persentase Peningkatan Kompetensi ASN | Persentase | 28,4 | 32 | 34 | 36 | 36 | 36 |
| Predikat Akreditasi Lembaga Penyelenggara | Predikat | Belum Terakreditasi | Terakreditasi | Terakreditasi | Terakreditasi | Terakreditasi | Terakreditasi |
| Jumlah Program Pelatihan yang Terakreditasi | Jumlah | 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Persentase ASN yang Mengikuti Pengembangan Kompetensi | Persentase | 28,4 | 32 | 34 | 36 | 36 | 36 |
| Nilai SAKIP Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Nilai | B | B | B | B | B | B |
| Persentase Ketercapaian IKU Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia | Persentase | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |



Tabel 7.2 Indikator Kinerja Kunci (Program Pembangunan Daerah)

| Kode | Bidang Urusan Pemerintahan dan Program Prioritas Pembangunan | Indikator Kinerja Program (outcome) | Satuan | Kondisi Kinerja Awal RPJMD | TARGET | | | Kondisi Kinerja pada akhir periode RPJMD | Perangkat Daerah Penanggung Jawab |
|--------------------------------------|---|---|--------|----------------------------------|--------|------|------|---|--|
| | | | | | 2024 | 2025 | 2026 | | |
| 5.04 PENDIDIKAN DAN PELATIHAN | | | | | | | | | |
| | | Percentase Pengajuan Akreditasi Program Pelatihan | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | BPSDM |
| | | Jumlah ASN yang Tersertifikasi Kompetensi Pemerintahan | Orang | 0 | 40 | 100 | 100 | 240 | BPSDM |
| | | Jumlah ASN yang Memiliki Kompetensi Manajerial dan Sosio Kultural | Orang | 555 | 762 | 944 | 660 | 2366 | BPSDM |
| | | Jumlah ASN yang Memiliki Kompetensi Teknis dan Pengembangan Kompetensi Lainnya | Orang | 1615 | 1324 | 1173 | 1587 | 4084 | BPSDM |



BAB VIII

PENUTUP

Penyusunan Renstra Perangkat Daerah sebagaimana Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 diawali dengan tahapan persiapan dan penyusunan rancangan awal. Seiring dengan hal tersebut, Renstra BPSDM Provinsi Kepri telah disusun melalui rangkaian tahapan persiapan penyusunan dengan menginventaris kebutuhan penyusun dan pengumpulan data serta identifikasi permasalahan dan isu strategis masing-masing unit kerja di lingkungan BPSDM Provinsi Kepri sampai dengan proses pembahasan dan sinkronisasi seiring dengan proses penyusunan dan penetapan RPJMD Provinsi Kepri.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Kepri Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, BPSDM Provinsi Kepri merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan melaksanakan Fungsi Penunjang Bidang Urusan Pendidikan dan Pelatihan.

Sebagai perangkat daerah yang mandiri, BPSDM wajib menyusun Renstra. Renstra BPSDM Provinsi Kepri merupakan penjabaran dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Perubahan (RPJMD) Provinsi Kepri Tahun 2021 - 2026 yang telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Provinsi Kepri Nomor 3 Tahun 2021. Selanjutnya RPJMD Provinsi Kepri telah menetapkan visi yaitu “Terwujudnya Kepulauan Riau yang Makmur, Berdaya Saing, dan Berbudaya”, sedangkan misi yang terkait adalah misi ke 2 yaitu “Melaksanakan Tata Kelola Pemerintahan yang Bersih, Terbuka, dan Berorientasi Pelayanan”.

Renstra ini selanjutnya menjadi acuan dan pedoman bagi penyusunan Rencana Kerja (Renja) Tahunan BPSDM Provinsi Kepri selama periode 2021 - 2026 sekaligus dijadikan sebagai alat perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pertanggungjawaban dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan organisasi dalam rentang waktu 5 (lima) tahun.



Tanjungpinang, 4 Maret 2024

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
PROVINSI KEPULAUAN RIAU,**



KARYANYA LINDAWATY, S.H., M.H.
NIP. 19721005 199803 2 014